

## **INFORME SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

Aprobado en la sesión del Pleno del Consejo Económico y Social del día 18 de  
septiembre de 1996

## INDICE

<b>INFORME SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL .....</b>	<b>1</b>
INDICE.....	2
I. INTRODUCCIÓN.....	4
I.1. El trabajo a tiempo parcial en el contexto del proceso histórico de reducción del tiempo de trabajo .....	7
I.2. Trabajo a tiempo parcial y formas atípicas de empleo .....	10
I.3. Problemas de definición.....	23
II. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN LA UE .....	28
II.1. Panorama general .....	28
II.1.1. Difusión y desarrollo del trabajo a tiempo parcial en la UE.....	29
II.1.2. Flujos de entrada a la ocupación a tiempo parcial .....	34
II.2. Perfil de los trabajadores a tiempo parcial en la UE.....	37
II.2.1. El carácter femenino del trabajo a tiempo parcial.....	37
II.2.2. Significado del trabajo a tiempo parcial en las distintas edades de los ocupados .....	47
II.3. Aspectos cualitativos del trabajo a tiempo parcial.....	51
II.3.1. Relación con la temporalidad.....	51
II.3.2. Relación con la voluntariedad.....	53
II.3.3. Tipos de jornadas a tiempo parcial.....	56
II.4. Aspectos sectoriales.....	58
III. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA: REGULACIÓN Y PROTECCIÓN SOCIAL .....	66
III.1.- Antecedentes .....	66
III.2.- La regulación actual después de la reforma laboral de 1994 .....	69
III.2.1.- Nueva concepción del trabajo a tiempo parcial después de la reforma de 1994.....	70
III.2.2.-El cómputo anual como principal novedad después de la reforma.....	75
III.2.3.- La aplicación de los principios de proporcionalidad y equiparación respecto a determinadas condiciones de trabajo en la regulación actual.....	77
III.2.4. Transformación de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial .....	90
III.2.5. Negociación colectiva y contrato a tiempo parcial.....	92
III. 2.6.- Protección social del trabajo a tiempo parcial .....	96

IV. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA: EVOLUCIÓN Y PERFILES.....	110
IV.1. Consideraciones previas.....	110
IV.2. Evolución del trabajo a tiempo parcial en España, 1987-1995.....	121
IV.2.1. Datos generales.....	121
IV.2.2. Número medio de horas trabajadas a tiempo completo y a tiempo parcial.....	123
IV.3. Perfil del trabajo a tiempo parcial: incidencia y caracterización.....	125
IV.3.1. Edad.....	126
IV.3.2. Nivel de estudios.....	128
IV.3.3. Posición familiar.....	129
IV.3.4. Tipo de hogar.....	134
IV.3.5. Comunidad autónoma.....	136
IV.3.6. Situación profesional.....	137
IV.3.7. Rama de actividad.....	138
IV.3.8. Ocupación.....	140
IV.3.9. Tipo de contrato.....	141
IV.3.10. Un modelo de la probabilidad de trabajar a tiempo parcial.....	142
IV.4. Los ingresos de los trabajadores a tiempo parcial.....	144
V. TRAYECTORIA PROFESIONAL: TRÁNSITO, MOVILIDAD Y ROTACIÓN EN EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.....	150
V.1. Destino de los trabajadores a tiempo parcial.....	151
V.1.1. Datos generales.....	151
V.1.2. La transición al trabajo a tiempo completo.....	152
V.1.3. La pérdida de empleo y el trabajo a tiempo parcial.....	156
V.1.4. La vinculación con la población activa.....	157
V.2. El origen de los trabajadores a tiempo parcial.....	158
V.2.1. Datos generales.....	158
V.2.2. Del tiempo completo al tiempo parcial.....	160
V.2.3. El tiempo parcial como vía de salida del paro.....	162
V.2.4. El tiempo parcial como vía de entrada al mercado de trabajo.....	163
V.3. La estabilidad de los trabajadores a tiempo parcial.....	165
V.4. Seguimiento temporal.....	165
V.5. ¿Por qué se trabaja a tiempo parcial?.....	169
VI. SÍNTESIS.....	171

## I. INTRODUCCIÓN

El presente informe tiene su origen en la resolución del Pleno de 19 de octubre de 1994, por la que el CES se propuso realizar estudios monográficos sobre la situación social de la mujer dentro -entre otros- del ámbito del mercado de trabajo. Su objetivo, definido en dicha resolución, no es otro que aumentar el conocimiento del empleo a tiempo parcial, muy especialmente en relación con la población laboral femenina.

Esta forma de empleo viene presentándose “como un elemento importante de las políticas activas del mercado de trabajo, en un doble sentido: como modalidad de contratación flexible que puede resultar eficaz en la lucha contra el desempleo, y como elemento potenciador de la incorporación de las mujeres al empleo, poniendo así en relación flexibilidad e intereses de éstas”<sup>1</sup>. Ambos sentidos constituyen los ejes del debate sobre el trabajo a tiempo parcial, que ya entonces se indicaba y que hoy continúa, en asociación con las fórmulas del controvertido *reparto del trabajo* y con la denominada *precariedad*, concepto difuso e igualmente polémico que afectaría especialmente al género femenino.

A lo largo de este informe se tratará, pues, tanto de dar cumplimiento a aquel objetivo general como de proporcionar una base útil para que ese debate pueda discurrir, desde un conocimiento riguroso de la realidad, por cauces más fecundos.

Tarea previa, e imprescindible, será la de acotar el propio concepto de empleo a tiempo parcial, no sólo para disponer de una definición operativa que haga posible su tratamiento cuantitativo sino también para una buena comprensión de los resultados. Dicha tarea comenzará necesariamente por el deslinde del tiempo parcial y otras formas de empleo con las que, en ocasiones, se confunde, así como por su incardinación en el proceso histórico de reducción de la jornada laboral.

Aunque en todos los casos es una fórmula mayoritariamente femenina, el tiempo parcial presenta una difusión muy desigual en Europa: Grecia, Portugal, Italia e Irlanda son, junto con España, los países comunitarios donde menos se ha desarrollado; en los del centro y norte de la UE, por el contrario, su extensión es mucho mayor. Parece pues conveniente, y así se ha hecho, recabar información sobre el desarrollo y situación actual del trabajo a tiempo parcial en los distintos países europeos, así como de los motivos que pueden explicar su muy diverso comportamiento. Como resultado de este estudio, se incluye en el informe una breve síntesis comparativa en la que, además de mostrar los rasgos generales de los dos modelos que parecen prevalecer en Europa, se hace hincapié en la clara dependencia de la difusión del empleo a tiempo parcial femenino en cada país tanto de la posición de las mujeres en sus respectivas sociedades como de la propia estructura de cada mercado de trabajo.

Tras ello comienza el cuerpo del informe propiamente dicho, dedicado al análisis en profundidad del trabajo a tiempo parcial en España. Pueden encontrarse en él dos vertientes bien diferenciadas, de carácter jurídico una y económico la otra. Ambas son, sin embargo, más que complementarias, pues deliberadamente han adoptado un enfoque social integrador.

Mención especial requiere la segunda, para la que se ha contado con el inestimable trabajo de un equipo de expertos en mercado de trabajo, dirigido por Luis Toharia, y en la que se aborda el estudio no sólo desde el análisis estático (es decir, comparando colectivos diferentes en un momento dado, o a un mismo colectivo en dos momentos distintos) sino también desde un punto de vista dinámico, observando los movimientos a lo largo del tiempo de los trabajadores a tiempo parcial: cómo acceden a este tipo de

---

<sup>1</sup> CES: “La situación de la mujer en la realidad sociolaboral española”. Informe 3/1994. CES: *Informes 1994*. Madrid, 1995 (pág. 98).

empleo, de “dónde” vienen (si de un empleo a tiempo completo, o del paro, o de la inactividad), si es una situación más o menos permanente...

Algunas de sus conclusiones, por ejemplo las relativas a los ingresos, son novedosas y muy significativas, sobre todo de cara al debate sobre la *precariedad* que se citó al inicio: sorprendentemente, no parece posible ligar, en lo que a remuneración del tiempo de trabajo se refiere, empleo a tiempo parcial y condiciones laborales inferiores. Se apuntan también otras novedades, por ejemplo que en el caso español, a diferencia de otros países europeos, el trabajo a tiempo parcial femenino no es una fórmula especialmente relacionada con la maternidad. Y se confirman algunas más que no por ser de dominio común se hallaban menos necesitadas del respaldo analítico con el que ahora cuentan: el trabajo a tiempo parcial se compone, en España, mayoritariamente de mujeres de más de treinta años, casadas, con hijos de más de seis años, con bajo nivel de estudios y que trabajan en servicio doméstico, comercio y hostelería. Se observan además cambios interesantes en los últimos tiempos, en particular que aunque el trabajo a tiempo parcial se caracteriza por su baja cualificación se está comenzando a extender a mujeres muy cualificadas.

Finalmente, en un intento de ofrecer de forma resumida y condensada los principales rasgos del trabajo a tiempo parcial en España y en la Unión Europea, el capítulo de este informe presenta en forma de síntesis los resultados más destacables del análisis realizado. De forma premeditada se ha eludido la elaboración de propuestas de actuación, entendiéndose que éstas habrían de gestarse en el marco de un amplio debate social y político que escaparía a los objetivos iniciales de este informe.

La aportación de este documento no pretende ser, pues, sino la abstracción de los principales rasgos que definen la realidad del trabajo a tiempo parcial en España y el entorno europeo, a fin de que, en su caso, puedan ser utilizados como fundamento de ulteriores discusiones que se adentren ya en el terreno de las políticas sociales.

## **I.1. El trabajo a tiempo parcial en el contexto del proceso histórico de reducción del tiempo de trabajo**

Por trabajo a tiempo parcial ha de entenderse aquel que ocupa menos tiempo que uno de jornada normal completa. Lo inmediato de su comprensión no es óbice para que se planteen algunos problemas a la hora de formular una definición que permita su análisis. Habrá que definir, en términos mensurables, toda una serie de conceptos: qué constituye el tiempo de trabajo, qué ha de entenderse por jornada (habitual, efectiva...), qué tipo de jornada se tomará como base para la definición (legal, convencional, “normal”...), y qué reducción se considerará significativa. Tales convenciones sin duda dependen de lo que socialmente se entienda como tiempo parcial. Así, los conceptos involucrados no sólo variarán por países en función de sus diversas pautas culturales sino que, a tenor de la indiscutible tendencia secular a la reducción del tiempo de trabajo, estarán sometidos a una casi constante necesidad de revisión.

La evolución del significado y la función del trabajo a tiempo parcial ha transcurrido pues en paralelo al proceso histórico de reducción del tiempo de trabajo en el siglo XX. A su vez, éste se ha visto influido por los cambios en la producción y la introducción de las nuevas tecnologías: la interacción de estos dos factores se ha traducido en un vuelco importante en la organización de la empresa, particularmente por lo que hace a la definición de la jornada laboral. Reorganización y reducción del tiempo de trabajo se empiezan a concebir hoy en día de manera conjunta y se plantean incluso como una de las maneras de afrontar el problema del paro en el debate sobre el reparto del empleo. En este contexto, el trabajo a tiempo parcial en sus diferentes variantes podría decantarse como uno de los instrumentos más adecuados para articular esta nueva concepción del trabajo.

*El proceso histórico de reducción de jornada*

Hasta el final de la Primera Guerra Mundial, la reducción del tiempo de trabajo respondía a la reivindicación básica del derecho al descanso frente a la penosidad de las condiciones de trabajo imperantes a partir de la Revolución Industrial, particularmente en lo que se refería a los prolongados horarios. Es decir, en un primer momento la reducción de jornada constituía un objetivo en sí misma. Los primeros avances normativos en este campo, propiciados por un clima de intensa conflictividad social, se referían a la restricción del horario de trabajo de mujeres y niños, para continuar con reducciones de jornada laboral aplicables también a hombres adultos. El proceso reivindicativo internacional en esta dirección culminó en 1919 con el primer Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las horas de trabajo en la industria, que establecía la jornada de 8 horas diarias y 48 semanales, y que la mayor parte de los países con industria fueron incorporando paulatinamente a su legislación.

Ya en los años 30 y en un contexto caracterizado por un elevado nivel de desempleo se planteó por primera vez en Francia la consideración de la reducción del tiempo de trabajo como elemento de política económica, instrumentada como medida de creación de empleo a través de la disminución de la jornada hasta las 40 horas semanales e introduciendo el concepto de vacaciones pagadas.

Concluida la Segunda Guerra Mundial, la prioridad de la reconstrucción trajo consigo un aumento de los horarios de trabajo en cómputo anual, semanal y diario en atención a la fuerte demanda de mano de obra. A partir de la década de los sesenta, el tiempo de trabajo comienza a descender en tres direcciones: aumentan las vacaciones anuales, se reduce la jornada diaria de trabajo y se acorta la semana laboral con la instauración de un día y medio de descanso.

En los años setenta, a raíz de las crisis del petróleo y de la introducción de las nuevas tecnologías el paro adquirió cotas alarmantes. Fue entonces cuando se volvió a retomar la reducción del tiempo de trabajo como instrumento de lucha contra el desempleo,



avivándose el debate social al respecto en muchos países sin que éste se haya cerrado hasta el momento. Las experiencias en materia de reducción de tiempo de trabajo así concebidas en tan desfavorable marco no han evolucionado de forma uniforme. Mientras que en Alemania las iniciativas de reducción de jornada han partido de la autonomía de las partes sociales, instrumentándose a través de la negociación colectiva, en otros países como Francia aquéllas fueron impulsadas desde un principio por el Gobierno, enmarcadas en el contexto de otras medidas de política económica y social.

Desde mediados de los años 80 prácticamente en todos los países, a excepción de Alemania, se ha frenado el avance en la reducción del tiempo de trabajo, e incluso en algunos, como Estados Unidos y Suecia, ha aumentado la jornada.

Pero mientras el proceso de reducción del tiempo de trabajo parece haberse ido ralentizando hasta el momento actual, la proporción de trabajadores a tiempo parcial dentro del total de ocupados no ha cesado de aumentar. Sin embargo, y dado que al hilo de esta trayectoria histórica la cuestión del significado y función del trabajo a tiempo parcial ha sido planteada de diversas formas, parece oportuno analizar cuál sea este significado en el contexto de los años noventa. En efecto, el debate sobre el trabajo a tiempo parcial parece surgir con regularidad a lo largo de los años. En los años sesenta se recurrió al trabajo a tiempo parcial como remedio contra la escasez de mano de obra, como una forma de atraer a las mujeres al mercado laboral. En los años setenta se llegó a plantear como una especie de instrumento de política familiar, como una forma de trabajo que, a la vez que permitiera la conciliación entre la vida familiar y la profesional, sirviera de incentivo a la natalidad ya entonces en pronunciada regresión. En los años ochenta se comenzaron a apreciar las ventajas del trabajo a tiempo parcial como forma de trabajo flexible, adaptable a las fluctuaciones de la demanda y de la producción. En los años noventa el trabajo a tiempo parcial, sin haber abandonado sus rasgos más característicos como son el predominio del trabajo femenino dentro de este tipo de empleo y su principal foco de localización en el sector servicios, aparece ligado a un

contexto de elevado desempleo y a las nuevas formas de organización del trabajo como resultado de la descentralización productiva y a la proliferación de todo un abanico de formas atípicas de empleo.

## **I.2. Trabajo a tiempo parcial y formas atípicas de empleo**

Unido a la reducción global del tiempo de trabajo ha tenido lugar un proceso creciente de flexibilización del trabajo y su organización que ha generado la aparición o la mayor presencia de una multitud de formas de trabajo que se apartan del estereotipo de empleo fijo y a tiempo completo y que dificultan enormemente cualquier intento de “disección” del mercado de trabajo actual. Muchas de ellas no se caracterizan precisamente por su novedad, pues en mayor o menor medida han existido siempre, sino por el incremento de su presencia y por el distinto significado que han adquirido o que se les atribuye. El trabajo a tiempo parcial es la más difundida de estas formas de empleo denominadas “atípicas”.

Desde 1980, más de la mitad de los empleos creados en la Unión Europea han sido temporales o atípicos. La cada vez mayor presencia de nuevas formas de trabajo es ya un hecho que, por otra parte, parece responder al modelo de sociedad de servicios imperante en la actualidad. En este modelo, la rápida introducción de nuevas tecnologías incrementa de manera notable la productividad pero debido, entre otras razones, a las fuertes inversiones que requieren, su infrautilización resultaría extremadamente costosa. Según un informe del Comité de Asuntos Sociales, Salud y Familia del Consejo de Europa<sup>2</sup>, en este ámbito, la flexibilidad implica la desconexión del tiempo de trabajo, por un lado, y de las horas de apertura y de producción, por otro, máxime cuando la jornada laboral semanal se hace cada vez más corta. Flexibilización y reducción del tiempo de

trabajo están estrechamente relacionadas y admitirían un tratamiento conjunto por parte de los agentes sociales. El mismo informe apunta como uno de los mayores retos que se les plantea a éstos hoy en día sea el alcanzar el equilibrio entre la disponibilidad individual de su tiempo por el trabajador y las estrategias de organización de la producción de las empresas, a través de una flexibilización regulada de forma descentralizada.

Resulta bastante compleja la clasificación de estas formas atípicas de empleo, cuya proliferación parece estar claramente relacionada con la creciente flexibilización de la organización interna de la empresa y el proceso de descentralización productiva. Uno de los estudios que más impacto ha tenido a este respecto ha sido la controvertida teoría de Atkinson<sup>3</sup> de “empresa flexible”, que se correspondería con lo que algunos sectores identifican como el “empleo del futuro”, ofreciendo una visión premonitoria de hacia dónde camina el modelo de mercado de trabajo actual. Según esta teoría, la organización de la empresa se plantea como un sistema de círculos concéntricos. El núcleo central estaría compuesto por un grupo de empleados, si no fijos, sí dotados de unas garantías fuertes de seguridad en el empleo y que estarían encargados de desempeñar las funciones clave, permanentes o de más responsabilidad de la empresa, a los que se aplicaría un alto grado de “flexibilidad funcional”. Alrededor de este núcleo giraría un círculo de trabajadores “periféricos”, gracias a los que la empresa obtendría la suficiente flexibilidad numérica y cuyo volumen oscilaría en función de las fluctuaciones de la demanda. La relación de estos trabajadores con la empresa se basaría en distintas modalidades de contratación, fundamentalmente de duración determinada y entre las que el trabajo a

---

<sup>2</sup> B. Marin: “For New Flexible and Shorter Working Life Times. Statement for the Council Europe/ Social, Health and Family Affairs Committee”. *Eurosocial: Bulletin d’information* nº 65/66. European Centre for Social Welfare Policy and Research. Viena, 1995.

tiempo parcial ocuparía un lugar preeminente, conviviendo con otros como los contratos de obra y servicio de corta duración, el trabajo de fin de semana o nocturno y algunas modalidades de contratación subvencionadas para el fomento del empleo. El tercer círculo de este modelo sería el denominado “empleo a distancia”, caracterizado por el mayor grado de desvinculación con la empresa, en el que se incluirían relaciones como el teletrabajo, el trabajo a domicilio y la subcontratación, e incluso algunas que ni siquiera se encuadran dentro del sistema de las relaciones laborales propiamente dichas, como la franquicia y el autoempleo.

Parece evidente que, además de la individualización de las relaciones laborales que esta prolija tipología de empleos implica, el modelo indica un cierto riesgo de *segmentación* de la mano de obra, pues en función del tipo de relación o “distancia” con el núcleo central de la empresa se crearían distintas categorías de trabajadores.

En cualquier caso, y sobre la necesidad de conciliar los intereses de los distintos grupos de trabajadores con los de los empleadores el reciente Dictamen del Comité Económico y Social de la UE propone la toma de acuerdos colectivos como medio de alcanzar el equilibrio. Así, en las conclusiones de dicho Dictamen se sugiere que “(...) los modelos de flexibilidad *orientados hacia el exterior* diseñados por la dirección, como, por ejemplo, los contratos de disponibilidad inmediata, el trabajo temporal y la subcontratación, podrían cambiarse por una flexibilidad *orientada hacia el interior*, si la dirección pudiese disponer de una manera más flexible de los trabajadores fijos que conforman el *núcleo* de la mano de obra. Las ventajas cualitativas para la dirección pueden combinarse con mejoras en la seguridad y las condiciones de trabajo de la *plantilla flexible* (en la que los nuevos participantes -mujeres, jóvenes, trabajadores

---

<sup>3</sup> J. Atkinson: “Flexibility: planning for the uncertain future”. *Manpower Policy and Practice* nº 1/1985 (págs.26 a 29). J. Atkinson y N. Meager: *New forms of Work Organisation*. IMS (Report nº 89), Brighton, 1986.

migrantes- están ampliamente representados), de tal forma que se integren más fácilmente en la organización del trabajo remodelada.”<sup>4</sup>

Al margen de la validez y perspectivas de este modelo, el hecho es que la proliferación de formas atípicas de empleo, en particular de las que se basan en una relación no convencional entre la cantidad y distribución de las horas trabajadas, ha generado una gran confusión en torno a la definición de trabajo a tiempo parcial, que oscurece aún más un concepto ya de por sí poco homogéneo entre las legislaciones de los distintos países (Anexos I y II). No está de más repasar a grandes rasgos las características de las más relevantes de entre estas formas de empleo no convencional, señalando en su caso las conexiones que guardan con el trabajo a tiempo parcial, puesto que con frecuencia - incluso estadísticamente- se utilizan de forma indistinta conceptos que no necesariamente se identifican.

No obstante, hay que recordar que la combinación de dos o más formas atípicas de jornada, horario o empleo es una práctica habitual en determinados sectores en que el proceso de producción así lo exige. Un volumen importante de empleados a tiempo parcial trabaja de noche, los fines de semana o en régimen de trabajo por turnos, y realiza horas extraordinarias con asiduidad; esto constituye un factor que hay que tener en cuenta a la hora de considerar las posibles ventajas y desventajas del trabajo a tiempo parcial. En otras palabras, un elemento importante -que suele ser olvidado en los informes sobre este tema- es la relevancia del modo de distribución de la jornada y el tema de los horarios dentro del trabajo a tiempo parcial. A menudo se hace hincapié en las ventajas que éste ofrece en términos de compatibilidad con las obligaciones familiares, disponibilidad de mayor tiempo de ocio, etc., olvidando que esa posible conjunción las haría harto limitadas en la práctica.

---

<sup>4</sup> Comité Económico y Social de las Comunidades Europeas: *Dictamen de Iniciativa de la Sección de*

### ***Empleo temporal y empleo a tiempo parcial***

La caracterización de un empleo como temporal hace referencia a la duración determinada de las obligaciones contractuales a que las partes se someten, cuya vigencia se supedita al vencimiento de un término establecido. La temporalidad está relacionada con la duración total de la relación laboral y se opone a la duración indefinida de la misma, mientras que la calificación de un trabajo como de tiempo parcial se realiza en función del módulo “jornada” laboral, es decir, del cómputo diario, semanal, mensual o anual del número de horas de trabajo y se opone al concepto de jornada a tiempo completo. En pura teoría, temporalidad y trabajo a tiempo parcial no tienen por qué aparecer unidos y de hecho existen contratos a tiempo parcial de duración indeterminada. Sin embargo, en la práctica la mayor parte de los empleos a tiempo parcial son también de duración determinada. En 1992 la media para la UE de asalariados a tiempo parcial representaba un 23,5 por 100 dentro del total de asalariados con un contrato de duración determinada. Ello representa la conjunción de dos de las tendencias más características del modelo actual de mercado de trabajo: la temporalidad de las contrataciones laborales y el incremento de las formas no convencionales de empleo, en especial del trabajo a tiempo parcial.

### ***Jornada laboral reducida/reducción genérica de jornada***

Aunque en términos de cómputo de horas de trabajo la jornada laboral reducida se adapte a la definición genérica de trabajo a tiempo parcial, e incluso se incluya como tal en las estadísticas al uso, lo cierto es que este tipo de jornada responde a unas características que pueden no coincidir con lo que generalmente se entiende como trabajo a tiempo parcial y que alcanza a un amplio abanico de jornadas y tipos de contrato. Si su esencia es un tipo de jornada laboral inferior a la general, no toda jornada laboral reducida se encuadra dentro del trabajo a tiempo parcial.

La jornada reducida puede resultar de una limitación normativa, convencional de un acuerdo individual e incluso de una práctica de empresa. La limitación de jornada por razones de guarda legal (para lactancia, cuidado de menores, minusválidos a cargo del trabajador, etc.) con reducción proporcional del salario no es trabajo a tiempo parcial en sentido estricto, presentando diferencias evidentes. En primer lugar, la jornada reducida es una opción individual que le corresponde a un trabajador en ejercicio de un derecho reconocido legalmente. Las condiciones laborales y los vínculos contractuales de estos trabajadores son en general más estables y de carácter más permanente que las de un trabajador contratado a tiempo parcial, siendo así que en aquéllos la jornada laboral reducida constituye normalmente una excepción temporal que se da en determinados supuestos y que, cuando éstos dejan de concurrir, el trabajador -si continúa en el mismo empleo- vuelve a su jornada habitual a tiempo completo. Lo que sí puede ocurrir es que el empleador acuerde cubrir mediante contratos de sustitución a tiempo parcial a un trabajador que realice las horas de trabajo que deja de hacer el empleado acogido a jornada reducida.

Conviene recordar que la opción de la jornada reducida no se encuadra dentro de la reducción genérica de jornada como reivindicación clásica de los representantes de los trabajadores dentro del proceso histórico ya señalado, ni tampoco tiene por qué coincidir

con las reducciones coyunturales del tiempo de trabajo en la empresa por motivos económicos. La diferencia fundamental frente a éstas últimas es que si en la jornada reducida la iniciativa parte del propio trabajador en ejercicio de un derecho, en aquéllas la reducción se inserta dentro de una estrategia de empresa o colectiva y es propiciada - incluso en ocasiones impuesta- “desde arriba”, como en los casos de medidas transitorias de reducción de jornada y sueldo para solventar una crisis, situación que tiene más que ver con el desempleo parcial que con la reducción de jornada por motivos de guarda legal y que se separa también bastante de lo que convencionalmente se entiende como trabajo a tiempo parcial.

Además, pueden surgir ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos para aquellos sectores y trabajos que por su peculiaridad así lo requieran. Estas reducciones de jornada tienen como finalidad primordial reforzar la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores mediante limitaciones genéricas relativas a puestos de trabajo en que concurren circunstancias excepcionales de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad. Por tanto, tampoco cabe considerarlas jornadas a tiempo parcial, puesto que las que así se determinen tendrán naturaleza de jornada máxima. Su realización será considerada como jornada completa, aunque la duración de ésta pueda ser notablemente inferior que la general o la del sector, e incluso inferior a algunas de las jornadas posibles dentro de lo que actualmente se considera jornada a tiempo parcial, es decir, menor que la habitual.

### ***Contrato a tiempo parcial/jubilación progresiva/contratos de relevo***

Lógicamente, entre las distintas modalidades de jornada reducida la que menores dudas ofrece en cuanto a su encaje dentro del trabajo a tiempo parcial es aquélla contractualmente definida como tal. Aunque la regulación jurídica de este tipo de contrato se analizará en el caso español en el tercer capítulo, merece la pena en este punto hacer una breve mención al contrato de relevo, modalidad de trabajo a tiempo



parcial que establece la conexión entre esta figura y la jubilación progresiva. Los contratos de relevo surgen cuando el contrato a tiempo completo de un trabajador en edad próxima a la de jubilación se convierte en un contrato a tiempo parcial, pudiendo aquél comenzar a cobrar una parte de su pensión y continuar recibiendo mientras la parte proporcional de su salario correspondiente a la jornada reducida que realiza. Las horas de trabajo liberadas son cubiertas mediante contratos de sustitución o de relevo a tiempo parcial. Prácticamente en todos los países de la UE existen figuras similares, consideradas instrumentos para fomentar el empleo y, como tales, provistas de distintos tipos de incentivos fiscales, rebajas en las cotizaciones o subvenciones de alguna clase.

La jubilación progresiva ligada a la creación de empleo a tiempo parcial se presenta como uno de los instrumentos de lucha contra el paro a través de la reducción de la jornada laboral en el debate sobre el reparto del empleo. Se argumenta a su favor el efecto positivo que supone, para el trabajador, disponer de mayor tiempo libre para su expansión personal y la incorporación por etapas a la situación de jubilación, preferible a la ruptura brusca con la actividad laboral. Sin embargo, esta fórmula no carece de inconvenientes, tanto para el trabajador -para el que normalmente esta opción supone una reducción de ingresos- como para las empresas -para las que los contratos de sustitución exigen un esfuerzo de organización y formación de los nuevos trabajadores contratados a tiempo parcial-. Para la Administración, el pago de pensiones anticipadas supone comprometer más recursos financieros, lo que en algunos países puede resultar problemático.

### ***Trabajo a turnos/trabajo nocturno/horas extraordinarias***

La caracterización de una jornada como nocturna o como a turnos no define una modalidad específica de empleo. La atipicidad de estas formas “no convencionales” de jornada no reside en el tipo de contrato en sí, que puede encuadrarse dentro del modelo de relación contractual de duración indeterminada y a tiempo completo, sino en el

peculiar modo de distribución de la jornada y en los momentos en que ésta comienza y termina. Por tanto, en este caso más que de “formas atípicas de empleo” cabría hablar de “horarios atípicos”.

La Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, define como trabajador nocturno, por una parte, a aquél que realice durante el periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su tiempo de trabajo diario realizadas normalmente y, por otra, a todo trabajador que pueda realizar durante el periodo nocturno determinada parte de su tiempo de trabajo anual, definida a elección del Estado miembro de que se trate, por la legislación nacional o por convenios colectivos. Como periodo nocturno se define todo aquel no inferior a siete horas que se establezca por la legislación nacional pero que deberá incluir, en cualquier caso, el intervalo comprendido entre las doce de la noche y las cinco de la madrugada.

La misma Directiva define el trabajo por turnos como toda forma de organización del trabajo en equipo por la que los trabajadores ocupen sucesivamente los mismos puestos con arreglo a un ritmo determinado, incluido el rotatorio, y que podrá ser de tipo continuo o discontinuo, implicando para los trabajadores la necesidad de realizar un trabajo en distintas horas a lo largo de un periodo dado de días o semanas.

En cuanto al trabajo extraordinario (“horas extras”), no existe una definición común en los estados miembros de la UE. La *Encuesta de la Fuerza del Trabajo* (EFT) de EUROSTAT considera como tal todo trabajo efectuado con posterioridad al transcurso de la jornada habitual y antes de que comience el tiempo de descanso entre jornada y jornada obligatorio de cada país.

Algo más de 28 millones de asalariados en la UE realizaron habitualmente horas extraordinarias en 1992, sin que éstas se hayan de considerar necesariamente como horas suplementarias retribuidas. La cuestión de la reducción de las horas extraordinarias se ha

planteado en ocasiones ligada al debate sobre la creación de empleo, y en concreto al fomento del trabajo a tiempo parcial teniendo en cuenta que, como señalan algunos estudios<sup>5</sup>, la media total de horas extraordinarias realizadas para la UE equivaldría al 2,5 por 100 de los empleos asalariados o un total de tres o cuatro millones de empleos.

Tal planteamiento parte de la premisa de que el recurso a las horas extraordinarias impide que el trabajo que se realiza en ese tiempo pueda ser cubierto por nuevos empleados, lo que habría que evitar apelando a criterios de solidaridad. Sin embargo, existe una serie de argumentos que complican este planteamiento en principio tan elemental. En primer lugar, no hay que perder de vista que los trabajadores que recurren a las horas extraordinarias son generalmente los que se sitúan en las escalas inferiores de la remuneración que completan de esta manera unos salarios generalmente bajos. En este sentido, no parece razonable una supresión generalizada de las horas extraordinarias cuando el problema del desempleo obliga a las familias con varios miembros parados a adoptar estrategias de redistribución del empleo, entre otras el recurso a las horas extras. Desde el punto de vista de las empresas tampoco resulta fácil sustituir las horas extraordinarias por nuevos empleos a tiempo parcial, pues requiere una inversión en formación y un esfuerzo añadido en organización mucho mayor.

Sin embargo, la tendencia en la mayor parte de los países de la UE parece caminar hacia el fomento de la reducción de las horas extraordinarias más allá de las situaciones de estricta necesidad a través de fórmulas como la de la compensación en tiempo libre, llegando incluso en algunos casos hasta su prohibición en algunos ámbitos por la vía de la negociación colectiva.

### ***Trabajo a domicilio/teletrabajo***

---

<sup>5</sup> Documento de Trabajo de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo sobre la reducción de la jornada laboral. Ponente: M.Michel Rocard. 7 de febrero de 1995.

La atipicidad de estas formas de trabajo viene dada por el lugar donde el trabajador realiza su prestación laboral, distinta y alejada físicamente de un centro de trabajo convencional y que normalmente es el propio hogar del trabajador. La posibilidad que ofrecen al trabajador de una distribución individual atípica de su jornada y de constituir una segunda fuente de ingresos junto al empleo habitual hace pensar que una gran parte de ellos deberían entrar dentro de la definición de trabajo a tiempo parcial, como trabajo de duración inferior a la habitual. Muchos de estos trabajadores son trabajadores independientes. Sin embargo, el concepto de “trabajo a domicilio” considera de manera conjunta dos variantes que responden a dos parcelas de la realidad muy diferentes.

Por una parte, el *trabajo a domicilio* constituye una forma clásica de trabajo atípico, en particular en algunos sectores como el textil y algunas actividades administrativas y comerciales, básicamente consistente en actividades manuales supervivientes a la mecanización, con escasos vínculos con la empresa, desempeñadas frecuentemente por amas de casa, que las simultanean con las tareas domésticas, desempleados y minusválidos, y a menudo al borde de la economía sumergida.

El trabajo a domicilio así entendido ha suscitado bastantes controversias desde distintos frentes sociales, tanto desde el punto de vista de la situación de debilidad de estos trabajadores, difícilmente cohesionables y cuantificables, como desde la perspectiva de competencia desleal que supone la reducción de costes laborales a expensas de la utilización de métodos rudimentarios y salarios a menudo inferiores para las empresas que han realizado un esfuerzo inversor en infraestructuras, personal adecuado y nuevas tecnologías.

Junto a esta versión clásica del trabajo a domicilio y paralelamente a la aparición de las nuevas tecnologías de la comunicación, el *teletrabajo* ha surgido como una nueva forma atípica de empleo, cuyo previsible aumento en los próximos años ha llevado a que se hable de él como del “empleo del futuro”. A menudo se especula sobre las posibilidades

que la implantación de nuevas tecnologías puede aportar en cuanto a la creación de nuevas formas de trabajo que, de hecho, suponen o supondrán un cambio radical en los estilos de vida de la sociedad y que presuntamente redundarán en una mejora de la calidad de vida. En este ámbito, el teletrabajo supone la ruptura del concepto de trabajo como actividad productiva realizada en un centro de trabajo o en una empresa convencional, siendo quizá su rasgo más definitorio el recurso a tecnologías de la información y la comunicación.

Si bien el teletrabajo puede ser una opción a tiempo completo, la verdad es que esta posibilidad se encuentra en una fase muy incipiente y sólo para profesionales altamente cualificados. El hecho de que, en principio, y al igual que el trabajo a domicilio, el teletrabajo se suele concebir como una actividad complementaria a tiempo parcial, hace que se proceda a su inclusión en éste.

En su modalidad de trabajo a tiempo parcial, el teletrabajo suele aparecer como el cumplimiento de una parte de la jornada laboral en el propio hogar, añadida a la ya realizada en el centro de trabajo, o bien como una modalidad de trabajo por horas en épocas determinadas en las que hay una fuerte demanda de trabajo y se requiere personal adicional. El teletrabajo para tareas concretas es la modalidad que probablemente más se expandirá en un futuro próximo. Pero parece que dicha expansión guardará más relación con el incremento del contrato de obra o servicio y el empleo autónomo que con el trabajo a tiempo parcial asalariado.

### ***Trabajo compartido: reconversión de trabajo a tiempo completo en varios a tiempo parcial***

A pesar de que la habitual expresión “trabajo compartido” no resulta muy afortunada por cuanto lo que se está repartiendo -o más bien dividiendo- es el tiempo de trabajo que en principio corresponde a un empleo a jornada completa, es bastante descriptiva de lo que encierra el concepto en sí. De hecho, lo que generalmente se entiende por partición del

tiempo de trabajo es un acuerdo laboral voluntario donde un trabajo a tiempo completo se divide entre dos o más trabajadores. Según la CIOSL<sup>6</sup> “es una forma de empleo a tiempo parcial donde el salario y las prestaciones sociales complementarias se dividen entre los dos trabajadores” aplicable a ocupaciones que normalmente se desarrollan a tiempo completo y que ofrece notables ventajas en algunos sectores como la Administración. Surgida en los años setenta, podría calificarse de modalidad privilegiada del trabajo a tiempo parcial, pues se apoya en un acuerdo individual sobre la base de la voluntariedad y, además, en gran medida los así empleados gozan de una mayor estabilidad o permanencia en el empleo (puesto que normalmente ya estaban empleados), y disfrutan de prestaciones complementarias, bien que calculadas de modo proporcional a la reducción de jornada. Esta fórmula está cobrando cada vez mayores adeptos entre los que se manifiestan a favor de una política de reparto del empleo, destacando entre sus ventajas el atractivo que ofrece para determinados sectores (comenzando por la Administración), grupos de trabajadores (mujeres y personas con responsabilidades familiares o que deseen más tiempo libre, estudiantes y otros), y para un amplio abanico de tareas y ocupaciones que va más allá de las no cualificadas y mal remuneradas en las que tradicionalmente se ha encuadrado el trabajo a tiempo parcial.

Radicalmente distinto de la partición del tiempo de trabajo es el fraccionamiento de un puesto de trabajo a tiempo completo en dos o más empleos a tiempo parcial. La diferencia con la partición del tiempo de trabajo es que si en aquél cabía hablar de un único puesto de trabajo cuya jornada correspondiente era realizada por dos personas que voluntariamente y con el acuerdo de la empresa se repartían proporcionalmente sueldo y prestaciones con posibilidad de volver a la situación anterior a tiempo completo, en el fraccionamiento de un puesto de trabajo se crean *ex novo* dos o más nuevos empleos a

---

<sup>6</sup> Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL): “Organización del tiempo de trabajo y sus efectos en el empleo de las mujeres”. *Revista de Trabajo* nº78. CIOSL,

tiempo parcial, localizados normalmente en sectores y ocupaciones de remuneración inferior a los anteriores. El peligro adicional es que a través de un fraccionamiento excesivo se generen una multitud de empleos a tiempo parcial de jornadas inferiores a los límites establecidos en las legislaciones nacionales para tener el derecho a la totalidad de prestaciones sociales posibles.

### **I.3. Problemas de definición**

Visto lo anterior, está claro que desde el punto de vista organizativo-estructural del trabajo, las nuevas formas de empleo se alejan del arquetipo existente en sociedades de pleno empleo representado por la figura del trabajo asalariado estable a tiempo completo. La creciente temporalidad del empleo, la proliferación de nuevas dimensiones del trabajo como el trabajo a tiempo parcial, el autoempleo, el trabajo compartido, el trabajo a distancia, etc., son figuras conexas entre sí, cuya multitud de manifestaciones desdibuja el concepto tradicional del trabajo y obliga a su reconsideración, teniendo en cuenta que la aparición de nuevas categorías de trabajadores acogidos a tan amplio espectro de formas entraña probablemente tantas oportunidades de progreso y calidad de vida como riesgos de desvertebración, polarización o segmentación de la sociedad.

Se hace claramente necesario entonces exponer el propio concepto de trabajo que se va a manejar. La mayoría de las investigaciones existentes se basan al respecto en un concepto *restringido*, es decir, se ciñen exclusivamente a una definición de trabajo que vendría a corresponder básicamente con la de empleo: actividad sujeta a recompensa económica y estructurada como un rol preciso, diferenciado de otras funciones desempeñadas por el individuo<sup>7</sup>. En definitiva, trabajo por cuenta propia o ajena, pero siempre dirigido a obtener una prestación pecuniaria. Otros estudios se limitan a

---

Bruselas, 1985.

contemplar el trabajo a tiempo parcial asalariado, lo que, si bien metodológicamente simplifica la aproximación al tema, supone dejar a un lado a un sector importante de la fuerza de trabajo que desempeña una actividad por cuenta propia, ya sea ésta principal o complementaria, durante un número de horas inferior al habitual y que, por tanto, entrarían dentro de la definición de tiempo parcial.

En general, atenerse a cualquier tipo de definición restringida supone excluir de antemano otro tipo de actividades humanas transformadoras o productivas que -como el trabajo doméstico, las ayudas familiares, la actividad formativa o el trabajo artístico- componen un sustrato inseparable de la realidad social y condicionan la propia estructura y composición del mercado de trabajo en sentido estricto.

Independientemente de la indudable importancia que el empleo en su configuración clásica reviste en la vida de las personas desde el punto de vista del bienestar y la supervivencia, la no aprehensión de otro tipo de realidades dificulta la comprensión de las ocupaciones no vinculadas estrictamente al mercado de trabajo, así como de otro tipo de comportamientos/relaciones laborales no convencionales de nuevo cuño. Aún partiendo de la evidencia de que el empleo en su versión tradicional es un elemento consustancial a toda sociedad, no cabe ignorar que en los países desarrollados se está asistiendo a un cambio sin precedentes en el mercado laboral y en la estructura de la fuerza de trabajo, en el que confluyen diversos factores entre los que cabe destacar los cambios tecnológicos, el incremento de las situaciones de desempleo, la mejora de la formación, la incorporación de la mujer al mundo laboral y el aumento del tiempo libre.

Por otra parte, los conceptos de trabajo y tiempo parcial que se manejarán van a resultar, a la postre, condicionados por la definición estadística, puesto que una gran parte de la tarea de aproximación a la realidad pasa necesariamente por el análisis de las cifras.

---

<sup>7</sup> G. Miller: "The interpretation of nonoccupational work in modern society: A preliminary discussion



Particularmente en el ámbito de la comparación entre países es necesario aceptar una convención acerca de lo que se entienda por trabajo a tiempo parcial.

Pero las definiciones utilizadas en diversas encuestas nacionales de la población activa varían considerablemente de unos países a otros. En algunas encuestas la determinación de este tipo de trabajo se lleva a cabo de forma *objetiva*, esto es, de acuerdo con el *objeto de estudio*, que en este caso es el tiempo trabajado por cada individuo. En otras, por ejemplo en la EFT, el criterio utilizado es el *subjetivo*, es decir, se clasifica a las personas, que son el *sujeto de estudio*, como trabajadores a tiempo completo o parcial según lo que ellas mismas declaren, independientemente del número de horas. Finalmente, como es el caso de la EPA española, pueden combinarse ambos criterios, clasificando a los individuos como ocupados a tiempo parcial si así lo estiman ellos, pero imponiendo como condición que el número de horas declarado se encuentre dentro de un rango establecido por la propia encuesta (menos de 30 horas/semana se considera siempre tiempo parcial, y más de 35 siempre tiempo completo).

Ambos tipos de clasificación presentan amplios márgenes, lo que acentúa la diversidad y, por tanto, limita las comparaciones internacionales e intertemporales amplias. Además, se han señalado<sup>8</sup> varias limitaciones en ambos tipos de clasificación:

- La primera (objetiva), al estar basada en el número de horas de trabajo declaradas por los encuestados, no necesita que éstos conozcan las disposiciones contractuales relativas a su jornada de trabajo o lo que es la jornada completa. Sin embargo, resulta poco flexible, en el sentido de que no admite variaciones en las horas de trabajo entre

---

and typology". *Social Problems* n° 27. 1980.

<sup>8</sup> Oficina Internacional del Trabajo (OIT): *Encuestas de población económicamente activa, empleo, desempleo y subempleo. Manual de la OIT sobre conceptos y métodos*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1993. Edición original: OIT, Ginebra, 1990: *Surveys of economically active population, employment, unemployment and underemployment: An ILO manual on concepts and methods*.

los distintos sectores y ocupaciones, a no ser que se introduzcan aclaraciones especiales.

- La segunda (subjetiva) admite, por el contrario, diferentes jornadas entre estos últimos, así como la posibilidad de cambio en las prácticas, legislación o convenios colectivos en materia de horas de trabajo. Pero esta clasificación presupone que los informantes conocen si su trabajo es a tiempo parcial, lo que introduce una considerable incertidumbre respecto a la precisión de los resultados.

Se hace necesario además deslindar el concepto de empleo a tiempo parcial y el de *subempleo visible*, ya que, en ocasiones, se confunden ambos. El segundo fue definido en la Decimotercera CIET (Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 1982) como el hecho de trabajar *involuntariamente* menos de la duración normal del trabajo, y de estar en busca de o disponible para un trabajo adicional *durante el periodo de referencia*. La situación de subempleo visible difiere así del empleo a tiempo parcial en su involuntariedad, que se ha de confirmar por la búsqueda o disponibilidad para un trabajo adicional. De acuerdo con la OIT, además, ha de diferenciarse el subempleo visible del empleo a tiempo parcial por el carácter coyuntural del primero (de ahí que se defina en relación a un periodo de referencia especificado), de forma que al segundo ha de atribuirse un carácter habitual, basado en un acuerdo entre las partes para un periodo de tiempo largo e incluso indefinido.

Por último, ha de precisarse también la definición del trabajo a tiempo parcial de modo que no incluya otras modalidades, como la jornada reducida, el trabajo por turnos o el trabajo con periodos de descanso diferido, y algunos tipos de ocupación irregular, como el trabajo creativo por cuenta propia (*freelancing*) el trabajo a demanda, o el trabajo en el propio domicilio, cuya diferenciación conceptual se expuso a grandes rasgos en el anterior apartado. Habrá que eliminar igualmente el efecto de las temporadas de jornada reducida (de verano, por ejemplo, o por maternidad), los horarios flexibles, etc.

Es preciso advertir que estas especificidades pueden no reflejarse en mediciones con periodos de referencia semanales (los más utilizados), hecho que, junto con la importante variedad que presentan, puede hacer inviable un suficiente acopio de información en las encuestas convencionales sobre la población activa y requerir encuestas especiales en profundidad.

Este repaso a los principales problemas de definición que pueden plantearse en el análisis cuantitativo del trabajo a tiempo parcial viene a subrayar la necesidad de cautela a la hora de interpretar los resultados, en particular los que se obtienen en las fuentes estadísticas generales para la comparación internacional.

Ello no significa que tales fuentes no proporcionen una importante cantidad de información, que permite un buen acercamiento a este fenómeno, sino que han de tenerse siempre presentes algunos rasgos consustanciales a su definición y a los métodos que se utilizan para medirlo, para evitar que, confundiéndolo con otros, se llegue a conclusiones poco fundamentadas.

## II. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN LA UE

### II.1. Panorama general

En el conjunto de la Unión Europea se observa un crecimiento significativo del trabajo a tiempo parcial en los últimos años, tanto en términos absolutos como en relación con el empleo a tiempo completo (gráfico II.1). De acuerdo con la EFT, en 1994<sup>9</sup> un 15,5 por 100 de los ocupados en la Unión lo estaba a tiempo parcial, frente a un 13,5 por 100 en 1990 y a un 13 por 100 en 1987.

Gran parte de este aumento se produce entre 1990 y 1994, coincidiendo además con un descenso en el número de ocupados a tiempo completo que contribuye a elevar el porcentaje de empleo a tiempo parcial (en adelante, “parcialidad”).

Este hecho, junto con un importante aumento en los hombres ocupados a tiempo parcial durante la recesión, lleva a interrogarse acerca del significado del crecimiento de la parcialidad. La propia Comisión Europea ha señalado al respecto en un reciente informe que “(...) el crecimiento del trabajo a tiempo parcial, especialmente durante la reciente recesión (...) parece que ha sido un medio más flexible para los empresarios para ajustar su plantilla de acuerdo con la demanda”<sup>10</sup>.

Pero habrá que esperar al desenvolvimiento futuro del empleo en la UE para calibrar el impacto de la recesión en el trabajo a tiempo parcial. De hecho, existe una amplia diversidad nacional (gráfico 2) no siempre compatible con esta explicación defensiva del auge que se observa en este tipo de empleo en los últimos años. Hay además un grupo de países en los que la importancia del trabajo a tiempo parcial viene creciendo desde más

---

<sup>9</sup> Los datos para 1994 son un avance de la EFT, tomados de EUROSTAT: *Statistiques en Bref. Population et conditions sociales* n° 6/1995.

<sup>10</sup> Comisión Europea: *El Empleo en Europa 1995*. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Bruselas/Luxemburgo, 1996 (pág. 17).

tiempo atrás, lo que podría indicar una tendencia a largo plazo que excedería tanto las consecuencias de la recesión como las nuevas pautas -significativamente la denominada flexibilización- de los mercados de trabajo europeos.

Por otra parte, el comportamiento por sexos refleja una amplia variedad por países (cuadro II.1), aún más acusada en el caso de las mujeres. A tal punto que la variedad es, esencialmente, femenina, y no sólo por la mucho mayor importancia cuantitativa de la parcialidad entre aquéllas.

Conviene pues repasar brevemente lo acaecido en este último decenio, señalando las diferencias por países más significativas y separando los resultados de los dos momentos económicos -crecimiento y recesión- que han marcado el panorama en el mismo.

### **II.1.1. Difusión y desarrollo del trabajo a tiempo parcial en la UE**

#### *El aumento del trabajo a tiempo parcial en la etapa expansiva (1987-1990)*

Entre 1987 y 1990 el trabajo a tiempo parcial creció en la UE al 3 por 100 anual; en esos mismos años la tasa de crecimiento media del trabajo a tiempo completo se situó algo por debajo del 1,5 por 100, es decir, menos de la mitad. De esta forma, el empleo a tiempo parcial contribuyó en torno a una quinta parte del aumento total de la ocupación en el conjunto del periodo.

El mayor crecimiento del trabajo a tiempo parcial se dio en Alemania (por encima del 9 por 100 anual) y en Holanda (5 por 100). En ambos países el número de empleos creados de este tipo fue superior a los de jornada completa, llegando a explicar en el primero de ellos casi dos tercios del total de empleo creado.

Uno de los países donde menos contribuyó el trabajo a tiempo parcial al aumento del empleo es España; junto con Luxemburgo, Portugal y el Reino Unido, nuestro país experimentó un retroceso en la parcialidad en este periodo, a pesar del crecimiento del número de ocupados a tiempo parcial entre las mujeres, por dos motivos: el descenso en

el volumen de hombres con esta jornada y el fuerte crecimiento en ambos sexos del empleo a tiempo completo.

Es casi general en toda la UE durante la expansión un mayor aumento relativo del tiempo parcial femenino. No obstante, hay una excepción significativa, Dinamarca, donde el proceso fue justo el inverso, disminuyendo sensiblemente el número de ocupadas a tiempo parcial; tanto fue así que el incremento en el de ocupadas a tiempo completo no enjugó toda la pérdida y se produjo un descenso global del empleo femenino. La significación de este hecho tiene un doble origen: por una parte, el alto índice de parcialidad femenina que presentaba este país; por otra, el que entre los hombres sucedió lo contrario, se redujo el tiempo completo y aumentó el tiempo parcial (también de manera insuficiente para compensar lo primero), extremo que acentúa la importancia que la propia magnitud de la parcialidad en Dinamarca confiere al resultado. En Suecia y Finlandia ocurrió, entre las mujeres, lo mismo que en Dinamarca, pero de forma mucho menos marcada. En Suecia es además notable el aumento del trabajo a tiempo parcial de los hombres, mientras que en Finlandia decreció en el periodo.

Entre los hombres se observa en todos los países, con la excepción danesa que se acaba de referir, un dinamismo mucho mayor del empleo a tiempo completo, que explica prácticamente todo el aumento del empleo. En el extremo de esta tendencia se encuentran España, Grecia, Italia y Luxemburgo. En los tres primeros países se combina un apreciable descenso del número de hombres ocupados a tiempo parcial con un aumento -el de España notablemente más intenso- del tiempo completo. En el último de ellos la creación de empleo a tiempo parcial masculino resulta insignificante en comparación con la de empleo a tiempo completo, de forma que la contribución de esta última al crecimiento total es del orden de veinte veces mayor que la primera.

También en esta tendencia hay que referir una excepción notable, Holanda, donde casi la mitad del empleo masculino creado entre 1987 y 1990 es a tiempo parcial. Y de nuevo la

importancia de la diferencia se acentúa al recordar que este país presenta una de las mayores tasas de parcialidad femenina de toda la UE y la mayor de las masculinas, a mucha distancia del siguiente país.

En Alemania también es sensiblemente mayor que en el conjunto de la UE la contribución del trabajo a tiempo parcial al crecimiento del empleo de los hombres en el periodo de expansión. Tal contribución se cifra en un 23 por 100, determinando un importante aumento en la parcialidad masculina -de un 2 por 100 en 1987 a un 3,5 por 100 en 1990-, aunque aún sigue bastante por debajo (a pesar del peso de la población activa alemana en el total europeo) de la media de la UE, en torno a un 5 por 100.

Aunque es difícil resumir este cúmulo de desarrollos, quizá se pueda indicar un mayor dinamismo, en hombres y mujeres, del empleo a tiempo parcial en un grupo de países de Europa “central”, sobre todo Alemania y Holanda, que ha elevado la tasa de parcialidad del empleo en la UE. El comportamiento de la ocupación masculina en estos países, junto con lo ocurrido en otro grupo, el “nórdico” (caracterizable por el mayor peso de partida del empleo a tiempo parcial), con las mujeres, configura una amplia área centro-noreuropea en la que parece haber una ligera tendencia en estos años hacia un mayor equilibrio por sexos en las tasas de parcialidad. En el primer grupo el acortamiento de distancias es al alza, mientras que en el segundo lo es a la baja; se podría estar aquí ante un cierto techo a la parcialidad femenina, posibilidad que se indica en el propio informe de la Comisión citado más arriba.

En el otro extremo, un grupo de países de la Europa “mediterránea”<sup>11</sup> presenta una tendencia a la reducción, durante la etapa expansiva, del peso del empleo a tiempo

---

<sup>11</sup> Posiblemente la explicación de ciertos rasgos comunes no se halle en el últimamente denominado “hecho mediterráneo”, si es que resulta existir tal “hecho” más allá de la moda, sino en la combinación de pautas sociales -sobre todo familiares- más tradicionales, que llevan por ejemplo a una menor incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, con otros factores, en especial un menor grado de desarrollo del sistema económico y de la protección social, traducibles en términos

parcial, tanto por el descenso entre los hombres como -sobre todo- por el mucho mayor crecimiento, para hombres y mujeres, del empleo a tiempo completo.

### ***El aumento del trabajo a tiempo parcial durante la recesión (1990-1994)***

La expansión del trabajo a tiempo parcial durante la etapa recesiva, bastante general en todos los países, fue mucho más intensa en el conjunto de la Unión que en el periodo de crecimiento económico anterior. En total, el número de ocupados a tiempo parcial creció un 13 por 100. No obstante, el descenso del empleo a tiempo completo, en torno al 5 por 100, determinó una caída de la ocupación cercana al 3 por 100.

La diferencia por sexos es en esta etapa menos notable por lo que se refiere al tiempo parcial. Éste aumentó entre los hombres en todos los países de la UE (excepto en Luxemburgo y, de nuevo a la inversa, en Dinamarca), alcanzándose un 21 por 100 de incremento para el total europeo. También en la mayor parte de los países este crecimiento se produjo en contraste con fuertes descensos en la ocupación a tiempo completo, que alcanzó hasta el 10 por 100 en España y Portugal. En nuestro país, junto con Alemania, Francia, Irlanda y Grecia, el aumento del empleo masculino a tiempo parcial fue superior al 34 por 100 en el total del periodo y en Bélgica, Portugal e Inglaterra sobrepasó el 25 por 100. No obstante, el escaso peso en los ocupados masculinos de la jornada parcial hizo que este aumento, tan notable en términos relativos, apenas lograra enjugar una porción de la caída del empleo a tiempo completo.

En el caso de las mujeres el empleo se sostuvo bastante más a lo largo de la crisis, precisamente gracias a la expansión del empleo a tiempo parcial en todos los países, que en algunos casos -Francia y Holanda- compensó sobradamente la caída del empleo a

---

económicos a un menor nivel de renta disponible per cápita. Por otra parte, la relativa inclusión de Irlanda en este grupo invita fuertemente a -salvando la ortodoxia griega- adjetivar este grupo como “católico” en contraposición con el “protestante”. Obviamente, el criterio territorial presenta menos connotaciones que estos otros, siendo por ello el adoptado.



tiempo completo y en otros -Irlanda, Luxemburgo, Austria y Portugal- acompañó con fuerza el crecimiento del tiempo completo, impulsando un mayor volumen total de ocupadas.

De nuevo el grupo “nórdico” llama poderosamente la atención: Dinamarca, por combinar, en las mujeres, una caída en el trabajo a tiempo parcial con un crecimiento en el de tiempo completo que no logra compensar aquélla; y Suecia (también pero en menor medida Finlandia) por descender para las mujeres ambos tipos de empleo.

Puede apuntarse, bien que a riesgo de caer en un exceso de simplificación, que el crecimiento del empleo a tiempo parcial femenino ha sido durante la crisis, sobre todo en el grupo “mediterráneo”, bastante sustitutivo del de tiempo completo. En buena medida así también ha sido para los hombres en todos los países de la UE.

### *Aumento defensivo versus tendencia estructural*

Pero este comportamiento de sustitución no necesariamente significa que el empleo a tiempo parcial haya tenido un carácter defensivo, esto es, que haya sido un mecanismo de ajuste de las plantillas frente a la recesión.

Y ello por varios motivos, que pueden explicar asimismo la tendencia al aumento observada en la etapa 1987-1990, de expansión económica. Por una parte, el “ajuste” de plantillas puede ser una estrategia de adaptación de las empresas mucho más compleja que la mera respuesta a una eventual menor demanda: para los empleadores, el empleo a tiempo parcial puede representar una mayor capacidad de adecuar sus requerimientos de fuerza de trabajo en términos de tiempo y número de efectivos; puede asimismo suponer una mayor flexibilidad -probablemente no exenta de más complejidad organizativa- para ajustar sus plantillas a las variaciones de la demanda, acomodando a ésta última la jornada laboral semanal o incluso diaria. Por otra parte, nada impide que haya una genuina demanda de este tipo de empleo por parte de ciertos sectores de la población activa, bien porque encuentren así acomodo al cumplimiento de responsabilidades

familiares, o para compatibilizar el trabajo con otras actividades, bien porque, por diversos motivos distintos de los dos anteriores<sup>12</sup>, no deseen dedicar sino parte de su tiempo a la actividad laboral.

Los datos de la EFT reflejan que la mayor parte del trabajo a tiempo parcial es voluntario, lo que avala en buena medida esta última tesis, al menos para los últimos años. En 1994, en torno a un 60 por 100 del total de ocupados a tiempo parcial en la UE indicó que el motivo de su jornada era precisamente no querer empleo a tiempo completo. Pero hay una importante diferencia entre los hombres (un tercio del total señaló este motivo) y las mujeres (cerca de dos tercios), que se acentúa aún más en algunos países: el porcentaje de hombres que consideraba involuntaria su situación era del 55 por 100 en Irlanda en ese año, casi el 50 por 100 en Grecia, Francia y Holanda, y del 44 por 100 en Italia; en las mujeres, en Holanda y el Reino Unido -precisamente los dos países de la Unión con mayores tasas de parcialidad femenina- más del 80 por 100 expresó este motivo; En España, Grecia e Italia la proporción es mucho menor.

### **II.1.2. Flujos de entrada a la ocupación a tiempo parcial**

Sigue pues pareciendo difícil determinar si la influencia de la recesión ha sido determinante en el crecimiento del trabajo a tiempo parcial en la UE.

Puede ser interesante, en este sentido, resumir la información ofrecida por la Comisión Europea sobre la EFT, en la que se analizan los flujos de entrada a la ocupación a tiempo parcial desde el paro y desde la inactividad<sup>13</sup>. Ello no permite conocer la sustitución de empleos a tiempo completo por otros a tiempo parcial, pero puede contribuir a calibrarla.

---

<sup>12</sup> Uno de ellos podría ser el cálculo de la carga fiscal asociada a cada tipo de jornada.

<sup>13</sup> Se trata de una explotación longitudinal de la EFT, cuyos comentarios se incluyen en el ya citado informe *El Empleo en Europa 1995*.

Según la EFT, entre 1987 y 1990, el 34 por 100 de las mujeres que accedieron al empleo desde el paro se ocupó a tiempo parcial. Esta cifra total de la UE esconde una gran dispersión, al pesar mucho en ella el comportamiento de los países donde más empleo se ha creado, siendo precisamente España el que arroja en esos años mayores cifras, pero donde la importancia del trabajo a tiempo parcial disminuye en el periodo.

Así, Holanda e Inglaterra muestran un paso mucho mayor de mujeres del paro al empleo parcial: más de un 50 por 100 en ambos casos; en Bélgica la tasa es en estos años del 40 por 100, igual que en Alemania; En España, del 15 por 100, y en Grecia y Portugal algo más del 10 por 100. Estas cifras responden a la importancia de la parcialidad femenina en cada país, pero se observan algunas alteraciones que pueden ser relevantes: en Bélgica, Alemania y Francia fue mucho mayor ese paso que la importancia del trabajo a tiempo parcial en la población ocupada femenina (45 frente a 20 por 100 en Bélgica, 45 frente a 25 en Alemania y 40 frente a 20 en Francia. También Irlanda presenta mayor acceso al empleo parcial desde el paro que la tasa de parcialidad, aunque la distancia es en este país algo más reducida, siete puntos). En Dinamarca, por el contrario, el paso del paro al empleo parcial fue de un 25 por 100, a pesar de que la parcialidad femenina era superior al 35 por 100.

Por otra parte, las mujeres que pasaron a la ocupación desde la inactividad lo hicieron más frecuentemente que las desempleadas a un empleo a tiempo parcial. Dentro de ellas, las que venían de una situación de formación o educación se ocupó a tiempo parcial un 39 por 100 en la UE. Esta cifra resultó mayor en Dinamarca y Holanda, y menor en Bélgica, Alemania y el Reino Unido. Las que accedieron desde una situación de inactividad por otros motivos presentaron una tasa de parcialidad mucho mayor aún, un 69 por 100 en el total de la Unión, porcentaje que llegó al 93 por 100 en Holanda, 77 por 100 en Irlanda y el Reino Unido y más del 60 por 100 en Alemania. Esta tasa se situó cerca del 20 por 100 en Grecia y Portugal.

En el periodo 1990-1994 el paso de paro a ocupación para las mujeres de la UE fue en un 39 por 100 al tiempo parcial, esto es, mayor que en la etapa precedente. Pero en cinco países (Bélgica, Dinamarca, Alemania, Luxemburgo y Reino Unido) la proporción no varió, originándose el aumento en las alzas, de más de diez puntos, de Francia, Irlanda y Holanda.

Por su parte, el paso de inactividad por formación al empleo arrojó una parcialidad del 40 por 100, apenas un punto superior a la de los cuatro años anteriores. En seis países aumentó significativamente: Dinamarca, España, Irlanda, Holanda e Inglaterra. El resto de inactivas ahora ocupadas presentó una parcialidad mucho menor, un 63 por 100, pero atribuible casi completamente al comportamiento de Holanda, que registró un gran descenso (del 93 al 82 por 100), ya que en el resto de países apenas se aprecian diferencias con la etapa anterior.

Los resultados para los hombres, en ambos periodos, muestran una intensidad mucho mayor, en términos relativos, en el acceso a la ocupación a tiempo parcial. Así, entre 1987 y 1990 la tasa de parcialidad en el paso de paro a empleo fue del 10 por 100 en el conjunto de la UE, dos veces y media mayor que el peso de los ocupados a tiempo parcial en el colectivo masculino. Por países, esa tasa varió entre el 25 por 100 de Holanda y el 20 por 100 en Irlanda al 5 por 100 de España y Portugal. La tasa de parcialidad en paso a la ocupación desde la inactividad por formación fue aún mayor, en torno a un tercio en la UE. Y de nuevo los países con mayor y menor tasa fueron Holanda (casi un 70 por 100) y España (menos de un 10 por 100). Entre 1990 y 1994 aumentó la tasa de parcialidad al 11,5 por 100 en la transición desde el desempleo a la ocupación, también esta vez como resultado del notable incremento en los mismos países que habían presentado mayores tasas en el periodo anterior: Holanda, donde se situó en un 35 por 100 e Irlanda (un 25 por 100). España, por su parte, presentó el mismo resultado que en la etapa 1987-1990, un 5 por 100. Y respecto a las transiciones al empleo desde la inactividad por formación, se mantuvo en el conjunto de la UE en un

valor prácticamente igual al del periodo de crisis, pero con un aumento muy significativo en Holanda (país en el que alcanzó el 80 por 100) y Dinamarca (un 50 por 100).

Estas pautas tan diferenciadas parecen señalar un acercamiento entre hombres y mujeres, especialmente importante en países con una alta proporción de empleo femenino a tiempo parcial, y mucho menor en los que no se da esta circunstancia.

Surge nuevamente la intuición de estar ante dos grupos de países, dos modelos o, si se prefiere, dos extremos en la evolución del trabajo a tiempo parcial. Uno de ellos, hacia el que se orientarían los mercados de trabajo del norte y centro de Europa, habría tocado techo en los septentrionales y estaría desarrollándose en los demás. En éstos, la componente dinámica estaría presente sobre todo entre las mujeres, pero también entre los hombres. Y sería resultado de un complejo conjunto de factores, entre los que la recesión habría tenido un lugar importante para impulsar el empleo masculino. Factores que, a la postre, lograrían una mejor y mayor combinación de eficiencia y conveniencia. El otro extremo se caracterizaría por un mucho más lento proceso de parcialización, en el que la componente defensiva durante la crisis habría tenido menor efecto, y en el que se produciría, probablemente como resultado de un mayor peso de la eficiencia frente a la conveniencia, un menor acortamiento de distancias entre hombres y mujeres en el ámbito del trabajo a tiempo parcial.

## **II.2. Perfil de los trabajadores a tiempo parcial en la UE**

### **II.2.1. El carácter femenino del trabajo a tiempo parcial**

A pesar del citado acortamiento de distancias entre géneros que parece apuntar una nueva tendencia, la importancia de la participación de las mujeres en el conjunto del empleo a tiempo parcial continúa manifestándose hoy por hoy de forma contundente ya en una primera aproximación a las cifras más generales (gráfico II.3). En efecto, según los últimos datos de la EFT, en 1994 el 80 por 100 del total de trabajadores a tiempo

parcial en la UE estaba compuesto por mujeres, mientras que tres de cada diez europeas que trabajaban por cuenta ajena lo hacían a tiempo parcial. El protagonismo femenino dentro de este colectivo no sólo no se ha visto mermado en los últimos años por el ligero incremento de la proporción de trabajadores varones a tiempo parcial, sino que ha continuado elevándose por encima de aquél, a excepción de los países nórdicos donde, como ya se ha comentado, parece que se ha producido un estancamiento del crecimiento del trabajo a tiempo parcial en las mujeres. Así, mientras que para la media de la UE la proporción de hombres ocupados a tiempo parcial entre 1992 y 1995<sup>14</sup> ha aumentado en medio punto (de 4,2 a 4,7 por 100), el crecimiento observado en el porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo parcial se aproxima al doble de ese incremento (0,8). Por tanto, la estrecha relación entre trabajo a tiempo parcial y trabajo de la mujer persiste aún hoy en día, refutando las teorías resultantes de los primeros estudios sobre este tipo de empleo realizados en los años sesenta que identificaban el alto volumen de empleo femenino dentro del trabajo a tiempo parcial con un síntoma coyuntural del comienzo de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, situación que se normalizaría cuando las tasas de actividad femenina se estabilizasen, esto es, una vez producida la incorporación generalizada de la mujer al mundo del trabajo. Esta evolución “natural” hacia una distribución más compensada entre la representación femenina y masculina en el trabajo a tiempo parcial no sólo no se ha producido sino que las diferencias subsisten incluso en países como los nórdicos, en los que la tasa de actividad femenina se acerca al 60 por 100.

Si la acusada preponderancia del trabajo femenino dentro del empleo a tiempo parcial no ha retrocedido ni experimentado grandes cambios, las circunstancias del mercado laboral sí han sufrido variaciones sustanciales que, al no haber surtido efectos de consideración en el aspecto de la distribución desigual por sexos del empleo a tiempo parcial, parecen

---

<sup>14</sup> EUROSTAT: *Statistiques en Bref. Population et conditions sociales* n° 6/1995.

sugerir que el perfil mayoritariamente femenino fuera una de sus características sustanciales.

Las hipótesis clásicas de finales de los años 50 y principios de los 60 atribuían la mayor difusión del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres a las ventajas que éste ofrecía desde el punto de vista de la mayor compatibilidad con el cumplimiento de las obligaciones domésticas. De alguna manera, esta explicación venía a consagrar la división sexual del trabajo, institucionalizando la atribución de las cargas familiares a las mujeres y conformando así el trabajo a tiempo parcial como la forma de empleo “femenino” por excelencia, que serviría para activar una importante reserva de mano de obra constituida fundamentalmente por mujeres casadas. Sin que este tipo de explicación haya sido relegada al olvido en nuestros días, en los que a menudo se cita entre las ventajas ligadas al trabajo a tiempo parcial -lo que probablemente responda a que la distribución de los roles en las familias europeas no ha experimentado un vuelco tan considerable como para hablar del fin de la citada división sexual- a ella se han ido sumando otras teorías. Así, ya a finales de los años 60, para algunos autores el trabajo a tiempo parcial se configuraba como solución para integrar en el mundo laboral a determinados grupos marginales de la sociedad, sujetos a determinadas “limitaciones” entre los que -junto a las mujeres casadas- se incluía a estudiantes y jubilados.

Simultáneamente<sup>15</sup> comenzó a apreciarse el riesgo de segmentación que entrañaba el asociar el trabajo a tiempo parcial exclusivamente al trabajo femenino y a grupos marginales. Algunos sectores comenzaron a sugerir por ello que el trabajo a tiempo parcial sólo era ventajoso en la medida en que operara como una solución “temporal”, por ejemplo para mujeres casadas que no desearan interrumpir del todo su carrera pero necesitaran un periodo de receso o de reconciliación con la vida familiar. Al margen de

---

<sup>15</sup> V. Beechey y T. Perkins (eds.): *A Matter of hours. Women, part-time work and the labour market*. Polity Press, Cambridge, 1987.

estos “incisos” voluntarios las mujeres deberían ser consideradas como trabajadoras de pleno derecho y no como mera fuerza de apoyo complementario, a no ser que se desearan perpetuar las dificultades de la mujer casada para conciliar carrera y familia. Para lograr esa conciliación hacía falta un planteamiento más amplio y más ambicioso que el que se resumía en el mero concepto de trabajo a tiempo parcial: se propusieron por primera vez cambios radicales en las directrices políticas, como la extensión de la duración de las bajas por maternidad, formación para mujeres mayores, hogares diseñados para mujeres trabajadoras, distribución equitativa de las cargas, servicios públicos que acompañaran estas medidas, etc. En estas reivindicaciones de servicios públicos de apoyo a la mujer trabajadora se continuó insistiendo a lo largo de los años setenta y ochenta, criticando además la aceptación generalizada de la división sexual del trabajo que situaba a la mujer en una posición de desventaja -lo que incluía el tener que aceptar trabajos a tiempo parcial para poder cumplir su doble papel que la sociedad le impone- perpetuando además su dependencia económica del cónyuge.

Sin entrar a cuestionar el avance indiscutible que aquellas teorías supusieron en la época de su surgimiento, posteriormente han sido tachadas de reduccionistas por asumir una vez más, por una parte, la división convencional de los roles familiares y, por otra, la existencia de determinadas ocupaciones o tipos de empleo, como el trabajo a tiempo parcial, a los que las mujeres se adaptarían “naturalmente” mejor. Precisamente este último argumento constituiría más adelante el núcleo de la hipótesis de la segmentación para explicar el comportamiento del empleo de las mujeres: según esta teoría las mujeres son empleadas en puestos de trabajo totalmente distintos a los que ocupan los hombres en función de variables ideológicas y no cíclicas. Las demandas de cada uno, así como las respectivas habilidades caminarían por sendas muy diferentes. El hecho de que sean las ocupaciones “femeninas” las más susceptibles de ser realizadas a tiempo parcial, explicaría el protagonismo del trabajo femenino dentro de este tipo de empleo. Un paulatino proceso de “descualificación”, o incardinación de los trabajos tradicionalmente



femeninos en las categorías profesionales de inferior remuneración completaría la conexión trabajo a tiempo parcial/empleo femenino/ empleo mal remunerado.

### *Aspectos críticos del trabajo a tiempo parcial femenino*

En los años 90 se ha continuado profundizando en los posibles efectos perversos del trabajo a tiempo parcial femenino desde el punto de vista de las prácticas sociales. Recientes análisis<sup>16</sup> ponen de relieve algunos aspectos críticos que conducirían a admitir que incluso el valor social que se le atribuye al trabajo difiere bastante según su carácter de a tiempo completo o a tiempo parcial. El mismo trabajo realizado a tiempo parcial no tiene ni el mismo valor y reconocimiento social, ni la misma categoría salarial, que el realizado a tiempo completo.

De hecho, se llega a sugerir que, al mismo tiempo que produce una desvalorización del trabajo, la utilización del empleo a tiempo parcial en las empresas tiende a acentuar las disparidades entre el empleo femenino y el masculino. El riesgo de discriminación implícito comenzaría con el distinto significado que socialmente se le atribuye en función del sexo del trabajador. Así, si para las mujeres el trabajo a tiempo parcial se configura como una forma de empleo socialmente aceptable, para los hombres se suele relacionar con el desempleo parcial. La diferencia, en la práctica, radica en que normalmente son los hombres, trabajadores a tiempo completo, los que en tiempos de reestructuración de la empresa se acogen al desempleo parcial. En los sectores y profesiones que constituyen el bastión de la actividad femenina es a las mujeres a las que se propone o impone el trabajo a tiempo parcial con carácter prioritario. Mientras que el desempleo parcial es un instrumento coyuntural para solventar situaciones de crisis, el trabajo a tiempo parcial aparece como una medida recurrente de carácter estructural. El paro parcial va acompañado de una compensación salarial que no se da en el caso del trabajo a tiempo

parcial. El trabajo a tiempo parcial redefiniría así no sólo la cuestión del tiempo de trabajo, sino el propio estatuto social de las distintas categorías salariales, haciendo más profundas las diferencias entre los sexos.

Los posibles efectos perversos de este tipo de empleo se resumen en el planteamiento acerca de si la progresión del trabajo a tiempo parcial contrarrestará los efectos de la homogeneización de comportamientos de hombres y mujeres con respecto a la actividad, con el riesgo de que se creen zonas de empleo reservadas a las mujeres, recreando el modelo, en teoría ya superado, de lo "específicamente femenino". La respuesta vendrá dada probablemente por la dirección que adquieran las políticas de fomento del trabajo a tiempo parcial propuestas e implantadas en los países del entorno comunitario. Si éstas se dirigen específicamente hacia la mano de obra femenina, probablemente contribuirán a incrementar la segregación ocupacional por género y la división sexual del trabajo. Otra cosa sería su planteamiento dentro de un marco global de política de empleo, llámese a ésta de reparto del empleo o de reordenación del tiempo de trabajo, pero dirigida indistintamente hacia el conjunto de la población activa, e incluso hacia el colectivo masculino.

### ***Trabajo a tiempo parcial y estrategias familiares***

Independientemente del grado de reduccionismo que caracterizó a las hipótesis surgidas en los años 60, merece la pena destacar como su principal aportación el hecho de que por primera vez se precisara la importancia de la familia en la definición de la participación de la mujer en el mercado laboral. Hoy está plenamente asumida la idea de que las estrategias familiares constituyen una de las claves más importantes a la hora de analizar el empleo femenino y su relación con el trabajo a tiempo parcial. El sistema de reproducción social de los países, las relaciones dentro de la organización familiar, la red

---

<sup>16</sup> E. Maruani: "Les effets pervers du travail á temps partiel". *L'emploi des femmes: actes de la journée*

institucional y los gastos de bienestar social parecen tener una influencia determinante en la estructura del trabajo a tiempo parcial de las mujeres, por encima de otros factores como la organización de la producción, la estructura de la demanda y el sistema de regulación del mercado de trabajo. De ahí que se haya especulado acerca de la existencia de diferentes modelos de integración laboral de la mujer basados en la existencia de distintos patrones sociales e institucionales. Así, resulta que en países como Dinamarca y Francia, donde la política familiar se orienta de tal manera que la integración laboral de la mujer se pueda producir indistintamente a través del trabajo a tiempo parcial y del trabajo a tiempo completo, coexisten altas tasas de ambos tipos de empleo. En España, Grecia e Italia la incidencia del trabajo a tiempo parcial es escasa, lo que se ha relacionado con la existencia de un “proceso mediterráneo de integración de la mujer en el mercado laboral” con características diferenciales al del centro y norte de Europa<sup>17</sup>, basado en la influencia de un modelo cultural en el que el peso del papel de la mujer en la familia está fuertemente arraigado y ha sido escasamente sustituido por instituciones públicas, lo que repercutiría en las todavía comparativamente bajas tasas de actividad femenina y, en particular, del trabajo a tiempo parcial.

Las estrategias familiares influyen decisivamente en la opción por el trabajo a tiempo parcial por parte de las mujeres. El hecho de que la incorporación de la mujer al mercado del trabajo remunerado no haya ido acompañada de una reducción sustancial de sus responsabilidades dentro del hogar implica que, en la mayoría de los casos, las decisiones en torno al trabajo de los miembros de la familia se tomen todavía atendiendo a la necesidad de mantener esa doble presencia de la mujer en ambos ámbitos. Cada vez son más las economías domésticas que dependen necesariamente de dos fuentes de ingresos procedentes respectivamente de cada uno de los cónyuges. Pero las cargas familiares no

---

*d'etudes du mars 1993*. La Documentation Française, Paris, 1993.

<sup>17</sup> V. nota 11.

disminuyen por esa circunstancia, y a la opción de las mujeres por ser las que trabajan a tiempo parcial dentro de la unidad familiar en vez de los hombres contribuye el hecho de que al ser sus salarios inferiores en la mayoría de los casos, la reducción de ingresos para la familia que supone el hecho de trabajar a tiempo parcial es menor si lo hace la mujer que si lo hace el hombre. No ha de sorprender, por tanto que el mayor grado de “voluntariedad” en el trabajo a tiempo parcial se de entre las mujeres casadas.

En la mayoría de los países de la Unión Europea se confirma la citada relación entre la difusión del trabajo a tiempo parcial y las tasas de actividad femeninas, lo que no es de extrañar teniendo en cuenta que las mujeres representan más de dos tercios de la población ocupada a tiempo parcial. De hecho, en Italia, España, Grecia e Irlanda la reducida ocupación a tiempo parcial detectada parece guardar un cierto paralelismo con las comparativamente bajas tasas de actividad femenina (gráfico II.4 y cuadro II.2). Sin embargo en Portugal (país que como se ha visto suele agruparse con los anteriores en muchos aspectos, pero que en cuanto a la tasa de actividad femenina se sitúa muy por encima) no parece ser válida la regla mencionada, puesto que la tasa de parcialidad en el empleo es de las más bajas de la UE. Ello puede estar relacionado con circunstancias internas de la distribución de los activos y ocupados en este país, en concreto con la importancia del trabajo de la mujer en la agricultura portuguesa que, con un gran peso del trabajo con cuenta propia y de las ayudas familiares, es una actividad que se realiza mayoritariamente a jornada completa, por lo que la concentrada ocupación femenina en la agricultura no tiene reflejo en la tasa de parcialidad de este país.

En el otro extremo, en países como Dinamarca y Reino Unido a unas elevadas tasas de actividad femenina corresponde una también elevada proporción de trabajo a tiempo parcial en el total de ocupados, aunque en el primero, como ya se apuntó, parece que la participación femenina en la ocupación a tiempo parcial, habiendo alcanzado los niveles más elevados de toda la UE, ha comenzado a retraerse dejando paso al incremento de la participación masculina. Quizá esto sea el principio de una nueva fase de la evolución del

trabajo a tiempo parcial a la que tiendan a aproximarse en el futuro el resto de los países, aunque el cambio de tendencia es aún demasiado incipiente como para hacer predicciones en este sentido.

En países "intermedios" en cuanto a volumen de trabajo a tiempo parcial, como Alemania y Bélgica, se combinan tasas de actividad femenina medias con una proporción de trabajo a tiempo parcial comparativamente superior a la del resto de los países. El caso más extremo es Holanda, donde la actividad femenina no parece influir tan decisivamente en el crecimiento del trabajo a tiempo parcial teniendo en cuenta que la participación masculina a tiempo parcial en este país es la más alta de la Unión europea.

Que exista una correspondencia entre la participación femenina en el mercado de trabajo y la importancia del trabajo a tiempo parcial en los distintos países no implica necesariamente que éste sea el único factor determinante de la difusión del trabajo a tiempo parcial. En el caso de los países mediterráneos e Irlanda<sup>18</sup> algunos estudios han puesto de manifiesto la relación entre la escasa presencia de trabajo a tiempo parcial con su también bajo nivel de terciarización, especialmente en el caso de España, a lo que en parte contribuiría la producción de servicios por las redes de parentesco, como sustitución del crédito a las familias, de las instituciones públicas o de una oferta de servicios en el mercado. También se ha relacionado con la mayor importancia relativa de la agricultura, cuyas estructuras están menos desarrolladas que en los demás países y exigen una dedicación a tiempo completo. En definitiva, todos los factores que confluyen en este grupo de países podrían explicar una cierta correspondencia entre el nivel de desarrollo del trabajo a tiempo parcial y el retraso con el que están recorriendo la trayectoria ya surcada por otros países más desarrollados del ámbito comunitario.

### ***Maternidad, empleo y cualificación***

---

<sup>18</sup> V. nota 11.

En relación a la cualificación, en principio está claro que para el conjunto de mujeres tanto las tasas de actividad como las de ocupación se incrementan en función del mayor nivel de formación. Informes recientes publicados por la Comisión europea<sup>19</sup> se refieren a estos aspectos en el caso específico de las mujeres con hijos. En todos los países, las mujeres de nivel educativo alto con hijos tienden a mantener un mismo patrón de participación en el mercado de trabajo, a diferencia de las madres con menor formación que presentan pautas más intermitentes. Mientras que las primeras tienen mayor facilidad para acceder a trabajos más especializados o cualificados, las segundas se dedican a ocupaciones más tradicionalmente feminizadas.

La tasa de ocupación a tiempo completo se incrementa proporcionalmente al aumento del nivel de formación en todos los países de la UE, en particular en las mujeres con titulación superior. Sin embargo, menos de un tercio de las madres que cuentan exclusivamente con el graduado escolar trabajan a tiempo completo, a excepción de Dinamarca (45 por 100) y Portugal (61 por 100). Por contra, más de un 45 por 100 de las madres con estudios superiores tienen, en siete de los miembros de la UE, un empleo a tiempo completo, siendo Alemania Occ.(25 por 100), Reino Unido (33 por 100)y Holanda (9 por 100) los países con inferiores tasas dentro de este grupo.

La relación tasa de ocupación/formación se da también en el empleo a tiempo parcial, a excepción de en los países del sur, en los que esta forma de empleo es menos frecuente. Alrededor de un 28 por 100 de las madres con estudios superiores tienen un empleo a tiempo parcial. Así pues, tanto en el trabajo a tiempo parcial como en el trabajo a tiempo completo el mayor nivel educativo está asociado a tasas de ocupación más elevadas. Sin embargo, el incremento en las tasas de ocupación asociado a la mayor formación es más acusado entre las que trabajan a tiempo completo que entre las trabajadoras a tiempo

---

<sup>19</sup> *Bulletin on Women and Employment in the EU* n.ºs. 4 y 6. Comisión Europea, Bruselas, 1995. Explotación de datos a partir de la EFT de 1991.

parcial. Esta segmentación se manifiesta de manera distinta en cada país, pero en principio cabe afirmar para la generalidad de los países que las mujeres con menores niveles de formación se localizan en mayor medida en el trabajo a tiempo parcial.

Las diferentes tasas de ocupación de las mujeres con hijos en los distintos países no van ligadas únicamente al aspecto educativo. Para empezar, las tasas de ocupación de las madres entre 20 y 39 años varían desde el 76 por 100 en Dinamarca al 32 por 100 en Irlanda. Las diferencias entre países en las tasas de ocupación a tiempo completo llegan hasta el 45 por 100 en algunos casos.

Así, la tasa de ocupación a tiempo completo para las madres entre 20 y 39 años supera el 40 por 100 en Portugal (66 por 100), Dinamarca (49 por 100) y Francia (44 por 100). Por el contrario, Alemania Occ.(20 por 100), Reino Unido (18 por 100) y Holanda (5 por 100) ostentan las tasas más bajas de ocupación a tiempo completo en madres de este grupo de edad, siendo también los tres únicos países en los que el número de mujeres con hijos trabajando a tiempo parcial supera al de las ocupadas a tiempo completo. En esos tres países las bajas tasas de ocupación a tiempo completo obedecen precisamente al mayor peso del empleo a tiempo parcial, por lo que parece que se da un efecto sustitución.

En Dinamarca, Bélgica y Francia, donde la política familiar se orienta de tal manera que la integración laboral de la mujer con hijos se pueda producir indistintamente a través del trabajo a tiempo parcial o a tiempo completo, coexisten altas tasas de ambos tipos de empleo.

### **II.2.2. Significado del trabajo a tiempo parcial en las distintas edades de los ocupados**

Del análisis estático de la distribución de la ocupación a tiempo parcial y a tiempo completo por grupos de edad, según los datos de la EFT de 1992 (gráfico II.5, cuadro II.3 y cuadro II.4), lo primero que llama la atención, y que parece ser una pauta común a

todos los países, es la desigual proporción de ocupación a tiempo parcial en cada uno de los grupos en función del sexo al que pertenezcan. Así, la mayor parte de la ocupación a tiempo parcial femenina se localiza en el grupo de edad situado entre los 25 y los 49 años (siendo en este grupo aún mayor la de las mujeres casadas, seguido por el grupo de entre 50 y 64 años. Entre los 15 y los 24 años no es tan representativo el trabajo a tiempo parcial femenino.

En los hombres, por el contrario, la ocupación a tiempo parcial parece ser casi exclusivamente característica de las edades más tempranas (15-24 años) o más tardías (65 y más), reduciéndose de forma muy aguda la proporción de este tipo de trabajo en las edades intermedias (25-49), para elevarse ligeramente a partir del tramo de edades situado entre los 50 y los 64 años. La mayor proporción de ocupados a tiempo parcial se da a partir de los 65 años.

En 1992 y tomando la media de la UE, el 26,5 por 100 de los ocupados varones y el 19,7 por 100 de las ocupadas entre los 15 y los 24 años trabajaban a tiempo parcial. Es el único tramo de edades en el que los ocupados varones a tiempo parcial representan una mayor proporción dentro del total de ocupados de su género que las ocupadas a tiempo parcial dentro del suyo.

El análisis por países permite apreciar algunas diferencias en cuanto al comportamiento de la ocupación a tiempo parcial, sobre todo en los tramos más jóvenes de la población. Curiosamente, en las edades más tempranas de la vida laboral los ocupados varones parecen trabajar más a tiempo parcial en todos los países que las ocupadas, que parecen inclinarse en mayor medida por el trabajo a tiempo completo. En este aspecto, cabe hacer algunas matizaciones. El grupo de países compuesto por Dinamarca, Holanda, Francia y Reino Unido comparte dos rasgos que lo diferencian del resto de la UE, particularmente del comportamiento observado en Italia, Grecia, Irlanda y Portugal.



- En primer lugar, una muy elevada proporción de ocupación a tiempo parcial entre los varones de entre 15 y 24 años, superior al 50 por 100 en el caso de Holanda y muy cercano a ese porcentaje en Dinamarca. Valga recordar que en estos dos países es donde el trabajo a tiempo parcial se encuentra más difundido y que incluso, como ya se ha indicado en el panorama general, la participación femenina en el trabajo a tiempo parcial parece haber tocado techo y haber iniciado una cierta regresión, mientras que la ocupación a tiempo parcial masculina se incrementa año a año.
- A pesar de esa elevada participación masculina en el trabajo a tiempo parcial de los más jóvenes, que sorprende en casi todos los países por el marcado y general carácter femenino de la ocupación a tiempo parcial en sí, se observa una apreciable proximidad entre la participación masculina y la femenina, con una ligera diferencia en la proporción a favor de los varones en Holanda, Reino Unido y Francia. En el caso de Dinamarca destaca la práctica inexistencia de diferencias entre los géneros: hombres y mujeres parecen trabajar a tiempo parcial en la misma proporción en estas edades.

A diferencia de los anteriores, en Grecia, Irlanda, Italia y Portugal la proporción de varones ocupados a tiempo parcial a esas edades dobla prácticamente a la de mujeres, mostrando aquéllos además tasas de ocupación a tiempo parcial relativamente elevadas, teniendo en cuenta que se trata de países donde el volumen de trabajo a tiempo parcial es muy reducido y sobre todo, donde la contribución de los varones al mismo es ínfima.

España no se alinea esta vez con el anterior grupo, representando en cuanto al trabajo a tiempo parcial de los jóvenes un caso aparte: la proporción de ocupados a tiempo parcial en esas edades es la más baja de la UE y además no existen distancias de consideración entre los sexos. En definitiva, la pauta general -de reducida representatividad del trabajo a tiempo parcial en el total de la ocupación- no se ve alterada en absoluto al aplicarla a los ocupados jóvenes.

Puesto que en la generalidad de los países de la UE la educación secundaria se encuentra ampliamente extendida, es de suponer que una parte importante de los ocupados entre los 15 y los 24 años simultanean estudios con actividad remunerada. De los resultados expuestos parece inferirse que la mayor proporción de ocupados jóvenes a tiempo parcial aparece en los países donde las estructuras familiares son menos compactas, en los que conviven un alto grado de autonomía económica de los jóvenes respecto a sus familias - lo que les empuja a ser laboralmente activos- con generosos sistemas de protección social que contribuyen a sustentar esa mayor autonomía por medio de ayudas económicas de diversos tipos. En estos países (Dinamarca, Holanda, Reino Unido y, en menor medida, Francia y Alemania) parecería cumplirse la función atribuida al trabajo a tiempo parcial como importante vía para los jóvenes (hombres y mujeres) en el tránsito desde la etapa formativa a la laboral.

Cosa distinta es si estas experiencias de trabajo a tiempo parcial en los más jóvenes serán la base del desarrollo de su carrera profesional. Es indudable que en algunos casos efectivamente lo serán, pero muchas de las ocupaciones habitualmente desempeñadas en combinación con los estudios por los jóvenes de estos países europeos -cuidado de niños, hostelería, clases particulares, comercio- se hallan muy alejadas de la formación académica que se está adquiriendo. En todo caso, no puede olvidarse el propio valor de la adquisición de experiencia laboral de cualquier tipo.

La brusca disminución de las tasas de ocupación a tiempo parcial de los varones a partir de los 25 años induce a pensar que en el caso de los hombres jóvenes el trabajo a tiempo parcial constituye, en estos países, una mera forma de entrada o toma de contacto con el mercado laboral, puesto que su inserción efectiva parece que tiene lugar a tiempo completo. Sin embargo, en las mujeres se configura no sólo como una forma de entrada o nexo entre el periodo de formación y la ocupación remunerada sino de permanencia en el mercado laboral a lo largo de toda su vida activa. De este modo, la proporción de ocupadas a tiempo parcial se va incrementando de forma constante en cada tramo de

edad hasta alcanzar el máximo porcentaje a partir de los 65 años, aunque lógicamente éstas últimas en términos absolutos representan un grupo de dimensiones muy reducidas.

### **II.3. Aspectos cualitativos del trabajo a tiempo parcial**

#### **II.3.1. Relación con la temporalidad**

La temporalidad o la duración determinada de los contratos es un rasgo que sistemáticamente se ha asociado con el trabajo a tiempo parcial. Una de las desventajas que a menudo se atribuyen a éste es la confluencia de la parcialidad de la jornada con la temporalidad de la relación laboral, como determinante de unas peores condiciones de trabajo, pues a los ya de por sí menores vínculos del trabajador con la empresa que implica la primera se añadiría la incertidumbre acerca de la duración de los mismos que entraña la segunda.

Sin embargo, con ser cierto que la proporción de trabajadores contratados temporalmente es mayor dentro de los asalariados a tiempo parcial que en el total de asalariados, las diferencias que se aprecian entre géneros y entre países -o más bien entre grupos de países- son extremadamente acusadas (cuadro II.5).

En efecto, la media de la UE de temporalidad de los contratos para el total de los asalariados a tiempo parcial (hombres y mujeres) es del 16,7 por 100, frente al 10,4 por 100 correspondiente al total de asalariados (cuadro II.6). Ya en una primera aproximación es preciso hacer dos importantes matizaciones que desdibujan el valor de esa media:

En primer lugar, esta vez la diferencia por sexos se muestra favorable a las mujeres, puesto que la tasa de temporalidad de las asalariadas a tiempo parcial es mucho menor (13,8 por 100) que la de los hombres (33,2 por 100). Para el total de asalariados la relación es precisamente la inversa, es decir, la proporción de asalariadas con contratos de duración determinada (11,6 por 100) es más elevada que la de los asalariados (9,5 por

100). Ello no quiere decir que la posición de las mujeres con respecto a la duración de los contratos mejore si están ocupadas a tiempo parcial: la tasa de temporalidad a tiempo parcial para las mujeres es siempre algo mayor que la del total de asalariadas en todos los países, salvo en Dinamarca y Alemania. Pero es que el porcentaje de hombres asalariados a tiempo parcial con contratos temporales llega a duplicar y a triplicar la tasa general de temporalidad para todos los asalariados varones. Por tanto, si la temporalidad se considera síntoma de precariedad, la posición laboral de los asalariados varones empeora sustancialmente si están trabajando a tiempo parcial (gráfico II.6).

Por otro lado, las diferencias en cuanto a la incidencia de la temporalidad por países resultan muy acusadas. Nuevamente se hace necesario recurrir a la división entre los dos grupos o modelos ya citados:

Los países donde el trabajo a tiempo parcial está menos difundido, como Grecia, España, Irlanda, Italia, a los que se suma en este caso Francia en vez de Portugal, destacan por unas tasas muy altas de temporalidad en el trabajo a tiempo parcial que, en el menor de los casos (Francia), se sitúa en el 22,6 por 100. Son países en los que la tasa de temporalidad general de los asalariados es moderadamente elevada, entre el 7 y el 10 por 100, a excepción de España, donde tanto la tasa general (33,5 por 100), como la correspondiente a los asalariados a tiempo parcial (59,7 por 100) se disparan superando con creces las de cualquier otro país de la UE. La mayor temporalidad de los asalariados a tiempo parcial se hace algo más patente en el caso de los hombres (gráfico II.7) que en el de las mujeres (gráfico II.8), llegando a alcanzar al 65 por 100 de los asalariados de este grupo en España.

En los demás países no se aprecian grandes incrementos de temporalidad comparando la tasa general de las asalariadas con las que lo son a tiempo parcial, pero sí se dan aumentos radicales en la tasa de los hombres en Bélgica, Alemania, Francia, Reino Unido, Holanda y Portugal.

Dinamarca es el único país en el que la proporción de temporales a tiempo parcial es menor que para el total de asalariados, lo que es debido a la menor tasa de temporalidad de las asalariadas a tiempo parcial y a que la de los hombres es tan sólo ligeramente superior.

### **II.3.2. Relación con la voluntariedad**

Siempre que se cuestiona la oportunidad de implantar políticas de fomento del trabajo a tiempo parcial, o simplemente cuando se consideran las ventajas o los inconvenientes del mismo, la voluntariedad del trabajador a la hora de optar por un tipo de jornada u otra se presenta como un aspecto cualitativo importante a la hora de evaluar la función que desempeñe el trabajo a tiempo parcial en nuestros días.

Pero la voluntariedad es un concepto ambiguo de difícil delimitación, ligado a las preferencias de los individuos. En relación al empleo a tiempo parcial, cabe destacar dos acepciones de la voluntariedad:

- Voluntariedad en el sentido de libre adopción de esta forma de trabajo por el trabajador, dentro de las posibilidades que le ofrece la empresa. En este sentido, el concepto de voluntariedad equivaldría a una solución acordada y aceptada, y se opondría a cualquier tipo de imposición unilateral de un cambio en las condiciones de trabajo del trabajador en lo que afecta a su tipo de jornada. La medición de la voluntariedad en la toma de acuerdos o en la aceptación de condiciones de trabajo es una tarea tan imposible como definir si los factores personales o económicos del entorno obligan o sólo impulsan al individuo a adoptar una decisión o, lo que es lo mismo, en qué medida las preferencias expresadas o aceptadas son totalmente libres cuando existen factores, como la situación de empleado o parado del individuo, que probablemente distorsionen el alcance de la voluntariedad.
- Voluntariedad del trabajador a tiempo parcial, medida en relación a la preferencia o no de un trabajo a jornada completa. Esta forma de aproximarse a la voluntariedad no

está exenta de los problemas mencionados anteriormente, pero la fijación convencional de un módulo para la comparación puede servir para acotar el terreno de las preferencias. En este sentido, la EFT proporciona datos sobre los motivos que empujan a los ocupados a trabajar a tiempo parcial, incluyendo seis tipos de razones: por estar recibiendo formación, por enfermedad/discapacidad, porque no encontró empleo a tiempo completo, porque no quiso empleo a tiempo completo, otras razones o ninguna en especial.

En este apartado, se toman en consideración fundamentalmente los motivos referidos a la imposibilidad de encontrar empleo a tiempo completo y a no querer empleo a tiempo completo. La no especificación en la Encuesta de otros motivos, particularmente los familiares, hace que probablemente estos se diluyan entre el motivo "no quiso empleo a tiempo completo" y "otras razones". Ello dificulta la consideración de los resultados de la encuesta, puesto que la toma de decisiones respecto al trabajo en los hogares con varios miembros es una cuestión de estrategias familiares que, particularmente en el caso de las mujeres, condiciona en gran manera su opción por uno u otro tipo de empleo y, en definitiva, cuestiona el hecho mismo de la voluntariedad.

Con las limitaciones expuestas, y considerando fundamentalmente si los ocupados a tiempo parcial no quisieron un empleo a tiempo completo como criterio de voluntariedad se extraen las siguientes conclusiones de la EFT (cuadro II.7):

- El índice de voluntariedad del trabajo a tiempo parcial atendiendo a dicho criterio es bastante mayor en los países en los que está más difundido que en los demás. Así, en primer lugar destaca el Reino Unido (76,5 por 100 del total y el 40,9 por 100 de los hombres), Dinamarca (51,4 por 100 del total de hombres y mujeres y 25,3 por 100 en hombres) y Holanda (63,9 y 42,2 respectivamente). A esta alta proporción de ocupados que declaran no querer trabajar a tiempo completo contribuye el hecho de que el motivo "otras razones" no ha sido registrado o es insignificante, por lo que

habrá sido absorbido en el anterior. Pero, curiosamente, los países de la "franja media" en cuanto a volumen de ocupación a tiempo parcial, aún incluyendo por separado la causa "otras razones" presentan porcentajes igualmente elevados e incluso por encima de los anteriores, como es el caso de Alemania (66,3 por 100 del total y 27,4 por 100 de hombres) y Francia (54,8 y 46,7 por 100).

España ocupa el lugar más bajo en cuanto a este índice de voluntariedad: los ocupados trabajan generalmente a tiempo parcial cuando no hay más remedio, por no encontrar puestos de trabajo a tiempo completo: sólo un 3,9 por 100 de los hombres y el 3,6 por 100 de las mujeres declara trabajar a tiempo parcial porque no quiso un empleo a tiempo completo. Estas últimas representan el valor más bajo de voluntariedad de toda la UE, aunque esta proporción habría que matizarla porque el porcentaje en mujeres de "otras razones" es el más elevado (74,4 por 100). Sumando los porcentajes de ambos tipos de motivos, se deduce que la falta de voluntariedad afecta en nuestro país prácticamente por igual a hombres y a mujeres, mostrando por ello un comportamiento muy distanciado del resto de los países, incluso de aquellos en los que el volumen de empleo a tiempo parcial y la voluntariedad son menores y las tasas de desempleo son también, como en el caso de España, bastante elevadas.

- La actividad formativa como motivo de la preferencia por el empleo a tiempo parcial representa un porcentaje muy elevado de las respuestas en los hombres de Alemania, Dinamarca, Holanda y Reino Unido, países en los que ya se vió una mayor ocupación a tiempo parcial de los hombres jóvenes. La importante proporción de los que declaran optar por esta forma de empleo por motivo de estudios confirma la importancia del trabajo a tiempo parcial de los estudiantes dentro de la ocupación a tiempo parcial de los varones en esos países.
- En teoría, la voluntariedad es mucho mayor entre las mujeres que entre los hombres, pero la conjunción de un alto porcentaje de ocupadas a tiempo parcial que no desean

trabajar a tiempo completo con un también muy elevado porcentaje de "otras razones" (salvo en Dinamarca, Holanda, Francia y Reino Unido, países donde este motivo es insignificante) conduce una vez más a sospechar que son las estrategias familiares de organización de los hogares, sus presupuestos y el cuidado de los hijos, las que determinan la preferencia por el trabajo a tiempo parcial. suponiendo que entre las mujeres casadas se plantea más a menudo esa disyuntiva, el mayor porcentaje de casadas ocupadas a tiempo parcial en las edades centrales -las más críticas en cuanto a organización de hogar y familia- reforzaría la tesis de la conexión estrategias familiares/trabajo a tiempo parcial (cuadro II.8 y gráfico II.9) para el conjunto de la UE. Sin embargo, como se verá más adelante en el análisis del caso español, esta interacción no actúa con igual intensidad en todos los países.

Además, salvo en Dinamarca y Holanda, el motivo relacionado con el curso de estudios o actividades formativas representa un porcentaje muy bajo entre el total de ocupadas a tiempo parcial en todos los países. Como ya se ha expuesto en el apartado anterior, estos dos países son los únicos en los que la participación de las mujeres jóvenes (15-24 años) en la ocupación a tiempo parcial es tan importante como la de los hombres, es decir que en los demás países el estar cursando estudios no representa un factor determinante de la opción por el trabajo a tiempo parcial en las mujeres.

### **II.3.3. Tipos de jornadas a tiempo parcial**

La duración de la jornada en el trabajo a tiempo parcial es un factor cualitativo decisivo a efectos de su estudio. Dada la laxitud de la definiciones al uso de trabajo a tiempo parcial, este concepto es susceptible de abarcar un amplio abanico de jornadas posibles. Los datos de la EFT permiten un análisis de los tipos de jornada, por un lado, a partir de la división de todas las posibles en cinco grupos de horas habituales semanales en industria y servicios y, por otro, del promedio de horas habituales por semana en los sectores y ramas de la actividad. Desafortunadamente no proporciona datos acerca de la



distribución de esas horas a lo largo de la semana, aspecto crucial que influirá tanto en el valor y la función social del trabajo a tiempo parcial en cada sociedad como en la mayor inclinación de los sujetos hacia este tipo de empleo, orientando las preferencias en función de las estrategias familiares y sociales que tal distribución posibilite o deje de posibilitar.

Atendiendo pues al primero de los aspectos que es posible analizar, el de los grupos de horas habituales semanales en industria y servicios, resulta que el tipo de jornada a tiempo parcial más habitual, tanto para los hombres (37,1 por 100 en servicios y 26,6 por 100 en industria) como para las mujeres (43,8 por 100 en servicios y 42 por 100 en industria) se localiza en el grupo entre 11-20 horas semanales, es decir, la equivalente aproximadamente a media jornada de trabajo a tiempo completo. Si se considera el grupo siguiente de inferior jornada (entre 1 y 10 horas), resulta que más de la mitad de los asalariados a tiempo parcial en la UE trabajan habitualmente menos de 20 horas semanales. Ello reviste especial importancia teniendo en cuenta que, como se suele admitir, las jornadas mínimas en el trabajo a tiempo parcial están asociadas a unas inferiores condiciones salariales y de protección social. Este tipo de jornadas "menores" son más frecuentes en las pequeñas empresas, por lo que su mayor o menor presencia en los distintos países estará asociada a tal circunstancia

Entre 21 y 24 horas, lo que se podría considerar como una jornada intermedia, trabajan algo menos del 10 por 100 de los asalariados en industria y servicios. A partir de las 25 horas, lo que sería un promedio "alto" de horas habituales, trabaja el 21 por 100 de los asalariados en estos dos sectores, sin olvidar que dentro de este grupo se encuentran los que trabajan más de 31 horas (lo que en principio sería una jornada a tiempo parcial bastante anómala, de duración similar a una jornada a tiempo completo) que representan más de un tercio de los asalariados.

Llama la atención la localización de los hombres en los grupos de horas extremos: el porcentaje de asalariados a tiempo parcial que trabaja entre 1 y 10 horas es superior al 25 por 100, mientras que destaca la muy superior proporción de hombres en el grupo de jornada de más de 31 horas, sobre todo en industria, donde alcanza el 28,5 por 100.

Atendiendo al promedio de horas habituales por semana se aprecian considerables diferencias por países y sectores (gráfico II.10). Grecia, Italia y Portugal detentan los promedios de horas más elevados de la UE, en parte por el peso de las jornadas medias en la agricultura, que resultan ser exageradamente altas en estos tres países (47,4 horas en Portugal, 35,2 en Italia y 32,2 en Grecia), destacando también algún sector concreto, como el de construcción e ingeniería. España registra un promedio moderado (18,5 horas), por debajo de la media de la UE (19,5) y más próxima a la de otros países como Dinamarca, Holanda y Reino Unido.

#### **II.4. Aspectos sectoriales**

Junto a su comentado “carácter femenino”, el rasgo que quizá más caracterice al trabajo a tiempo parcial en el ámbito de la UE es su localización dominante en el sector servicios, que acapara al 83,5 por cien del total de asalariados a tiempo parcial. Es este sector, además, el que presenta la mayor proporción de asalariados a tiempo parcial trabajando dentro del mismo: el 19,5 por cien en la media de la UE (gráfico II.11). Las diferencias por sexos resultan ser particularmente acusadas, pues mientras el 32,6 por 100 de las mujeres asalariadas trabajando en servicios lo hace a tiempo parcial, el mismo porcentaje de hombres se reduce a tan sólo el 5,4 por cien.

Además, parece cumplirse la existencia de una relación entre el volumen del sector servicios en un país y la expansión del trabajo a tiempo parcial en el mismo, puesto que, ya en una primera aproximación sobrepasa claramente la proporción de asalariados a tiempo parcial allí donde mayor es la importancia del sector servicios, en cuanto a proporción de asalariados que ocupa. De este modo, en Holanda, Dinamarca y el Reino

Unido trabajan a tiempo parcial el 39,2 por 100, 31 por 100 y 28,3 por 100 de los asalariados del sector servicios, siendo las mujeres- al igual que en el resto de los países- las responsables de esta mayor presencia del trabajo a tiempo parcial en los servicios: el 63,7 por 100 de las asalariadas del sector en Holanda, el 39,4 por 100 en Dinamarca y el 47,9 por 100 en el Reino Unido trabajan a tiempo parcial.

Por el contrario, en los países en los que la expansión del sector terciario se sitúa en niveles algo más bajos que los anteriores, ocupando a una proporción del total de asalariados inferior al 70 por cien, como España, Italia, Portugal e Irlanda, el porcentaje de asalariados a tiempo parcial es muy reducida en este sector. Paralelamente, el volumen de trabajo a tiempo parcial es prácticamente insignificante en estos países, dada la también escasa representatividad de esta forma de empleo en industria y agricultura, por otra parte común a la generalidad de los países, pero más pronunciada aún en éstos, en los que la expansión de la primera es limitada, y la segunda, aun siendo todavía bastante representativa, se realiza fundamentalmente a tiempo completo.

Es en este último grupo de países donde la escasa participación del trabajo a tiempo parcial en servicios es atribuible, prácticamente de manera exclusiva a las mujeres, pues la de los hombres se sitúa en niveles ínfimos, no alcanzando el 2,5 por 100 la proporción de asalariados varones que dentro del sector trabajan a tiempo parcial en ninguno de ellos. Por contra, como se ha mencionado ya, y coincidiendo con la mayor difusión del trabajo a tiempo parcial en el primer bloque llamado “del norte”, la participación masculina- aunque relativamente baja, siguiendo la pauta general que ratifica al carácter femenino del trabajo a tiempo parcial- es bastante mayor que en los demás: Holanda, 16,5 por 100, Dinamarca, 13,4 por 100 y Reino Unido, 8,6 por 100.

En el ámbito de la UE se confirma pues el trinomio trabajo a tiempo parcial/servicios/trabajo de mujeres. Más de un tercio de las mujeres asalariadas en servicios en la UE trabaja a tiempo parcial mientras que el 85,3 por cien de las

asalariadas a tiempo parcial trabajan en el sector servicios. Con ser cierta la preponderancia del empleo femenino en el trabajo a tiempo parcial, los contrastes de participación masculina observados entre los dos grupos de países señalados, parecen indicar que la feminización del trabajo a tiempo parcial en servicios es menos aguda en los países en que esta forma de trabajo está más expandida que en aquellos otros en los que su presencia es escasa. Esto podría constituir un indicio a favor de la hipótesis señalada en la introducción según la cual la expansión del trabajo a tiempo parcial tendría un “techo” a partir del cual la participación femenina en el mismo frenaría su crecimiento o incluso se retraería, siendo compensada por un incremento de la masculina.

Dado el volumen que representa el sector servicios y la atracción que parece ejercer en cuanto al recurso en el mismo del trabajo a tiempo parcial -lo que parecería apuntar a que el trabajo a tiempo parcial se acopla mejor a las especificidades del sector servicios que a las de otros sectores - la mayoría de las peculiaridades del trabajo a tiempo parcial en el sector terciario sirven para definir globalmente las características del empleo a tiempo parcial en general. No obstante, aunque algunas de ellas, como el carácter femenino sean también comunes a industria y agricultura, el trabajo a tiempo parcial en estos dos sectores presenta perfiles específicos:

La agricultura a tiempo parcial es un fenómeno complejo cuya diversidad de componentes escapan al objeto de este estudio y, sobre todo, resultan inabarcables con los datos que proporciona la EFT. Siguiendo la metodología utilizada hasta este punto, las observaciones que siguen corresponden a lo que según dicha encuesta se consideran asalariados que desarrollan su actividad principal a tiempo parcial en la agricultura, lo que compone un colectivo muy reducido y escasamente significativo dentro del sector (gráfico II.12). Lamentablemente esta perspectiva, escogida a fin de evitar una ruptura metodológica con el resto de los apartados que componen el estudio del trabajo a tiempo parcial en la UE, impone numerosas restricciones al tratamiento de un sector de la actividad que por la heterogeneidad de sus características aún dentro de un mismo país e

incluso región, no se presta a una comparación rigurosa entre países o bien merecería un análisis más profundo. Frente a la visión del trabajo a tiempo parcial en la agricultura como actividad principal de los sujetos, la mayoría de los estudios sobre el tema manejan un concepto de ATP (agricultura a tiempo parcial) probablemente más cercano a la realidad, como sistema de producción en el que la explotación no representa para el empresario y su familia la actividad principal, sino que presupone la existencia, junto a la actividad agraria, de otra actividad fuera de la misma que constituye la principal fuente de ingresos. Esta definición de ATP la situaría en un contexto de pluriactividad combinada con otro tipo de empleos o actividades que permitirían una diversificación de rentas, aunque incluiría también actividades no necesariamente remuneradas con dinero, como pagos en especie, intercambios, ayudas familiares y acuerdos informales. Además del tiempo dedicado a la explotación, existen diferentes criterios para medir la “parcialidad” en el caso de la agricultura que, en todo caso, son elementos que determinarán tanto su mayor o menor presencia, como su significado y repercusiones para el resto de la economía.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Así, resultaría interesante atender a la proporción de renta que proporciona al sujeto este tipo de actividad (ATP de subsistencia/ATP complemento de rentas combinada con otras actividades), el tejido productivo y el nivel de desarrollo del sector (ATP “de salida” como actividad marginal hacia el abandono definitivo/ ATP de “entrada” de nuevos jóvenes agricultores o como factor de desarrollo rural), el tipo de cultivo o el tamaño de explotación predominante, el nivel de expansión o dispersión de los otros sectores económicos que faciliten o dificulten la interacción entre agricultura, industria y servicios, la presión sobre la tierra, etc. Diversos estudios especulan también acerca de los efectos de la política agraria comunitaria (PAC) y las cuotas de producción en la dedicación a tiempo parcial y la pluriactividad como diversificación de rentas. El grado de implantación o desarrollo de la agricultura a tiempo parcial dependerá también de la política agraria seguida por los gobiernos de cada país, por ejemplo, según su mayor o menor orientación al mantenimiento y conservación de espacios naturales, lo que fomenta la agricultura a tiempo parcial. Una extensa recopilación bibliográfica sobre la ATP, en sentido amplio, se encuentra en M.Castillo Quero, *La agricultura a tiempo parcial en los países desarrollados*, “Colección Recopilaciones Bibliográficas”, nº12, Secretaría General Técnica, Subdirección General de Estudios Agrarios, Pesqueros y Alimentarios, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación

Alrededor del 14,5 por 100 de los asalariados del sector agrícola trabajan a tiempo parcial en la UE lo que, aún considerando las diferencias de volumen entre éste y el sector servicios, sitúa a este sector en segundo lugar después de aquél en cuanto a representatividad de esta forma de empleo dentro del propio sector<sup>21</sup>. Curiosamente y con carácter general, cabe destacar una proporción algo mayor de hombres asalariados trabajando a tiempo parcial en agricultura (7,5 por 100), de la que se había observado en servicios (5,4 por 100), mientras que la proporción de mujeres trabajando a tiempo parcial (29,9 por 100) es menor de la que aparecía en aquél (32,6 por 100). Por tanto, las distancias entre los sexos en cuanto a representatividad del trabajo a tiempo parcial parecen ser aquí algo menores. De hecho, en agricultura, los hombres comienzan a trabajar proporcionalmente más a tiempo parcial que en servicios en la mayoría de los países de la UE 92, particularmente, en cuatro países: Holanda, Dinamarca, Italia y Portugal (pero también en el Reino Unido y Francia). Sin embargo, probablemente la misma tendencia obedezca a causas distintas e incluso a peculiaridades propias de diferentes modelos agrícolas. En efecto, en Italia, Dinamarca, Portugal y Holanda el porcentaje de asalariados a tiempo parcial que concentraba el sector agrícola era proporcionalmente el mayor. Dentro de este grupo, Holanda y Dinamarca son los dos países de la UE donde el trabajo a tiempo parcial está más expandido al tiempo que son los países donde la participación masculina en el trabajo a tiempo parcial es más elevada. En el caso danés, además, entre 1987 y 1992 el porcentaje de hombres asalariados a tiempo parcial se ha venido elevando, mientras que ha ido disminuyendo ligera pero constantemente la proporción de mujeres. Pues bien, en estos dos países la proporción de

---

<sup>21</sup> Siguiendo la metodología del estudio se han considerado los asalariados a tiempo parcial aún a sabiendas de la importancia del trabajo autónomo en la agricultura, tras haber comprobado que los porcentajes relativos a ocupados son bastante similares a los de asalariados en cuanto al tipo de jornada que realizan. No obstante, cabe señalar que en el caso de Grecia, Irlanda, España y Portugal, el porcentaje de mujeres ocupadas trabajando a tiempo parcial se eleva considerablemente con

asalariados a tiempo parcial en agricultura (38,9 por cien y 25,5 por cien en Dinamarca) se ha ido acercando bastante a la proporción de asalariados trabajando a tiempo parcial en servicios que, en el caso de Dinamarca ha comenzado incluso a descender en 1992.

Italia y Portugal, por el contrario, son países que, a pesar de que en ellos el trabajo a tiempo parcial está escasamente difundido, presentan una notoria proporción de asalariados trabajando a tiempo parcial en la agricultura. Lo más curioso en el caso de estos dos países es el anómalamente elevado promedio de horas habituales realizadas por semana en los asalariados a tiempo parcial en la agricultura: 35,2 horas/semana en Italia y 47,4 horas/semana en Portugal, que quizá esconda un problema de información estadística puesto que Grecia, Irlanda y España, a pesar de compartir con ellos unas estructuras agrarias aún poco desarrolladas, pero donde lo rural tiene una honda raíz social, no refleja en este caso pautas similares a las de estos dos países, presentando unas proporciones reducidas de asalariados a tiempo parcial en la agricultura, particularmente en el caso de España.

Salvando las limitaciones que una visión tan restringida como la aquí adoptada permite, la primera conclusión que parecería surgir a primera vista de los datos de la EFT es que en agricultura, las pautas de utilización del trabajo a tiempo parcial se corresponderían con modelos de desarrollo agrario que permitirían diferenciar dos grandes grupos. Por un lado, los países del norte en los que la modernización de las estructuras agrarias ha permitido una mayor difusión del trabajo a tiempo parcial y en los que la agricultura a tiempo parcial está ligada al desarrollo económico e industrial y representa más bien una vía de salida o un factor de integración del sector agrario en la economía industrial o de servicios; por otro, los países del sur, en los que el tipo y el tamaño de las explotaciones

---

respecto al de asalariadas, seguramente reflejo de la importancia de las ayudas familiares prestadas por las mujeres en la agricultura de los países del sur.

exigen una dedicación a tiempo completo, por lo que el trabajo a tiempo parcial no está tan difundido.

En industria es donde se da una mayor infrarepresentación del trabajo a tiempo parcial en general y de la contribución masculina al mismo, en particular. Esta afirmación es válida incluso en países en los que el sector industria tiene un tamaño considerable en cuanto a la proporción de asalariados que ocupa, como en Alemania (con un 41,2 por 100 del total de asalariados trabaja en este sector) e Italia (38,2 por 100). Por el contrario, Holanda y Dinamarca arrojan una vez más los mayores porcentajes de asalariados a tiempo parcial dentro del sector, a pesar de que el tamaño relativo de éste en relación sobre todo a los servicios es comparativamente inferior. A diferencia del sector servicios, no parece haber una relación entre la expansión o tamaño de este sector con la mayor o menor difusión del trabajo a tiempo parcial dentro del mismo. Como ocurre en el caso de los servicios, cabe recurrir más bien a una explicación basada en la mayor o menor adecuación del trabajo a tiempo parcial a las características de uno u otro sector. En industria, debido a la necesidad de optimizar el rendimiento de la maquinaria se han utilizado tradicionalmente una gran variedad de formas de empleo u horarios, entre las que el trabajo a turnos, en cadena o nocturno parecen adecuarse mejor a la dinámica de funcionamiento del sector que el trabajo a tiempo parcial. Este se verá desplazado por el recurso a ese tipo de fórmulas y de ahí que su presencia sea residual, respondiendo probablemente su utilización, en los raros casos en que parece darse, a procesos de reestructuración de las empresas (prejubilaciones/contratos de relevo), o a utilización en periodos punta de la producción (trabajo de estudiantes), siendo preferible con carácter general el trabajo realizado sobre la base de la jornada completa. Además, el mismo cambio tecnológico experimentado por la industria ha provocado que una gran parte de



las actividades que potencialmente serían idóneas para ejecutarlas a tiempo parcial, sobre todo en las ramas manufactureras, hayan sido mecanizadas y automatizadas<sup>22</sup>.

Aparte de aquéllos supuestos, el trabajo a tiempo parcial que se da en este sector parece reducirse prácticamente a lo que aporta la participación de las mujeres. Además de Dinamarca y Holanda, donde el trabajo a tiempo parcial de por sí ha alcanzado sus mayores cotas de presencia en todos los sectores, resulta particularmente llamativo el caso del Reino Unido, país donde el 26,2 por cien de las asalariadas en industria trabajan a tiempo parcial, frente a únicamente el 1,6 por 100 de los hombres. La situación es similar en Alemania (22,9 por 100 de las mujeres frente al 0,9 por 100 de los hombres) y, en menor medida, en Francia (11,8 por 100 frente a 1,1 por 100), es decir en los países que conforman la llamada “franja media” en cuanto a expansión del trabajo a tiempo parcial. De ello cabría inferir que a su posicionamiento en dicha “franja” no habrá sido ajeno el comportamiento de las mujeres trabajando a tiempo parcial en la industria, sumado a su presencia en los servicios. En esta mayor feminización del trabajo a tiempo parcial en la industria quizá influya el hecho de que entre la diversidad de formas atípicas de empleo y horarios presente en la industria (trabajo a turnos, nocturno, fines de semana, etc) el trabajo a tiempo parcial sea la reservada prácticamente en exclusiva a las mujeres, ya sea por razones de preferencia de éstas últimas por mayor compatibilidad con las estrategias familiares o por otras razones.

---

<sup>22</sup> Vid. H. Bielinski (Dtor.), *New forms of work and activity. Survey of Experience at Establishment Level in Eight European Countries*. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y del Trabajo. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 1994.

### **III. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA: REGULACIÓN Y PROTECCIÓN SOCIAL**

#### **III.1.- Antecedentes**

Hasta la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980, no existía una regulación específica de la contratación a tiempo parcial en España, pero la posibilidad de contratar jornadas reducidas existía al amparo del art.28 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, a cuyo tenor "cuando no se hubiera pactado y se tratase de prestación de un número de días de trabajo o de ejecución de obra por unidad, piezas, o por medidas u otras modalidades del trabajo susceptibles de cumplimiento parcial, se entenderá la obligación divisible y el obrero podrá exigir que se le reciba por partes y se le abone en proporción al trabajo ejecutado". Por otra parte, las normas sobre salarios mínimos siempre incluían una referencia a la reducción proporcional de la retribución si el trabajador realizaba una jornada inferior a la legal. Pero tal posibilidad no se traducía en la normativa sobre cotización y protección social, que no trataba específicamente las consecuencias de la contratación a tiempo no completo.

La Ley de Relaciones Laborales de 1976 contempló (art.13.1) la contratación a tiempo parcial como medida de fomento de empleo de colectivos específicos (trabajadores mayores de cuarenta años, minusválidos, trabajadores con especiales responsabilidades familiares y jóvenes que accedían al primer empleo). Esta norma, a falta de desarrollo de los efectos sobre cotizaciones y prestaciones de Seguridad Social, no tuvo consecuencias significativas sobre la contratación.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> El artículo 13.1 de la LRL decía que el Ministerio de Trabajo "con objeto de facilitar la colocación y empleo efectivo... dictará en cada caso normas sobre regímenes de jornada reducida..concediendo bonificaciones a la cotización en la Seguridad Social..."

El artículo 74.4 de la LGSS, Texto Refundido aprobado por Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, establecía que "la base de cotización a la Seguridad Social tendría como tope mínimo la cuantía

Sin embargo, el Estatuto de los Trabajadores en su redacción de 1980, sí incluyó ya una previsión específica relativa a los efectos sobre la cotización de los contratos a tiempo parcial al establecer que "la cotización a la Seguridad Social se efectuaría a razón de las horas o días realmente trabajados" ( art. 12, párrafo final).

La consideración de un contrato como celebrado a tiempo parcial en el Estatuto de 1980 tomó como *módulo* para delimitar la modalidad frente al trabajo a tiempo completo y su inferior duración, *el día, la semana, el mes o el año*. En concreto, el art. 12.1 ET consideraba como trabajo a tiempo parcial el que se prestase "durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana, o durante un determinado número de horas, respectivamente *inferior a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad de que se trate en el mismo período de tiempo*".

La Disposición Transitoria tercera del ET, reflejaba que la finalidad perseguida por el legislador era la de *fomentar el empleo* introduciendo una modalidad más de contratación dirigida a colectivos específicos. Su redacción originaria lo expresaba en los siguientes términos: "A efecto de lo dispuesto en los artículos 12 y 36.4, en tanto persistan las actuales circunstancias de empleo, sólo pueden contratarse a tiempo parcial los trabajadores perceptores de prestación de desempleo, los que hubieren agotado la percepción de la misma, continuando en situación de desempleo, los trabajadores agrarios que hubiesen quedado en desempleo, y los jóvenes menores de veinticinco años. A los trabajadores que incluidos en el párrafo anterior estén contratados a tiempo parcial, se les deducirá de las prestaciones económicas por desempleo la parte proporcional al tiempo trabajado".

La escasa utilización del contrato a tiempo parcial dirigido a fomentar el empleo de colectivos específicos, y la existencia de la modalidad del contrato *fijo discontinuo*, que

---

íntegra del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento cualquiera que fuere el número de horas que se trabaje".

planteaba problemas de delimitación entre una y otra modalidad, llevaron, junto a otros factores, a la modificación de su regulación en la reforma del Estatuto realizada en 1984, en la que se incorporan otras importantes novedades en materia de contratación, la más significativa por sus posteriores consecuencias a lo largo de la última década fue, como es sabido, la regulación de los contratos temporales de fomento de empleo.

La Ley 32/1984, que modificó el Estatuto de los Trabajadores, suprimió la referencia al *módulo anual*, por lo que, desde 1984 se ha venido considerando por trabajo a tiempo parcial la prestación de servicios " *durante un determinado número de horas al día o a la semana, o de días a la semana o al mes, inferiores a los dos tercios de la proyección sobre tales períodos de tiempo de la jornada habitual en la actividad*" (art.12.1 ET).

Además en la reforma de 1984 se incorporan otras novedades:

- La previsión de que por convenio se pudiera convertir un contrato a tiempo completo en uno a tiempo parcial( art. 12.4).
- La creación de la modalidad del *contrato a tiempo parcial del jubilado anticipadamente y el contrato de relevo*, como contratación realizada "para sustituir la jornada dejada vacante por un trabajador que concierte con su empresa una reducción de la jornada de trabajo y de su salario del 50 por 100, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a tres años como máximo a la exigida. La empresa se obliga a concertar el contrato con un trabajador en situación de desempleo, y quedará obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha prevista. El trabajador jubilado parcialmente puede compatibilizar la pensión que se le reconozca hasta que cumpla la edad de jubilación con la retribución por el contrato a tiempo parcial".
- Se deroga la Disposición Transitoria 3ª del ET que limitaba la contratación parcial a colectivos específicos para permitir su utilización con carácter general.

La supresión de la referencia al año y su inclusión como módulo de referencia en la regulación del contrato de fijos discontinuos, con el fin de trazar fronteras entre una y otra modalidad, tenía como objetivo "evitar la inestabilidad en cuanto a la disponibilidad horaria del trabajador contratado a tiempo parcial", según se afirmó durante la tramitación parlamentaria de aquella reforma. Sin embargo, la supresión del año como módulo de referencia supuso "expulsar las jornadas más reducidas, medidas y fijadas en términos anuales, del ámbito del contrato a tiempo parcial, sin que, (...) tales jornadas hallaran cobijo ni pudieran considerarse trabajo de carácter fijo discontinuo, a no ser que se tratara de actividades verdaderamente periódicas y cíclicas. Con ello, se dejaba fuera del contrato a tiempo parcial una parte de trabajo que efectivamente era a tiempo parcial y que, fijado en términos anuales, al no ser fijo sino de duración determinada, no podía utilizar la modalidad del fijo discontinuo ( art. 15.6 ET)",<sup>24</sup>.

El desarrollo reglamentario de la reforma del ET de 1984, se realizó mediante el Real Decreto 1991/1984, algunos de cuyos preceptos continúan actualmente en vigor en virtud de lo dispuesto en la Disposición Transitoria cuarta del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores que ha incorporado la reforma realizada en 1994<sup>25</sup>.

### **III.2.- La regulación actual después de la reforma laboral de 1994**

Sobre este panorama legislativo tiene lugar la reforma de la contratación a tiempo parcial realizada a finales de 1993, mediante la aprobación en primer lugar del Real Decreto Ley 18/1993, de 3 de diciembre de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, cuyo

---

<sup>24</sup> I. García Perrote, "El contrato a tiempo parcial" *Relaciones Laborales* nº 10. Año 1994, págs. 84 y 85.

<sup>25</sup> La Disposición transitoria cuarta del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores dice que "en lo que no se oponga a lo establecido en la presente Ley, el contrato de relevo y la jubilación parcial continuará rigiéndose por lo dispuesto en los artículos 7 al 9 y 11 al 14 del Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre , por el que se regula el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial."

desarrollo reglamentario se produce por el Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre. Posteriormente, el Real-Decreto Ley 18/1993 fue derogado por la Ley 10/1994 de 10 de mayo, que incorporó, con alguna modificación, su contenido. A su vez, la Ley 42/1994 de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social introdujo modificaciones al texto de la Ley 10/1994 y, por fin, el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, publicado el 29 de marzo de 1995, incorpora la normativa legal vigente en la actualidad que, complementada por las disposiciones reglamentarias contenidas en el Decreto 2317/1993 y las que se mantienen en vigor del Decreto 1991/ 1984, constituyen el marco normativo sobre el que se desarrolla actualmente la contratación a tiempo parcial.

Simultáneamente, se han dictado diversas disposiciones relativas al nuevo tratamiento que a efectos de cotizaciones y protección social se ha dado tras la reforma al contrato a tiempo parcial.

### **III.2.1.- Nueva concepción del trabajo a tiempo parcial después de la reforma de 1994**

La actual regulación debida a la reforma de 1994 parte de una concepción del trabajo a tiempo parcial distinta a la que hasta entonces existía. En este sentido, constituye una de las manifestaciones más evidentes de los cambios que *sobre la función del tiempo de trabajo* han tenido lugar en los últimos años, y de hecho, como la doctrina jurídica laboralista<sup>26</sup> ha captado, introduce una *ruptura conceptual con el modelo anterior, en el que la prestación del trabajo tomaba como referencia la cuantitativa relativa a su duración en el tiempo.*

---

<sup>26</sup> Vid. F. Valdés Dal Re, "Tiempo de trabajo y trabajo a tiempo parcial", *Relaciones Laborales*, núm 20, octubre 1994, pags.2 a 8.

En la perspectiva que podríamos llamar tradicional el contenido del trabajo venía dado por el tiempo de su duración, que se regía por dos reglas: por una parte, la fijación de la *duración máxima legal en cómputo semanal*, distribuida de forma *regular* a lo largo de las diversas unidades temporales (día o mes) y con los correspondientes descansos a respetar; y de otra, la fijación de *criterios rígidos y uniformes* de aplicación de la anterior, que sólo excepcionalmente podía no ser respetada.

La función asignada al tiempo de trabajo legalmente establecido conforme a tales parámetros tenía como finalidad *delimitar el contenido de las obligaciones derivadas del contrato*, y como principal la de prestar trabajo dentro de unos límites legales. Desde esta perspectiva, la reducción de la jornada y por ello poner límites al contenido de la obligación laboral forma parte de una dilatada tradición reivindicativa sindical ligada a la mejora de las condiciones del empleo cuyo objetivo es reducir la cantidad de trabajo que los trabajadores están obligados a prestar como contraprestación del salario que perciben. El resultado de esta tradicional demanda sindical unida a los incrementos de la productividad es de sobra conocido: la notable reducción y limitación de la jornada laboral alcanzada.

Esta concepción tradicional del tiempo de trabajo entra en crisis a partir de los años ochenta en algunos países de nuestro entorno y en España desde los primeros debates sobre la reforma laboral. Con anterioridad a la reforma y durante los años ochenta, el tratamiento dado desde la legalidad al contrato a tiempo parcial, como una modalidad más de fomento de empleo, era un tratamiento neutro, en la medida en que en sus dos anteriores versiones el Estatuto contemplaba el contrato a tiempo parcial, como "una réplica a escala reducida del trabajo a tiempo completo"<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup> Así lo define F. Valdés Dal Re. op. cit.

En la actual regulación del contrato a tiempo parcial se plasma la nueva concepción del tiempo de trabajo conforme a la cual, la prestación de servicios laborales fuera del tradicional modelo de prestación a jornada completa con sus correspondientes descansos retribuidos por la empresa, y el propio contrato a tiempo parcial, adquieren una nueva dimensión, que se podría resumir en el intento por convertir al empleo a tiempo parcial en *un instrumento nuevo de gestión y organización de la actividad* para atender las necesidades de *adaptación* y las demandas de *flexibilidad* de las empresas.

Mediante el contrato a tiempo parcial se pretende aprovechar las posibilidades de empleo que las nuevas actividades en los servicios y los cambios tecnológicos ofrecen, y también recuperar tareas y trabajos que, por su escasa entidad y marginalidad, aunque no constituyen medio fundamental de vida, ocupan a un notable número de personas que, bien han optado voluntariamente al mismo porque les permite compatibilizar otras actividades, o lo aceptan porque es la única forma de empleo que el mercado les ofrece<sup>28</sup>. Pero, en definitiva, sea cual sea el objetivo y las necesidades a que atienda la nueva contratación a tiempo parcial, lo que con su actual regulación se pretendería sería *activar el empleo a través de una importante medida, junto a otras, de flexibilización*.

---

<sup>28</sup> Vid *"Libro Verde. Documento que el Gobierno dirigió al Consejo Económico y Social sobre la reforma del mercado de trabajo"* págs. 32 y 33. También la Exposición de Motivos de la Ley 10 /1994.

En el documento sobre la reforma se señalaba lo siguiente: *dentro del examen de las distintas fórmulas contractuales para su adecuación a las nuevas circunstancias socioeconómicas de la década de los 90, se hace necesario considerar el escaso grado de implantación en España de las relaciones laborales a tiempo parcial. Quizás esta situación habría que atribuirle, entre otras causas, a la escasa "cultura de trabajo a tiempo parcial" que existe entre los empleadores de nuestro país. Por ello, la eventual reforma de esta modalidad de contratación debe necesariamente venir acompañada por un esfuerzo de adaptación de las técnicas de planificación y de gestión de recursos humanos de los empleadores españoles, así como de sus sistemas de organización del trabajo.....desde el convencimiento pleno de que el contrato a tiempo parcial es un instrumento útil y necesario para empresas y trabajadores, deberían introducirse mecanismos correctores que convirtieran a dicha figura contractual en elemento dinamizador del mercado de trabajo, compatible con las aspiraciones personales de muchos trabajadores, las necesidades de la empresa y la elevación de las tasas de actividad.*



Consecuentemente con ello, las principales novedades de la actual legislación, novedades cualitativas respecto a la situación anterior, se resumen en las siguientes :

- *Se suprime la anterior exigencia de no superar los dos tercios de la jornada habitual*, bastando ahora con que la prestación convenida sea inferior al tiempo considerado como habitual en la actividad de que se trate . *Se difuminan así las fronteras con el trabajo a tiempo completo*. Con la nueva regulación cualquier prestación de trabajo durante un número de horas inferior al considerado como habitual en la actividad puede ser calificado de trabajo a tiempo parcial, pero, eso sí, la comparación debe hacerse manteniendo la correspondencia con la variable temporal que se haya utilizado. Interesa destacar que cualquier jornada reducida al límite de la habitual o muy por debajo puede calificarse de contratación a tiempo parcial. De manera que el límite máximo o por arriba es la jornada habitual en la actividad y el límite mínimo hacía abajo no existe, porque la norma actual al igual que la anterior no fija ninguna duración mínima.
- Se permite expresamente el *cómputo anual*. Además, la distribución del tiempo de trabajo admite múltiples variables, porque mientras en la anterior normativa los módulos de reparto eran las "horas", cuando el tiempo de trabajo se proyectaba sobre el día o la semana, y los "días", enmarcados a su vez en semanas o mes, *el actual régimen jurídico ha establecido la base "hora"* como la única sobre la que se puede pactar la duración en su proyección a todos los módulos posibles: día, semana, mes o año.
- Otra novedad de la actual regulación es que *las prestaciones de trabajo inferiores a doce horas a la semana o cuarenta y ocho mensuales* - para cuyo cómputo se toman en consideración a todos los empleadores para los que el trabajador preste servicios a tiempo parcial con jornadas inferiores- aunque se les otorga la calificación de

contrataciones a tiempo parcial, se les reconoce una *protección social reducida*.<sup>29</sup>. Para determinar los límites semanal o mensual, en los supuestos en que se haya pactado la distribución irregular de la jornada de trabajo, salvo en los trabajadores fijos discontinuos, para el cálculo de las doce horas a la semana o las cuarenta y ocho horas al mes, se estará a lo que proporcionalmente resulte, teniendo en cuenta la jornada anual, o la correspondiente al tiempo de duración del contrato si dicha duración es inferior al año, en la actividad de que se trate.

- La *duración* del contrato puede ser *indefinida* y también *por tiempo determinado*, de acuerdo con las diversas modalidades de contratación temporal, salvo el contrato de aprendizaje.
- *Desaparece la figura del contrato fijo discontinuo* que ahora se engloba en la contratación a tiempo parcial, porque, en definitiva, es un trabajo a tiempo parcial medido en cómputo anual, con la única salvedad de que es un contrato de duración indefinida.
- *Se mantiene el contrato de relevo y el de jubilación parcial sin apenas modificaciones*.<sup>30</sup> Baste recordar que se considera contratado a tiempo parcial y acogido a la jubilación parcial el trabajador que concierte con su empresa una reducción de jornada y salario del 50 por 100, cuando reúna las condiciones generales

---

<sup>29</sup> El artículo 7.6 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social ya preveía que el Gobierno pudiera excluir del campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social correspondiente a las personas “cuyo trabajo por cuenta ajena, en atención a su jornada o a su retribución, pueda considerarse marginal y no constitutivo de medio fundamental de vida”.

<sup>30</sup> Las modificaciones han consistido en añadir la precisión "contributiva " a la pensión de jubilación teniendo en cuenta la existencia de pensiones “no contributivas”; y, por otra parte, se suprime la anterior bonificación en la cuota patronal a la Seguridad Social-50 por cien de reducción-para el caso de que el empresario al finalizar el contrato de relevo optara por su conversión en indefinido.

para tener derecho a pensión contributiva de la Seguridad Social<sup>31</sup>, salvo la edad que habrá de ser inferior a tres años, como máximo a la exigida. Simultáneamente, la empresa queda obligada a concertar un contrato de relevo con otro trabajador en situación de desempleo, debiendo mantener cubierta como mínimo la jornada que deja de realizar el trabajador sustituido por jubilación parcial anticipada.

### **III.2.2.-El cómputo anual como principal novedad después de la reforma**

A falta de otra definición en la norma del contrato a tiempo parcial<sup>32</sup>, su configuración legal como trabajo contratado para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, *simplemente inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate*, comporta un cambio de enorme trascendencia y significativos efectos, del que la Exposición de Motivos del Real Decreto 18/1993, primera norma reformadora, daba cuenta al afirmar que la nueva regulación iba a permitir, *mediante el cómputo anual de la jornada, adaptar los sistemas de organización de trabajo de las empresas a las necesidades productivas*.

El cómputo anual de horas de trabajo que puede pactarse en el contrato, así como su distribución a lo largo del año permite múltiples posibilidades de establecer un reparto

---

<sup>31</sup> Las condiciones generales, que se contemplan en el artículo 94 de la Ley General de la Seguridad Social, se concretan actualmente en estar afiliado al sistema y reunir un periodo de cotización determinado que, tras la reforma del año 1985, se cifra en quince años, de los cuales dos han de estar comprendidos dentro de los ocho últimos. En cuanto a la edad, está fijada en 65 años, por lo que para acceder a la jubilación parcial será requisito que el trabajador tenga al menos 62 años.

<sup>32</sup> La configuración legal del trabajo a tiempo parcial como el que se presta de duración inferior al habitual, difiere de la tradicional concepción de la O.I.T., que se ha venido utilizando, y conforme a la cual se considera trabajo a tiempo parcial el "efectuado de forma *regular y voluntaria* y con una duración *sensiblemente más corta* que la normal". El convenio aprobado en la Conferencia celebrada en octubre de 1994, que aún no ha entrado en vigor, entiende por "trabajador a tiempo parcial" todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable. No considera trabajadores a tiempo parcial a los trabajadores a tiempo completo que se encuentren en situación de desempleo parcial, es decir, aquellos que estén afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos y estructurales.

irregular y desigual de la jornada y su duración con horarios diversos según los días. La amplitud de la nueva configuración legal del contrato a tiempo parcial, con la salvedad de las atenuadas limitaciones de carácter general, puede plantear algunos problemas de delimitación del contrato a tiempo parcial de otras modalidades contractuales y situaciones con las que puede confundirse. Por ejemplo, como no existe fijación de una duración máxima - basta que sea inferior a la habitual -puede ser difícil distinguir un contrato a tiempo parcial de un contrato a tiempo completo en el que exista un pacto de reducción de jornada o una condición más beneficiosa incorporada al contrato. La distinción no es superflua porque dependerá de que se pacte como contratación a tiempo parcial que se pueda ajustar la cotización a la Seguridad Social a las horas efectivas o que, de lo contrario, se mantenga la cotización ordinaria.

Por otra parte, teniendo en cuenta que el contrato a tiempo parcial puede ser de duración determinada, también en ocasiones puede ser difícil distinguir un contrato a tiempo parcial de un contrato eventual. Como con la nueva regulación resulta posible en la contratación a tiempo parcial, partiendo de un módulo horario, realizar un cómputo anual, un contrato en el que se pactasen un número de horas determinadas a realizar en ciertos meses, tanto podría tener la consideración de contrato temporal a tiempo completo como de tiempo parcial de duración determinada<sup>33</sup>.

Consecuencia de la posibilidad del cómputo anual es la desaparición del anterior contrato de fijo discontinuo, que carece de razón de ser, ya que la reducción de trabajo que

---

<sup>33</sup> Para resolver la duda se ha propuesto por algún autor considerar que sólo existe contratación a tiempo parcial por duración determinada en los supuestos en que atendiendo a la duración prevista del contrato, no se trabajen todos los días hábiles comprendidos dentro de la misma, o aún trabajándose todos los días, lo sea con una jornada diaria inferior a la habitual. De no ser así, si durante el período temporal contratado se cumple completamente el número de horas habituales, se estaría ante un contrato temporal a tiempo completo, por lo que no cabría acudir al cómputo anual de horas para calificarlo como contrato a tiempo parcial. Vid.A. Pedrajas Moreno, : "Nuevo diseño legal del trabajo a tiempo parcial. Finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo". *Relaciones Laborales* núm.8. Abril 1994, pág.21.

significaba lo era con relación a la jornada habitual anual. Por ello, se considera contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido el que se concierte " para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa". Puede surgir algún problema en los casos en que el trabajo del fijo discontinuo no esté cronológicamente predeterminado en cuanto a su periodo de realización al depender de circunstancias inciertas. En tal caso la ley- art.12.2 ET- previene que "quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas serán llamados en el orden y la forma que se determinen en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria"(art.12.2 ET).

### **III.2.3.- La aplicación de los principios de proporcionalidad y equiparación respecto a determinadas condiciones de trabajo en la regulación actual**

El artículo 19 del Real-Decreto 2317/1993, establece que "los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, salvo las peculiaridades que, en función del tiempo trabajado, estén establecidas por ley o puedan determinarse por la negociación colectiva". Lo que el precepto establece es un *principio de equiparación para evitar la desigualdad de trato no razonable ni proporcionada*, lo que significa que, en aquellos supuestos en los que no sea posible aplicar la regla de la proporcionalidad, en relación a la menor duración de la jornada, ha de prevalecer la equiparación. Es el caso, por ejemplo, de los derechos de seguridad e higiene o de la interdicción de discriminación . Por el contrario, en aquellos aspectos en los que sea posible y razonable, la equiparación ha de realizarse proporcionalmente, tal como sucede en el salario y en la cotización de Seguridad Social.

El art. 2.1 del Real Decreto 1991/1984 reconocía a los trabajadores contratados a tiempo parcial "los derechos que la Ley o los Convenios reconozcan a los trabajadores a tiempo

completo", de donde se deduce que entre una y otra forma de contratación existía una especie de identidad, al no establecerse matización ni modulación que permitiera entender que trabajo a tiempo completo y trabajo a tiempo parcial no fueran lo mismo, salvo que su duración era más reducida en el segundo. Los restantes apartados de la norma fijaban reglas para aplicar la equiparación proporcional a la inferior duración de jornada de los derechos relativos a la *remuneración*, derechos de *antigüedad* en la empresa, *horas extraordinarias* y *derechos de representación*. La normativa contenida en el Real-Decreto 2317/1993, ha hecho desaparecer toda referencia a los anteriores aspectos.

La única regla que actualmente se mantiene respecto a los derechos del trabajador contratado a tiempo parcial en relación a los del trabajador a tiempo completo es la del art.19 del Real Decreto 2317/1993. Si se compara el nuevo texto con el que en términos similares establecía el art. 2.1 del Real Decreto 1991/1984, se encuentran algunas diferencias. Mientras la anterior norma decía que *los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrían los derechos que la Ley o los Convenios Colectivos reconozcan a los trabajadores a tiempo completo*, la disposición que la ha sustituido introduce una matización que podría ser relevante y que se contiene en el añadido *salvo las peculiaridades que en función del tiempo de trabajado, estén establecidas por ley o puedan determinarse por la negociación colectiva*.

Una primera lectura podría dar la impresión de que no existe variación sustancial entre una y otra redacción porque la actual se estaría limitando a decir algo que parece obvio, como es que los derechos del contrato a tiempo parcial se reconocen con la misma amplitud que en el contrato a tiempo completo, adecuándolos a la inferior duración del tiempo de trabajo. En definitiva antes y ahora se ha de reconocer los mismos derechos a los trabajadores a tiempo parcial que los que tengan los trabajadores a tiempo completo, adecuándolos a la menor duración del tiempo de trabajo para lo que bastaría una operación aritmética.

Si la concepción del tiempo de trabajo atendiera, según la perspectiva tradicional, sólo a lo cuantitativo, mayor o menor duración, la nueva redacción no habría de significar otra cosa que recordar que han de prorratearse los derechos para calcular los de los trabajadores a tiempo parcial. Sin embargo, si se considera que el tiempo de trabajo en su nueva concepción tiene una función no sólo cuantitativa para medir el contenido de la prestación laboral, sino también y a partir de ahora más cualitativa, puede empezar a dudarse de si la nueva redacción sólo estaría recordando lo que es obvio, esto es, que debe hacerse un cálculo aritmético para obtener la medida de los derechos, o si quiere decir algo más y, en tal caso, si se está tratando de incorporar elementos de medición de carácter cualitativo, porque se considera que el trabajo a tiempo parcial no es el mismo trabajo en menos tiempo, sino un trabajo distinto que por ello admitiría en algunos casos un tratamiento razonablemente diferenciado.

Las peculiaridades se podrán establecer por ley o a través de la negociación colectiva en función del tiempo de trabajo, por lo que la determinación de derechos diferentes para los trabajadores a tiempo parcial sólo podría contemplar como factores de diferenciación y elemento de medición singular la menor prestación de trabajo.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> La doctrina del Tribunal Constitucional en relación a las diferencias retributivas entre trabajadores fijos y temporales pactadas en algunos convenios colectivos puede servir también de pauta a la negociación colectiva respecto a los límites que el principio de igualdad impone a la hora de fijar condiciones diferenciadas para los trabajadores contratados a tiempo parcial. Entre otras sentencias, la de 31 de mayo de 1993, ( B.O.E. 5 de julio de 1993), recuerda que “ los convenios no pueden establecer diferencias de trato arbitrarias e irrazonables entre situaciones iguales o equiparables, y muy especialmente en caso de identidad de trabajo”. En el mismo sentido SSTC 52/1987 y 136/1987. Atendiendo al criterio de proporcionalidad, el Tribunal Constitucional ha dicho que “la duración del contrato no es un dato o factor desdeñable a la hora de establecer ciertas diferencias en las condiciones de trabajo del personal fijo discontinuo y eventual, como tampoco lo es el que atiende a las características del puesto de trabajo, ya que no es contraria al principio de igualdad la regulación diferente de aquellas condiciones si va referida a distintas actividades laborales o profesionales y responde a las peculiaridades de cada una de ellas...”. Pero también ha añadido que, si el único factor diferencial es la inferior duración del contrato, no puede servir de base que justifique un desigual trato en las condiciones laborales pactadas en convenio, lo que sucede cuando la simple eventualidad no conlleva una diferencia de tareas , como ocurría en el caso que dio lugar a la sentencia de 31 de mayo de 1993, en el que la diferencia retributiva que se analizaba no había tenido

## ***Retribuciones***

Frente a la expresa declaración realizada por el derogado art. 2.2 del Real Decreto 1991/1984 de que " la remuneración del trabajador a tiempo parcial habría de ser proporcional a la establecida por Ley o Convenio Colectivo para el trabajador de la misma categoría profesional que ocupe un puesto de trabajo a tiempo completo, teniendo en cuenta la duración del trabajo y su antigüedad en la empresa", la vigente regulación reglamentaria ha hecho desaparecer toda referencia a la remuneración. Sólo en los contratos en prácticas a tiempo parcial, el art. 4 in fine del Real Decreto 2317/1993, dice que "en el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial se reducirá el salario en proporción al tiempo efectivamente trabajado".

Aunque conforme a la anterior regulación el criterio de referencia a la categoría como término de comparación con el trabajador contratado a jornada completa, no resultara siempre seguro, porque no siempre habría de existir un trabajador en la empresa de igual categoría en el mismo puesto, sí permitía en una generalidad de casos contar con un parámetro de medición. También, en última instancia, la existencia de las clasificaciones profesionales en las Ordenanzas laborales podían ser otra forma de aproximación al establecimiento de un criterio de comparación.

En el nuevo marco normativo de la reforma, los cambios que afectan a los sistemas de clasificación profesional, son otra circunstancia a tener en cuenta en la determinación de los salarios del contrato a tiempo parcial. La sustitución de las clasificaciones profesionales con categorías minuciosamente detalladas a través de las cuales se precisaba y delimitaba el objeto de la prestación, podría ser una realidad en algunos sectores cuando finalice el proceso de derogación y sustitución de las Ordenanzas y Reglamentaciones. La nueva clasificación profesional en los Convenios, previsiblemente

---

en cuenta la naturaleza o características de las tareas de los trabajadores eventuales que las hicieran distintas de las de los fijos, pues sólo se había atendido a la condición eventual de la contratación.



más amplia en sus definiciones, flexibilizada a su vez por el nuevo concepto de *categoría equivalente* y por la nueva configuración de la polivalencia funcional, pueden afectar a la otra significativa referencia con la que, junto a la duración en el tiempo, se conformaban los criterios básicos de medición del salario(y otros derechos) en el trabajo a tiempo parcial.

Un factor de dificultad para la adecuación proporcional del salario, presente en la anterior regulación y acrecentado por la actual normativa, deriva del hecho de que, junto a la inferior duración de la jornada laboral en el trabajo a tiempo parcial, también su distribución ha de tenerse en cuenta, porque los descansos que corresponden al tiempo pactado se abonan en el salario, ya que a efectos retributivos, los descansos obligatorios son considerados trabajo efectivo.<sup>35</sup> Como el trabajo contratado a tiempo parcial permite distribuciones irregulares de la jornada, la forma en que se distribuya la realización del trabajo contratado determina mayor o menor duración de los descansos, por lo que indirectamente afectará a las retribuciones.

A partir de la reforma, la posibilidad de cómputos anuales de la jornada a efectos de determinar la duración del contrato a tiempo parcial, e incluso su misma existencia, ofrece posibilidades de distribución muy amplias de jornada, con dos efectos : reducir los descansos que al trabajo contratado corresponde y así mismo posibilitar que se considere contratado a tiempo parcial quien en cómputos inferiores al año sería considerado trabajador a tiempo completo. La incidencia sobre los salarios es doble también porque discurre en paralelo con ambos efectos de la nueva regulación.

Por último, y sin agotar toda la problemática de determinación de salarios y sus posibilidades de equiparación proporcional, el hecho de que el salario no sea solo

---

<sup>35</sup> El artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores considera salario “la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores... ya retribuyan el trabajo efectivo,cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo”.

contraprestación por unidad de tiempo trabajado, sino también el resultado de la valoración de elementos cualitativos que son objeto de retribución- incentivos de productividad, calidad del trabajo, etc.- hace que la determinación del salario no pueda tomar sólo en consideración el elemento de la menor duración, porque también eventualmente habrán de considerarse otros elementos cualitativos. Los propios convenios colectivos toman en consideración para fijar el precio de los salarios esos mismos criterios de valoración, si bien referidos a trabajos a tiempo completo, lo que comporta otro factor añadido de complejidad para calcular el valor del salario en el contrato a tiempo parcial.

Esta problemática, que ya existía en el anterior marco normativo, ahora se acrecienta porque los cambios en la regulación del contrato a tiempo parcial, se superponen a los que resultan de las nuevas regulaciones que afectan al salario. La desaparición de la estructura legal del salario contenida en la normativa precedente (Decreto de Ordenación del Salario de 1973) y su sustitución por la que se pueda pactar en la negociación colectiva, posibilita que en la determinación de los salarios cobren peso los elementos cualitativos frente a los cuantitativos e, igualmente, que los salarios variables ligados a productividad y rendimiento o incluso a los beneficios empresariales, sustituyan en una parte importante a salarios fijos medidos básicamente por unidad de tiempo contratado.

La alteración y flexibilización de los anteriores referentes hacen más difícil la aplicación de la proporcionalidad en el tratamiento salarial y en el reconocimiento de derechos a los trabajadores contratados a tiempo parcial. De ahí que, al comparar el texto del art.2.1 del Real Decreto 1991/1984, ahora derogado, con el del art.19 del Real Decreto 2317/1993, se perciban las diferencias sustanciales existentes entre ambos, que no son sólo terminológicas, sino que responden a diferentes criterios de aplicación de la regla de la proporcionalidad, más matizada en la nueva normativa, sin que ello signifique que se renuncia a la aplicación del principio de igualdad.

En este nuevo contexto, en el que la reforma ha introducido cambios importantes, puede depender de la negociación colectiva cuál sea el tratamiento de los trabajadores contratados a tiempo parcial. A través de los convenios colectivos se podrá garantizar la toma en consideración de aquellos elementos que formando parte de los que se utilicen para fijar los salarios de los trabajadores contratados a tiempo completo, deban ser objeto de tratamiento diferenciado para los contratados a tiempo parcial, a fin de que no se produzcan resultados desproporcionados o desigualdades no justificadas.

### ***Antigüedad***

Con relación a la antigüedad en la empresa y a los derechos económicos vinculados a la antigüedad, la anterior normativa preveía la forma en que debía computarse la antigüedad en la empresa del trabajador contratado a tiempo parcial. El art. 2.3 del Real Decreto 1991/1984, disponía que la antigüedad se determinaría computando el tiempo trabajado desde el ingreso en la empresa como si se tratara de un trabajador a tiempo completo. Aunque se plantearon dudas de interpretación sobre si se trataba de días naturales o días de trabajo efectivo, lo cierto es que la norma optó por buscar la equiparación con los trabajadores a tiempo completo en este aspecto.

El art. 2.3 del Real Decreto 1991/1984 ha sido expresamente derogado y también la Ley ha omitido toda referencia a la antigüedad de los trabajadores a tiempo parcial, en consonancia con la eliminación en la nueva redacción del art. 25 del Estatuto de los Trabajadores de la anterior consideración de los derechos de promoción económica por antigüedad reconocidos a los trabajadores en general. A partir de ahora, pasa a ser función de la negociación colectiva o en su caso del contrato de trabajo, determinar los derechos de promoción económica vinculados a la antigüedad -el llamado complemento personal de antigüedad-, por lo que, también con relación a los contratos tiempo parcial, serán la negociación o el contrato individual las vías para su hipotética regulación.

A la antigüedad en la empresa se vinculan una amplia gama de derechos laborales, entre los que el llamado complemento personal de antigüedad, ahora omitido en el ET, no es el más importante, porque la noción de antigüedad, (confundida en ocasiones con tiempo de servicio efectivo en la empresa, conceptos no siempre coincidentes), sirve como detonante del reconocimiento de otros derechos en la ley y en los convenios, además del meramente económico en forma de complemento salarial. El ET menciona la antigüedad del trabajador entre los criterios que habrán de tenerse en cuenta en los ascensos, junto a la formación, méritos y facultades organizativas del empresario (art. 24.2). También la ley utiliza la antigüedad como módulo para cuantificar determinados derechos. Tal ocurre con las indemnizaciones por despidos y otros supuestos de extinción del contrato<sup>36</sup>. Pero lo que es más relevante, la antigüedad es en ocasiones presupuesto para el reconocimiento de algunos derechos, como ocurre con el de la excedencia voluntaria en el art.45. 2 del ET, que exige un año de antigüedad en la empresa.

A pesar del silencio de la actual legislación sobre cómo se ha de computar la antigüedad, la anterior previsión de que "la antigüedad se determinará computando el tiempo trabajado desde el ingreso en la empresa como si se tratara de un trabajador a tiempo completo"(art.2.3 Real decreto 1991/1984), podría seguir considerándose como criterio a seguir en este aspecto, aunque matizado por la naturaleza de los derechos a que la antigüedad afecte. Así, y por citar un ejemplo, en el caso del reconocimiento del derecho a excedencia voluntaria no parece razonable que se tuviera que exigir el doble o triple de permanencia en la empresa hasta completar un año, porque sería más lógico computar la antigüedad desde que se inició la relación. En el caso de las indemnizaciones por

---

<sup>36</sup> En relación con las indemnizaciones se emplea el concepto años de servicio, y prevalece en la jurisprudencia laboral el criterio de tiempo efectivo de prestación sobre el más amplio de servicio activo. También se ha reconocido la antigüedad como criterio para fijar la indemnización cuando ésta venía reconocida por la empresa aunque no coincidiera con el tiempo de servicios efectivos.( S.T.S. 19 de diciembre de 1998). Vid. H.Merino Soldevilla. *El trabajo a tiempo parcial*. Valladolid. Lex Nova, 1994. pag.284 .

extinción del contrato, como se tienen en cuenta dos parámetros, antigüedad y salario, la cuantificación de la indemnización ya está afectada por la inferior cuantía del salario en proporción a la menor duración de la prestación por lo que no parecería razonable que la antigüedad dejase de considerarse desde el inicio de la relación. No obstante, cualquiera que sea el criterio que finalmente se adopte, se ponen de manifiesto las dificultades que para aplicar la paridad de trato existen.

### ***Horas extraordinarias***

La posibilidad de que el trabajador contratado a tiempo parcial realice horas extraordinarias, prevista en la anterior regulación, se mantiene tras la reforma, (art.35.2 del Estatuto de los Trabajadores ), con la misma limitación de que "para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas". Además, el nuevo texto del Estatuto de los Trabajadores introduce una previsión expresa, que no existía en la anterior redacción, aunque su desarrollo reglamentario implícitamente así lo reconocía, según la cual -y se supone que para despejar posibles dudas- "tendrán la consideración de horas extraordinarias a todos los efectos, incluidos los de Seguridad Social, cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada de trabajo pactada en el contrato de trabajo".

Los importantes cambios introducidos por la reforma laboral en 1994 en materia de retribución y compensación por horas extraordinarias afectan también a los trabajadores con contrato a tiempo parcial. La supresión del incremento legal del 75 por ciento del valor de la hora ordinaria, salvo que por convenio o contrato individual se fije un precio superior al de la hora ordinaria o también su compensación por descansos, constituye una medida de flexibilización de la jornada y la gestión del tiempo de trabajo, que en relación con el contrato a tiempo parcial duplica sus efectos.

Corresponde a la negociación colectiva y eventualmente al contrato individual fijar los incrementos por la realización de horas extraordinarias. No se ha planteado por el momento un problema que sí ha surgido en otros países en relación con la posibilidad de que los convenios colectivos puedan fijar incrementos de las horas extraordinarias de los trabajadores contratados a tiempo completo y no establecer esos mismos incrementos para los trabajadores a tiempo parcial<sup>37</sup>.

### ***Derechos de representación colectiva***

La anterior normativa reglamentaria (art. 2.5 del Real Decreto 1991/1994) establecía que "los trabajadores a tiempo parcial estarían representados conjuntamente con los trabajadores a tiempo completo, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores" ( Título II). La actual regulación no contiene una norma similar que, por otro lado, podría ser superflua, porque el derecho de representación de los trabajadores a tiempo parcial existe y no se discute. Otra cosa es cómo se consigue la equiparación en el ejercicio del derecho y si dicha equiparación ha de ser en algunos aspectos proporcional.

---

<sup>37</sup> El Tribunal Europeo de Justicia dictó, el 15 de diciembre de 1994, una polémica sentencia en el asunto " Angelika Helmig" en la que declara que los asalariados a tiempo parcial no pueden exigir que se les abonen las horas extrordinarias según un baremo superior si se han prestado en el tiempo de trabajo normal fijado legalmente para un trabajador de jornada completa. El Tribunal rechaza que diversos convenios colectivos alemanes incurran en discriminación y sean contrarios al art. 119 del Tratado, tras verificar que en esos convenios los trabajadores a tiempo parcial recibían por un mismo número de horas de trabajo realizadas la misma remuneración global que sus colegas que trabajan a jornada completa. Según se afirma en la sentencia, "el trabajador a tiempo parcial cuya duración contractual es de 18 horas recibe al trabajar una hora suplementaria la misma remuneración global que la del trabajador a jornada completa, por lo que no existe diferencia de trato". En favor de la tesis de la existencia de trato discriminatorio, el Abogado General argumentó recordando, como es habitual al abordar cuestiones similares referidas a la contratación a tiempo parcial, que siendo mayoría las mujeres contratadas, debía tenerse en cuenta la discriminación indirecta que puede producirse a través de un trato aparentemente neutro, sin reparar en que, cuando una mujer opta por trabajar media jornada o tres cuartos de jornada, lo hace en general porque tiene niños pequeños, un familiar mayor o un enfermo a su cargo u otras obligaciones familiares y, por ello, el "stress" que sufre cuando debe realizar horas extaordinarias puede ser el mismo que un hombre que debe volver más tarde a su casa.

Son varios los problemas que se plantean :

- cómo se han de computar los trabajadores a tiempo parcial a efectos de determinar el número de representantes a elegir para delegados de personal y miembros del comité de empresa .
- si los trabajadores a tiempo parcial tienen limitados o existe alguna peculiaridad que afecte al derecho a ser elector y elegible ( sufragio activo y pasivo).
- en el supuesto de resultar elegido, si existen limitaciones o particularidades al ejercicio de sus derechos como representante.

En relación a la primera cuestión, el art. 72.2 E.T. establece cómo han de computarse los trabajadores fijos discontinuos y los trabajadores con contrato de duración determinada. Este precepto no ha sufrido modificación después de la reforma del E.T. Lo que sí se ha reformado ha sido el contrato fijo discontinuo, que se ha diluido dentro del contrato a tiempo parcial. Antes de la reforma la doctrina defendía la aplicación analógica del art. 72.2 ET a los trabajadores a tiempo parcial, lo que tras la consideración del trabajador fijo discontinuo como trabajador a tiempo parcial se refuerza .

El art. 72.2 ET dice que "quienes presten servicios en trabajos fijos discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada estarán representados conjuntamente con los trabajadores fijos de plantilla".

El precepto contempla dos supuestos distintos: 1) trabajadores fijos discontinuos y de duración determinada superior a un año, en cuyo caso, a efectos de determinar el número de representantes se computarán como los trabajadores fijos de plantilla; y 2) trabajadores contratados por término de hasta un año que se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada doscientos días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

Si se aplicasen a la contratación a tiempo parcial los anteriores criterios, los contratos parciales superiores al año computarían como un contrato a tiempo completo fijo, mientras que en los de duración inferior al año se computarían sólo cada doscientas horas.<sup>38</sup>

Por lo que se refiere a los derechos de sufragio activo y pasivo, ni la legislación anterior ni la actual establecen particularidades, reconociéndose la plena equiparación de derechos con los trabajadores a tiempo completo, si bien, la exigencia de un tiempo mínimo de antigüedad en la empresa, establecida en el artículo 69.2 del E.T., determinará las diferencias que resulten de la forma de computar la antigüedad de los trabajadores contratados a tiempo parcial.<sup>39</sup>

En cuanto a los derechos de los representantes elegidos contratados a tiempo parcial, en virtud de la regla del art. 19 del R.D. 2317/1993, se ha de considerar que sólo excepcionalmente podrían introducirse peculiaridades que vengán determinadas de forma inevitable por el menor tiempo de trabajo, pero esas particularidades no podrían ser limitaciones ni restricciones al ejercicio del derecho. En la medida en que los derechos de los representantes constituyen en última instancia garantías de los derechos de los representados, las peculiaridades que afectasen a los representantes con contrato a tiempo parcial no podrían significar modificaciones del contenido esencial de los derechos a los que sirven y cuya representación ostentan. Sólo cabría admitir

---

<sup>38</sup> Vid., F. Durán López, "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo", en A.A.V.V. (coord.), *Comentarios a la nueva legislación laboral. Ley reformada del Estatuto de los Trabajadores, Ley de protección por Desempleo y Decretos de desarrollo*, Madrid, Tecnos, 1985, pags 67 yss. También del mismo autor "Modalidades de contratación laboral", en F.Durán López, A. Montoya Melgar y T. Sala Franco, *El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario*, Madrid, MTSS, 1987 pág. 120.

<sup>39</sup> El artículo 69.2 E.T. establece que "serán electores todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes, y elegibles los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de,



matizaciones que no afectaran al núcleo esencial de los derechos de representación, aunque también en este aspecto la negociación colectiva puede introducir criterios y pautas para llevar a cabo la adecuación a los supuesto concretos.<sup>40</sup>

### ***Trabajo a tiempo parcial e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres***

La extensión del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres, particularmente importante en algunos países de la Unión Europea, (como se pone de manifiesto en este informe), ha dado lugar a que los efectos de la contratación a tiempo parcial sobre las retribuciones y otras condiciones laborales, incluidos los derechos de protección social, considerados desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, hayan sido objeto de especial consideración, al haberse comprobado que algunas de las desigualdades de trato en las condiciones de empleo, particularmente en materia salarial, aparecen con frecuencia conectadas al trabajo a tiempo parcial.

La previsible difusión en España de la contratación a tiempo parcial, objetivo pretendido con la reforma de la legislación, homologaría en este aspecto nuestra situación con la que desde hace tiempo existe en otros países de la Unión Europea donde los índices de ocupación femenina a tiempo parcial son más elevados. De ahí que deban preverse eventuales problemas de discriminación por razón de sexo relacionados con la contratación a tiempo parcial similares a los analizados por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (Anexo III), máxime si, al igual que demuestra la experiencia europea, el trabajo a tiempo parcial creciese principalmente entre las mujeres y se “feminizase”. Por ello es interesante atender a la evolución de la modalidad

---

al menos, seis meses, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad de personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad”.

<sup>40</sup> Por el carácter excepcional de la proporcionalidad frente a la equiparación como criterio general, la jurisprudencia ha terminado por aplicar la equiparación de derechos de los representantes con un contrato a tiempo parcial, por ejemplo en materia de horas retribuidas reconociendo el mismo

en España una vez que se han establecido bases jurídicas nuevas tendentes a incrementar su utilización en el empleo asalariado.

#### **III.2.4. Transformación de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial**

La Ley 32/1984 incorporó a la reforma que realizó del Estatuto de los Trabajadores la previsión de que “por convenio colectivo podrán establecerse las condiciones que posibiliten la transformación voluntaria de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial”(artículo 12.4 del E.T. en su versión anterior a la reforma de 1994). El silencio que tras la última reforma existe respecto a esta importante cuestión provoca problemas interpretativos de los que ya se está haciendo eco la jurisprudencia<sup>41</sup>.

El problema gira en torno al procedimiento que haya de seguirse a partir de la nueva redacción del Estatuto de los Trabajadores para transformar un contrato a tiempo completo en uno a tiempo parcial y la cuestión fundamental es la de si se trata de una modificación sustancial de condiciones laborales que pudiera seguir el procedimiento previsto por el artículo 41 E.T. o si, por el contrario, se trata de una novación extintiva en cuyo caso para proceder a la transformación, a falta de otro procedimiento legalmente previsto habría de producirse primeramente la extinción del contrato a tiempo completo, bien por mutuo acuerdo entre las partes o por una decisión extintiva basada en razones económicas, técnicas, organizativas, o productivas.

En apoyo de la *modificación sustancial* se argumenta que entre el contrato a tiempo completo y el contrato a tiempo parcial sólo existen diferencias cuantitativas en tanto que se trata de un mismo contrato de trabajo con una menor jornada, por lo que, estando la

---

número de horas retribuidas, para el ejercicio de funciones de representación, que a un representante a tiempo completo.

jornada entre las condiciones que pueden ser objeto de modificación por la vía del art.41 E.T., es este el procedimiento que debe seguirse. En tal caso, si las modificaciones son colectivas, bastaría con el acuerdo previo de los representantes de los trabajadores y, si son individuales, la comunicación a éstos y al interesado, pudiendo impugnarse en ambos casos la decisión ante la jurisdicción social.

En sentido contrario, y en apoyo de la tesis de la *novación extintiva* del contrato y, por tanto, de la imposibilidad de seguir el procedimiento establecido para la modificación de condiciones, se señala la distinta naturaleza del contrato a tiempo parcial y del contrato a tiempo completo, distinta naturaleza que se reforzaría con el nuevo tratamiento legal dado a la contratación parcial, lo que no haría posible la novación modificativa de un contrato en otro distinto, pues las diferencias no son sólo *cuantitativas* sino *cualitativas*. Se añade el argumento de la imposibilidad de considerar que se trata de una modificación de las previstas en el art.41 E.T. (jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y sistema de trabajo y rendimiento), se concluye afirmando que no es una simple modificación de condiciones la que cambia la naturaleza del contrato, y no sólo la jornada, y sobre todo que afecta sustancialmente al salario, además de eventualmente incluso a la protección social y a otras posibles condiciones laborales.

Las dudas que penden sobre esta cuestión, además de generar incertidumbre en las posibles decisiones de transformación de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, podrían ya estar causando otras disfunciones, por ejemplo, en materia de protección al desempleo. Así, si se procediese a transformar un contrato a tiempo completo en uno a tiempo parcial reduciendo de forma definitiva la jornada por la vía de la modificación de condiciones y se aceptase como válida dicha vía por la jurisdicción

---

<sup>41</sup> Como exponentes de las dos tesis actualmente contrapuestas de la jurisprudencia social pueden citarse dos sentencias de Tribunales Superiores : la del TSJ de Galicia de 24 de julio de 1995, y la

social como de hecho ya ha sucedido en algún caso, podrían no tener derecho el o los trabajadores afectados a percibir la correspondiente prestación por desempleo involuntario. Por el contrario, si de forma temporal se autorizase una reducción de jornada ordinaria en al menos una tercera parte, en virtud de la autorización conferida al empresario por la autoridad laboral en un expediente de regulación de empleo, sí existiría el derecho a la prestación por desempleo, tal como resulta de lo dispuesto en el art.1.4.del Real Decreto 625/1985 de 2 de abril por el que se desarrolla la Ley de Protección por Desempleo, según la nueva redacción dada al mismo por el Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de Regulación de Empleo y de Actuación Administrativa en materia de Traslados Colectivos.

### **III.2.5. Negociación colectiva y contrato a tiempo parcial**

Una descripción del régimen jurídico de la contratación a tiempo parcial después de la reforma de 1994 no puede pasar por alto una breve referencia al tratamiento que en la negociación colectiva se está, por el momento, dando al trabajo a tiempo parcial.

La posibilidad que la nueva legislación ha reconocido a los Convenios Colectivos de regular algunos aspectos de la contratación de duración determinada, no ha alcanzado a la contratación a tiempo parcial.

Frente a la previsión legal de que los convenios colectivos puedan identificar trabajos o tareas que puedan cubrirse con contratos de obra, o que por convenio colectivo sectorial pueda modificarse la duración máxima de los contratos eventuales, entre otros ejemplos, nada se ha previsto respecto a que, por convenio colectivo, pueda afectarse la configuración del contrato a tiempo parcial. Surge así la duda de hasta dónde puede llegar el convenio colectivo en el desarrollo y aplicación de la modalidad y si es posible

---

del TSJ de Baleares de 22 de marzo de 1995.

que mediante la negociación colectiva se alteren los límites mínimos y máximos de jornada en que la Ley ha situado al contrato a tiempo parcial.

El nuevo texto del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores sólo menciona al convenio colectivo al referirse a “quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fecha ciertas, que serán llamados en el orden y forma que se determinen en los convenios colectivos”. Ha desaparecido además, como hemos visto, la anterior previsión, contenida en el párrafo 4 del artículo 12 E.T., para que por convenio colectivo pudiesen establecerse las condiciones que posibiliten la transformación voluntaria de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial. A pesar de lo cual, no existe duda respecto a todas las restantes competencias que la negociación colectiva puede asumir en relación a la contratación a tiempo parcial y que serán, todas aquellas competencias que la Ley reconoce a los convenios.

Un muestreo del contenido de los primeros convenios colectivos de ámbito estatal, sector y empresas, publicados en el B.O.E. después de los cambios legales permiten observar algunas de las pautas que se están siguiendo por la negociación respecto al contrato a tiempo parcial. No pueden establecerse, a partir de lo que es todavía una muestra reducida, conclusiones que puedan tomarse como representativas de una realidad más amplia y compleja en la que los cambios más significativos probablemente estén por producirse, en paralelo y como consecuencia de otros efectos posibles de la reforma laboral con incidencia indirecta sobre la contratación a tiempo parcial.

Es reducido el número de convenios que entre los analizados <sup>42</sup>contienen referencias a la contratación a tiempo parcial cuyas previsiones al respecto son también escasas. Los

---

<sup>42</sup> Se han analizado los convenios de ámbito estatal de sector y empresa publicados en el B.O.E. del último trimestre de 1994 y todo el año 1995. En total, 297 convenios, de los que 61 son sectoriales y el resto de empresa.

aspectos contemplados en los convenios que abordan la contratación a tiempo parcial se centran preferentemente en tres tipos de cuestiones:

- fijación de preferencias a favor de los trabajadores contratados a tiempo parcial para cubrir vacantes a jornada completa dentro de un mismo grupo profesional y centro de trabajo, supuesto contemplado en casi todos los que contienen alguna previsión sobre contratación a tiempo parcial.
- establecimiento de limitaciones a la duración de la jornada, mínima y máxima que puede contratarse a tiempo parcial
- limitaciones a la utilización de la modalidad.

Las de mayor frecuencia son las cláusulas limitando los mínimos de horas que pueden ser contratadas bajo la modalidad, cláusulas que empiezan a aparecer en algunos convenios. Así por ejemplo, se preve que “ la duración del contrato a tiempo parcial no podrá ser inferior a 12 horas a la semana o 48 horas al mes”, o que “no podrá concertarse este tipo de contratos por tiempo inferior a 15 horas a la semana o 60 horas al mes”. Es el caso del Convenio Colectivo de Fabricación de Calzado Artesano Manual y Ortopedia (B.O.E de 4 de agosto de 1995), y del Convenio Colectivo de Pastas, papel y cartón (B.O.E. de 3 de agosto de 1995). En sentido parecido se prevé en el Convenio Colectivo de la Empresa Aldeasa S.A. (B.O.E. 1 de diciembre de 1994) que “no podrán celebrarse contratos a tiempo parcial para desempeñar jornadas inferiores a las doce horas semanales o 48 mensuales, salvo circunstancias excepcionales, en cuyo caso se dará traslado de la contratación efectuada y sus motivos al comité de empresa”. Otros ejemplos de cláusulas convencionales que contemplan limitaciones horarias mínimas lo encontramos en el Convenio Colectivo de la Empresa Construcciones Aeronáuticas S.A. - C.A.S.A., (B.O.E. de 20 de abril de 1995), en el que se fija “una jornada mínima de 340 horas de trabajo anual para los contratos a tiempo parcial”, o el Convenio Colectivo de la Empresa Teleinformática y Comunicaciones S.A. (T.E.L.Y.C.O), (B.O.E. de 24 de

octubre de 1995), en el que se establece “una prestación efectiva mínima de 15 horas semanales, 60 horas mensuales y 660 al año”. En este último se contempla además la “prohibición de cubrir un puesto de trabajo con más de un contrato a tiempo parcial, siendo sólo compatible dicha contratación parcial con un contrato a jornada completa que se haya acogido a una modalidad voluntaria de reducción de jornada”.

En otros Convenios lo que se limita es la duración máxima de la jornada a tiempo parcial. Es el caso de los Convenios Colectivos de la Empresa Máquinas Automáticas de Restauración S.L. (B.O.E. de 31 de julio de 1995), o de la Mutua de Previsión Social del Personal de Fasa Renault, (B.O.E. de 3 de agosto de 1995), que definen el contrato a tiempo parcial en los términos de la regulación legal anterior a la reforma laboral, esto es, como aquel en el que se presta servicios un determinado número de horas al día o la semana, o de días a la semana o al mes, inferiores a las dos terceras partes de la proyección sobre tales períodos de tiempo de la jornada habitual en la actividad.

Un ejemplo de limitaciones a la utilización de la contratación a tiempo parcial, se encuentra en el Convenio Colectivo Estatal de Empresas Organizadoras del Juego del Bingo, (B.O.E. de 10 de noviembre de 1995), en el que además de establecer que la jornada “no podrá exceder de 20 horas semanales”, se circunscribe la utilización del contrato a la prestación de servicios durante un determinado número de horas al día, “con el único fin de cubrir el período de descanso diario o cena del resto de trabajadores”.

Especialmente significativas son las cláusulas de prohibición de realizar horas extraordinarias a los trabajadores contratados a tiempo parcial que, aunque no son todavía frecuentes, se pueden empezar a observar en alguno de los convenios consultados.

Fuera del tipo de cláusulas descritas no se encuentran previsiones relativas a otras condiciones y efectos de la contratación a tiempo parcial, por lo que puede concluirse

que el tratamiento dado por la negociación colectiva al contrato a tiempo parcial en esta primera etapa, tras la reforma de su régimen jurídico, es escaso, tanto en lo que se refiere al número de convenios que le dedican alguna atención como en cuanto a los contenidos que son igualmente pobres. Por lo que a contenidos se refiere, a la vista de los ejemplos transcritos, evidenciarían sobre todo la preocupación respecto a los posibles usos de la contratación parcial de carácter más precario, como se comprueba en las prevenciones respecto a duraciones inferiores a las que marcan en la Ley los umbrales de la distinta cobertura social, y también un cierto recelo de su posible utilización para sustituir empleo a tiempo completo, como se observa en la fijación de límites a su utilización y en el establecimiento de máximos de duración de jornada. Más allá de estas preocupaciones por el uso de la modalidad, se echarían en falta otras previsiones, como las dirigidas a ordenar y gestionar el tiempo de trabajo de común acuerdo entre empresa y trabajadores, u otras dirigidas, por ejemplo, a facilitar la conversión voluntaria de una modalidad a otra, incluso transitoriamente etc.

### **III. 2.6.- Protección social del trabajo a tiempo parcial**

#### ***III. 2.6.1.- Nuevas normas sobre cotización***

Desde que en 1980 se introduce la contratación a tiempo parcial y rompiendo con el criterio tradicionalmente seguido por la regulación de Seguridad Social, se incorpora la previsión de que en los contratos a tiempo parcial la cotización se efectuará en razón a las horas o días realmente trabajados, dicha previsión se ha mantenido y no se ha alterado tras las últimas reformas. Se ha mantenido así el criterio de que “ la base de cotización a la Seguridad Social y demás aportaciones que se recauden conjuntamente con aquella estará constituída por la retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas



trabajadas”<sup>43</sup>. La anterior previsión legal se completa con la que establece que a efectos de determinar los períodos de cotización y de cálculo de las prestaciones de Seguridad Social, incluida la protección por desempleo “se computarán exclusivamente las *horas* efectivamente trabajadas”.

No ha existido alteración sustancial al respecto. Sin embargo, sí se han incorporado algunas reglas específicas para la cotización a la Seguridad Social, a través de las cuales se detallan los cálculos y en algún caso se han establecido normas particulares como son las que fijan bases mínimas ad hoc para algunas contingencias, así como las que han fijado reglas específicas de cotización para los contratos a tiempo parcial de menor cobertura social por tratarse de jornadas inferiores a doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes.

La actual regulación, después de algunas vacilaciones de la normativa<sup>44</sup>, utiliza el *módulo horario* para cuantificar la base de cotización a la Seguridad Social, así como al Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación profesional. Conforme al art. 27 de la Orden de 18 de enero de 1995, por la que se desarrollan las normas de cotización contenidas en la Ley 41/1994 de Presupuestos Generales del Estado para 1995, “la cotización de los contratos a tiempo parcial se ha de efectuar en razón de las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas en el mes que

---

<sup>43</sup> A pesar de ello, con la nueva regulación se han producido efectos sobre los posibles costes de cotización a la Seguridad Social, al permitir que contratos que, por su duración reducida antes de la reforma cotizaban por el equivalente a un jornada completa, puedan ajustar su cotización a las horas efectivas de trabajo cuando éstas sean simplemente inferiores a las habituales en la actividad de que se trate. Este es sin duda uno de los principales efectos de la supresión de fronteras más precisas entre el trabajo a tiempo completo y el trabajo a tiempo parcial.

<sup>44</sup> El art. 4.3 del Real Decreto 18/1993, de 3 de diciembre de 1993, fijó la base de cotización en función de las retribuciones percibidas por las “horas” efectivamente trabajadas. La ley 10/1994, de 19 de mayo, incorporó junto al módulo “hora” a efectos de determinar la base de cotización las retribuciones por “días” efectivamente trabajados. La Ley 42/1994, de 30 de diciembre, volvió a establecer la base de cotización por las retribuciones percibidas por las “horas” efectivamente trabajadas, suprimiendo el módulo “día”.

se considere". El módulo horas referido al mes que se considere sirve también para establecer la *base mínima* de cotización.

Para determinar la base de cotización mensual correspondiente a las *contingencias comunes* se computan las retribuciones devengadas en el mes a que se refiere la cotización, cualquiera que sea su forma o denominación, con independencia de que hayan sido satisfechas diaria semanal o mensualmente. A estas retribuciones se adiciona la parte proporcional que corresponda en concepto de domingos y festivos, pagas extraordinarias y aquellos otros conceptos retributivos que tengan una periodicidad en su devengo superior a la mensual o que no tengan carácter periódico. A continuación, la base mensual así obtenida se redondea al múltiplo de 300 más próximo, tomándose en caso de equidistancia, el múltiplo inferior, y si el resultado es inferior a las bases mínimas previstas reglamentariamente para los trabajadores a tiempo parcial o superior a las máximas establecidas con carácter general para los distintos grupos profesionales se toman éstas o aquellas respectivamente<sup>45</sup>.

La base de cotización por las contingencias *de Accidentes de trabajo, Enfermedades Profesionales, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación profesional*, determinada con arreglo a las anteriores reglas no podrá ser superior a la establecida con carácter general y ni ser inferior a las cuantías establecidas reglamentariamente para la hora de trabajo a tiempo parcial<sup>46</sup>.

#### ***Cotización en caso de pluriempleo.***

Cuando el trabajador preste sus servicios en dos o más empresas en régimen de contratación a tiempo parcial, cada una de las empresas tiene que cotizar en razón de las

---

<sup>45</sup> Las bases máximas son las establecidas con carácter general para cada categoría profesional y las mínimas el resultado de multiplicar el número de horas por las bases fijadas reglamentariamente para el contrato a tiempo parcial por categoría y hora.

retribuciones percibidas por el mismo. Si la suma de las retribuciones sobrepasa el tope máximo de cotización a la Seguridad Social, éste se distribuye en proporción a las retribuciones abonadas en cada una de las empresas.

En los supuestos de coincidencia de prestación de servicios inferiores a doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes, computando a tal efecto las realizadas dentro de dicho límite para distintos empleadores, con otra actividad a tiempo completo o a tiempo parcial, la distribución del tope máximo sólo se efectúa para determinar las cuotas correspondientes a las contingencias protegidas comúnmente por ambas modalidades contractuales. En los anteriores supuestos se efectúa una doble distribución del tope máximo de cotización por las contingencias cubiertas de forma común por todas las modalidades contractuales y la otra exclusivamente para determinar la cotización que corresponda por el resto de las contingencias.

***Cotización en caso de reducción de jornada por razones de guarda legal.***

Siguiendo el mismo criterio de adecuación de la cotización a las retribuciones realmente percibidas en función de la jornada efectiva, la Orden del Ministerio de Trabajo de 18 de enero de 1995, que estableció las normas sobre cotización en 1995, preve que la cotización de los trabajadores/as que realicen jornada reducida por ejercer el derecho a reducción de jornada por razones de guarda legal<sup>47</sup>, se realice en función de las retribuciones, sin que pueda ser inferior a las bases mínimas por horas previstas para la contratación a tiempo parcial.

---

<sup>46</sup> Para 1996 los topes mínimos y bases mínimas de cotización aplicables en los contratos a tiempo parical se han establecido en la Orden de 11 de enero de 1996, (B.O.E. 13 de enero de 1996).

<sup>47</sup> El derecho a reducción de jornada previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se puede ejercer por quienes tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, y permite reducciones de jornada, con disminución proporcional de salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de su duración.

***Cotización en los supuestos de incapacidad temporal y maternidad.***

También se han establecido reglas específicas para los supuestos de incapacidad temporal y de los períodos de disfrute de los permisos por maternidad. Para poder calcular la base de cotización de estas contingencias en los supuestos de trabajadores/ as contratados a tiempo parcial se toma en consideración el año anterior y se dividen el importe de las bases de cotización correspondientes por el número de días cotizados en dicho período. Si el trabajador/a no acredita un año de cotización se dividen las bases de cotización del período que acredite entre los días cotizados del mismo. El resultado se aplicará exclusivamente a los días del mes a que se refiere la cotización, en el que el trabajador hubiera estado obligado a prestar servicio activo en la empresa.

***Cotización en los contratos de duración inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes.***

La especial cotización de los trabajadores contratados para prestar servicios por tiempo inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes constituye una de las innovaciones más significativas de la nueva regulación del contrato a tiempo parcial. Su cotización se produce sólo por las contingencias de Accidente de Trabajo, Enfermedades Profesionales, Maternidad y Fondo de Garantía Salarial, por ser las únicas protegidas en este caso. En el supuesto de que se presten servicios para varios empleadores, aunque aisladamente considerados no superen los límites de duración señalados, si los superan en conjunto dejan de aplicarse las normas sobre cotización y protección reducida.

La cotización específica de los trabajadores con contratos inferiores a las doce horas semanales o cuarenta y ocho al mes considerando todos los posibles contratos se efectúa con arreglo a reglas particulares previstas para estos supuestos con tipos y coeficientes distintos.

- La cotización para la cobertura de la prestación de asistencia sanitaria por contingencias comunes y la prestación económica por los descansos por maternidad, se realiza aplicando a la cuota que corresponda en función de la base y tipo de cotización el coeficiente 0,30.
- Para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplica sobre la base la prima que corresponda en función del trabajo realizado. Para la cotización al Fondo de Garantía Salarial, se aplica el tipo del 0,40 sobre la base de cotización de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Cuando los trabajadores contratados a tiempo parcial presten servicios para dos o más empresas y en ninguna de ellas alcancen el límite de doce horas a la semana o cuarenta y

ocho al mes, pero en el conjunto de las mismas se superen tales límites, todas las empresas tienen que cotizar a la Seguridad Social por la totalidad de las contingencias<sup>48</sup>.

Con las anteriores previsiones se trata de facilitar la cotización por estos trabajos contratados por horas para favorecer su cobertura social, ya que por tratarse, normalmente de actividades marginales es más frecuente que se eluda el cumplimiento de las obligaciones de afiliación y/ o alta en la Seguridad Social<sup>49</sup>.

Con el fin de que el trabajador con contrato inferior a los umbrales de jornada que dan derecho a protección social completa pueda mejorar su protección se ha modificado la regulación relativa a la situación de Convenio Especial, admitiendo que el citado Convenio es compatible con la prestación de servicios inferior a doce horas semanales o cuarenta y ocho al mes, cuando sus derechos de protección social no incluyan las pensiones de invalidez permanente y muerte y supervivencia, derivadas de contingencias comunes, y jubilación. Para admitir la compatibilidad de la cotización al Convenio Especial con las prestaciones inferiores a doce horas semanales o cuarenta y ocho al mes se ha de tener en cuenta a todos los empleadores, porque si se superan los anteriores umbrales, no existen alteraciones en la protección social, al tener que cotizar todas las empresas por la totalidad de las contingencias. También se ha excluido como causa de extinción del Convenio especial la celebración de contrato a tiempo parcial ,

---

<sup>48</sup> En este supuesto, el plazo para el ingreso de las diferencias de cotización finalizará el último día del mes siguiente a aquel en que el empresario responsable hubiera tenido conocimiento de dicha situación a través de la comunicación que a tal efecto se le haya dirigido desde la Administración. Para que la Administración de la Seguridad Social pueda comunicar la obligación de cotizar por todas las contingencias cuando se de el supuesto de varios contratos que en conjunto superen los umbrales horarios, el Instituto Nacional de Empleo, ha de remitir a la Tesorería de la Seguridad Social la información sobre los contratos a tiempo parcial que hayan sido registrados cuya prestación de servicios sea inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes.

<sup>49</sup> Cuando no se dispusiera de los documentos establecidos al efecto, las solicitudes de afiliación y/o alta pueden realizarse facilitando a las administraciones competentes y a través de fax o por cualquier procedimiento electrónico, informático o telemático, fotocopia del documento nacional de identidad

rectificándose la base de cotización del Convenio especial en la cantidad necesaria para que no se produzca la superación del tope máximo.

### ***III. 2.6.2.- Diferencias en materia de protección social de los trabajadores a tiempo parcial***

Es en el ámbito de la protección social donde se han introducido más innovaciones significativas. Es sabido que para tener derecho a la mayor parte de las prestaciones de Seguridad Social se exige como condición acreditar un período previo de cotización. En relación con los trabajadores contratados a tiempo parcial se ha venido planteando desde el mismo nacimiento de la modalidad a tiempo parcial en el Estatuto de los Trabajadores de 1980, si la reducción de jornada y paralelamente, de la cotización de tales trabajadores tendría que dar origen a reglas especiales con respecto a los periodos de carencia exigidos para tener derecho a las diferentes prestaciones.

En 1982, se dictó una Resolución de la Seguridad Social, en la que se vino a establecer la necesidad de que los periodos de carencia previstos genéricamente para cada prestación se acomodaran a los casos particulares de los trabajadores a tiempo parcial, en función de las horas o días realmente trabajados.

La aplicación del criterio de la citada resolución no ha sido uniforme porque en ausencia de una normativa expresa, la jurisprudencia social ha oscilado, sin que hasta la sentencia del Tribunal Supremo de 26 de mayo de 1993, resolviendo un Recurso de Casación para Unificación de Doctrina, haya existido un único criterio sobre cómo habrían de computarse las jornadas reducidas del contrato a tiempo parcial y su cotización a efectos de determinar la carencia de las prestaciones. La anterior sentencia, sobre la base de la inexistencia de norma que expresamente lo regule y sobre la interpretación analógica de

---

o, en caso de ser extranjero el documento identificativo, y los datos que figuran en los documentos de afiliación y/o alta. ( art. 1º.1 de la OM de 17-1-1994).

la única previsión normativa referida a la protección por desempleo<sup>50</sup>, señaló que "los días trabajados en la jornada reducida propia de la modalidad contractual a tiempo parcial, aún cuando la cotización tenga que ser efectuada por las horas trabajadas, sean computados como días de cotización a los efectos de alcanzar el periodo mínimo exigible para causar prestación". Como consecuencia de la sentencia se venía a equiparar el tratamiento que se otorga en materia de desempleo a otras prestaciones.

***Bases reguladoras de las prestaciones: computan exclusivamente las horas trabajadas.***

La nueva redacción del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores dice que "la base de cotización a la Seguridad Social y demás aportaciones que se recauden conjuntamente con aquella estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas". Y añade, "para determinar los periodos de cotización y de cálculo de la base reguladora de las prestaciones de Seguridad Social, incluida la protección por desempleo, se computarán exclusivamente las horas trabajadas. Reglamentariamente se determinará la forma de cálculo de los días de cotización exigibles equivalentes a la jornada habitual diaria en la actividad de que se trate, así como los periodos en los que los mismos habrán de estar comprendidos".

El Real Decreto 2319/1993, de 29 de diciembre, sobre revalorización de pensiones del sistema de la Seguridad Social para 1994, siguiendo con el criterio anterior, introduce un conjunto de reglas para determinar las bases reguladoras de las prestaciones, así como en relación a los períodos de cotización exigidos en el Régimen de que se trate, para causar el derecho a las mismas. Se trata de una modificación que, aplicando estrictos criterios de proporcionalidad y contributivos, reduce de la misma manera la posibilidad y cuantía

---

<sup>50</sup> El artículo 3.4º del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo, dispuso que " cuando las cotizaciones acreditadas



de las diferentes prestaciones, jubilación, invalidez, incapacidad temporal etc. En definitiva, se pone fin a la consideración como día cotizado, a efectos de reunir los periodos de carencia necesarios, con independencia de la duración diaria de la jornada, que anteriormente venía a equiparar en la práctica, por ejemplo, la cotización de un trabajador con jornada diaria de ocho horas con la efectuada por quien sólo trabajaba dos horas. Como consecuencia de ello, se restringe respecto a la situación anterior el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a las prestaciones de la Seguridad Social ya que para tener derecho a una determinada prestación un trabajador a tiempo parcial, por ejemplo a media jornada, deberá haber cotizado el doble de días que un trabajador a jornada completa.

Las nuevas reglas que se han establecido para computar cotizaciones a efectos de prestaciones se resumen en las siguientes:

- Se computan las horas o días efectivamente trabajados y, a tal fin, en el trabajo por horas, el número de días teóricos computables será el resultado de dividir la suma de las horas efectivamente trabajadas por el número de las que constituyan la jornada habitual para la actividad de que se trate. Así, un trabajador que realizase el cincuenta por ciento de la jornada habitual, cada día de cotización equivaldría a medio día computable, por lo que si requiriese 180 días como período de carencia general, equivaldría en su caso a 360 días de cotización a tiempo parcial.
- Paralelamente, se establece que en aquellos supuestos en que una parte del periodo de carencia exigible haya de estar comprendido dentro de un lapso de tiempo inmediatamente anterior al hecho que da lugar a la prestación ( hecho causante), este lapso se incremente en la misma proporción en que se reduzca la jornada efectivamente realizada respecto a la jornada habitual en la actividad correspondiente.

---

correspondan a un trabajo a tiempo parcial...cada día trabajado se computará como día cotizado, cualquiera que haya sido la duración de la jornada".

En el ejemplo anterior, el tiempo durante el cual han de reunirse las cotizaciones exigidas se tendría que incrementar al doble del previsto con carácter general. Con ello, se intenta compensar la reducción de cotización que se produce al prescindir de la ficción día trabajado/día cotizado. Esta regla, sin embargo, sólo es aplicable cuando el trabajador a tiempo parcial hubiera permanecido en tal situación al menos cinco años dentro de un periodo de quince anteriores a la fecha del hecho causante.

La estricta aplicación de la proporcionalidad en los cálculos de las cotizaciones a efectos de calcular la base reguladora y los períodos de cotización exigidos para acceder al derecho, que no se compensa ampliando el tramo temporal a que han de estar referidas las cotizaciones, pueden restringir la cobertura que el sistema de protección proporciona en relación a la jubilación, invalidez, orfandad, viudedad, pensiones en favor de familiares etc., al reforzar los elementos contributivos y proporcionales, frente a los de reparto.

### ***Prestación económica por maternidad***

Con relación al subsidio por maternidad, el Real Decreto 2319/1993 estableció una regla específica, en virtud de la cual se ampliaba a dieciocho meses anteriores al hecho causante ( parto o la fecha de la resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento) el tiempo durante el que se han de reunir los 180 días cotizados, que se exigen para tener derecho a prestación, frente a la regla general para los trabajadores a tiempo completo que consideraba el año anterior. La Ley 42/1994 ha ampliado el tiempo en el que ha de estar comprendida la cotización a los cinco años anteriores, lo que a pesar de la anterior regla específica para los contratados a tiempo parcial que lo fijó en

dieciocho meses, permite pensar que el lapso temporal se amplía también a cinco años en el caso de estos últimos<sup>51</sup>.

### ***Prestaciones económicas por incapacidad temporal***

La prestación económica por incapacidad temporal, establecida por el porcentaje de la base de cotización calculada de forma específica para esta contingencia, sólo se abona durante los días contratados como de trabajo efectivo, en los que el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal, lo que constituye otra novedad de la reforma de la cobertura social del contrato a tiempo parcial.

### ***Desempleo***

De acuerdo con el artículo 221.1 de la Ley General de la Seguridad Social, “ la prestación o el subsidio por desempleo serán incompatibles... con el trabajo por cuenta ajena, excepto cuando éste se realice a tiempo parcial, en cuyo caso se deducirá del importe de la prestación o subsidio la parte proporcional al tiempo trabajado...”.

La norma contenida en el art. 12 del ET ha previsto, que, al igual que ocurre con las prestaciones del sistema de Seguridad Social, para determinar los periodos de cotización y de base reguladora de la prestación por desempleo se computen exclusivamente las horas trabajadas, lo que supone, una reducción de la anterior cobertura por desempleo.

### ***Subsidio de desempleo***

---

<sup>51</sup> No obstante, surge la duda de si la ampliación del tramo temporal a cinco años establecida con carácter general rige para los trabajadores a tiempo parcial frente a la regla específica que en relación con la prestación por maternidad introdujo en estos casos el Real Decreto 2319/1993, de 29 de diciembre. Teniendo en cuenta la finalidad de la reforma de la Ley 42/1994 de 30 de diciembre, que no es otra que ampliar la cobertura de la maternidad y, no existiendo razones que justifiquen el mantenimiento de tal regla específica, que en todo caso respondía al criterio de favorecer el cumplimiento de los requisitos de acceso a la prestación en los contratos a tiempo parcial, podría interpretarse que la nueva norma más favorable, posterior y de rango superior es aplicable a los contratados a tiempo parcial. Con ello, se estaría favoreciendo la protección de la maternidad de las trabajadoras a tiempo parcial que son mayoría en la modalidad.

En relación a la protección por desempleo del nivel no contributivo o asistencial, a partir de 1 de enero de 1994, se ha reducido la cobertura del subsidio de los trabajadores desempleados como consecuencia de la pérdida de un empleo a tiempo parcial. La cuantía del subsidio por desempleo- 75 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente, excluida la parte proporcional de pagas extraordinarias- se reduce en proporción a las horas previamente trabajadas, en los siguientes supuestos: cuando se haya agotado la prestación por desempleo y existan responsabilidades familiares, cuando no teniéndolas, el desempleado haya agotado la prestación contributiva por tiempo de al menos doce meses de duración y tenga más de cuarenta y cinco años de edad en el momento del agotamiento, cuando no se tenga derecho a prestación contributiva pero se hayan cotizado al menos tres meses y se tengan responsabilidades familiares, también en el subsidio de prejubilación y de los desempleados de larga duración. Mediante la introducción de la proporcionalidad se refuerza el carácter contributivo de una prestación que sin embargo se califica como asistencial. La finalidad, como ocurre en los demás supuestos en los que se ha introducido la proporcionalidad en el reconocimiento de derechos derivados del trabajo parcial es impedir que quienes hayan cotizado menos por estar empleados en un trabajo a tiempo parcial puedan equipararse en la prestación asistencial a quienes han trabajado ha tiempo completo y percibir la misma cantidad de subsidio.

***Menor cobertura social de los contratos a tiempo parcial de duración inferior a doce horas semanales o cuarenta y ocho al mes***

Por último, afecta a los derechos de protección social la diferencia en la cobertura de prestaciones que se dispensa a los trabajadores cuya prestación de servicios sea inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho horas al mes, en cuyo cómputo se tienen en cuenta a todos los empleadores para los que el trabajador preste servicios a tiempo parcial con jornadas inferiores a las citadas. Estos trabajos, considerados marginales, tienen una protección social reducida porque entre las contingencias no cubiertas

destacan las pensiones de jubilación, invalidez , viudedad (salvo las derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional), el desempleo, las prestaciones por hijo a cargo y las prestaciones derivadas de accidente no laboral o enfermedad común, salvo la maternidad. La reducción de la protección se corresponde con la reducción de la cotización<sup>52</sup>.

---

<sup>52</sup> La menor protección social de los contratos a tiempo parcial de carácter marginal, motivó que los sindicatos CCOO, UGT. y diversos colectivos sociales y profesionales se dirigieran al Defensor del Pueblo para que interpusiera recurso de inconstitucionalidad, por ese y otros motivos, relacionados con diversos preceptos de las Leyes 10/1994, 11/1994, y 14/1994. El informe del Defensor del Pueblo, descartó la posible inconstitucionalidad, afirmando, que “son la marginalidad de la actividad desarrollada, en función del tiempo por el que se extiende, y el hecho de que no constituya medio fundamental de vida, los elementos que aportan la objetividad, la razonabilidad y la proporcionalidad suficientes para no poder considerar injustificada la diferencia que, en el campo de la protección social, se establece entre unos y otros trabajadores contratados a tiempo parcial. En relación a al ámbito de la protección social que el artículo 41 de la Constitución impone, entre otras muchas sentencias del Tribunal Constitucional, la 184/1993, de 31 de mayo, señala que “el artículo 41 de la Constitución convierte a la Seguridad Social en una función estatal en la que pasa a ocupar una posición decisiva el remedio de situaciones de necesidad, pero tales situaciones han de ser apreciadas y determinadas teniendo en cuenta el contexto general en que se producen y en conexión con las disponibilidades del momento y las necesidades de los diversos grupos sociales”. La sentencia del mismo Tribunal 65/1987, de 21 de mayo, señala que “el legislador dispone de un amplio margen de libertad en la configuración del sistema de Seguridad Social y en la apreciación de las circunstancias socioeconómicas de cada momento a la hora de administrar recursos limitados para atender a un gran número de necesidades sociales”. Los solicitantes de la petición dirigida al Defensor del Pueblo argumentaron su tesis a favor de la posible inconstitucionalidad desde la perspectiva de la discriminación indirecta que podría tener lugar debido a que, “como el mismo Gobierno proponente de la Ley había reconocido la modalidad contractual a tiempo parcial tiene como destinatario principal a la fuerza de trabajo femenina...”.

Por otra parte, el Convenio 175, sobre el trabajo a tiempo parcial adoptado por la O.I.T. en su Conferencia de 24 de junio de 1994, que no ha entrado en vigor y está pendiente de ratificación, contiene determinadas previsiones sobre la menor cobertura en los sistemas de Seguridad Social respecto a los trabajadores a tiempo parcial cuyos ingresos y duración del tiempo de trabajo sean inferiores a límites mínimos, señalando en el artículo 8, que podrán ser excluidos del alcance de cualquiera de los regímenes de seguridad social, salvo cuando se trate de prestaciones de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales. Respecto a otras condiciones de trabajo -terminación de la relación laboral, vacaciones pagadas, días feriados y licencias de enfermedad también prevé un trato no equivalente, excepto en caso de maternidad. El artículo 8.2 del Convenio señala que “los límites mínimos o umbrales de ingresos y duración del tiempo de trabajo deberán ser lo suficientemente bajos con el fin de que no quede excluido un porcentaje indebidamente elevado de trabajadores a tiempo parcial”, además, se añade, que tales límites se deberán revisar periódicamente.

## **IV. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA: EVOLUCIÓN Y PERFILES**

### **IV.1. Consideraciones previas**

El objetivo de este apartado es realizar un seguimiento del trabajo a tiempo parcial en España, tratando de determinar las características personales, familiares y laborales asociadas al mismo. Para ello se ha optado por usar la EPA<sup>53</sup>, por presentar claras ventajas frente a otras fuentes: en primer lugar, permite un estudio de la evolución temporal (debido tanto a su carácter trimestral como al hecho de que los individuos permanecen en la muestra durante seis trimestres consecutivos); en segundo lugar, ofrece una completa información sobre la situación laboral de los individuos (tipo de contrato, jornada, rama de actividad, ocupación...); por último, contiene características personales y familiares de los encuestados, lo que permite introducir la composición familiar como una de las posibles variables explicativas.

Frente a estas cualidades de la EPA, no puede dejar de mencionarse un inconveniente, la falta de información sobre los ingresos de los individuos. Para paliar esta carencia se ha de acudir a otras fuentes, si bien no son tan apropiadas para realizar un estudio detallado del trabajo a tiempo parcial. Una primera posibilidad sería analizar los datos de la *Encuesta de Presupuestos Familiares* (EPF), que contiene información detallada sobre los gastos y los ingresos de los hogares. Sin embargo, la EPF tan sólo incluye una pregunta sobre si se trabaja más o menos de 13 horas y sólo se refiere a un momento del tiempo (1990), por lo que no parece apropiada para el estudio. La segunda posibilidad la

---

<sup>53</sup> Cabe recordar que la EPA se basa en un criterio mixto entre las clasificaciones *subjetiva* y *objetiva* que se mencionaron en el capítulo I: clasifica como ocupados a tiempo parcial a todas las personas que afirman que su jornada es de ese tipo, pero toda persona que declare trabajar menos de 30 horas es considerada a tiempo parcial, cualquiera que sea su propia consideración, y toda persona que trabaje más de 35 horas a la semana es considerada a tiempo completo; así pues, sólo en el intervalo

ofrece la *Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clases* (ECBC), que contiene mucha información sobre las características personales y laborales de los individuos, incluidos los ingresos individuales y familiares. Sus principales limitaciones son que, como la EPF, se refiere a un único año (1991) y que su tamaño muestral es bastante reducido (unos 2.500 individuos con información sobre ingresos). El indudable interés de contar con información relativa a los ingresos hace que merezca la pena analizar sus resultados, con las debidas cautelas.

Los resultados obtenidos de la ECBC se contrastarán con los de la *Encuesta Piloto sobre Ganancias y Subempleo* anexa a la EPA del segundo trimestre de 1990, que contiene la misma información que ésta. No obstante, su carácter de encuesta piloto hizo que el tamaño muestral fuera aún más reducido que el de la ECBC (unos 1200 asalariados), de modo que el contraste es también limitado. Habrá que esperar por tanto a la ya inminente publicación de los resultados del primer ciclo del *Panel de Hogares* de la EPF, con una muestra más amplia referida a 1994, para confirmar o refutar los resultados obtenidos con las encuestas anteriormente citadas.

Es preciso subrayar que el concepto de trabajo a tiempo parcial utilizado en este análisis se aleja en alguna medida del criterio jurídico analizado en el capítulo III anterior, sobre todo desde que la reforma laboral permitió que, para el cómputo de horas para que la jornada fuera considerada parcial, se tomase como periodo de base el año en vez de la semana o el mes, ya que en la EPA la información se recaba sobre una semana determinada en cada trimestre (*semana de referencia*). Aunque sería deseable contar con información relativa al tipo de contrato, las encuestas disponibles no recogen esta información, que por otra parte seguramente sería difícil de recabar<sup>54</sup>. Finalmente, los

---

30-35 horas prima la autoclasificación frente a la clasificación según número de horas habitualmente trabajadas.

<sup>54</sup> A este respecto, cabe mencionar que la EPA contiene una pregunta sobre tipo de contrato en el caso de los contratos temporales. No parece, sin embargo, que las respuestas a esta pregunta sean muy

datos relativos a contrataciones a tiempo parcial recogidos por el INEM sólo permiten cuantificar su número, pero no analizar las características de las personas contratadas y de sus puestos de trabajo que constituyen el objeto del análisis.

Una segunda diferencia digna de mención entre los datos obtenidos y los que se deducirían de una perspectiva jurídica es que los primeros corresponden a todos los ocupados a tiempo parcial, ya sean trabajadores por cuenta propia o por cuenta ajena. En cambio, cuando se hace referencia al "contrato a tiempo parcial" es evidente que se está hablando de una relación laboral por cuenta ajena. La razón por la cual se ha adoptado este enfoque estriba en que el fenómeno del trabajo a tiempo parcial seguramente tiene unas características que sobrepasan las fronteras del trabajo asalariado, aunque indudablemente este último sea el principal componente, como también lo es en el caso del empleo en general. Merece la pena no limitar estrictamente el análisis al empleo asalariado para tratar de aprehender el fenómeno en un contexto más amplio.

Ha de exponerse, por último, una tercera salvedad en cuanto al análisis que se presenta a continuación: sólo se estudiarán los empleos principales, no los secundarios o complementarios. El motivo es que la información que se suele tener de los segundos empleos es mucho más deficiente que la de los primeros. Por otra parte, la significación social de los segundos empleos realizados a tiempo parcial, que seguramente lo son en muchos o todos los casos, es muy inferior a la que tienen estos empleos cuando son considerados por los individuos como su empleo principal. Cuestión distinta, que sí se analizará, es la de los trabajadores a tiempo parcial en su empleo principal que lo compatibilizan con un segundo empleo, lo que les conferiría en realidad la cualidad de trabajadores a tiempo completo.

---

fiabes, como pone de manifiesto el hecho de que la mayor parte de ellas corresponden a "Otros tipos de contratos temporales". El hecho de que en la EPA haya un único informante sobre la situación de todos los miembros del hogar seguramente subyace a este problema.



Parece conveniente, para concluir esta introducción, introducir algunas reflexiones e hipótesis sobre la naturaleza y factores explicativos del trabajo a tiempo parcial, que aportarán un marco analítico conductor del análisis.

Es preciso señalar que tales reflexiones se ceñirán sobre todo al trabajo asalariado, por varios motivos. En primer lugar, la heterogeneidad del colectivo que trabaja por cuenta propia, tanto entre sus diferentes categorías (principalmente empleadores, autónomos y ayudas familiares) como dentro de cada una de ellas (sobre todo en el trabajo autónomo, que muestra un amplísimo rango de variación), haría necesario desarrollar un conjunto de reflexiones bien complejo para tratar de aprehender los motivos por los que se trabaja a tiempo parcial por cuenta propia. Complejidad que, a la postre, oscurecería las conclusiones básicas que se obtengan en el estudio sin aportar matices indispensables: justo esa variedad de situaciones haría que, finalmente, el trabajo por cuenta propia no presentara ningún motivo definido para desempeñarse a tiempo parcial capaz de cambiar los resultados de un análisis global frente a uno solamente para los asalariados<sup>55</sup>.

En segundo lugar, no puede olvidarse que la jornada es, en principio, una decisión del trabajador por cuenta propia, o al menos no existen rigideces institucionales que le “obliguen” a realizar jornadas de duración no deseada. Cabe, por tanto, que los motivos por los que se trabaja por cuenta propia a tiempo parcial no sean sino aquellos que, dentro de una elección individual sobre ocio y renta, se analizarán para los asalariados, si acaso con menos restricciones que estos últimos para optar por el tiempo parcial.

No hay que descartar, sin embargo, un mayor impacto en este colectivo de la situación económica general, que si es mala se traduciría antes en un menor tiempo de trabajo que en un abandono de la actividad o, al contrario, en una jornada mucho mayor que la

---

<sup>55</sup> El contraste que se ha realizado en las principales variables, analizando sólo a los asalariados y comparando lo obtenido con los resultados para todos los ocupados, parece confirmar este extremo, pues las líneas generales -pesos, tendencias, etc.- no varían.

“normal” en el intento de compensar la pérdida de rendimiento de la actividad, repercusiones en todo caso distintas de la de una mala situación económica en los asalariados, entre los que la traducción más frecuente sería la pérdida del empleo.

Por último, el trabajo asalariado es al que habitualmente se hace referencia, aunque sea de forma implícita, en las discusiones sobre el trabajo a tiempo parcial. Es asimismo sobre el que tratan de actuar las políticas de empleo, y es la base para las fórmulas de “reparto del trabajo” desde una perspectiva micro o macroeconómica actualmente a debate<sup>56</sup>.

Centrándose pues en el trabajo asalariado cabe preguntarse a qué responde el auge que se ha venido observando en los últimos tiempos en la mayoría de los países europeos, como ya se ha visto en el capítulo II. Resulta útil plantear tres tipos de argumentos, relacionados respectivamente con la demanda (o sea, las empresas) del mercado de trabajo, con la oferta (los trabajadores), y con las políticas de empleo (el Estado).

- ***Factores de demanda***

Desde el punto de vista de la demanda, debe recordarse que históricamente el trabajo a tiempo parcial surge, sobre todo en los países nórdicos, como una respuesta de las empresas a la escasez de mano de obra, lo que les llevó a intentar atraer hacia el mercado de trabajo a mujeres casadas con responsabilidades familiares y que no podían o no querían desempeñar un trabajo en régimen de jornada completa.

---

<sup>56</sup> Puede indicarse de cualquier forma que, según la EPA del cuarto trimestre de 1995, tanto entre los trabajadores por cuenta propia como entre los asalariados el motivo de más peso para trabajar a tiempo parcial era el tipo de actividad desarrollado (41,3 y 41,6 por 100 respectivamente). En el resto de respuestas contempladas por la encuesta, dos destacaban por su diferencia entre ambos grupos: “no encontrar trabajo a tiempo completo”, que suponía un 5,8 por 100 de las contestaciones de los ocupados por cuenta propia frente a un 28,6 por 100 de las de los asalariados; y “obligaciones familiares”, que era un 14,6 por 100 para los primeros y un 5,9 por 100 para los segundos.

Una vez establecido el nuevo tipo de contrato, y una vez ajustados los métodos de gestión de personal a las peculiaridades del mismo, surgen otro tipo de ventajas. La más importante es que el trabajo a tiempo parcial dota a la empresa de capacidad para ajustar con mayor precisión sus necesidades de mano de obra cuando éstas no alcanzan a ser las necesarias para tener un trabajador a tiempo completo. Algunos sectores económicos, como el comercio o la hostelería, resultan paradigmáticos a este respecto, pues existe una clara dispersión de la demanda en el tiempo, produciéndose "picos" en determinadas horas o días. Desde un punto de vista más general, el auge de determinadas actividades, principalmente relacionadas con los servicios, en las que la gran producción en serie característica de la industria deja de ser predominante, junto a los cambios experimentados por la propia producción industrial, en la que ya no prima tanto la estabilidad productiva como la necesidad de hacer frente con rapidez a los cambios de la demanda, unidos a los nuevos métodos de producción y gestión (por ejemplo el famoso *just-in-time*) que esas evoluciones conllevan, elevan las necesidades empresariales de contar con los instrumentos necesarios para llevar a cabo esos ajustes de la mano de obra que utilizan. De ahí que el contrato a tiempo parcial, como uno de los elementos que posibilitan dicho ajuste, pueda desempeñar un papel significativo. Un posible aspecto de esa capacidad de ajuste es el interés de la empresa en retener a trabajadores valiosos que quieren abandonar su empleo por razones ajenas al trabajo (el caso de las mujeres muy cualificadas que deciden salir del mercado de trabajo para dedicarse a la crianza de los hijos es un ejemplo claro)<sup>57</sup>.

Otra posible ventaja del trabajo a tiempo parcial tiene que ver con los costes salariales asociados a este tipo de contrato. A este respecto, existen aspectos por los cuales el trabajo a tiempo parcial es más barato y otros por los cuales puede resultar más caro.

---

<sup>57</sup> R. Tarling (ed.), *Flexibility and Labour Markets*. Academic Press, 1987. A. Hunt (ed), *Women and Paid Work*. MacMillan Press, 1988.

En principio, si se mantiene lo que se podría denominar "equivalencia", es decir, que los costes laborales son fijos por hora, independientemente del número de horas que se trabaje, puede afirmarse que el trabajo a tiempo parcial es neutral con respecto al trabajo por cuenta ajena en lo que a costes se refiere. Sin embargo, hay razones para pensar que tal equivalencia no se mantiene necesariamente: en primer lugar, el salario del trabajador a tiempo parcial puede ser menor, por ejemplo si por su especial vinculación con el entorno laboral tiene menos posibilidades de acumular algunos pluses que no responden a incrementos de productividad; en segundo lugar, el salario bruto pagado a un trabajador a tiempo parcial podría ser inferior al de un trabajador a tiempo completo si de su menor vinculación con la empresa resultase una capacidad de negociación salarial menor. La posibilidad de que se dé este tipo de "discriminación salarial" (con o sin intervención de la negociación colectiva, aunque es probable que ésta tienda a limitarla) no puede descartarse<sup>58</sup>.

En sentido contrario el coste por hora de un trabajador a tiempo parcial podría resultar más alto si, por ejemplo, existe un nivel salarial mínimo por debajo del cual no está dispuesto a trabajar. A la empresa podría seguir interesándole contratar a este trabajador si la alternativa fuera un trabajador a tiempo completo, más barato por hora pero más caro en total y ocioso durante una parte de la jornada.

Un aspecto complementario es el de los costes laborales no salariales. De nuevo aquí existen razones para pensar que el trabajador a tiempo parcial puede resultar más caro o más barato. En la medida en que haya costes que no puedan calcularse en función del número de horas trabajadas sino en función del número de personas el trabajo a tiempo parcial resultará más caro por hora. En esta categoría cabe citar los costes de

---

<sup>58</sup> De hecho, es algo observado en los escasos estudios realizados. En N. Carrasco, "El empleo a tiempo parcial: evolución reciente y tendencias". *Economistas* nº 70. Colegio de Economistas de Madrid, 1996, se citan dos estudios en este sentido, uno realizado en Estados Unidos en 1995 y otro relativo a Canadá, realizado en 1986.

contratación, formación, o extinción y, en general, los de gestión de personal, que tienen un componente fijo al margen de su proporcionalidad con el tiempo trabajado. Por otra parte, puede suceder que el trabajador a tiempo parcial resulte más barato si no tiene acceso a diversas prestaciones o ventajas sociales que la empresa sólo concede a sus trabajadores a tiempo completo (tales como planes privados de pensiones, retribuciones en especie, acceso a los servicios de la empresa, seguros complementarios, etc.). También resultará más barato el trabajador a tiempo parcial si, como sucede por ejemplo en España desde la última reforma laboral<sup>59</sup>, deja de estar protegido en las contingencias de desempleo y jubilación si trabaja menos de un determinado número de horas.

Otra cuestión importante se refiere a las diferencias de productividad entre los trabajadores a tiempo completo y parcial. Como en los casos anteriores, existen razones para pensar que el trabajo a tiempo parcial puede ser más productivo, al reducirse al máximo los tiempos muertos que toda actividad laboral prolongada comporta<sup>60</sup>, pero también puede serlo menos, al estar el trabajador menos motivado en su trabajo (al tener menos posibilidades de promoción) y menos identificado con los intereses de la empresa y, por consiguiente, esforzarse menos.

- ***Factores de Oferta***

Desde el lado de la oferta el trabajo a tiempo parcial se configura como una opción que permite compatibilizar las tareas laborales en el mercado con las tareas domésticas; como se ha apuntado antes, éste fue el origen de su desarrollo en los

---

<sup>59</sup> Vid. el capítulo III.

<sup>60</sup> Cuando el gobierno español introdujo en 1983 la norma que estipulaba una jornada semanal máxima de 40 horas, muchas de las empresas afectadas por la medida respondieron a la misma elevando la productividad de sus trabajadores. En buena medida ese aumento de productividad se produjo mediante recortes en los tiempos muertos aludidos. Estos datos proceden de la *Encuesta sobre*

tiempos recientes. Naturalmente también permite, por extensión, compatibilizar las actividades laborales con otro tipo de actividades como los estudios. Hay por tanto razones por las que el trabajo a tiempo parcial puede ser una opción deseable.

A este respecto, sin embargo, cabe postular al menos dos posibles usos del trabajo a tiempo parcial: para algunas personas puede tratarse de una opción permanente, en el sentido de que no se plantea la necesidad o el interés de acceder más tarde o más temprano a un empleo a tiempo completo; para otras puede tratarse de una opción que conciben como algo temporal, en espera de acceder a un puesto de mayor duración (por ejemplo, al término de los estudios) o de volver a un puesto que se ocupaba de forma completa anteriormente y que se deja parcialmente para realizar otras tareas, por ejemplo el cuidado de los hijos o la dedicación a actividades formativas.

Ahora bien, el problema se plantea cuando el trabajo a tiempo parcial se configura como una opción no deseada para el trabajador, que le impide acceder no sólo a un mayor número de horas de trabajo sino también a una carrera profesional acorde con sus aspiraciones. Este sería el caso de quien quisiera trabajar más horas pero no encontrase un empleo que se ajustara adecuadamente a sus intereses. Puede haber también personas que hayan dejado un empleo a tiempo completo para dedicarse a otras actividades y que, posteriormente, cuando desean regresar al mercado de trabajo sólo puedan acceder a un empleo a tiempo parcial (aunque también podría suceder que, tras el periodo de abandono del mercado de trabajo, sólo desearan volver a tener una vinculación parcial con el mercado de trabajo).

En todas estas decisiones por parte de los trabajadores influye de forma decisiva el entorno familiar. De hecho, podría concebirse el trabajo a tiempo parcial como una

---

*Organización del Tiempo de Trabajo*, realizada en 1984 por el Ministerio de Economía, precisamente para evaluar la norma aludida.

opción que, ante las restricciones institucionales en cuanto a la jornada laboral (normalmente una persona no puede decidir trabajar 6,5 horas si la jornada habitual del centro de trabajo es de 8 horas) permite ajustar la cantidad de tiempo que el hogar familiar desea trabajar en función de su renta y sus preferencias entre ocio y trabajo<sup>61</sup>.

- ***Políticas de empleo***

Desde el punto de vista de los poderes públicos, el trabajo a tiempo parcial ha sido tradicionalmente una forma de trabajo desincentivada. En los años 50 y 60 -“época dorada” del crecimiento europeo- se primaba la creación de empleo indefinido y a tiempo completo y los sistemas de Seguridad Social se establecían desde el punto de vista de los años trabajados y no en relación con las horas. La crisis económica de la década de 1970 y el auge concomitante del paro llevaron a una progresiva implantación del contrato a tiempo parcial y, junto a ésta, a plantear la necesidad de que los sistemas de Seguridad Social fuesen neutros respecto a la duración de la jornada. En tiempos más recientes se ha ido más allá, en un intento de incentivar de forma clara el trabajo a tiempo parcial como una medida de lucha contra el desempleo mediante el reparto de trabajo. Estos incentivos pueden ser de diversa índole e ir desde el abaratamiento de los costes no laborales (mediante la reducción de la protección social de estos trabajadores) hasta incentivos de tipo fiscal o relacionados con las prestaciones por desempleo (por ejemplo, permitiendo que los perceptores de prestaciones puedan trabajar a tiempo parcial sin perder totalmente sus derechos). La última reforma laboral española pertenece claramente a este tipo de políticas de fomento de los contratos a tiempo parcial.

---

<sup>61</sup> Por ejemplo, cuando se plantea la cuestión del reparto de trabajo con disminución proporcional de los salarios, se olvida el efecto, llamado a veces "del trabajador añadido", que puede producir la reducción de la renta total familiar en el sentido de aumentar el número de miembros que pueden buscar empleo, por lo que se busca una reducción del paro por una parte y se genera un aumento del mismo por otra.

Un aspecto complementario de estas políticas es la preocupación que el auge de este tipo de empleo puede suscitar, sobre todo en la medida en que el trabajo a tiempo parcial se configure como una fórmula de contratación más "precaria", es decir, peor remunerada, más inestable, con menores posibilidades de carrera, con peores condiciones generales de trabajo y con una protección social más limitada, que el trabajo a tiempo completo. Dado el peso importante que tienen las mujeres en el trabajo a tiempo parcial, cabe plantear que en la medida en que el empleo a tiempo parcial sea más precario en el sentido anteriormente expuesto, y no tiene por qué serlo necesariamente, el fomentarlo sólo redundará en un incremento (o perpetuación) de la discriminación laboral por razón de género.

Todas estas reflexiones constituyen un marco apropiado para el análisis del trabajo a tiempo parcial. Aunque las limitaciones estadísticas no permitan profundizar en algunas de ellas, servirán como punto de referencia para el propósito de estudio y caracterización del trabajo a tiempo parcial en España que se presenta en los siguientes apartados.



## IV.2. Evolución del trabajo a tiempo parcial en España, 1987-1995

### IV.2.1. Datos generales

De la evolución del trabajo a tiempo parcial desde el segundo trimestre de 1987 hasta el segundo de 1995, para el total de la población, varones y mujeres (gráfico IV.1) cabe resaltar, en primer lugar que el porcentaje de ocupados a tiempo parcial ha crecido a lo largo del período analizado. No obstante, se observa un salto en la serie en el primer trimestre de 1992. Este incremento, que coincide en el tiempo con el cambio metodológico de la EPA, se mantiene en períodos posteriores, siendo más pronunciado a partir del tercer trimestre de 1994. No hay ningún motivo aparente para que en 1992 se registrara este aumento del tiempo parcial, por lo que hay que pensar que está relacionado con el cambio de metodología de la EPA, si bien es cierto que la única modificación que se introduce en la pregunta sobre el tipo de jornada es la ampliación de los motivos por los que se trabaja a tiempo parcial<sup>62</sup>.

Si la evolución general refleja un aumento de los ocupados a tiempo parcial es debido, principalmente, al aumento de las tasas de parcialidad entre las mujeres. Los hombres, además de tener unos porcentajes considerablemente inferiores de ocupación a tiempo parcial, han seguido una evolución distinta a la de las mujeres. Si bien es cierto que también en su caso se produce un aumento de la tasa de parcialidad a partir de 1992, el incremento observado los sitúa en niveles que todavía pueden considerarse muy modestos, y en cualquier caso muy inferiores a los de las mujeres: en 1995, el 3 por 100 de los varones ocupados lo hacen a tiempo parcial, frente al 2 por 100 de 1992; en el

---

<sup>62</sup> Esta es también la opinión del Ministerio de Economía, que en su publicación electrónica *Series*, incluye una nota en el cuadro de trabajo a tiempo parcial indicando que el salto de 1992 se debe al cambio metodológico introducido en la EPA.

caso de las mujeres, las cifras correspondientes son del 17 por 100 en 1995, frente a menos del 14 tres años antes.

El aumento del peso del empleo a tiempo parcial es, por definición, el resultado del hecho de que este tipo de empleo está creciendo más deprisa que el empleo a tiempo completo (si los dos tipos de empleos crecen a la misma tasa, el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial permanece constante; si crece más deprisa el empleo a tiempo parcial, el porcentaje aumenta; si crece más despacio, el porcentaje disminuye). Lo interesante, sin embargo, es que, considerando el periodo posterior a 1992<sup>63</sup>, el empleo a tiempo parcial crece en todos los años, mientras que el empleo a tiempo completo disminuye en 1993 y 1994. El carácter industrial de la crisis del empleo de 1993-94 (sector en el que, como se verá, el trabajo a tiempo parcial está poco implantado) quizá explique estas diferencias. No parece muy probable que se estuvieran produciendo fenómenos de sustitución de empleo a tiempo completo por empleo a tiempo parcial, sobre todo dado el escaso uso que se ha hecho de algunos mecanismos institucionales tendentes a facilitar procesos, limitados bien es verdad, de ese tipo (contrato de relevo y de sustitución de mayores de 64 años).

Por otra parte, y en relación con lo anterior, puede decirse que el trabajo a tiempo parcial es un fenómeno mayoritariamente femenino. Entre el 75 y el 80 por 100 de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres (gráfico IV.2). Sin embargo, se observa una tendencia interesante: el peso de las mujeres en el empleo a tiempo parcial tiende a disminuir, de tal forma que a finales de 1995 -último dato disponible- 3 de cada 4 ocupados a tiempo parcial eran mujeres; mientras, el peso del empleo femenino con respecto al total sigue una pauta de ascenso ligera pero constante.

---

<sup>63</sup> Para evitar la ruptura metodológica de la EPA en ese año.

Un último aspecto que merece la pena analizar se refiere al peso del trabajo asalariado en el empleo a tiempo parcial. Como se indicó en la introducción, cuando se habla de trabajo a tiempo parcial parece que se está pensando principalmente en el trabajo por cuenta ajena. Por esa razón resulta imprescindible contar con una valoración cuantitativa de la importancia de este grupo en el conjunto del empleo a tiempo parcial (gráfico IV.3) desagregada por sexos: el porcentaje de asalariados es inferior en el caso del empleo a tiempo parcial que en el empleo a tiempo completo; sin embargo, esta diferencia es mucho menos acusada en el caso de las mujeres. Podría decirse que para los varones el trabajo a tiempo parcial se configura mucho más como una actividad por cuenta propia, con los componentes de voluntariedad que ello probablemente comporta, mientras que para las mujeres el trabajo por cuenta propia sólo produce una diferencia mínima entre el tiempo parcial y el tiempo completo.

#### **IV.2.2. Número medio de horas trabajadas a tiempo completo y a tiempo parcial**

Tanto en el trabajo a tiempo parcial como en el trabajo a tiempo completo las mujeres tienen una jornada habitual inferior a los hombres (gráficos IV.4 y IV.5), pero la diferencia es proporcionalmente mayor en el caso del tiempo parcial (en torno al 10 por 100, frente al 5 por 100 aproximadamente en el caso de los varones). Podría afirmarse, pues, que el trabajo a tiempo parcial de las mujeres es "más parcial" que el de los hombres. Visto desde otra perspectiva, la jornada media de las mujeres a tiempo parcial representaba en 1995 el 43 por 100 de la jornada media de las mujeres a tiempo completo, mientras que esa proporción era del 46 por 100 en el caso de los hombres.

La evolución temporal de la jornada media sigue aproximadamente la misma tendencia en los dos tipos de jornada y para los dos sexos, con excepción del dato anómalo de 1988 en el caso de los hombres. En términos generales parece haber una estabilidad bastante notable en la jornada media de los trabajadores a tiempo parcial, en torno a 18

horas en el caso de los varones y 16,5 en el de las mujeres, con una ligera disminución entre 1994 y 1995.

En este sentido, merece la pena conocer (gráfico IV.6) si el número de asalariados que trabaja menos de 12 horas ha aumentado de forma significativa tras la reforma laboral de 1994, en la que se introduce una disminución de las cargas (y las prestaciones) sociales para estas personas<sup>64</sup>. Entre las mujeres se observa que, a partir del cuarto trimestre de 1993, cuando la reforma empieza a discutirse<sup>65</sup>, se produce cierto aumento -del 23 al 26 por 100- en el porcentaje de las que trabajan 12 horas o menos a la semana. De todos modos, se trata de un aumento que se produce de una vez, lo que parece insuficiente para explicar el incremento de la tasa de parcialidad registrada a partir de 1992 y, sobre todo, en 1994. En el caso de los varones, que registran a lo largo de todo el periodo cifras sensiblemente menores, el aumento parece algo más acusado, si bien la tendencia no es uniforme y parece romperse en los últimos trimestres.

Estos datos, con las cautelas ya apuntadas en cuanto a su alcance, puesto que sólo se refieren a una parte de las posibles reducciones de cargas y prestaciones sociales, parecen sugerir que la reforma laboral y el aumento observado del número de contratos a tiempo parcial que se han venido realizando en el INEM acogiéndose a la misma no se han traducido en una mayor utilización de la fórmula más barata que ofrece esta figura para los empresarios, es decir, los contratos en los que se estipula una duración semanal de la jornada inferior a las 12 horas. Diríase que los nuevos contratos a tiempo parcial más bien recogen toda una serie de modalidades de contratación que han dejado de existir o

---

<sup>64</sup> La reforma introduce estas reducciones para las personas que trabajen menos de 12 horas a la semana o 48 horas al mes. Esta segunda posibilidad no puede ser analizada con los datos disponibles, por lo que deben tomarse con las cautelas oportunas.

<sup>65</sup> El decreto de reforma de los contratos se aprueba, de hecho, en ese trimestre, a primeros de diciembre de 1993. Los datos de la EPA se refieren al conjunto del trimestre, por lo que su fecha de referencia (mediados de noviembre) es algo anterior a la aprobación del mencionado decreto.

que ahora son consideradas como contratos a tiempo parcial, al permitirse el cómputo anual (fijos discontinuos, contratos temporales de corta duración).

### **IV.3. Perfil del trabajo a tiempo parcial: incidencia y caracterización**

Para determinar el perfil de los trabajadores a tiempo parcial se han realizado dos tipos de análisis complementarios que hacen hincapié en aspectos diferentes del problema. Por una parte, se estudia cuáles son las variables (personales: edad, nivel de estudios; familiares: relación con la persona principal, tipo de familia y Comunidad Autónoma; y del puesto de trabajo: situación profesional, rama de actividad, ocupación y tipo de contrato) más proclives a que la jornada de trabajo sea a tiempo parcial. Para este análisis, que se ha denominado de "incidencia", se han construido *tasas de parcialidad*, que recogen, para cada valor de las distintas variables consideradas, el porcentaje de ocupados a tiempo parcial. Para no sobrecargar en exceso de datos el análisis, el cálculo se ha realizado para los varones y las mujeres en 1987, 1991 y 1995. A la hora de presentar los resultados obtenidos, se han elegido como referencia las tasas de parcialidad de las mujeres en 1995 y ordenado las series de cada variable de mayor a menor tasa de parcialidad, salvo en la representación gráfica de las variables "edad" y "estudios" que mantienen su secuencia natural.

La tasa de parcialidad no debe interpretarse como concentración en términos absolutos de empleo a tiempo parcial, sino más bien como la probabilidad (bruta, es decir, sin tener en cuenta la influencia de otras variables) de que la jornada de trabajo sea a tiempo parcial. De hecho, no siempre van asociadas las dos situaciones. Por ejemplo, el grupo de mujeres mayores de 65 años presenta tasas de parcialidad del 35 por 100, lo que debe interpretarse de la siguiente forma: de todas las mujeres ocupadas mayores de 65 años, hay un 35 por 100 que trabaja a tiempo parcial; ahora bien, se está hablando de un porcentaje sobre sólo 6.000 mujeres. Dicho con otras palabras, una persona mayor de 65

años que trabaje tiene una probabilidad bastante elevada de hacerlo a tiempo parcial, pero son relativamente pocas las mujeres de más de 65 años que trabajan.

En segundo lugar, y para complementar el análisis anterior, se estudia la distribución de los trabajadores a tiempo parcial según los distintos valores de las variables consideradas. Este análisis, denominado de "caracterización" de los trabajadores a tiempo parcial, pues sirve para delimitar sus características principales, se ha realizado para el período 1987-95, comparando este colectivo con los ocupados a tiempo completo. Lo que se analiza, pues, no es el peso del tiempo parcial en el empleo total sino las distribuciones del trabajo a tiempo parcial según las distintas variables consideradas.

#### **IV.3.1. Edad**

##### ***Incidencia***

En el año 1995 las tasas más altas de parcialidad aparecen en los dos extremos de la variable, tanto para varones como mujeres (gráfico IV.7). El grupo de 65 y más años tiene el mayor porcentaje de ocupados a tiempo parcial, aunque esto no es significativo ya que se trata de un grupo poco numeroso. El grupo de los más jóvenes tiene también una tasa más elevada que el resto, siendo también relativamente poco numeroso. Salvo para estos dos grupos, las tasas de parcialidad por edades oscilan en una banda reducida, sin que puedan resaltarse grandes diferencias. Quizá lo más destacable sea el aumento de las tasas de parcialidad de los jóvenes de ambos sexos que, en el caso de los varones, acentúa la forma de "J" (con un fondo muy ancho) de la curva por edades y, en el caso de las mujeres, hace que dicha curva pase de ser casi generalmente ascendente a tener más claramente forma de "U".

### *Caracterización*

De las características de los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, tanto varones como mujeres, desde el punto de vista de su edad (cuadro IV.1) lo más destacable, en el caso de los varones, es la concentración de los ocupados a tiempo parcial en el grupo de los más jóvenes; ésto se cumple además en todos los años considerados y con una cierta tendencia a aumentar, a diferencia de lo que sucede con los trabajadores a tiempo completo. Puede decirse, pues, que los varones que trabajan a tiempo parcial tienden a ser jóvenes (un 45 por 100 de ellos tiene menos de 30 años en 1995) y, en todo caso, son más jóvenes que los que lo hacen a tiempo completo. Cuando se toman valores medios (gráfico IV.8) aparece un claro “rejuvenecimiento” de los trabajadores a tiempo parcial frente al aumento de la edad media de los trabajadores a tiempo completo, sobre todo durante el periodo reciente de crisis económica.

En el caso de las mujeres lo que más llama la atención es que entre las de tiempo completo el grupo de edad menos numeroso es el de 30-44 en todos los años, mientras que entre las de tiempo parcial los porcentajes de los tres grupos son muy parecidos, observándose una ligera tendencia a que las mayores de 45 años supongan mayor porcentaje que el resto. Ello implica que las mujeres que trabajan a tiempo parcial son, en promedio, mayores que las que lo hacen a tiempo completo, si bien en los últimos años las diferencias se han acortado extraordinariamente por la disminución de la edad media de las trabajadoras a tiempo parcial y el notable aumento de dicha edad para las que trabajan a tiempo completo.

Para completar este análisis se ha recalculado la edad media considerando únicamente a los asalariados para descontar la posible influencia de los autónomos y ayudas familiares, cuya edad puede ser diferente de la de los que trabajan por cuenta ajena. Aunque, en grandes líneas, los resultados se mantienen (gráfico IV.9), cabe resaltar que las

asalariadas, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, tienden a ser más jóvenes que las que no lo son.

### **IV.3.2. Nivel de estudios**

#### ***Incidencia***

La desagregación en función del nivel de estudios y el sexo (gráfico IV.10) muestra que las mujeres que están trabajando y tienen niveles bajos de estudios presentan la mayor tasa de parcialidad (27 por 100), mientras que cuando tienen estudios superiores el porcentaje se reduce en diez puntos (16,6 por 100). No ocurre así entre los varones, para los que, aunque no se aprecian diferencias importantes, son los estudios superiores los que se relacionan con una mayor parcialidad (4,8 por 100), sin olvidar que estas tasas son muy inferiores a las femeninas. Esto lleva a preguntarse si se está creando trabajo a tiempo parcial para los niveles de cualificación más elevados. Los resultados parecen indicar que este fenómeno no es cierto en el caso de las mujeres, pero que puede ser válido (aunque numéricamente poco significativo) para los varones.

#### ***Caracterización***

Sobre las características de los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial -tanto varones como mujeres- desde el punto de vista de su cualificación debe destacarse el menor nivel de estudios terminados que, por término medio, presentan las mujeres ocupadas a tiempo parcial. De hecho, en todos los años su media está por debajo de la correspondiente a las ocupadas a tiempo completo, mientras que en los varones sucede lo contrario (gráfico IV.11). Sin embargo, también es palpable otro resultado importante: el nivel medio de estudios de las mujeres que trabajan a tiempo parcial ha crecido de forma bastante significativa en los últimos años.

Dado que el peso de los valores extremos de la distribución (los que no tienen estudios y los que tienen estudios superiores) puede estar influyendo en los promedios, hay que



tener en cuenta la proporción de personas en cada nivel (cuadro IV.2). Ello permite concluir que el aumento observado del número medio de años de estudios de las mujeres que trabajan a tiempo parcial parece corresponder más a un acusado descenso del número de mujeres que no tienen estudios que a un aumento significativo de las que tienen estudios superiores. Dicho con otras palabras, el proceso de "cualificación" que se observa probablemente se halla más relacionado con factores generacionales que con los mayores requisitos de los puestos: prácticamente todas las mujeres jóvenes, cuyo peso en el empleo a tiempo parcial ha aumentado, tienen al menos estudios primarios.

### **IV.3.3. Posición familiar**

#### ***Incidencia***

Tres posiciones familiares engloban el 95 por 100 de la población española: la *persona de referencia* (o persona principal, o cabeza de familia), su cónyuge y sus hijos. Pues bien, mientras entre los varones son los hijos los que tienen un mayor porcentaje de ocupación a tiempo parcial (gráfico IV.12), entre las mujeres son las hijas -salvo en 1995- quienes ostentan el menor, y son las cónyuges las que arrojan la mayor tasa de parcialidad (18 por 100 en 1995).

Es importante resaltar que no hay apenas parcialidad entre las personas principales del hogar, es decir, el ocupado a tiempo parcial no suele ser el cabeza de familia (sobre todo entre los varones): si el ocupado a tiempo parcial es una mujer será mayoritariamente la cónyuge; si es un hombre, será su hijo. Por tanto, aunque no se pueda determinar si la mujer casada trabaja a tiempo parcial porque le conviene o porque se ve abocada a ello a partir de una división sexual del trabajo doméstico que le asigna un papel preponderante en las tareas del hogar, estos datos sugieren una clara concordancia entre los roles familiares y el trabajo a tiempo parcial.

### *Caracterización*

Una vez estudiada la incidencia de la parcialidad según la relación con la persona de referencia, puede atenderse a la caracterización del trabajo a tiempo parcial en función de esta variable (cuadro IV.3). Como se acaba de ver, las mujeres que trabajan a tiempo parcial son mayoritariamente cónyuges de una persona de referencia, mientras que los varones son personas principales o hijos, resultados sin duda relacionados con la edad. Un dato que merece la pena destacar es que el porcentaje de personas principales es muy similar en el caso de las mujeres que trabajan a tiempo completo y a tiempo parcial, si bien se observa una ligera tendencia al aumento en el caso de las primeras. Dicho con otras palabras, el trabajar a tiempo completo no supone para las mujeres tener una mayor propensión a adquirir el papel de persona principal del hogar.

Para completar el análisis, pueden estudiarse otras características de cada una de las tres posiciones familiares consideradas, relativas principalmente a la situación del hogar en el que viven: tamaño medio; existencia de dos o más rentas laborales; importancia del tipo de hogar formado por pareja con hijos; presencia de hijos menores y mayores; y situación con respecto a la actividad del cónyuge (en el caso de las personas principales), de la persona principal (en el caso de los cónyuges) y de ambos (en el caso de los hijos, en cuyo caso se trata de sus padres, cuando los dos están presentes en el hogar).

Las características más sobresalientes de los tres grupos identificados son las siguientes:

- **Personas principales:**

En el primer grupo, correspondiente a las personas principales (cuadro IV.4), ya se ha indicado que ésta era la posición predominante en el caso de los varones que trabajaban a tiempo parcial mientras que sólo representaba un 10 por 100 de las mujeres.

En lo que se refiere a los primeros, cabe destacar que el tamaño del hogar es algo inferior en el caso de los trabajadores a tiempo parcial frente a los trabajadores a

tiempo completo, lo que se debe sin duda al tipo de hogar en que viven (en torno al 50-55 por 100 de ellos vive en hogares formados por parejas con hijos, porcentaje bastante mayor, 75 por 100, en el caso de los trabajadores a tiempo completo). Del mismo modo, la presencia de hijos tanto menores como mayores tiene una menor incidencia en el caso de los trabajadores a tiempo parcial. Sin embargo, estos trabajadores viven en mayor medida en hogares en los que hay al menos otra persona ocupada, la cual en una proporción significativa (en torno al 40 por 100) también trabaja a tiempo parcial.

En cuanto a las mujeres, no existen grandes diferencias entre las trabajadoras a tiempo parcial y completo, como ya se había observado en lo referente a su importancia cuantitativa, aunque las primeras tienden a vivir en hogares algo mayores. Sin embargo, la forma familiar de una pareja con hijos es igual de poco significativa en los dos tipos de jornadas, representando en torno al 10 por 100 de las mujeres que son personas principales. Ésta es seguramente la razón por la cual los hogares en los que la mujer es persona principal presentan tamaños sensiblemente inferiores a los de los hogares encabezados por hombres.

- **Cónyuges:**

El segundo grupo, correspondiente a los cónyuges (cuadro IV.5), es el que contiene a la mayoría de las mujeres ocupadas a tiempo parcial. En efecto, el 60 por 100 de las ocupadas a tiempo parcial son cónyuges frente al 40 por 100 de las ocupadas a tiempo completo, mientras apenas existen varones clasificados como cónyuges de la persona principal, cualquiera que sea su tipo de jornada, por lo que se hará abstracción de ellos en los comentarios.

Las mujeres que trabajan a tiempo parcial no son muy diferentes de las mujeres que trabajan a tiempo completo en lo que a las características analizadas se refiere, aunque cabe señalar los puntos siguientes:

- ~ el tamaño del hogar en el que viven es algo mayor, probablemente debido a que el porcentaje de ellas que trabaja en hogares formados por una pareja con hijos también es algo mayor.
- ~ en su mayor parte conviven con otras personas ocupadas, pero la proporción es más baja que en el caso de las mujeres que trabajan a tiempo completo (86 frente a 83 por 100 en 1995); visto desde su otra perspectiva, para el 17 por 100 de las mujeres que trabajan a tiempo parcial (equivalentes a unas 70.000 mujeres) su trabajo constituye la única renta laboral del hogar.
- ~ la gran mayoría está casada con una persona ocupada pero la incidencia del paro del cónyuge es algo mayor que entre las trabajadoras a tiempo completo (10 por 100 en 1995 frente a 8 por 100 en ese mismo año).
- ~ por último, las mujeres a tiempo parcial tienen un cónyuge ocupado a tiempo parcial en una proporción claramente superior a la de las mujeres a tiempo completo, aunque los porcentajes son en ambos casos muy reducidos (en torno al 5 por 100 en el caso de las primeras y en torno al 1 por 100 en el de las segundas).

- Hijos:

En el tercer grupo, correspondiente a los hijos (cuadro IV.6), ya se ha visto que se trata de una posición que tiene una mayor importancia relativa en el caso de los varones que en el de las mujeres (un 40 por 100 de los varones que trabajan a tiempo parcial ocupan esta posición frente a un 20 por 100 aproximadamente de las mujeres).

Cabe resaltar los siguientes resultados:

- ~ un porcentaje muy elevado (entre el 75 y el 80 por 100 en el caso de los varones, y entre el 70 y el 75 por 100 en el caso de las mujeres) de los trabajadores a tiempo parcial hijos de la persona principal aporta una segunda o tercera renta laboral a su hogar. Estos porcentajes son algo menores en el caso de los hijos de la persona principal que desempeñan su trabajo a tiempo completo.
- ~ el tipo dominante de hogar en la sociedad española (pareja con hijos) es algo más acusado en el caso de los varones que trabajan a tiempo parcial que en los que trabajan a tiempo completo. Sin embargo, no se observan grandes diferencias en el caso de las mujeres. Puede decirse, por tanto, que el trabajo a tiempo parcial masculino corresponde en mayor medida a hijos que viven con sus dos progenitores, conclusión que no es aplicable al trabajo a tiempo parcial femenino.
- ~ la actividad de los padres tiende a ser mayor en el caso de los hijos que trabajan a tiempo parcial que en el de los que lo hacen a tiempo completo; tal afirmación es válida tanto si se considera la ocupación como si se considera el paro, y lo mismo si se atiende a la persona principal (muy mayoritariamente el padre) o a su cónyuge (cuando está presente en el hogar; se trata en casi todos los casos de la madre).

- ~ la actividad laboral a tiempo parcial de los padres y de los hijos parece estar correlacionada: el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial cuyo padre y, sobre todo madre, trabajan a tiempo parcial es superior al correspondiente a los trabajadores a tiempo completo.

#### **IV.3.4. Tipo de hogar**

##### ***Incidencia***

Para analizar las tasas de parcialidad según el tipo de hogar se ha construido (gráfico IV.13 y cuadro IV.7) una tipología de hogares a partir de la existencia o no de un núcleo de pareja en la familia, la presencia o no de otras personas adultas, y la edad del hijo menor, variable ésta considerada fundamental desde el punto de vista del análisis de la actividad laboral de los miembros de la familia<sup>66</sup>.

En el caso de los varones, vivir en un hogar en el que no haya hijos o, si los hay, que sean mayores de 22 años es la situación familiar que comporta mayores tasas de parcialidad. Estas tasas aumentan además (aunque de forma poco significativa) con la edad del hijo menor, aspecto muy ligado con lo que se señaló sobre la relación con la persona principal, ya que son los hijos los que más se ocupan a tiempo parcial.

En cambio, en el caso de las mujeres las tasas crecen cuando crece la edad del hijo menor, aunque esta tendencia está menos clara en 1987 y 1991 que en 1995. En la medida en que se esté hablando de las cónyuges de la persona de referencia, cabría pensar que el trabajo a tiempo parcial parece configurarse, en España, más como una opción para compatibilizar el trabajo extradoméstico con el cuidado de hijos relativamente mayores que para atender a los hijos pequeños. Cuando se abandona el

---

<sup>66</sup> Para un análisis más detallado de esta tipología y su aplicación al caso español, Vid. I. Cebrián y G. Moreno, "Tipos de hogares y su incidencia en las decisiones laborales". *Revista de economía y sociología del trabajo* nº 19-20. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1993.

mercado de trabajo en edades de crianza -y está claro que se sigue abandonando, aunque con menos intensidad que en el pasado<sup>67</sup>-, parece que se hace totalmente, dejando de trabajar, y no compatibilizando a través del tiempo parcial crianza y empleo.

### ***Caracterización***

Observados los tipos de hogares cuyos ocupados presentan una mayor probabilidad de trabajar a tiempo parcial, es interesante atender a la distribución de los trabajadores a tiempo parcial según el tipo de hogar, comparándola -como en otros casos- con la distribución correspondiente a los trabajadores a tiempo completo (cuadro IV.8).

Entre los varones, la incidencia de los hogares en los que existe una pareja es mayor en el caso de los que trabajan a tiempo completo (77,4 por 100 frente al 70,3 de los trabajadores a tiempo parcial); esta diferencia es atribuible a los hogares unipersonales y monoparentales, que representan el 13 por 100 de los que trabajan a tiempo parcial frente al 6,5 de los que lo hacen a tiempo completo. Los hogares formados por parejas con hijos menores de 16 años tienen un peso algo mayor entre los hombres que trabajan a tiempo completo (40,2 frente a 31,7 por 100).

En el caso de las mujeres, la diferencia fundamental se encuentra en la mayor incidencia en el tiempo parcial de los hogares formados por parejas con hijos cuya edad está entre los 6 y los 22 años: representan el 41,7 por 100 de las trabajadoras a tiempo parcial frente al 35,5 de las trabajadoras a tiempo completo; no se aprecian diferencias en los hogares con hijos menores de 6 años. Ello tiende a confirmar la idea anterior de que el trabajo a tiempo parcial femenino está relativamente concentrado en mujeres con hijos que ya han superado las edades en que requieren una dedicación más intensiva.

---

<sup>67</sup> A este respecto Vid. L. Garrido, *Las dos biografías de la mujer en España*, Instituto de la Mujer, 1993.

### **IV.3.5. Comunidad autónoma**

#### ***Incidencia***

La estructura de las tasas de parcialidad por comunidades autónomas (gráfico IV.14) parece mantenerse estable a lo largo del periodo considerado, a excepción del año 1991, que muestra un comportamiento algo errático. Centrándose en las mujeres, en 1995 la Comunidad Valenciana es la que presenta una tasa de parcialidad más elevada: casi 1 de cada 4 ocupadas allí lo es a tiempo parcial. Otras cuatro comunidades presentan tasas sensiblemente superiores a la media nacional: en orden descendente, Aragón, Castilla y León, País Vasco y Navarra. En el otro extremo, cinco comunidades, además de Madrid, tienen tasas de parcialidad claramente inferiores a la media: en orden ascendente, Asturias, Cantabria, La Rioja, Baleares y Galicia.

Estas diferencias entre regiones probablemente están ligadas a sus distintas estructuras productivas. Así, el llamativo resultado de Madrid, que tiene la menor tasa de parcialidad para varones y mujeres en los tres años considerados, podría deberse a su peculiar estructura productiva, dominada por el sector público y los servicios. Sin embargo, como se verá más adelante (en el epígrafe 5), esta explicación no está clara: por alguna razón difícil de aprehender, la Comunidad de Madrid registra una menor tendencia al trabajo a tiempo parcial, incluso cuando se descuenta la influencia de otras variables como la rama de actividad, la ocupación, las características demográficas y el nivel de estudios.

#### ***Caracterización***

Para completar este análisis se ha comparado la distribución regional del empleo a tiempo parcial con la correspondiente a los trabajadores a tiempo completo (cuadro IV.9). Pese a las distintas tasas de parcialidad regionales, la distribución territorial del empleo a tiempo parcial no puede obviamente diferir mucho de la distribución del empleo a tiempo completo, porque el tamaño de las comunidades subyace a esta distribución. Puede apuntarse no obstante que las tres primeras comunidades (Cataluña, Andalucía y



Comunidad Valenciana) contienen cerca de la mitad de los trabajadores a tiempo parcial -tanto varones como mujeres-, mientras que su peso en el empleo a tiempo completo es inferior (ligeramente por encima del 40 por 100), y que en cambio Madrid, pese a ser la Comunidad menos propensa al empleo a tiempo parcial, ocupa el cuarto lugar en cuanto a su peso en el empleo a tiempo parcial frente al segundo en el empleo a tiempo completo.

#### **IV.3.6. Situación profesional**

Dado que ya se ha estudiado la importancia del trabajo asalariado en el empleo a tiempo parcial y a tiempo completo, en este epígrafe sólo se atenderá a la incidencia del trabajo a tiempo parcial en función de la situación profesional, dando por conocida su caracterización (gráfico IV.3).

Las mayores tasas de parcialidad (gráfico IV.15), tanto en el caso de los varones como en el de las mujeres, se dan en las “ayudas familiares” (26 y 14 por 100, para cada sexo en 1995). Ello parece razonable, ya que tal situación profesional es la que más se presta a compatibilizar la actividad laboral con otras como el estudio y el cuidado del hogar.

Más llamativa resulta la tasa de parcialidad de las mujeres asalariadas en el sector privado: en 1995 un 20 por 100, esto es, una de cada cinco de ellas, trabajaba a tiempo parcial, mientras la correspondiente tasa masculina apenas superaba el 2 por 100. Asimismo, era notable la diferencia entre las tasas de parcialidad de las asalariadas que trabajaban en el sector privado y en el público, cuando en el caso de los varones apenas había diferencias.

Estas distancias tan amplias entre las tasas de parcialidad femeninas en el sector público y en el privado sugieren que quizá en el primero es menos interesante recurrir al trabajo a tiempo parcial porque las jornadas efectivas son más reducidas y existe una mayor flexibilidad para compatibilizar el trabajo doméstico y el extradoméstico. Para comprobar esta hipótesis se ha calculado la jornada media habitual y efectiva de los varones y las

mujeres que trabajan a tiempo completo y a tiempo parcial en el sector público y en el privado (cuadro IV.10).

Dos resultados de este cálculo merecen comentario. En primer lugar, la diferencia entre tiempo completo y tiempo parcial es más acusada en el sector privado, como lo demuestra el hecho de que la jornada media a tiempo completo es mayor que en el sector público mientras que la de tiempo parcial es menor. Esta situación se mantiene si se consideran tanto las jornadas habituales como las efectivas. En segundo lugar, y sobre todo, la jornada efectiva de las mujeres en el sector público es de sólo algo más de 33 horas, muy cerca del valor a partir del cual la estadística considera tiempo parcial (30 horas). Así pues, aunque en sentido estricto es correcto decir que en el sector público la incidencia del trabajo a tiempo parcial es menor que en el sector privado, los datos mencionados sugieren que el trabajo a tiempo parcial tiene otras connotaciones y características en el sector público que hacen que no sea tan interesante recurrir a esa forma de trabajo.

#### **IV.3.7. Rama de actividad**

Tras combinar en un mismo estudio las tasas de parcialidad y el peso de las distintas ramas en el empleo a tiempo parcial, se han seleccionado las veinte categorías de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas que presentaban la mayor tasa de parcialidad (cuadro IV.11)<sup>68</sup>. Estas veinte ramas suponen aproximadamente el 40 por 100 del empleo global en todos los años, mientras que representan alrededor de las tres cuartas partes del empleo a tiempo parcial, porcentajes bastante similares para varones y mujeres. En general, y como cabía esperar, parece existir una clara relación entre el trabajo a tiempo parcial y el tipo de actividad económica en que se trabaja.

---

<sup>68</sup> Debe señalarse que los datos de 1995 se basan en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas establecida en 1993 (CNAE-93), por lo que las ramas no son estrictamente comparables con las de los años anteriores.

En el caso de los varones la mayor participación en el empleo a tiempo parcial corresponde a agricultura, hostelería y comercio al por menor, seguidas de cerca por la educación. La ordenación de estas ramas varía ligeramente de unos años a otros, pero sin que estos cambios sean significativos.

Por lo que respecta a las mujeres, y con referencia principalmente al año 1995:

- ~ una de cada cuatro trabajadoras a tiempo parcial lo hace en la rama de servicio doméstico, en la que el tiempo parcial representa algo más de la mitad de las mujeres del sector (recuérdese que la tasa de parcialidad media femenina es del 16,6 por 100);
- ~ el 12 por 100 de las trabajadoras a tiempo parcial trabaja en la rama de servicios empresariales o en la de actividades recreativas, culturales y deportivas, en las que el tiempo parcial representa una cuarta parte del empleo femenino total;
- ~ la hostelería y los servicios personales suponen en conjunto otro 11 por 100 de las trabajadoras a tiempo parcial, con una tasa de parcialidad algo superior a la media de todas las ramas;
- ~ la educación es una actividad cuyo peso en el empleo a tiempo parcial es significativo, cerca del 9 por 100, pero su tasa de parcialidad (14,4) es inferior a la media;
- ~ en conjunto, las 6 ramas mencionadas representan en torno al 60 por 100 del empleo a tiempo parcial frente al 35 por 100 aproximadamente del empleo total, lo que da idea de que existe una notable concentración por actividades;
- ~ por último, hay que destacar el peso creciente de otras ramas, todas ellas de servicios (actividades asociativas, inmobiliarias, recreativas, servicios personales), que quizá esté recogiendo una forma de trabajo a tiempo parcial más cualificado; aunque los datos no permiten afirmar con seguridad que ésta sea una tendencia firme, sí puede considerarse un indicio en este sentido, que se contrastará al analizar el nivel de estudios de las trabajadoras a tiempo parcial.

### IV.3.8. Ocupación

Como cabía esperar, la fuerte correspondencia existente entre las ramas de actividad y las ocupaciones hace que las conclusiones que se obtienen del estudio conjunto (cuadro IV.12) de las tasas de parcialidad y la caracterización del trabajo a tiempo parcial en función de la ocupación de estas tablas resulten un tanto repetitivas de las obtenidas antes<sup>69</sup>. Así, entre las veinte ocupaciones con mayor tasa de parcialidad, aquellas que tienen una mayor participación en el empleo a tiempo parcial y empleo global corresponden a las ocupaciones características de las ramas de actividad destacadas anteriormente. En conjunto, las veinte ocupaciones con mayor tasa de parcialidad representan en torno al 60 por 100 del empleo masculino a tiempo parcial (frente al 25 por 100 aproximadamente del empleo total) y el 70 por 100 del empleo femenino a tiempo parcial (frente al 40-45 por 100 del empleo total), lo que confirma la existencia de un fuerte grado de concentración del empleo a tiempo parcial también en el caso de las ocupaciones.

En el caso de los varones, las ocupaciones más significativas son las de "trabajadores agrarios", "profesores", "trabajadores de comercio" y "hostelería".

En las mujeres destaca "personal de limpieza y de servicio en establecimientos y hogares", que en 1995 llega a representar más de un tercio del empleo total a tiempo parcial, seguida de "trabajadoras agrícolas", "profesoras" y "dependientas de comercio". "Servicios personales" y "servicios de restauración" también presentan elevadas tasas de parcialidad, tratándose de ocupaciones cuyo peso en el empleo puede considerarse significativo. Ello confirma esa cierta bipolarización ya apuntada en el trabajo a tiempo parcial entre ocupaciones muy poco cualificadas (servicio doméstico) y otras más

---

<sup>69</sup> Igual que en el caso de las actividades, los datos de los tres años considerados no son totalmente comparables debido a la introducción en 1994 de la nueva Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-1994).

cualificadas (algunos servicios y, entre los profesores, los de universidad, como pone de manifiesto los datos de 1995, basados ya en la nueva Clasificación de Ocupaciones).

#### **IV.3.9. Tipo de contrato**

##### ***Incidencia***

Una última característica de interés es el tipo de contrato y su importancia desde el punto de vista del trabajo a tiempo parcial. Es conocido que España ha vivido un aumento muy fuerte de la incidencia de la contratación temporal en los últimos años. Resulta necesario, por tanto, analizar la correspondencia existente, si es que la hay, entre el trabajo temporal y el trabajo a tiempo parcial. Dado que, por definición, el tipo de contrato sólo tiene sentido en el caso de los asalariados, el análisis se referirá necesariamente sólo a ellos y no a todos los ocupados.

Las tasas de parcialidad de los asalariados con contrato indefinido y con contrato temporal indican (gráfico IV.16) que los segundos registran una mayor propensión a tener una jornada a tiempo parcial.

Las correspondientes a mujeres con contrato temporal registraron un fuerte descenso entre 1987 y 1991 pasando del 30 al 18 por 100; el posterior periodo de expansión del trabajo a tiempo parcial las ha situado algo por encima del 26 por 100 en 1995. Las de las asalariadas con contrato indefinido muestran una evolución similar pero mucho más atenuada: descienden del 10 al 8 por 100 entre 1987 y 1991 y aumentan desde este año hasta alcanzar el 11 por 100 en 1995.

Registran unos movimientos muy parecidos las tasas de parcialidad de los varones, aunque siempre en niveles más bajos. Los temporales ostentan las mayores, mientras que entre los indefinidos apenas existen trabajadores a tiempo parcial.

##### ***Caracterización***

Todo ello queda reforzado si se observa la distribución de los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial según su tipo de contrato, sea temporal o indefinido. Los datos correspondientes al periodo 1987-95 (gráfico IV.17) indican que los trabajadores a tiempo parcial tienen unas tasas de temporalidad muy superiores a las de los trabajadores a tiempo completo. Así, en 1995, frente a cifras algo inferiores al 35 por 100 en el caso de los que trabajan a tiempo completo (de ambos sexos), los que están a tiempo parcial registran tasas de temporalidad superiores, 60 por 100 las mujeres y cerca del 75 por 100 de los varones. Por otra parte, la tendencia a más temporalidad entre los trabajadores a tiempo parcial es creciente durante todo el periodo, mientras que en el caso de los trabajadores a tiempo completo se observa un cierto estancamiento en esa tendencia a partir de 1991.

En suma, el estudio del tipo de contrato permite afirmar sin ningún género de duda que existe una clara relación entre trabajo a tiempo parcial y trabajo temporal. Los asalariados con contrato temporal tienen una mayor tasa de parcialidad que los que son contratados como indefinidos, y los asalariados a tiempo parcial tienen unas tasas de temporalidad muy superiores a las de quienes trabajan a tiempo completo.

#### **IV.3.10. Un modelo de la probabilidad de trabajar a tiempo parcial**

Como se ha visto, las mujeres representan el 75 por 100 aproximadamente del trabajo a tiempo parcial; por otra parte, de esas mujeres, otro 75 por 100 aproximadamente desempeña su trabajo por cuenta ajena. Por consiguiente, el grupo considerado, formado por algo más de medio millón de personas, es el de mayor importancia cuantitativa dentro del empleo a tiempo parcial. Así, a fin de completar el estudio del perfil de los trabajadores a tiempo parcial resulta de interés analizar de forma conjunta<sup>70</sup>, para las

---

<sup>70</sup> Para dicho análisis *multivariante*, se ha estimado una *regresión logística* de la probabilidad de tener un contrato a tiempo parcial, limitado a las mujeres asalariadas. Las *regresiones* de este tipo, que se llevarán a cabo para distintos aspectos a lo largo de este capítulo -circunscritas o no a mujeres y/o a

mujeres asalariadas, todas las variables que se han ido considerando a lo largo de los epígrafes anteriores. Este análisis contrastará los resultados antes obtenidos si las *probabilidades netas* (es decir, descontando el posible efecto cruzado de las distintas variables) ahora estimadas se comportan de forma similar a como lo hacían las *probabilidades brutas* (la relación apreciada de modo individual entre cada factor explicativo y la parcialidad) anteriormente expuestas.

Las variables explicativas que se han tenido en cuenta son: edad, estado civil, relación con la persona principal, comunidad autónoma de residencia, composición familiar, hijos menores de 16 años, rama de actividad, ocupación, trabajar en el sector privado o en el público y tener un contrato indefinido o temporal. De forma resumida los resultados más relevantes son los siguientes (cuadro IV.13):

- ~ Edad (grupos de cinco en cinco años): las mujeres más mayores tienen más probabilidad de estar trabajando a tiempo parcial. En las edades intermedias no se aprecian diferencias significativas.
- ~ Estado civil: las solteras tienen menor probabilidad que las casadas.
- ~ Relación con la persona principal : las personas principales y los otros parientes tienen menor probabilidad que las cónyuges de estar a tiempo parcial.
- ~ Estudios: la mayor probabilidad la presentan las que tienen estudios primarios o medios.

---

la situación profesional de asalariado- consisten en líneas muy generales en determinar si, en cada factor explicativo de un hecho, la presencia de alguna situación concreta dentro de ese factor hace aumentar (o disminuir, según el signo atribuible) la probabilidad de que ocurra tal hecho, descontado el efecto de los demás factores. Esto permite diferenciar explicaciones cruzadas. Al analizar por ejemplo la edad, se encuentra una alta correlación entre las edades más bajas y una mayor tasa de parcialidad masculina, y lo mismo ocurre al atender a la situación familiar, en la que se observa que los hijos presentan tasas de parcialidad más elevadas: ambos factores se hallan, sin duda, relacionados entre sí, de forma que para determinar cuánto influye en la parcialidad masculina la situación de “hijo” habrá que descontar la influencia de la edad sobre dicha situación.

- ~ Comunidad autónoma: la menor probabilidad la presenta Madrid, no siendo posible como ya se adelantó explicar sus más bajas tasas de parcialidad a través de las características de su estructura productiva, puesto que éstas ya se han descontado en el cálculo.
- ~ Tipo de hogar: es menos probable que la mujer esté ocupada a tiempo parcial si convive en pareja sin hijos que si tiene hijos.
- ~ Hijos menores de 16 años: el que no haya hijos menores de esa edad aumenta la probabilidad.
- ~ Actividad: respecto a estar ocupada en el comercio, es menos probable estar a tiempo parcial si se trabaja en la agricultura y en manufacturas; y es más probable si se trabaja en inmobiliaria, educación, otros servicios o en hogares que emplean personal doméstico.
- ~ Ocupación: es menos probable estar a tiempo parcial si la ocupación es “administrativo” u “operador de maquinaria” que si es “vendedor”, y es más probable si es “otros no cualificados”.
- ~ Sector privado: aumenta la probabilidad de estar a tiempo parcial.
- ~ Temporalidad: el tener un contrato temporal aumenta la probabilidad de estar a tiempo parcial.

#### **IV.4. Los ingresos de los trabajadores a tiempo parcial**

Los ingresos derivados del trabajo son innegablemente una variable fundamental para caracterizar cualquier empleo, sobre todo si se tiene en cuenta que una razón básica por la que se trabaja (especialmente en el caso de los trabajadores por cuenta ajena) es la percepción de una retribución. Además, en el caso de los trabajadores a tiempo parcial,



algunos estudios realizados para otros países<sup>71</sup> indican que su retribución por hora, una vez tenidos en cuenta todos los factores relevantes como la actividad, la cualificación, etc. es inferior a la de los que trabajan a tiempo completo. Estas razones avalan el interés de atender a los datos sobre la situación económica de los trabajadores a tiempo parcial en España, por escasos que sean<sup>72</sup>, tanto desde la óptica individual como de la situación familiar.

### ***Ingresos individuales***

Los ingresos mensuales totales y por horas de distintos tipos de trabajadores, definidos en función de la duración habitual de su jornada en el empleo principal (cuadro IV-14) arrojan resultados un tanto sorprendentes a la vista de lo que concluían esos estudios internacionales: los trabajadores que pueden considerarse a tiempo parcial (los que trabajan habitualmente 30 horas o menos a la semana) tienen unos ingresos medios por hora superiores a los que perciben los que trabajan entre 31 y 40 horas (la mayoría de los cuales trabaja 40 horas) y a los de los que trabajan más de 40 horas. Este resultado es sensiblemente más acusado en el caso de los varones que en el de las mujeres, aunque también se da en el caso de éstas.

Resulta tentador concluir que no existen diferencias salariales entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo. Llevando un poco más allá el argumento, podría pensarse que son precisamente esos mayores salarios horarios los que permiten a los trabajadores tener una jornada inferior a la habitual. Sin embargo, aunque es posible que ambas conclusiones tengan algo de cierto, los resultados deben tomarse con cautela por los problemas que siempre conlleva la obtención de datos relativos tanto

---

<sup>71</sup> Citados en el ya señalado trabajo de N. Carrasco (Vid. nota 60).

<sup>72</sup> Ya se señaló en la introducción que, desafortunadamente, no existen en el caso español fuentes que contengan información adecuada para tal análisis, por lo que ha sido necesario recurrir a encuestas

a los ingresos como a las horas trabajadas. Además, como estos datos se refieren a ingresos netos, es posible que las diferencias sean atribuibles, al menos en parte, a la progresividad de la tarifa del impuesto sobre la renta.

Otro aspecto que merece la pena señalar de estos datos es la gran diferencia en salario por hora entre varones y mujeres que trabajan a tiempo parcial. Mientras que en promedio los ingresos netos por hora de las mujeres representan el 80 por 100 aproximadamente del de los hombres, proporción que se mantiene en el caso del grupo mayoritario (el de los que trabajan entre 31 y 40 horas), la diferencia es sensiblemente mayor en el caso de los trabajadores a tiempo parcial: los ingresos femeninos representan solamente el 44 por 100 de los masculinos. Algo parecido sucede, aunque con menor intensidad, en el caso de los "sobrecuados" (los que trabajan más de 40 horas): los ingresos netos por hora de las mujeres representan el 73 por 100 de los de los hombres.

Es conveniente acudir a otra fuente que proporcione datos sobre ingresos de los trabajadores, a fin de contrastar si se mantienen estos resultados. Para ello se ha utilizado, como ya se indicó, la Encuesta Piloto de Ganancias y Subempleo. Pues bien, de tal contraste (cuadro IV.15) se obtienen unos resultados similares a los anteriores: los ingresos por hora medios son superiores en el caso de los contratos de 30 horas o menos, y de nuevo se observa, aunque las diferencias son algo menores, que los varones perciben un salario mayor que las mujeres.

Sin embargo, al avanzar en el análisis, calculando para ello los ingresos totales y por hora medios correspondientes a las categorías de jornada en las que se agrupaban los trabajadores (gráfico IV.18), las conclusiones anteriores se ven sensiblemente matizadas. Si se exceptúan los trabajadores cuya jornada es de 35 horas (que seguramente están concentrados en el sector público), no se aprecia tan claramente que los trabajadores a

---

no continuas, cuyo objetivo además no siempre es la medición de las rentas y cuyo tamaño muestral es relativamente reducido.

tiempo parcial perciban unas remuneraciones horarias superiores a los de aquéllos que desempeñan su labores a tiempo completo. Sí se observa, desde luego, que a partir de las 40 horas semanales los ingresos medios por hora tienden a disminuir y es en este tramo en el que parece más plausible la idea de que estos trabajadores realizan largas jornadas precisamente para compensar la baja remuneración horaria.

Los datos anteriores pueden desagregarse por sexo (gráfico IV.19), sobre todo a la vista de los elevados ingresos por hora de los varones que trabajan menos de 30 horas, con resultados muy interesantes. En efecto, en el caso de las mujeres sí que existen diferencias importantes de ingresos por hora en función de la jornada realizada: el ingreso medio por hora es creciente hasta la jornada de 35 horas que, como antes, se configura como la jornada más rentable desde el punto de vista de los ingresos. A partir de ésta, el ingreso horario medio vuelve a disminuir. Parece por tanto que las mujeres que trabajan a tiempo parcial perciben menor retribución por hora que las que lo hacen a tiempo completo<sup>73</sup>.

Es preciso insistir, para valorar adecuadamente estos resultados, en que se basan en general en un número de casos relativamente reducidos, lo que impide afinar mucho más en sus causas. Es más que probable que existan efectos relacionados con el distinto peso relativo de los diferentes sectores económicos en las franjas horarias consideradas, pero los escasos datos de la ECBC no permiten contrastar esta hipótesis.

En suma, el análisis de los ingresos laborales por hora de los trabajadores a tiempo parcial indica que las percepciones obtenidas por los varones con esta jornada son sensiblemente superiores a las de los que trabajan más horas. Esta conclusión es

---

<sup>73</sup> En la ECBC se preguntaba la cuantía de los ingresos y se pedía que se especificara si se trataba de una renta por día, por semana, por mes o por año. En estos dos últimos casos, se pedía además que se detallara si se trataba de ingresos brutos o ingresos netos. La mayoría de las respuestas correspondían efectivamente a estos dos grupos y la gran mayoría se referían a ingresos netos. Los que indicaban

coherente con el perfil del trabajador a tiempo parcial varón obtenido en el apartado 3: se trata en muchos casos de personas jóvenes y con niveles de estudios elevados. En el caso de las mujeres, por el contrario, se observa que la retribución horaria muestra una cierta tendencia ascendente, aunque no muy acusada, hasta las 35 horas, jornada a partir de la cual la retribución disminuye de forma acusada. Estos resultados, obtenidos para el conjunto de los trabajadores ocupados, también se cumplen al estudiar sólo a los asalariados.

### ***Resultados por hogares***

La segunda faceta a contemplar en esta variable son los ingresos totales percibidos por los hogares en los que viven los trabajadores a tiempo parcial. Al considerar la dimensión familiar resulta necesario homogeneizar los ingresos en función del tamaño del hogar, para descontar, por una parte, la influencia que ejerce la existencia de varios perceptores de ingresos y para tener en cuenta, por otra, el número de personas que viven de los mismos. A tal fin se han construido dos indicadores: la renta por persona y la renta *por unidad de consumo equivalente*. Este último considera que a la hora de establecer el número de personas que hay en un hogar no deben contarse todas por igual, pues existen algunos “ahorros” que se derivan de la convivencia. Dicho con otras palabras, el coste de subsistencia de dos personas que vivan juntas no es igual al doble del coste de subsistencia de una de ellas que viviera sola<sup>74</sup>.

El resultado fundamental que se deduce de estos indicadores (cuadro IV.16) es que no existen apenas diferencias entre las rentas per cápita y por unidad de consumo equivalente en los hogares de los trabajadores que realizan distintos tipos de jornada. Tal conclusión se ve matizada cuando se desagregan los resultados en función del sexo: entre

---

una cifra anual tendían a registrar mayores niveles de ingresos mensuales que los que indicaban el dato referido al mes.

los varones, aquellos que trabajan jornadas más cortas -en línea con el resultado anterior sobre los ingresos por hora- tienen ingresos familiares per cápita superiores; en cambio, en el caso de las mujeres, las que trabajan jornadas cortas tienden a tener unos ingresos familiares, tanto por persona como por unidad de consumo, inferiores a las que trabajan más horas. Así pues, la consideración de la situación familiar indica una desventaja de las mujeres que trabajan a tiempo parcial más clara que la que se deducía de los ingresos personales por hora.

Para completar este estudio familiar se han recogido una serie de indicadores de equipamiento de los hogares en función de las mismas categorías (cuadro IV.17). Se observa a través de ellos que los trabajadores a tiempo parcial no viven en hogares que estén peor dotados de equipamiento que los de los trabajadores a tiempo completo. Bien es cierto que un resultado parecido se observaría al comparar los parados con los ocupados.

En suma, los datos de ingresos sugieren que los trabajadores a tiempo parcial no se encuentran en una clara desventaja salarial con respecto a los que trabajan a tiempo completo, al menos en el caso de los varones. Por otra parte, el estudio de la situación familiar indica que, pese a no existir claramente esa desventaja salarial, los trabajadores a tiempo parcial tienen unos ingresos familiares per capita inferiores que los que trabajan a tiempo completo. Es preciso insistir en que estos resultados han de tomarse con cautela debido a los problemas ya mencionados de los datos. La próxima publicación de los resultados para España del primer ciclo del Panel de Hogares de la Unión Europea permitirá profundizar más en estas conclusiones.

---

<sup>74</sup> Se ha adoptado la escala de la OCDE, la más utilizada, aunque no exenta de problemas, que asigna un peso de 0,7 a partir del segundo adulto y uno de 0,5 a los menores de 16 años.

## V. TRAYECTORIA PROFESIONAL: TRÁNSITO, MOVILIDAD Y ROTACIÓN EN EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Desde el punto de vista de la política social las consecuencias son muy diferentes si los trabajadores a tiempo parcial se encuentran permanentemente en dicha situación (sobre todo si no lo desean) que si la parcialidad de su jornada se corresponde con una fase transitoria de su vida laboral, quizá porque se encuentren en una fase inicial de la misma o porque realicen movimientos de abandono parcial (voluntario o involuntario) del mercado de trabajo. Es interesante, por ello, abordar la trayectoria *a lo largo del tiempo* de los trabajadores a tiempo parcial, para tratar de determinar si tal situación es más o menos transitoria o permanente.

Para analizar esta cuestión se cuenta de nuevo con los datos procedentes de la EPA que, como es sabido, entrevista a cada una de las familias de su muestra durante seis trimestres consecutivos (la muestra se renueva por sextos cada trimestre), de modo que permite realizar un seguimiento a lo largo del tiempo a los miembros de esas familias<sup>75</sup>.

Ahora bien, los datos admiten dos enfoques complementarios. Por una parte, puede compararse la situación de los individuos encuestados en un determinado trimestre con la que tengan esos mismos un año más tarde<sup>76</sup> y, por otra, pueden construirse *cohortes* de personas, desde que entran por primera vez en la encuesta y ver su evolución a lo largo

---

<sup>75</sup> La información la ofrece el INE desde hace relativamente poco tiempo a los investigadores externos, a quienes proporciona los ficheros que contienen los datos originales (con algunas limitaciones, en especial para garantizar el anonimato de los encuestados) a los que añade un código de enlace que permite identificar las respuestas sobre un mismo individuo en sucesivos trimestres. No es difícil entender que la tarea informática de unión de los ficheros resulta bastante compleja.

<sup>76</sup> En este caso el punto de partida adoptado es el segundo trimestre de cada uno de los años comprendidos entre 1987 y 1994. Teóricamente pues se trata de un enlace que contiene un tercio de la muestra total de la EPA. En la práctica, sin embargo, diversos problemas a la hora de enlazar los ficheros producen una pérdida adicional de muestra del orden del 15 por 100. No obstante, ésta sigue conteniendo un número suficiente de casos (del orden de 40.000 individuos, según los años, de los cuales unos mil o mil quinientos son trabajadores a tiempo parcial) para que los resultados puedan considerarse significativos para el conjunto de la población.

de los cinco trimestres siguientes<sup>77</sup>. El análisis de los datos se realizará con el primer enfoque en los epígrafes V.1.1 a V.1.4, y con el segundo en el epígrafe V.1.5.

## **V.1. Destino de los trabajadores a tiempo parcial**

### **V.1.1. Datos generales**

La primera cuestión que se plantea es en qué situación con respecto a la actividad se encuentran un año más tarde los trabajadores a tiempo parcial (gráfico V.1). Para ello se han considerado cuatro situaciones: trabajo a tiempo parcial, trabajo a tiempo completo, paro e inactividad. Desafortunadamente, las transiciones que no suponen una salida (o entrada) del empleo deben analizarse como un todo, sin poder distinguir cuándo el paso del tiempo parcial al tiempo completo, o viceversa, se realiza en el seno de la misma empresa de cuando comporta un cambio de empleador.

Existe en todo caso un porcentaje bastante elevado de personas que salen de la situación de parcialidad: haciendo abstracción del año 1987<sup>78</sup>, la proporción se sitúa entre el 50 y el 40 por 100, con valores menores a partir de 1990. De estas transiciones de salida del trabajo a tiempo parcial, la más interesante es la que se dirige hacia el trabajo a tiempo completo, cuyos valores siguen una tendencia similar a la global: descenso en 1990, con un ligero descenso añadido hasta 1993-94 y con una clara recuperación en 1994-95. Por su parte, las transiciones hacia el paro siguen una evolución contraria, aunque las proporciones son relativamente poco importantes. Por último, un porcentaje no

---

<sup>77</sup> Se ha contemplado sólo el periodo posterior a 1992 por el salto metodológico ya explicado en dicho año en relación con el trabajo a tiempo parcial. Por otra parte, dado el pequeño número de casos existente en cada uno de los trimestres, se analizarán todos los grupos de forma conjunta. En total se cuenta, en nueve grupos (los que es posible reconstruir con el primer trimestre de 1992 como inicio de los ingresos y el segundo de 1995 como fin de las salidas), con 3.956 individuos que trabajan a tiempo parcial y para los que se tiene información completa durante los seis trimestres de permanencia en la encuesta.

desdeñable de trabajadores a tiempo parcial, que se sitúa entre el 10 y el 15 por 100, abandona el mercado de trabajo en el plazo de un año.

Tales datos plantean algunas cuestiones de interés:

- ~ ¿Tienen algunas características distintivas, tanto desde el punto de vista personal como de su puesto de trabajo, los trabajadores que realizan una transición del trabajo a tiempo parcial a otro a tiempo completo?
- ~ ¿Es el trabajo a tiempo parcial un factor que favorece o amortigua la salida hacia el paro? Dicho con otras palabras, analizando las transiciones de salida del empleo hacia el paro, ¿puede decirse que el trabajador a tiempo parcial está más expuesto a perder su puesto de trabajo?
- ~ ¿Constituye el trabajo a tiempo parcial un vínculo laboral menos fuerte que el trabajo a tiempo completo? Es decir, ¿tienen los trabajadores a tiempo parcial una mayor probabilidad de salir de la población activa que los trabajadores a tiempo completo?

En los epígrafes que siguen se tratará de contestar estos interrogantes.

### **V.1.2. La transición al trabajo a tiempo completo**

Para avanzar en la respuesta al primero se ha obtenido la distribución porcentual del destino de los trabajadores a tiempo parcial, desagregando por sexo y tres grandes grupos de edad: menores de 30 años, de 30 a 44 años, y mayores de 45 años (cuadro V.1)<sup>79</sup>.

Lo primero que cabe destacar es la menor propensión de los varones a permanecer en un empleo a tiempo parcial en comparación con las mujeres: del orden del 40 por 100 de los

---

<sup>78</sup> Que en muchos sentidos puede considerarse anómalo, por ser el primer año en que se implantó la nueva metodología de la EPA.



hombres que trabajan a tiempo parcial mantiene esa situación un año más tarde, cifra que se eleva al 60 por 100 en el caso de las mujeres. En general, esta diferencia se compensa casi totalmente por la mayor propensión de los hombres a conseguir un puesto de trabajo a tiempo completo, mientras que son relativamente similares las proporciones de varones y mujeres que o bien pierden su puesto de trabajo o bien salen de la población activa, si bien las cifras de los varones resultan algo superiores.

Desagregando en función del grupo de edad, son los varones en edades centrales los que tienden a conseguir en mayor medida una transición al trabajo a tiempo completo, aunque se observan algunas fluctuaciones y no en todos los años este grupo de edad consigue unos mayores niveles de transición que los mayores de 45 años. Sí parece claro, sin embargo, que los jóvenes son los que en menor medida pasan a trabajar a tiempo completo (la excepción la constituye el año 1992).

Para las mujeres parece observarse la pauta inversa, aunque no se cumple en todos los años: las jóvenes muestran una mayor propensión a integrarse en jornadas más prolongadas, mientras que las mayores tienen mayor probabilidad de permanecer en su trabajo a tiempo parcial.

Un resultado interesante es la mayor propensión de los varones jóvenes a salir de la población activa en comparación con las mujeres de su misma edad. Ello quizá indica que el trabajo a tiempo parcial constituye en mayor medida para los varones una situación transitoria y que para las mujeres, en cambio, representa una vinculación laboral más estable. La explicación de esta diferencia podría estar relacionada con el servicio militar. Sin embargo, éste se ha excluido del análisis y, en todo caso, su influencia en los datos es muy pequeña por tratarse de un fenómeno muy concentrado en unas pocas edades.

---

<sup>79</sup> Debe tenerse en cuenta, a la hora de analizar estos datos, que algunos de los grupos representan

Para completar el análisis de las características diferenciales de los trabajadores que realizan una transición al trabajo a tiempo completo se ha estimado la probabilidad de que un individuo que está trabajando a tiempo parcial en un momento dado del tiempo se encuentre un año más tarde en una de las tres situaciones siguientes: trabajando a tiempo parcial, trabajando a tiempo completo, desocupado (parado o inactivo)<sup>80</sup>. A continuación se resumen, de entre los relativos a la probabilidad de acceder a un contrato a tiempo completo frente a permanecer en uno a tiempo parcial, los resultados más relevantes:

- Variables personales:
  - ~ Sexo: los varones tienen una probabilidad claramente mayor que las mujeres de acceder a un empleo a tiempo completo. Para un individuo medio, para quien la probabilidad es del 21 por 100, la diferencia es de 11 puntos porcentuales a favor de los varones.
  - ~ Edad: sólo los mayores de 45 años presentan una menor probabilidad (en torno a 10 puntos menos) de acceder a un trabajo a tiempo completo. Estos resultados se mantienen cuando se considera únicamente a las mujeres.
  - ~ Relación con la persona de referencia: no se aprecian diferencias que sean estadísticamente significativas entre las distintas posiciones familiares cuando se analiza la muestra completa. Sin embargo, cuando se analiza el caso de las mujeres, las cónyuges tienen una probabilidad claramente inferior de acceder a un puesto de trabajo a tiempo completo en comparación con las hijas y las personas de

---

tamaños muestrales muy pequeños, lo que puede dar lugar a variaciones excesivas de los resultados.

<sup>80</sup> La estimación se ha realizado a través de una regresión logística (Vid. nota 70) para el periodo 1992-95, es decir, tomando los trabajadores a tiempo parcial en 1992, 1993 y 1994 (segundo trimestre) y analizando su situación un año más tarde. En este caso se trata de una regresión *multinomial*, al ser más de dos situaciones el hecho a estudiar. Se han introducido en la estimación variables personales y del puesto de trabajo. También se ha realizado la estimación considerando únicamente a las mujeres. En total, el número de casos incluido en el análisis ha sido de 3326 trabajadores a tiempo parcial, de los cuales 2522 (el 76 por 100) son mujeres y 804 son varones.

referencia. Parece, por tanto, que para las mujeres casadas el trabajo a tiempo parcial representa una situación más estable que para sus hijas o para las que son sustentadoras principales del hogar, y se confirma la idea de que el tiempo parcial se utilizaría para aportar una segunda renta al hogar familiar.

- ~ Nivel de estudios: los dos niveles extremos destacan del resto en sentidos opuestos. Para los que no tienen estudios, la probabilidad de realizar la transición al tiempo completo es menor, mientras que es mayor para quienes tienen estudios universitarios (medios o superiores). Estas diferencias desaparecen, sin embargo, cuando se analiza únicamente la muestra de mujeres.
- Variables relacionadas con el puesto de trabajo:
  - ~ Rama de actividad: la rama de "otros servicios" (formada por servicios personales y domésticos, principalmente, y excluidas la administración pública, la educación y la sanidad) destaca por tener una probabilidad significativamente menor de registrar transiciones al tiempo completo. Este resultado se mantiene cuando se considera únicamente a las mujeres.
  - ~ Situación profesional: no se aprecian diferencias entre los asalariados y los demás ocupados.
  - ~ Antigüedad en el empleo: las personas que llevan más de 6 años en su puesto de trabajo muestran una mayor probabilidad de acceder a un empleo a tiempo completo. Cuando se considera sólo a las mujeres, desaparece la significatividad de las que llevan más de 15 años en su empleo.
- Motivo por el que se trabaja a tiempo parcial: Aun a sabiendas de los problemas que comporta la pregunta respecto a la motivación para trabajar a tiempo parcial (y que se analiza más adelante), se ha contemplado este aspecto, partiendo de la idea de que las personas que trabajan voluntariamente a tiempo parcial deberían mostrar una menor

propensión a abandonar su situación. Así, se han establecido los cinco grupos siguientes: no pueden trabajar a tiempo completo (por seguir cursos, por enfermedad o por obligaciones familiares), no encuentran trabajo a tiempo completo, trabajan en una actividad que exige hacerlo a tiempo parcial, no quiere trabajar a tiempo completo y otros motivos (sin especificar o desconocidos). Pues bien, sólo este último grupo muestra una mayor probabilidad de realizar una transición al trabajo a tiempo completo.

- Búsqueda de empleo: en principio, si la mayor frecuencia de paso del tiempo parcial al tiempo completo se produjese por la búsqueda de otro empleo desde la primera situación, podría considerarse que la búsqueda indica una menor voluntariedad del trabajo a tiempo parcial. Lógicamente, los que buscan empleo tendrían más probabilidades de encontrar un trabajo a tiempo completo que los que no lo buscan. Sin embargo, los resultados de la estimación muestran que (ni en la muestra total ni en la sub-muestra de mujeres) la probabilidad de pasar de una a otra situación no se ve significativamente aumentada por la búsqueda de empleo, de forma que ésta no parece ser válida como indicador del grado de voluntariedad del trabajo a tiempo parcial.

### **V.1.3. La pérdida de empleo y el trabajo a tiempo parcial**

El segundo aspecto relacionado con el destino de los trabajadores a tiempo parcial a medida que pasa el tiempo se refiere a la posible incidencia de la duración de la jornada en la permanencia en el empleo o pérdida del mismo. En concreto, si se observan los porcentajes de trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial que un año más tarde se encuentran en situación de paro (gráficoV.2), se aprecia claramente que los varones que trabajan a tiempo parcial presentan una mayor propensión a salir hacia el paro que los que trabajan a tiempo completo. En el caso de las mujeres también se ha encontrado esta diferencia, pero de modo mucho más atenuado.

Estos resultados, sin embargo, podrían deberse a algunos efectos no controlados como la edad o la rama de actividad. Para tenerlos en cuenta se ha calculado la probabilidad de que los trabajadores ocupados salgan de su empleo, considerando por separado la posibilidad de que vayan al paro y de que vayan a la inactividad, e incluyendo como una de las variables explicativas el trabajar a tiempo parcial<sup>81</sup>. La idea consiste en determinar si el hecho de trabajar a tiempo parcial eleva o reduce la probabilidad de perder el empleo e ir al paro. Las otras variables incluidas son: la edad (en tres grupos, como antes), la relación con la persona de referencia, el nivel de estudios, la rama de actividad, la situación profesional y la antigüedad en el empleo.

Lo que aquí interesa es el resultado relativo a la salida hacia el paro. Pues bien, la conclusión a la que se llega es que, tanto cuando se analiza la muestra total como cuando se atiende sólo a la sub-muestra de mujeres, no se aprecian diferencias estadísticamente significativas entre los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial en lo que se refiere a la probabilidad de perder el empleo. Ello implica que las diferencias antes apreciadas son atribuibles a factores no incluidos. Sólo en el caso de los varones puede decirse que ser un trabajador a tiempo parcial eleva la probabilidad de perder el empleo e ir al paro, confirmando lo ya observado. Así pues, puede concluirse que el trabajo a tiempo parcial es más inestable que el trabajo a tiempo completo en el caso de los varones, pero no así en el de las mujeres, en que no parece ser ni más ni menos inestable que el de jornada completa.

#### **V.1.4. La vinculación con la población activa**

Una tercera cuestión es la que se refiere a la vinculación de los trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo con la población activa. Considerando el porcentaje de los ocupados en un momento dado del tiempo que un año más tarde habrían salido de la

---

<sup>81</sup> Como en el epígrafe anterior, el análisis de regresión (Vid. nota 70) corresponde al periodo 1992-95

población activa (gráfico V.3), parece clara la mayor propensión a abandonarla de los trabajadores a tiempo parcial frente a los que tienen una jornada completa. Este resultado se da tanto en hombres como en mujeres.

Sin embargo, como en los epígrafes anteriores, es necesario asegurarse de que estas propensiones no esconden otros factores no tenidos en cuenta. Utilizando para ello el mismo modelo de estimación que el que se acaba de comentar para el paro, pero atendiendo ahora a la diferencia entre permanecer en el empleo y salir de la población activa, se confirma que -tanto en el caso de los varones como en el de las mujeres- los trabajadores a tiempo parcial muestran una mayor probabilidad de dejar el empleo para ingresar en la inactividad. El efecto añadido es muy considerable para hombres y mujeres, pues supone aumentar unos 3 puntos porcentuales en ambos casos la probabilidad media de salida de la población activa, que se situaba en un 2,8 y en un 4,7 por 100 respectivamente. Puede afirmarse así que la incidencia del trabajo a tiempo parcial en la salida del empleo hacia la inactividad es alta, y mayor en términos relativos en el caso de los hombres.

## **V.2. El origen de los trabajadores a tiempo parcial**

### **V.2.1. Datos generales**

La siguiente cuestión que puede analizarse se refiere al origen de los trabajadores a tiempo parcial, o sea, a su situación un año antes. Las transiciones que se analizan ahora no se refieren a la salida desde el trabajo a tiempo parcial, sino a las entradas en el mismo (gráficoV.4). También en este caso, y en correspondencia con el análisis anterior, se observa que una proporción bastante elevada -en torno al 50 por 100- de los trabajadores a tiempo parcial se encontraba en una situación diferente un año antes. Sin embargo, las entradas procedentes de la inactividad son aquí tan importantes como las

---

en su conjunto, para evitar problemas de falta de muestra.

procedentes del trabajo a tiempo completo, mientras que las que provienen del paro tienen una importancia algo menor. Ello parece sugerir que la jornada parcial se utiliza más como un medio de abandonar parcialmente el empleo, o como compatibilización del trabajo con otras actividades (fundamentales desde el punto de vista social pero consideradas no económicas, por ejemplo el trabajo doméstico), y no tanto como una vía de integración permanente en el mundo del empleo.

Para avanzar en el análisis se ha estudiado (cuadroV.2) la distribución porcentual del origen de los trabajadores a tiempo parcial, desagregando por sexo y tres grandes grupos de edad (menores de 25 años, de 25 a 39 años, y mayores de 40 años). Como antes, debe tenerse en cuenta, a la hora de analizar estos datos, que algunos de los grupos representan tamaños muestrales muy pequeños, lo que puede dar lugar a variaciones excesivas de los resultados.

En el caso de los varones, la mayor procedencia del trabajo a tiempo completo se encuentra entre los mayores de 30 años, mientras que entre los jóvenes tiene mayor importancia la entrada desde la inactividad. La procedencia del paro, por su parte, tiende a encontrarse entre los menores de 45 años. La pauta que se observa en el caso de las mujeres es algo diferente: no se dan grandes diferencias entre los distintos grupos de edad en cuanto al peso del tiempo completo como situación de origen, mientras que tanto el paro como la inactividad son las principales situaciones en las que se encuentran las jóvenes menores de 30 años.

Los resultados que se acaban de extraer, relativos al origen de los trabajadores a tiempo parcial, suscitan tres cuestiones:

~ ¿quiénes son los trabajadores a tiempo completo que pasan a tener un contrato a tiempo parcial? Dicho con otras palabras, ¿existen algunas características de las personas o de sus puestos de trabajo que las hacen más propensas a ese cambio?

- ~ ¿quiénes son los parados que entran en el empleo con un contrato a tiempo parcial en vez de entrar con uno a tiempo completo? Esto es, ¿es el trabajo a tiempo parcial una vía de salida del paro con características propias?
- ~ ¿quiénes son los inactivos que entran en el empleo con un contrato a tiempo parcial en vez de entrar con uno a tiempo completo? Es decir, ¿es el trabajo a tiempo parcial una vía diferenciada de entrada en el mercado de trabajo?

En los epígrafes siguientes se tratará de dar respuesta a estos interrogantes.

### **V.2.2. Del tiempo completo al tiempo parcial**

Sobre la primera pregunta, relativa al paso de los trabajadores a tiempo completo hacia una situación de parcialidad en su contrato, merece la pena ante todo cuantificar el fenómeno. En efecto, ya se ha visto que una proporción significativa de los trabajadores a tiempo parcial se encontraban un año antes trabajando a tiempo completo. Pero para entender bien ese movimiento hay que tomar como referencia todos los trabajadores a tiempo completo en un momento dado y ver cuántos de ellos se desplazan hacia un empleo a tiempo parcial en un plazo de un año. Para enfocar debidamente los datos correspondientes se compararán con los porcentajes de trabajadores a tiempo completo que un año más tarde se encuentran en situación de paro o inactividad (gráfico V.5).

El flujo de trabajadores a tiempo completo hacia una situación de parcialidad es relativamente poco importante en comparación con los flujos de salida hacia el paro y salida hacia la inactividad, tanto en el caso de los varones como en el de las mujeres: apenas un 1 por 100 de los varones ocupados a tiempo completo pasan a tener un año más tarde una jornada parcial, cifra que llega a situarse en el entorno del 3 por 100 en el caso de las mujeres. En comparación, los flujos hacia el paro y la inactividad se sitúan entre el 4 y el 7 por 100 según los años y para ambos sexos, con fluctuaciones en el caso de los flujos hacia el paro relacionadas con la situación económica general (de ahí el "pico" que se observa en 1993).



Queda así constatada la poca importancia del flujo que se está analizando, pero merece la pena tratar de identificar de todos modos las características de las personas que realizan esa transición hacia el tiempo parcial en comparación con las que salen hacia el paro o la inactividad. Los datos de la EPA enlazada, en los que se basa todo el estudio, presentan dos problemas a este respecto: en primer lugar, no se sabe si el paso del tiempo completo al tiempo parcial comporta un cambio de empresa o se produce en el seno de la misma; en segundo lugar, hay que suponer que los trabajadores que permanecen en situación de trabajo a tiempo completo no han cambiado de empleo<sup>82</sup>. Se podría haber intentado resolver ambos problemas acudiendo a la información sobre la antigüedad en el empleo, pero el pequeño número de casos con que se cuenta y los problemas que conlleva el uso de la variable antigüedad<sup>83</sup> aconsejaban no hacerlo.

Con las salvedades anteriores, se ha estimado la probabilidad de que un trabajador cuya jornada sea, en un momento dado, completa trabaje a tiempo parcial un año más tarde o haya abandonado su puesto de trabajo (bien por ir al paro bien por ir a la inactividad)<sup>84</sup>. Los resultados indican que la rama de actividad en la que el individuo trabaja inicialmente resulta muy importante para la transición al tiempo parcial: los "otros servicios" (servicios personales y domésticos) son las actividades que más favorecen la transición al tiempo parcial. Esta conclusión debe matizarse, sin embargo, por ser también las más proclives a la salida hacia el paro o la inactividad, al menos en el caso de las mujeres. Por

---

<sup>82</sup> La importancia de este último supuesto radica en que, para el análisis econométrico que se va a realizar a continuación, es fundamental distinguir todas las situaciones asociadas a características diferentes de los individuos y sus puestos de trabajo. El no poder separar estos dos grupos de trabajadores equivale a suponer que sus características no son estadísticamente diferentes, lo cual no es seguro. Pero los datos no permiten hacer la distinción mencionada.

<sup>83</sup> Relacionados tanto con la forma en que se codifica, por años a partir de 1 año y también con las incoherencias detectadas a este respecto a la EPA enlazada.

<sup>84</sup> Se han considerado dos modelos, uno para mujeres y otro para varones, de regresión logística (Vid. nota 70), referidos como en los epígrafes anteriores al periodo 1992-95. En este caso se han agrupado las dos posibilidades -salida hacia el paro o hacia la inactividad- para facilitar la estimación.

otra parte, en las ramas industriales y la construcción es donde con menor probabilidad se generará una transición del tiempo completo al tiempo parcial, mientras que destacan por dar lugar a transiciones más frecuentes hacia el paro o la inactividad.

Ni la edad ni la relación con la persona de referencia resultan variables significativas para la transición del tiempo completo al tiempo parcial, salvo en el caso de las mujeres, en el que las hijas tienen una menor probabilidad. Los estudios aportan resultados poco claros en el caso de las mujeres: las que cuentan con estudios primarios tienen una probabilidad superior. En el caso de los hombres, por su parte, los mayores niveles de estudios (FP y universitarios) muestran una menor propensión. Por último, en el caso de las mujeres, las que dicen llevar más de 15 años en su empleo registran una menor probabilidad sin que se observen diferencias estadísticamente significativas entre antigüedades inferiores ni tampoco en el caso de los varones.

### **V.2.3. El tiempo parcial como vía de salida del paro**

La segunda cuestión se refiere al papel que desempeña el trabajo a tiempo parcial en la salida del paro. Al igual que en el epígrafe anterior, lo primero que debe hacerse es cuantificar la importancia relativa del flujo que se va a analizar, a través del porcentaje que representa el trabajo a tiempo parcial de los trabajadores que en momento dado están en paro y un año más tarde tienen un empleo (gráfico V.6).

En el caso de los varones la proporción se mantiene relativamente estable, alrededor del 5 por 100 de las entradas en todo el periodo, mientras que en el de las mujeres, tras haber permanecido en torno al 17 por 100 entre 1987 y 1991, ha tenido un claro ascenso a partir de 1992 hasta situarse en el 25-30 por 100 en los años más recientes. Así pues, parece que el incremento del peso del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres procede en una medida importante de la vía de entrada desde el paro que se viene produciendo en una proporción creciente, superior a la tasa de parcialidad estudiada en el epígrafe IV.1.

Como en el caso anterior, merece la pena tratar de profundizar en las características personales y del puesto de trabajo (en este caso de llegada) que son más favorables a la entrada hacia el tiempo parcial frente al completo. La estimación realizada para las mujeres<sup>85</sup> indica que nuevamente la rama de actividad es la variable más destacada: "otros servicios", "transportes y comunicaciones" e "instituciones financieras" son las más favorables al trabajo a tiempo parcial, mientras que las ramas industriales y la construcción son las menos. Entre las características personales, las hijas tienen una menor propensión y las analfabetas una mayor. Si no se incluye en el estudio la variable rama de actividad, aparecen como significativos el tener estudios universitarios (menor propensión al trabajo a tiempo parcial) y el ser cónyuge (también menor propensión pero no tanto como las hijas).

#### **V.2.4. El tiempo parcial como vía de entrada al mercado de trabajo**

El tercer aspecto trata de determinar la importancia relativa del trabajo a tiempo parcial frente al trabajo a tiempo completo en el flujo desde la inactividad hasta el empleo. El análisis será similar al realizado en el epígrafe anterior, pero se ha hecho por separado porque este flujo tiene con toda seguridad características diferentes que el de salida del paro hacia el empleo.

Como en el caso del paro, el peso del trabajo a tiempo parcial en las entradas desde la inactividad es menor en el caso de los hombres que en el de las mujeres (gráfico V.7). Aquí sin embargo el peso del trabajo a tiempo parcial es sensiblemente superior en lo que se refiere a los varones y, lo que es más destacable, creciente. Para las mujeres, tras un descenso durante el periodo 1987-91, el peso del trabajo a tiempo parcial en las entradas procedentes de la inactividad aumenta e inicia una senda creciente. Así, en 1994-95,

---

<sup>85</sup> En esta ocasión no se ha llevado a cabo el análisis (Vid. nota 70) para los varones, dada la relativa y constante poca importancia en su caso de la entrada en el tiempo parcial.

cerca del 40 por 100 de las mujeres que entraron en el empleo procedentes de la inactividad lo hicieron en un empleo a tiempo parcial.

En la estimación de los factores de los que depende la probabilidad de que la entrada se produzca con una jornada parcial o completa, nuevamente son los factores de demanda (las ramas de actividad en las que se entra a trabajar) los que más predominan, aunque en el caso de los hombres también es destacable la mayor propensión de los mayores de 45 años y la menor de los que tienen estudios primarios.

### **V.3. La estabilidad de los trabajadores a tiempo parcial**

Como complemento de los análisis anteriores puede estudiarse la estabilidad a lo largo del tiempo de la situación del trabajo a tiempo parcial en comparación con los trabajadores a tiempo completo, así como con los parados e inactivos. No se trata, por tanto, de atender a las transiciones de entrada o salida hacia o desde las distintas situaciones, sino precisamente a su complemento. Observando el porcentaje de cada tipo de personas que mantiene su situación entre cada momento y un año más tarde (gráfico V.8), se aprecia que los trabajadores a tiempo parcial y los parados registran unos niveles de estabilidad muy inferiores a los de los trabajadores a tiempo completo y los inactivos. Como ya se vio, los trabajadores a tiempo parcial tienen una situación que es muy inestable en el tiempo.

Al desagregar esos niveles de estabilidad por sexo y por los mismos grupos de edad analizados antes (menores de 25 años, de 25 a 39 años y mayores de 40 años), se halla que los varones y los menores de 25 años tienen una estabilidad en el trabajo a tiempo parcial muy inferior a las mujeres y los de más edad (gráfico V.9). Estos resultados están en línea, naturalmente, con los obtenidos en los epígrafes anteriores, pues no son sino otra forma de presentar los mismos datos.

### **V.4. Seguimiento temporal**

Finalmente, para completar este estudio de los flujos de los trabajadores a tiempo parcial se han analizado los datos de la EPA enlazada desde otra perspectiva: en lugar de observarlos en dos momentos del tiempo distantes entre sí un año, se han seguido su movimientos trimestre a trimestre a lo largo de los seis que permanecen en la muestra. Para ello se han seleccionado, de entre los individuos que en la primera entrevista fueron clasificados como trabajadores a tiempo parcial, a aquellos sobre los que había

información para todos los trimestres que permanecieron en la muestra, considerando las cuatro situaciones que se han venido analizando (trabajo a tiempo parcial, trabajo a tiempo completo, paro e inactividad). Los grupos son los formados por las personas que entraron en la muestra de la EPA entre el primer trimestre de 1992 y el primero de 1994, de tal manera que en conjunto se obtiene información sobre nueve "cohortes" de trabajadores a tiempo parcial, abarcando el periodo comprendido entre el primer trimestre de 1992 y el segundo de 1995. En total, se dispone de información completa sobre 3956 individuos.

Los resultados de este análisis son bastante interesantes, aunque resulta algo difícil realizar una clasificación nítida de las situaciones, dado el alto número de combinaciones que aparecen. Se encuentran por ejemplo individuos que el segundo trimestre están en paro, el tercero trabajando a tiempo completo, el cuarto en inactividad, el quinto en paro y el sexto de nuevo trabajando a tiempo completo. A pesar de esta gran variedad (en total 361), las 20 más importantes, esto es, las que se dan en al menos 30 casos, agrupan cerca del 70 por 100 del total (cuadroV.3).

Los datos anteriores se pueden analizar de forma más estructurada, tratando de delimitar tipos relativamente homogéneos de combinaciones. En concreto, se han identificado las seis siguientes:

1. Han trabajado a tiempo parcial los 6 trimestres ..... 1.458 casos
2. Han pasado del tiempo parcial al tiempo completo en algún momento y han permanecido en dicha situación hasta el último trimestre ..... 558 casos
3. Han pasado del tiempo parcial al paro en algún momento y han permanecido en dicha situación hasta el último trimestre ..... 190 casos
4. Han pasado del tiempo parcial a la inactividad en algún momento y han permanecido en dicha situación hasta el último trimestre..... 351 casos

5. Han estado ocupados a tiempo parcial en todos los trimestres excepto uno en que han estado a tiempo completo ..... 279 casos
6. Han estado ocupados en todos los trimestres sin que se aprecie una pauta clara entre el tiempo parcial y el tiempo completo ..... 398 casos

Restan así 785 casos de otras combinaciones diversas no homogeneizables.

Al desagregar esta clasificación por sexo (cuadro V.4) se encuentra que, en todos los trimestres, la permanencia en el tiempo parcial es sensiblemente mayor entre las mujeres que entre los hombres; también es mayor para éstas la situación de permanencia en el tiempo parcial todos los trimestres salvo uno en que se trabaja a tiempo completo, lo que sugiere que en realidad estas personas probablemente permanecen todo el tiempo trabajando a tiempo parcial. En cambio, la transición al tiempo completo tiene mayor relevancia para los varones, como también la tienen las dos situaciones que contienen varios casos: siempre ocupados pero sin una pauta clara y la categoría residual de transiciones de todo tipo. Este primer análisis sugiere una mayor movilidad en general entre los varones que trabajan a tiempo parcial y, sobre todo, una mayor probabilidad de conseguir un empleo a tiempo completo. Confirmando lo que ya se había visto antes, para los varones el trabajo a tiempo parcial es una situación más inestable y transitoria que para las mujeres.

Para avanzar en el análisis se ha atendido a las cuatro primeras situaciones y agrupado las transiciones de salida al paro y la inactividad, de manera que se estudian tres grupos de personas que inicialmente se encuentran trabajando a tiempo parcial:

1. los que trabajan a tiempo parcial a lo largo de todo el periodo de seguimiento
2. los que acceden a un empleo a tiempo completo
3. los que pierden o dejan su empleo.

Sobre estas dos últimas situaciones se ha procedido a estimar<sup>86</sup> -separadamente para mujeres y hombres- la probabilidad neta de que se vean impulsadas por distintos factores. Las variables utilizadas son las mismas que las incluidas en los epígrafes anteriores: de tipo personal (edad, posición en la familia, nivel de estudios) y relacionadas con el puesto de trabajo (sector de actividad, situación profesional y antigüedad en el empleo), todas ellas referidas al momento en que los individuos entran en la muestra. A continuación se ofrecen los resultados correspondientes a las mujeres, dado el pequeño tamaño de la submuestra de varones:

- ~ las mayores de 45 años tienen una menor probabilidad de acceder a un trabajo a tiempo completo;
- ~ no se observan diferencias entre las distintas posiciones en la familia;
- ~ las universitarias tienen una probabilidad mayor de acceder al tiempo completo;
- ~ los sectores de servicios, sobre todo los "otros servicios", tienen una probabilidad claramente menor de acceder al tiempo completo;
- ~ contrarrestando el efecto anterior en parte, las asalariadas del sector público tienen una mayor propensión a acceder al tiempo completo que las del sector privado; las ayudas familiares también muestran una mayor probabilidad;
- ~ las personas que llevan más de 15 años en su empleo tienen mayor probabilidad de acceder al tiempo completo, lo que sugiere que la transición se produce en el seno de la misma empresa.

Respecto a la probabilidad de salir del empleo hacia el paro o la inactividad se observan los resultados siguientes:

- ~ no se aprecian diferencias significativas por edad;

---

<sup>86</sup> Vid. nota 70.



- ~ las cónyuges tienen una mayor probabilidad de salir del empleo;
- ~ las universitarias muestran una menor probabilidad;
- ~ las actividades de transportes, comunicaciones e instituciones financieras son las únicas que destacan de las demás, con una menor probabilidad;
- ~ las ayudas familiares tienen una menor probabilidad de salir del empleo; no se aprecian diferencias entre los asalariados públicos y los privados.
- ~ la antigüedad en el empleo es la variable que más claramente afecta a la probabilidad del salir del empleo: a mayor antigüedad, menor probabilidad.

En suma, el análisis de seguimiento temporal sugiere que existe una gran variedad de pautas de entrada y salida del trabajo a tiempo parcial. Por otra parte, los varones destacan por su mayor propensión a la inestabilidad, mientras que las mujeres tienden a permanecer más establemente en la situación de tiempo parcial. Con todo, más del 50 por 100 de éstas no permanece en su trabajo a tiempo parcial durante el año y cuarto en que han sido observadas. En cuanto a las características diferenciales de los distintos grupos, el análisis tiende a confirmar los resultados anteriores obtenidos comparados los trabajadores con un intervalo de separación de un año.

### **V.5. ¿Por qué se trabaja a tiempo parcial?**

Las respuestas posibles que figuraban en el cuestionario de la EPA entre 1987 y 1991 no permitían profundizar en los motivos por los que se trabajaba a tiempo parcial. No se podía conocer, en particular, el carácter voluntario o involuntario de la elección de tal jornada. En dicho periodo, el motivo (cuadro V.5) más común por el que se trabajaba a tiempo parcial era "otras razones" (en 1991, el 61 por 100 de las mujeres respondieron que ocupaban un puesto a tiempo parcial por este motivo); el segundo motivo de mayor respuesta era "no encontrar trabajo a tiempo completo"; la única opción que podía interpretarse como una elección voluntaria para trabajar a tiempo parcial era "no querer

trabajo a tiempo completo". Esta respuesta suponía, tanto en 1987 como en 1991, unos porcentajes poco importantes (el 7,9 y el 11 por 100 para las mujeres y el 3,7 y 4,6 para los varones en el primer año, pasando a ser 3,6 y 2,5 en el último).

La metodología de 1992 incorpora al cuestionario de la EPA dos motivos (cuadro V.6) adicionales: "obligaciones familiares" y "el tipo de actividad que desarrolla". Esta última respuesta representa el mayor porcentaje entre 1992 y 1995, tanto para varones como para mujeres. Por ello puede pensarse que las "otras razones" de 1987 ocultaban estos dos motivos, así como que parte de los individuos que antes de 1992 elegían "no querer trabajar a tiempo completo" ahora han sustituido esta respuesta por la de tener "obligaciones familiares". No obstante la respuesta "otras razones" sigue teniendo un peso más importante que tales obligaciones.

Al objeto de ver si hay diferencias en los motivos alegados entre las mujeres trabajando a tiempo parcial según las características familiares y del puesto de trabajo, se han estudiado los datos correspondientes a 1995 desagregando, para cada motivo, las variables más importantes que definen tales características. Lo más notable es que no se aprecian grandes diferencias salvo en el caso de las que alegan "obligaciones familiares". Cabría esperar que se tratase de mujeres que utilizan el tiempo parcial como una forma de compatibilizar hogar y trabajo, más concretamente sería lógico pensar que son mujeres con hijos pequeños. De hecho, más de un 60 por 100 de las mujeres que dan esta respuesta tienen hijos menores de 16 años, frente a un 38 por 100 en el caso de las que responden que trabajan a tiempo parcial por "tipo de actividad" u "otras razones". Otra característica singular de las que aducen tal motivo es que un porcentaje más elevado que en otras respuestas dice estar trabajando en la agricultura y como ayuda familiar.

Por su parte, las características del grupo que dice "no querer trabajar a tiempo completo" se asemejan más al anterior que al resto.

Al analizar, por último, a las que alegan "tipo de actividad" como motivo para trabajar a tiempo parcial se encuentra que están concentradas en algunas ocupaciones (servicio doméstico y limpieza interior de edificios) pero dispersas por ramas de actividad. En "otros motivos", por el contrario, la concentración que prima es precisamente por ramas de actividad, en concreto comercio al por menor y hogares que emplean personal doméstico.

Poco más puede decirse, con la información disponible, de los motivos por los que se trabaja a tiempo parcial. Cosa distinta es, y correspondería a una discusión fuera del alcance de este informe, si pueden establecerse o no contornos más definidos en el concepto de *voluntariedad*, cuáles serían en caso afirmativo y cómo podría con ellos profundizarse en la respuesta a por qué se trabaja a tiempo parcial.

## VI. SÍNTESIS

≈ Por definición, el trabajo a tiempo parcial está ligado al concepto de *jornada* o tiempo de trabajo globalmente considerado, al que va referida su parcialidad. Su evolución se ha de enmarcar por tanto en la del propio tiempo de trabajo o, lo que es lo mismo, en el casi continuo proceso de reducción de jornada laboral que han conocido las sociedades occidentales desde al menos el inicio del S.XX hasta su relativo estancamiento actual.

≈ Pero, además, el significado y utilidad atribuidos al trabajo a tiempo parcial han ido variando a lo largo del siglo como consecuencia de los cambios económicos y sociales acaecidos en su transcurso. Hoy día aparece relacionado con los cada vez mayores requerimientos de *flexibilidad organizativa* de la empresa -tanto de sus propios recursos, o interna, como de su posición y relaciones en la estructura productiva, o externa- bajo la que también han proliferado otras formas "atípicas" de empleo y

horario, unas con una ya larga existencia y otras de nuevo cuño, de distinta naturaleza a la del trabajo a tiempo parcial pero en la práctica combinables con éste.

- ≈ Ha de situarse asimismo en un contexto social de aumento en el *valor del tiempo* en el que intervienen múltiples factores -como la incorporación femenina al mercado de trabajo- pero que, en definitiva, puede estar traduciéndose en un cambio sustancial en las preferencias de las familias sobre renta y tiempo disponible para actividades no remuneradas.
- ≈ En esta honda transformación de la clásica concepción de las relaciones laborales, el trabajo a tiempo parcial, como cualquiera de esas otras fórmulas “atípicas”, ofrece probablemente tantas oportunidades como riesgos para trabajadores y empresarios. Alcanzar el equilibrio entre la disponibilidad individual del tiempo por parte del trabajador y la adopción de estrategias flexibles de organización de las empresas es uno de los mayores retos que se les plantea hoy en día a los agentes sociales.
- ≈ El trabajo a tiempo parcial es predominantemente femenino en la actualidad. Tradicionalmente se atribuye a esta forma de empleo la ventaja de permitir una mayor compatibilidad con las responsabilidades familiares, lo que explicaría el mayor volumen de mujeres en el mismo. Por otro lado, se ha señalado que podría contribuir a consolidar una distribución desequilibrada de esas responsabilidades, destinando las mujeres sólo el tiempo excedente de su atención al hogar al desempeño de una actividad retribuida, lo que perpetuaría su dependencia económica y social. El carácter excedente de ese tiempo induciría a la frecuente realización de “tareas femeninas” en la propia actividad laboral, esto es, extensiones remuneradas de las tareas domésticas: atención a menores, limpieza, etc. Paralelamente, el trabajo a tiempo parcial puede estar contribuyendo a la ruptura de ese reparto tradicional de papeles, permitiendo a las mujeres el acceso a una esfera -la laboral- hasta hace relativamente poco tiempo reservada casi en exclusiva al género masculino.

- ≈ Esbozando un intento de aproximación a la realidad del trabajo a tiempo parcial en el entorno europeo -y aún asumiendo el riesgo de excesivo simplismo que entraña una comparación de este tipo- salta a la vista que no existe “el trabajo a tiempo parcial”, como realidad unitaria de características homogéneas en todo el ámbito geográfico considerado. Salvando el carácter femenino y su localización predominante en el sector servicios, el trabajo a tiempo parcial ha adquirido en cada país perfiles propios. No obstante, *grosso modo* podría hablarse de países, o más bien de grupos de países, que comparten algunas características:
- ≈ En primer lugar, despunta claramente el bloque formado por Holanda y los países nórdicos, caracterizado por una gran difusión del trabajo a tiempo parcial, en el que aunque éste ofrece un perfil abrumadoramente femenino, se da una no desdeñable participación masculina, que además parece que va en aumento. Quizá esto sea el principio de una nueva fase de la evolución del trabajo a tiempo parcial a la que se irían aproximando en el futuro el resto de los países. Comparten cierta similitud de caracteres y tendencias con este grupo el Reino Unido, Alemania y Francia, aunque suelen presentar valores intermedios en prácticamente todas las variables observadas.
- ≈ En este grupo la participación de los jóvenes en el trabajo a tiempo parcial es muy notable y en estas edades las distancias entre los sexos en cuanto a representatividad de esta forma de empleo son apenas apreciables. Parecería cumplirse aquí la función atribuida al trabajo a tiempo parcial como ventajosa vía de tránsito entre formación y vida laboral o, al menos, de primera toma de contacto con el mundo del trabajo. El trabajo a tiempo parcial en estos países es además más “estable” que en el resto de la UE, en el sentido de que no aparece tan a menudo como relación laboral de carácter temporal. También presentan los mayores porcentajes de voluntariedad, entendiendo por tal la preferencia individual del trabajador por el empleo a tiempo parcial frente al empleo a tiempo completo. El promedio de horas habituales trabajadas a la semana

ronda las 20 horas, es decir, aproximadamente la mitad de una jornada considerada “completa”.

≈ El trabajo a tiempo parcial en Grecia, Portugal, España, Italia e Irlanda ofrece un perfil tipo prácticamente antagónico al anterior, con escasa difusión, aunque en expansión, porcentajes muy bajos de voluntariedad, tasas de temporalidad muy superiores a las del resto de los asalariados.

≈ La presencia de nítidas diferencias entre estos dos bloques de países admitiría el planteamiento de la hipótesis de la existencia de dos modelos de difusión del trabajo a tiempo parcial en el ámbito de la UE. Ello a su vez podría adoptar significados distintos:

a) Las aparentemente mejores condiciones del trabajo a tiempo parcial en el grupo de países “nórdicos” responderían a su posicionamiento en una fase de la evolución del trabajo a tiempo parcial más avanzada, a la que, como ha ocurrido con otros fenómenos (como la participación de la mujer en el mercado del trabajo remunerado), tenderían a adherirse poco a poco el resto de los países que les van a la zaga por su más tardía incorporación al proceso de expansión del trabajo a tiempo parcial.

b) Otra posibilidad es que los distintos tipos de trabajo a tiempo parcial no respondan básicamente a fases de una misma trayectoria sino a afinidades de contexto histórico y cultural, propias de modelos de sociedad muy diferentes. Entre tales afinidades cabe destacar:

– Unas tasas de actividad femeninas bajas en relación al resto de los países, lo que dado el reconocido carácter predominantemente femenino del trabajo a tiempo parcial puede influir en la menor expansión de éste.

- Un volumen proporcionalmente menor de población ocupada en servicios y, paralelamente, una proporción de ocupados trabajando en la agricultura muy por encima de la media de la UE.
  - Un mayor porcentaje de ocupados clasificados como empleadores y autónomos.
  - Una estructura social donde la familia sigue desempeñando un papel primordial, que podría considerarse incluso sustitutivo de servicios prestados en el grupo “nórdico” por sistemas de protección social más generosos. A ello se une el tipo de sistema educativo predominante en los países del segundo grupo, que no favorece la compatibilización de estudios y trabajo.
- ≈ Los resultados del análisis realizado para España permiten definir el perfil del trabajador a tiempo parcial y, además, dejan entrever cierta evolución en el mismo. Esta modalidad de trabajo afecta en la actualidad principalmente a las mujeres. Esto mismo ocurre en el resto de los países europeos, aunque también hay que señalar que la importancia cuantitativa de este tipo de jornada en España aún está muy por debajo de la media europea: en 1992, la proporción de asalariadas a tiempo parcial en la UE era del 30 por 100, mientras que en España tan sólo era del 12 por 100. Dentro de las mujeres, el colectivo observado presenta rasgos característicos, tanto en lo que se refiere a los personales y familiares como en lo respecta al puesto de trabajo que ocupan. Mayoritariamente son mujeres de más de 30 años, casadas, con hijos de más de seis años, con un nivel bajo de estudios y que trabajan en algunas actividades del sector servicios (“servicio doméstico”, “comercio”, “hostelería”).
- ≈ Aunque estos rasgos se mantienen como los más significativos a lo largo del periodo analizado (1987-1995), han sufrido algunos cambios interesantes: En primer lugar, ha aumentado en casi cinco puntos el porcentaje de mujeres con estudios superiores entre las que trabajan a tiempo parcial; asimismo, las tasas de parcialidad entre las mujeres de menos de 30 años han crecido significativamente. A ello se añade la

aparición, al final de periodo, de trabajadoras a tiempo parcial en sectores y ocupaciones, como educación y sanidad, que requieren mayor cualificación que los puestos que tradicionalmente se ocupaban a tiempo parcial. En este sentido, parece confirmarse una de las hipótesis de trabajo de las que se partía: aunque el tiempo parcial se caracteriza por emplear a trabajadoras muy poco cualificadas, se está comenzando a extender a mujeres con mucha cualificación. Se trata de mujeres jóvenes que quizá encuentren en esta modalidad de jornada una vía de inserción laboral.

≈ Parece razonable pensar que el tiempo parcial se utiliza como una forma de compatibilizar el trabajo intra y extra doméstico. De hecho, son varios los motivos por los que al trabajador le puede interesar una jornada a tiempo parcial, comenzando por el ya mencionado de atender las obligaciones domésticas sin retirarse del mercado laboral. Es lógico pensar que esta opción resultará especialmente escogida por las mujeres durante los años de maternidad y crianza. No obstante, los resultados obtenidos no confirman que esta situación sea corriente en España. Así, la presencia de hijos pequeños en el hogar no determina una mayor probabilidad de que la mujer trabaje a tiempo parcial. Tampoco hay tasas de parcialidad más elevadas entre las edades que corresponderían a esa situación vital, ni aparecen tasas de parcialidad altas en los hogares donde hay hijos menores de 2 años. De hecho, como es conocido, en el modelo de participación laboral femenina vigente en España hasta fechas recientes las mujeres se retiraban del mercado de trabajo en las edades en que comenzaban a tener hijos y algunas, no muchas, se reincorporaban pasados los años en que la crianza exigía una mayor dedicación. El trabajo a tiempo parcial podría convertirse en una alternativa al abandono del mercado laboral, pero no se aprecia que hasta el momento esté funcionando como tal. Más bien parece todavía que la jornada a tiempo parcial es mayoritariamente una forma de reincorporación de mujeres con bajo nivel de estudios,



que una vez criados los hijos acceden al empleo en ocupaciones acordes con su formación, como por ejemplo “servicio doméstico”.

- ≈ Otro momento del ciclo vital en el que puede convenir a un trabajador estar ocupado a tiempo parcial es el de la etapa transición entre los estudios y la vida laboral. Este tipo de jornada permite compatibilizar trabajo y formación, convirtiéndose en una forma tanto de financiación de estudios como de adquisición de experiencia, relaciones y contactos profesionales que pueden resultar útiles en el inicio de la vida laboral. El hecho de detectar entre los trabajadores a tiempo parcial un colectivo importante de jóvenes cualificados está indicando la presencia de este motivo entre los ocupados españoles.
- ≈ Desde el punto de vista de la demanda de trabajo, los contratos a tiempo parcial ofrecen la posibilidad de flexibilizar la contratación de mano de obra, adecuando ésta a la coyuntura económica. De hecho, los resultados del análisis indican que esta forma de flexibilidad es cada vez más utilizada por las empresas españolas, uso quizá propiciado por el cómputo anual de la jornada (novedad introducida en la reforma laboral de 1994), que facilita una adaptación de la organización de la actividad a necesidades cambiantes. Sin embargo, la notable concentración sectorial y ocupacional que arrojan los datos indican que no se trata de un tipo de jornada válido en todas las circunstancias.
- ≈ Una cuestión reiteradamente señalada es la posible desventaja que supone el tiempo parcial en cuanto a protección social. La protección social reducida de los trabajadores a tiempo parcial que no superen el umbral de 12 horas semanales y 48 mensuales de jornada, que introdujo la reforma laboral basándose en el carácter marginal de la actividad, constituye una de las diferencias más notorias en materia de derechos sociales con respecto al resto de los trabajadores.

- ≈ Al estar este tipo de trabajo mayoritariamente asociado a ocupaciones de bajo nivel de cualificación, cabría esperar que también los ingresos medios por hora fueran menores. Sin embargo, el análisis realizado ofrece resultados que parecen indicar lo contrario: el ingreso medio por hora es algo más elevado en el caso de los trabajadores a tiempo parcial. No obstante, para las mujeres sí se observa una cierta diferencia en contra de las que realizan jornadas más cortas, precisamente por ser en el sexo femenino donde se concentran las ocupaciones situadas en las escalas inferiores de la remuneración.
- ≈ Con respecto a otras condiciones de trabajo, los instrumentos, básicamente estadísticos, utilizados en la realización del informe, no han permitido tener un mayor conocimiento sobre las condiciones de trabajo de quienes trabajan a tiempo parcial, más allá de la aproximación realizada en cuanto a salarios y prestaciones sociales. Diversos estudios cualitativos realizados sobre este tema en otros países de la Unión Europea constatan los déficit de igualdad de trato en algunas materias para quienes trabajan a tiempo parcial.
- ≈ Por último, el estudio de los flujos laborales indica que la situación de trabajo a tiempo parcial es relativamente inestable. Una gran proporción de los trabajadores a tiempo parcial no mantiene esa misma situación al cabo de un año, y también una elevada proporción de ellos no trabajaba a tiempo parcial un año antes. Aunque hay algunas diferencias en cuanto a las características personales y del puesto de trabajo que inciden en la magnitud diferencial de los distintos flujos, parece que el trabajo a tiempo parcial tiene un componente específico de transitoriedad. En todo caso, este componente es más acusado para los varones, que presentan una mayor movilidad y, sobre todo, una mayor probabilidad de conseguir un empleo a tiempo completo que las mujeres.

Madrid, 18 de septiembre de 1996

**ANEXOS**

ANEXO I: INSTRUMENTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES, PREVISIONES NORMATIVAS Y JURISPRUDENCIA COMUNITARIA SOBRE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL .....	3
ANEXO II: NORMATIVA LABORAL Y DE PROTECCIÓN SOCIAL EN ALGUNOS PAÍSES DE LA UE .....	10
ANEXO III. CONVENIO DE LA OIT SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.....	13

## **ANEXO I: INSTRUMENTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES, PREVISIONES NORMATIVAS Y JURISPRUDENCIA COMUNITARIA SOBRE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

- La 81ª reunión de la Conferencia General de la **Organización Internacional del Trabajo**, reunida el 7 de junio de 1994, adoptó con fecha 24 de junio un Convenio (175)<sup>1</sup> y una Recomendación (182) sobre el trabajo a tiempo parcial. El Convenio ha sido suscrito por los países de la Unión Europea, si bien a falta del suficiente número de ratificaciones aún no ha entrado en vigor. El principal objetivo que impregna su contenido es que se garantice a los trabajadores a tiempo parcial que reciban la misma protección que los trabajadores a tiempo completo en situación comparable. A estos efectos, el Convenio define a los trabajadores a tiempo parcial en función de tres criterios, según el tipo de relación laboral, el tipo de trabajo o profesión y el tipo de establecimiento, empresa o rama de actividad.

Así, en la esfera laboral, se impone a los Estados que ratifiquen el Convenio la adopción de medidas que aseguren a los trabajadores a tiempo parcial la equiparación con los trabajadores a tiempo completo en lo referente al derecho de sindicación, negociación colectiva y de actuación en calidad de representantes de los trabajadores, a la seguridad y la salud en el trabajo, así como en lo tocante a discriminación en materia de empleo y ocupación.

Análogas previsiones se contienen en las esferas de la protección que atañen a la maternidad, la terminación de la relación de trabajo, las vacaciones anuales y días festivos remunerados, así como a la baja por enfermedad, todo ello en la inteligencia de que las prestaciones pecuniarias podrán determinarse proporcionalmente a la duración del trabajo o a los ingresos.

Con relación a la protección de Seguridad Social, el Convenio establece asimismo que los Estados deberán adaptar sus regímenes legales de Seguridad Social ligados al ejercicio de una actividad profesional, de forma que garanticen la equivalencia en las condiciones de los trabajadores a tiempo parcial en relación a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable. La determinación de estas condiciones podrá hacerse, de forma similar al caso anterior, de forma proporcional a la duración del tiempo de trabajo, a las cotizaciones o a los ingresos, o mediante otros métodos que sean conformes a la legislación y la práctica nacionales.

---

<sup>1</sup> El texto íntegro del Convenio se recoge en el Anexo III.

Aún predicando con carácter general los principios de equiparación y proporcionalidad, el Convenio contempla excepcionalmente la posibilidad de que aquéllos no se apliquen en algunas esferas de la protección a los trabajadores a tiempo parcial cuyos ingresos y duración del tiempo de trabajo sean inferiores a determinados límites mínimos. En todo caso, tal salvedad no afectaría ni a sus derechos laborales básicos ni a las prestaciones sociales en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, o a las medidas de protección a la maternidad distintas de aquellas previstas en el contexto de uno de los regímenes de Seguridad Social establecidos por ley. El Convenio, al tiempo que establece la obligación de consulta a las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores tanto acerca de la fijación inicial como del nuevo examen o la revisión de dichos límites, impone asimismo determinadas limitaciones a efectos de su determinación. En concreto, los límites deberán ser lo suficientemente bajos con el fin de que no quede excluido un porcentaje indebidamente elevado de trabajadores a tiempo parcial y deberán ser revisados periódicamente, debiendo indicar cada Estado en las memorias sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo cuáles son los límites mínimos en vigor y los motivos que los inspiran, así como indicar si se tiene prevista la extensión progresiva de la protección a los trabajadores excluidos.

- Desde principios de los años 80 se han sucedido en el seno de la Europa Comunitaria numerosas **iniciativas de intervención legislativa** referidas a las formas de trabajo llamadas atípicas- trabajo temporal y trabajo a tiempo parcial-, sin que hasta el momento, hayan frugado en la aprobación de una Directiva específica. Sólo la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, puede ser citada como exponente de los intentos por aproximar las legislaciones europeas en relación a la ordenación del tiempo de trabajo bajo formas distintas del trabajo de duración indeterminada.

El texto de esta Directiva<sup>2</sup>, no contiene una expresa referencia al trabajo a tiempo parcial, pero sus disposiciones (acerca de los periodos mínimos de descanso, el trabajo nocturno, a turnos, y ritmos de trabajos, entre otras) son susceptibles de ser aplicadas a los trabajadores a tiempo parcial, pues a esta forma de trabajo se alude en el Cuarto Considerando de la Directiva, que reproduce el texto del párrafo primero del apartado 7 de la Carta Comunitaria de Derechos Sociales

---

<sup>2</sup> DOCE N° L 307/18, de 13.12.93

Fundamentales de los Trabajadores, adoptada en el Consejo Europeo de Estrasburgo, el 9 de diciembre de 1989:

*La realización del mercado interior debe conducir a una mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores en la Comunidad Europea, proceso que se efectuará mediante la aproximación, por la vía del progreso de dichas condiciones, en particular en lo que respecta a la duración y distribución del tiempo de trabajo y a las formas de trabajo distintas del trabajo de duración indeterminada, como son el trabajo de duración determinada, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo de temporada.*

Los intentos de aprobación de una legislación comunitaria sobre el trabajo a tiempo parcial registran dos momentos importantes, con la elaboración de sendas Propuestas de Directiva, en 1982 y, de nuevo, en 1990. Así, el 4 de enero de 1982<sup>3</sup> se presenta la primera Propuesta de Directiva relativa al trabajo voluntario a tiempo parcial, modificada posteriormente por otra Propuesta<sup>4</sup>. Tanto la inicial versión, como la modificada, fueron rechazadas por las organizaciones empresariales, algunos sectores del Parlamento Europeo, y contaron con la oposición de Gran Bretaña, por lo que no fue posible su aprobación.

La pervivencia de acusadas diferencias entre las legislaciones de los países de la UE, motiva el que de nuevo, en 1990, el Consejo de las Comunidades Europeas elaborase una propuesta de Directiva<sup>5</sup>, presentada por la Comisión el 29 de junio de 1990, relativa a determinadas relaciones laborales en lo que respecta a las distorsiones de la competencia. Esta propuesta es también objeto de una posterior modificación<sup>6</sup> que fue presentada por la Comisión el 7 de noviembre de 1990<sup>7</sup>, que hasta el momento no ha sido aprobada. Entre otras consideraciones relativas al trabajo a tiempo parcial, en ambos textos se afirma (...) *que los datos relativos a las nuevas contrataciones hacen aparecer un gran crecimiento de las relaciones laborales a tiempo parcial y/o temporales; que este fenómeno es positivo en cuanto responde a las necesidades de flexibilidad de la economía y, en particular, de las empresas, en un contexto de creación de empleos (que es una prioridad para la realización del mercado interior), así como en cuanto a las aspiraciones*

---

<sup>3</sup> COM (81) 775, de 22.12.1981, DOCE N° C 62/82

<sup>4</sup> COM (82) 830, de 17.12.1982, DOCE N° C 18/83

<sup>5</sup> COM (90) 228 final-SYN 280

<sup>6</sup> COM (90) 533 final - SYN 280

<sup>7</sup> (90) C 305/06



*de un determinado número de trabajadores, que no se trata, por tanto de poner en entredicho la necesidad de estas formas particulares de trabajo (...).*

Por otro lado, la propuesta de Directiva del Consejo relativa a determinadas relaciones laborales en lo que respecta a las condiciones de trabajo (comúnmente llamada “Directiva sobre trabajos atípicos”), cuyo proceso de aprobación se encuentra también paralizado desde 1990<sup>8</sup>, considera asimismo tanto los posibles aspectos positivos del crecimiento de las relaciones laborales a tiempo parcial o temporales mencionado en la Directiva anteriormente citada, como el riesgo que implica el que los trabajadores a tiempo parcial “(...) *no siempre disfrutaban de la igualdad de trato con los demás asalariados en lo que respecta a las condiciones de empleo y de trabajo.*”

- Con independencia de todo lo anterior, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas ha podido pronunciarse en reiteradas ocasiones sobre el trabajo a tiempo parcial y la discriminación por razón de sexo. Aunque no se aborde aquí en detalle esta cuestión-lo que podría ser objeto de ulteriores estudios- sí parece oportuno recordar los criterios que dicho Tribunal ha venido manteniendo en relación con el trabajo a tiempo parcial y la discriminación por razón de sexo, en especial la llamada discriminación indirecta, concepto no definido en las Directivas sobre igualdad de trato, pero que el Tribunal ha resumido de la siguiente manera: *"existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral, perjudica de un modo desproporcionado a las personas de uno u otro sexo y no está objetivamente justificado por ninguna otra razón o condición necesaria no vinculada al sexo de las personas"*<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> El Programa de Acción Social de la Comunidad a medio plazo (1995-1997), al referirse a las iniciativas y propuestas pendientes en materia de legislación laboral, señala respecto al trabajo a tiempo parcial que “ dado el bloqueo existente en el Consejo en relación con las propuestas de la Comisión en este ámbito, la Comisión pondrá en marcha consultas con los interlocutores sociales conforme al Acuerdo sobre Política Social para estudiar otras vías de actuación, incluida como primera medida la posibilidad de elaborar una directiva sobre el trabajo por horas. Una vez iniciado este procedimiento de consulta, las propuestas actuales de la Comisión quedarán desfasadas y serán objeto de retirada en el momento oportuno.

<sup>9</sup> En España, el Tribunal Constitucional, a partir de la Sentencia 145/1991, de 1 de julio, ha incorporado a su doctrina sobre igualdad de trato y no discriminación la noción de discriminación indirecta, que ha definido como “(...) aquella que incluye tratamientos formalmente no discriminatorios de los que derivan, por las diferencias fácticas que tienen lugar entre trabajadores de diverso sexo, consecuencias desiguales perjudiciales por el impacto diferenciado y desfavorable que tratamientos formalmente iguales o tratamientos razonablemente desiguales tienen sobre los trabajadores de uno y otro sexo a causa de la diferencia de sexo”. Posteriormente son bastantes las

La Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, de 13 de mayo de 1986 (asunto *Bilka vs. Weber*), señaló que “(...) se viola el artículo 119 del Tratado CEE cuando se excluye a los empleados tiempo parcial del régimen de pensiones de empresa cuando esta medida comprende un número mucho más elevado de mujeres que de hombres, a menos que la empresa pruebe que dicha medida se explica por factores objetivamente justificados y ajenos a toda discriminación por razón de sexo”.

En la sentencia TJCEE de 13 de julio de 1989 (asunto *Rinner-Kuhn vs. FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH Q Co. K.G* ), se consideró que “(...) el artículo 119 del Tratado CEE debe ser interpretado en el sentido de que se opone a una legislación nacional que permita a los empleadores excluir del mantenimiento de la remuneración en caso de enfermedad a los trabajadores cuya jornada habitual de trabajo no exceda de diez horas semanales o de cuarenta y cinco al mes, cuando esta medida afecte a un número mucho más elevado de mujeres que de hombres, a menos que el Estado miembro establezca que dicha legislación está justificada por razones objetivas y extrañas a toda discriminación por razón de sexo”.

En la Sentencia de 13 de diciembre de 1989 (caso *Ruzius-Wilbrink vs. Beestuur van de Bedrijfsvereniging*), el TJCEE ha afirmado que constituye una discriminación indirecta la limitación de la cuantía del subsidio por incapacidad laboral al salario anteriormente percibido para los trabajadores contratados a tiempo parcial frente a la garantía a un mínimo para el resto, cuando resulta probado que el número de mujeres contratadas a tiempo parcial es muy superior al de hombres contratados con esta modalidad. Así, se

---

sentencias en las que el Tribunal hace aplicación del concepto de discriminación indirecta para declarar contrarias al principio de igualdad las diferencias retributivas originadas por la segregación ocupacional y profesional que perjudican al colectivo femenino.

En la Sentencia de 27 de enero de 1994, el Tribunal Constitucional se hace eco de la jurisprudencia europea al resolver un supuesto de discriminación salarial que afectaba a una trabajadora con jornada reducida. El Tribunal declara que “(...) el factor tomado en consideración [se refiere a la menor duración de la jornada como causa de asignar un salario hora inferior] es irrazonable (...) [pues] una abundante jurisprudencia de este Tribunal ha descartado que sean adecuadas las diferencias que se implantan atendiendo sola y exclusivamente el menor número de horas trabajadas, porque, tomándose sólo en cuenta este factor diferencial, se ignora el menor poder contractual de estos trabajadores atípicos y el dato, contrastado en la experiencia, de que en estos colectivos se concentran altos porcentajes de mano de obra femenina, con lo que la irrazonabilidad del factor diferencial se acentúa al entrar en juego la prohibición de discriminación (Sentencias del TJCEE, asuntos *Bilka Kaufhaus*, de 13 de mayo de 1986, o *Kowalska*, de 27 de junio de 1990, entre otros), exigiéndose por tanto una más cuidadosa justificación de las desigualdades en este terreno, mediante la puesta de

señaló que “(...) el artículo 4.1 de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, debe ser interpretado en el sentido de que se opone a que, en el ámbito de una legislación nacional garantizando un mínimo social a los asegurados afectados por una incapacidad laboral, una disposición introduzca una excepción a este principio referida a los asegurados que hubieran trabajado a tiempo parcial y limite la cuantía del subsidio al salario anteriormente percibido, cuando esta medida afecta a un número mucho más elevado de mujeres que de hombres, a menos que dicha legislación se justifique en motivos objetivos y extraños a toda discriminación fundada en el sexo”.

La Sentencia TJCEE, de 27 de junio de 1990 (asunto Kowalska vs. Freie und Hansestadt Hamburg), declaró que “(...) teniendo un carácter imperativo, la prohibición de discriminación entre trabajadores masculinos y femeninos se impone no solamente a la acción de las autoridades públicas, sino que se extiende igualmente a todos los convenios dirigidos a regular de forma colectiva el trabajo asalariado así como a los contratos entre particulares (asunto Defrenne, STJCEE de 8 de abril de 1976)”. Tratándose de un convenio colectivo en el que se producía una discriminación indirecta se consideró que el artículo 119 del Tratado debe ser interpretado en el sentido de que “(...) se opone a la aplicación de una disposición de un convenio colectivo que permite a los empleadores excluir del beneficio de una indemnización temporal en caso de cesación de la relación de trabajo a los trabajadores a tiempo parcial, cuando se prueba que de hecho un porcentaje considerablemente más reducido de hombres que de mujeres trabaja a tiempo parcial, a menos que el empleador haga constar que dicha disposición está justificada por factores objetivos y extraños a toda discriminación fundada en el sexo”.

En el asunto Ninz vs. Freie und Hansestadt Hamburg, Sentencia TJCEE de 7 de febrero de 1991, el Tribunal declaró que constituye una discriminación indirecta el cómputo, a efectos de acceder a un nivel superior de remuneración, de sólo la mitad de la antigüedad para los trabajadores cuyo horario tenga una duración comprendida entre la mitad y las tres cuartas partes del horario normal, frente a los demás trabajadores a los que se computa íntegramente la antigüedad, cuando resulta probado que el número de mujeres

---

manifiesto de otros factores concomitantes que las expliquen, al margen del sólo tiempo de trabajo inferior”.

contratadas a tiempo parcial es muy superior al de hombres contratados con esta modalidad.

## ANEXO II: NORMATIVA LABORAL Y DE PROTECCIÓN SOCIAL EN ALGUNOS PAÍSES DE LA UE

UE 12	Definición y marco legal	Protección Social	Retribuciones	Políticas de empleo	Otras peculiaridades
<b>Bélgica</b>	Ley 23 de junio de 1981. (R.D./15 de febrero 1982; R.D.4/15 de febrero 1982, R.D. 12 agosto 1981; R.D 28 mayo 1985; R.D.28 mayo 1986) Toda jornada inferior a la habitual a tiempo completo.	<i>Desempleo:</i> 1) Igual prestación que un trabajador a t.c. si su salario bruto era igual al salario mensual de referencia establecido por el seguro de desempleo. El interesado debe estar buscando empleo a jornada completa ; 2) T.t.p involuntario para evitar el desempleo: prestación proporcionalmente reducida. Debe buscar ttc; 3) Ttp voluntario: reciben prestación si trabajan > de 3 h./día y 18 h./semana según tiempo de permanencia en el empleo. <i>Jubilación, enfermedad y maternidad:</i> Según normas generales (según cotización, retribución, carencia, etc).	Proporcional a la de un trabajo igual o de igual valor a tiempo completo	1993: Plan Global para el el empleo, la competitividad y la Seguridad Social. Impulsa la negociación de planes de empresa para la redistribución del trabajo que comprenderán introducción del trabajo a tiempo parcial acompañado de reducción de jornada.	C.C de industria mecánica, C.C. Banca y C.C Seguros contienen numerosas previsiones sobre ttp (información sobre vacantes a ttp a ttc, preferencia trabajadores a tp para cubrir vacantes a tc, cambio voluntario de jornada, etc). Empresas de >100 trabajadores: preferencia de los trabajadores a tiempo parcial para cubrir las vacantes que se produzcan a tiempo ccompleto.
<b>Dinamarca</b>	No existe (en general, en materia laboral la ley ocupa un espacio residual en favor de la autonomía colectiva).	<i>Desempleo :</i> Hay un sistema de seguro voluntario en un fondo de seguros para trabajadores a tiempo parcial (máxima prestación: 2/3 de la de un trabajador a tiempo completo). <i>Jubilación:</i> La pensión básica depende del tiempo de residencia en el país y no del tipo de relación laboral. La complementaria sí depende de la anterior retribución. <i>Enfermedad y maternidad:</i> Derecho generalizado a las prestaciones básicas (máx.:90% de anterior retribución).	Los C.C señalan reducción proporcional tarifa horaria en jornada a t.c. Sólo se consideran horas extraordinarias las que superan el equivalente a las realizadas en jornada completa.	Se ha incentivado el ttp combinado con prejubilaciones parciales en los trabajadores entre 60 y 65 años	Prácticamente imposible ofrecer una visión global del ttp puesto que las previsiones existentes para este tipo de contratos difieren incluso dentro del ámbito regulado por el mismo C.C. En general, tendencia favorable al ttp en convenios de sectores de la producción no manuales y desfavorable en sectores donde predominan las ocupaciones manuales. C.C industria mecánica limita el ttp en jornada semanal:>15 h.<30 h. Suele regularse el ttp como alternativa al desempleo en caso de reducción de la actividad de la empresa.
<b>Alemania</b>	Ley de Promoción del Empleo de 26 de abril de 985. Ley sobre jornada parcial por edad, de 1989. Todo trabajo cuya jornada laboral semanal sea inferior a la de un puesto de trabajo a jornada completa análogo de la misma empresa	<i>Desempleo:</i> Se recibe la prestación usual durante el primer periodo de paro si se han trabajado >18 h/semana durante 10 meses en los últimos 12 o cuando por razones familiares, solo sea posible desempeñar un ttp de al menos 18.h/semana. <i>Enfermedad:</i> excluidos los “trabajos menores” (<15 h/semana cuyos ingresos sean < 480 DM 1991). <i>Maternidad y subsidio infantil.</i> En todos los casos, independiente del trabajo. <i>Jubilación:</i> Se aplica el criterio proporcional estricto (según cotización, etc).	La ley establece la igualdad de tratamiento de todos los trabajadores, incluidos salarios. Según convenio. Horas extras: Sólo son retribuidas como tales cuando se rebase la jornada normal de trabajo a tiempo completo (seg. Jp)	Desde mediados de los 70 el Gobierno se ha esforzado en promover el ttp. Si en los 80 los sindicatos lo veían como ofensiva empresarial a la reducción generalizada del tiempo de trabajo, en los 90 se han acercado posiciones y se acepta como instrumento de lucha contra el desempleo o de mantenimiento del empleo en determinados sectores. Fruto de la concertación social, en 1996: Pacto por el empleo que expresa la necesidad de ampliar la oferta de trabajo a tiempo parcial con obligación de cotizar a la Seguridad Social.	Modalidades: - <i>trabajo a demanda por aumento carga trabajo:</i> Se debe fijar la jornada semanal o se considerará como jornada media las 10 h.semanales. - <i>trabajo compartido:</i> la terminación de un contrato de trabajo compartido no da lugar a la extinción del contrato de quien comparte el trabajo. - <i>por prejubilación:</i> para trabajador >58 años, la jornada semanal se reduce al menos a la mitad no pudiendo ser inferior a 18 h/semana. Salario:Al menos 70% remuneración anterior. Reducción cotización por trabajador contratado a t.p en sustitución.

UE 12	Definición y marco legal	Protección Social	Retribuciones	Políticas de empleo	Otras peculiaridades
<b>Grecia</b>	Ley 1892/ 1990 de 31 de julio, modificada por Ley 2234/1994. Según Jurisprudencia del Tribunal Supremo, se tratará de trabajo a tiempo parcial si en un contrato escrito se pacta una jornada laboral más corta que la legal o normal, con remuneración menor.	El art.39 de la citada ley establece el derecho a prestaciones de Seguridad Social para los trabajadores a tiempo parcial. <i>Maternidad:</i> Sí, con periodo de carencia de 100 días, en vez de los 200 exigidos para ttc.	-	En 1994 el Gobierno adopta medidas legislativas para favorecer la movilidad, las oportunidades de empleo y la flexibilidad del mercado laboral, incluyendo el fomento del trabajo a tiempo parcial.	La Oficina estadística considera trabajo a tiempo parcial el que transcurre, al menos, durante 4 semanas, con duración de jornada de entre 12 y 34 h./semana.
<b>España</b>	T.R.L.E.T, 29 de marzo de 1995, RD 2317/1993 más las que se mantienen en vigor del RD 1991/1984. Trabajo contratado para prestar servicios durante un nº de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate.	Trabajadores con jornadas <12 h./semana o 48 h/mes (contando todos los ttp desempeñados tanto para uno como para varios empleadores) no tienen cubiertas las contingencias por las que no cotizan: jubilación, invalidez y viudedad no derivadas de acc. de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, prestación por hijo a cargo y asistencia sanitaria derivada de accidente no laboral o enfermedad común. Sí tienen cubierta la maternidad. El resto de los ttp: para el cálculo de las bases reguladoras computan exclusivamente las horas trabajadas (proporcionalidad estricta).	En la vigente regulación reglamentaria no figura referencia a la remuneración. Sólo en el R.D 2317/93 se refiere a la regla de la proporcionalidad del salario al tiempo de trabajo efectivo para trabajos en prácticas.	En el Libro Verde de la reforma del mercado de trabajo se hablaba del ttp como "instrumento útil y necesario para empresas y trabajadores y como elemento dinamizador del mercado de trabajo, compatible con las aspiraciones personales de muchos trabajadores y las necesidades de la empresa. Su reforma debe necesariamente acompañarse de un esfuerzo de adaptación de las técnicas de planificación y de recursos humanos".	Entre las novedades introducidas por la reforma laboral quizás sea el cómputo anual de la jornada el elemento más destacable de los que afectan a la regulación del trabajo a tiempo parcial.
<b>Francia</b>	Código de Trabajo, párrafo L212-42: Cualquier tiempo de trabajo inferior en 1/5 a la jornada laboral normal o a la jornada máxima autorizada de 39 h., o cualquier nº de horas menor, según establezcan otras disposiciones o C.C. Ley 27/noviembre 1973, extensamente modificada posteriormente por disposiciones sucesivas; Ley 1 julio 1991.	<i>Desempleo.</i> No existe normativa específica para ttp. <i>Enfermedad y maternidad:</i> la asistencia sanitaria es universal pero se deben haber trabajado 200 h. durante un periodo de 3 meses. <i>Jubilación:</i> el derecho a una pensión básica es universal. Además, la pensión complementaria depende de los "10 mejores años de renta".	Las horas de trabajo que excedan de la jornada acordada no se consideran extraordinarias a efectos retributivos. Sumadas a las acordadas no deberán superar nunca a la jornada habitual legal o seg.CC a tiempo completo.	Desde mediados de los años 80 se ha fomentado el ttp mediante la adopción de sucesivas medidas. (En 1992: 30% reducción cotizaciones para empleadores que contraten a t.p o que conviertan un puesto a t.c en dos a t.p). En 1993 se añadieron más incentivos a cambio de que las empresas redujeran el tiempo de trabajo un 15 % y aumentaran los efectivos un 10 %, manteniendo el nivel al menos 3 años. Desde 1995 se intensificó el debate sobre creación de empleo, reducción de tiempo de trabajo y trabajo a tiempo parcial.	Novedades recientes en materia de flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo: en 1996 la Ley "Robien" (Ley nº 96 502 de 11 de juni y el decreto nº 96-721 de 14 de agosto modifican la ley quinquenal nº 93-1313 de 29 de diciembre de 1993. Las empresas que reduzcan al menos un 10 % la jornada para aumentar en la misma proporción sus plantillas podrán beneficiarse de descensos en las cotizaciones sociales que abonan a la Seguridad Social. Si se procede de este modo las cotizaciones se reducirán un 40 % durante el primer año y un 30 % a lo largo de los seis siguientes. Otra posibilidad consiste en reducir la jornada un 15 % optando a bonificaciones de un 50% el primer año, y de un 40 % para los seis años posteriores. También se incentiva fiscalmente la reducción colectiva de jornada, en este caso durante tres años, con el fin de evitar ajustes de plantilla por medio de expedientes de regulación.

UE 12	Definición y marco legal	Protección Social	Retribuciones	Políticas de empleo	Otras peculiaridades
<b>Irlanda</b>	Ley de 1990 para la protección de los trabajadores ocupados regularmente a tiempo parcial. No existe definición legal	Anteriormente a la entrada en vigor de la Ley de 1990, en marzo de 1991, la cotización de los trabajadores con jornada inferior a las 18 h. semanales era ínfima y fija, estando prácticamente excluidos de los beneficios de la S.S. Posteriormente se generalizaron tanto las normas de cotización como el derecho a las prestaciones sociales, facilitando la inclusión en el sistema de Seguridad Social al 85 % de los trabajadores a tiempo parcial.	Según Ley de 1974 contra la discriminación salarial, la diferencia en el número de horas trabajadas no justifica diferencia alguna respecto al trabajo, incluyendo el ttp como instrumento para su consecución	En el Programa para la competitividad y el trabajo 1994-1996, el Gobierno sienta como prioridades la flexibilidad y la adaptabilidad de las empresas.	No existe distinción entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial en lo que se refiere a la salud y a la protección del trabajador, pago de salarios y condiciones de contratación. Sólo los trabajadores a tiempo completo tienen derecho a participar en algunas decisiones de empresa (Ley de participación de los trabajadores (empresas estatales)). La Ley de vacaciones exige a los trabajadores a tiempo parcial haber trabajado 120 horas durante las cinco semanas anteriores a un día festivo para tener derecho a su disfrute.
<b>Italia</b>	Ley 863/1984, art.5 regula por primera vez el trabajo a tiempo parcial. La Ley 554/1988, art.7 y 8 lo autoriza también en la Administración pública. Trabajo realizado durante un nº de horas inferior al estipulado en jornada normal según el convenio colectivo de referencia, o periodos semanales, mensuales o anuales previamente establecidos.	Ley 863 de 1984: las cotizaciones de Seguridad Social se adaptan a las horas efectivamente trabajadas. Los periodos sucesivos de trabajo a tiempo parcial y en jornada completa durante la vida laboral del trabajador se cuentan por separado a efectos de seguridad social. <i>Derecho a prestaciones familiares</i> en función de las horas trabajadas, siempre que se haya trabajado un mínimo de 24 h./semana	No existe previsión específica. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias, salvo que se regulen en convenio colectivo por razones excepcionales.	Las reformas legislativas de 1993 no se tradujeron en un mayor desarrollo legal de la figura del ttp. Su regulación y utilización se deja en manos de la negociación colectiva.	Existe un Registro específico en la oficina de empleo para quienes buscan empleo a tiempo parcial. La conversión de un contrato a tiempo completo en uno a tiempo parcial debe ser autorizada por la agencia local de empleo. C.C. que regulan específicamente el ttp: Metal, Textil, Banca, Turismo, Acero, Química, Petroquímica.
<b>Luxemburgo</b>	N.d	<i>Desempleo:</i> No cubierto por debajo de las 20 h./semana. <i>Enfermedad y maternidad:</i> nivel de prestaciones muy bajo. <i>Jubilación:</i> depende de la duración de la vida laboral y de la remuneración. No tienen derecho los que trabajen <12 h./semana.	N.d	N.d	N.d
<b>Holanda</b>	No existe legislación ni definición específica.	<i>Desempleo:</i> Los 6 primeros meses perciben la misma prestación que quienes lo hacen a tiempo completo. Es necesario haber trabajado y cotizado al menos tres años en los últimos 5 años con jornada no inferior a 8 horas semanales.	Según la Ley de salarios mínimos de 27 de noviembre de 1968, éstos sólo se aplican a los trabajadores que trabajan al menos un tercio de la jornada laboral normal	1990: el Plan para garantizar el empleo a los jóvenes tenía como objetivo proporcionar trabajos temporales y a media jornada a los jóvenes que no hubieran encontrado empleo seis meses después de acabada su formación.	Ley de Comités de Empresa de 28 de enero de 1971: las pequeñas empresas deberán constituir un comité de empresa cuando al menos 35 de sus trabajadores realicen más de la tercera parte de la jornada laboral normal.
<b>Portugal</b>	No existe normativa específica ni definición legal.	N.d-	Salarios : No inferiores proporcionalmente a los correspondientes a la jornada completa.	N.d	En 1985 la ordenanza 136/85 específica que en el sector privado los trabajadores contratados a tiempo completo (excepto directivos y altos cargos) podrán solicitar trabajar a tiempo parcial si tienen a su cargo un disminuido o un niño menor de 12 años

UE 12	Definición y marco legal	Protección Social	Retribuciones	Políticas de empleo	Otras peculiaridades
<b>Reino Unido</b>	No existe	Trabajadores que trabajan >8 y <16 horas/semana. <i>Desempleo:</i> Sólo si la remuneración es > de 41 libras y un mínimo de 50 cuotas semanales abonadas, se tiene derecho a 12 meses de prestación independientemente de los ingresos. Posibilidad de abonar cuotas complementarias. <i>Maternidad:</i> requisitos generales (carencia, etc)	El salario mínimo sólo está garantizado para los que trabajan al menos 8 h./semana (el 11 % trabajan < 8 h.)	En general, la política seguida hasta ahora ha sido la de no intervencionismo estatal en la proliferación de formas atípicas de empleo.	La protección contra el despido injustificado sólo es aplicable a jornadas >8 horas/semana. Desde 1995 no se aplica regla de antigüedad o de periodos de trabajo previos añadida al límite de la jornada semanal (The employment protection (Part-time employees) Regulations 1995, Statutory Instrument 1995/31).

Fuentes: Comisión Europea, *Observatorio del Empleo. Tendencias. Informe anual, n°22, 1995*; Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y el trabajo, 1991 *El trabajo a tiempo parcial en la UE. Leyes y reglamentos*; Danièle Meulders, Olivier Plasman y Robert Plasman, 1994, *Atypical employment in the EC* ; Bielinski, Harald (Dtor) para Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y el trabajo, 1994 *New forms of work and activity. Survey of Experience at Establishment Level in Eight European Countries.*



### **ANEXO III. CONVENIO DE LA OIT SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 de junio de 1994, en su octogésima primera reunión;

Observando la pertinencia que tienen para los trabajadores a tiempo parcial las disposiciones del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951; del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, y del Convenio y la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981;

Observando la pertinencia que para esos trabajadores tienen el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988, y la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984;

Reconociendo la importancia que presenta para todos los trabajadores el contar con un empleo productivo y libremente elegido, la importancia que tiene para la economía el trabajo a tiempo parcial, la necesidad de que en las políticas de empleo se tenga en cuenta la función del trabajo a tiempo parcial como modo de abrir nuevas posibilidades de empleo y la necesidad de asegurar la protección de los trabajadores a tiempo parcial en los campos del acceso al empleo, de las condiciones de trabajo y de la seguridad social;

Después de haber decidido adoptar diversas propuestas relativas al trabajo a tiempo parcial, tema que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas propuestas revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veinticuatro de junio de mil novecientos noventa y cuatro, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994:

### *Artículo 1*

A efectos del presente Convenio:

- a) la expresión “trabajador a tiempo parcial” designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal e inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable;
- b) la duración normal de la actividad laboral a la que se hace referencia en el apartado a) puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado;
- c) la expresión “trabajador a tiempo completo en situación comparable” se refiere al trabajador a tiempo completo que:
  - i) tenga el mismo tipo de relación laboral;
  - ii) efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar, y
  - iii) esté empleado en el mismo establecimiento o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en ese establecimiento, en la misma empresa o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en esa empresa, en la misma rama de actividad, que el trabajador a tiempo parcial de que se trate;
- d) no se considerará trabajadores a tiempo parcial a los trabajadores a tiempo completo que se encuentren en situación de desempleo parcial, es decir, aquéllos que estén afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales.

## *Artículo 2*

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores a tiempo parcial en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

## *Artículo 3*

1. Las disposiciones del presente Convenio son aplicables a todos los trabajadores a tiempo parcial, en el entendido de que todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores interesados, podrá excluir total o parcialmente de su campo de aplicación a categorías particulares de trabajadores o de establecimientos toda vez que la inclusión de tales categorías pueda plantear problemas particulares de especial importancia.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que se acoja a la posibilidad que se le ofrece en el párrafo anterior deberá indicar, en las memorias sobre las medidas adoptadas para su aplicación que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cada una de las categorías particulares de los trabajadores o de establecimientos así excluida, y los motivos por los que dicha exclusión se ha considerado o se sigue considerando necesaria.

## *Artículo 4*

Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en lo relativo:

- a) al derecho de sindicación, al derecho de negociación colectiva y al derecho de actuar en calidad de representantes de los trabajadores;
- b) a la seguridad y la salud en el trabajo;
- c) a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

### *Artículo 5*

Deberán adoptarse medidas apropiadas a la legislación y la práctica nacionales para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial no perciban, por el solo hecho de trabajar a tiempo parcial, un salario básico que, calculado proporcionalmente sobre una base horaria, por rendimiento o por pieza, sea inferior al salario básico, calculado por el mismo método, de los trabajadores a tiempo completo que se hallen en una situación comparable.

### *Artículo 6*

Los regímenes de seguridad social establecidos por ley que estén ligados al ejercicio de una actividad profesional deberán adaptarse de forma que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable; estas condiciones podrán determinarse de forma proporcional a la duración del tiempo de trabajo, a las cotizaciones o los ingresos, o mediante otros métodos que sean conformes a la legislación y la práctica nacionales.

### *Artículo 7*

Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, en las siguientes esferas;

- a) protección de maternidad;
- b) terminación de la relación de trabajo;
- c) vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados, y
- d) licencia de enfermedad,

en el entendido de que las prestaciones pecuniarias podrán determinarse proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo o a los ingresos.

### *Artículo 8*

1. Los trabajadores a tiempo parcial cuyos ingresos y duración del tiempo de trabajo sean inferiores a límites mínimos determinados podrán ser excluidos por todo Miembro:

- a) del alcance de cualquiera de los regímenes de seguridad social previstos en el artículo 6 del presente Convenio, salvo cuando se trate de prestaciones en caso de accidente del trabajo y enfermedad profesional;
- b) del alcance de cualquiera de las medidas adoptadas en las esferas mencionadas en el artículo 7 del presente Convenio, salvo en lo relativo a las medidas de protección de la maternidad distintas de aquellas previstas en el contexto de uno de los regímenes de seguridad social establecidos por ley.

2. Los límites mínimos a los que se refiere el párrafo 1 deberán ser lo suficientemente bajos con el fin de que no quede excluido un porcentaje indebidamente elevado de trabajadores a tiempo parcial.

3. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad prevista en el párrafo 1 del presente artículo deberá;

- a) revisar periódicamente los límites mínimos en vigor;
- b) indicar en las memorias sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo cuáles son los límites mínimos en vigor y los motivos que los inspiran, así como indicar si se tiene prevista la extensión progresiva de la protección a los trabajadores excluidos.

4. Las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores deberán ser consultadas acerca de la determinación, el nuevo exámen o la revisión de los límites mínimos mencionados en el presente artículo.

### *Artículo 9*

1. Deberán adoptarse medidas para facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial, productivo y libremente elegido, que responda a la vez a las necesidades de los

empleadores y de los trabajadores, siempre que se garantice la protección a que se refieren los artículos 4 a 7 del presente Convenio.

2. Estas medidas deberán comprender:

- a) la revisión de las disposiciones de la legislación que puedan impedir o desalentar el recurso al trabajo a tiempo parcial o la aceptación de este tipo de trabajo;
- b) la utilización de los servicios del empleo, cuando los haya, en el marco de sus funciones de información o de colocación, para identificar y dar a conocer las oportunidades de trabajo a tiempo parcial;
- c) una atención especial, en el marco de las políticas de empleo, a las necesidades y las preferencias de grupos específicos, tales como los desempleados, los trabajadores con responsabilidades familiares, los trabajadores de edad, los trabajadores discapacitados y los trabajadores que estén cursando estudios o prosigan su formación profesional.

3. Estas medidas también pueden incluir la realización de investigaciones y la difusión de información sobre el grado en que el trabajo a tiempo parcial responde a los objetivos económicos y sociales de los empleadores y de los trabajadores.

#### *Artículo 10*

En los casos apropiados, deberán adoptarse medidas para que el traslado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa, sea voluntario, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

#### *Artículo 11*

Las disposiciones del presente Convenio deberán aplicarse mediante legislación, salvo en la medida en que surtan efecto en virtud de convenios colectivos o de cualquier otro medio conforme con la práctica nacional. Las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores deberán ser consultadas antes de que se adopte la legislación.

### *Artículo 12*

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

### *Artículo 13*

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

### *Artículo 14*

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

### *Artículo 15*

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

#### *Artículo 16*

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

#### *Artículo 17*

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

#### *Artículo 18*

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso iure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 14, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.



*Artículo 19*

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.