

## NATURALEZA DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN LA UNIÓN EUROPEA

M<sup>a</sup> EUGENIA SENISE BARRIO\*

En la Unión Europea, la flexibilidad del mercado de trabajo se configura, en la actualidad, como una de las principales herramientas utilizadas para potenciar la creación de empleo. De entre todas las posibles políticas que se pueden emprender para alcanzar dicha flexibilidad, el trabajo a tiempo parcial se erige como una de las más utilizadas. Por ello, en este trabajo se analiza la evolución de dicha figura contractual, destacando sus características fundamentales y estableciendo las potenciales ventajas que, tanto para empresarios como para trabajadores, pueden derivarse de su utilización.

Labour-market flexibility is considered in the European Union as one of the main tools used to promote job creation. From among all the possible policies available to achieve said flexibility, part-time work has become one of most common. For this reason, this paper analyses the evolution of this type of contract, pointing out its main characteristics and establishing the potential advantages its use can have both employers and workers.

### 1. INTRODUCCIÓN

La lucha contra el desempleo es uno de los principales desafíos económicos y sociales a los que se enfrenta en la actualidad la Unión Europea. Aunque, en este momento, se atraviesa por una época de cierta recuperación económica, siguen existiendo alrededor de 18 millones de personas sin empleo pertenecientes a los quince estados miembros, lo que equivale, aproximadamente, al 10% de la población activa, frente a un 4,5% en Estados Unidos y un 4,1% en Japón (OCDE, 1999, p. 244).

Bajo esta premisa, el objetivo que la Unión se ha propuesto, en materia de empleo, para el año 2000 se centra en la reducción del desempleo a la mitad, para lo cual deberá crear 15 millones de nuevos puestos de trabajo, de los que cinco únicamente frenan el desempleo que se produce por acceder un mayor número de personas al mercado laboral.

---

\* Profesora Dra. Asociada de Administración de Empresa. Universidad de Granada.

Al objeto de que todas las medidas promovidas por los distintos Estados miembros y destinadas a la creación de empleo no sean incompatibles entre sí, la Unión Europea se erige en coordinadora de las mismas, acordándose que a partir de 1994 todos los gobiernos presenten con detalle sus programas de empleo.

En este sentido, se está trabajando en distintas áreas para potenciar un clima que favorezca la creación de nuevos puestos de trabajo. Así, se está incentivando la inversión en la formación profesional y la educación, se están generando puestos en ámbitos novedosos como pueden ser ciertas actividades recreativas y, de igual forma, se está fomentando el incremento de la flexibilidad del mercado laboral mediante la adecuación de determinadas reglamentaciones a las nuevas necesidades emergentes.

Por otra parte, y relacionada con la flexibilidad del mercado de trabajo, se destaca en un reciente estudio de la OIT (1999) que son fundamentalmente cuatro las áreas que mayor desarrollo han experimentado entre 1985 y 1995, a saber, algunas figuras contractuales, la flexibilidad salarial, el tiempo y la organización del trabajo. Así, y con respecto a la primera de ellas, se destacan dos campos de actuación fundamentalmente, el desarrollo de tipologías contractuales atípicas (trabajo a tiempo parcial, trabajo temporal, causal, estacional y empleo con contratos formativos) por un lado, y la finalización del contrato por iniciativa del empresario, por otro.

En base a lo anterior, se pretende analizar en este trabajo la evolución seguida en los últimos años por el trabajo a tiempo parcial en la Unión Europea, destacando fundamentalmente las características específicas del mismo en España y determinando la incidencia que las distintas reformas planteadas, tanto a nivel europeo como nacional, han ejercido en su desarrollo. Se comenzará estableciendo la definición tanto jurídica como estadística de esta figura, para pasar a continuación a detallar su evolución general y por sexos, incidiendo en las potenciales ventajas e inconvenientes de la misma para trabajadores y empresarios.

## 2. ¿QUÉ ES EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL?

A la hora de realizar el estudio de esta figura contractual, nos enfrentamos con un primer problema derivado del hecho de que, el concepto de trabajo a tiempo parcial difiere ampliamente entre los distintos países de la Unión Europea, tanto desde una perspectiva jurídica como estadística. A su vez, las definiciones establecidas por las legislaciones de los diversos países no suelen concordar con las utilizadas para fines estadísticos, por lo que en la mayoría de las ocasiones, la población incluida en ambos casos, no tiene porqué identificarse necesariamente, dificultando esta situación las comparaciones a nivel internacional.

En este sentido, se ha reflejado en el cuadro 1 un extracto de las diferentes concepciones legales establecidas en los Estados miembros. En el mismo,

puede observarse que un porcentaje elevado de países consideran la jornada parcial como aquella que es inferior a la jornada normal de trabajo. Ello no debe de inducir al error de considerar que todos ellos disponen de un mismo concepto de contrato de trabajo a tiempo parcial<sup>1</sup>. Así, por ejemplo en Portugal la jornada legal semanal es de 44 horas, mientras que en Alemania dicho límite se encuentra en las 48 horas semanales y Bélgica dispone de una semana de 40 horas. De todo ello, se puede deducir que los límites temporales difieren sustancialmente de un país a otro.

CUADRO 1: DEFINICIONES DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

DEFINICIÓN	PAÍSES
Inferior a:	
• Horas normales de trabajo.	Bélgica, Dinamarca, Alemania, Grecia, Italia, Luxemburgo, Portugal, Reino Unido, Austria
• 77% de la jornada normal.	España
• 1/5 de la jornada normal.	Francia
• 35 horas semanales.	Irlanda, Países Bajos, Suecia
• 30 horas semanales.	Finlandia

Fuente: Elaboración propia a partir de Blapain, Köhler y Rojot (1997) y Van Bastelaer, Lemaître y Marianna (1997).

De aquí se puede intuir un problema inicial, esto es, un trabajador que realice una jornada de trabajo de 37 horas semanales, dependiendo del país de residencia y del sector de actividad al que pertenezca, será considerado bien como asalariado a tiempo parcial o a tiempo completo, por lo que van a existir diferencias en función de tales concepciones legislativas.

Por otra parte, aunque en la Unión Europea dicha regulación es bastante heterogénea, existe una tendencia generalizada en cuanto al establecimiento de una protección similar de estos asalariados respecto a los que trabajan la jornada completa. Esto se ha debido a que, en los últimos años, ante la necesidad de flexibilizar el mercado de trabajo, se ha destacado la importancia de regular correctamente las diversas alternativas existentes, de tal forma que no se mantuviesen como tipologías atípicas de trabajo caracterizadas por unas condiciones laborales inferiores, lo que habrá originado que resultasen poco atractivas para los trabajadores.

<sup>1</sup> Se pueden observar las diferencias existentes entre las definiciones de los distintos países en el trabajo realizado por Van Bastelaer, Lemaître y Marianna (1997).

Este proceso de homogeneización ha quedado reflejado en el Dictamen sobre el Tiempo de Trabajo del Comité Económico y Social de las Comunidades Europeas de 24 y 25 de octubre de 1995, en el que se determina que, ante la importancia del trabajo a tiempo parcial dentro de la flexibilidad del mercado de trabajo, es necesario establecer *"una adaptación de las actuales normativas y de los regímenes fiscales, de pensiones y de seguridad social con el objeto de eliminar el trato discriminatorio de los trabajadores a tiempo parcial y acomodar mejor y tal vez estimular la variación y diferenciación del tiempo de trabajo y de las pautas de trabajo durante toda la vida activa del trabajador"* (Comité Económico y Social de las Comunidades Europeas, 1995, p. 15).

No obstante, la culminación de esta tendencia ha sido el establecimiento de un Acuerdo Marco Europeo sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, firmado el día 6 de junio de 1997 en Bruselas por Unión de Confederaciones de la Industria y de Organizaciones Empresariales de Europa (UNICE), el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES), y posteriormente incorporado para su aplicación a la Directiva 97/81/CE, del 15 de diciembre, siendo su objetivo la determinación de un marco general para eliminar la discriminación y mejorar la calidad de vida de tales trabajadores. En el mismo, se ha convenido un período de dos años en los que los distintos Estados Miembros han de modificar sus leyes, regulaciones y provisiones administrativas necesarias de tal forma que permita la puesta en marcha de dicho acuerdo. Un aspecto fundamental es que se establece una definición del trabajo a tiempo parcial<sup>2</sup>, lo que puede facilitar en un futuro las comparaciones internacionales.

En este sentido, es necesario destacar que ha sido España la primera en adaptar la regulación de tal figura a los compromisos establecidos a nivel europeo, mediante el desarrollo del Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad, en el que se establece una nueva definición del mismo en su artículo 12.1, determinando que *"el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 77 por 100 de la jornada a tiempo completo establecida en el Convenio Colectivo de aplicación o, en su defecto de la jornada máxima legal"*, por lo que al establecer un límite se aleja la concepción jurídica española de la establecida a nivel de la Unión Europea. No

<sup>2</sup> Se considera trabajador a tiempo parcial a aquel empleado cuyas horas normales de trabajo, calculadas sobre una base semanal o sobre un período medio de empleo de hasta un año, son inferiores a las horas normales de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Considerándose a este último como un trabajador a tiempo completo que dispone del mismo tipo de relación contractual y está ocupando un mismo puesto o similar, aunque teniendo en cuenta otras consideraciones como la antigüedad, cualificación o habilidad de los mismos.

obstante, ésta no ha sido la única modificación realizada en el concepto de trabajo a tiempo parcial. Así, en los últimos años se han desarrollado importantes reformas laborales (1984, 1994) que han influido de manera sustancial a esta figura, por lo que, en el análisis de su evolución ésta situación habrá de tenerse en cuenta.

Por otra parte, con respecto a la definición establecida a efectos estadísticos, destacar que, los datos correspondientes al trabajo a tiempo parcial se toman de la Encuesta de las Fuerzas de Trabajo de la Comunidad (EFT), ya que ésta se realiza bajo una perspectiva armonizadora. En la misma se definen a estos trabajadores como aquellos que se consideran a sí mismos como asalariados a tiempo parcial en el momento de realización de la encuesta<sup>3</sup>. No es posible realizar una distinción más precisa entre los asalariados a tiempo completo y a tiempo parcial debido a que la duración del tiempo de trabajo varía sensiblemente entre los distintos países y entre las diversas ramas de actividad (Eurostat, 1999, p. 68).

Para analizar específicamente el caso español, la fuente elegida ha sido la Encuesta de Población Activa (EPA) ya que es la que cubre un margen temporal superior y ofrece información completa sobre la situación laboral de los individuos, además de ser la que suministra la información a la BFT. Se clasifica a los trabajadores a tiempo parcial en función de la percepción subjetiva del propio trabajador, aunque con independencia de lo que declare el entrevistado, todo individuo que declare trabajar menos de 30 horas por semana de jornada habitual es considerado trabajador a tiempo parcial, y toda persona que trabaje más de 35 horas se considera trabajador a tiempo completo<sup>4</sup> (Toharia, 1998, p. 27). Surge un inconveniente adicional al trabajar con esta fuente de información estadística, esto es, se producen dos rupturas metodológicas en las series temporales correspondientes a los años 1995 y 1999, lo que hace que los datos precedentes a ambas situaciones no sean directamente comparables.

### 3. EVOLUCIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN LA UNIÓN EUROPEA

Se va a analizar dicha evolución a partir del año 1983, puesto que es a partir de este momento en el que se disponen de series estadísticas homogéneas a

<sup>3</sup> Existen excepciones en cuanto a la definición establecida en Grecia, Italia y los Países Bajos. Así, por ejemplo, en Grecia se considera que una persona trabaja a jornada parcial cuando realiza un número de horas inferior al previsto en los convenios colectivos en vigor, para el tipo de trabajo que efectúa (Eurostat, 1989, p. 57).

<sup>4</sup> La EPA no sigue en su totalidad las recomendaciones establecidas por la Oficina Estadística de las Comunidades Europeas, en la que se determina que deberían considerarse como tiempo completo los empleos con jornadas de 30 o más horas y, eliminar los datos de empleos a tiempo parcial con jornadas de más de 35 horas (Eurostat, 1996), lo que dificulta las comparaciones a nivel internacional ya que el intervalo comprendido entre las 30 y las 35 horas semanales hace que los datos no sean homogéneos.

nivel europeo. A su vez, es necesario destacar que en el año 1992 existe una ruptura metodológica en la serie, por lo que habrá que contar con esta limitación a la hora de emitir conclusiones. Asimismo, en el año 1998 se ha aplicado un nuevo reglamento que trae como consecuencia la ampliación del número de variables medidas, aunque con respecto al trabajo a tiempo parcial no introduce alteraciones sustanciales (Eurostat, 1999, pp. 4-7).

El desarrollo de esta figura se estudiará mediante la comparación con la evolución de la jornada a tiempo completo, al objeto de poder observar con mayor claridad la importancia que ha ido adquiriendo el trabajo a tiempo parcial con el paso del tiempo.

Como puede observarse en la tabla 1, en la mayor parte de la Unión Europea, el trabajo a tiempo parcial ha sufrido una ostensible expansión, tanto a niveles absolutos como relativos, respecto al empleo a tiempo completo, siendo especialmente intensa en los años de recesión posteriores a 1990. Así, en 1998, el 15.7% de todas las personas ocupadas tenían un contrato a tiempo parcial, frente al 13.3% de 1987 o al 13.7% de 1989. En este margen temporal, únicamente se ha dado una reducción global del mismo en Grecia y Dinamarca. No obstante, se va a analizar dicho desarrollo mediante el establecimiento de dos períodos en función de la crisis del año 1990, ya que la tendencia seguida en ambas fases ha sido de distinta intensidad.

Así, en la década de los años 80 se da un crecimiento medio anual del 3% en el trabajo a tiempo parcial, mientras que el tiempo completo aumenta menos del 1.5% anual, con respecto al total empleo. Específicamente, los países donde se genera un mayor número de contrataciones parciales han sido Alemania, Irlanda, Bélgica y los Países Bajos. En concreto, tanto en Alemania como en los Países Bajos se crean más puestos de estas características que empleos a tiempo completo.

Por otra parte, Dinamarca, Grecia, España y Portugal siguen un perfil ligeramente descendente durante este período, perdiendo España medio punto porcentual en la participación del empleo parcial sobre el total empleo. El resto de países de la Unión Europea sufren una variación intermedia entre estos dos grandes grupos de países, aunque en líneas generales siguen un sentido ascendente. Así, en esta década caracterizada por ser en general una etapa de prosperidad económica, salvando las excepciones comentadas, el trabajo a tiempo parcial tiende a aumentar ligeramente.

En la primera mitad de la década de los noventa, se establece un aumento generalizado en el volumen de trabajo a tiempo parcial, prácticamente en todos los estados miembros. Así, el total de personas ocupadas desciende un 3%, mientras que el número de empleos a tiempo parcial aumenta un 13%, lo que compensa en parte la disminución alrededor del 5% del empleo a tiempo completo.

Concretamente, los asalariados a tiempo parcial incrementan en la mayoría de los países de la Unión, con la excepción de Dinamarca, que pasa de un 24.4%, en 1990 a un 22.3% en 1998. Por otra parte, el volumen de asalariados a tiempo completo disminuye en general, salvo en Luxemburgo, los Países

Bajos y Austria. Por lo tanto, en estos años el crecimiento del empleo parcial contribuye a mantener los niveles de empleo en la Unión Europea y, en algunos casos, a impedir que descendieran aún más. Así, se puede destacar que desde el año 1983 el crecimiento de esta figura contractual ha sido continuado aunque con distinta intensidad en fase de expansión o de recesión económica, siendo mucho más acentuado en esta última situación.

Si nos centramos en la evolución del trabajo a tiempo parcial en España, lo primero que habrá que destacar es su ubicación entre aquellos países cuya cuota es inferior al 10% del empleo total, concretamente, en 1998 se sitúa alrededor de un 8% (Eurostat, 1999, p. 6).

Siguiendo la metodología establecida para el análisis de esta figura en la Unión Europea, se van a señalar, tal y como puede observarse en la tabla 2, dos grandes períodos claramente diferenciados en el espacio temporal analizado, esto es, desde el segundo cuatrimestre de 1987<sup>5</sup> hasta el tercero de 1999.

El primero, que comprende desde el segundo cuatrimestre de 1987 hasta el final de 1991, con un perfil ligeramente descendente en el que la participación del empleo a tiempo parcial sobre el total empleo pierde alrededor de un punto porcentual, estableciéndose el nivel inferior en el tercer trimestre de 1991 con una cuantía del 4.44%.

El segundo, desde 1992 hasta el tercer trimestre de 1999, en el que se genera un cambio en la tendencia con respecto al anterior, llegando a incrementar su participación en torno a dos puntos porcentuales. De esta manera, aunque España se mantiene en el grupo de países donde el peso del trabajo a tiempo parcial es reducido, la evolución sufrida en los últimos años ha desembocado en una participación de este tipo de contrato de alrededor de un 8%, en 1999.

Es necesario destacar que, en el primer trimestre de 1992, se vislumbra un salto considerable en la serie que se mantiene en períodos posteriores. En principio, no existe ningún motivo aparente que determine este fuerte incremento del trabajo a tiempo parcial, por lo que puede pensarse que está relacionado con el cambio de metodología de la EPA<sup>6</sup>, si bien es cierto que únicamente se introduce una ampliación en los motivos por los que se trabaja con esta jornada

<sup>5</sup> Se ha tomado este período de análisis debido a que no existe información sobre el alcance del trabajo a tiempo parcial hasta 1987 (Toharia, 1998, p. 26).

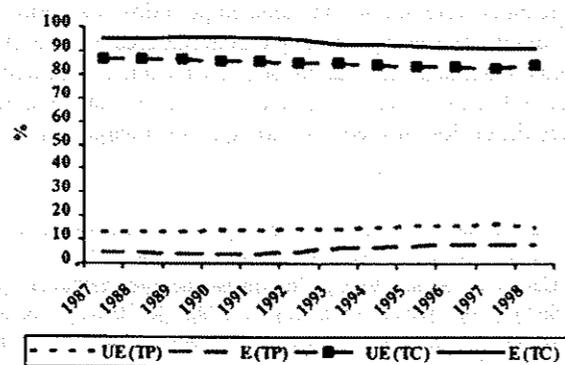
<sup>6</sup> En este sentido, Carrasco García (1996, p. 36) afirma que este cambio de tendencia ha podido estar asociado a los efectos de la Ley 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo. "En esta ley no se perseguía explícitamente la potenciación del empleo a tiempo parcial pero en la medida en que se amplió la duración de los contratos de fomento al empleo, de seis a doce meses, y dado que una proporción elevada de estos contratos eran a tiempo parcial, al aumentar la duración media de los mismos ha podido elevar el nivel de empleo a tiempo parcial. A su vez, al eliminarse en dicha ley los contratos temporales de fomento al empleo y otros contratos de fomento, parte de esos contratos pudieron convertirse a su vencimiento en la modalidad de tiempo parcial".

laboral (Consejo Económico y Social, 1996, p. 59). Por otra parte, no se implanta ninguna medida con respecto a esta figura hasta 1993, en la que se modifican algunos aspectos del trabajo a tiempo parcial, y que ha podido ser el detonante del acelerado crecimiento generado en los años 1994 y 1995<sup>7</sup>. A partir del año 1996 experimenta un débil crecimiento que se verá intensificado en años posteriores, con la única excepción del tercer trimestre de 1997 en el que se produce un descenso del mismo, teniendo dicho comportamiento un carácter puramente estacional.

Lo interesante de tal evolución ha sido que, aunque con distinta intensidad, durante el margen temporal analizado, el empleo a tiempo parcial crece en todos los años. Por su parte, el empleo a tiempo completo disminuye en los años 1992, 1993 y 1994. Por lo tanto, el crecimiento mantenido por el tiempo parcial contribuye durante ese período a amortiguar la disminución del empleo total. Esto ha podido ser causado por el carácter industrial de la crisis del empleo de 1993 y 1994, sector en el que es conocido que esta figura contractual tiene una menor implantación (Consejo Económico y Social, 1996, p. 59).

Por otra parte, si establecemos una comparación con la evolución seguida en el ámbito internacional, destacar que en el margen comprendido entre los años 1987 y 1994 la participación de este tipo de trabajo en el total creció de manera ininterrumpida en la Unión Europea, mientras que en España desde 1987 hasta finales de 1991 pierde aproximadamente medio punto porcentual. A partir de este momento y durante la recesión económica se sigue una tendencia similar, esto es, se registran mayores tasas de crecimiento que para el tiempo completo. Tal divergencia en la progresión seguida por el trabajo a tiempo parcial ha podido deberse a la mayor implantación de esta figura en la Unión Europea.

**GRÁFICO 1. EVOLUCIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y A TIEMPO COMPLETO EN LA UNIÓN EUROPEA Y EN ESPAÑA**



Fuente: EPA y Eurostat.

<sup>7</sup> Estos porcentajes se han visto influidos por el cambio censal llevado a cabo en la EPA entre enero de 1995 y junio de 1996, lo que ha hecho aflorar empleos y, por tanto, las tasas de variación se han visto afectadas al alza (Banco de España, 1997, p. 39).

No obstante, aunque se ha homogeneizado la tendencia de crecimiento en nuestro país con respecto al resto de los países pertenecientes a la Unión Europea, es necesario destacar el gran desfase existente en la proporción del trabajo a tiempo parcial sobre el total empleo, tal y como se observa en el gráfico 1. Así, en 1987 se contaba con un 4,8% en España frente a un 13,3% en la Europa de los doce, y en 1998 los porcentajes rondaban el 8% ante el 16% de la Unión Europea.

#### 4. EVOLUCIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL SEGÚN SU COMPOSICIÓN

A continuación, se va a estudiar dicha evolución mediante la distinción de la tendencia seguida por los trabajadores en función del sexo, puesto que el mayor porcentaje de trabajo a tiempo parcial recae sobre las mujeres, tal y como puede observarse en las tablas 3 y 4. No obstante, ello no quiere decir que todo el acceso a esta figura contractual haya sido meramente femenino. En este sentido, durante la década de los años 80 se produce un aumento en el volumen de asalariados a tiempo parcial, en una gran parte de los países comunitarios. Concretamente, existen tres países donde la proporción de hombres contratados a tiempo parcial se incrementa de forma significativa, esto es, Dinamarca, los Países Bajos y Reino Unido. Por contra, en España, Grecia, Italia y Finlandia tal volumen de contratación evoluciona en sentido inverso.

Con respecto al empleo femenino y en este margen temporal, destacar que se genera una situación intermedia ya que existen tanto países en los que aumenta su participación en el mercado laboral a través de esta figura contractual, como aquellos en los que se reduce la misma. Así, en España, Luxemburgo, Portugal y Reino Unido se genera un aumento en las mujeres que realizan una jornada parcial aunque la proporción final de asalariados a tiempo parcial en estos países disminuye. En cambio, Dinamarca, Finlandia, Grecia, Italia y Suecia sufren un descenso del empleo femenino, generándose un aumento del empleo a tiempo completo para las mujeres en los tres últimos países.

A partir del año 1990, el crecimiento de asalariados a tiempo parcial es generalizado tanto para mujeres como para hombres. En la etapa de recesión económica, con la excepción de Dinamarca y Luxemburgo, en el resto de países de la Unión Europea el número de hombres ocupados en este tipo de trabajo crece. En general, este aumento tiene lugar en un contexto de disminución del empleo a tiempo completo. Por otra parte, en el caso de las mujeres, existe un aumento generalizado de dicho volumen, con la excepción hecha de Dinamarca, país en el que, por otra parte, se genera una disminución del trabajo a tiempo parcial<sup>8</sup>. Aunque con menor intensidad, este mismo fenómeno ha

<sup>8</sup> El hecho de que en Dinamarca se esté dando una disminución de estos contratos en los últimos años, parece indicar que este tipo de contrato puede tener un límite en su utilización (Comisión Europea, 1995, p. 55).

ocurrido en Suecia y Finlandia. La diferencia por sexos en esta etapa es mucho menos acentuada. Así, en países como España, Alemania, Francia, Irlanda y Grecia el aumento del empleo masculino<sup>9</sup> a tiempo parcial fue superior al 34 %, y en Bélgica, Portugal e Inglaterra se sobrepasa el 25%.

Por último, destacar que en el año 1995 se intensifica la tendencia hacia el desarrollo del trabajo a tiempo parcial en detrimento del trabajo a tiempo completo entre los Estados miembros, siendo Portugal el único país en el que esta tendencia no se ha mantenido.

De todo lo anterior, unido a la evolución genérica del trabajo a tiempo parcial, se puede concluir que, aunque su desarrollo ha sido bastante significativo en la mayoría de los países analizados, no se ha impulsado homogéneamente en los mismos. De aquí, se pueden establecer dos grandes bloques de países, en función de la importancia que el trabajo a tiempo parcial tiene en los mismos.

1. *Zona mediterránea*: Formada por España, Portugal, Grecia e Italia. En estos países no ha sido muy frecuente esta modalidad de contratación, incluso en 1998 ninguno llegaba al 8% del empleo total. Grecia es el único país del grupo que está sufriendo una reducción en el contrato a tiempo parcial. En los dos primeros países es donde más ha aumentado en los últimos años y, en un futuro, es en España donde mayores probabilidades de incremento existen debido al interés por su potenciación que ha venido reflejado en las diversas reformas del mercado de trabajo que se han desarrollado en los últimos años y que han culminado en una nueva regulación del mismo en noviembre de 1998. Por otra parte, hay que destacar que en torno a un 50% de las empresas pertenecientes a estos países no utilizan la figura del contrato de trabajo a tiempo parcial (Brewster et al., 1993, p. 10).

2. *Países de la franja norte de Europa*: Este grupo lo componen los Países Bajos, Suecia, Reino Unido y Dinamarca. Tradicionalmente, el trabajo a tiempo parcial ha alcanzado unas cuotas muy elevadas en los mismos y en la actualidad siguen manteniéndolas. En 1998, en los Países Bajos representaba el 38.8% del total empleo, en Suecia era el 23.9%, el 24.9% para el Reino Unido y en Dinamarca el 22.3%. En el margen temporal analizado, donde se ha dado un mayor incremento del trabajo a tiempo parcial ha sido en los Países Bajos, que pasa de un 20,9% en 1983 a un 38.8% en 1998. Por contra, en Dinamarca ha descendido y en Suecia se ha producido una estabilización de esta forma contractual. La participación en estos países es claramente femenina, aunque se ha generado en los últimos años un aumento en las tasas a tiempo parcial masculinas. En este grupo la utilización del trabajo a tiempo parcial se da en más del 90% de las empresas.

<sup>9</sup> Un análisis pormenorizado de las razones que pueden conducir a que la población masculina incremente su participación en este tipo de contrato pueden encontrarse en Delsen (1998).

En función del tiempo que esta figura lleva desarrollándose a nivel internacional, el profesor Fina (1997, p. 75) ha establecido que puede existir una cierta trayectoria común en la evolución seguida por el trabajo a tiempo parcial. Así, en sus primeras etapas crece fundamentalmente la participación femenina, después empieza a adquirir importancia la masculina y crece a un ritmo superior al femenino, finalmente el tiempo parcial femenino alcanza un límite y comienza a descender mientras que el masculino continúa su aumento.

Se puede establecer que, durante la crisis, el crecimiento del empleo a tiempo parcial femenino ha sido sustitutivo del empleo a tiempo completo, sobretodo en los países de la franja mediterránea, y para los hombres en la mayor parte de la Unión Europea. Esto no significa que haya sido un mecanismo de ajuste de las plantillas a la recesión, puesto que esta estrategia puede ser mucho más compleja que la simple respuesta dada a una demanda inferior. Así, para los empresarios puede suponer una mejora en la adecuación de sus efectivos en cuanto a tiempo y número, pudiendo también mejorar la flexibilidad de ajuste de las plantillas a las variaciones de la demanda. Por otra parte, puede provenir de la demanda de determinados sectores de la población activa que facilitan así el cumplimiento de responsabilidades familiares, o bien no desean dedicar todo su tiempo a la actividad laboral. A continuación se van a establecer las potenciales ventajas que tanto para trabajadores como para empresarios pueden derivarse de la utilización del trabajo a tiempo parcial.

## 5. POTENCIALES VENTAJAS DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

La OIT en su Código de prácticas sobre el tiempo de trabajo (1992) destaca una serie de aspectos positivos y negativos sobre esta contratación «atípica». Concretamente, con respecto a los primeros considera que, facilita una mejor asignación del personal y del tiempo de trabajo a las exigencias propias de la empresa, da una mayor amplitud a los trabajadores para la elección de horarios, en particular para aquellos asalariados que tengan responsabilidades familiares, los que estén cercanos a la edad de jubilación, los minusválidos y los estudiantes y posibilita la promoción.

En este mismo sentido, Jansen y Ouwehand (1993) dan una serie de argumentos favorables para la promoción del contrato a tiempo parcial. Así, afirman que va a permitir la reducción del desempleo, puede reforzar la posición de las mujeres en el mercado de trabajo, facilita la flexibilización del trabajo y satisface los deseos de los trabajadores. No obstante, todos estos puntos no siempre se van a cumplir en tales direcciones sino que dependerá de la empresa, del sector en que se implante y de la actitud de los individuos que se vean involucrados en esta contratación.

En general, las nuevas formas de trabajo, como el tiempo parcial, no se podrán mantener a largo plazo si, por una parte, no ofrecen ventajas económicas a las empresas que generen una mejora en su competitividad interna-

cional y que, por otra, sean realmente atractivos para los trabajadores. Por tanto, va a ser necesario establecer diversas medidas que concilien los intereses de ambas partes al objeto de que este desarrollo positivo se mantenga estable a largo plazo sin beneficiar, en mayor medida, a ninguno de los implicados.

Tal y como señala Wedderburn (1996, p. 34), las razones por las que los empresarios contratan a trabajadores a tiempo parcial se basan en dos principios básicos: a) la necesidad de utilización de las competencias disponibles en el mercado de trabajo, y no únicamente la de aquellos individuos que buscan la jornada completa. Ésta ha sido la ventaja aducida por los empresarios en la época de expansión económica, de finales de los años 80; b) la contratación de personas que puedan adaptar su tiempo de trabajo a los períodos de gran y poca actividad de la empresa. Al estar contratados por un número inferior de horas al considerado como normal en la actividad de la que se trate, es más fácil establecer una variación en sus horarios que en los de las personas que realizan la jornada completa. Así, en épocas en las que la empresa se enfrenta a un aumento de la demanda, se podrán contratar a estas personas para que se cubran determinados turnos extra. Por otra parte, en períodos de contracción de la demanda, como alternativa al despido de parte de la plantilla de la organización, se puede disminuir la jornada de los trabajadores para repartir el trabajo entre los asalariados de la empresa. Esta necesidad se desarrolla fundamentalmente al principio de los años 90, con el comienzo de una época de importante recesión económica.

A su vez, ante la globalización e internacionalización de los mercados las empresas necesitan incrementar su competitividad, para lo que es necesario mejorar su imagen tanto externa como interna (Knauth y Hornberger, 1994, p. 34). Así, si un trabajador sabe que tiene la posibilidad de disminuir el tiempo de vinculación con la empresa en el momento en el que determinadas responsabilidades familiares lo limiten, tendrá una predisposición positiva con respecto a la organización. En esta misma línea, con respecto a la imagen pública de la sociedad, ésta se va a ver mejorada si ante dificultades económicas la empresa ofrece la posibilidad de generar trabajos a tiempo parcial voluntarios antes de llegar al despido de un porcentaje importante de sus asalariados.

Con respecto a los trabajadores, la principal ventaja va a ser la posibilidad de combinar el trabajo con otras actividades u obligaciones, tales como las responsabilidades familiares o la educación, así como, también ofrece oportunidades de empleo a personas con problemas de salud o que desean abandonar el mercado de trabajo paulatinamente y, por otra parte, va a permitir el disfrute de un mayor tiempo de ocio (Barling y Gallagher, 1996). Esto es, las mujeres pueden equilibrar sus actividades familiares con la posibilidad de obtener ingresos adicionales, o bien, proseguir con su carrera profesional. Por otra parte, a menudo los jóvenes necesitan un trabajo remunerado en sus vacaciones para poder financiar sus estudios (que suelen desempeñar en el sector de la hostelería). Finalmente, existen trabajadores de cierta edad que desean disminuir paulatinamente su carga de trabajo hasta el momento de su jubilación definitiva.

## 6. CONCLUSIÓN

Desde el año 1983, a nivel europeo se ha producido un constante crecimiento del trabajo a tiempo parcial aunque con distinta intensidad en las épocas de expansión o recesión económicas. Tal evolución se ha centrado básicamente en el colectivo femenino, si bien en los últimos años parece existir una tendencia hacia una incorporación importante de los varones a este tipo de jornada. En principio, una correcta utilización del trabajo a tiempo parcial puede conllevar importantes ventajas tanto para empresarios como para trabajadores. No obstante, para que esta figura contractual continúe su desarrollo a un ritmo adecuado y se mantenga a largo plazo, deben continuar las reformas laborales iniciadas en los últimos años, de tal forma que se eliminen las desventajas que actualmente lo caracterizan y lo hacen poco atractivo para los trabajadores, por lo que un porcentaje importante de los mismos acceden a este contrato de manera involuntaria.

TABLA 1: EVOLUCIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN LA UNIÓN EUROPEA (PORCENTAJES)

	UE	B	DI	AL	GR	E	F	IRL	I	L	PB	P	RU	AU	FIN	S
1983	-	8,3	25,6	12,0	4,9	-	8,9	5,8	3,5	6,2	20,9	-	19,4	-	-	-
1984	-	8,5	22,1	11,8	4,2	-	9,6	5,5	4,2	5,6	-	-	21,3	-	-	-
1985	-	9,3	25,4	12,3	4,4	-	10,5	5,8	4,5	7,1	22,4	-	21,5	-	-	-
1986	-	10,3	24,9	12,3	4,2	-	11,5	6,3	4,1	6,8	-	3,9	22,0	-	-	-
1987	13,3	11,0	25,4	12,2	4,0	4,8	11,5	7,3	4,7	7,3	28,1	4,3	22,7	-	-	-
1988	13,6	11,0	24,9	12,7	4,0	4,7	12,0	8,2	5,0	6,5	29,4	4,5	22,8	-	-	-
1989	13,7	11,7	24,5	13,0	3,7	4,1	12,1	8,0	5,2	6,9	30,8	3,7	22,3	-	-	-
1990	14,0	12,6	24,4	15,0	3,2	4,3	12,1	8,6	4,7	6,9	30,7	3,8	22,4	-	-	-
1991	14,4	13,3	24,1	15,3	2,8	4,2	12,3	9,0	5,1	7,4	32,0	3,6	23,1	-	-	-
1992	15,1	14,0	23,4	15,9	3,6	5,0	12,9	10,0	5,5	6,8	34,2	4,3	23,7	-	-	-
1993	14,7	12,8	23,3	15,1	4,3	6,6	13,9	10,8	5,4	7,3	35,0	7,4	23,4	-	-	-
1994	15,4	12,8	21,8	15,8	4,8	6,9	14,9	10,8	6,2	8,0	36,4	8,0	23,8	10,7	8,5	24,9
1995	16,1	13,6	21,6	16,3	4,8	7,5	15,6	12,1	6,4	7,9	37,4	7,5	24,1	13,9	11,8	27,0
1996	16,4	14,0	21,5	16,3	5,3	8,0	16,0	11,6	6,6	7,7	38,1	8,7	24,6	14,9	11,6	23,7
1997	16,9	14,7	22,3	17,5	4,6	8,2	16,8	12,3	7,1	8,2	38,0	9,9	24,9	14,9	11,4	24,5
1998	15,7	15,7	22,3	18,3	6,0	8,1	17,3	12,3	7,3	9,5	38,8	11,1	24,9	15,8	11,7	23,9

Fuente: Eurostat.

**TABLA 2: EVOLUCIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA (PORCENTAJES)**

	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
1º Trimestre	-	5,19	4,73	4,86	4,70	5,90	6,22	6,71	7,11	7,84	8,03	8,12	8,22
2º Trimestre	5,79	5,42	4,82	4,95	4,67	5,84	6,57	6,92	7,51	8,00	8,21	8,05	8,32
3º Trimestre	5,09	5,11	4,62	4,69	4,44	5,65	6,15	6,48	7,45	7,50	7,79	7,57	7,82
4º Trimestre	4,99	4,87	4,72	4,74	4,71	6,05	6,43	6,71	7,70	7,58	7,99	7,75	-

Fuente: EPA

**TABLA 3: EVOLUCIÓN DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL MASCULINO SOBRE EL TOTAL EMPLEO DE VARONES (PORCENTAJES)**

	B	DI	AL	GR	E	F	IRL	I	L	PB	P	RU	AU	FIN	S
1983	1,9	7,0	1,1	3,3	-	2,0	2,4	1,5	-	6,7	-	3,1	1,5	4,5	6,3
1991	2,2	10,9	2,2	1,7	1,1	3,2	3,7	2,5	1,8	15,5	1,6	5,3	1,5	5,2	8,2
1992	2,3	10,5	2,4	2,4	1,4	3,5	4,1	2,3	1,7	15,0	1,7	5,7	1,6	5,5	8,4
1997	3,3	12,1	4,2	2,6	3,2	5,5	5,4	3,3	1,0	17,0	5,7	8,8	4,0	7,6	9,3
1998	3,5	10,9	4,7	3,3	3,0	5,7	5,4	3,4	1,8	18,1	6,2	8,8	4,4	6,9	9,2

Fuente: Eurostat.

**TABLA 4: EVOLUCIÓN DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL FEMENINO SOBRE EL TOTAL EMPLEO DE MUJERES (PORCENTAJES)**

	B	DI	AL	GR	E	F	IRL	I	L	PB	P	RU	AU	FIN	S
1983	20,7	45,9	29,6	8,5	-	18,7	11,9	7,5	16,9	49,2	-	41,0	20,0	12,5	45,9
1991	30,5	38,3	34,0	4,8	10,6	23,6	17,2	9,7	18,2	58,5	6,5	43,3	20,2	10,4	41,0
1992	31,5	37,3	34,8	5,7	12,3	24,6	18,2	10,9	16,5	63,0	7,5	43,9	20,5	10,4	41,3
1997	31,4	34,4	35,1	8,1	17,4	30,9	23,2	13,7	20,2	67,6	15,0	44,8	29,0	15,6	39,9
1998	33,3	35,8	36,4	10,5	17,2	31,6	23,2	14,1	22,5	67,9	17,3	44,8	30,3	17,0	40,7

Fuente: Eurostat.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, Diario Oficial de las Comunidades Europeas, núm. L14, de 20 de enero de 1998, pp. 12-14.
- BANCO DE ESPAÑA (1997): "Empleo y paro según la Encuesta de población Activa en el tercer trimestre de 1997", *Boletín Económico del Banco de España*, Diciembre, pp. 39-43.
- BARLING, J. Y GALLAGHER, D. G. (1996): "Part-time employment", *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 11, Chapter 8, pp. 243-275.
- BLAPAIN, R., KÖHLER, E. Y ROJOT, J. (1997): *Legal and contractual limitations to working time in the European Union*, 2ª edición, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- BREWSTER, C., HEGEWISCH, A., LOCKHART, T. Y MAYNE, L (1993): "Flexible working pattern in Europe", *Institute of Personnel Management*, núm. 6, may.
- CARRASCO GARCÍA, N. (1996): "El empleo a tiempo parcial: evolución reciente y tendencias", *Economistas*, núm. 70, pp. 34-44.
- COMISIÓN EUROPEA. DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, RELACIONES LABORALES Y ASUNTOS SOCIALES (1995): *El empleo en Europa 1995*, Oficina de publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1995): *Dictamen sobre el tiempo de trabajo*, CES 1166/95, 24-25 de octubre, Oficina de publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (1996): *El trabajo a tiempo parcial*, Informe núm. 4, Consejo Económico y Social, Madrid.
- DELSEN, L.W.M. (1998): "When do men work part-time?", en O'Reilly, J. y Fagan, C. (Dir. pub.) *Part-time prospects*, Ed: Routledge, London, pp. 57-77.
- Directiva 97/81/CE, del Consejo de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, Diario Oficial de las Comunidades Europeas, núm. L14, de 20 de enero de 1998, pp. 9-11.
- EUROSTAT (1989): *Enquête sur les forces de travail. Méthodes et définitions 1988*, Série 3E, Office des publications officielles des Communautés Européennes, Luxembourg.
- EUROSTAT (1996): "Enquête sur les forces de travail. Principaux Résultats 1995", *Statistiques en Bref. Population et conditions sociales*, núm. 3.
- EUROSTAT (1999): *Enquête communautaire sur les forces de travail. Méthodes et définitions 1998*, Série 3E, Office des publications officielles des Communautés Européennes, Luxembourg.
- EUROSTAT (1999a): "Enquête sur les forces de travail. Principaux Résultats 1998", *Statistiques en Bref. Population et conditions sociales*, núm. 11.

- FINA, L.(1997): "El aumento del trabajo a tiempo parcial en Europa. Problemas y Oportunidades", *Papeles de Economía*, núm. 72, pp. 67-86.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, INE (varios años): *Encuesta de Población Activa. Resultados Detallados*, Madrid (accesible a través de Internet en la dirección <http://www.ine.es>)
- JANSEN, B. Y OUWENHAND, J.J. (1993): *Part-time work*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublín.
- KNAUTH, P. Y HORNBERGER, S. (1994): *Part-time work*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublín.
- OCDE (1999): *Perspectives de l'emploi de l'OCDE. Juin 1999*, Organisation de Coopération et de développement économiques, París.
- OIT (1992): *Code des usages sur le temps de travail*, Bureau International du Travail, Genève.
- OIT (1999): *Negotiating flexibility*, General Editor Ozaki, M., International Labour Organization, Genève.
- Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo en relación con el Trabajo a Tiempo Parcial y el fomento de su estabilidad, BOE núm. 285 de 28 de noviembre.
- TOHARIA, L. (Coord) (1998): *El mercado de trabajo en España*, Ed: McGraw-Hill de Management, Madrid.
- VAN BASTELAER, A., LEMAÎTRE, G. Y MARIANNA, P. (1997): *La définition du travail à temps partiel à des fins de comparaison internationale*, Documents hors série, núm. 22 (OCDE/GD (97) 121), París, OCDE.
- WEDDERBURN, A. (1996): "Le travail à temps partiel", *Bulletin d'études européennes su le temps (BEST)*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, núm. 8.

## 4.

---

**COMENTARIOS DE  
JURISPRUDENCIA**