

EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA EN EL CONTEXTO DE LA UNIÓN EUROPEA

Características, condiciones de trabajo
y perspectivas

Rafael Muñoz de Bustillo Llorente

Enrique Fernández Macías

José Ignacio Antón Pérez

INFORMES
Y ESTUDIOS
EMPLEO



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN

MINISTERIO DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN

**Subdirección General de Información
Administrativa y Publicaciones**

RET. 08-2243

El trabajo a tiempo
parcial en España
en el contexto
de la Unión Europea

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Empleo

Núm. 36

El trabajo a tiempo parcial en España en el contexto de la Unión Europea

Características, condiciones
de trabajo y perspectivas

Rafael Muñoz de Bustillo Llorente
*Catedrático de Economía Aplicada
de la Universidad de Salamanca*

Enrique Fernández Macías
*Sociólogo y jefe de investigación
en la Fundación Europea para la Mejora
de las Condiciones de Vida y Trabajo,
agencia europea con sede en Dublín*

José Ignacio Antón Pérez
*Doctor en Economía
por la Universidad de Salamanca*

Catálogo general de publicaciones oficiales
<http://www.060.es>

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:

Subdirección General de Información

Administrativa y Publicaciones

Ministerio de Trabajo e Inmigración

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@mtin.es

Internet: www.mtin.es

Réplica electrónica de publicación

NIPO: 201-08-116-7

ISBN: 978-84-8417-298-7

Depósito legal: M. 32.607-2008

Preimpresión, impresión y encuadernación:

 Sociedad Anónima de Fotocomposición
Talisio, 9. 28027 Madrid

ÍNDICE

	<i>Págs.</i>
ÍNDICE DE CUADROS	9
ÍNDICE DE GRÁFICOS	11
PRÓLOGO	15
Capítulo 1. LA ECONOMÍA DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL .	19
Capítulo 2. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN EUROPA . . .	45
Capítulo 3. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA. UNA PANORÁMICA	99
Capítulo 4. CONDICIONES DE TRABAJO Y SALARIOS	163
Capítulo 5. DETERMINANTES DE LA OFERTA DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL: ¿QUÉ PERSONAS TRABAJAN A TIEMPO PARCIAL? ¿QUÉ EMPRESAS CONTRA- TAN A TIEMPO PARCIAL?	211
Capítulo 6. RESUMEN Y CONCLUSIONES	231
REFERENCIAS	251
Apéndice I. SATISFACCIÓN LABORAL POR TIPO DE JORNADA Y ATRIBUTOS DEL TRABAJO DESEMPEÑADO.	255
LISTA DE ABREVIATURAS DE PAÍSES	261

ÍNDICE DE CUADROS

	<i>Págs.</i>
Cuadro 1.1. Tasa de pluriempleo en la UE y EE.UU. (2006).	21
Cuadro 1.2. Tasa de empleo y tasa de empleo equivalente en la UE (15), 1995-2006	39
Cuadro 3.1. Evolución de la normativa sobre trabajo a tiempo parcial en España	103
Cuadro 3.2. Índice de concentración de modalidades de contratos (2006)	114
Cuadro 3.3. Índice de concentración de modalidades de contratos de tiempo parcial según sexo (2006)	115
Cuadro 3.4. Correlación entre la tasa de temporalidad y de trabajo a TP: 1987-2007	121
Cuadro 3.5. Incidencia del trabajo asalariado a tiempo parcial y temporal por sectores de actividad económica	122
Cuadro 3.6. Recurso al tiempo parcial por rama de actividad (2007 1.º trimestre)	124
Cuadro 3.7. Tasa de trabajo parcial según sectores de actividad. UE (27), 2006	128
Cuadro 3.8. Tasas de trabajo a tiempo parcial por ocupación y sexo (2007, 1.º trimestre)	130
Cuadro 3.9. Distribución del trabajo a tiempo parcial según ocupaciones (% del total, 2007, 1.º trimestre)	131
Cuadro 3.10. Tasa de trabajo a tiempo parcial según ocupaciones UE (27), 2006	133
Cuadro 3.11. Nivel educativo de los ocupados según tipo de jornada (2006)	135
Cuadro 3.12. Jornada media efectiva trimestral por trabajador a tiempo parcial por sector, sección y rama de actividad	139
Cuadro 3.13. Tasas de trabajo a TP según situación profesional. España, 2006	143
Cuadro 3.14. Razón principal aducida para trabajar a TP (2006)	146
Cuadro 3.15. Matriz de transición entre estados laborales. Media de las 6 oleadas del PHOGUE (1994-1999) de los cambios año a año	153
Cuadro 3.16. Transiciones entre empleo a TC, TP y no empleo, ST: Mujeres de 20 a 50 años	155
Cuadro 3.17. Continuidad en el empleo de las mujeres según estudios y presencia de hijos	156

	<i>Págs.</i>
Cuadro 3.18. Pautas de transición desde el tiempo parcial (1987-1995) .	157
Cuadro 4.1. Condiciones de trabajo según tipo de jornada: estrés, rutina, esfuerzo físico, riesgo, acoso y discriminación	165
Cuadro 4.2. Evalúe las condiciones de su centro de trabajo en lo referente a:	167
Cuadro 4.3. Prácticas de seguridad en el trabajo	168
Cuadro 4.4. Calidad de las relaciones humanas en la empresa según tipo de jornada	169
Cuadro 4.5. Tiempo de trabajo según tipo de jornada.	173
Cuadro 4.6. Tiempo empleado y modo de transporte para desplazarse al trabajo	175
Cuadro 4.7. Posibilidad en su empresa de:	177
Cuadro 4.8. Grado de satisfacción con el tiempo dedicado a los hijos entre las mujeres según tipo de jornada.	178
Cuadro 4.9. Satisfacción con el trabajo según género y tipo de jornada .	181
Cuadro 4.10. Grado de satisfacción con distintos atributos del trabajo .	182
Cuadro 4.11. Efecto del trabajo a tiempo parcial sobre el salario hora en países europeos (2002)	190
Cuadro 4.12. Brecha salarial TP/TC según sexo y sectores de actividad. España 2002	191
Cuadro 4.13. Brecha salarial TP/TC según ocupación. España 2002 . .	193
Cuadro 4.14. Estadística descriptiva de la muestra de asalariados (2005) .	199
Cuadro 4.15. Determinantes del salario de los trabajadores españoles (2005)	200
Cuadro 4.16. Determinantes del salario de los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial (2005)	201
Cuadro 4.17. Resultados de la descomposición Oaxaca-Blinder.	202
Cuadro 4.18. Asalariados con prestaciones sociales de la empresa según tipo de prestación y jornada.	207
Cuadro 5.1. Porcentaje de asalariados a tiempo completo y a tiempo parcial por características personales y laborales (2007) .	213
Cuadro 5.2. Porcentaje de asalariados a tiempo completo y a tiempo parcial por características del hogar y del jefe de hogar (2007)	214
Cuadro 5.3. Características personales y laborales de los asalariados a tiempo completo y tiempo parcial (2007)	126
Cuadro 5.4. Características de los hogares y de los jefes de hogar de los asalariados a tiempo completo y tiempo parcial (2007). .	217
Cuadro 5.5. Probabilidad de trabajar como empleado a tiempo parcial frente a trabajar como empleado a tiempo completo, modelo <i>probit</i> (2007).	220
Cuadro 5.6. Características de las empresas españolas en el 2.º trimestre de 2006	224
Cuadro 5.7. Determinantes de la proporción de trabajo asalariado a tiempo parcial contratado por cada empresa (2006)	227

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<i>Págs.</i>
Gráfico 1.1. Dispersión de las jornadas de trabajo a tiempo parcial y tiempo completo en 21 países europeos (2004)	23
Gráfico 1.2. Razones para trabajar a tiempo parcial en España	24
Gráfico 1.3. Trabajo a tiempo parcial e índice de involuntariedad . . .	25
Gráfico 1.4. Distribución de los establecimientos y empleo según jornada de apertura. España 2003	28
Gráfico 1.5. Sistemas utilizados para hacer frente a las fluctuaciones de la demanda (diarias o semanales). UE y España (2005) .	30
Gráfico 1.6. Motivaciones detrás de la introducción de trabajo a tiempo parcial según tipo de encuestado (%), UE, 2005	33
Gráfico 1.7. Peso del empleo femenino a tiempo parcial: UE (27), Noruega y Turquía, 2006	35
Gráfico 1.8. Índice de sobrerrepresentación femenina en trabajo a TP (2006)	36
Gráfico 1.9. Tasa de desempleo y tasa de desempleo corregida para tener en cuenta el trabajo a tiempo parcial UE (15) y EE.UU. 2000 .	38
Gráfico 1.10. Tasa de empleo y tasa de empleo equivalente en España y Países Bajos, 1995-2006	40
Gráfico 1.11. Indicador compuesto de horas de trabajo semanales, por jornada laboral y género UE (27)	43
Gráfico 2.1. Mapa de la tasa de empleo a tiempo parcial en distintos países Europeos	47
Gráfico 2.2. Empleo a tiempo parcial como porcentaje del empleo total (2006)	48
Gráfico 2.3. La definición del tiempo parcial, ELFS 2006	51
Gráfico 2.4. Evolución de la tasa de tiempo parcial (5 países con crecimiento rápido)	54
Gráfico 2.5. Evolución de la tasa de tiempo parcial (5 países con crecimiento moderado)	56
Gráfico 2.6. Evolución de la tasa de tiempo parcial (5 países con reducción o crecimiento muy lento)	57
Gráfico 2.7. Evolución de la tasa de tiempo parcial (Nuevos Estados Miembros EU 2004-2007)	58
Gráfico 2.8. Mujeres y empleo a tiempo parcial en Europa	61
Gráfico 2.9. Trabajo a tiempo parcial y tasa de empleo femenina (2006) .	62
Gráfico 2.10. Evolución de la tasa de empleo femenina, descomposición tiempo completo/tiempo parcial	63

Gráfico 2.11.	Crecimiento del trabajo a tiempo parcial femenino y de la tasa de empleo femenina (1983-2006)	68
Gráfico 2.12.	Crecimiento del trabajo a tiempo parcial masculino y de la tasa de empleo femenina (1983-2006)	69
Gráfico 2.13.	Empleo a tiempo parcial por sexo y edad, UE 2006	71
Gráfico 2.14.	Cambio en el empleo a tiempo parcial para mujeres de distintas edades de 1983 a 2004	73
Gráfico 2.15.	Jornada semanal media (horas)	76
Gráfico 2.16.	Dispersión de las jornadas a tiempo parcial y a tiempo completo	78
Gráfico 2.17.	Distribución de trabajadores a tiempo parcial por jornada .	79
Gráfico 2.18.	Preferencia con respecto a la jornada de los trabajadores a tiempo parcial	80
Gráfico 2.19.	Relación entre tasa de tiempo parcial, horas trabajadas y jornada preferida	81
Gráfico 2.20.	¿A qué se dedica el tiempo ahorrado por el trabajo a tiempo parcial?	83
Gráfico 2.21.	Trabajo doméstico (horas semanales) y tasa de tiempo parcial por sexo y edad (total UE-27)	85
Gráfico 2.22.	Trabajadores con contrato eventual o sin contrato según jornada laboral UE (27)	87
Gráfico 2.23.	Porcentaje de trabajadores que recibió formación el último año	89
Gráfico 2.24.	Porcentaje de trabajadores que considera que su empleo ofrece buenas oportunidades de desarrollo profesional . .	90
Gráfico 2.25.	Porcentaje de trabajadores que perciben que su trabajo entraña riesgos para su salud	91
Gráfico 2.26.	Indicador de intensidad en el trabajo (valor medio, escala 0-1)	93
Gráfico 2.27.	Indicador de flexibilidad horaria en el trabajo (valor medio, escala 1-3)	94
Gráfico 2.28.	Porcentaje de trabajadores sin ninguna flexibilidad en el tiempo de trabajo	95
Gráfico 2.29.	Porcentaje de trabajadores con alta flexibilidad horaria en el trabajo	95
Gráfico 2.30.	Porcentaje de trabajadores satisfechos con las posibilidades de conciliación de su empleo actual	97
Gráfico 3.1.	Tasa de ocupación a tiempo parcial 1987-2006	100
Gráfico 3.2.	Tasa de trabajo a TP, asalariados, ECL y EPA	101
Gráfico 3.3.	Empleo a tiempo parcial femenino como % del total: 1987-2006	108
Gráfico 3.4.	Tasa de trabajo a tiempo parcial por sexo y edad (2006) .	109
Gráfico 3.5.	Trabajadores (miles) a tiempo parcial según cohorte de edad y sexo. 2006	110
Gráfico 3.6.	Índice de temporalidad en trabajo a tiempo parcial y tiempo completo	112
Gráfico 3.7.	Tasa de variación trimestral del trabajo a tiempo completo y tiempo parcial	113
Gráfico 3.8a.	Evolución de la contratación indefinida a tiempo parcial (mayo 2006-mayo 2007) (Porcentaje de contratos)	117
Gráfico 3.8b.	Evolución de la contratación indefinida a tiempo completo (mayo 2006-mayo 2007) (Porcentaje de contratos a TC) .	117

Gráfico 3.9.	Evolución de la contratación indefinida según jornada (mayo 2006-mayo 2007)	118
Gráfico 3.10.	Tasa de tiempo parcial y tasa de temporalidad en Europa (2006)	119
Gráfico 3.11.	Tasa de temporalidad y tasa de trabajo a tiempo parcial. España 1987-2007	120
Gráfico 3.12.	Relación entre el trabajo asalariado a tiempo parcial y temporal por sectores de actividad económica (2002) . . .	123
Gráfico 3.13.	Curva de concentración del trabajo a tiempo parcial. . . .	126
Gráfico 3.14.	Recurso al trabajo a TP y % de mujeres en la fuerza de trabajo. Sectores de actividad. España, 2006	127
Gráfico 3.15.	Media simple de la tasa de empleo a TP según ocupaciones y dispersión de los valores nacionales (2006).	132
Gráfico 3.16.	Nivel educativo de las trabajadoras a TC y TP	135
Gráfico 3.17.	Horas semanales medias del trabajo a TP 1987-2004 (total de ocupados, media anual).	137
Gráfico 3.18.	Jornada media anual de trabajo a TP según tamaño de empresa (2006).	140
Gráfico 3.19.	Distribución de la duración del trabajo a TP según rama de actividad (horas semanales efectivas, 2007, 1.º tr.) . .	141
Gráfico 3.20.	Tasa de trabajo temporal según tamaño de centro (asalariados, 1997, 2006).	144
Gráfico 3.21.	Factores explicativos del trabajo a tiempo a parcial desde el lado de la oferta	147
Gráfico 3.22.	¿Qué personas trabajan a tiempo parcial?	148
Gráfico 3.23.	Tipo de hogar de los asalariados a TP.	149
Gráfico 3.24.	Transiciones posibles entre estados laborales	151
Gráfico 4.1.	Nivel de estrés según tipo de jornada. España 2006	166
Gráfico 4.2a.	Distribución de la jornada a TC (acotada entre 30 y 100 horas)	174
Gráfico 4.2b.	Distribución jornada TP (acotada entre 5 y 36)	174
Gráfico 4.3.	Jornada laboral semanal (5 días laborables) según tipo de trabajo, jornada y sexo	176
Gráfico 4.4.	Grado de satisfacción	179
Gráfico 4.5.	Grado de satisfacción con el trabajo actual por tipo de jornada. España 2006	181
Gráfico 4.6.	Penalización salarial de los trabajadores a tiempo parcial según sexo, EE.UU.	188
Gráfico 4.7.	Brecha salarial según antigüedad en la empresa	194
Gráfico 4.8.	Brecha salarial TP/TC según sexo y edad. España 2002 .	195
Gráfico 4.9.	Brecha salarial según tipo de contrato. España 2002. . . .	195
Gráfico 4.10.	Descomposición de las diferencias salariales entre empleo a TC y TP. España 2000	197
Gráfico 4.11.	Ingresos mensuales netos por tipo de jornada	203
Gráfico 4.12.	Ingresos mensuales netos por tipo de hogar.	204
Gráfico 4.13.	Ingreso relativo TP con respecto a tiempo completo (mensual neto).	205
Gráfico 4.14.	Ingreso relativo TP con respecto a tiempo completo (anual disponible).	206
Gráfico 6.1.	Tasa de actividad femenina por educación y grupo etario (%)	247
Gráfico 6.2.	Tasa de actividad femenina por grupo de edad: Italia, España, Finlandia, Suecia y UE (15) (2005)	247

PRÓLOGO

En 2007 uno de cada cinco trabajadores de la UE(15) tenía un contrato a tiempo parcial, mientras que para el colectivo de mujeres, que tradicionalmente ha hecho mayor uso de este tipo de jornada de trabajo, la proporción superaba una de cada tres. Lo que hace no mucho tiempo era una fórmula poco importante de organización del tiempo de trabajo (hace 20 años de los actuales miembros de la UE sólo tres: Dinamarca, Reino Unido y Países Bajos tenían tasas de empleo a tiempo parcial superiores al 20%) se ha convertido en la actualidad en un elemento habitual del paisaje laboral, con casos como los Países Bajos donde casi la mitad del empleo (el 47%) corresponde a esta modalidad. En este contexto de fuerte crecimiento del empleo a tiempo parcial, España hasta hace poco tiempo destacaba entre los países de la OCDE por la muy baja implantación del tiempo parcial en su mercado laboral. Sin embargo en los últimos años parece que las empresas están recurriendo de forma cada vez más frecuente a este tipo de contratación, produciéndose lo que pudiera ser una lenta convergencia hacia los valores europeos.

El trabajo a tiempo parcial (TP), sin embargo, es objeto de valoraciones muy distintas. Para algunos, el trabajo a TP es una forma efectiva de avanzar en el frente del empleo, aumentando la capacidad de creación del empleo de las economías, mejorando simultáneamente la posibilidad de compatibilizar el trabajo con la atención de otras obligaciones, ya sean familiares o de formación. Para otros, sin embargo, el trabajo a TP sería una especie de «subtrabajo» que favorecería la aparición de un mercado laboral secundario con menos derechos y menos posibilidades de promoción para los trabajadores y menos costes para las empresas. Esto, junto al hecho de que la mayoría de los puestos de trabajo a tiempo parcial estén ocupados por mujeres, contribuiría a la profundización de la brecha de género existente en los mercados laborales de todos los países.

El presente estudio tiene como propósito ofrecer una panorámica detallada sobre las características del trabajo a tiempo parcial en España a partir de la explotación de distintas fuentes estadísticas incluyendo la Encuesta de Población Activa, y su correlato europeo *Labour Force Survey*, la Encuesta de Estructura Salarial, la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, los registros de contratos del INEM, la Encuesta de Condiciones de Vida o la Encuesta de Coyuntura Laboral. Con esa finalidad, los dos primeros capítulos pretenden aportar un marco de referencia sobre el que evaluar la situación y características del trabajo a tiempo parcial en España. Para ello, el primer capítulo ofrece al lector una breve introducción a la lógica económica del trabajo a tiempo parcial repasando los factores de oferta (esto es, relacionados con los trabajadores) y de demanda (relacionados con las empresas) que se barajan en la literatura como determinantes del empleo a tiempo parcial. Por su parte, el segundo capítulo sitúa con detalle la dimensión del trabajo a tiempo parcial español en el contexto de los mercados de trabajo de la Unión Europea, tanto en sus aspectos cuantitativos: cantidad de trabajo a TP, como cualitativos: calidad del mismo.

El capítulo tres entra de lleno en el análisis del tiempo parcial en España mediante el estudio de su evolución, distribución sectorial, características de los trabajadores en términos de género, edad, ocupación, voluntariedad, jornada, etc., con el propósito de resumir, en unas pocas páginas, los elementos principales que caracterizan el tiempo parcial en España.

El capítulo cuarto abre el análisis del trabajo a tiempo parcial a una dimensión menos estudiada, aunque no por ello menos importante, cual es el estudio de las condiciones de trabajo, incluyendo un análisis comparativo de los salarios de los trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo.

El capítulo quinto, que se puede entender como una especie de capítulo de preconclusiones, vuelve a abordar los determinantes de la oferta (trabajadores) y demanda (empresas) de trabajo a tiempo parcial —esto es, qué tipo de trabajadores tienen más probabilidad de trabajar a tiempo parcial y qué tipo de empresas tienen más probabilidades de contratarlos—, sólo que en esta ocasión desde una perspectiva multivariante que nos permitirá acceder a una visión global de estas dos cuestiones.

Para terminar, en el capítulo seis se resumen las principales conclusiones obtenidas en el estudio y se ofrecen algunas recomendaciones de política económica y de mercado de trabajo.

Aunque a lo largo del trabajo las discusiones y colaboración entre los firmantes del mismo ha sido continua, la responsabilidad final de redacción de los capítulos 1, 3, 4 y 6 ha recaído en Rafael Muñoz de Bustillo, el capítulo 2 ha sido redactado por Enrique Fernández-Macías, mientras que José Ignacio Antón se ha encargado del análisis de los determinantes de las diferencias en salario hora de trabajadores a TP y tiempo completo del capítulo 4, del análisis multivariante de los determinantes de oferta y demanda del trabajo a TP realizado en el capítulo 5, y de la explotación de la ECV.

Como todos los trabajos de investigación empírica, este que aquí presentamos no habría podido realizarse sin la colaboración de muchas personas, entre las que queremos destacar a María Dolores Allona y el personal de la Subdirección General de Estadísticas de Empleo del MTAS y Antonio Hernando Sánchez, del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE-INEM), por su colaboración a la hora de poner a nuestra disposición parte de las bases de datos utilizadas en el trabajo. Sirvan estas palabras para agradecer su colaboración. Asimismo queremos agradecer a Manuel Lloredo, de la Subdirección General de Estudios sobre el Empleo, la lectura atenta del trabajo en los sucesivos estados de redacción y sus múltiples comentarios que, sin duda, han servido para mejorar el texto que ahora presentamos.

Capítulo 1

LA ECONOMÍA DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

El análisis canónico del comportamiento de oferentes (trabajadores) y demandantes (empresas) en el mercado de trabajo parte del supuesto de que tanto la demanda como la oferta de trabajo son funciones continuas, esto es, los oferentes y demandantes de trabajo eligen su jornada laboral entre un número infinito de posibilidades, tanto en lo que se refiere al número de horas como a su distribución temporal concreta a lo largo de las 24 horas del día, los siete días de la semana y las 52 semanas del año. En un contexto de funciones continuas de demanda y oferta de trabajo, tanto oferentes como demandantes procederían a ajustar sus ofertas y demandas a aquellos parámetros que mejor les permitieran alcanzar sus objetivos en términos de ingresos, disponibilidad de tiempo libre, rentabilidad, etcétera. Todo ello, bajo el supuesto razonable de que las distintas circunstancias y preferencias de los individuos y empresas les llevarían a demandar y ofrecer trabajo en cantidades y franjas temporales distintas, daría como resultado probable la existencia de un continuo de jornadas laborales, que irían desde jornadas muy cortas, hasta jornadas muy largas, así como una distribución horaria igualmente dispersa. En este contexto, muy probablemente no tendría sentido hablar de trabajo a tiempo parcial, en cuanto que también muy probablemente no habría una norma que marcara lo que es el trabajo a tiempo completo.

Sin embargo, independientemente de cuáles sean los deseos de los oferentes y demandantes de trabajo, los agentes económicos se enfrentan a fuertes restricciones a la hora de encontrar trabajadores que ofrezcan o empresas que demanden trabajo en cantidades que se ajusten a sus deseos o necesidades. La existencia de restricciones legales, los costes de transacción, la necesidad de trabajar un número suficiente de horas como para acceder a unos ingresos que permitan cubrir las necesidades económicas de las unidades domésticas, junto con la presencia

de fuertes inercias sociales materializadas en costumbres difíciles de cambiar explica que los trabajadores tengan unas jornadas de trabajo muy similares, y que las empresas presenten sus demandas laborales en módulos horarios discontinuos, creando una «norma», la del trabajo a tiempo completo, que pudiendo variar entre países y entre sectores para un mismo país, muestra, sin embargo, relativamente poca variación (véase capítulo 2) cuando se compara con el continuo de posibilidades de trabajo, desde unos pocos minutos a 14-16 horas diarias.

Dentro de estos factores merece la pena llamar la atención sobre los fuertes condicionantes que existen desde el punto de vista de la generalización de pautas de consumo y la construcción social de necesidades, que hacen que los individuos o las unidades domésticas vean fuertemente restringidas sus posibilidades de optar por patrones de consumo diferentes de los asumidos como normales, so pena de su exclusión de determinados círculos sociales. Si alcanzar determinado nivel de consumo aparece como un requisito para la plena socialización del individuo en su círculo de referencia, éste se enfrentará a una fuerte restricción ya que optar por niveles menores de oferta de trabajo supondría (a igualdad de salario) «optar» también por su exclusión de su ámbito de referencia social.

La existencia, por otra parte, de otras actividades necesarias y/o deseadas fuera del ámbito laboral, como mínimo para poder «disfrutar» de las rentas generadas en el trabajo, fijaría por otra parte, un límite superior a las horas de trabajo que los individuos pueden o quieren realizar. Todo ello explicaría la existencia de pautas de trabajo similares en lo que se refiere a la jornada laboral y la aparición de normas como las 38-40 horas semanales dominantes en muchos países.

Se podría argumentar que los individuos tienen la opción del pluriempleo en el caso de querer trabajar más horas que esa norma a la que en última instancia se adaptan las empresas. El mantenimiento de más de un empleo aparecería así como el recurso de aquellos trabajadores para los que la norma supusiera una restricción a sus deseos de oferta de trabajo. Sin embargo, las estadísticas disponibles indican que, salvo excepciones, el pluriempleo es una opción muy poco extendida en las economías desarrolladas, incluso en aquellas con menor nivel de renta per cápita. De forma que tampoco parece que por esta vía los trabajadores tengan una función de oferta continua. En el cuadro 1.1 se reproduce la tasa de pluriempleo de 28 países europeos y Estados Unidos, así como su distribución según género. En el mismo se puede apreciar como el pluriempleo, con un valor medio del 3,5% en la UE (15), es una opción muy minoritaria, salvo los casos de algunos países escandi-

Cuadro 1.1
TASA DE PLURIEMPLEO EN LA UE Y EE.UU. (2006)

	% de trabajadores pluriempleados			Índice de intensidad relativa P_F/P_M
	Total	Hombres (P_M)	Mujeres (P_F)	
Bulgaria	0,83	0,85	0,82	0,96
Eslovaquia	1,20	1,22	1,17	0,96
Italia	1,64	1,63	1,66	1,02
Hungría	1,79	2,20	1,29	0,58
Luxemburgo	1,95	0,90	3,44	3,82
R. Checa	2,15	2,18	2,10	0,97
Irlanda	2,24	2,98	1,24	0,41
España	2,50	2,34	2,73	1,17
Rumanía	2,74	3,21	2,18	0,68
Grecia	2,98	3,79	1,70	0,45
Francia	2,99	1,91	4,24	2,22
Eslovenia	3,33	4,22	2,29	0,54
Alemania	3,51	3,44	3,59	1,04
UE (15)	3,52	3,25	3,87	1,19
Estonia	3,54	2,85	4,24	1,49
Reino Unido	3,62	2,87	4,49	1,56
UE (27)	3,67	3,55	3,81	1,07
UE (25)	3,75	3,60	3,94	1,09
Bélgica	3,76	4,37	2,98	0,68
Finlandia	4,22	4,61	3,80	0,82
Austria	4,27	4,89	3,51	0,72
Chipre	4,59	6,44	2,23	0,35
Nuevos Estados Miembros (10)	5,03	5,62	4,32	0,77
Malta	5,18	6,03	3,33	0,55
Letonia	5,67	4,74	6,64	1,40
Portugal	5,94	6,99	4,71	0,67
Lituania	6,02	6,50	5,53	0,85
Países Bajos	6,45	5,77	7,29	1,26
Noruega	7,33	7,11	7,57	1,06
Polonia	7,51	8,55	6,22	0,73
Suecia	7,83	8,15	7,47	0,92
Dinamarca	10,13	10,65	9,55	0,90
EE.UU.	5,20	4,90	5,60	1,14

Fuente: Eurostat, BLS y elaboración propia.

navos, con valores entre el 7 y el 10% y curiosamente, Polonia, con el 7,5%, una extraña agrupación que posiblemente refleje la existencia de factores muy distintos detrás del pluriempleo. La mayor facilidad de acceso a datos laborales del *Bureau of Labour Statistics* de los Estados Unidos nos permite conocer cuál es la combinación de trabajo a tiempo

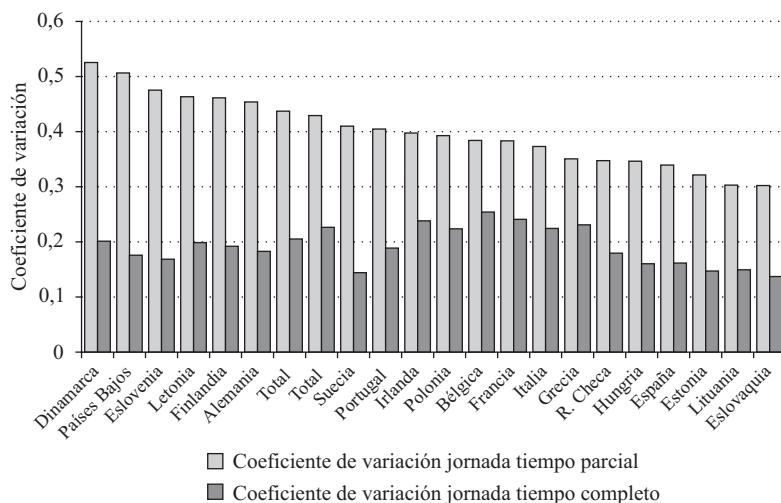
parcial/tiempo completo que está detrás del pluriempleo en este país. Así, sorprende que tan sólo un 22% de los pluriempleados (un 5% de la población ocupada) combinen dos trabajos a TP, mientras que algo más de la mitad (el 52%) combina un trabajo a tiempo completo con otro a tiempo parcial ¹. En lo que se refiere al comportamiento según género, no existe una tendencia clara, alternándose los países donde el índice de pluriempleo es mayor entre las mujeres y aquéllos donde es mayor entre los hombres, aunque en términos estrictamente numéricos dominan estos últimos. En España, los datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo arrojan una tasa de pluriempleo de los trabajadores a TP del 8%, frente al 2,8% de los trabajadores a TC.

El hecho de que exista una norma que marca lo que se considera en cada país como trabajo a tiempo completo hace que cobre sentido hablar de trabajo a tiempo parcial, como una categoría en sí misma definida en contraposición a la norma. De hecho, si tomamos la definición de la OCDE, se considera trabajo a tiempo parcial todo aquel por debajo de las 30 horas semanales, con lo que es esperable que la mayor parte de la variabilidad en tiempo de trabajo se encuentre dentro de esta categoría ². El gráfico 1.1, donde se representa la dispersión de las jornadas a tiempo completo y a tiempo parcial en 21 países europeos, expresada por el coeficiente de variación, confirma dicha sospecha. Como se puede apreciar, en todos los países de la muestra la dispersión de las jornadas a tiempo completo es relativamente pequeña en comparación con la dispersión de las jornadas a tiempo parcial: en la mayoría de los países el coeficiente de variación de la jornada a TP es más del doble que el correspondiente a la jornada a tiempo completo.

Parece así que tanto los individuos como las empresas tienen dos opciones a la hora de ofertar/demandar trabajo. Por un lado pueden contratar trabajo a tiempo completo en cantidades discretas, diferentes entre sectores de actividad pero muy similares dentro de cada uno de éstos, con un bajo nivel de dispersión, o alternatively pueden aumentar sus grados de libertad a la hora de ofrecer/demandar trabajo recurriendo al trabajo a tiempo parcial.

¹ Un 4% tienen dos trabajos a tiempo completo mientras que el 22% restante tiene trabajos con jornadas cambiantes en el trabajo principal y secundario.

² La UE adopta una perspectiva relativa del tiempo parcial según la cual el trabajo a tiempo parcial sería aquel desarrollado por trabajadores cuyas horas normales de trabajo «calculadas en términos semanales o como media de un periodo de hasta un año, sean menos que las horas normales de un trabajador comparable a tiempo completo» (Cláusula 3 del Acuerdo Marco de trabajo a tiempo parcial tal y como se implementó en la Directiva del Consejo 97/81/CE, de 15 de diciembre de 1997). El problema de la medición del TP se analiza con más detalle en el capítulo siguiente.

Gráfico 1.1.—Dispersión de las jornadas de trabajo a tiempo parcial y tiempo completo en 21 países europeos (2004)

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos del LFS.

A la hora de plantear las causas que pueden explicar el recurso al trabajo a tiempo parcial por parte de los agentes económicos es útil seguir haciendo uso de la dicotomía demanda/oferta de trabajo, que además de permitirnos organizar más fácilmente el análisis, posibilitará contrastar hasta que punto la diferencia de motivaciones entre empresas y trabajadores pueden hacer que aparezca un conflicto entre los intereses de unos y de otros.

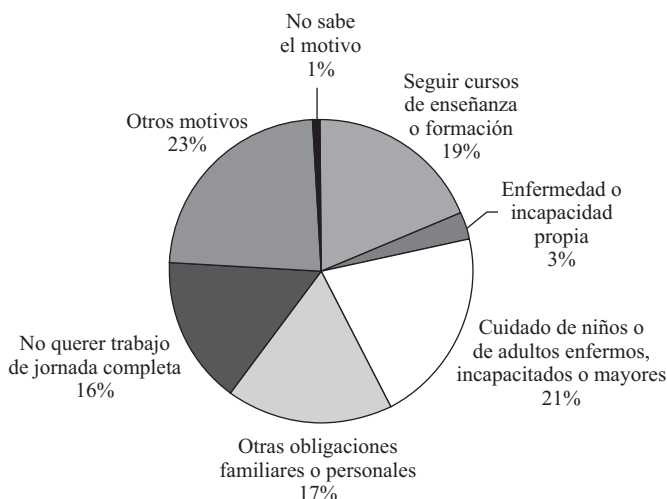
1.1. FACTORES DE OFERTA

Desde el punto de vista de los oferentes de trabajo, el trabajo a tiempo parcial está normalmente motivado por la existencia de otras actividades que impiden o dificultan la plena disposición temporal de los trabajadores para dedicarla a actividades laborales. Estas restricciones llevarían a los individuos a compaginar sus actividades extralaborales con el trabajo de mercado, sacrificando parte de la remuneración que en caso contrario obtendrían como resultado de tener una jornada de trabajo a tiempo completo, a cambio de poder disponer de más tiempo para cualesquiera actividades alternativas quieran desarrollar. En los casos en los que la restricción presupuestaria, esto es la

necesidad de ingresos, sea imperiosa, la opción de trabajo a tiempo parcial se verá normalmente sacrificada en favor de mayores ingresos, mientras que cuando las necesidades monetarias no sean tan acuciantes, será más fácil que se opte por este tipo de forma de trabajo. Es por ello que deberíamos esperar que la oferta de trabajo a tiempo parcial se concentre en aquellos colectivos con otras fuentes de ingresos, ya individuales o de la unidad familiar.

En la medida en que una parte importante de trabajadores sólo quieran (o puedan) trabajar a tiempo parcial, en presencia de mercados de trabajo próximos al pleno empleo las empresas se verán obligadas a cambiar su demanda de trabajo hacia formas de trabajo a tiempo parcial para atraer a tal tipo de trabajadores al mercado de trabajo y así cubrir sus vacantes. Las causas normalmente aludidas por aquellos que trabajan a tiempo parcial de forma «voluntaria» están relacionadas bien con cuestiones asociadas al cuidado de otras personas, ya sean mayores o niños, o a cuestiones asociadas a la realización de actividades de formación a la par que se trabaja. En menor medida, también ocurre que trabajen a tiempo parcial aquellos que por razones de salud no puedan hacer frente a una jornada de trabajo completa. A modo de ejemplo, en el gráfico 1.2 se recogen las razones aludidas

Gráfico 1.2.—Razones para trabajar a tiempo parcial (sólo trabajadores que trabajan a TP de forma «voluntaria») España, 1.º Trimestre 2007

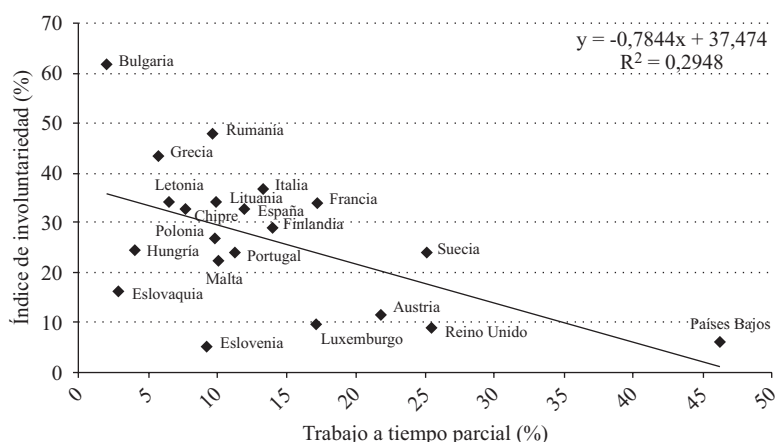


Fuente: EPA (2007) y elaboración propia.

por los trabajadores a tiempo parcial que así lo hacen «voluntariamente» en nuestro país.

Como se puede apreciar, más de las tres cuartas partes de trabajadores a tiempo parcial manifiestan no poder realizar jornadas a tiempo completo por su compromiso con otras actividades, ya sea de cuidado de otras personas (el 38%), ya sea de formación (el 19%) o por otros motivos no especificados (el 23%), mientras que sólo un 16 % señala no querer un trabajo de jornada completa. En todo caso, ya sea de forma plenamente voluntaria, o de forma inducida por la existencia de otras obligaciones, sólo alrededor de las 2/3 partes de los trabajadores a tiempo parcial lo son por no querer un trabajo a tiempo completo, el resto (un 32% en el primer trimestre de 2007), manifiestan que están trabajando a tiempo parcial por no haber podido encontrar un trabajo a tiempo completo, de forma que serían trabajadores a tiempo parcial involuntarios, lo que indica que existen otros factores, en este caso de demanda, que harían que las empresas ofrecieran preferentemente este tipo de trabajo en vez de trabajos a tiempo completo. En todo caso, como se verá con detalle más adelante (capítulo 3), la casuística del tiempo parcial y de su involuntariedad es muy diversa en Europa. En el gráfico 1.3 se ha reproducido, a modo de ejemplo, los valores de trabajo a tiempo parcial y tasa de involuntariedad para los países de la UE, pudiéndose comprobar como no existe una relación creciente entre intensidad del uso del trabajo a tiempo parcial y tasa de involunta-

Gráfico 1.3.—Trabajo a tiempo parcial e índice de involuntariedad



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

riedad, como así ocurriría si dominaran plenamente los intereses empresariales, produciéndose más bien todo lo contrario, esto es, menor involuntariedad cuanto mayor es la utilización del trabajo a tiempo parcial (OCDE, 1999), si bien este resultado depende de forma importante del caso de los Países Bajos (en su ausencia el R^2 se reduce a 0,2234), un país que sobresale por la «normalización» de esta fórmula de trabajo.

Los elementos positivos asociados a la voluntariedad del trabajo a tiempo parcial van acompañados, sin embargo, por algunos efectos no deseados de este tipo de trabajo que a largo plazo pueden hacer menos atractivo el mismo. En primer lugar, el trabajo a tiempo parcial no se distribuye de forma homogénea entre todos los sectores y ocupaciones, sino que, como tendremos ocasión de ver en el capítulo 3 para el caso de España, se concentra en determinados sectores y ocupaciones que no son los más atractivos desde el punto de vista salarial. Por otra parte, el trabajo a tiempo parcial, debido en parte al tipo de ocupaciones que dominan esta fórmula, pero también quizás por la implicación también «parcial» del trabajador con el puesto de trabajo, está normalmente asociado a unas menores posibilidades de formación y promoción, que en muchos casos estarían reservadas a los trabajadores a tiempo completo. Así, por ejemplo, en el Reino Unido, de acuerdo con Connolly y Gregory (2007) las mujeres que pasan de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial tienen aproximadamente el doble de probabilidades de sufrir un retroceso en su carrera profesional, mientras que las que pasan del TP al tiempo completo duplican su probabilidad de promoción. En lo que a esto respecta, de acuerdo con el *European Survey on Working Time and Work-Life Balance* (2005), ESWT, una encuesta europea a establecimientos realizada por la Fundación Europea de Dublín que aporta la peculiaridad de entrevistar tanto a los responsables de las empresas como a los representantes de los trabajadores en las mismas (Riedmann *et al.*, 2006), el 57% de los directivos consideraban que las perspectivas de promoción para los trabajadores a tiempo completo y tiempo parcial eran similares, pero un 34% consideraban que eran peores. Entre los representantes de los empleados los resultados eran menos favorables a esa «igualdad de oportunidades» ya que sólo un 49% consideraba que se enfrentaban a las mismas posibilidades de promoción mientras que un 41% pensaban que las oportunidades eran menores. Desde el punto de vista de los trabajadores, de acuerdo con el trabajo realizado de Groot y Breedveld (2004) a partir de la explotación de los datos del Eurobarómetro 60.3 sobre asignación del tiempo realizado en 2003, el 51%

de los encuestados consideraban que la reducción de las horas de trabajo afectaría negativamente a su carrera profesional.

Por último, los trabajadores a tiempo parcial pueden enfrentarse a fuertes problemas a la hora de pasar a trabajar a tiempo completo de así desearlo, con lo que la opción de trabajar a tiempo parcial puede convertirse para muchos trabajadores en una opción irreversible. De acuerdo con la encuesta arriba aludida, un 36% de los establecimientos europeos con trabajadores a tiempo parcial consideran que sería imposible o sólo excepcionalmente posible que un trabajador a TP pasara a trabajar a tiempo completo. La existencia de normativa que obliga a la empresa, salvo causa de fuerza mayor, a atender las peticiones de sus trabajadores en lo que respecta a movilidad a tiempo completo-tiempo parcial o viceversa, como el paradigmático caso de los Países Bajos ³, reflejaría el entendimiento de que la falta de movilidad del tiempo parcial al tiempo completo es un factor desincentivador de esta opción para los trabajadores.

1.2. FACTORES DE DEMANDA

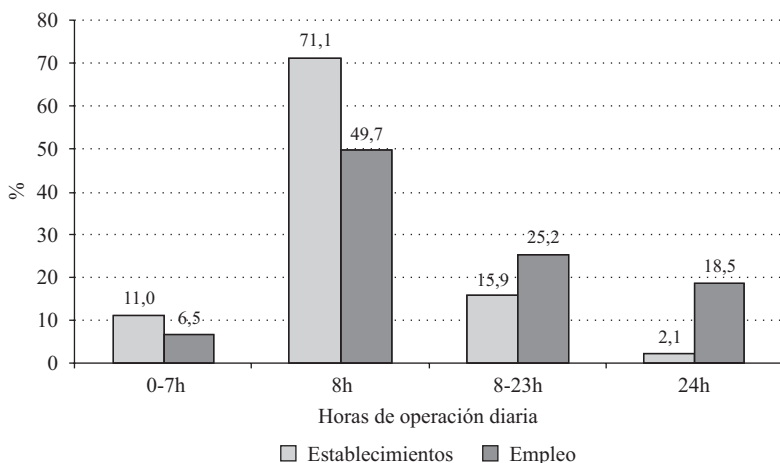
Cambiando de perspectiva, desde el punto de vista empresarial la contratación de trabajo a tiempo parcial tiene una desventaja clara con respecto a la contratación de trabajo a tiempo completo. Cuando las horas de funcionamiento coinciden con la jornada a tiempo completo estándar o su múltiplo, bajo el supuesto de existencia de costes de transacción y costes fijos derivados de la contratación y formación de personal, contratar a trabajadores a tiempo parcial supone incurrir en mayores costes y por lo tanto, a igualdad de productividad, implicará un aumento de los costes laborales unitarios para la empresa. Como se

³ La Ley de ajuste de tiempo de trabajo de los Países Bajos (*wet aanpassing arbeidsduur*) de julio de 2000 contempla la posibilidad de que los empleados soliciten trabajar un mayor o un menor número de horas, solicitud que sólo puede ser rechazada por los empleadores con argumentos relacionados con la viabilidad económica de la propuesta. Esta solicitud se puede hacer cada dos años y se aplica a empresas de más de 10 trabajadores y a trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa, aunque las empresas pequeñas tienen la obligación de desarrollar su propia política al respecto. De acuerdo con el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo holandés en un periodo de 30 meses alrededor de la cuarta parte de la población asalariada (27% de los hombres y 24% de las mujeres) solicitaron reducir su jornada, normalmente entre 4-8 horas semanales. Un 20% de las grandes empresas y un 16% de las empresas de menor tamaño recibieron solicitudes al respecto. Una visión crítica de los resultados de esta ley se puede encontrar en FOUARGE y BAAJENS (2004).

puede ver en el gráfico 1.4 a modo de ejemplo, en España una amplia mayoría de establecimientos (y la mitad de asalariados) tienen jornadas de operación (apertura) que coinciden *grosso modo* con la jornada de trabajo a tiempo completo, siendo una minoría las que tienen jornadas bien mayores o menores.

En esta misma línea, la profusión de contratos a tiempo parcial puede dificultar la organización del trabajo (de acuerdo con la ESWT casi un tercio de los establecimientos europeos considera que el TP complica la organización del trabajo), así como la comunicación entre los trabajadores en temas relacionados con la producción. Por último, el tiempo parcial también podría conducir a un «compromiso parcial» del trabajador con la empresa, lo que redundaría en una menor motivación de éstos en el desarrollo de sus funciones y por lo tanto en una menor productividad. La evidencia de encuestas, sin embargo, no parece confirmar esta hipótesis, ya que, de nuevo de acuerdo con la ESWT, el 78% de los establecimientos europeos no considera que existan diferencias de motivación entre los trabajadores a jornada completa y jornada parcial, frente a un 9% que considera que la motivación es menor en los trabajadores a TP y un 11% que consideraba que es mayor (en España los porcentajes son del 76% y 11% respectivamente).

**Gráfico 1.4.—Distribución de los establecimientos y empleo según jornada de apertura.
España 2003**



Fuente: Muñoz de Bustillo y Fernández-Macías (2007).

Sin embargo, existen circunstancias que pueden hacer interesante para la empresa recurrir al trabajo a tiempo parcial. La primera de ellas tiene que ver con aquellas empresas con horario de apertura inferior a la jornada estándar a tiempo completo. En 2003 un 11% de los establecimientos españoles tenía una jornada de apertura diaria inferior a las 8 horas, y un 10% inferior a las 39 horas semanales (Muñoz de Bustillo y Fernández-Macías, 2007). Para estas empresas la utilización de contratos a tiempo parcial permite ajustar la contratación de mano de obra a sus necesidades productivas. De hecho, de acuerdo con Muñoz de Bustillo y Fernández-Macías (2007), las empresas españolas utilizan el trabajo a tiempo parcial precisamente con esta finalidad, ya que son aquellas empresas con jornadas de operación más cortas las que más recurren a este tipo de contrato.

En segundo lugar, el trabajo a tiempo parcial otorga mayor facilidad a las empresas para ampliar la jornada productiva en fracciones de la jornada de trabajo a tiempo completo.

En tercer lugar, en presencia de fluctuaciones fuertes de la demanda a lo largo de la jornada productiva, algo frecuente en muchas actividades de servicios, el trabajo a tiempo parcial permite reforzar a la plantilla de forma ajustada, sin tener que incurrir en una sobredotación de mano de obra en otros momentos del día de menor demanda. Ello implica que la empresa obtendría del trabajador a tiempo parcial, al estar presente sólo en momentos de alta demanda, un mayor nivel de esfuerzo, definido éste como jornada efectiva con respecto a jornada contratada. En este caso, la productividad/hora del trabajador a TP sería más elevada que la del trabajador a tiempo completo. Ello explicaría que la OIT, en su *Code of Practice on Working Time* (1992), incluya entre los inconvenientes potenciales para los trabajadores del trabajo a TP el aumento de la intensidad de trabajo y estrés.

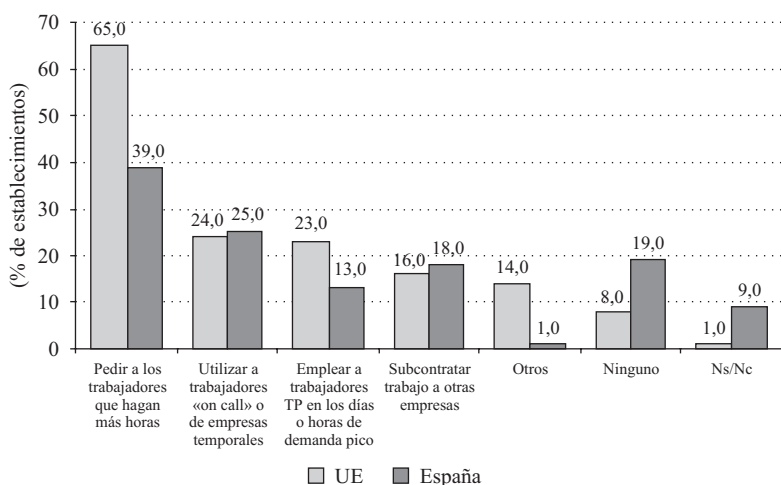
Este mismo argumento es también válido en presencia de apertura seis o siete días a la semana, en la medida en que el trabajo a tiempo parcial se puede utilizar para ampliar la plantilla en la fracción de la jornada semanal estándar necesaria para hacer frente a la ampliación de la jornada productiva a los fines de semana. De acuerdo con los estudios de Meulders, Plasman y Plasman (1994), Warme, Lundy y Lundy (1992) o Rubery, Smith y Fagan (1998), este tipo de consideraciones estarían detrás del crecimiento del empleo a tiempo parcial.

Igualmente se puede argumentar que el trabajo a tiempo parcial permitirá a las empresas ajustar mejor su producción en presencia de caídas en el ritmo de actividad económica, una motivación que se re-

fleja, por ejemplo, en el comportamiento anticíclico del trabajo a tiempo parcial detectado por Buddelmeyer, Mourre y Ward (2008) para el caso de Europa.

Una vez más la ESWT permite calibrar la importancia del trabajo a tiempo parcial para hacer frente a las fluctuaciones de la demanda a lo largo de un día o una semana. Como se puede apreciar en el gráfico 1.5, el recurso al trabajo a TP para hacer frente a las fluctuaciones previsibles de demanda es utilizado por cerca de una cuarta parte de las empresas, aunque no es, ni mucho menos, la opción mayoritaria frente a trabajar más horas o recurrir a trabajadores de empresas temporales. En el conjunto de países de la UE, son Suecia y el Reino Unido los países que más acuden al trabajo a TP para cubrir las fluctuaciones de demanda. En España sorprende el alto porcentaje de establecimientos que no toman ninguna medida, 19%, el país con un mayor porcentaje en este ítem detrás de Portugal, con un altísimo 44%, lo que significa que se aplica algún tipo de racionamiento y se retrasa o se deja sin atender la demanda. El análisis multivariante realizado por Anxo *et al.* (2007) a partir de la ESWT indica que una vez controladas las características de los establecimientos como sector, tamaño, etc., el recurso al trabajo a TP está relacionado con el trabajo

**Gráfico 1.5.—Sistemas utilizados para hacer frente a las fluctuaciones de la demanda (diarias o semanales).
UE y España (2005)**



Fuente: ESWT y elaboración propia.

en fines de semana así como con cambios en la distribución de la jornada laboral debido a la naturaleza del trabajo.

En otro orden de cosas, los trabajadores a tiempo parcial tienen una menor tasa de afiliación sindical, factor probablemente explicado tanto por la menor sindicación de los sectores que recurren más abundantemente a este tipo de contrato, como por la mayor presencia de mujeres y su menor tasa de afiliación —en algunos países— y por su menor implicación en la empresa (el trabajo es parte de su vida en menor medida que para los trabajadores a tiempo completo). En Estados Unidos, por ejemplo, en 2006 la tasa de afiliación de los trabajadores a tiempo completo era del 13,1%, mientras que entre los trabajadores a TP la afiliación era del 6,3% (BLS, 2007). En el Reino Unido, la tasa de afiliación de trabajadoras a tiempo completo era del 34,3%, mientras que en el caso de trabajo a TP era de 23,5% (Grainher y Crowther, 2007). Estos mismos resultados se observan en países tan diversos como España (Francesconi y García Serrano, 2004) y Japón (Broadbent, 2001), si bien las razones detrás de esa menor tasa de afiliación son distintas ⁴. En el caso de España, según datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo de 2006, la tasa de afiliación sindical de los trabajadores con jornada a tiempo completo era del 19,6%, mientras que la de los trabajadores a tiempo parcial era del 15,3%. Por contra, las diferencias en el grado de conocimiento de la actividad sindical por parte de uno y otro colectivo eran menos significativas ⁵. Si por cualesquiera razones, las empresas tuvieran interés en reducir el peso de los sindicatos en sus establecimientos, el recurso al trabajo a tiempo parcial tendría esa «ventaja» derivada.

Desde la perspectiva empresarial, los menores costes salariales y no salariales directos asociados al trabajo a tiempo parcial en muchos países serían otra razón por la que les podría interesar la contratación de este tipo de trabajadores. En este caso, el aumento del trabajo a tiempo parcial sería simplemente una estrategia para crear un merca-

⁴ En el caso de Japón, BROADBENT (2004) explica la menor tasa de sindicación de las trabajadoras a tiempo parcial por el desinterés de los representantes sindicales y el núcleo de la fuerza laboral en incluir los intereses de estas trabajadoras entre sus reivindicaciones, y no por el desinterés de las trabajadoras.

⁵ En lo que a esto se refiere, sólo merece destacarse el mayor porcentaje de trabajadores a TP con un conocimiento nulo de las actividades sindicales (33% frente al 29% en el caso de los trabajadores a TC), mientras que el resto de los trabajadores a TP muestran una distribución del conocimiento de éstas muy parecido al de los trabajadores a TC.

do de trabajo secundario y reducir los costes laborales (Tilly, 1991; Cassier, 2004; Buddelmeyer, Mourre y Ward, 2008). El análisis efectuado por la OCDE en sus *Perspectivas de Empleo 1999* revela una brecha entre el salario por hora de los trabajadores a tiempo completo y tiempo parcial de alrededor de un 10%, después de haber tenido en cuenta las características ocupaciones de ambos colectivos ⁶.

De igual forma, la «descualificación» de muchas ocupaciones como resultado del cambio técnico acontecido en muchos sectores productivos haría posible simultáneamente el recurso a trabajadores menos cualificados y más fácil de contratar a TP y reduciría el tiempo de trabajo necesario, haciendo más atractiva la contratación a TP. Por ejemplo, de acuerdo con Cassier (2004), el crecimiento del trabajo a TP entre trabajadores de cocina (la ocupación con mayor crecimiento en trabajo a TP en la década de los setenta en EE.UU.) fue el resultado del proceso de centralización de los suministros de alimentos por parte de los restaurantes y del uso de carnes prepreparadas y nuevos equipos, a lo que se podría agregar la extensión de las franquicias, con el correspondiente aumento de eficiencia y reducción del número de trabajadores necesarios para preparar la comida.

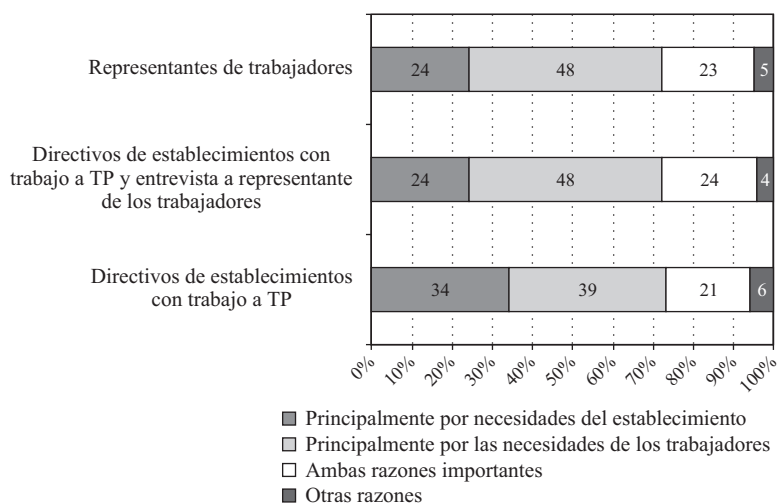
1.3. LA INTEGRACIÓN DE LOS FACTORES DE DEMANDA Y DE OFERTA

En todo caso, obviamente, detrás de los procesos de aumento de utilización del trabajo a tiempo parcial se encuentran factores tanto de demanda (el interés de las empresas) como de oferta (el interés de los trabajadores). Para los trabajadores, el trabajo a TP facilita la compaginación del trabajo con otras actividades/obligaciones extralaborales, de forma que en su ausencia tendrían que optar por sacrificar una de las dos actividades, si bien a costa de menores oportunidades de promoción, lo que a menudo explica que este tipo de trabajo se considere como trabajos «sin futuro» o *dead end jobs*. Para las empresas, el trabajo a TP hace posible una mejor adaptación de sus plantillas a las necesidades de producción, reduciendo sus costes laborales unitarios. En todo caso, el hecho de que exista trabajo a tiempo parcial no deseado se podría interpretar en términos de que, en muchos países, entre ellos España, el interés de las empresas por esta fórmula de empleo superaría el interés de los trabajadores.

⁶ Este asunto se trata con mayor detalle en el capítulo 4 del presente trabajo.

Una primera aproximación al peso relativo de cada una de estas consideraciones la podemos encontrar en la respuesta directa de los directivos de empresas encuestados por la Fundación Europea de Dublín en la encuesta a la que hemos venido aludiendo en estas páginas (Riedmann *et al.*, 2006). Como se puede comprobar en el gráfico 1.6, la respuesta dominante en los establecimientos que tienen trabajo a tiempo parcial es que su introducción responde fundamentalmente a las necesidades de los trabajadores, aunque tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores parecen haber estado presentes en la decisión de introducir trabajo a TP.

Gráfico 1.6.—Motivaciones detrás de la introducción de trabajo a tiempo parcial según tipo de encuestado (%), UE, 2005



Fuente: Riedmann *et al.* (2006), p. 26.

En el caso de España, para el conjunto de establecimientos con trabajadores a TP, son mayoritarios los establecimientos que declaran haber introducido el trabajo a TP por necesidades de la empresa, un 45%, frente al 29% que señalan el interés de los trabajadores como razón principal, mientras que para el 24% ambas razones tendrían igual importancia. En lo que a esto respecta, del conjunto de países de la UE, España es, sólo por detrás de Grecia (con el 71%), el país donde las necesidades del establecimiento muestran mayor importancia a la hora de explicar la contratación a TP.

En definitiva, a la hora de explicar el aumento del trabajo a tiempo parcial hay que tener en cuenta factores que operan a ambos lados de la ecuación demanda-oferta. Con este esquema de referencia, la literatura sobre determinantes del crecimiento del trabajo a tiempo parcial ha propuesto distintas hipótesis que se pueden sintetizar en cuadro diferentes modelos, según se prime uno u otro aspecto a la hora de explicar el recurso al trabajo parcial (Tijdens, 2002).

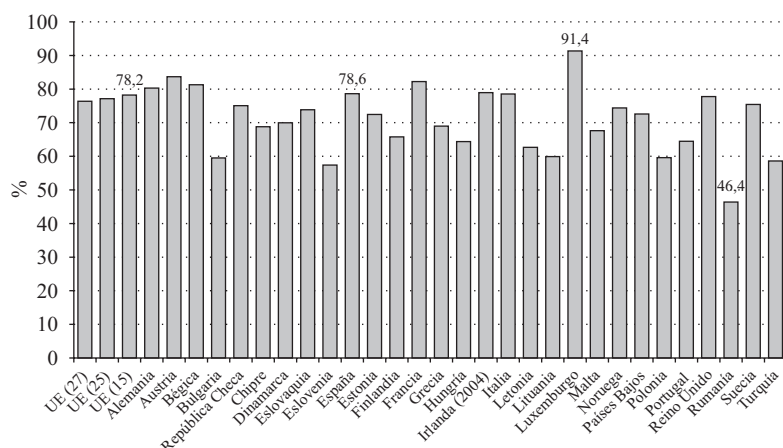
En el primero (*modelo de los roles de género*) el trabajo a tiempo parcial sería un fenómeno de oferta, y se explicaría por los distintos roles de hombres y mujeres en la familia: la centralidad del trabajo de mercado para el hombre y la centralidad de la familia y su reproducción para la mujer, de forma que en presencia de hijos pequeños el trabajo de la mujer sería sólo una actividad secundaria y complementaria al trabajo masculino. En el segundo (*modelo del mercado secundario*) el trabajo a tiempo parcial sería fundamentalmente una estrategia empresarial para reducir costes, mediante la creación de empleo de bajos salarios, baja cualificación y alta rotación. En el tercer modelo (*modelo de plantilla óptima*) también primarían las motivaciones empresariales y el trabajo a TP se entendería como mecanismo para ajustar el trabajo a las fluctuaciones de demanda. Por último, el cuarto (*modelo de empresa preocupada por sus trabajadores*) considera que el motor del tiempo parcial son las preferencias de los trabajadores. La contrastación realizada por la autora para la UE (15) utilizando los datos de la Segunda Encuesta de Condiciones de Trabajo de la UE apuntan al modelo de los roles de género como mejor predictor del uso de trabajo a TP en la UE, al tiempo que señala la existencia de distintos patrones de uso del tiempo parcial en Europa.

Esta heterogeneidad no se limita al uso del tiempo parcial y por lo tanto a las razones detrás de su crecimiento, sino que abarca también a los sujetos del tiempo parcial. Los trabajadores a tiempo parcial, como tendremos ocasión de ver más adelante, son un colectivo altamente heterogéneo en términos de edad y ocupación, y el hecho de que una parte importante se concentre en determinado segmento de edad, cualificación y género no significa que no haya trabajadores a TP fuera de ese segmento. El trabajo a TP se puede utilizar, como se ha señalado, como estrategia para reducir costes, con lo que las condiciones del mismos serán inferiores a las del trabajo a tiempo completo, pero también se puede utilizar (Tilly, 1990) para retener en la empresa a trabajadores valiosos con una formación específica difícil de sustituir en el mercado, en cuyo caso las condiciones serán distintas a las anteriores.

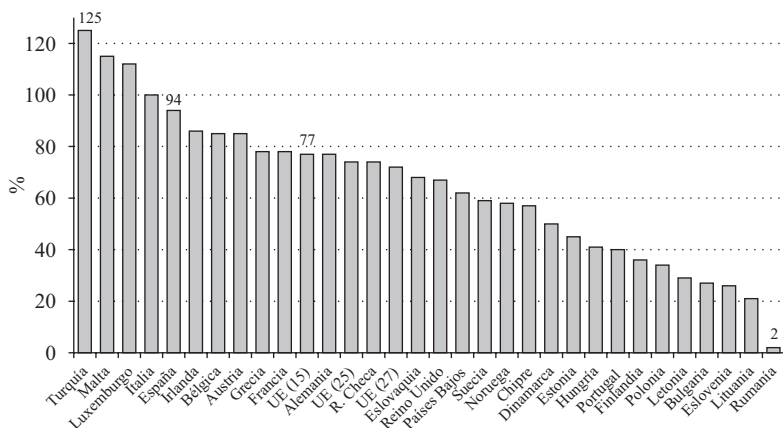
1.4. EFECTOS EXTERNOS

Desde una visión que trasciende al interés de los agentes económicos directamente implicados: trabajadores y empresas, se ha criticado al trabajo a TP, o más bien a la forma concreta en la que éste se ha gestionado, por dar lugar a una dualización del mercado de trabajo al concentrarse buena parte del empleo femenino en esta modalidad. Como se puede comprobar en el gráfico 1.7, en 2006, con la sola excepción de Rumanía, en los países de la UE las mujeres suponían más del 50% del empleo a tiempo parcial, con un valor máximo en Luxemburgo donde alcanzaba el 91% y una media para la UE del 78%, similar a la de España (78,6%). Como en todos los países (menos Estonia) las mujeres suponen menos del 50% del empleo, las magnitudes anteriores ponen de manifiesto la existencia de una clara «especialización» de la mujer en este tipo de empleo. Una especialización ésta obviamente relacionada con el mayor peso que tradicionalmente tienen las mujeres en el desempeño y atención de las tareas domésticas y cuidado de ancianos y niños. Como muestra de esa mayor presencia femenina en el trabajo a tiempo parcial el gráfico 1.8 recoge un índice de sobrerrepresentación femenina en el trabajo a TP expresado como la diferencia entre el porcentaje del empleo a tiempo parcial ocupado por mujeres y el porcentaje del empleo total ocupado por este género con respecto a este último valor.

Gráfico 1.7.—Peso del empleo femenino a tiempo parcial: UE (27), Noruega y Turquía, 2006



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

Gráfico 1.8.—Índice de sobrerrepresentación femenina en trabajo a TP (2006)

Fuente: Eurostat y elaboración propia.

Como se puede apreciar, exceptuando unos pocos países, los niveles de sobrerrepresentación superan el 50%, con una media de la UE (15) del 77% y un valor para España del 94%, esto es, la presencia de las mujeres en nuestro país en el trabajo a TP es casi el doble de la que le correspondería dada su presencia en el mercado de trabajo en general. Esta especialización femenina sin duda dificulta la consecución del objetivo de igualdad laboral, en el sentido de que aunque éste se consiga para hombres y mujeres en condiciones iguales, esto es cuando ambos trabajan a tiempo completo o a tiempo parcial, quedaría una brecha importante en términos de dónde se sitúan unos y otros ⁷.

En segundo lugar, en presencia de altos niveles de desempleo, el empleo a tiempo parcial ha sido contemplado frecuentemente con interés por parte de los responsables de la política de empleo como una forma de aumentar la capacidad de generación de empleo del crecimiento económico, en la medida en que las necesidades de mano de obra asociadas a determinado incremento del *output* se traducirán en una mayor generación de empleo cuanto mayor sea el recurso al tiempo parcial.

⁷ En todo caso, es importante situar esta sobrerrepresentación femenina en el trabajo a tiempo parcial en el contexto de otros desequilibrios de género en relación con el mundo del trabajo: el primero de ellos sería su sobrerrepresentación en el colectivo de desempleados, donde en 2006 y en España la mujer suponía el 57% de los parados; el segundo, en el colectivo de inactivos (en términos de trabajo de mercado), donde las mujeres suponían casi el 64% del colectivo.

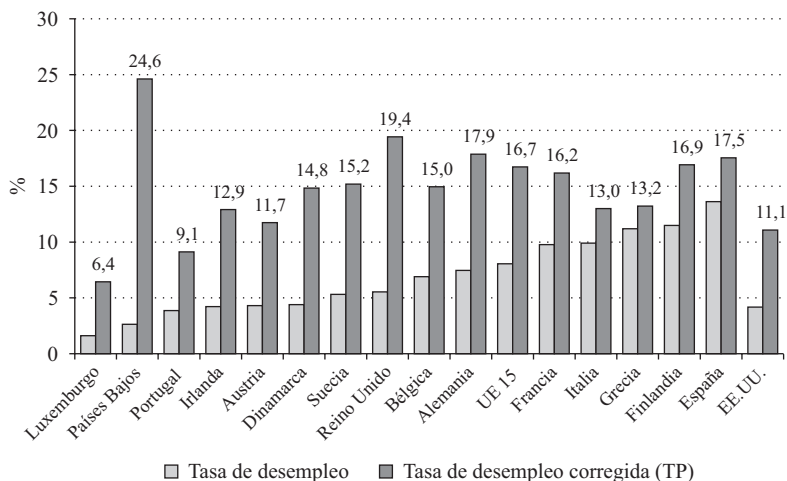
Desde este punto de vista, la potenciación del trabajo a tiempo parcial y la política de reducción de la jornada laboral, *à la* ley de 35 horas francesa, compartirían estrategia de política de empleo, si bien en el caso del trabajo a tiempo parcial la reducción de tiempo de trabajo iría pareja a una reducción automática de salario (sólo se pagan las horas trabajadas), mientras que en el caso de reducción de la jornada laboral tal reducción no se suele producir, o al menos no de forma completa, lo que hace que su impacto distributivo sea totalmente distinto.

En la literatura económica existe un concepto que recoge la idea de que no todos los puestos de trabajo son iguales en presencia de diferencias de jornada laboral: el empleo equivalente a tiempo completo. La OCDE define el empleo equivalente a tiempo completo como el «total de horas trabajadas divididas por la jornada anual del trabajador medio a tiempo completo»⁸. Este concepto, por lo tanto, recogería el número de empleos a tiempo completo que serían necesarios para generar la producción alcanzada con la combinación de trabajo a tiempo parcial y trabajo a tiempo completo existente en el país en cuestión. A partir de esta idea se puede calcular fácilmente cuál sería la hipotética tasa de desempleo que existiría en un país si «por arte de magia» se sustituyeran todos los trabajadores a tiempo parcial por trabajadores equivalentes a tiempo completo, de forma que, por ejemplo, tomando datos correspondientes a la ECL de España correspondiente al 2.º trimestre de 2006, si la jornada trimestral media de un trabajador a tiempo completo es de 454,2 horas y la de un trabajador parcial de 263,2, cada trabajador a tiempo completo equivaldría a 1,7 trabajadores a tiempo parcial (y tres trabajadores a TC realizarían algo más del trabajo de cinco trabajadores a TP), pasando los trabajadores sobrantes al desempleo. En el gráfico 1.9 se recoge este cálculo para los países de la UE (15). A modo de comparación, el gráfico incorpora la tasa de desempleo calculada por los procedimientos habituales, esto es desempleados con respecto a población activa, sin discriminar entre empleados a tiempo completo y parcial. El cálculo de la tasa de desempleo corregida para tener en cuenta el empleo a tiempo parcial, U_{TP} , responde a la siguiente expresión:

$$U_{TP \text{ corregido}} = [U + E_{TP} (1 - (H_{PT} / H_{TC}))] / PA$$

Donde, U es el desempleo, E_{TP} , el empleo a tiempo parcial, H_{PT} y H_{TC} las jornadas a tiempo parcial y tiempo completo respectivamente y PA la Población Activa.

⁸ <http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=1068>

Gráfico 1.9.—Tasa de desempleo y tasa de desempleo corregida para tener en cuenta el trabajo a tiempo parcial UE (15) y EE.UU. 2000

Fuente: Muñoz de Bustillo, 2001.

Los resultados son, cuando menos, reveladores del peso que tiene el trabajo a TP a la hora de «explicar» los resultados de empleo de los países. Así, tras esta hipotética conversión de los trabajos a TP en trabajos a tiempo completo, para el año 2000, año de referencia de este ejercicio, los trabajadores redundantes situarían la tasa de desempleo en casi el 25% en Holanda (frente a menos del 3%), en el 20% en el Reino Unido (frente a poco más del 5%), etc. Asimismo, tras la conversión, la tasa de empleo de España quedaría por debajo de la de Alemania y relativamente cerca de la de Dinamarca. Es importante señalar, en todo caso, que el cálculo anterior no tiene mayor interés que reflejar de una manera clara el efecto que la utilización amplia del trabajo a TP tiene en la medición del empleo y, por lo tanto, el desempleo de un país, no pudiéndose sin más interpretar los datos recogidos más arriba como contrafactuales de un mundo sin empleo parcial, ya que muy probablemente muchos de tales trabajos simplemente desaparecerían, al igual que ocurriría con muchos trabajadores que sin la opción de trabajo a TP probablemente se verían obligados a abandonar la población activa.

El mismo argumento se puede plantear a partir de la denominada *tasa de empleo equivalente*, definida como empleo equivalente con respecto a población en edad de trabajar, donde el empleo equivalente se calcula dividiendo el número total de horas trabajadas en un país por la jornada anual media de los trabajadores a tiempo completo.

Este indicador refleja, por lo tanto, la hipotética tasa de empleo que existiría en un país si todos los empleos estuvieran cubiertos por trabajadores a tiempo completo (lo que reduciría el número de trabajadores necesarios). Como se puede apreciar en el cuadro 1.2, las diferen-

Cuadro 1.2
TASA DE EMPLEO Y TASA DE EMPLEO EQUIVALENTE
EN LA UE (15), 1995-2006

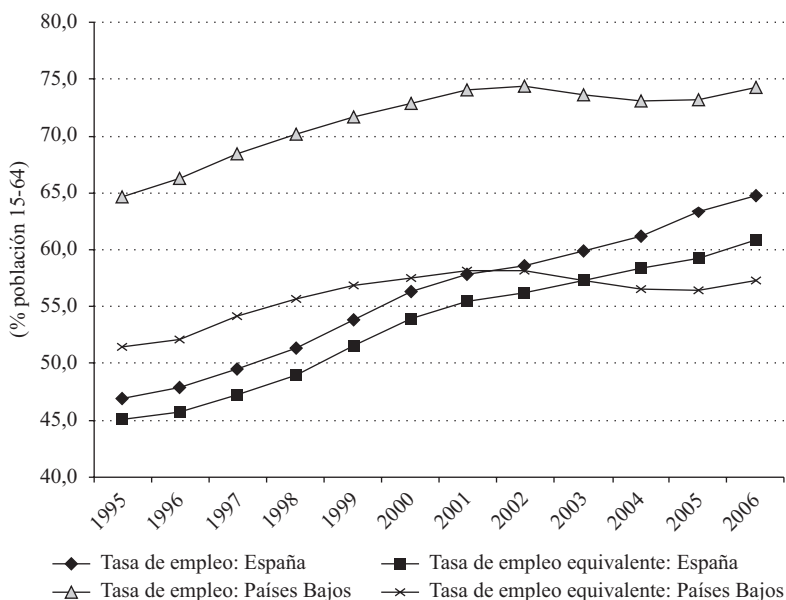
		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
UE (15)	TE	60,1	60,3	60,7	61,4	62,5	63,4	64,0	64,2	64,4	64,8	65,4	66,2
	TEeq.	55,6	55,5	55,7	56,3	57,1	58,0	58,6	58,8	58,8	58,6	58,8	59,4
A	TE	64,6	64,1	63,7	63,9	65,2	65,6	65,8	65,4	65,0	65,0	66,0	67,5
	TEeq.	59,7	58,7	57,9	57,7	58,3	58,6	58,6	58,1	57,5	56,6	56,8	58,2
AT	TE	68,8	67,8	67,8	67,9	68,6	68,5	68,5	68,7	68,9	67,8	68,6	70,2
	TEeq.	65,8	63,6	63,5	63,8	63,9	63,5	63,4	62,9	63,2	60,6	60,7	61,0
B	TE	56,1	56,2	56,8	57,4	59,3	60,5	59,9	59,9	59,6	60,3	61,1	61,0
	TEeq.	53,4	53,3	53,8	53,9	55,7	57,4	55,8	55,4	54,7	55,8	56,3	55,8
DK	TE	73,4	73,8	74,9	75,1	76,0	76,3	76,2	75,9	75,1	75,7	75,9	77,4
	TEeq.	66,8	67,0	68,1	67,8	69,7	69,3	69,8	69,7	68,4	68,6	68,1	69,0
E	TE	46,9	47,9	49,5	51,3	53,8	56,3	57,8	58,5	59,8	61,1	63,3	64,8
	TEeq.	45,1	45,7	47,2	48,9	51,5	53,9	55,4	56,2	57,3	58,3	59,2	60,8
FR	TE	59,5	59,5	59,6	60,2	60,9	62,1	62,8	63,0	64,0	63,7	63,9	63,8
	TEeq.	56,6	56,7	56,5	56,9	57,3	58,7	59,9	60,4	59,7	59,3	59,2	58,9
FIN	TE	61,6	62,4	63,3	64,6	66,4	67,2	68,1	68,1	67,7	67,6	68,4	69,3
	TEeq.	56,5	57,5	59,5	60,6	64,2	64,9	65,7	65,8	65,2	64,8	65,5	66,2
GR	TE	54,7	55,0	55,1	56,0	55,9	56,5	56,3	57,5	58,7	59,4	60,1	61,0
	TEeq.	54,2	54,6	54,4	55,4	55,2	56,1	56,0	57,1	58,4	58,8	59,5	59,9
IRL	TE	54,4	55,4	57,6	60,6	63,3	65,2	65,8	65,5	65,5	66,3	67,6	68,6
	TEeq.	50,8	51,5	53,2	55,6	58,7	60,7	60,8	60,9	60,6	61,0	61,0	61,0
IT	TE	51,0	51,2	51,3	51,9	52,7	53,7	54,8	55,5	56,1	57,6	57,6	58,4
	TEeq.	49,8	50,0	50,1	50,5	51,0	51,7	52,7	53,6	54,3	54,3	54,4	55,4
LUX	TE	58,7	59,2	59,9	60,5	61,7	62,7	63,1	63,4	62,2	62,5	63,6	63,6
	TEeq.	56,6	57,4	58,3	58,0	59,1	60,4	60,0	60,9	58,3	58,2	59,2	59,7
PB	TE	64,7	66,3	68,5	70,2	71,7	72,9	74,1	74,4	73,6	73,1	73,2	74,3
	TEeq.	51,4	52,1	54,1	55,6	56,8	57,5	58,1	58,1	57,2	56,5	56,4	57,3
PT	TE	63,7	64,1	65,7	66,8	67,4	68,4	69,0	68,8	68,1	67,8	67,5	67,9
	TEeq.	61,9	61,8	62,5	65,1	65,6	66,7	67,5	67,6	66,5	66,4	65,9	66,5
RU	TE	68,5	69,0	69,9	70,5	71,0	71,2	71,4	71,3	71,5	71,6	71,7	71,5
	TEeq.	59,2	59,4	60,2	60,7	60,9	61,3	61,7	61,6	61,5	61,6	61,9	61,9
SW	TE	70,9	70,3	69,5	70,3	71,7	73,0	74,0	73,6	72,9	72,1	72,5	73,1
	TEeq.	63,9	62,8	61,9	62,4	63,8	65,1	68,4	68,1	67,6	66,2	66,0	66,6

TE = tasa de empleo, TEeq = tasa de empleo equivalente.

Fuente: Eurostat.

cias de desempeño en términos de empleo existentes entre los distintos países de la UE (15) se reducen de forma significativa cuando se considera el empleo en términos equivalentes a tiempo completo ⁹. Un ejemplo de ello se puede observar en el gráfico 1.10 en donde se representan las trayectorias de las tasas de empleo y tasas de empleo equivalente de España y Países Bajos: mientras que este último país tiene una sensiblemente mayor tasa de empleo, en términos equivalentes las diferencias pasan a ser favorables (aunque poco importantes) a España. Lo anterior, sin duda, y más allá de la capacidad de ambas economías para generar empleo «equivalente» refleja la existencia de dos modelos muy distintos de mercado de trabajo y organización social y familiar.

Gráfico 1.10.—Tasa de empleo y tasa de empleo equivalente en España y Países Bajos, 1995-2006



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

⁹ La desviación estándar de la tasa de empleo en la UE (15) en 2006 era de 5,4, mientras que en términos de empleo equivalente era de 4,1.

En tercer lugar, el trabajo a TP es una forma de compaginar las necesidades de reproducción social y el aumento de la oferta de trabajo sin aumentar la presión sobre el sector público para que resuelva, vía servicios públicos, los problemas de atención a dependientes y reproducción social que se manifestarían en el caso de que todos los trabajadores tuvieran que serlo a tiempo completo. En los tiempos de especialización radical hombre/mujer donde el primero realizaba el trabajo de mercado y llevaba el dinero a casa mientras que la segunda gestionaba la producción doméstica y el cuidado del marido y los hijos, no existían problemas de conciliación de la vida laboral y la vida familiar, simplemente porque la especialización a tiempo completo de cada conyugue en una tarea distinta eliminaba el conflicto. Del mismo modo, la existencia de una amplia oferta de mano de obra femenina para la producción extramercado reducía las necesidades de servicios públicos para menores antes de la edad escolar y mayores dependientes, de forma que sólo aquellos que no contaban con el apoyo familiar tenían que ser atendidos por otra institución, ya fuera pública o privada (orfanatos y asilos de ancianos). La plena participación de la mujer en el mercado de trabajo, y el paulatino cambio en los roles masculinos y femeninos en relación con las actividades de reproducción social ha generado la aparición de conflictos a la hora de atender conjuntamente las obligaciones familiares y laborales. En este contexto, el trabajo a tiempo parcial permite resolver, al menos parcialmente, los conflictos entre las actividades laborales y domésticas, en el sentido de que la menor dedicación horaria al trabajo de mercado posibilita una mejor compatibilización de ambas tareas productivas. En la medida en que el coste del trabajo a TP recae sobre el trabajador, que recibe un salario proporcional a la jornada trabajada, y que el trabajo a TP permita una mejor atención de las tareas de reproducción social, de las que se beneficia el conjunto de la sociedad, el trabajo a TP tendrá también por esta vía un efecto externo positivo.

En resumen, el trabajo a tiempo parcial tendría también efectos externos, uno de carácter negativo: la potenciación de dualismo laboral en función de género, y otro de carácter positivo: la potenciación de la generación de empleo para un determinado crecimiento del PIB, y por lo tanto la reducción de la tasa de desempleo más allá de lo que sería posible haciendo uso sólo del trabajo a tiempo completo. Junto a ello, en la medida en que el trabajo a tiempo parcial haga atractiva la opción de incorporación al mercado de trabajo de personas (mujeres normalmente) que por la existencia de obligaciones familiares o de otro tipo no podrían incorporarse al mercado de trabajo a tiempo completo, el trabajo a TP facilitaría el aumento de la población activa, otro

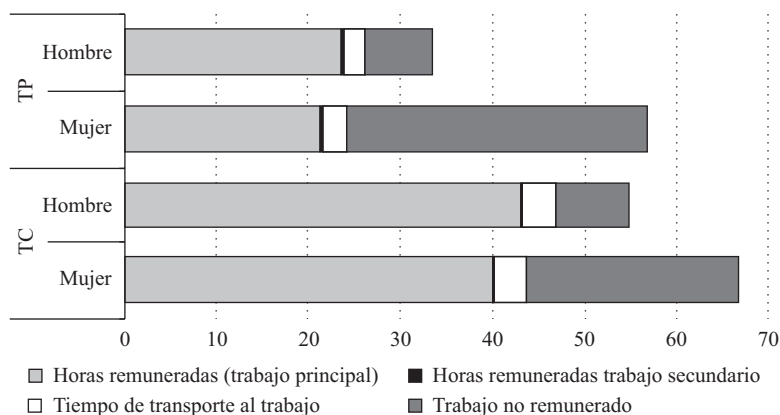
de los objetivos de la política de empleo comunitaria tal y como se recoge en la Estrategia de Lisboa. Si bien, también en este aspecto, no hay que olvidar que igual que el trabajo a TP hace posible la entrada de nuevos activos al mercado de trabajo (*efecto entrada*), también da lugar a que población ya activa pase (voluntaria o involuntariamente) a trabajar a TP en vez de a tiempo completo (el trabajo a TP involuntario, por ejemplo), reduciéndose por lo tanto el empleo equivalente (*efecto intensidad*), con lo que el efecto final del trabajo a TP sobre el empleo efectivo se vería limitado (pudiendo en algunos casos llegar a ser negativo).

1.5. CONCLUSIONES

El trabajo a tiempo parcial tiene características que lo hacen especialmente atractivo para parte de las empresas, parte de los trabajadores y para los responsables de política económica. Para las empresas es un mecanismo para dotar, con costes bajos, de flexibilidad a sus plantillas en presencia de fluctuaciones en la demanda o jornadas productivas no divisibles por la jornada a tiempo completo estándar. Para los trabajadores, el tiempo parcial, en presencia de otros ingresos complementarios en la unidad familiar, facilita la compaginación de la vida laboral con otras obligaciones o apetencias como el cuidado de otras personas, los estudios u otras actividades extralaborales. Por ello no es sino esperable que, como así ocurre, los determinantes de oferta y demanda se entremezclen en las explicaciones de las causas del trabajo a tiempo parcial.

Sin embargo, el trabajo a tiempo parcial puede tener efectos no deseados, entre los que destacarían el subempleo cuando el trabajo a tiempo parcial no es voluntario, la creación de mercados segmentados en los que participan de forma mayoritaria las mujeres, en gran mayoría con peor remuneración y posibilidades de promoción y formación, con peligro de segregación por razón de género, y la reducción «parcial» del conflicto entre trabajo doméstico y trabajo de mercado que puede que las mujeres acaben con una doble carga de trabajo: el trabajo de mercado a tiempo parcial y el trabajo extramercado. En este sentido el resultado del análisis de la Cuarta Encuesta de Condiciones de Trabajo en Europa (Parent-Thirion *et al.*, 2007) es claro: tal y como se puede ver en el gráfico 1.11, las mujeres que trabajan a tiempo parcial realizan, en conjunto (trabajo de mercado, trabajo extramercado y tiempo gastado en ir y volver del trabajo) una jornada superior que los

Gráfico 1.11.—Indicador compuesto de horas de trabajo semanales, por jornada laboral y género EU (27)



Fuente: Parent-Thirion *et al.*, (2007), p. 27.

hombres con trabajo a tiempo completo, de lo que se deduce que el trabajo a tiempo parcial es, tan sólo, una forma de distinta combinar trabajo de mercado y extramercado.

Capítulo 2

EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN EUROPA

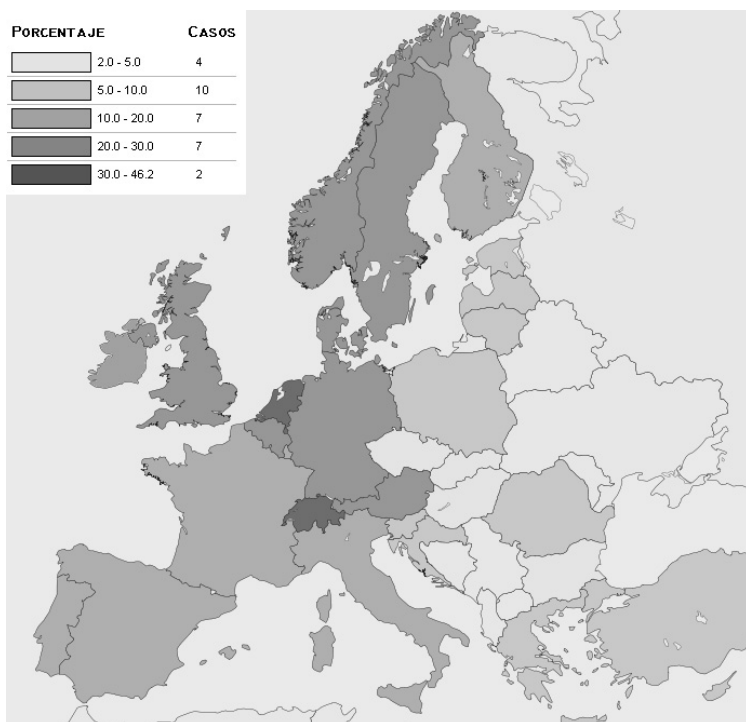
Como se ha visto en el capítulo anterior, una de las tendencias más claras en los mercados de trabajo de la Unión Europea en las últimas décadas es el aumento en el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial. Según datos de Eurostat, la tasa de empleo a tiempo parcial en Europa ha pasado en los últimos 24 años (de 1983 a 2007) de un 13,1% en la Europa de los 12 a un 18,7% en la Europa de los 27 (20,7% en la Europa de los 12). El aumento no es espectacular teniendo en cuenta el largo periodo al que se refiere, pero es un aumento claro e importante. En la mayor parte de países europeos, este aumento en la tasa de empleo a tiempo parcial ha sido alentado por unos gobiernos que han visto en el tiempo parcial la panacea para varios de los males que aquejaban a sus mercados de trabajo: el empleo a tiempo parcial permitía (sobre todo a las mujeres) conciliar mejor las responsabilidades familiares y el trabajo remunerado; permitía a los empresarios una mayor flexibilidad contractual y en la gestión del tiempo de trabajo; y permitía por último a los gobiernos reducir las tasas de paro y aumentar las tasas de empleo (sobre todo femenino). El empleo a tiempo parcial parecía una solución a varios problemas fundamentales del mercado de trabajo, una solución en la que todos salían ganando.

Pero según fueron creciendo las tasas de empleo a tiempo parcial, surgieron también cada vez más voces críticas, desde ámbitos tanto académicos como políticos, poniendo en duda muchas de las supuestas ventajas del tiempo parcial. En el ámbito individual, se argumentó que el empleo a tiempo parcial asumía y perpetuaba una posición marginal de la mujer en el mercado de trabajo y un reparto desigual de las tareas domésticas. Desde la perspectiva del mercado de trabajo, la flexibilidad contractual asociada al tiempo parcial implicaba una considerable precarización de las condiciones laborales para los trabaja-

dores afectados, y una segmentación creciente del mercado de trabajo entre *insiders* (trabajadores a tiempo completo y con contrato estable) y *outsiders* (trabajadores a tiempo parcial y con contrato temporal). Incluso en términos de tasas de empleo y paro, el tiempo parcial se percibe como una solución poco deseable, puesto que implica un uso más limitado de la capacidad productiva de la fuerza de trabajo. El entusiasmo por el modelo de crecimiento del empleo basado en el trabajo a tiempo parcial ha sido sustituido por un interés más precavido y matizado, centrado en tratar de mejorar las condiciones de trabajo del tiempo parcial con la intención de convertirlo en una alternativa (parcial) viable y no discriminatoria al modelo tradicional de empleo a tiempo completo.

Pero como suele suceder con la mayor parte de cuestiones sociales y económicas, hablar de estos temas en el ámbito europeo implica un cierto grado de abstracción y generalización que oculta importantes diferencias entre países. El empleo a tiempo parcial no es ninguna excepción: tanto en lo que se refiere a la intensidad de su uso como en lo relativo a las regulaciones y condiciones de esta modalidad de empleo, las diferencias entre países son notables. El gráfico 2.1, que muestra un mapa de Europa donde los países están coloreados en función de su tasa de empleo a tiempo parcial, permite ver claramente cómo existen diferentes «regiones» europeas en el uso de empleo a tiempo parcial. En los países del Este y Suroeste de Europa, las tasas de empleo a tiempo parcial son notablemente bajas, no llegando al 10% del total de la población trabajadora en ningún caso (en cuatro países, no alcanza ni siquiera el 5% del empleo total). Francia, Portugal, España, Italia, Irlanda y Finlandia tienen tasas de empleo a tiempo parcial entre el 10 y el 20%. El resto de países nórdicos, el Reino Unido y el resto de países continentales tienen tasas por encima del 20%, superando el 30% en Suiza y el 40% en Holanda.

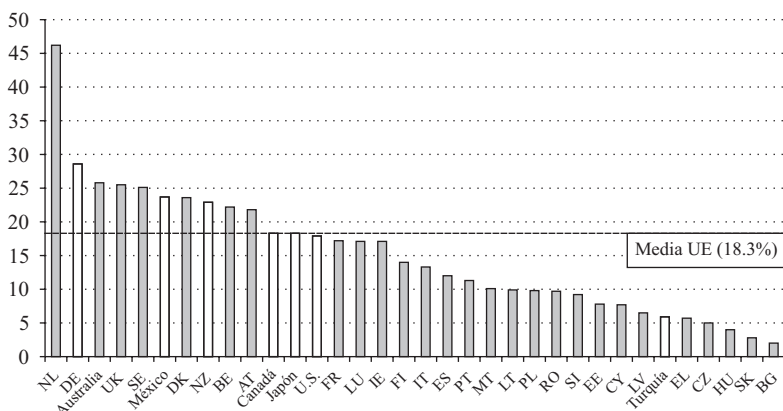
Para apreciar mejor las diferencias entre países europeos, es necesario ponerlos en relación con otros países desarrollados con estadísticas comparables (lo que, como discutiremos en el siguiente apartado, es más complicado de lo que parece). El gráfico 2.2 muestra las tasas de empleo a tiempo parcial en Europa (según la definición europea) y las tasas de empleo a tiempo parcial en Australia, México, Nueva Zelanda, Canadá, Japón, Estados Unidos y Turquía. Esta gráfica muestra varias cuestiones importantes. Primero, que Holanda es una excepción no sólo en el contexto europeo, sino de ámbito mundial, con un nivel de empleo a tiempo parcial mucho más alto que en ningún otro país. Segundo, que la mayor parte de países de la Europa de los 15

Gráfico 2.1.—Mapa de la tasa de empleo a tiempo parcial en distintos países Europeos

Fuente: Eurostat y elaboración propia.

(con la excepción de los países del sur de Europa) se hallan en una banda de 15-25% de empleo a tiempo parcial, junto con la mayor parte de países desarrollados no europeos (de hecho, la media europea es casi idéntica a la tasa de tiempo parcial en Canadá, Japón y Estados Unidos). Y por último, que los países del Este y en menor medida del sur de Europa están caracterizados por unas tasas de empleo a tiempo parcial excepcionalmente bajas en comparación no sólo con el resto de Europa sino con respecto a otros países desarrollados.

En este capítulo vamos a presentar una panorámica del empleo a tiempo parcial en los distintos países de la Unión Europea, tratando de profundizar en las diferencias existentes entre países en el uso del empleo a tiempo parcial, así como las condiciones de trabajo que los caracterizan. Empezaremos con una breve discusión sobre la definición del trabajo a tiempo parcial, un paso previo necesario debido a las di-

Gráfico 2.2.—Empleo a tiempo parcial como porcentaje del empleo total, 2006

Fuente: Eurostat y elaboración propia.

ficultades metodológicas inherentes a estudiar el trabajo a tiempo parcial desde una perspectiva internacional. Después, analizaremos en detalle el cambio en la tasa de empleo a tiempo parcial en los distintos países europeos, tratando de determinar hasta qué punto el aumento del tiempo parcial es un fenómeno tan generalizado como normalmente se plantea. Posteriormente, profundizaremos en la relación entre el empleo a tiempo parcial y la tasa de empleo femenina, dos fenómenos que se han desarrollado en muchos países de manera paralela. A continuación, estudiaremos a fondo la característica que define el empleo a tiempo parcial (los horarios de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial), para finalizar con el estudio de las condiciones de trabajo de los empleados a tiempo parcial en los distintos países europeos.

2.1. LA DEFINICIÓN DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL

El principal problema de cualquier comparación internacional del trabajo a tiempo parcial es, simplemente, que los datos no son estrictamente comparables. Realmente, no existe ninguna definición *estricta* comúnmente aceptada sobre qué es el trabajo a tiempo parcial: las «definiciones internacionales» no son más que principios generales sobre qué se puede considerar empleo a tiempo parcial. Por ejemplo, la Convención sobre el Trabajo a Tiempo Parcial de la OIT (1994, No

175), define el empleado a tiempo parcial como «un empleado cuyas horas de trabajo habituales son menos que las de un empleado comparable a tiempo completo». Se trata, más que de una definición, de una tautología: un empleado a tiempo parcial es aquel que trabaja menos horas que un empleado a tiempo completo. La definición de empleo a tiempo parcial en la Unión Europea es poco menos genérica: empleado a tiempo parcial es aquel «cuyas horas de trabajo habituales, calculadas sobre una base semanal o sobre un periodo de cómputo de hasta un año, son menos que las de un empleado comparable a tiempo completo» (Acuerdo Marco sobre Tiempo de Trabajo, implementado en la Directiva del Consejo de la UE 97/81/EC, de 15 de diciembre de 1997).

Pero existe una razón de peso para que las definiciones internacionales del empleo a tiempo parcial sean vagas e imprecisas: el propio concepto de empleo a tiempo parcial es necesaria e intrínsecamente relativo, puesto que depende a su vez de lo que se considere jornada «normal» o «estándar» a tiempo completo, que varía considerablemente entre países. No puede haber una definición estricta del empleo a tiempo parcial a nivel internacional simplemente porque no hay una definición equivalente del empleo a tiempo completo, de la que depende. Pero entonces, ¿cómo comparar el empleo a tiempo parcial entre distintos países?

Las dificultades inherentes a la comparación internacional del empleo a tiempo parcial han llevado a algunas instituciones internacionales a ignorar la naturaleza *relativa* del empleo a tiempo parcial y utilizar una definición estrictamente comparable del fenómeno, basada en las horas habituales de trabajo semanales. La OCDE, por ejemplo, decidió en 1997 (van Bastelaer y Marianna, 1997) definir como trabajadores a tiempo parcial todos aquellos cuyas horas de trabajo semanales estén por debajo de 30. El recurso a un valor umbral idéntico en todos los países estudiados elimina de un plumazo el problema de comparación en un sentido estricto: realmente, estamos hablando de personas que trabajan exactamente el mismo número de horas en todos los países.

Pero la solución tomada por la OCDE a la cuestión de la comparabilidad genera más problemas de los que resuelve, y problemas bastante sustanciales. Primero, restringe el fenómeno del empleo a tiempo parcial a una cuestión exclusivamente temporal: trabajadores a tiempo parcial son aquellos que trabajan jornadas cortas. El empleo a tiempo parcial no es exclusivamente una cuestión de tiempo (de trabajo): más allá de las horas de trabajo, el empleo a tiempo parcial es una

forma de trabajo diferente contractual y legislativamente al empleo a tiempo completo. La diferencia contractual entre el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a tiempo completo es tanto o más importante que la diferencia en lo relativo a horas de trabajo entre ambas formas de contrato. Reducir el empleo a tiempo parcial a una cuestión puramente de tiempo de trabajo no sólo implica simplificar en exceso, sino cambiar el foco desde una cuestión de tiempo de trabajo y *condiciones de empleo* a una cuestión puramente de tiempo de trabajo. El segundo problema del enfoque de la OCDE es que la aplicación de un valor umbral idéntico a todos los países implica un grado considerable de arbitrariedad, que hace que al final, tampoco estemos comparando el mismo fenómeno. Por ejemplo, en muchos países un porcentaje considerable de trabajadores con contratos a tiempo parcial trabajan entre 30 y 34 horas: todos estos trabajadores, cuyas condiciones de trabajo están definidas por un contrato a tiempo parcial, quedan inmediatamente clasificados como trabajadores a tiempo completo según la definición de la OCDE. Esto nos lleva al tercer y más fundamental problema: el establecimiento de un valor límite único para todos los países trata de hacer absoluto lo que es necesariamente relativo. Como hemos dicho más arriba, la forma de entender el tiempo parcial depende a su vez de cómo entendemos el tiempo completo, y debido a la considerable variabilidad en esto último, tenemos que asumir que no es posible utilizar una definición idéntica del tiempo parcial en todos los países.

Por todo ello, en este capítulo, partiremos de las definiciones nacionales del empleo a tiempo parcial. Quede claro, no obstante, que esta definición no es la misma en todos los países, y que por tanto, la comparación no es estricta en lo que respecta a las horas trabajadas. En los distintos países de la Unión Europea, existen tres maneras principales de medir el empleo a tiempo parcial en las estadísticas del mercado laboral (van Bastelaer y Marianna, 1997, pp. 142-143):

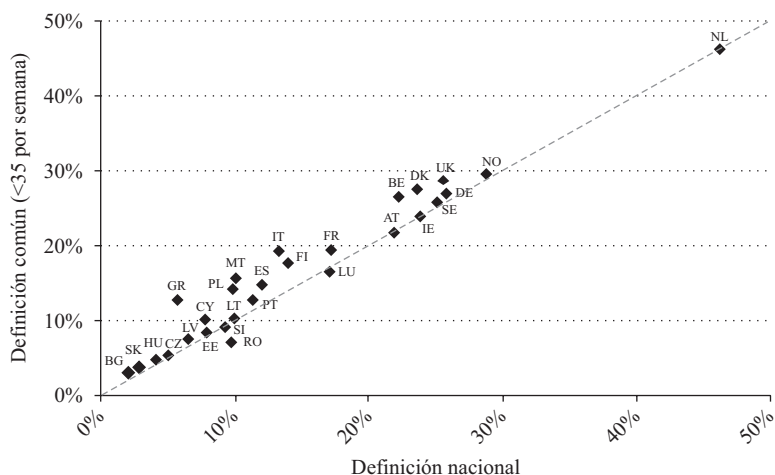
1. En la mayor parte de los países de la Unión Europea, un trabajador es clasificado como trabajador a tiempo parcial en función de su propia respuesta a la pregunta de si trabaja a tiempo parcial o a tiempo completo. Este enfoque implícitamente asume que el trabajador se definirá a sí mismo como trabajador a tiempo parcial en función de su contrato laboral y de su jornada laboral habitual. No obstante, es probable que en algunos casos, trabajadores con jornadas cercanas o incluso superiores a la jornada habitual a tiempo completo se definan a sí mismos como trabajadores a tiempo parcial. Desde este enfoque, no

obstante, no se corrigen estos casos, asumiendo que la respuesta del trabajador es válida en cualquier caso (cada uno es el mejor experto con respecto a uno mismo).

2. En otros países, la clasificación de los trabajadores en tiempo parcial o completo no se basa en su respuesta directa, sino en sus horas de trabajo habituales (declaradas). Simplemente, se establece un valor umbral a partir del cual el trabajador es clasificado como trabajador a tiempo parcial. Este sistema se aplica en Holanda (menos de 35 horas), Austria (menos de 35 horas), Finlandia (menos de 30 horas) y Hungría (menos de 36 horas).
3. Finalmente, un tercer grupo de países combina los dos enfoques anteriores: en España, Alemania y el Reino Unido, aquellos que declaran trabajar a tiempo parcial pero cuyas jornadas habituales superan un valor determinado (35, 36 ó 40 horas), son reclasificados como trabajadores a tiempo completo, así como los que declaran trabajar a tiempo completo pero tienen jornadas habituales de menos de 30 horas semanales.

El gráfico 2.3 pone en relación de manera visual las dos principales formas de medición del tiempo de trabajo: la basada en la definición nacional (la que usaremos aquí) y la basada en un valor umbral de horas semanales. En este gráfico en lugar de elegir 30 horas sema-

Gráfico 2.3.—La definición del tiempo parcial, ELFS 2006



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

nales como valor límite para definir el trabajo a tiempo parcial (el valor elegido por la OCDE), hemos puesto el límite en 35 horas (por debajo de 35). La razón es que en la mayor parte de países europeos en los que se utiliza una definición horaria del tiempo parcial, el valor límite son 35 y no 30 horas. Además, si tomamos al pie de la letra las definiciones internacionales (tiempo parcial es aquel trabajo con jornada menor que la jornada habitual a tiempo completo) parece que 35 horas es más razonable que 30. El gráfico demuestra que el porcentaje de trabajadores con jornadas de menos de 35 horas semanales en cada país se corresponde en la mayor parte de los casos casi perfectamente con el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial según la definición nacional. En algunos casos, esto se debe simplemente a que *ésta es la definición nacional* (por ejemplo, en Holanda o Austria), pero en otros casos realmente los trabajadores que se definen a sí mismos como trabajadores a tiempo parcial de hecho coinciden (más o menos) con los trabajadores que trabajan menos de 35 horas. Hay una serie de países en los que esto no es así: en el Reino Unido, Dinamarca, Bélgica, Francia, Italia, Finlandia, Polonia, España y Grecia (8 países del total de 28 representados en el gráfico) el porcentaje de trabajadores con jornadas de menos de 35 horas es significativamente mayor que el porcentaje de trabajadores definidos como empleados a tiempo parcial según la Encuesta Europea de Población Activa (European Labour Force Survey, ELFS). Donde la diferencia es mayor en términos relativos es en Grecia: el porcentaje de trabajadores con jornadas habituales de menos de 35 horas es casi el doble que el porcentaje de trabajadores clasificados como trabajadores a tiempo parcial según la definición nacional.

Aunque es importante tener en cuenta los problemas de comparación internacional del empleo a tiempo parcial por las razones enumeradas más arriba, en lo que sigue, a menos que indiquemos lo contrario, vamos a utilizar la definición nacional del empleo a tiempo parcial en la mayor parte de los análisis de este capítulo. El lector, no obstante, deberá ser consciente de estos problemas de comparación, y tener especialmente presente que en los ocho países mencionados en el párrafo anterior, la definición nacional de empleo a tiempo parcial probablemente de lugar a unas tasas de empleo a tiempo parcial ligeramente infraestimadas (sobre todo en Grecia).

2.2. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL EN EUROPA

Comenzábamos este capítulo refiriéndonos al claro aumento en la incidencia del empleo a tiempo parcial en el mercado laboral europeo en términos agregados: la tasa de empleo a tiempo parcial en la UE ha pasado de un 13 a casi un 19% en los últimos veinte años. Pero para entender la evolución del empleo a tiempo parcial en la UE en los últimos años debemos estudiar con cierto detalle la evolución de esta tasa país por país, puesto que ese claro crecimiento en la tasa global puede ocultar tendencias divergentes en las distintas economías europeas. ¿Ha aumentado el uso del tiempo parcial en los mercados de trabajo de todos los países en los últimos años?

Como veremos en este apartado, aunque en una mayoría de países de la UE (15) esta tasa ha aumentado, existen importantes diferencias tanto en el ritmo de crecimiento como en la pauta seguida por los distintos países. De hecho, en los últimos años en algunos países esta tasa no ha aumentado, sino que de hecho ha disminuido; y lo que es aún más importante, en la mayor parte de países que entraron en la Unión Europea en las últimas dos ampliaciones (principalmente, países del antiguo bloque comunista), la evolución del empleo a tiempo parcial en los últimos años es completamente diferente a la seguida en la Europa de los 15. Para simplificar la exposición de las trayectorias de evolución del empleo a tiempo parcial en los 27 países Europeos en los últimos años, hemos dividido a los países en cuatro grupos: el primer grupo se refiere a los países de la UE (15) en los que la tasa de empleo a tiempo parcial ha crecido rápidamente desde 1983 a 2006; el segundo grupo, a aquellos países de la UE (15) en los que esta tasa ha crecido pero de manera más moderada; el tercer grupo, a países de la UE (15) en los que el empleo a tiempo parcial prácticamente no ha cambiado o incluso ha disminuido; y finalmente, un cuarto grupo comprende a todos Nuevos Estados Miembros (NEM) que entraron en la UE en las dos últimas ampliaciones. Para estudiar la evolución de las tasas de empleo a tiempo parcial, utilizaremos datos de las Encuestas Europeas de Población Activa, ELFS, referidos al total de la población ocupada, de 1983 a 2006.

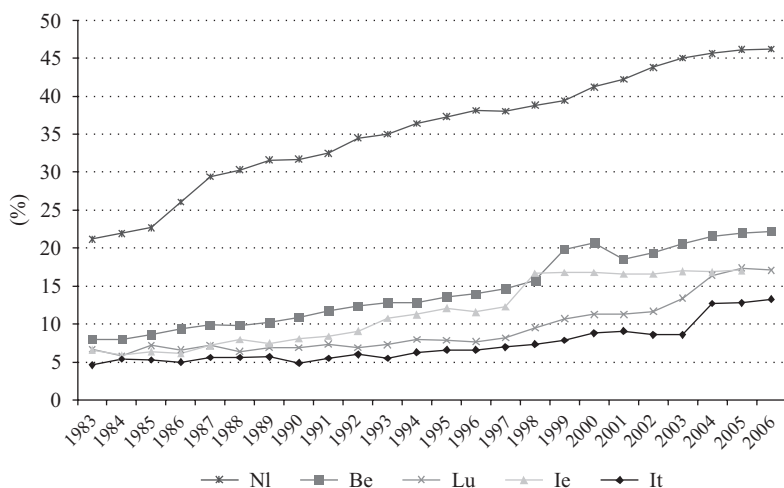
El gráfico 2.4 muestra la evolución de la tasa de empleo a tiempo parcial en los 5 países de la UE (15) en los que el crecimiento ha sido más rápido. Estos países son:

- Holanda: por supuesto, el país en el que el crecimiento en el empleo a tiempo parcial ha sido más espectacular durante todo

el periodo. Desde 1983 a 2006, el empleo a tiempo parcial ha aumentado como proporción del empleo total todos los años (excepto de 1996 a 1997), y a un ritmo notable: sólo en los últimos 3-4 años (cuando la tasa había superado ya el 45% de la población empleada) se ha ralentizado este crecimiento. Al principio del periodo (1983), Holanda tiene una tasa de tiempo parcial semejante a la existente en otros países del Noroeste de Europa (el Reino Unido, Dinamarca y Suecia), pero mientras que éstos no aumentan prácticamente su tasa de tiempo parcial desde entonces, en Holanda esta tasa ha seguido aumentando de manera espectacular. Así, en estos últimos 20 años, el empleo a tiempo parcial en Holanda ha pasado de ser una forma de empleo secundaria (como es en la mayoría de los países dentro y fuera de Europa) a convertirse en una forma contractual casi tan frecuente como el empleo a tiempo completo. Holanda se ha convertido en una especie de experimento a gran escala que demuestra que es posible desarrollar una «economía de tiempo parcial».

- Bélgica y Luxemburgo: en ambos casos, podemos apreciar en el gráfico 2.4 un crecimiento claro y sostenido, de un 8% en 1983 a más de un 22% en Bélgica y un 17% en Luxemburgo.

**Gráfico 2.4.—Evolución de la tasa de tiempo parcial
(5 países con crecimiento rápido)**

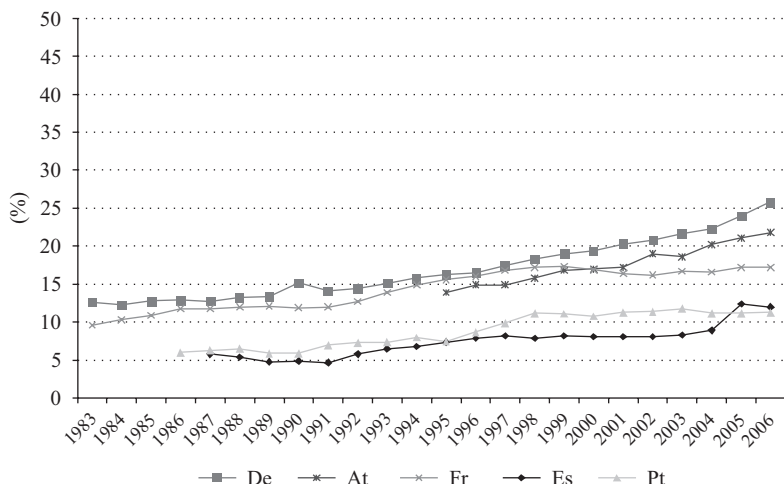


Fuente: Eurostat y elaboración propia.

- Irlanda: se aprecia un fuerte crecimiento hasta 1998 (partiendo de un nivel bastante bajo), y un cierto estancamiento desde entonces. En los datos de Irlanda se observa claramente algo que veremos en otros casos: un aumento súbito de un año para otro en la tasa de empleo a tiempo parcial (1997-98), que responde a un cambio en la metodología de medición del tiempo parcial que categoriza como tiempo parcial empleos que anteriormente no se consideraban como tales. Estos cambios de metodología responden al hecho de que el tiempo parcial se estaba convirtiendo en muchos países en un fenómeno significativo en estos años, de modo que se hizo más importante refinar y ajustar las formas de medirlo.
- Italia: parte de un nivel extraordinariamente bajo (como todos los otros países de la Europa meridional, por debajo del 5% de la población trabajadora), crece lentamente hasta 2004, año en el que el porcentaje de tiempo parcial aumenta de manera súbita debido a un cambio de metodología. Tras 2004, no sigue creciendo. Dentro de los países del Sur de Europa, todos ellos con tasas de empleo a tiempo parcial considerablemente inferiores a la media, Italia es el país que alcanza un nivel mayor en estos años.

El siguiente gráfico (2.5) muestra otros cinco países en los que se ha producido un aumento significativo del trabajo a tiempo parcial, pero más moderado y en algunos casos, más errático:

- Alemania: hasta 1990, el empleo a tiempo parcial prácticamente no aumenta en Alemania, y a partir de esa fecha crece de manera suave, pero clara y sostenida. Se puede apreciar una aceleración en los últimos tres años, coincidiendo con algunas de las recientes reformas del mercado laboral que trataban de crear figuras contractuales especialmente flexibles (algunas de las cuales, como los conocidos como «miniempleos» con jornadas de menos de 10 horas, son formas contractuales a tiempo parcial).
- Austria: Eurostat sólo facilita datos desde 1995 para este país. Desde ese año, el crecimiento de la tasa de empleo a tiempo parcial es claro y sostenido.
- Francia: la tasa de tiempo parcial en este país muestra un comportamiento errático, probablemente con un cierto componente cíclico. El porcentaje de empleo a tiempo parcial sobre el total crece de 1983 a 1986, se estanca entre el 1986 y 1991, crece de manera sostenida entre 1991 y 1998, y se estanca o incluso cae a partir de 1999-2000. Probablemente este estancamiento del tiem-

**Gráfico 2.5.—Evolución de la tasa de tiempo parcial
(5 países con crecimiento moderado)**

Fuente: Eurostat y elaboración propia.

po parcial en los últimos años refleje la introducción de la semana laboral de 35 horas en 2000, que al rebajar la jornada laboral a tiempo completo hasta casi el límite de lo que se considera tiempo parcial puede hacer el recurso a esta forma de tiempo de trabajo menos necesario.

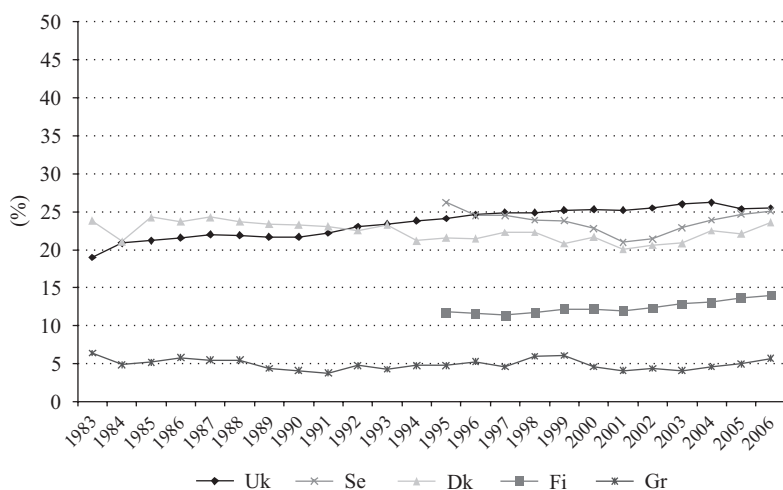
- Portugal: crecimiento muy lento con épocas de estancamiento importantes. La tasa de empleo a tiempo parcial baja de 1986 a 1990, crece del 90 al 94 claramente, y del 95 al 98, y se estanca desde entonces.
- España: también, comportamiento errático, con una cierta tendencia al crecimiento pero que no termina de despegar. Como todos los países del Sur, empieza con un nivel muy bajo (en torno a un 5%) y aun así disminuye hasta 1991, luego aumenta claramente desde 1991 a 1997, se estanca desde 1997 a 2004, y en 2004 salta de golpe a raíz de un cambio en la metodología (la anomalía de este aumento súbito se refleja en el hecho de que de 2005 a 2006 vuelve a bajar). España sigue una pauta muy similar a la del resto de países del Sur de Europa: niveles muy bajos de empleo a tiempo parcial durante todo el periodo, poco cambio en la tasa y cuando lo hay, fluctúa notablemente, indicando un cierto componente cíclico. El empleo a tiempo

parcial no acaba de tomar forma como alternativa al empleo a tiempo completo en el sur de Europa.

El siguiente grupo de países (mostrados en el gráfico 2.6) resulta especialmente interesante porque sigue una pauta diferente a la del resto de la Europa de los 15: en estos casos, el empleo a tiempo parcial disminuye o en todo caso no aumenta claramente. Estos países son:

- Dinamarca: en 1983 la tasa de empleo a tiempo parcial en Dinamarca era más alta que la de Holanda. Desde entonces, inició un lento descenso hasta 2001 (bajando de un 25 a un 20% de la población trabajadora), cuando de nuevo aumenta lentamente hasta niveles parecidos a los de hace veinte años.
- Reino Unido: desde un porcentaje inicialmente alto (casi tan alto como en Holanda o Dinamarca), aumenta muy suavemente durante casi todo el periodo, aunque con alguna etapa de estancamiento. Desde 2001, prácticamente no cambia. En general, aunque la tasa ha tendido a aumentar muy ligeramente en el Reino Unido, no se puede decir que durante estos años el tiempo parcial haya sido un fenómeno en auge como en otros países europeos.

**Gráfico 2.6.—Evolución de la tasa de tiempo parcial
(5 países con reducción o crecimiento muy lento)**

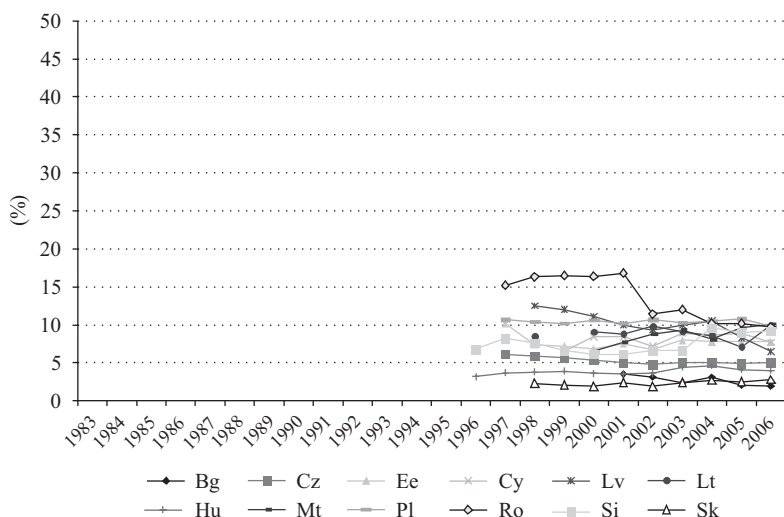


Fuente: Eurostat y elaboración propia.

- Suecia: tiende a bajar en una primera etapa, partiendo de un nivel muy alto (sólo se dispone de datos desde 1995). En 2001 hay una clara inflexión, aumentando claramente la tasa de tiempo parcial en los últimos cinco años del periodo.
- Finlandia: de todos los países escandinavos, el que tiene un porcentaje más bajo de empleo a tiempo parcial. Aunque este porcentaje aumenta durante todo el periodo para el que Eurostat dispone de datos, este aumento es muy suave y no cambia la posición relativa del país a este respecto.
- Grecia: nivel bajísimo de empleo a tiempo parcial durante todo el periodo (como en el resto de países de Europa del Sur), con variación muy errática. Baja, sube y vuelve a bajar para acabar en un nivel parecido al nivel con que empezó.

Finalmente, el gráfico 2.7 muestra la evolución del empleo a tiempo parcial en los Nuevos Estados Miembros que entraron en la Unión en 2004 y 2007. Aquí no entraremos a comentar el desarrollo de cada país puesto que el periodo con datos disponibles es mucho más corto y resulta más difícil encontrar pautas de cambio claras. En general, en la mayor parte de los países (notablemente, en Rumanía, Letonia, Bul-

**Gráfico 2.7.—Evolución de la tasa de tiempo parcial
(Nuevos Estados Miembros EU 2004-2007)**



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

garia y la República Checa) la tasa de empleo a tiempo parcial tiende a reducirse, desde unos niveles iniciales considerablemente por debajo de la mayor parte de países europeos (exceptuando los países del sur). En Polonia, Lituania, Estonia, Eslovenia, Malta, Chipre y Eslovaquia, la tasa de empleo a tiempo parcial se mantiene estancada en torno a los niveles iniciales o muestra una evolución errática y poco clara.

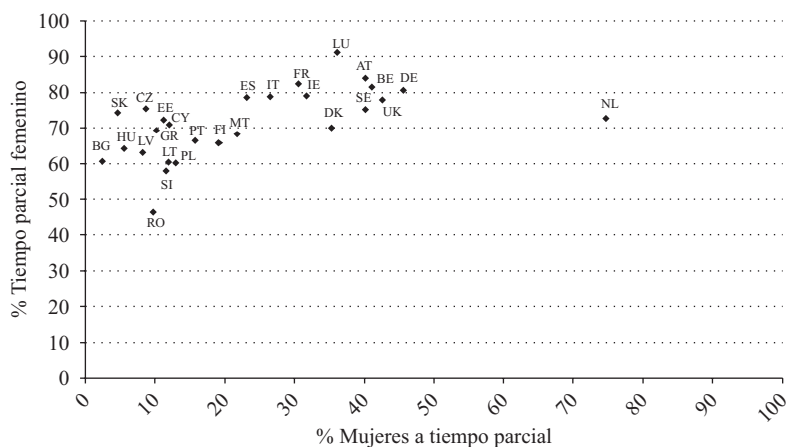
Tras estudiar país por país la evolución de la tasa de empleo a tiempo parcial, podemos responder a la pregunta que nos hacíamos al inicio de este apartado. ¿Existe una tendencia general en el ámbito europeo de aumento del empleo a tiempo parcial? Realmente, existen distintas pautas en la evolución del empleo a tiempo parcial en los distintos países europeos durante los últimos veinte años:

1. Los países que comenzaron el periodo con un porcentaje relativamente alto (por encima del 20%) de empleo a tiempo parcial han tendido a mantener ese nivel o incluso a reducirlo, con la muy notable excepción de Holanda. En general, en este grupo de países están los países nórdicos (excepto Finlandia en parte), así como el Reino Unido. La evolución de la tasa de tiempo parcial en Holanda confirma la excepcionalidad de este país.
2. La mayor parte de los países continentales europeos (Bélgica, Alemania, Austria, Francia) experimentan un claro aunque moderado aumento en la tasa de empleo a tiempo parcial, acercándose a los niveles existentes en los países del norte de Europa (indicando una cierta convergencia en el uso del tiempo parcial). La excepción aquí es Francia tras 2000, probablemente como resultado de la introducción de la jornada a tiempo completo de 35 horas.
3. Los países del sur de Europa mantienen niveles bajos de empleo a tiempo parcial y muestran una evolución errática a este respecto, aunque con cierta tendencia al aumento.
4. Por último, los países del este de Europa siguen una pauta completamente diferente: partiendo de niveles medios-bajos, tienden a reducir sus tasas de empleo a tiempo parcial o cuando menos a estancarse.

2.3. EMPLEO A TIEMPO PARCIAL Y GÉNERO

Como se ha señalado en el capítulo anterior, la relación entre empleo femenino y empleo a tiempo parcial tiene su origen en la desigual distribución de tareas en el ámbito doméstico derivada de los roles de género tradicionales. En las sociedades occidentales modernas, la mujer ha tenido tradicionalmente la responsabilidad de las tareas reproductivas domésticas: principalmente, del cuidado de los hijos y adultos dependientes, así como del mantenimiento del hogar. Durante la mayor parte de la historia contemporánea, existía una especialización sexual del trabajo en el hogar por la cual el hombre (el *cabeza de familia*) vendía su fuerza de trabajo en el mercado con la finalidad de conseguir los recursos necesarios para sostener el hogar económicamente, mientras que la fuerza de trabajo femenina permanecía en la esfera doméstica, fuera del mercado, dedicada al mantenimiento y reproducción del hogar y la familia. Esta división sexual del trabajo se ha ido difuminando en los últimos años, pero de manera asimétrica: mucho más claramente en el ámbito del mercado que en el del hogar. Mientras que a lo largo de las últimas décadas la mujer se ha incorporado lentamente al mercado de trabajo, sus responsabilidades en la esfera doméstica se han mantenido esencialmente intactas, aliviadas más por el desarrollo de tecnologías que ahorran trabajo doméstico (lavadora, lavavajillas, frigorífico,...) que por un reparto más equitativo del trabajo en el hogar. Es esta doble carga de las mujeres trabajadoras (en el mercado y en el hogar) la que explica el mayor uso del empleo a tiempo parcial por parte de las mujeres. Simplemente, las mujeres disponen de menos tiempo (y requieren de más flexibilidad) para el trabajo remunerado y, por ello, el empleo a tiempo parcial es una alternativa mucho más atractiva para las mujeres que para los hombres.

No obstante, hay que tener cuidado de no exagerar la relación entre el empleo a tiempo parcial y el género. Como muestra el gráfico 2.8, mientras que es cierto que el empleo a tiempo parcial es mayoritariamente femenino, no es cierto que la mayor parte del empleo femenino lo sea a tiempo parcial. Excepto en Holanda, que como venimos comentando es un caso excepcional, en toda Europa la mayor parte de las mujeres trabajan a tiempo completo, no a tiempo parcial (sólo en Alemania, Reino Unido, Bélgica, Austria y Suecia el porcentaje de mujeres a tiempo parcial supera el 40%). En la Unión Europea en su conjunto, el porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial está en torno al 30%: un porcentaje considerablemente superior al de los trabajadores varones (que está en torno al 18%) pero en cualquier caso un porcentaje

Gráfico 2.8.—Mujeres y empleo a tiempo parcial en Europa

Fuente: Eurostat y elaboración propia.

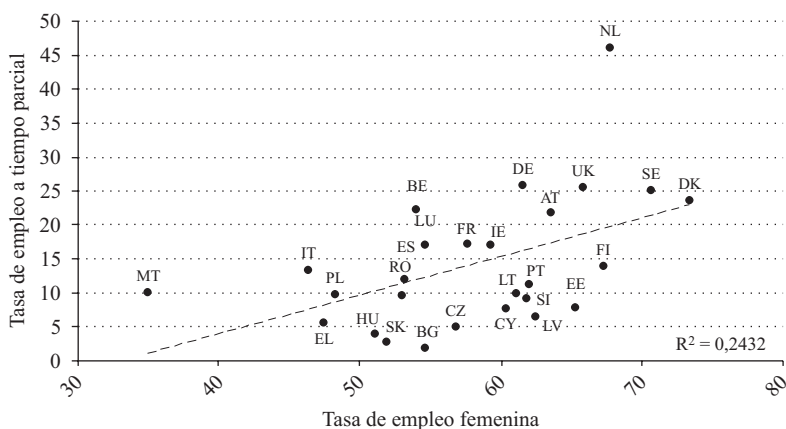
que implica obviamente que más de dos tercios de las mujeres trabajadoras lo son a tiempo completo.

Aun así, el empleo a tiempo parcial es una forma de empleo fundamentalmente femenina, como demuestra el hecho de que en casi todos los países más del 60% de los trabajadores a tiempo parcial sea mujeres. Si nos fijamos en la UE (15), el porcentaje de tiempo parcial femenino está entre el 70 y el 90% en casi todos los casos. El gráfico 2.8 muestra, por tanto, que no es que el empleo femenino sea empleo a tiempo parcial, sino que el empleo a tiempo parcial tiende a ser femenino. La desigual distribución de las tareas domésticas explica el mayor uso que hacen las mujeres del empleo a tiempo parcial: pero pese a esa desigual distribución de las tareas domésticas, la mayor parte de las mujeres siguen trabajando a tiempo completo.

¿Pero de qué modo están relacionadas las tasas de empleo a tiempo parcial y la tasa de empleo femenina? Como muestra el gráfico 2.9, los países con una mayor tasa de empleo a tiempo parcial tienden a tener también tasas más altas de empleo femenina, lo que sugiere la existencia de algún mecanismo causal de relación entre ambos fenómenos. De hecho, no es difícil plantear una hipótesis a este respecto basada en la persistencia de la desigualdad en la distribución de las tareas domésticas: debido a que las mujeres tienen más cargas domésticas, y a que estas cargas domésticas se distribuyen desigualmente a lo largo de la vida (son mayores en las edades medias, en las que se for-

man las familias y se tienen hijos, que en las edades tempranas y maduras), son sobre todo las mujeres en edades medias las que pueden tener mayores dificultades para compatibilizar el trabajo doméstico y de mercado. Por ello, el desarrollo del empleo a tiempo parcial como forma laboral puede permitir trabajar en el mercado a muchas mujeres a las que de otro modo resultaría imposible (lo que explicaría la relación entre la tasa de empleo a tiempo parcial y la tasa de empleo femenino observada en el gráfico 2.9). Esta hipótesis es perfectamente compatible con que pese a todo, y como acabamos de observar en el gráfico 2.8, la mayor parte de las mujeres no trabajen a tiempo parcial: puesto que no se trata de las mujeres en general las que tienen necesidad de recurrir a esta forma de trabajo, sino específicamente de aquéllas con más cargas familiares.

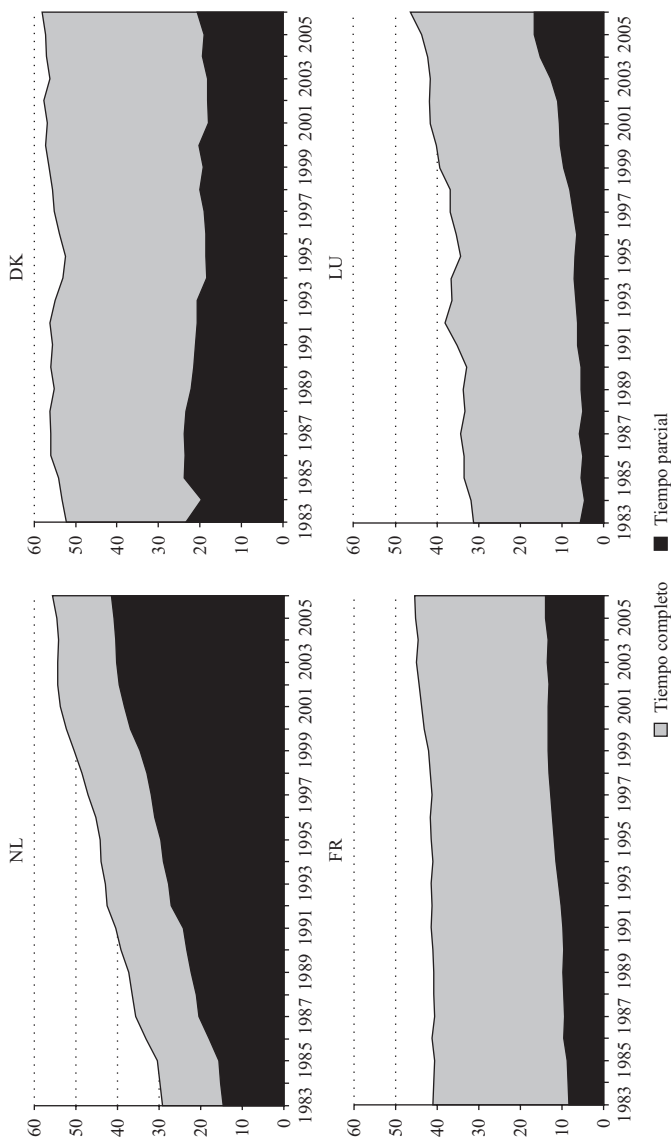
Gráfico 2.9.—Trabajo a tiempo parcial y tasa de empleo femenina (2006)



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

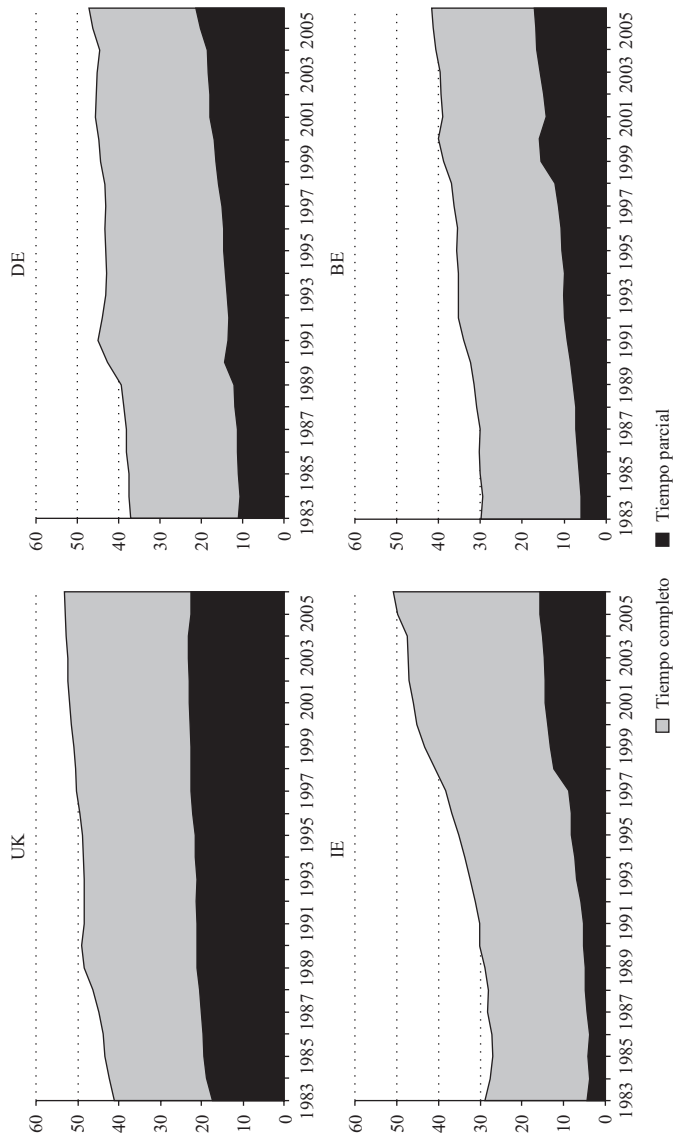
Para comprobar la validez de esta hipótesis, debemos estudiar la relación entre la tasa de tiempo parcial y el empleo femenino de manera dinámica, viendo si el aumento en una puede explicar el aumento en la otra. El gráfico 2.10 muestra una primera aproximación a esta relación, descomponiendo la evolución (para los últimos 25 años) de la tasa de empleo femenina en 15 países europeos en dos componentes: en negro, la evolución del porcentaje de empleo a tiempo parcial, y en gris claro la evolución del porcentaje de empleo a tiempo com-

Gráfico 2.10.—Evolución de la tasa de empleo femenina, descomposición tiempo completo/tiempo parcial



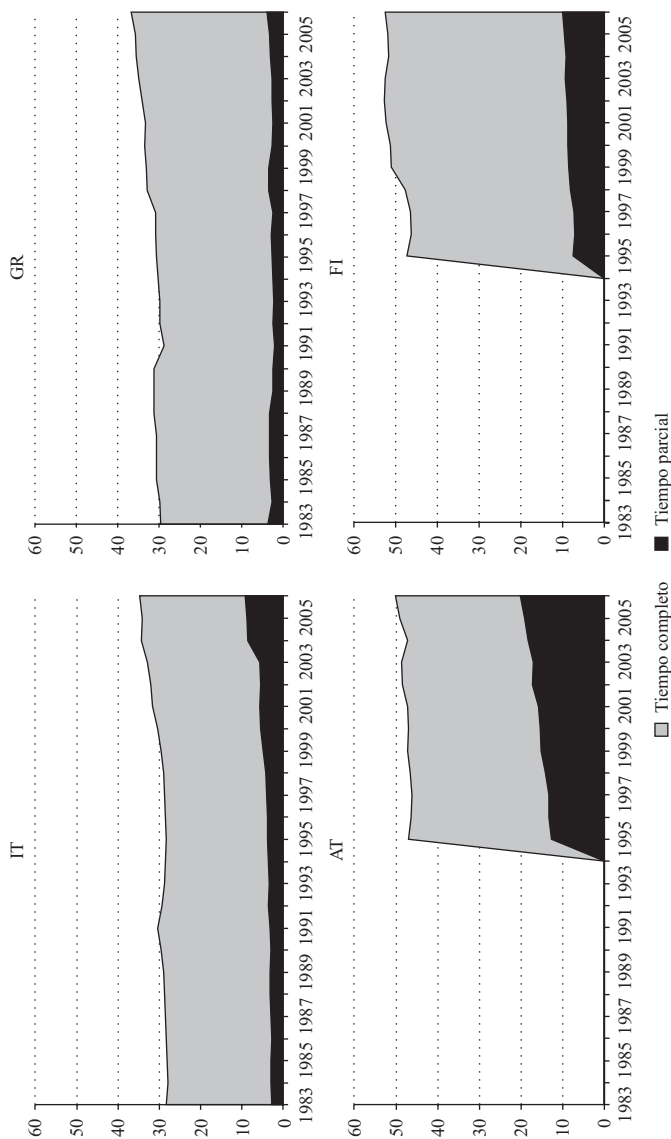
Fuente: Eurostat y elaboración propia.

Gráfico 2.10.—Evolución de la tasa de empleo femenina, descomposición tiempo completo/tiempo parcial (Continuación)



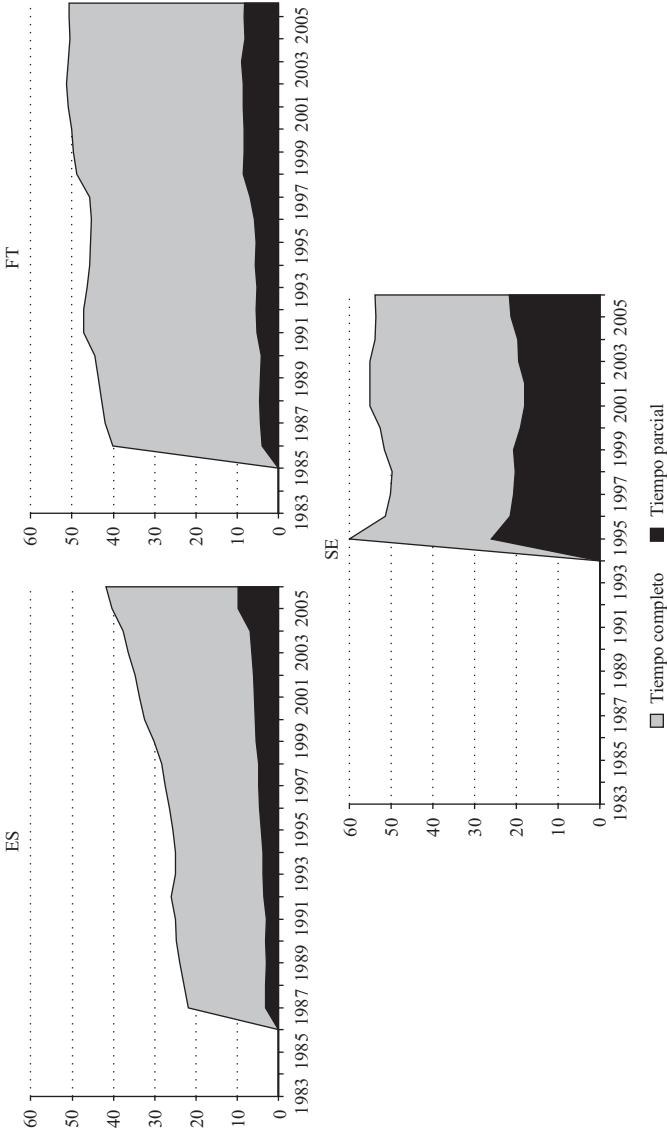
Fuente: Eurostat y elaboración propia.

Gráfico 2.10.—Evolución de la tasa de empleo femenina, descomposición tiempo completo/tiempo parcial (*Continuación*)



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

Gráfico 2.10.—Evolución de la tasa de empleo femenina, descomposición tiempo completo/tiempo parcial (Continuación)



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

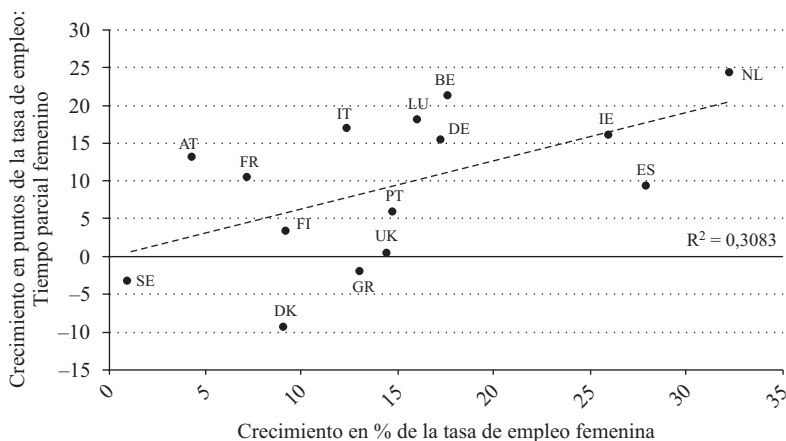
pleto. Lo primero que podemos observar en este gráfico es que la tasa de empleo femenina ha crecido clara y fuertemente en todos los países europeos, excepto quizá en Dinamarca y Suecia, donde el empleo femenino ya era muy alto al comienzo del periodo. De hecho, la tasa de empleo femenino ha crecido de manera especialmente notable en aquellos países con una tasa más baja al inicio del periodo, como España, Irlanda u Holanda, lo que implica una cierta convergencia en el empleo de la mujer en la Europa de los 15 (esta convergencia es menos marcada en Italia y Grecia, que parten de una tasa de empleo femenina muy baja y crecen más lentamente durante todo el periodo). En cualquier caso, lo que nos interesa aquí es la relación entre la evolución del empleo femenino (representada por el área total en cada gráfico) y la tasa de empleo a tiempo parcial (representada por el área más oscura). Y es evidente que esta relación no es ni clara ni homogénea en los distintos países europeos. En Holanda, la tasa de empleo a tiempo parcial ha crecido de manera tan espectacular como la tasa de empleo femenino: de hecho, ambos crecimientos son casi completamente paralelos, lo que sugiere que están relacionados. En el caso de Holanda, la hipótesis que avanzamos en el párrafo anterior parece perfectamente plausible: el incremento en la tasa de empleo femenino podría haberse debido en gran medida a la incorporación de más mujeres trabajando a tiempo parcial. Algo parecido podría decirse de Bélgica, y forzando un poco la interpretación, de Alemania y Francia.

Pero en todos los demás países, la relación entre el crecimiento del empleo femenino y de la tasa de tiempo parcial no es en absoluto tan evidente. En Dinamarca, la tasa de empleo a tiempo parcial entre las mujeres ha disminuido claramente, pese a que el empleo femenino se ha mantenido durante la primera mitad del periodo y ha aumentado claramente en la segunda mitad. En el Reino Unido, la tasa de empleo femenino ha crecido en los últimos 25 años mientras que la tasa de empleo a tiempo parcial se ha mantenido más o menos estable. En Irlanda o España, ha habido un fuerte aumento en la tasa de empleo femenino que no se puede explicar en absoluto por el aumento en el tiempo parcial, que también se da en el mismo periodo pero es mucho más moderado. Por último, en Grecia y Portugal, la tasa de empleo femenino ha crecido pero no así la tasa de empleo a tiempo parcial.

De hecho, incluso en los casos en los que la relación entre la evolución de la tasa de empleo femenino y la del tiempo parcial parece más clara, hay razones para pensar que puede deberse, al menos en parte, a otras razones. El gráfico 2.11 se basa en la misma información que el gráfico 2.10, pero representada de otra manera: aquí lo que se

presenta es el cambio (en puntos porcentuales) en la tasa de empleo a tiempo parcial femenina y en la tasa de empleo femenino, para todo el periodo 1983-2006. Debido a que aquí todo el cambio se resume en un único valor (la tasa en 2006 menos la tasa en 1983), la relación entre el cambio en la tasa de tiempo parcial y la tasa de empleo femenina parece más clara: al menos tendencialmente, en aquellos países en los que más ha crecido la tasa de empleo femenina ha crecido también más el empleo a tiempo parcial, lo que sugiere la existencia de algún mecanismo relacionando ambos fenómenos, como el desarrollado en la hipótesis de más arriba (en el sentido de que el empleo a tiempo parcial hace «aflorar» empleo femenino).

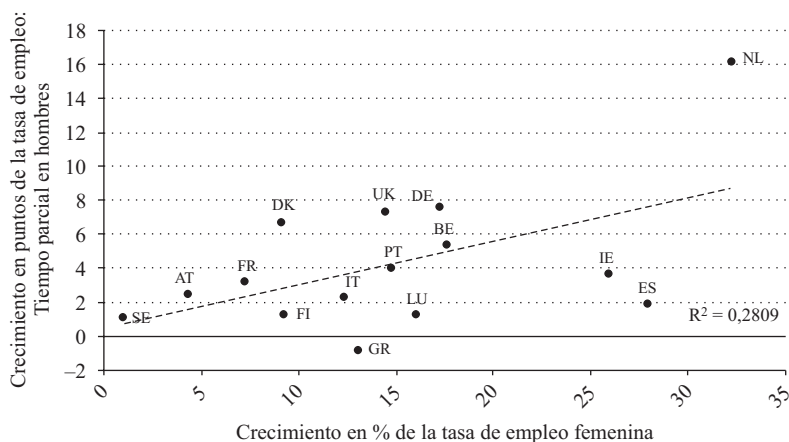
Gráfico 2.11.—Crecimiento del trabajo a tiempo parcial femenino y de la tasa de empleo femenina (1983-2006)



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

Pero como muestra el gráfico 2.12, esta aparente relación también se da entre el crecimiento en la tasa de tiempo parcial *masculina* y el crecimiento en la tasa de empleo *femenino* (el R^2 es en este caso casi igual al de el gráfico 2.11, y la relación es obviamente muy parecida). Evidentemente, el gráfico 2.12 no tiene ningún sentido en sí misma, puesto que la tasa de empleo a tiempo parcial *masculina* no puede tener ninguna relación causal con la tasa de empleo *femenino*: pero precisamente lo que este gráfico muestra es que la relación aparente en el gráfico 2.11 tampoco es el resultado de un mecanismo causal entre la tasa de tiempo parcial femenina y la tasa de empleo femenina. Lo que ambos gráficos sugieren es que esta relación es probablemente más

Gráfico 2.12.—Crecimiento del trabajo a tiempo parcial masculino y de la tasa de empleo femenina (1983-2006)



circunstancial que causal: simplemente, en los países en los que más ha crecido la tasa de tiempo parcial (tanto masculina como femenina) también ha crecido más la tasa de empleo femenina. Ambos fenómenos (el tiempo parcial y el empleo femenino) deben por tanto reflejar el efecto de una tercera variable no observada, probablemente el nivel de desarrollo de formas de trabajo avanzadas y el nivel de equidad entre los sexos en el mercado de trabajo.

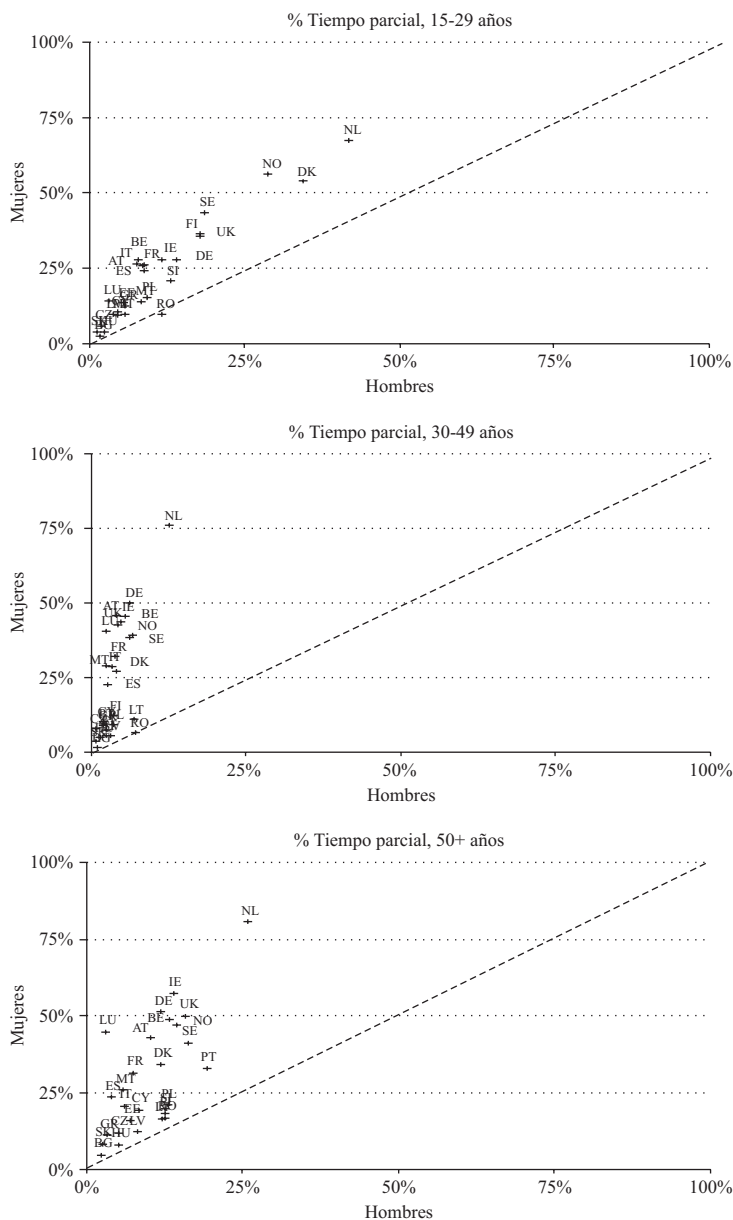
Estamos ya en posición de responder a la pregunta inicial y tratar de plantear algunas hipótesis explicativas para la relación observada entre la tasa de empleo femenino y el porcentaje de empleo a tiempo parcial. Lo primero que debemos decir es que la hipótesis avanzada más arriba, que planteaba que el tiempo parcial ha permitido que «aflorara» un porcentaje importante de empleo femenino (de manera que existiría una relación causal entre ambos fenómenos, explicando el aumento en el tiempo parcial el aumento en el empleo femenino), no parece capaz de explicar satisfactoriamente los datos analizados en este apartado. Podemos avanzar dos hipótesis alternativas:

- 1) *Es el aumento en el empleo femenino lo que explica el aumento en el uso del tiempo parcial, y no al contrario.* El crecimiento en la tasa de empleo femenina en las sociedades occidentales en los últimos 25 años es un desarrollo verdaderamente excepcional y significativo. El análisis realizado apunta a que dicho cambio obedece en mayor medida al cambio a gran escala producido en los valores y modelos sociales aso-

ciados al género que al desarrollo del empleo a tiempo parcial como alternativa al modelo de trabajo a tiempo completo. Debido a que el cambio en los roles de género en la esfera doméstica es mucho más lento que en el mercado de trabajo, es perfectamente lógico que haya un aumento en la demanda del tiempo parcial por parte de mujeres que tienen problemas de conciliación de vida laboral y familiar. Pero de ahí a decir que el empleo a tiempo parcial *explica* el aumento en la tasa de empleo femenina va un buen trecho. Es mucho más probable que la causalidad vaya, de hecho, en sentido inverso.

- 2) Por otra parte, *el aumento en la tasa de empleo femenino y el aumento de la incidencia del empleo a tiempo parcial son también parcialmente desarrollos paralelos*. Sería excesivamente reduccionista decir que el empleo a tiempo parcial se desarrolla durante estos años simplemente para permitir a las mujeres incorporarse al mercado de trabajo. Por un lado, existen razones de oferta detrás del desarrollo del empleo a tiempo parcial (los empresarios utilizan el tiempo parcial para aumentar la flexibilidad de la fuerza de trabajo, especialmente en sectores como los servicios personales, donde es necesario recurrir a horarios más flexibles). Por otro lado, durante estos años el empleo a tiempo parcial no sólo crece entre las mujeres, sino también entre los hombres.

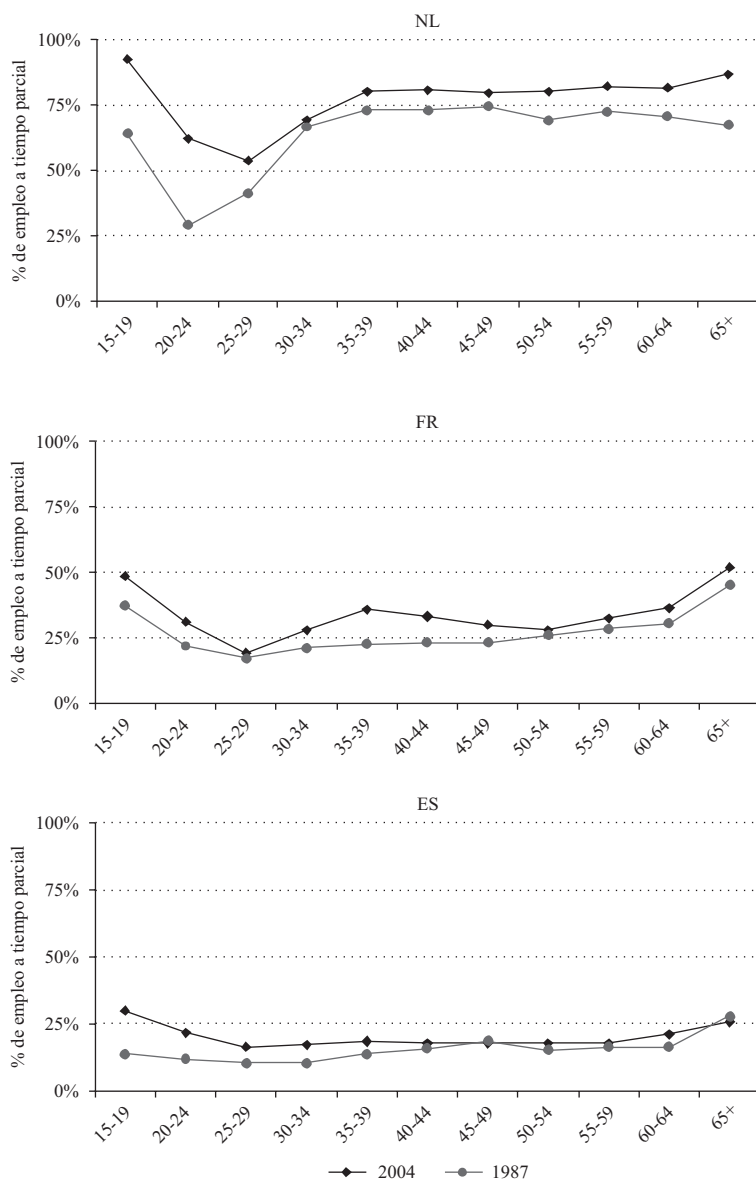
Por último, para acabar de entender la relación entre la tasa de empleo femenino y el tiempo parcial, introduciremos un nuevo elemento: la edad. Como dijimos más arriba, la cuestión clave para explicar el diferente comportamiento con respecto al tiempo parcial de las mujeres estriba en la mayor carga de responsabilidades domésticas: pero sabemos que esta carga no se distribuye por igual a lo largo de la vida, sino que varía considerablemente. Especialmente, son las edades medias (entre los 30 y los 50 años) las que tienden a implicar mayores cargas familiares para las mujeres, debido a que en estas edades es cuando se tienden a establecer y reproducir las unidades familiares. Y como muestra el gráfico 2.13, es en estas edades en las que la diferencia entre la tasa de empleo a tiempo parcial entre ambos géneros es mayor. Los tres gráficos representados en el gráfico 2.13 muestran el porcentaje de empleo a tiempo parcial para hombres (en el eje horizontal) y para mujeres (en el eje vertical) en todos los países europeos, de modo que la diagonal representa el lugar donde deberían estar todos los países si no hubiera diferencia entre la tasa de empleo a tiempo parcial masculina y femenina. Se aprecia inmediatamente que para las los tres grupos de

Gráfico 2.13.—Empleo a tiempo parcial por sexo y edad, UE 2006

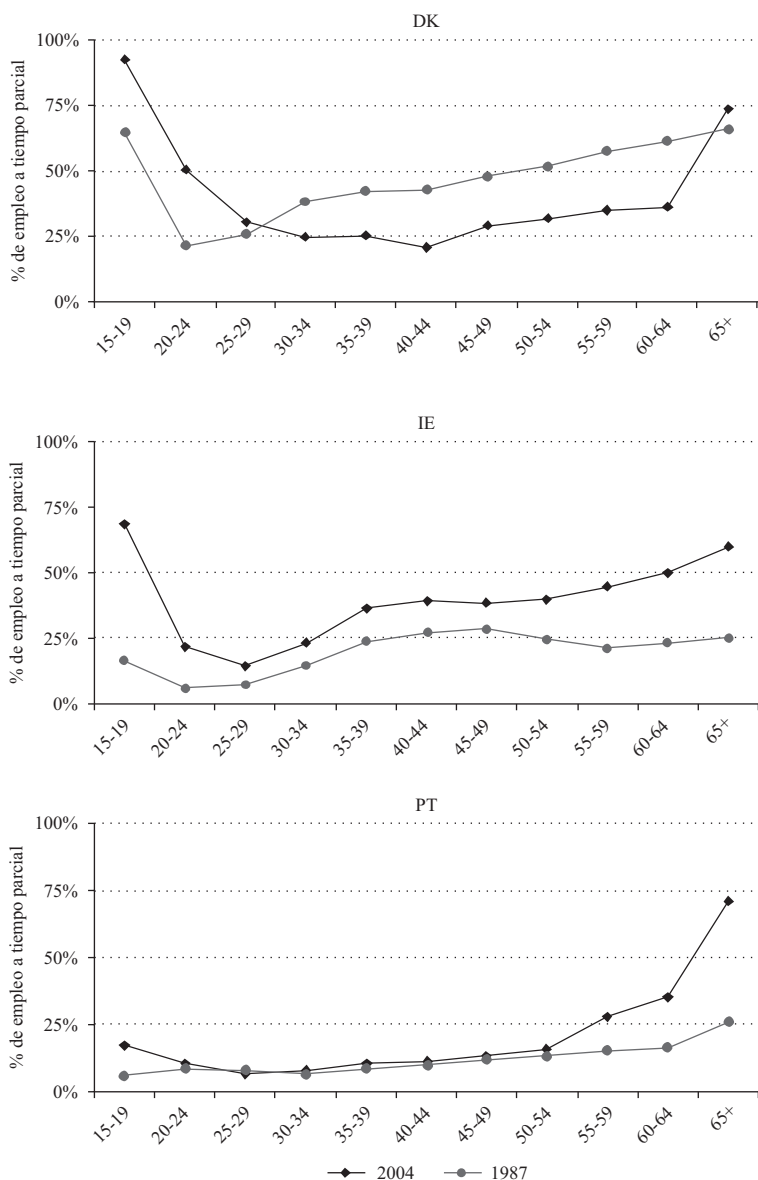
Fuente: Eurostat y elaboración propia.

edades representadas (que corresponden con trabajadores y trabajadoras jóvenes, adultos y maduros), y en todos los países, la tasa de empleo a tiempo parcial femenina es siempre mayor que la masculina. Pero, no obstante, la diferencia es mucho mayor para las edades medias (30-49) y mucho menor para las edades jóvenes (15-29). De hecho, las tasas de empleo a tiempo parcial en las edades jóvenes se acercan bastante a la diagonal, que como hemos dicho, representaría una igualdad total en las tasas de empleo a tiempo parcial. Para trabajadores maduros, la diferencia entre hombres y mujeres es mayor, pero donde realmente es muy grande es para las edades medias: las tasas de empleo a tiempo parcial masculinas para estas edades son bajísimas, mientras que las tasas de empleo a tiempo parcial femeninas a estas edades son especialmente altas. Los hombres tienden a trabajar a tiempo parcial en edades jóvenes y cuando se aproximan a la jubilación, mientras que en el caso de las mujeres las diferencias por edades no son tan grandes, y de hecho tienden a trabajar más a menudo a tiempo parcial en las edades medias. La influencia de las cargas familiares en estos resultados es evidente (en el siguiente apartado demostraremos con datos de horas de trabajo doméstico la influencia de estas cargas familiares).

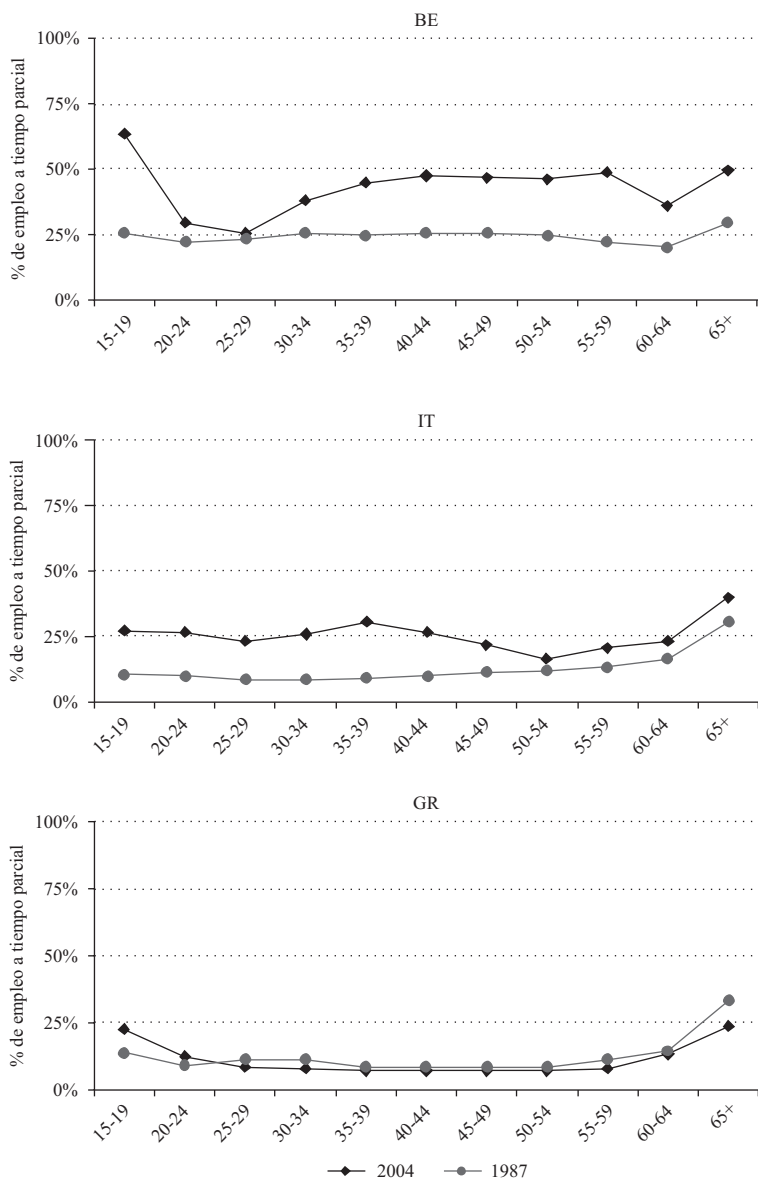
Pero como venimos argumentando, la cuestión es si el empleo a tiempo parcial ha hecho «aflorar» empleo femenino en las edades con más cargas familiares. En el siguiente gráfico 2.14 se muestra el cambio entre 1987 y 2004 en el porcentaje de empleo a tiempo parcial para mujeres de diferentes edades (las edades están aquí representadas por intervalos de cinco años, desde las más jóvenes hasta las más mayores). Como se puede apreciar, en la mayor parte de países representados, donde más ha crecido el empleo a tiempo parcial femenino no es en las mujeres de edades medias, sino en las más jóvenes y en las más mayores. Sólo en Bélgica y en Italia encontramos una pauta de cambio que se ajusta a la teoría de que el tiempo parcial ha aumentado porque ha hecho «aflorar» empleo femenino en las edades con más cargas familiares. En Holanda ha aumentado claramente sobre todo la tasa de empleo a tiempo parcial de las más jóvenes, así como en Dinamarca (donde en edades medias y mayores ha disminuido, de hecho) y en Irlanda. En España, el empleo a tiempo parcial femenino sólo ha aumentado en las edades jóvenes, y en Portugal sólo en las trabajadoras maduras. De modo que, de hecho, el cambio en las tasas de tiempo parcial por edades parecen indicar una cierta tendencia hacia una convergencia entre el tiempo parcial de hombres y mujeres, y no una pauta de creciente divergencia en las edades medias como sería de esperar si la hipótesis de que el tiempo parcial ha hecho aflorar empleo femenino en las edades medias fuese cierta.

Gráfico 2.14.—Cambio en el empleo a tiempo parcial para mujeres de distintas edades de 1983 a 2004

Fuente: Eurostat y elaboración propia.

Gráfico 2.14.—Cambio en el empleo a tiempo parcial para mujeres de distintas edades de 1983 a 2004 (Continuación)

Fuente: Eurostat y elaboración propia.

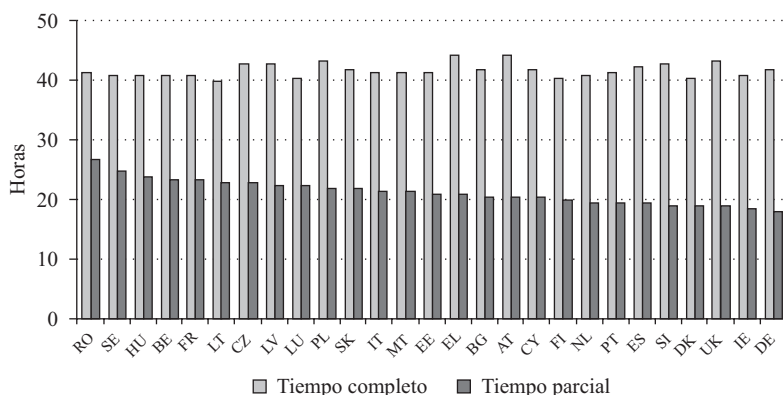
Gráfico 2.14.—Cambio en el empleo a tiempo parcial para mujeres de distintas edades de 1983 a 2004 (Continuación)

Fuente: Eurostat y elaboración propia.

2.4. LA DURACIÓN DE LA JORNADA A TIEMPO PARCIAL

La característica que define principalmente la jornada a tiempo parcial es su menor duración con respecto a la jornada a tiempo completo. Pero como ya comentamos en un apartado anterior, aparte del hecho de que se trata de una jornada significativamente más corta que la jornada a tiempo completo, no hay demasiada similitud entre las jornadas a tiempo parcial en los distintos países europeos. De hecho, como ya se adelantó en el capítulo 1 y se aprecia en el gráfico 2.15, hay mucha mayor similitud en la jornada a tiempo completo que en la jornada a tiempo parcial. Mientras que en todos los países europeos la jornada a tiempo completo está en torno a 40 horas semanales (lo que ha sido la jornada laboral «normal» en el mundo industrializado durante al menos los últimos 50 años), la jornada a tiempo parcial supera las 25 horas semanales en Rumanía y Suecia, y no llega a las 18 en Alemania. La diferencia entre la jornada máxima y mínima a tiempo completo es de 4,4 horas (sobre una media de 41 horas semanales), mientras que la diferencia entre la jornada máxima y la mínima a tiempo parcial es de casi siete horas sobre una media de 21 horas semanales ¹⁰.

Gráfico 2.15.—Jornada semanal media (horas)

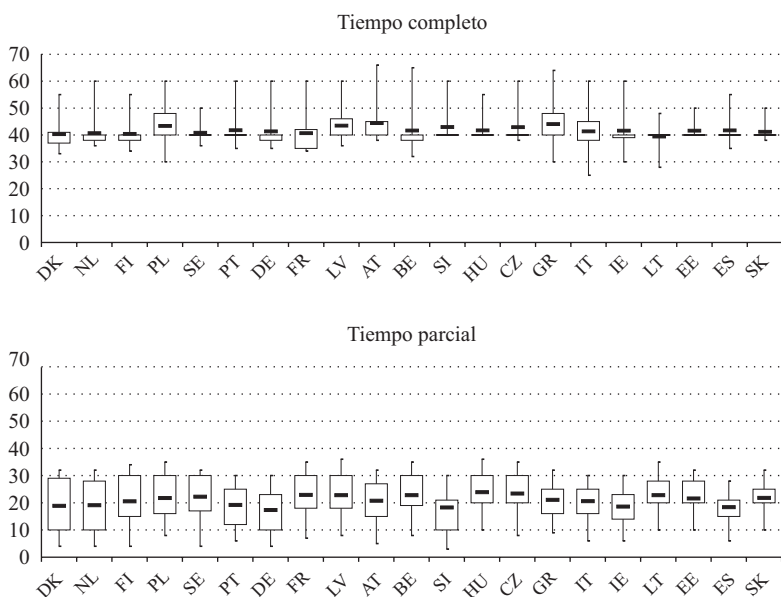


Fuente: Eurostat y elaboración propia.

¹⁰ El coeficiente de variación de las jornadas a tiempo parcial (entre países) es casi cuatro veces mayor que el de las jornadas a tiempo completo.

Por tanto, existe una considerable variabilidad en la duración de las jornadas a tiempo parcial entre distintos países. Es difícil encontrar una pauta que explique las razones de esta variabilidad: en algunos países con mucho empleo a tiempo parcial la duración de la jornada a tiempo parcial es considerablemente larga (como en Suecia, 26 horas semanales de media) y en otros corta (como en Alemania, menos de 18 horas semanales de media), de modo que la duración de la jornada a tiempo parcial no parece estar relacionada con su grado de implantación. Probablemente, la duración de la jornada a tiempo parcial en cada país esté relacionada con cuestiones institucionales, económicas y culturales, tales como la regulación de la jornada o la distribución por sectores de la economía. Pero lo que es realmente interesante, y nos gustaría enfatizar, es el contraste entre la relativa homogeneidad de las jornadas medias a tiempo completo en los distintos países europeos y la heterogeneidad de las jornadas medias a tiempo parcial. Es cierto que probablemente esta heterogeneidad en las jornadas a tiempo parcial se deba a distintos factores institucionales, económicos y culturales (lo que es casi una obviedad): lo realmente importante es explicar por qué estos mismos factores institucionales, económicos y culturales generan divergencias en las jornadas a tiempo parcial pero no parecen tener el mismo efecto en las jornadas a tiempo completo.

El gráfico 2.16 puede explicar en parte esta considerable heterogeneidad en las jornadas a tiempo parcial entre países. La jornada a tiempo parcial no sólo es mucho más heterogénea que la jornada a tiempo completo cuando comparamos países: *dentro de cada país, la jornada a tiempo parcial es mucho más heterogénea también que la jornada a tiempo completo*. El gráfico 2.16 muestra la dispersión de las jornadas a tiempo completo y tiempo parcial por medio de diagramas de caja, que se deben leer del siguiente modo: la línea oscura gruesa representa la jornada media en cada país (la misma media que aparece representada en el gráfico 2.15); la «caja» representa el 50% de valores centrales, ordenados de menor a mayor jornada semanal (por ejemplo, en Dinamarca para el empleo a tiempo parcial, la caja muestra que el 50% de empleados a tiempo parcial trabajan entre 10 y 29 horas semanales); por último, las «patillas» que sobresalen por encima y por debajo de la caja representan los percentiles 5 y 95 de la distribución (de nuevo, para empleo a tiempo parcial en Dinamarca, muestran que un 5% de los casos trabajan menos de cuatro horas semanales, y otro 5% más de 32; o lo que es lo mismo, que el 90% de trabajadores a tiempo parcial trabajan entre cuatro y 32 horas a la semana). Por tanto, el gráfico 2.16 nos permite observar (y comparar) el grado de dispersión o heterogeneidad de ambos tipos de jornada en

Gráfico 2.16.—Dispersión de las jornadas a tiempo parcial y a tiempo completo

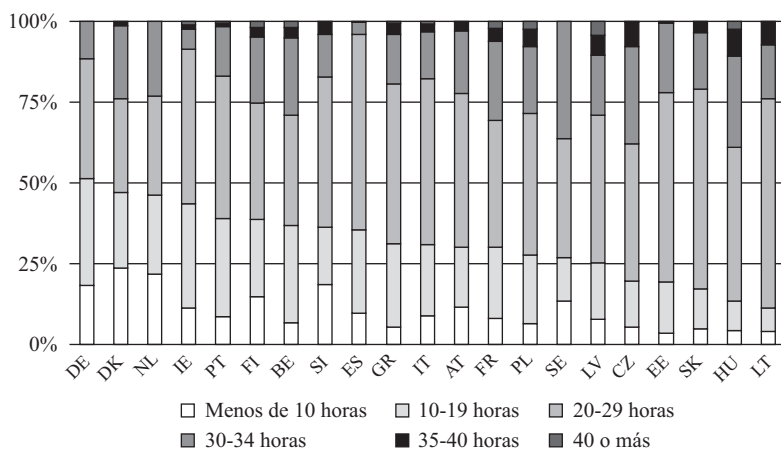
Fuente: Eurostat y elaboración propia.

cada país. En todos los países, sin excepción, la jornada a tiempo parcial es considerablemente más heterogénea que la jornada a tiempo completo. De hecho, la dispersión de la jornada a tiempo completo es realmente baja, hasta el punto de que en la mayoría de los países ni siquiera es visible la caja en el gráfico: más de la mitad de los empleados a tiempo completo tienen exactamente la misma jornada habitual (por supuesto, de 40 horas semanales). Esto contrasta enormemente con las jornadas a tiempo parcial, que muestran en todos los países una dispersión considerable. Los países están ordenados en función del tamaño de la caja (esto es, de la dispersión existente en las jornadas) para los empleados a tiempo parcial. Donde existe más dispersión es en Dinamarca, Holanda, Finlandia y Polonia, donde menos en Eslovaquia, España y Estonia. De nuevo, aparecen juntos países con un alto grado de tiempo parcial y países con baja tasa de tiempo parcial: la dispersión de la jornada a tiempo parcial no depende de su grado de implantación. Si comparamos los dos gráficos, vemos que los países con más dispersión en el tiempo parcial no son los que suelen tener más dispersión en el tiempo completo.

Todo esto implica que la diferencia entre el tiempo parcial y el tiempo completo no se restringe a la duración de la jornada, sino de manera muy importante a su dispersión. ¿Y que interpretación tiene la dispersión de una variable como la jornada de trabajo? La dispersión de la jornada se puede considerar un indicador de su «estandarización»: del grado de implantación de una norma determinada. Y por tanto, lo que podemos concluir es que un elemento que diferencia el empleo a tiempo completo del empleo a tiempo parcial es que el empleo a tiempo completo está fuertemente marcado (homogeneizado) por el predominio de una pauta o norma de tiempo de trabajo concreta, mientras que el empleo a tiempo parcial carece de norma o estandarización —varía mucho más entre países y entre trabajadores (probablemente, en función de las necesidades de los propios trabajadores y de sus empleadores).

El gráfico 2.17 muestra otra forma de representar la diversidad horaria de las jornadas a tiempo parcial: la distribución de los empleados (a tiempo parcial) en los distintos países en función de su jornada laboral semanal. La jornada que más predomina es la de 20 a 29 horas semanales, pese a que como venimos comentando, no es un predominio claro salvo en unos cuantos países (sobre todo, en países del Este). En la mayor parte de los países, hay un porcentaje considerable de empleo a tiempo parcial con jornadas largas, cercanas a la jornada a

Gráfico 2.17.—Distribución de trabajadores a tiempo parcial por jornada

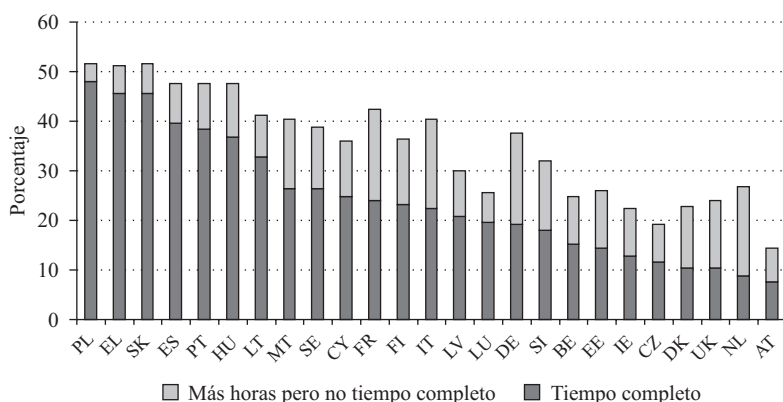


Fuente: Eurostat y elaboración propia.

tiempo completo, sobre todo de 30 a 34 horas (de nuevo, en países del Este hay incluso un porcentaje no desdeñable de jornadas a tiempo parcial por encima de 35 horas semanales). En cuanto a jornadas a tiempo parcial especialmente cortas (por debajo de 20 horas semanales), donde más abundan es en Alemania, Dinamarca y Holanda (donde están en torno al 50% del total); de hecho, en estos tres países en torno a uno de cada cinco empleados a tiempo parcial tienen jornadas por debajo de 10 horas semanales (lo que en el contexto alemán se denomina «miniempleos», Hamandia, 2007).

Pero ¿están satisfechos los trabajadores a tiempo parcial con estas jornadas de trabajo? En la 4.^a Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2005) se preguntó específicamente a los trabajadores a tiempo parcial si estaban contentos con su jornada o preferirían trabajar más horas o incluso a tiempo completo: los resultados aparecen en el gráfico 2.18. En prácticamente todos los países europeos, un porcentaje importante de trabajadores a tiempo parcial no sólo se muestran insatisfechos con sus jornadas de trabajo sino que preferirían trabajar más horas (lo que implica una falta de voluntariedad en el hecho de trabajar a tiempo parcial).

Gráfico 2.18.—Preferencias con respecto a jornada de trabajadores a tiempo parcial

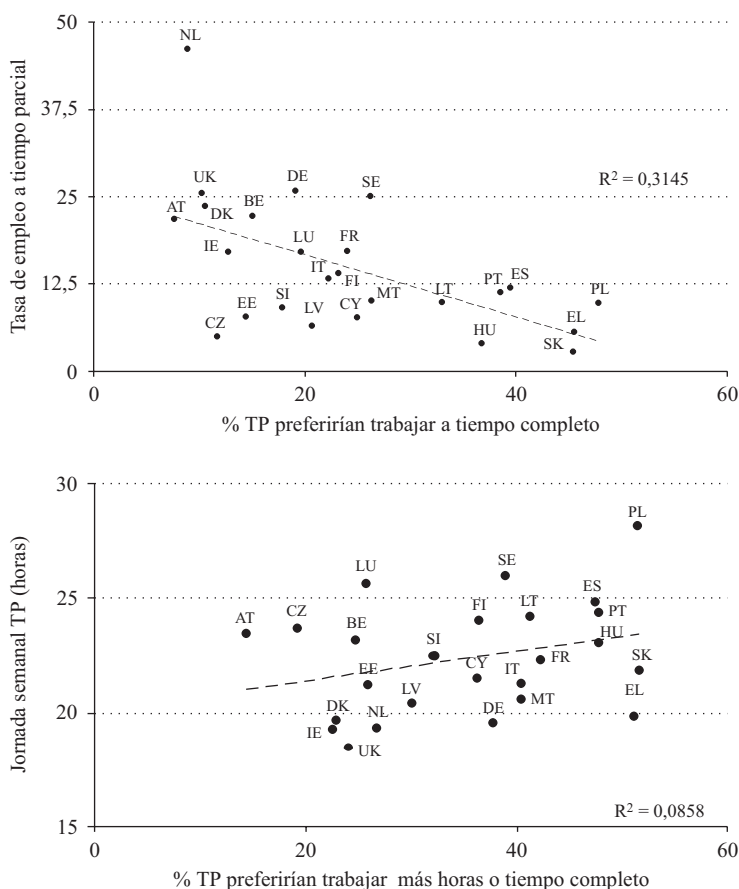


Fuente: 4.^a Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo y elaboración propia.

En este caso sí que existe una clara relación entre el grado de implantación del trabajo a tiempo parcial en cada país (tomando la tasa de empleo a tiempo parcial en el país como indicador) y la insatisfacción con las jornadas a tiempo parcial. Como se aprecia en el gráfico

de arriba en el gráfico 2.19, cuanto más alta es la tasa de empleo a tiempo parcial, menor es el grado de insatisfacción con esta jornada de trabajo —lo que sugiere que en los países con más implantación del empleo a tiempo parcial, este es más atractivo para los trabajadores. Esta relación es mucho más clara que la relación entre las horas trabajadas por los empleados a tiempo parcial y sus preferencias horarias, que se muestra en el gráfico inferior de el gráfico 2.19. Este gráfico sugiere que paradójicamente, cuanto más larga es la jornada a

Gráfico 2.19.—Relación entre tasa de tiempo parcial, horas trabajadas y jornada preferida



Fuente: 4.^a Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo y elaboración propia.

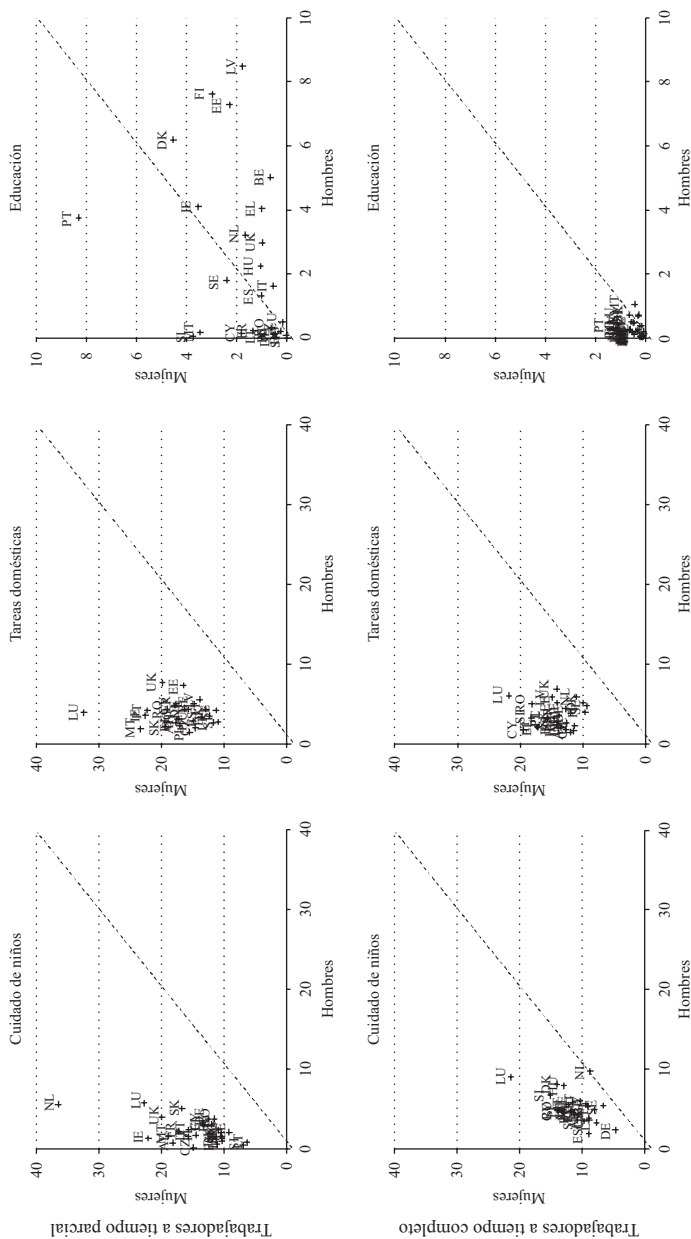
tiempo parcial, más probable es que el empleado a tiempo parcial quiera trabajar más horas (la relación es débil, de todos modos). De hecho, ambos fenómenos pueden tener una misma explicación: en los países con menor implantación del empleo a tiempo parcial, éste tiende a ser una alternativa de menor calidad (más precaria) al trabajo a tiempo completo: de ahí que en esos países prefieran trabajar más a menudo a tiempo completo, incluso si sus jornadas a tiempo parcial son relativamente largas. En los países con mayor implantación del empleo a tiempo parcial, por otro lado, éste es una alternativa relativamente más aceptable al trabajo a tiempo completo, de modo que hay un mayor porcentaje de trabajadores dispuestos a utilizar esa modalidad de jornada de trabajo, y tienden a estar más satisfechos con ella.

Otra manera de estudiar la duración de la jornada a tiempo parcial es hacerlo «en negativo»: si la jornada a tiempo parcial es más corta, implica que el trabajador dispone de más tiempo para realizar otras actividades aparte del trabajo remunerado. ¿A qué se dedica este tiempo ganado por trabajar con jornadas más cortas? En la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo de 2005, se preguntó (por primera vez) a los trabajadores encuestados sobre las horas dedicadas a actividades fuera del trabajo remunerado. Esta información aporta una perspectiva fascinante a cuestiones como la conciliación del trabajo y la vida personal, y nos permitirá explorar a qué dedican el tiempo «ahorrado» los trabajadores a tiempo parcial. De las actividades cubiertas en la encuesta, nos vamos a centrar principalmente en el trabajo doméstico (extramercado) y en el tiempo dedicado a actividades educativas.

El gráfico 2.20 muestra las horas medias dedicadas por hombres y mujeres al cuidado de niños, a tareas domésticas y a educación, diferenciando trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial. Cada una de las gráficas muestra en el eje horizontal el valor medio (en horas) para hombres, y en el eje vertical, el valor medio para mujeres; las tres gráficas representadas en la parte superior se refieren a trabajadores a tiempo parcial, y las tres gráficas de la parte inferior a trabajadores a tiempo completo. Hay varias cuestiones importantes que podemos inferir de estas gráficas.

Primero, resulta evidente que existe, tanto para trabajadores a tiempo completo como para trabajadores a tiempo parcial, una desigualdad importante en el número de horas dedicadas por hombres y mujeres a las actividades domésticas (cuidado de niños y tareas domésticas), puesto que todos los puntos representando las medias para cada país se ubican a la izquierda de la línea diagonal (que es donde se deberían colocar todos los países si hubiera igualdad total entre hom-

Gráfico 2.20.—¿A qué se dedica el tiempo ahorrado por el trabajo a tiempo parcial?



Fuente: 4.^a Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo y elaboración propia.

bres y mujeres). Las mujeres trabajadoras, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, dedican un número de horas considerablemente mayor a tareas domésticas que los trabajadores varones. Esta diferencia entre ambos sexos, no obstante, no existe en el caso de horas dedicadas a actividades educativas. En este caso, las diferencias entre hombres y mujeres son o bien mucho menores en el caso del tiempo completo (todos los puntos se hallan muy cerca del origen —se dedican pocas horas a la educación— y relativamente cerca de la diagonal) o bien van incluso en la dirección opuesta (los hombres a tiempo parcial dedican de hecho más horas a la educación fuera del trabajo que las mujeres a tiempo parcial).

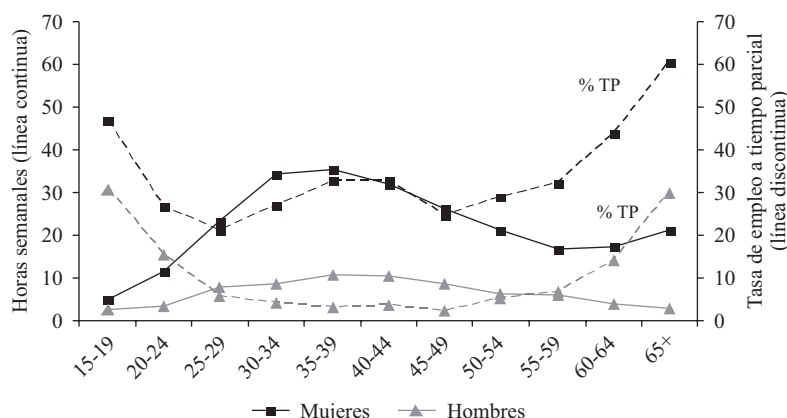
Segundo, (lo que resulta un tanto obvio, pero confirma que el empleo a tiempo parcial deja más tiempo para otras actividades) tanto los hombres como las mujeres que trabajan a tiempo parcial dedican un número considerablemente mayor de horas a actividades fuera del trabajo (los puntos se hallan más alejados del origen en las tres gráficas de la parte superior).

Pero lo que es más interesante de observar en estas gráficas es la diferencia entre hombres y mujeres a tiempo parcial y a tiempo completo en las actividades que realizan fuera del trabajo. Mientras que las mujeres que trabajan a tiempo parcial dedican un número de horas al cuidado de los niños y al trabajo doméstico considerablemente mayor que las mujeres que trabajan a tiempo completo, esto no sucede en absoluto entre los trabajadores varones. Los hombres que trabajan a tiempo parcial dedican prácticamente el mismo tiempo a estas actividades domésticas que los hombres que trabajan a tiempo completo. Lo que implica que, claramente, las mujeres tienden a dedicar al menos una parte importante del tiempo que ahorran al trabajar a tiempo parcial a actividades domésticas, pero no así los hombres. ¿A qué dedican los hombres que trabajan a tiempo parcial el tiempo ahorrado entonces? Una respuesta parcial lo da el gráfico de la derecha, que muestra las horas dedicadas a educación. En este caso, se invierte la relación entre los sexos: los trabajadores (hombres) a tiempo parcial dedican bastante más horas a la educación que las mujeres a tiempo parcial en la mayor parte de los países (y por supuesto, muchas más horas que los hombres a tiempo completo).

Siguiendo con este análisis, el gráfico 2.21 muestra esta relación entre el trabajo doméstico (agregando cuidado de niños, tareas domésticas y cuidado de adultos) y el empleo a tiempo parcial en función del género, en este caso desde la perspectiva de la edad. Las líneas continuas muestran, para cada intervalo de edad, las horas dedi-

cadadas al trabajo doméstico por hombres y mujeres (para el total de la Unión Europea). Tanto hombres como mujeres trabajadoras dedican más tiempo al trabajo doméstico en las edades medias (de 30 a 49 años): pero mientras que en caso de los hombres, el aumento en el número de horas de trabajo doméstico es marginal, en el caso de las mujeres es realmente espectacular, pasando de en torno a diez horas semanales en las edades más jóvenes a más de 30 en las edades comprendidas entre 30 y 44, para estabilizarse en algo menos de 20 horas a partir de los 55 años. El gráfico también muestra (en líneas discontinuas), la tasa de empleo a tiempo parcial para esas mismas edades, y observándola resulta evidente que lo que diferencia la pauta de empleo a tiempo parcial por edades de hombres y mujeres es el trabajo doméstico: mientras que para jóvenes y mayores tanto hombres como mujeres tienden a trabajar más a menudo a tiempo parcial (con una mayor tendencia en el caso de las mujeres), en las edades medias la tasa de empleo a tiempo parcial de los hombres es prácticamente nula, mientras que en el caso de las mujeres vuelve a aumentar, coincidiendo exactamente con las edades en las que las horas de trabajo doméstico son mayores.

Gráfico 2.21.—Trabajo doméstico (horas semanales) y tasa de tiempo parcial por sexo y edad (total UE-27)



Fuente: 4.^a Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo y elaboración propia.

2.5. LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS A TIEMPO PARCIAL

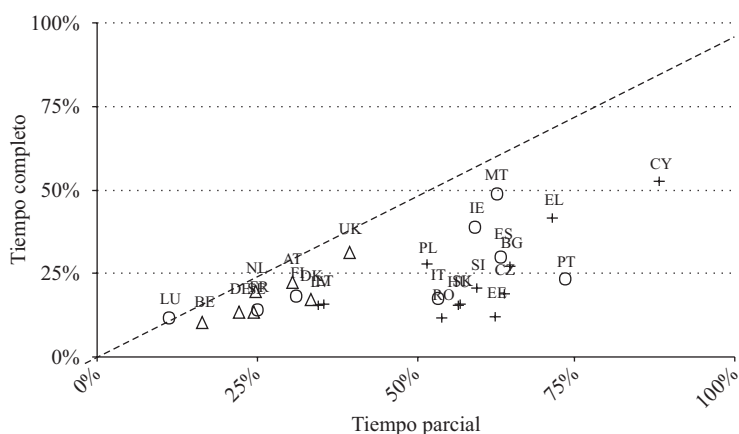
Por último, en esta sección exploraremos las condiciones de trabajo de los empleados a tiempo parcial en los distintos países, utilizando datos de la 4.^a Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo. Trataremos de responder a dos cuestiones principales. Primero, a nivel general, ¿cuáles son las pautas dominantes que podemos observar en las diferencias en condiciones de trabajo y empleo de trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo? Y segundo, ¿existen diferencias entre países en estas pautas? La discusión se basará en el análisis gráfico de las diferencias entre trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo con respecto a distintas condiciones de trabajo y empleo: de nuevo, el enfoque debe ser necesariamente relativo, puesto que para entender cuáles son las condiciones de trabajo específicas de los empleados a tiempo parcial necesitamos compararlas con las de los trabajadores a tiempo completo.

En lo que sigue se ha procedido a diferenciar entre lo que denominamos condiciones *de empleo* y condiciones *de trabajo*. Las condiciones de empleo se refieren a la relación laboral en sí misma (en cuanto a intercambio de tiempo y esfuerzo por un salario, regulado por un contrato laboral), y las condiciones de trabajo se refieren a las características del entorno físico y social del trabajo que tienen un impacto sobre el bienestar del trabajador. A priori, parece lógico pensar que el impacto del empleo a tiempo parcial sea bastante diferente en ambos casos. Con respecto a las condiciones de empleo, el hecho de que el tiempo parcial se salga de lo que se considera en la mayor parte de países europeos la norma de trabajo (que asume empleo a tiempo completo) puede implicar unas condiciones desventajosas para el trabajador. Los trabajadores a tiempo parcial pasan menos tiempo en su puesto de trabajo que los trabajadores a tiempo completo, lo que podría suponer un menor grado de *implicación* tanto por parte del trabajador como por parte de la propia empresa, y consecuentemente ciertas desventajas para el trabajador en cuanto a oportunidades de desarrollo profesional en el trabajo, en cuanto a seguridad del empleo, etc. (todo lo que habitualmente se entiende como condiciones de empleo). Razones parecidas pueden llevar a un impacto opuesto en lo que respecta a las condiciones de trabajo. Una menor presencia en el puesto de trabajo puede implicar una menor exposición a factores de riesgo tanto físicos como psicológicos (como el estrés): en general, en la medida en que el trabajo pueda tener un impacto negativo sobre el bienestar de los trabajadores, parece lógico pensar que el mero hecho de trabajar menos horas pueda ser ventajoso en este sentido. El empleo a

tiempo parcial también debería, en principio, mejorar las posibilidades de conciliación de trabajo y vida privada, por las mismas razones.

Empezando por las condiciones de empleo, el gráfico 2.22 muestra el porcentaje de empleados a tiempo parcial y a tiempo completo de la UE (27) con contrato temporal o sin contrato, lo que podemos considerar un indicador de (in)seguridad laboral. Merece la pena detenernos en una descripción detallada del gráfico, puesto que el mismo estilo de representación será utilizado para todos los demás gráficos de esta sección. El eje horizontal representa el porcentaje de empleados a tiempo parcial con contrato temporal o sin contrato, y el eje vertical el porcentaje de empleados a tiempo completo con la misma situación contractual. La posición de un determinado país en este gráfico representa, por un lado, la incidencia de la inseguridad laboral como la hemos definido aquí (cuanto más distante esté este punto del origen, mayor será esta incidencia), y por otro lado, la diferencia entre la inseguridad laboral de empleados a tiempo parcial y a tiempo completo (cuanto más distante esté un determinado punto de la bisectriz, más diferencia hay entre tiempo parcial y tiempo completo; si el punto está al lado derecho de la bisectriz, hay más inseguridad en el tiempo parcial, si al lado izquierdo, en el tiempo completo). Por último, cada país está representado por un símbolo diferente en función de la incidencia del tiempo parcial: los países representados con un triángulo (siete en total) tienen más de un 20% de empleo a tiempo parcial,

Gráfico 2.22.—Trabajadores con contrato eventual o sin contrato según jornada laboral UE (27)



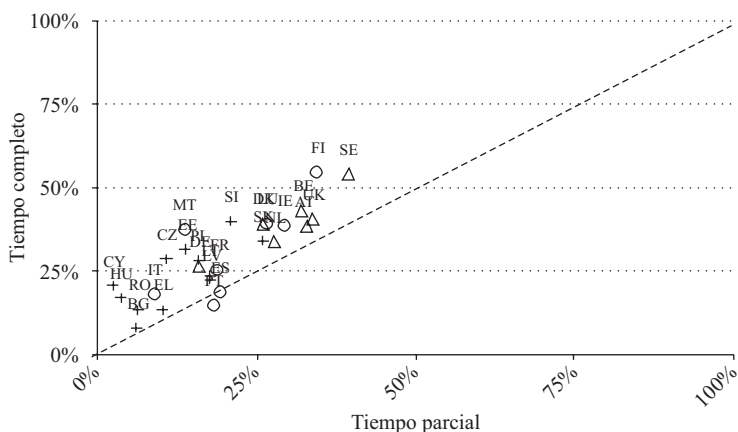
Fuente: 4.ª Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo y elaboración propia.

los países representados con un círculo (8) tienen entre un 10 y un 20% y los países representados con una cruz (12) tienen menos de un 10% de empleo a tiempo parcial.

El gráfico 2.22 muestra claramente que, en general, los empleados a tiempo parcial tienen una situación laboral más insegura que los empleados a tiempo completo. En todos los países de la Unión Europea salvo Luxemburgo, el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial con contrato temporal o sin contrato es claramente mayor que el de trabajadores a tiempo completo: de hecho, en la mayoría de los países más del 50% de los trabajadores a tiempo parcial tienen contrato temporal o no tienen contrato. No obstante, la diferencia no es la misma en todos los países. En los países con una alta tasa de tiempo parcial (representados con un triángulo en el gráfico) la diferencia en el grado de inseguridad laboral entre el tiempo parcial y el tiempo completo es considerablemente menor que en el resto: todos estos países se sitúan muy cerca de la línea diagonal. De hecho, en todos estos países, pese a que los empleados a tiempo parcial tienen una situación contractual precaria más a menudo que los empleados a tiempo completo, el porcentaje de trabajadores con inseguridad contractual es en ambos casos relativamente menor: en torno a un 25-30% del total. Esto parece apoyar la tesis mencionada en el apartado anterior según la cual en aquellos países con más incidencia del empleo a tiempo parcial, éste implica menos desventajas y precariedad (por ello los trabajadores estaban más satisfechos con sus jornadas laborales en estos países), mientras que en los países con menos desarrollo del tiempo parcial esta forma laboral tiende a ir asociada con precariedad laboral. Salvo los casos de Portugal y España, todos los países más distantes de la diagonal hacia la derecha (donde la diferencia en términos de seguridad laboral entre el tiempo parcial y el tiempo completo es mayor) son países con un bajo nivel de desarrollo del empleo a tiempo parcial.

Algo parecido, aunque menos marcado, sucede con el acceso a la formación en el trabajo, representado en el gráfico 2.23. De nuevo nos encontramos con una situación claramente negativa para los trabajadores a tiempo parcial: todos los puntos excepto Portugal, España y Bulgaria se hallan a la izquierda de la diagonal, indicando que los trabajadores a tiempo completo tienen un mayor acceso a la formación en el trabajo que los trabajadores a tiempo parcial ¹¹. La mayor parte

¹¹ De hecho, la razón por la que estos países no difieren mucho en las tasas de formación de tiempo completo y tiempo parcial es porque en la muestra están incluidos los trabajadores por cuenta propia. Como se verá en el capítulo 4, si consideramos sólo

Gráfico 2.23.—Porcentaje de trabajadores que recibió formación el último año

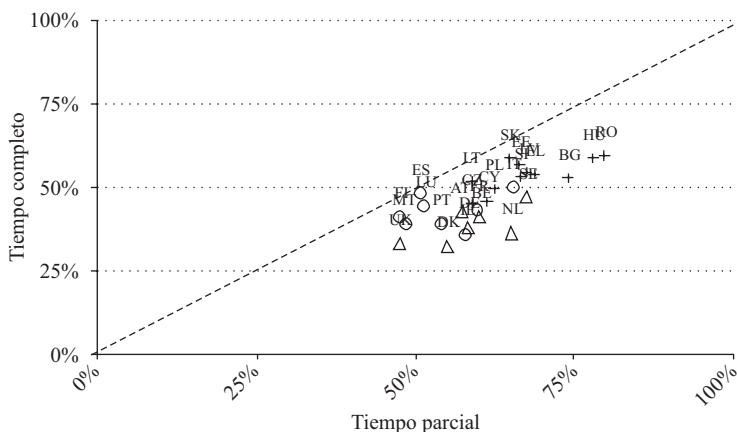
Fuente: 4.ª Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo y elaboración propia.

de los países con una tasa alta de tiempo parcial se hallan ligeramente más cerca de la diagonal, indicando una menor desigualdad en este sentido, aunque Finlandia y Suecia también se sitúan relativamente alejados de la diagonal pese a tener en ambos casos tasas relativamente elevadas de tiempo parcial. En cualquier caso, los países con una elevada tasa de tiempo parcial se hallan todos bastante alejados del origen en ambas dimensiones: pese a que los trabajadores a tiempo parcial en estos países siguen estando en desventaja por comparación a los trabajadores a tiempo completo, reciben formación en una proporción considerablemente más elevada que en el resto de países (lo que obviamente no está causado por el mayor porcentaje de tiempo parcial, sino por otros factores).

Por último, el gráfico 2.24 muestra el porcentaje de trabajadores con ambos tipos de jornada que consideran que su trabajo actual les ofrece buenas oportunidades de desarrollo profesional. De nuevo, la desventaja de los trabajadores a tiempo parcial es clara. Es interesante constatar que en este caso los países con una alta tasa de tiempo parcial no sólo se aproximan más a la diagonal, sino que de hecho están más alejados que el resto: la desventaja (percibida) de los trabajadores a tiempo parcial en términos de desarrollo profesional no sólo se da en

a los trabajadores por cuenta ajena, los trabajadores a tiempo parcial tienen menos oportunidades de formación también en España.

Gráfico 2.24.—Porcentaje de trabajadores que considera que su empleo ofrece buenas oportunidades de desarrollo profesional



Fuente: 4.^a Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo y elaboración propia.

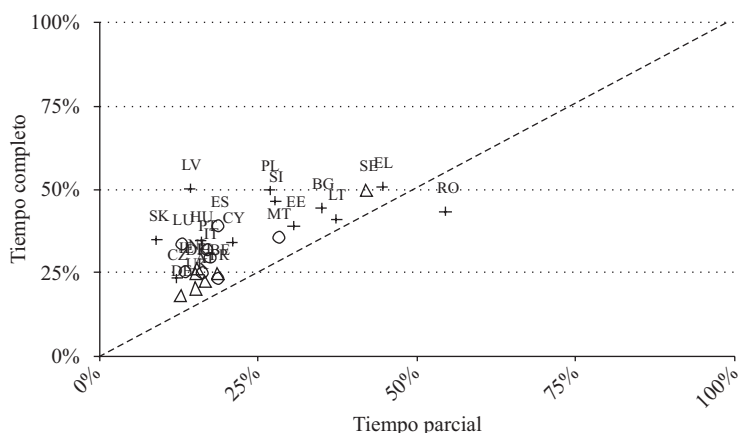
todos los países europeos, sino que parece ser incluso mayor en el caso de los países con una alta incidencia del empleo a tiempo parcial. La posición de Holanda, país en el que casi la mitad de la población trabajadora lo es a tiempo parcial, es especialmente llamativa, puesto que de hecho es el país en el que la desventaja relativa de los trabajadores a tiempo parcial es mayor.

De modo que podemos concluir, de manera bastante clara, que en toda Europa las condiciones de empleo de los trabajadores a tiempo parcial son considerablemente peores que las de los trabajadores a tiempo completo ya que tienen una relación laboral más precaria, menor acceso a la formación y menores oportunidades de desarrollo profesional. La desventaja en términos de seguridad laboral se da sobre todo en los países con una menor incidencia del empleo a tiempo parcial: pero en términos de acceso a la formación y especialmente en lo que respecta a oportunidades de desarrollo profesional, las condiciones de los trabajadores a tiempo parcial son claramente desventajosas en toda Europa. Las reservas con respecto al tiempo parcial en cuanto tipo de relación laboral, por tanto, están más que justificadas de acuerdo con los datos analizados.

En lo que respecta a condiciones de trabajo propiamente dichas (entendemos como condiciones de trabajo aquellos aspectos del entorno físico y social del puesto de trabajo que tienen un impacto sobre el bienestar del trabajador), las diferencias entre el tiempo parcial y el

tiempo completo no son tan claras. En muchos casos, las diferencias son muy pequeñas, no significativas en términos estadísticos o en términos sociológicos, lo que probablemente se deba a que el mecanismo que puede vincular el tiempo parcial a las condiciones de trabajo (simplemente, el hecho de que trabajar menos horas puede implicar una menor exposición a determinados factores de riesgo físico, psicológico o social en el trabajo) es mucho más débil que el que vincula el tiempo parcial a las condiciones de empleo (como discutimos más arriba, el hecho de que la vinculación laboral es más débil en el caso del tiempo parcial). Este mecanismo es tan débil que resulta realmente difícil de diferenciar del impacto de otras variables de tipo estructural relacionadas con los puestos de trabajo que ocupan los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial. Por ejemplo, el gráfico 2.25 muestra el porcentaje de trabajadores que perciben que su empleo actual entraña riesgos para su salud: en general, este gráfico parece mostrar que los trabajadores a tiempo parcial tienen una situación ventajosa a este respecto, puesto que un menor porcentaje de ellos se considera en situaciones laborales «de riesgo» que en el caso de trabajadores a tiempo completo. Las diferencias son, no obstante, relativamente pequeñas en la mayor parte de los países (incluso no significativas estadísticamente), y además, están principalmente relacionadas con los sectores y ocupaciones en los que suelen trabajar los empleados a tiempo parcial. Es cierto que manteniendo constante el sector en

Gráfico 2.25.—Porcentaje de trabajadores que perciben que su trabajo entraña riesgos para su salud



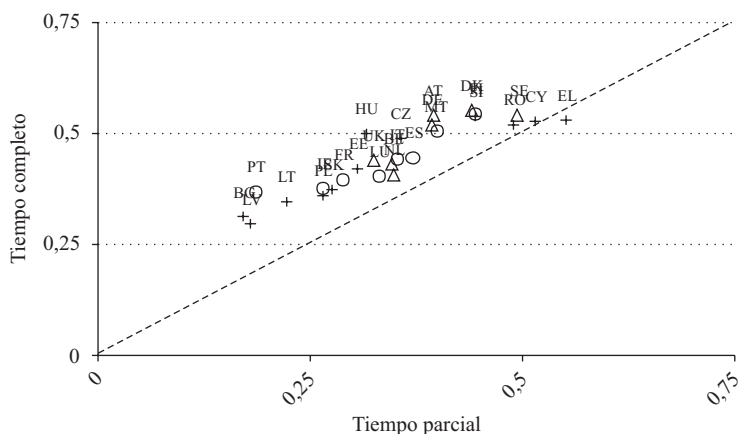
Fuente: 4.^a Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo y elaboración propia.

el que se trabaja, sigue habiendo una cierta (aunque menor) diferencia entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial: pero esto probablemente se deba al hecho de que, incluso en el mismo sector, es mucho más probable que los empleados a tiempo parcial trabajen en ocupaciones menos expuestas a riesgos (por ejemplo, la diferencia en percepción de riesgos en el sector de la construcción —uno de los más expuestos— entre empleados a tiempo parcial y a tiempo completo es de casi un 10% —un 42% de los empleados a tiempo completo se consideran en riesgo, frente a un 32 de empleados a tiempo parcial—, pero de hecho los empleados a tiempo parcial en el sector de la construcción trabajan más habitualmente en tareas administrativas, lo que explica una buena parte de tal diferencia).

Algo parecido sucede con riesgos de tipo psicosocial, tales como el acoso moral en el trabajo (donde, aunque no lo mostramos aquí, hay pocas diferencias entre tiempo parcial y tiempo completo, y además no hay pautas claras entre países) o el estrés laboral. En cambio, donde sí parece haber una diferencia —no espectacular, pero significativa— es en la intensidad percibida del trabajo. El indicador de intensidad percibida del trabajo se basa en las respuestas a dos preguntas sobre cuán a menudo el trabajador trabaja a un ritmo muy acelerado o con plazos muy justos (para una discusión detallada de este indicador, ver Parent-Thirion *et al.*, 2007). En general, parece claro que los empleados a tiempo completo perciben su trabajo como más acelerado y sometido a más presiones que los trabajadores a tiempo parcial. En investigaciones previas basadas en estos mismos datos, se concluyó que, de hecho, existe una relación positiva entre las horas trabajadas y la intensidad percibida del trabajo: cuantas más horas se trabaja, más se percibe que se trabaja a un ritmo muy acelerado y con plazos cortos (Gollac *et al.*, 2007). Esto sí que implica una relación clara entre la intensidad percibida del trabajo y el tiempo parcial, que se puede apreciar en el gráfico 2.26.

El grado de autonomía en el trabajo es un aspecto de la organización del trabajo que también tiene un impacto considerable en las condiciones laborales, tanto directo como indirecto. Directo, porque un mayor grado de autonomía implica por sí mismo mayores posibilidades para el trabajador de adecuar el trabajo a sus necesidades y por tanto (al menos potencialmente) un mayor bienestar del trabajador. Indirecto, porque como es bien conocido en la literatura especializada en el análisis del estrés laboral (la formulación clásica es Karasek, 1979), la autonomía del trabajador tiende a aminorar considerablemente el efecto de la presión laboral sobre el trabajador. El trabajador

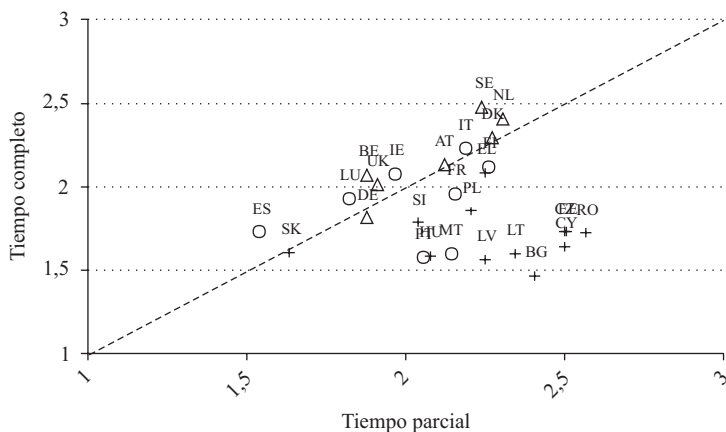
**Gráfico 2.26.—Indicador de intensidad en el trabajo
(valor medio, escala 0-1)**



Fuente: 4.^a Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo y elaboración propia.

puede tener autonomía con respecto a distintos aspectos del trabajo: el contenido del trabajo, el orden de las tareas, el ritmo de trabajo, los horarios... En principio, no hay ninguna razón para esperar un mayor o menor grado de autonomía del trabajador a tiempo parcial en la mayor parte de estos aspectos, pero sí en lo que respecta a la autonomía horaria del trabajador. Después de todo, el empleo a tiempo parcial implica de por sí un cierto grado de flexibilidad para el trabajador —con respecto a su jornada— la cuestión es si el tiempo parcial implica también más flexibilidad para el trabajador en la determinación de su horario. El gráfico 2.27 muestra un indicador sintético de flexibilidad horaria en el trabajo construido a partir de la 4.^a Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo ¹². Mientras que en los países con altas tasas de empleo a tiempo parcial, la diferencia en términos de flexibilidad horaria en el trabajo entre tiempo parcial y tiempo completo es prácticamente inexistente (de hecho, en algunos casos, ligeramente favorables al tiempo completo), en la mayor parte de países con una baja tasa de empleo a tiempo parcial (sobre todo países del sur y este de Europa) la flexibilidad horaria de los empleados a tiempo parcial es claramente mayor que la de los empleados a tiempo completo.

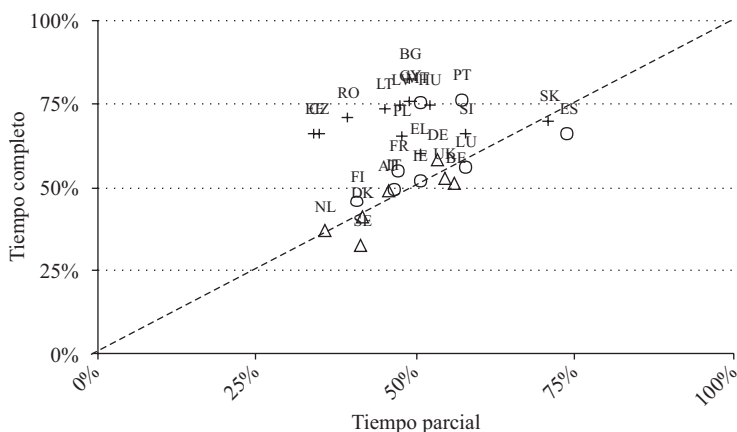
¹² Cada trabajador recibe una puntuación de 1 si no tiene capacidad para alterar en absoluto su horario de trabajo (grado mínimo de autonomía horaria), 2 si puede elegir entre distintos horarios predeterminados, 3 si puede variar su horario dentro de ciertos límites fijados por la empresa y 4 si tiene autonomía horaria total.

**Gráfico 2.27.—Indicador de flexibilidad horaria en el trabajo
(valor medio, escala 1-3)**

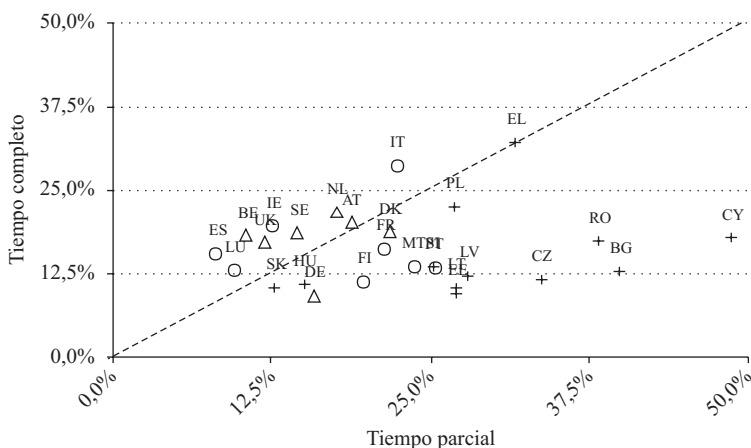
Fuente: 4.^a Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo y elaboración propia.

Los gráficos 2.28 y 2.29 ofrecen una visión más detallada de las dos posibilidades extremas en términos de flexibilidad laboral: en el gráfico 2.28 aparece representado el porcentaje de trabajadores sin ningún tipo de flexibilidad horaria (su horario está completamente determinado por la empresa) y en el gráfico 2.29 el porcentaje de trabajadores con alta flexibilidad horaria (pueden elegir su horario con ciertos límites o sin ninguna limitación). Como vemos, sobre todo en los países del Este de Europa, el porcentaje de trabajadores a tiempo completo con un alto grado de «rigidez» horaria es realmente elevado, y considerablemente más alto que para trabajadores a tiempo parcial. Casi todos los países de la UE-15, por otro lado, están muy cercanos a la diagonal, indicando que no hay mucha diferencia entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial (independientemente de lo alejados que estén ambos del origen: por ejemplo, en España, el porcentaje de trabajadores sin flexibilidad horaria es altísimo en ambos casos, pero no hay diferencia entre ellos). Algo parecido sucede con respecto al porcentaje de trabajadores con una alta flexibilidad horaria en el trabajo, pese a que en este caso los trabajadores a tiempo completo en los países con alta tasa de tiempo parcial tienden a tener un mayor grado de autonomía horaria.

De modo que, a diferencia de lo que ocurría al analizar la relación entre tipo de jornada y condiciones de empleo, en general, la relación entre el empleo a tiempo parcial y las condiciones de trabajo es mu-

Gráfico 2.28.—Porcentaje de trabajadores sin ninguna flexibilidad en el tiempo de trabajo

Fuente: 4.ª Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo y elaboración propia.

Gráfico 2.29.—Porcentaje de trabajadores con alta flexibilidad horaria en el trabajo

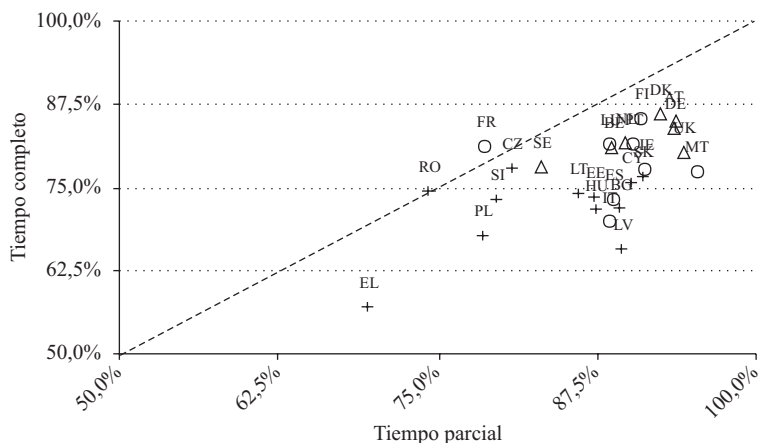
Fuente: 4.ª Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo y elaboración propia.

cho menos clara. Considerados globalmente los datos muestran una ligera diferencia favorable al trabajo a tiempo parcial en términos de riesgos laborales y de salud, pero, como vimos más arriba, esta dife-

rencia se debe más al tipo de sector y ocupación donde es más habitual el tiempo parcial que al hecho en sí de que se trabaje a tiempo parcial o a tiempo completo. En términos de flexibilidad o autonomía horaria del trabajador, sólo en los países en los que el tiempo parcial está menos desarrollado parece ser la situación favorable a los empleados a tiempo parcial (lo que contrasta con las inferiores condiciones de empleo del tiempo parcial en estos países —tal vez la mayor flexibilidad sea precisamente una forma de *compensación* en estos casos—). Donde sí hallamos una relación clara (y estadísticamente significativa) es con respecto a la intensidad percibida del trabajo: los trabajadores a tiempo parcial tienden a percibir un nivel de presión laboral claramente menor que los trabajadores a tiempo completo.

Donde el empleo a tiempo parcial sí tiene un impacto claramente positivo es en el ámbito de la conciliación de vida personal y vida laboral. El empleo a tiempo parcial, como forma de trabajo, implícitamente asume tal relación: trabajar menos horas (remuneradas) implica disponer de más horas para la vida propia. Pero como hemos visto más arriba, en muchos países europeos hay un porcentaje importante de trabajo a tiempo parcial involuntario, que de hecho preferiría trabajar a tiempo completo: esto puede implicar que el trabajador a tiempo parcial, pese a disponer de más horas para actividades fuera del trabajo, no se halle precisamente satisfecho con sus posibilidades de conciliación de vida laboral y personal. Pero como vemos en el gráfico 2.30, en todos los países europeos salvo dos, los empleados a tiempo parcial se consideran más satisfechos con las posibilidades de conciliación de vida laboral y familiar que les brinda su trabajo actual. El hecho de que una de las excepciones sea Francia, país que recientemente rebajó la jornada laboral semanal a tiempo completo hasta casi el límite que define el empleo a tiempo parcial en la mayor parte de países europeos (35 horas), es significativo (la otra excepción es Rumanía, donde no parece haber diferencias entre la satisfacción con la conciliación de trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo). No obstante, pese a que la ventaja para los trabajadores a tiempo parcial es clara en prácticamente todos los países, tampoco es muy grande. La mayor parte de trabajadores tanto a tiempo completo como a tiempo parcial se declaran relativamente satisfechos con sus posibilidades de conciliación, en todos los países; y aunque la diferencia entre tiempo parcial y tiempo completo es clara y consistente, no es excepcional. Por tanto, incluso en el aspecto en el que el tiempo parcial debería en principio suponer una ventaja muy importante, la evidencia empírica muestra una situación ligeramente mejor que para los empleados a tiempo completo, pero no mucho mejor.

Gráfico 2.30.—Porcentaje de trabajadores satisfechos con las posibilidades de conciliación de su empleo actual



Fuente: 4.ª Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo y elaboración propia.

2.6. CONCLUSIONES

Del análisis desarrollado en las páginas anteriores sobre las características, importancia y evolución del trabajo a tiempo parcial en Europa se obtienen las siguientes conclusiones:

- 1) El tiempo parcial es un fenómeno complejo de estudiar a nivel internacional, puesto que no hay una definición estrictamente comparable. En este capítulo, hemos adoptado la definición de Eurostat, basada en las definiciones nacionales.
- 2) El tiempo parcial ha crecido en la mayor parte de países europeos, pero no todos. Especialmente, en los países donde históricamente más se había desarrollado el empleo a tiempo parcial, el uso del trabajo a TP durante los últimos 25 años se habría estancado o incluso habría disminuido puntualmente. Los países del Este que se incorporaron a la UE en 2004 también han tenido una evolución completamente diferente con respecto al TP en comparación con la UE (15): en estos casos no hay ninguna tendencia clara de aumento.
- 3) El TP es un fenómeno asociado al incremento en las tasas de empleo femenino. Pero la cuestión no es tanto que el empleo a TP haya permitido a más mujeres incorporarse al mercado de trabajo: la tasa de empleo femenino ha crecido también en paí-

ses en los que el TP se ha mantenido, se ha reducido o ha aumentado mucho más lentamente. El TP, especialmente en aquellos países en los que la regulación ha conseguido hacerlo una alternativa atractiva al TC, es simplemente una opción más cómoda para conciliar trabajo y vida personal para las mujeres, que siguen soportando una carga de tareas domésticas totalmente desproporcionada. En todo caso no hay que olvidar que del hecho de que el trabajo a TP sea fundamentalmente femenino no se sigue que la mayor parte del trabajo femenino lo sea a TP.

- 4) La jornada a TP no sólo está caracterizada por su menor duración, sino también por su mayor diversidad, por la ausencia de una norma clara como la que claramente prevalece en el TC (tanto entre países como dentro de cada país).
- 5) En la mayor parte de los países de la UE, un porcentaje importante de empleados a TP no están satisfechos con sus jornadas laborales, sino que preferirían trabajar a tiempo completo. Donde hay más insatisfacción con el tiempo parcial es precisamente en los países con una menor tasa de empleo a tiempo parcial, lo que sugiere que en esos países el TP es básicamente una forma laboral precaria y poco atractiva (lo que no ocurre en los países con mayor implantación de TP).
- 6) El TP permite, en principio, «ahorrar» tiempo de trabajo remunerado para dedicarlo a otras actividades: las pautas en este sentido son radicalmente diferentes en función del género. Sólo las mujeres parecen utilizar el tiempo parcial para poder dedicar más tiempo a tareas domésticas.
- 7) Por último, en lo que se refiere a las condiciones de empleo y trabajo, el tiempo parcial aparece en términos globales de manera bastante negativa: el trabajo a TP implica una desventaja clara en todos los países, especialmente en el ámbito de las condiciones de empleo (y en particular en los países con menor tasa de TP). Las diferencias entre tiempo parcial y tiempo completo en cuanto a condiciones de trabajo son menores y en muchos casos no significativas: sólo en términos de intensidad percibida del trabajo hay una ventaja clara para los empleados a tiempo parcial. Donde sí hay una posición relativamente ventajosa de los empleados a tiempo parcial es en términos de posibilidades de conciliación de vida laboral y familiar: pero incluso en este sentido, la diferencia no es muy grande.

Capítulo 3

EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA. UNA PANORÁMICA

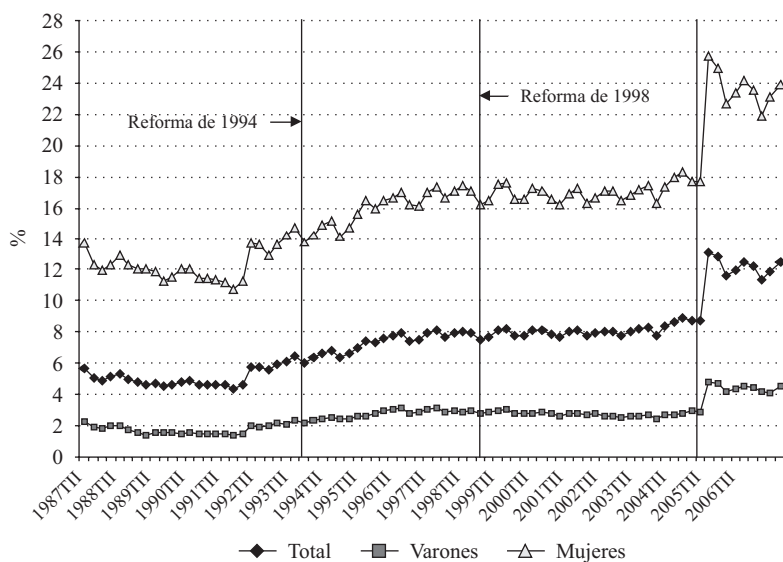
Una vez analizadas las características del trabajo a tiempo parcial en la Unión Europea, corresponde ahora entrar de lleno en el análisis del trabajo a tiempo parcial en España, un país como se ha visto, con un comparativamente bajo nivel de utilización del trabajo a tiempo parcial, aunque cada vez más próximo a los valores medios de la UE (15). Para ello en este capítulo se abordarán las características del empleo a tiempo parcial desde una aproximación agregada, para proceder en los capítulos siguientes a analizar con mayor detalle algunas de las características específicas como condiciones de trabajo, determinantes del trabajo a TP o salarios.

3.1. CRECIMIENTO MODERADO Y FEMINIZACIÓN

El primer elemento a señalar en lo que se refiere al trabajo parcial en España es que su relativa baja utilización ha ido acompañada de un proceso de aumento de su presencia en el mercado laboral, de forma que de ser una opción claramente marginal hace poco más de tres lustros, con valores inferiores al 5%, en la actualidad alcanzaría a algo más del 12% de la población ocupada. En lo que se refiere a los valores medios para ambos sexos, lo primero que llama la atención del análisis de la evolución de la tasa de empleo parcial en España, recogida en el gráfico 3.1, es la existencia de dos periodos de aumento claro de la tasa de empleo a tiempo parcial. El primero de ellos tiene lugar en la primera mitad de la década de 1990, coincidiendo con la crisis de 1993, donde la tasa de ocupación a TP prácticamente se multiplica por dos, pasando de poco más del 4% a algo menos del 8%. Este aumento se ve acompañado con un cambio de gran calado en la legislación que regula el con-

trato a tiempo parcial, con la finalidad expresa de: «Convertir el trabajo a tiempo parcial, tal como ocurre en los países de nuestro entorno, en factor que favorezca el incremento de las tasas de ocupación» (Exposición de motivos de la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación)¹³. Tres años más tarde se derogarían los aspectos de esta ley que afectaban a la menor protección social del trabajo a tiempo parcial en jornadas que se entendían como marginales (12 horas semanales/48 horas al mes). Por último, en 1998 el Real Decreto-ley 15/1998, resultado de «Acuerdo sobre el Trabajo a Tiempo Parcial y el Fomento de su Estabilidad», ajustará la normativa española a la Directiva Comunitaria 97/81/CE sobre la materia y supone un aumento de los derechos de los trabajadores a tiempo parcial (incluidos los derechos sociales).

Gráfico 3.1.—Tasa de ocupación a tiempo parcial 1987-2006



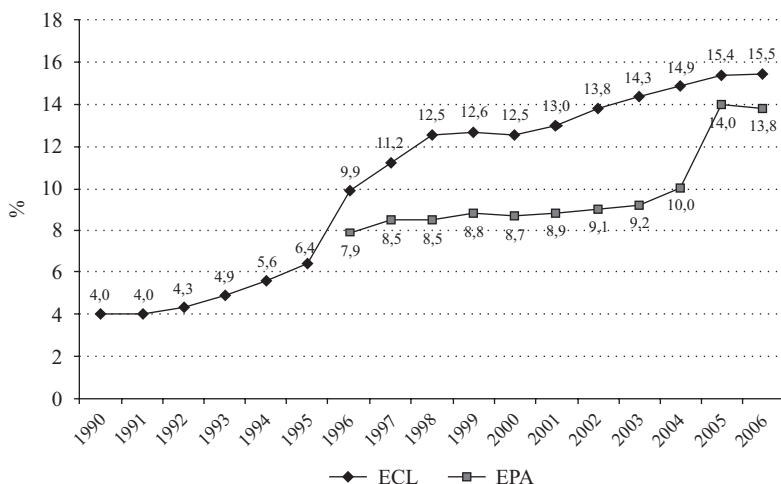
Fuente: EPA y elaboración propia.

¹³ Entre los cambios contemplados en esta Ley se encuentra la posibilidad de cómputo anual de la jornada, la limitación de los derechos sociales de los trabajadores con jornadas inferiores a 12 horas semanales o 48 horas mensuales a las contingencias de accidentes de trabajo, asistencia sanitaria, FOGASA y prestaciones por maternidad, el cómputo de los derechos de pensiones a partir exclusivamente de las horas o días efectivamente trabajados, etcétera (art. 4 Ley 10/1994, BOE 23/5/1994).

El segundo periodo de aumento se produce justo una década más tarde, pasando la tasa de ocupación a TP del 8-9% al 12%. Desafortunadamente este salto coincide con un cambio en la metodología de la Encuesta de Población Activa, que nos impide conocer hasta qué punto el mismo recoge una alteración efectiva del recurso al trabajo a tiempo parcial en ese momento, o simplemente una mejor capacidad para capturar relaciones laborales a tiempo parcial que hasta entonces pasaban desapercibidas a los mecanismos estadísticos. El hecho de que el salto se produzca coincidiendo con el primer trimestre de 2005, precisamente cuando entra en vigor la nueva EPA, nos hace inclinarnos en favor de esta segunda interpretación.

En todo caso, esta constatación no nos debe llevar a pensar en que esa tendencia de aumento de la tasa de trabajo a tiempo parcial es tan sólo el resultado de un efecto estadístico. Cuando comparamos la evolución de la tasa de empleo a TP según la EPA y de acuerdo a la Encuesta de Coyuntura Laboral, ECL, una encuesta trimestral realizada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a establecimientos productivos y no a personas, se observa (gráfico 3.2) que, si bien los valores son distintos, algo por otra parte lógico si tenemos en cuenta la diferente naturaleza de las encuestas, ambas reflejan una tendencia similar, es más, parece que el cambio de la EPA de 2005 permite capturar mejor esta realidad laboral, ya que tras éste los índices de trabajo a tiempo

Gráfico 3.2.—Tasa de trabajo a TP, asalariados, ECL y EPA



Fuente: ECL, EPA y elaboración propia.

parcial de la EPA se acercan a los de la ECL. Puesto que la ECL se dirige exclusivamente a empresas con asalariados, la variable de la EPA que hemos representado en el gráfico 3.2 es la tasa de trabajo a TP de los asalariados, que es algo más de un punto superior a la tasa de trabajo a tiempo parcial total representada en el gráfico 3.1, lo que indicaría que la tasa de trabajo parcial en autónomos es menor que en empleados, un resultado que, por otra parte, no resulta sorprendente.

Como se ha señalado, detrás del primero de los saltos en utilización del empleo a TP se encuentra un cambio significativo, aunque de corta vigencia, de la normativa que regulaba esta modalidad de contratación. Pero el impacto de la regulación sobre el trabajo a TP no se limita a ese momento del tiempo. Como se puede apreciar en el cuadro 3.1 que recoge los principales hitos de la legislación laboral sobre trabajo a tiempo parcial en España, esta figura laboral ha tenido una regulación poco favorable, altamente cambiante y a menudo contradictoria¹⁴. En su comienzo, la obligación a cotizar a la seguridad social por la misma cuantía que en caso de jornada completa significa que esta modalidad de empleo se ve encarecida de forma significativa. Éste es sin duda un factor a tener en cuenta a la hora de explicar el bajo nivel de empleo a TP de partida. Es más, en la primera consideración que se hace al trabajo a TP en la Ley de Relaciones Laborales de 1976, la figura aparece vinculada a colectivos de difícil inserción o características especiales, y no como una figura más del ordenamiento laboral abierta a todos los trabajadores. Aunque posteriormente en el Estatuto de los Trabajadores se elimine la penalización en términos de cotizaciones sociales, esta limitación a colectivos concretos se mantiene (aunque sólo durante cuatro años más). Ello, al margen de su impacto real sobre la utilización del TP, es revelador de la concepción existente en el momento sobre el trabajo a TP como algo, en cierto modo «anormal», especial y específico para determinados colectivos.

Una vez eliminada la penalización y la limitación del trabajo a TP, el tercer elemento que ha caracterizado su (contradictoria) regulación es la consideración o no de la existencia de un límite máximo de jornada para poder considerar un contrato como de tiempo parcial. El punto de partida, recogido en el Estatuto de los Trabajadores, es un máximo de 2/3 de la jornada habitual, en 1984 se elimina esta restric-

¹⁴ En palabras de CRUZ VILLALÓN (2006): «en cada ocasión en la que se ha introducido algún tipo de reforma legislativa laboral, la primera materia sobre la que ha repercutido ésta ha sido la regulación correspondiente al trabajo a tiempo parcial» (p. 17) resultando en una legislación «aluvional en la que pueden encontrarse filosofías diferentes y, por lo tanto, en ocasiones contradictorias» (p. 19).

Cuadro 3.1
EVOLUCIÓN DE LA NORMATIVA SOBRE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA

Normativa	Características
Antes de 1976 no existía un marco regulador específico del empleo a TP.	La retribución estaba en función del tiempo trabajado pero la cotización a la Seguridad Social se hacía como si fuera empleo a tiempo completo, lo que supone una penalización del trabajo a TP.
Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales (BOE 21/4/1976)	«El Ministerio de Trabajo (...) con el objeto de facilitar la colocación y empleo efectivo de los trabajadores de más de cuarenta años, de los de capacidad laboral disminuida, de los que tengan a su cargo especiales responsabilidades familiares o de los jóvenes trabajadores que accedan a su primer empleo, dictará en cada caso normas sobre reservas de puestos de trabajo y regímenes de jornadas reducidas...» (art. 13).
Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE 14/3/1980)	— El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un número de horas inferior a los dos tercios de los considerados como habituales (al año, al mes o a la semana) en la actividad que se trate en el mismo periodo de tiempo (art. 12). — La cotización a la Seguridad Social se efectuará a razón de las horas o días realmente trabajados (art. 12). — En tanto persistan las actuales circunstancias de empleo, sólo pueden contratarse a tiempo parcial los trabajadores perceptores de prestación de desempleo: los que hubieran 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. (Disposición Transitoria Tercera.)
Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE 4/8/1984)	— Se abre a todos los colectivos. — Se incorpora la posibilidad mediante convenio de transformar contratos de TC a TP. — Se elimina la posibilidad de contemplar la limitación de los 2/3 de jornada en términos anuales para diferenciar este contrato del contrato de fijo discontinuo.
R.D. 1991/1984, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial. (BOE. 27-11-02)	— Se considera jubilación parcial la iniciada después del cumplimiento de los 60 años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada o no con un contrato de relevo. — El trabajador concertará, previo acuerdo con su empresa, un contrato a tiempo parcial, reduciendo la jornada de trabajo y el salario un 50%

Cuadro 3.1

EVOLUCIÓN DE LA NORMATIVA SOBRE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA (Continuación)

Normativa	Características
Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación (BOE 23-05-1994)	— El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos periodos de tiempo (art. 4.1). — En el supuesto de trabajadores cuya prestación efectiva de servicios sea inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes, los derechos de protección social sólo incluirán las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por contingencias comunes y Fondo de Garantía Salarial y la prestación económica correspondiente a los periodos de descanso por maternidad (art. 4.3).
Ley 42/1994, de 31 de diciembre, sobre medidas administrativas y de orden social (BOE 31/12/1994)	— Se da nueva redacción a la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, para permitir la contratación a tiempo parcial en todos los supuestos de contratación previstos en los artículos 15 (contratos por tiempo definido) y 17.3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.
R.D. 489/98, de 27 de marzo, por el que Desarrolla, en materia de Seguridad Social, la Ley 63/1997, de 26 de diciembre de 1997, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo, en relación con los contratos de trabajo a tiempo parcial, y modifica otros aspectos del régimen jurídico aplicable a los trabajadores a tiempo parcial.	— Los trabajadores que hayan sido contratados a tiempo parcial con una duración de su prestación de servicios inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho horas al mes quedarán protegidos, a partir de la entrada en vigor del presente Real Decreto, y cualquiera que fuese la fecha de celebración del contrato, frente a la totalidad de situaciones y contingencias que se hallen previstas con carácter general en el respectivo régimen de la Seguridad Social en el que figuren encuadrados, como el resto de trabajadores a tiempo parcial, en los términos y condiciones establecidos en los artículos y disposiciones siguientes.

Cuadro 3.1

EVOLUCIÓN DE LA NORMATIVA SOBRE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA (Continuación)

<i>Normativa</i>	<i>Características</i>
R.D. 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. Compromisos establecidos a escala europea en el Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, concluido el 6 de junio de 1997 por la UNICE, el CEEP y la CES e incorporado, para su aplicación, a la Directiva 97/81/CE, del Consejo, de 15 de diciembre	— 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% de la jornada a tiempo completo establecida en el Convenio Colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal. (art. 1). — Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo [art. 1.40)]. — La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral [art. 1.4e)]. — El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador (y sólo si tiene contrato indefinido) [art. 1.5b)] sin exceder del 15% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato (30% si así lo contempla el convenio). — La protección social derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial se regirá por el principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial al trabajador a tiempo completo (art. 2) sin menoscabo de la aplicación del principio de proporcionalidad.
Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE 31/12/98)	— Podrán acogerse a los beneficios establecidos para el programa del fomento del empleo estable las empresas que contraten indefinidamente, y de acuerdo con los requisitos y condiciones que se señalan en esta norma, a trabajadores desempleados, inscritos en la Oficina de Empleo e incluidos en algunos de los colectivos siguientes: a) Jóvenes menores de treinta años. b) Desempleados inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante doce o más meses. c) Desempleados mayores de cuarenta y cinco años. Los beneficios serán de aplicación a la contratación indefinida tanto si se realiza a jornada completa como a tiempo parcial (Disposición adicional cuadragésima tercera. Programa de Fomento del Empleo estable para 1999. Primero. Ámbito de aplicación).

Cuadro 3.1
EVOLUCIÓN DE LA NORMATIVA SOBRE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA (Continuación)

<i>Normativa</i>	<i>Características</i>
Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE 10/7/2001)	— 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 a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. — Los convenios colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior podrán establecer un porcentaje de horas complementarias, que en ningún caso podrá exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo. — Se flexibiliza el contrato de relevo: entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 85% de la jornada de trabajo y el salario.
Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE 31/12/2001)	Artículo 166. Jubilación parcial. 1. Los trabajadores que hayan alcanzado la edad ordinaria de jubilación y reúnan los requisitos para causar derecho a la misma, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. 2. Asimismo, los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en cinco años, como máximo, a la exigida con carácter general, podrán acceder a la jubilación parcial, en las condiciones previstas en el apartado 6 del artículo 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. 3. El disfrute de la pensión de jubilación parcial en ambos supuestos será compatible con un puesto de trabajo a tiempo parcial.»
Ley 40/2007, de 4 de noviembre, de medidas en materia de Seguridad Social (BOE 5/12/2007)	Se supedita la jubilación parcial al cumplimiento de 61 años, con una antigüedad en la empresa de seis y un periodo de cotización de 30. Se ajustan los porcentajes de reducción máxima y mínima de jornada y se introduce la necesidad de que la base de cotización del trabajador relevista no se inferior al 65% del que pasa a jubilación parcial.

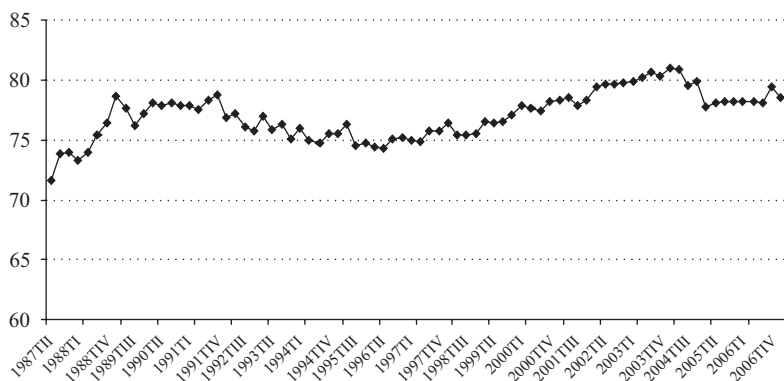
ción, en 1998 se reintroduce tomando como límite el 77% y en 2001 se vuelve a eliminar.

El cuarto elemento tiene que ver con el nivel de protección de los trabajadores a TP, que se reduce para aquellos con jornadas inferiores a 12 horas semanales (48 mensuales) en 1994, para volverse a equiparar a los trabajadores a TC (salvo servicio doméstico) cuatro años más tarde como resultado de la aprobación de una directiva europea al respecto.

En definitiva el cronograma normativo sería: despenalización en términos de costes pero con limitaciones en jornada y colectivos «contratables» en 1980, normalización en materia de personas susceptibles de contratación a TP en 1984, desprotección para jornadas muy cortas y eliminación de restricciones de jornada en 1994, reintroducción de las limitaciones en 1998 (y eliminación de la desprotección para jornadas muy cortas) y eliminación, por ahora definitiva, en 2001. Junto con ello, probablemente otro elemento a resaltar sean los distintos cambios a los que se ha sometido la regulación de las denominadas horas complementarias, que serían el equivalente de las horas extraordinarias de los trabajadores a TC, al estar estas expresamente prohibidas para este colectivo (art. 12 del Estatuto de los Trabajadores) ¹⁵.

Pero el gráfico 3.1, además de reflejar la creciente importancia del trabajo a TP en España, permite observar de forma clara, mediante la comparación de las tasas de trabajo a tiempo parcial de hombres y mujeres, el hecho comentado en los dos capítulos anteriores del desproporcionadamente mayor uso de esta figura laboral por parte de las mujeres. Más aún, como se puede apreciar en el gráfico 3.3, que recoge el que se podría denominar índice de feminización del trabajo a tiempo parcial, definido como el porcentaje del empleo a tiempo parcial ocupado por las mujeres, los últimos 20 años no muestran signos de corrección de la tasa de feminización del trabajo a TP, más bien todo lo contrario, con valores al final del periodo superiores a los valores existentes al principio del mismo y que indican que prácticamente el 80% del empleo a TP lo desarrollan mujeres. En el gráfico 3.3 también se puede observar un ligero comportamiento cíclico de este índice, como si en los periodos de destrucción de empleo éste recayera de forma desproporcionada en este colectivo. Este resultado, que, como se vio en el capítulo anterior, comparte España en mayor o

¹⁵ Las horas complementarias sólo pueden ser realizadas por trabajadores a TP con contrato indefinido y previo pacto escrito (art. 12.5 del Estatuto de los Trabajadores).

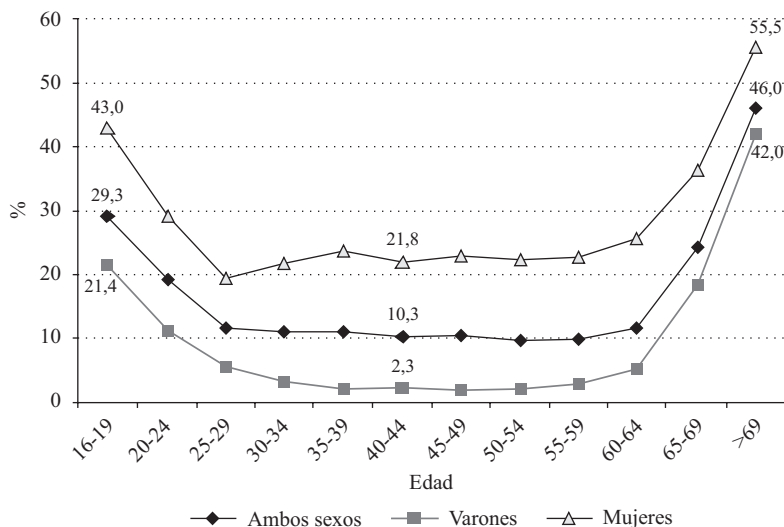
**Gráfico 3.3.—Empleo a tiempo parcial femenino como % del total:
1987-2006**

Fuente: EPA y elaboración propia.

menor medida con el resto de los países de la UE, responde tanto a factores que podríamos considerar de oferta, como el reparto de las obligaciones domésticas y de atención a otras personas dentro del hogar (tradicionalmente, especialmente en España, un campo de especialización femenina), como a factores de demanda como es el mayor recurso a este tipo de organización del trabajo por parte de sectores con una tradicional mayor presencia de mujeres, tal y como se verá más adelante.

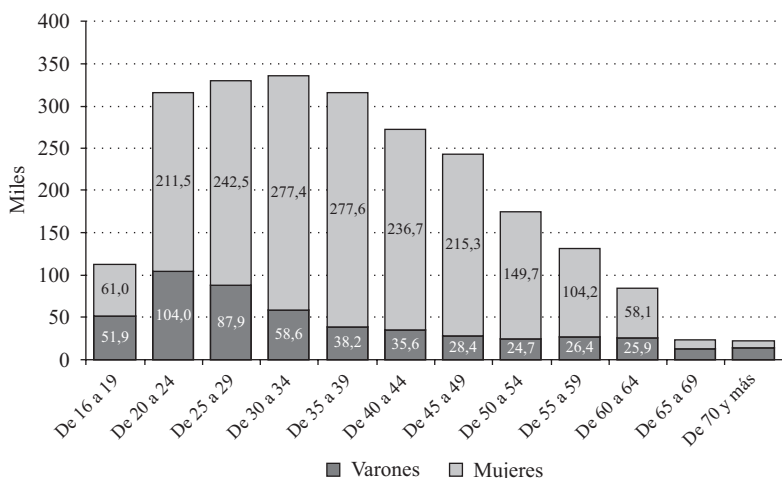
3.2. DISTRIBUCIÓN POR EDADES

Tras su moderado crecimiento y alto nivel de feminización, el tercer elemento a señalar en este repaso del trabajo a TP en España es su fuerte polarización en términos de distribución por edades. Cuando se calculan las tasas de trabajo a tiempo parcial por edades (gráfico 3.4), se observa claramente que el trabajo a tiempo parcial se concentra, en términos relativos, esto es, teniendo en cuenta el empleo de cada cohorte de población, bien en los primeros años de la vida laboral, bien en los últimos. De este modo, la tasa de trabajo a tiempo parcial del colectivo de edad más joven (16-19 años) alcanza el 29,3%, mientras que en la cohorte de mayor edad (70 y más años) se sitúa en el 46%, por contra, en los años centrales de la vida laboral (40-44 años), la tasa media cae al 10%.

Gráfico 3.4.—Tasa de trabajo a tiempo parcial por sexo y edad (2006)

Fuente: EPA y elaboración propia.

Obviamente, como las tasas de actividad a edades tempranas y tardías son muy bajas, en términos de aportación de las distintas cohortes al total de trabajo a tiempo parcial los resultados son diferentes. Como se puede apreciar en el gráfico 3.5, en términos absolutos el mayor número de trabajadores a tiempo parcial se encuentra en las cohortes poblacionales comprendidas entre los 20 y 40 años (más de trescientos mil trabajadores por cada una de las cuatro cohortes entre estas edades), reduciéndose la aportación de cada cohorte al total de trabajo a tiempo parcial de forma paulatina hasta situarse en ochenta y cuatro mil trabajadores a TP en la cohorte previa a la jubilación. También es interesante señalar el distinto comportamiento según sexos, ya que mientras que el número de trabajadoras a TP que aportan las cohortes más jóvenes de mujeres crece hasta los 30-34 años, para caer desde entonces, entre los hombres el máximo se alcanza para la segunda cohorte poblacional contemplada en el gráfico (20-24), cayendo a partir de entonces hasta estabilizarse en las cohortes entre 50 y 64 años. Entre aquéllos con edades comprendidas entre los 65-69 años el trabajo a tiempo parcial masculino se iguala en términos absolutos al femenino, pasando a ser ligeramente superior en el último tramo de edad, si bien en este caso estamos hablando de tan sólo catorce mil trabajadores varones (frente a ocho mil mujeres).

Gráfico 3.5.—Trabajadores (miles) a tiempo parcial según cohorte de edad y sexo. 2006

Fuente: EPA y elaboración propia.

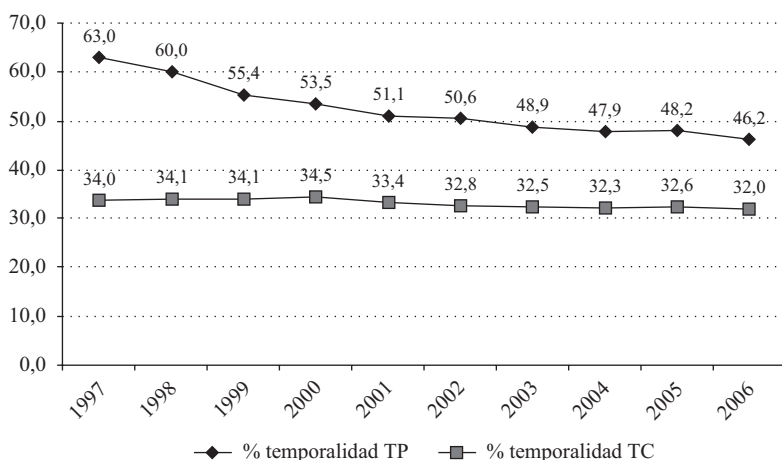
Los datos anteriores parecen indicar que mientras para los varones el trabajo a tiempo parcial es una actividad que se desarrolla preferentemente en el periodo de formación, una actividad que se compagina con los estudios y que con el paso del tiempo se sustituye por un trabajo a tiempo completo, para las mujeres (como género y no de forma individual) es una forma más o menos permanente de inserción laboral. En todo caso esta lectura se plantea en términos de hipótesis, ya que la naturaleza de los datos no nos permite saber si son las mismas mujeres las que mantienen su (o sus) trabajos a TP a lo largo de su ciclo vital, o si por el contrario, detrás de los valores de cada una de las barras del gráfico 3.5 se encuentran distintas personas que entran en el trabajo a TP provenientes de trabajo a TC para luego volver a incorporarse a éste pasado unos años. Más adelante, recurriendo a distintos análisis longitudinales que siguen la trayectoria laboral de los trabajadores a tiempo parcial a lo largo del tiempo, intentaremos responder a esta cuestión. En todo caso, estos resultados llaman la atención sobre la heterogeneidad del trabajo a TP, ya que las circunstancias detrás del trabajo a TP en edades tempranas, coincidentes con las primeras experiencias de inserción en mercado laboral, o muy tardías, como el trabajo a tiempo parcial de personas una vez superada la edad normal de jubilación, probablemente sean muy distintas de aquellas otras que rodean al trabajo a TP en los años centrales de la vida laboral.

3.3. TIPO DE CONTRATACIÓN

La cuarta cuestión a tratar en este repaso de las características del trabajo a tiempo parcial tiene que ver con el tipo de contrato y la importancia que la contratación por tiempo definido tiene en los trabajos a tiempo parcial en comparación con los trabajos a tiempo completo. Esta cuestión es especialmente importante en la medida en que en todas las encuestas a trabajadores sobre atributos deseables en un trabajo la estabilidad en el empleo aparece como uno de los factores más apreciados, en muchos casos por encima del salario ¹⁶, de forma que éste sería uno de los ámbitos a mejorar si se quisiera, como así aparece en numerosos documentos de la Comisión Europea, convertir el trabajo a tiempo parcial en una opción atractiva de empleo a largo plazo. Esta cuestión también es importante puesto que no es infrecuente encontrar en la literatura sobre cambios en el mercado de trabajo (Bentolila y Dolado, 1994) referencias al trabajo parcial como una mecanismo de conseguir flexibilidad laboral por parte de las empresas en mercados laborales rígidos, de forma que el trabajo a tiempo parcial se utilizaría, al menos en parte, como un sustituto de la contratación por tiempo determinado en aquellos países donde ésta estuviera sujeta a una legislación rígida y los costes de despido fueran elevados.

El gráfico 3.6 recoge la evolución de la tasa de precariedad, entendida como trabajadores con contratos temporales con respecto al empleo asalariado total, en las modalidades de trabajo a tiempo completo y trabajo a tiempo parcial. El análisis del mismo permite extraer dos conclusiones claras. En primer lugar las tasas de precariedad son sensiblemente mayores en los contratos a tiempo parcial en comparación a los contratos a tiempo completo. La segunda conclusión tiene que ver con la sensible tendencia de reducción en la tasa de precariedad en el caso del trabajo a tiempo parcial. Mientras que en 1997 la tasa de temporalidad del trabajo a TP prácticamente doblaba la tasa de temporalidad, ya de por sí alta, de los trabajadores a tiempo completo, en 2006 la diferencia se había recortado en algo más de la mitad: 46%

¹⁶ Así, por ejemplo, de acuerdo con los resultados obtenido por el *International Social Survey Program* de 1997 (CLARK, 1998), el 55,3% de los trabajadores encuestados en un conjunto de 26 países mayoritariamente de renta alta consideraban que la seguridad era un factor muy importante a la hora de evaluar un empleo, frente al 20% que señalaban como más importante tener unos ingresos elevados. De la misma forma, de acuerdo con el Eurobarómetro 56.1 de 2001, en la UE (15) la seguridad volvía a aparecer como el ítem más apreciado, con un 58%, frente al salario con un 32%. En el caso de España, con un 65%, la diferencia a favor de la seguridad era todavía más acusada.

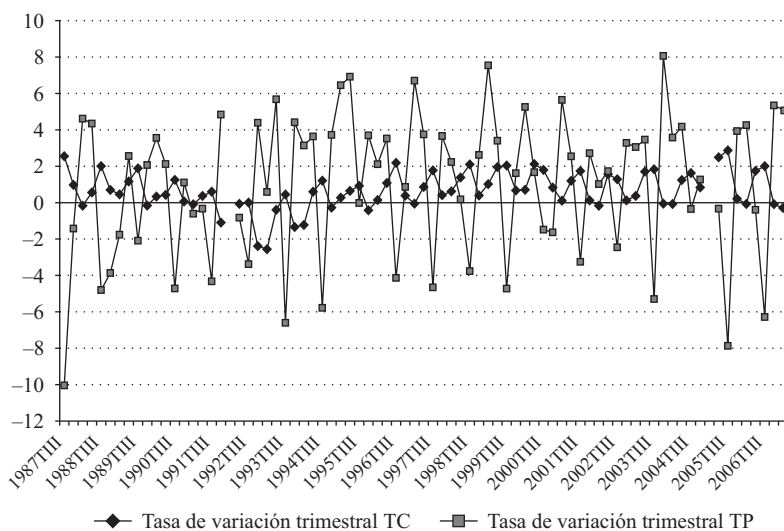
Gráfico 3.6.—Índice de temporalidad en trabajo a tiempo parcial y tiempo completo

Fuente: ECL y elaboración propia.

frente a 32%. Esta mayor tasa de reducción del índice de precariedad en el trabajo a tiempo parcial, de mantenerse en el futuro, eliminaría el diferencial de precariedad entre ambos tipos de jornada en 2015, con una tasa de 30% ¹⁷.

Esta rápida reducción de la tasa de precariedad de los contratos a tiempo parcial es especialmente llamativa si consideramos que en España el empleo a tiempo parcial está sometido a unas fluctuaciones estacionales mucho más intensas que el empleo a tiempo completo. Como se puede apreciar claramente en el gráfico 3.7, durante todos los años entre 1987 y 2006, sin excepción, coincidiendo con el verano, en el tercer trimestre del año se produce de forma sistemática una reducción significativa del empleo a tiempo parcial que en muchos casos implica caídas superiores al 4%.

¹⁷ La estimación es el resultado de proyectar hacia el futuro la tendencia reflejada por la tasa de precariedad de los contratos a tiempo parcial y a tiempo completo durante el periodo 1997-2006: $y = -1,7295x + 61,994$ $R^2 = 0,9012$ para el tiempo parcial e $y = -0,2666x + 34,678$ $R^2 = 0,8159$, para el tiempo completo, donde y es la tasa de precariedad en $t+1$ y x la tasa de precariedad en t . En la medida en que el *Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo* haya alterado esta tendencia, el resultado de esta proyección se verá también afectado, no habiendo transcurrido suficiente tiempo como para poder conocer cuál es la nueva tendencia.

Gráfico 3.7.—Tasa de variación trimestral del trabajo a tiempo completo y tiempo parcial *

* Nota: Para facilitar la lectura se han excluido los valores correspondientes al TP del 1.º tr. de 1992 (aumento del 24%) y del 1.º tr. de 2005 (aumento del 51%) coincidiendo con el cambio de metodología de la EP.

Fuente: EPA y elaboración propia.

Por el contrario, el primer y/o cuarto trimestre del año, según los casos, coincide con ganancias muy significativas de empleo a tiempo parcial que, de nuevo, frecuentemente superan el 4%. Estas significativas fluctuaciones, especialmente cuando se compara con el comportamiento mucho más plano del empleo a tiempo completo, que salvo la crisis de 1993 se mantiene en valores positivos (o como mucho nulos) y con aumentos que no superan en ningún caso el 2%, seguramente asociadas al comportamiento cíclico de la demanda, especialmente de servicios (trabajadores de refuerzo en campañas de Navidad y rebajas, etc.) hace si cabe más meritorio la reducción de la temporalidad experimentada en la última década.

Como información complementaria sobre el tipo de contrato utilizado en la contratación de trabajadores a jornada parcial en comparación con los trabajadores a jornada completa, en el cuadro 3.2 se reproduce la modalidad de contrato utilizada en la contratación de uno y otro tipo de trabajadores en 2006. Para la mejor interpretación de los datos se ha optado por presentar, en vez de los valores absolutos de contratos (un total de 18,5 millones, 14,1 a tiempo completo y

4,2 a tiempo parcial) correspondientes a cada modalidad, un índice de «concentración», definido como el cociente entre el porcentaje que cada tipo de contrato a TP supone en el conjunto de contratos de ese tipo (obra o servicio, indefinido ordinario, etcétera) y el peso que los contratos a tiempo parcial tienen en el conjunto de contratos. De esta forma, un índice superior a la unidad significaría que ese tipo concreto de contrato se está utilizando más en la contratación a TP de lo que le correspondería dado el peso de los contratos a TP en el total de contratos, por el contrario valores inferiores a la unidad reflejarían una menor utilización que la proporcional al peso de la contratación a TP.

Cuadro 3.2
ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN DE MODALIDADES
DE CONTRATOS (2006)

	<i>Jornada parcial</i>	<i>Jornada completa</i>	<i>Fijos discontinuos</i>
Indefinido ordinario	0,91	0,87	17,35
Indefinido fomento empleo	1,08	0,89	9,88
Minusválidos	0,96	0,99	3,18
Obra o servicio	0,93	1,03	—
Eventual circunstancias de la producción	1,07	0,99	—
Interinidad	1,31	0,92	—
Temporal minusválidos	0,79	1,07	—
Temporal de inserción	0,69	1,10	—
Relevo	0,90	1,04	—
Jubilación parcial	4,39	—	—
Sustitución por jubilación 64 años	—	1,31	—
Prácticas	0,66	1,11	—
Formación	—	1,31	—
Otros contratos	—	1,31	—
Total contratos iniciales	1,01	1,00	0,87
Convertidos en indefinidos	0,79	1,04	3,03
Total contratos	1,00	1,00	1,00
Pro memoria: Total contratos	18.526.772	4.222.991	14.171.600
			132.181

Fuente: INEM y elaboración propia.

De la observación del cuadro 3.2 se deduce que excluyendo aquellas modalidades de contratación que afectan específicamente a la contratación a tiempo parcial, como la jubilación parcial, sólo los contratos de interinidad muestran una destacable mayor presencia relativa en la contratación a tiempo parcial, mientras que en el lado opuesto llama la atención el bajo peso de la contratación en prácticas. En lo

que se refiere a contratos indefinidos destaca el bajo uso relativo del recurso a la conversión de contratos en indefinidos, mientras que la modalidad de fomento del empleo se utiliza con una intensidad ligeramente superior a la que le correspondería, justo al contrario de lo que ocurre con los contratos a tiempo completo.

Por último, en el cuadro 3.3 se presentan los mismos indicadores, esta vez limitados a los contratos a tiempo parcial, pero calculados de forma independiente para hombres y mujeres, con la finalidad de saber si el comportamiento a la hora de elegir una u otra modalidad de contratación guarda alguna relación con el sexo de los trabajadores. A falta de un análisis más detallado, que permita saber si las diferencias en las modalidades de contratación están asociadas a una distinta distribución sectorial, ocupacional o por edades de las trabajadoras contratadas, el cuadro 3.3 muestra un comportamiento desigual en el uso de determinadas formas de contratación según sexo. Así, por ejemplo, la jubilación parcial muestra una mucha mayor incidencia en el caso de contratos a hombres que a mujeres, lo que probablemente se deba a que el trabajador substituido es del mismo género y a la baja tasa de

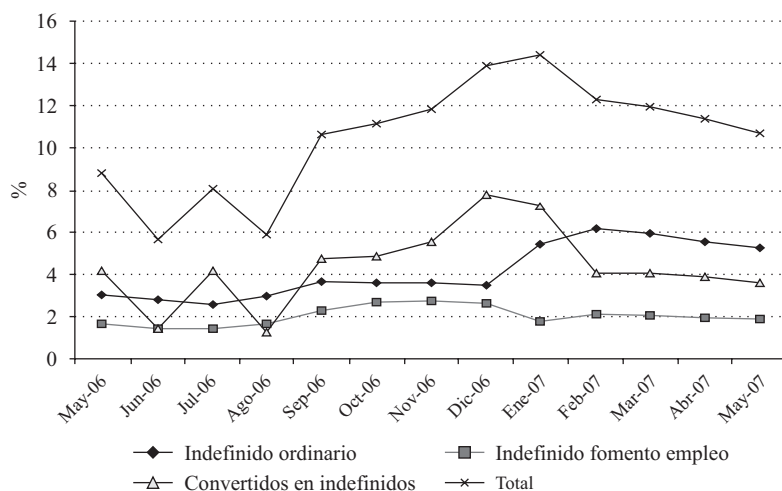
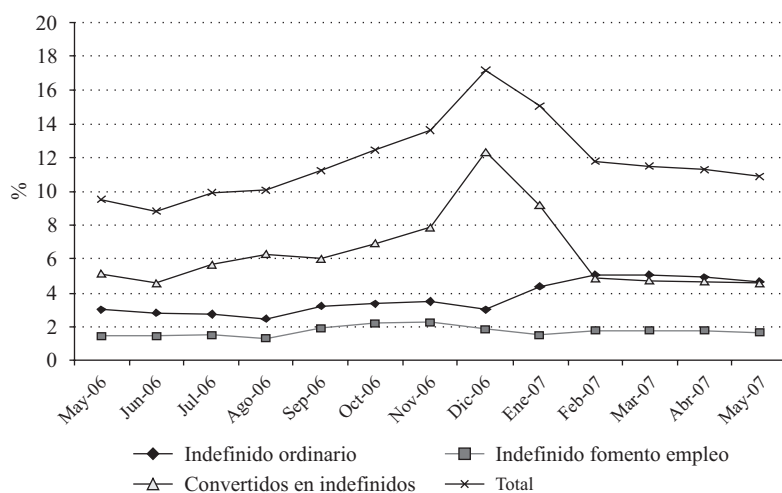
Cuadro 3.3
ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN DE MODALIDADES
DE CONTRATOS DE TIEMPO PARCIAL SEGÚN SEXO (2006)

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Indefinido ordinario	1,13	0,85
Indefinido fomento empleo	0,83	0,94
Minusválidos	1,04	1,06
Obra o servicio	0,86	1,16
Eventual circunstancias de la producción	1,21	0,95
Interinidad	1,01	1,05
Temporal minusválidos	0,91	0,86
Temporal de inserción	1,11	0,47
Relevo	0,95	1,12
Jubilación parcial	7,18	2,97
Sustitución por jubilación 64 años	—	—
Prácticas	0,64	0,62
Formación	—	—
Otros contratos	—	—
Total contratos iniciales	1,02	1,01
Convertidos en indefinidos	0,65	0,89
Pro memoria: Total contratos	1.423.477	2.799.514

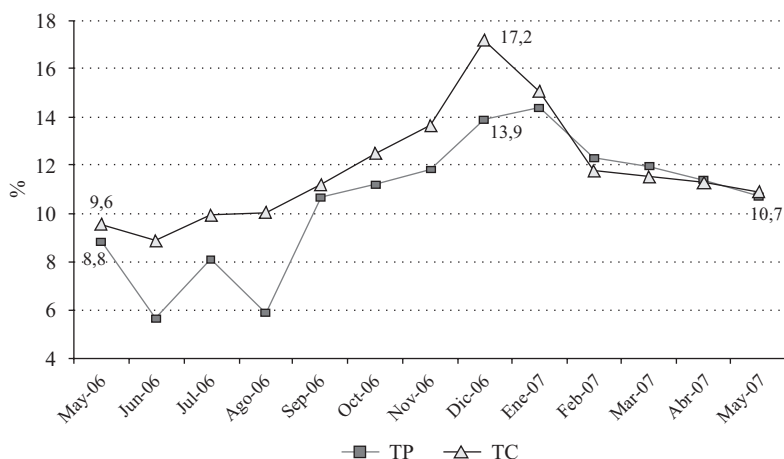
Fuente: INEM y elaboración propia.

actividad femenina en las edades próximas a la jubilación. Así mismo, la modalidad de contratación indefinida ordinaria está también claramente sesgada hacia los hombres (un 13% más de este tipo de contratos de lo que les correspondería dada su presencia en la contratación a TP, y un 15% menos en el caso de las mujeres). Otras diferencias reseñables son el mayor uso de los contratos eventuales por circunstancias de la producción en el caso de los hombres, y de obra o servicio en el de las mujeres.

Dado el énfasis de la política de empleo española en la reducción de la tasa de temporalidad del mercado de trabajo, se ha considerado oportuno analizar cuál ha sido el comportamiento más reciente de la contratación por tiempo indefinido tanto en el trabajo a tiempo completo como en el trabajo a tiempo parcial. Como es sabido, el *Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo* (BOE 14 de junio de 2006) contemplaba medidas extraordinarias para incentivar la conversión de contratos temporales en contratos indefinidos, de forma que el análisis de la evolución de mayo de 2006 a mayo de 2007 de los contratos indefinidos celebrados en cada una de las modalidades de jornada laboral nos permitirá apreciar el impacto de tales medidas. Los gráficos 3.8a y b recogen la evolución del peso de los contratos indefinidos en el conjunto de contratos celebrados entre los meses de mayo 2006 y mayo 2007, en sus categorías de indefinido ordinario, indefinido de fomento del empleo y convertidos en indefinidos, tanto en jornada completa como en jornada parcial, mientras que el gráfico 3.9 recoge el peso de los contratos indefinidos totales según sean a tiempo completo o tiempo parcial para facilitar su comparación. En ambos gráficos se puede apreciar cómo, mientras que el porcentaje de contratos indefinidos de fomento del empleo muestran un perfil relativamente plano, alrededor del 2% del total de contratos firmados, los contratos indefinidos ordinarios muestran una tendencia creciente, especialmente intensa en la contratación a tiempo parcial. En lo que se refiere a los contratos convertidos en indefinidos, en ambos casos se observa el impacto de las medidas de fomento de la conversión de contratos de temporales a indefinidos recogidas en el real decreto antes mencionado, alcanzando un máximo del 12% de los contratos a TP firmados en diciembre de 2006 y cerca del 4% de los contratos a tiempo parcial el último mes de vigencia del plan extraordinario para la conversión de empleo temporal en fijo (art. 3). En lo que a esto respecta, no parece que haya habido un «efecto resaca» importante, ya que en el mes de febrero el porcentaje de contratos temporales convertidos a fijos ya había recuperado los valores normales que tenía antes de la promulgación del Real Decreto-ley 5/2006.

Gráfico 3.8a.—Evolución de la contratación indefinida a Tiempo Parcial (mayo 2006-mayo 2007) (Porcentaje de contratos a TP)**Gráfico 3.8b.—Evolución de la contratación indefinida a Tiempo Completo (mayo 2006-mayo 2007) (Porcentaje de contratos a TC)**

Fuente: INEM y elaboración propia.

**Gráfico 3.9.—Evolución de la contratación indefinida según jornada
(mayo 2006-mayo 2007)**

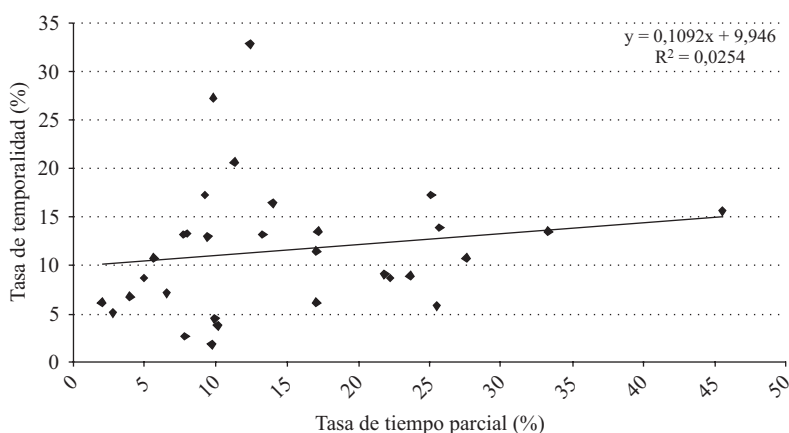
Fuente: INEM y elaboración propia.

Una vez estudiados el tipo de contrato utilizado en trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo es interesante, antes de pasar a la siguiente sección, retomar el debate sobre la existencia de sustitución entre contratos temporales y trabajo a tiempo parcial. Dada la peculiaridad de España en lo que se refiere tanto al alto nivel de temporalidad laboral como lo que se refiere a la baja tasa de trabajo a tiempo parcial es natural que se haya planteado la posibilidad de que ambos fenómenos estén relacionados, de forma que la baja tasa de trabajo parcial se explique, al menos parcialmente, por el elevado uso de trabajo temporal. Según esta hipótesis, las empresas, enfrentadas a la necesidad de reducir los costes de mano de obra y aumentar la flexibilidad laboral habrían primado la contratación temporal (facilitada por la reforma de 1984) frente a la alternativa del trabajo a TP. En todo caso, y previamente a cualquier análisis, puesto que como hemos visto más arriba, el trabajo a TP es en gran parte temporal, hay que tener en cuenta que siempre vamos a tener un alto grado de solapamiento entre ambas variables, ya que temporalidad y trabajo a tiempo parcial no son situaciones mutuamente excluyentes.

Una primera estrategia para contrastar si los datos apoyan esta interpretación es acudir a la comparación internacional y comprobar hasta que punto aquellos países con mayor presencia de trabajo a TP tienen simultáneamente una menor tasa de temporalidad. En el gráfi-

co 3.10 se recoge este ejercicio para 32 países europeos (UE, Noruega, Suiza, Turquía, Croacia e Islandia) para el conjunto de ocupados de más de 14 años, pudiéndose comprobar como aparentemente no existe relación entre ambas variables (es más, si algo muestra el gráfico es una muy leve relación positiva, como si los dos mecanismos se reforzaran). Este mismo resultado se obtiene cuando el ejercicio se realiza para los colectivos con mayor tasa de temporalidad (jóvenes entre 15 y 24 años) y para el colectivo con mayor tasa de trabajo a TP (mujeres). Por lo tanto, esta primera aproximación indicaría que, al menos internacionalmente, no parece que la estrategia de temporalidad y trabajo parcial sean estrategias sustitutivas, sino más bien complementarias ¹⁸.

Gráfico 3.10.—Tasa de tiempo parcial y tasa de temporalidad en Europa (2006)



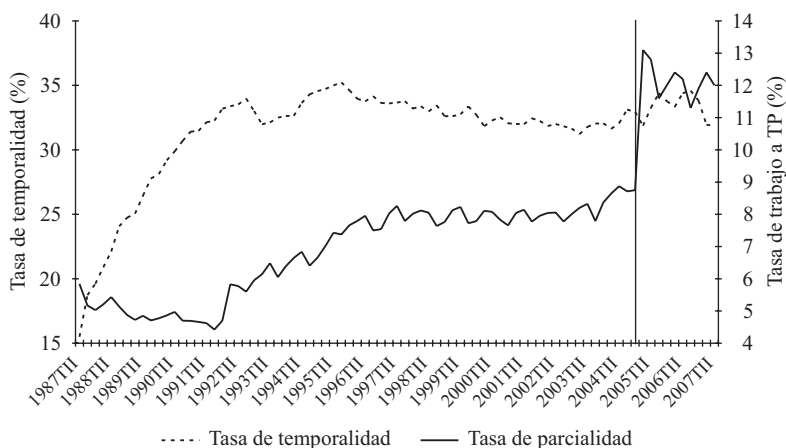
Fuente: Eurostat y elaboración propia.

Una segunda estrategia de contrastación es comprobar si, ya dentro de España, la evolución a lo largo del tiempo del trabajo a tiempo parcial y el trabajo temporal están relacionadas en forma alguna. Así, por ejemplo, si el aumento de la tasa de temporalidad fuera acompa-

¹⁸ Un análisis multivariante de la relación entre temporalidad y trabajo a tiempo parcial se puede encontrar en BUDELMEYER, MOURRE y WARD (2008), donde se encuentra cierta complementariedad entre empleo temporal y empleo a tiempo parcial. Este trabajo también recoge la existencia de una relación directa entre la protección al empleo a tiempo completo y el trabajo a TP.

ñado por una caída en la tasa de trabajo a TP, tal comportamiento podría indicar la existencia de estrategias sustitutivas de un tipo de contrato por otro por parte de las empresas españolas. Hay que señalar, en todo caso, que lo anterior podría producirse perfectamente por causas distintas a la señalada, simplemente por el distinto crecimiento de sectores en donde uno y otro tipo de contrato, por cualesquiera razones, tuviera distinta importancia. Con esta finalidad, el gráfico 3.11 recoge la evolución de estas dos variables, tasa de temporalidad y tasa de trabajo a TP, en el periodo 1987-2007. Recuérdese que en 2005 se produce un cambio metodológico en la EPA que explica el profundo aumento de la tasa de trabajo a TP, así y todo se ha optado por presentar toda la serie, y no sólo hasta 2004, para tener una mejor visión del conjunto del periodo.

Gráfico 3.11.—Tasa de temporalidad y tasa de trabajo a tiempo parcial. España 1987-2007



Fuente: EPA y elaboración propia.

Cuando tomamos el conjunto del periodo como un todo no se observa ninguna relación de sustitución entre ambas variables, aunque su descomposición en distintos subperiodos indica que en momentos concretos del tiempo sí ha podido acontecer una estrategia sustitutiva. Así, por ejemplo, en los primeros años del periodo, 1987-1991, el aumento de la temporalidad va acompañado por una caída del trabajo a TP, desde esa fecha (hasta 2005) el cambio de tendencia de la tasa de trabajo a TP va acompañado de una estabilización y posteriormente

una ligera caída de la tasa de temporalidad, por último, ya con la nueva EPA, la relación vuelve a ser claramente sustitutiva, aunque probablemente espuria, ya que recoge la incentivación de la transformación de los contratos temporales contemplada en el Real Decreto-ley 5/2006. Para complementar esta información gráfica en el cuadro 3.4 se recogen los índices de correlación simple de los distintos subperíodos señalados.

Cuadro 3.4
CORRELACIÓN ENTRE LA TASA DE TEMPORALIDAD
Y DE TRABAJO A TP: 1987-2007

	<i>Coficiente de correlación</i>
1987-2007II	0,437
1987-1991III	-0,859
1991III-2004	-0,307
2005-2007II	-0,642

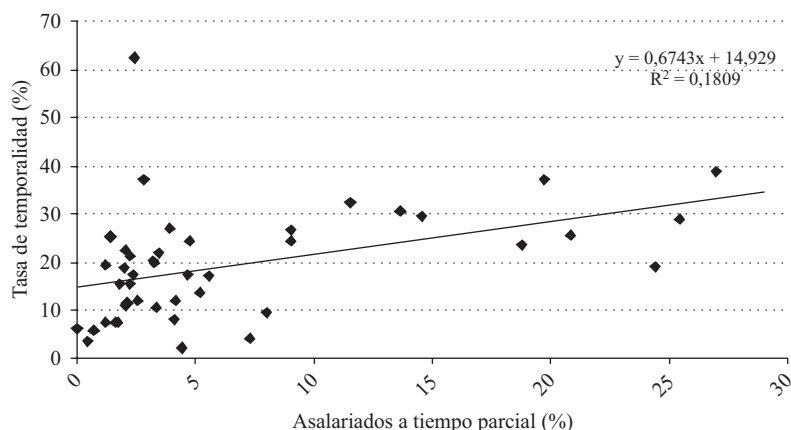
Fuente: EPA y elaboración propia.

La tercera estrategia de contrastación, consiste en analizar la relación entre ambas variables, temporalidad y trabajo a TP, en los distintos sectores de actividad con la finalidad, de nuevo, de contrastar si existe sustitución entre temporalidad y TP. Para ello en el cuadro 3.5 se reproducen las tasas de trabajo a tiempo parcial y las tasas de temporalidad de 44 sectores de actividad. El cuadro 3.5 también recoge el porcentaje de los trabajadores de cada sector que tienen a la vez contrato temporal y jornada a tiempo parcial (columna 3), la tasa de temporalidad de los trabajadores a tiempo parcial (columna 4), la tasa de «parcialidad» de los trabajadores con contrato temporal (esto es, el porcentaje de trabajadores temporales con jornada a TP, columna 5) y la correlación entre temporalidad y trabajo a tiempo parcial calculada a partir de los datos individuales de las empresas de la muestra (columna 6). Una primera observación de los datos pone de manifiesto que más que sustitución existe cierto solapamiento entre parcialidad y temporalidad. Impresión ésta que confirma el índice de Pearson, con un valor de 0,431. En esta misma línea, de la representación gráfica de estos valores recogida en el gráfico 3.12, que reproduce la relación entre tasa de temporalidad y tasa de trabajo a TP de los sectores contemplados en el cuadro 3.5, no se sigue la existencia de una estrategia de sustitución entre trabajo temporal y trabajo a TP, más bien todo lo contrario, al intuirse la existencia de cierto solapamiento entre ambos

Cuadro 3.5
INCIDENCIA DEL TRABAJO ASALARIADO A TIEMPO
PARCIAL Y TEMPORAL POR SECTORES DE ACTIVIDAD
ECONÓMICA (2002)

	Tiempo parcial (%)	Tempo- ralidad (%)	Tiempo parcial y temporales (%)	Tiempo parcial con contrato temporal (%)	Temporales a tiempo parcial (%)	R ²
Extracción de carbón, petróleo gas natural y minerales	1,4	25,2	0,5	36,6	2,0	0,031
Industria de productos alimenticios y bebidas	4,7	17,4	1,4	29,9	8,1	0,073
Industria textil	4,2	12,1	1,2	27,7	9,5	0,100
Industria de la confección y peletería	9,0	26,8	4,7	52,5	17,7	0,183
Industria del cuero y del calzado	3,9	27,0	1,7	43,3	6,3	0,074
Industria de la madera y el corcho	3,2	20,2	1,2	36,3	5,8	0,073
Industria del papel	1,2	7,6	0,5	39,5	6,3	0,133
Edición y artes gráficas	4,1	8,1	1,0	25,1	12,8	0,129
Coquerías, refino del petróleo y tratamiento de combustibles nucleares	0,0	6,3	0,0	—	0,0	—
Industria química	1,8	7,5	0,4	24,6	5,8	0,087
Industria de la transformación del caucho y materias plásticas	2,2	15,5	0,4	17,9	2,6	0,010
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	2,0	18,7	0,5	24,9	2,7	0,023
Metalurgia	2,1	11,4	0,9	43,7	8,0	0,149
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	2,1	22,5	0,7	34,5	3,2	0,042
Industria de la construcción de maquinaria y equipo metálico	2,4	17,5	0,8	31,4	4,3	0,057
Fabricación de maquinaria y material eléctrico	2,3	21,5	0,5	23,3	2,5	0,007
Fabricación de material electrónico	2,0	11,0	0,8	38,0	7,0	0,124
Fabricación de equipo e instrumentos quirúrgicos	1,6	7,5	1,3	82,8	17,8	0,366
Fabricación de vehículos de motor, remolques...	3,4	10,6	2,0	58,0	18,5	0,288
Fabricación de otro material de transporte	1,2	19,4	0,4	35,1	2,2	0,044
Fabricación de muebles y otras manufacturas	3,3	19,9	1,1	33,5	5,5	0,062
Producción y distribución de energía eléctrica, luz y agua	0,7	5,8	0,1	16,8	2,0	0,039
Captación, depuración y distribución de agua	3,4	22,0	1,2	35,4	5,5	0,061
Construcción	2,5	62,4	1,2	50,2	2,0	-0,040
Venta y mantenimiento de vehículos y combustibles	2,6	12,1	0,7	28,2	6,0	0,080
Comercio al por mayor	5,2	13,8	1,5	29,5	11,1	0,107
Comercio al por menor	24,4	19,1	7,2	29,4	37,7	0,150
Hostelería	20,8	25,5	8,0	38,5	31,5	0,153
Transporte y actividades anejas	5,6	17,3	2,6	45,7	14,8	0,183
Correos y telecomunicaciones	8,0	9,5	2,7	34,0	28,6	0,246
Intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones	0,4	3,7	0,1	24,3	2,9	0,072
Seguros y planes de pensiones	7,3	4,3	1,3	17,2	29,1	0,178
Actividades auxiliares a la intermediación financiera	4,4	2,3	0,6	13,3	25,3	0,157
Actividades inmobiliarias	13,7	30,7	5,1	37,3	16,6	0,057
Alquiler de maquinaria y equipo	2,8	37,1	1,4	48,6	3,7	0,041
Actividades informáticas	4,8	24,6	3,8	79,2	15,4	0,284
Investigación y desarrollo	1,8	15,5	1,8	100,0	11,6	0,317
Otras actividades empresariales	27,0	38,9	14,3	53,1	36,9	0,177
Educación	25,5	29,1	12,2	47,7	41,8	0,240
Actividades sanitarias y veterinarias, otros servicios sociales	9,0	24,3	4,6	51,3	19,0	0,198
Actividades de saneamiento público	11,5	32,4	5,8	50,4	17,9	0,139
Actividades asociativas	19,7	37,1	13,7	69,2	36,8	0,330
Actividades recreativas, culturales y deportivas	18,8	23,6	7,5	40,2	32,0	0,189
Actividades diversas	14,5	29,6	7,5	51,8	25,5	0,201
Total	10,9	26,6	4,8	43,6	18,0	0,136

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EES 2002.

Gráfico 3.12.—Relación entre el trabajo asalariado a tiempo parcial y temporal por sectores de actividad económica (2002)

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EES 2002.

tipos de trabajo, como si en su búsqueda de flexibilidad las empresas de los sectores examinados hicieran un uso simultáneo de ambas fórmulas, aunque con un mayor apego por la temporalidad. Este mismo resultado se mantiene *grosso modo* cuando se analiza la relación entre el peso del trabajo temporal a tiempo completo y del trabajo con contrato indefinido a TP en las distintas actividades, al no detectarse relación se sustitución alguna.

En esta misma línea, los índices de correlación entre trabajo a tiempo parcial y trabajo temporal en cada uno de los sectores de actividad recogidos en el cuadro 3.5 (columna 6) tienen en todos los casos valores positivos, con la única excepción del sector de la construcción, y en este caso el valor está muy próximo a cero. A tenor del valor alcanzado por el R^2 más bien parece que o no hay relación entre ambas variables (sólo en ocho sectores la correlación es superior a 0,2) o ésta no es muy intensa, estando el valor máximo en el ámbito de establecimiento en 0,366 (Fabricación de equipo e instrumentos quirúrgicos).

Por último, se ha procedido a estudiar la relación entre trabajo a tiempo completo temporal y trabajo a tiempo parcial total (tanto temporal como con contrato indefinido) expresado como porcentaje del empleo total, como forma de «limpiar» la relación entre ambas variables (temporalidad y trabajo a TP) del ruido que genera el hecho de que una parte importante de los trabajadores a tiempo parcial tengan

Cuadro 3.6
RECURSO AL TIEMPO PARCIAL POR RAMA DE ACTIVIDAD
(2007 1.º Trimestre)

	% empleo a tiempo parcial			% mujeres ocupadas
	Total	Varones	Mujeres	
Total	12,4	4,5	23,9	40,9
Agricultura, ganadería, caza y selvicultura	9,4	6,3	16,9	29,3
Pesca	9,2	1,9	40,7	18,8
Industrias extractivas	5,5	1,3	32,7	13,4
Industrias manufactureras	4,9	1,5	14,7	25,5
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	2,5	1	9,5	18,3
Construcción	2,4	1,2	22,8	5,7
Comercio, reparación de vehículos de motor,...	14,7	6,4	23,4	49,2
Hostelería	20	11,9	26,7	54,7
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6,4	2,8	18,1	23,6
Intermediación financiera	6,3	2,6	10,5	46,0
Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	18,2	6,4	30,2	49,7
Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	4,4	1,7	8,4	39,7
Educación	19,6	15,6	21,7	65,8
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	12,9	5,1	15,3	76,3
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad	21,4	15,1	27,8	49,5
Actividades de los hogares	50,9	12,3	54,8	90,7
Organismos extraterritoriales	35,4	—	74,5	47,2

Fuente: INE y elaboración propia.

contratos temporales. En este caso el análisis se ha realizado a partir de los datos de 11.876 establecimientos recogidos en la Encuesta de Coyuntura Laboral. En esta ocasión el resultado apunta a la existencia de una ligera relación de sustitución entre ambos tipos de trabajo, con un coeficiente de correlación de $-0,241$ ¹⁹.

Las cuatro estrategias seguidas: comparación internacional, análisis temporal, análisis de corte transversal de los sectores de actividad

¹⁹ Este resultado, en todo caso, hay que considerarlo con la mayor de las cautelas, ya que es posible que, al eliminar el solapamiento, estemos creando artificialmente el efecto sustitución (al eliminar los casos solapados, que son por definición casos de complementariedad, incrementas artificialmente el peso de la sustitución).

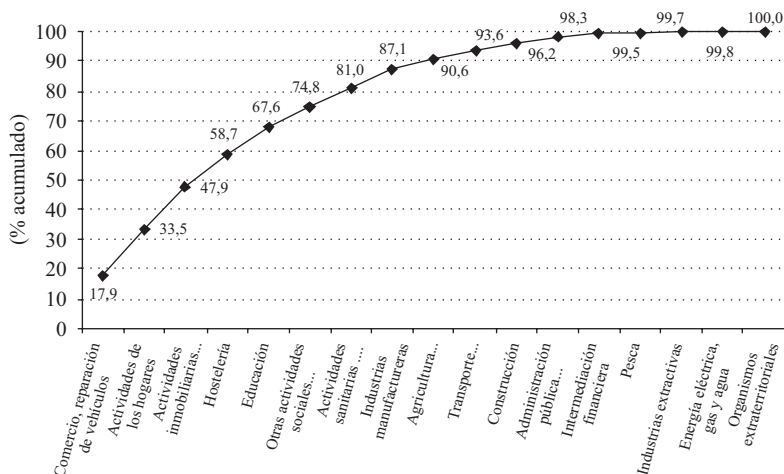
españoles y análisis de los establecimientos, apuntan en una misma dirección: ausencia de una estrategia de sustitución clara entre la intensidad del recurso al trabajo a tiempo parcial y la utilización de contratos temporales por parte de las empresas. Sólo cuando se adopta una perspectiva longitudinal y se descompone la evolución de ambos indicadores en varios periodos se observa la existencia de sustitución, no pudiéndose descartar, sin embargo, como ocurre en el periodo 2005-2007, que la misma responda a actuaciones específicas de política de empleo (la subvención a la conversión de contratos temporales en indefinidos de 2006). Lo mismo se puede decir cuando se analiza directamente el comportamiento de los establecimientos productivos sin tener en cuenta el trabajo a TP temporal como parte integrante de la estrategia de temporalidad, aunque en este caso la relación es sólo ligeramente sustitutiva. De esta forma, al menos provisionalmente, hay que concluir que los datos no apoyan la idea de que la escasa utilización de trabajo a tiempo parcial por las empresas españolas esté determinada solamente por las grandes facilidades existentes para contratar de forma temporal. Más bien parece que ambas estrategias se solaparían, de tal manera que temporalidad y trabajo a tiempo parcial se darían de forma simultánea y no sustitutiva. Como contrapunto, el único trabajo del que tenemos referencia que estudia, mediante encuesta directa a empresas qué factores estarían frenando la contratación a tiempo parcial *indefinido* en España, el estudio de Blanco *et al.* (2001), encuentra en la preferencia por el trabajo temporal a tiempo la principal razón aducida por las empresas, con un 37,7%, seguido por la preferencia por el trabajo a TP temporal con un 24,2%. En el capítulo 5, volveremos sobre esta cuestión en el marco del análisis multivariante de los determinantes de la contratación de trabajadores a TP por parte de las empresas españolas.

3.4. CONCENTRACIÓN SECTORIAL

Un quinto aspecto relevante para la cabal comprensión del trabajo a tiempo parcial en España es su distribución sectorial. En la medida en que sabemos que la actividad femenina se concentra en determinados sectores, fundamentalmente el sector servicios, y, puesto que las mujeres absorben más de las tres cuartas parte del trabajo a tiempo parcial, cabe prever que el trabajo a tiempo parcial también se concentrará en estos sectores. Por otro lado, algunas características del trabajo parcial que redundan en ganancias para las empresas son especialmente aplicables al sector servicios, por lo que, de nuevo, será espera-

ble que este sector de actividad concentre la mayor parte de los empleos a tiempo parcial. El cuadro 3.6, donde se recoge la tasa de empleo a tiempo parcial por rama de actividad es claro en lo que se refiere a la distribución del trabajo a tiempo parcial según tipo de actividad y la dominancia de las actividades de servicios. Como se puede ver en la curva de concentración del trabajo a tiempo parcial según sectores de actividad, que representa la aportación acumulada de los distintos sectores al empleo a TP, de mayor a menor (gráfico 3.13), un número limitado de sectores aportan la mayor parte del empleo a tiempo parcial ²⁰. Los dos sectores más intensivos en trabajo a TP: comercio y actividades de los hogares, aportan una tercera parte del trabajo a TP, mientras que si sumamos los cuatro siguientes: actividades inmobiliarias, hostelería, educación y otras actividades sociales y personales, seis sectores constituyen casi el 75% del empleo a TP total. Por contra, el resto de los sectores suman poco más del 25% restante, por ejemplo, en el sector manufacturero la tasa de trabajo a TP es tan sólo del 4,9%, y en la construcción del 2,4%.

Gráfico 3.13.—Curva de concentración del trabajo a tiempo parcial

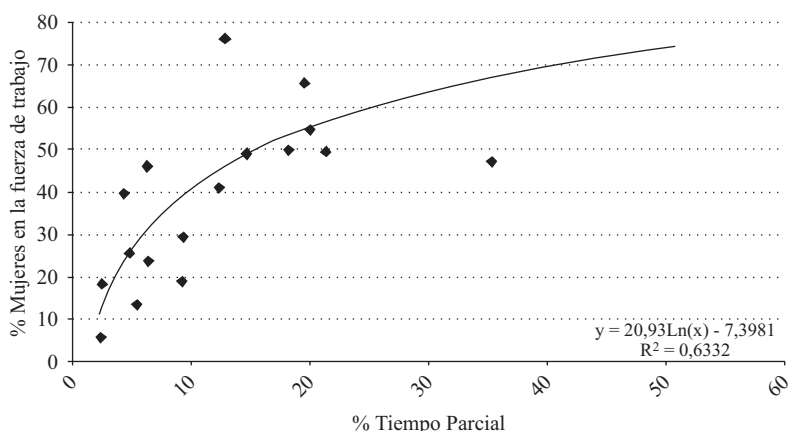


Fuente: EPA y elaboración propia.

²⁰ Con la finalidad de mejor interpretar el cuadro 3.6 y el gráfico 3.13 hay que recordar que las tasas de empleo a TP recogidas en el cuadro 3.6 son tasas de empleo a TP con respecto al empleo total del sector, mientras que la curva de concentración (gráfico 3.10) recoge la aportación de cada sector, ordenada de mayor a menor, al empleo a TP total.

Una vez más, la relación entre la importancia del trabajo a tiempo parcial en el sector de actividad y el grado de feminización de la fuerza de trabajo del mismo es notoria: como se puede observar en el gráfico 3.14 aquellos sectores de actividad con mayor presencia femenina coinciden de forma razonablemente ajustada con actividades con un mayor uso del trabajo a tiempo parcial.

Gráfico 3.14.—Recurso al trabajo a TP y % de mujeres en la fuerza de trabajo.
Sectores de actividad. España, 2006



Fuente: EPA y elaboración propia.

En el cuadro 3.6 se han resaltado aquellos sectores con una tasa de trabajo a TP mayor que la media, pudiéndose comprobar cómo en todos los casos corresponde a actividades de servicios. Este perfil coincide *grosso modo* con la distribución del trabajo a tiempo parcial en los Estados miembros de la UE, como se puede ver en el cuadro 3.7. Al igual que ocurre en España, los países de la UE muestran unas tasas mucho mayores de trabajo a TP en los sectores de servicios, especialmente en aquellos que se corresponden con la rúbrica de «otros servicios» en la clasificación CNAE que engloba servicios personales y actividades de los hogares. La principal diferencia entre la distribución sectorial de las tasas de trabajo parcial entre España y la UE estaría en la llamativa baja presencia del TP en el sector agrícola en España, con una tasa que no alcanza el 10%, la cuarta más baja de la UE (27). A modo de comparación, la tasa de trabajo a TP agrícola al-

Cuadro 3.7
TASA DE TRABAJO PARCIAL SEGÚN SECTORES DE ACTIVIDAD. UE (27), 2006

Sectores principales															Sectores minoritarios				
Agricul.	Ind.	Const.	Com.	Host.	Transp. y com.	Serv. y fin.	Serv. a empresas	Admón pública	Educ.	Salud y Serv. Soc.	Otros servicios	Pesca	Minería	Electr. gas y agua	Empleo doméstico				
AT	18,3%	10,7%	7,5%	29,3%	26,1%	12,3%	17,3%	30,0%	17,5%	29,3%	38,0%	31,0%	0,0%	2,8%	8,5%	81,2%			
BE	12,9%	10,6%	6,0%	25,2%	33,2%	12,7%	19,7%	19,3%	22,5%	27,7%	43,6%	29,6%	0,0%	9,7%	6,0%	80,9%			
BG	5,6%	0,7%	0,8%	2,2%	1,8%	1,7%	2,2%	3,4%	1,1%	1,9%	1,6%	7,6%	0,0%	0,0%	0,0%	18,9%			
CY	26,1%	6,2%	2,6%	7,8%	8,6%	6,4%	1,7%	13,2%	0,8%	15,8%	3,2%	14,8%	15,5%	8,9%	0,7%	1,2%			
CZ	4,0%	2,7%	1,7%	6,1%	5,7%	3,4%	6,0%	8,5%	4,0%	11,9%	7,1%	12,5%	0,0%	0,3%	2,2%	9,5%			
DE	22,9%	13,4%	10,5%	32,9%	39,0%	18,6%	19,1%	29,8%	18,1%	42,3%	39,1%	36,5%	15,5%	5,3%	7,8%	87,6%			
DK	21,4%	10,6%	5,2%	31,2%	53,2%	16,9%	13,5%	21,1%	13,1%	22,8%	39,4%	32,6%	7,7%	4,0%	10,3%	100,0%			
EE	11,7%	2,7%	2,8%	6,0%	11,2%	4,2%	9,7%	15,9%	6,4%	17,1%	10,8%	15,0%	13,6%	0,0%	0,5%	88,5%			
ES	9,7%	4,5%	2,5%	13,7%	19,1%	6,7%	6,5%	17,8%	4,5%	17,2%	13,3%	18,9%	11,3%	1,8%	4,3%	50,4%			
FI	19,2%	5,2%	5,1%	22,0%	29,6%	12,1%	10,4%	16,6%	5,6%	15,9%	14,3%	24,6%	16,2%	7,1%	2,5%	46,6%			
FR	13,3%	5,6%	5,9%	17,3%	23,8%	8,5%	13,0%	16,6%	18,0%	22,3%	28,9%	26,1%	18,3%	1,8%	7,6%	66,1%			
GR	11,5%	2,2%	2,6%	5,3%	8,1%	2,0%	3,0%	4,8%	2,1%	10,6%	3,2%	11,1%	3,7%	0,5%	0,0%	23,6%			
HU	4,9%	3,1%	2,3%	5,1%	5,9%	2,4%	3,1%	5,6%	3,3%	3,9%	4,0%	7,6%	7,0%	2,7%	1,0%	35,1%			
IE*	12,0%	8,6%	4,3%	30,9%	37,1%	13,2%	14,7%	18,7%	19,6%	66,6%	38,8%	33,1%	8,2%	3,9%	8,3%	57,7%			
IT	10,8%	6,9%	5,0%	14,1%	25,2%	7,1%	10,4%	21,4%	7,1%	10,7%	18,4%	26,1%	6,2%	6,4%	3,2%	59,8%			
LT	32,3%	3,1%	2,6%	7,2%	9,7%	8,2%	10,7%	7,9%	2,6%	14,4%	9,0%	11,8%	0,0%	0,0%	1,4%	18,3%			
LV	8,9%	4,7%	5,4%	14,6%	17,4%	8,2%	13,3%	20,1%	15,6%	24,9%	34,3%	28,7%	6,2%	9,7%	11,6%	89,0%			
LU	21,8%	2,6%	3,0%	4,5%	2,7%	2,0%	6,3%	3,0%	5,2%	4,9%	5,1%	13,5%	11,1%	1,6%	1,8%	53,1%			
MT	1,7%	6,0%	2,3%	10,7%	24,3%	4,2%	12,0%	11,3%	5,9%	12,8%	19,5%	16,6%	11,1%	1,3%	1,6%	59,8%			
NL	38,7%	27,0%	14,0%	51,1%	66,7%	33,7%	34,8%	39,8%	30,9%	58,3%	76,3%	58,7%	4,1%	21,3%	22,2%	98,6%			
NO	32,0%	12,3%	8,1%	38,0%	50,3%	18,2%	12,0%	21,7%	13,9%	32,0%	47,6%	35,5%	9,7%	12,4%	10,0%	77,8%			
PL	24,1%	3,9%	4,2%	10,1%	15,8%	4,1%	7,2%	12,0%	3,3%	10,0%	7,6%	14,6%	16,7%	0,9%	2,2%	47,8%			
PT	48,8%	2,8%	2,7%	6,7%	7,3%	4,8%	4,4%	9,7%	1,5%	7,2%	3,9%	9,0%	7,9%	2,3%	1,0%	52,9%			
RO	27,1%	0,6%	5,5%	2,6%	0,8%	1,8%	1,6%	3,0%	0,6%	1,1%	0,7%	5,8%	23,4%	0,4%	0,1%	42,4%			
SE	24,8%	10,4%	7,6%	27,0%	36,9%	16,1%	18,8%	20,6%	17,7%	32,7%	46,7%	33,5%	20,2%	2,7%	4,8%	40,7%			
SL	32,9%	4,4%	3,5%	7,1%	18,0%	5,6%	5,3%	10,2%	4,3%	7,0%	5,7%	15,7%	0,0%	0,0%	1,8%	73,0%			
SK	1,5%	1,1%	0,8%	3,5%	3,7%	1,4%	1,2%	4,6%	3,1%	6,3%	4,1%	9,3%	0,0%	0,4%	1,1%	6,0%			
UK	18,5%	9,3%	8,4%	38,7%	47,1%	13,1%	16,5%	20,3%	18,7%	37,7%	37,1%	34,9%	8,4%	5,7%	7,7%	55,7%			

Fuente: Eurostat y elaboración propia.

canza en Portugal (país con una tasa agregada de trabajo a TP similar a la española) el 49%.

Esta razonable similitud en la distribución de las tasas de trabajo a tiempo parcial por sectores se puede explicar por dos vías distintas y no necesariamente excluyentes. La primera de ellas sería la mayor tasa de feminización del empleo en esos sectores, y la mayor preferencia de las mujeres por el trabajo a tiempo parcial, en cuyo caso la distribución sectorial del trabajo a TP se explicaría por factores de oferta (preferencias de los trabajadores), aunque así y todo quedaría por explicar la mayor concentración de mujeres en esos sectores. Alternativamente se puede pensar que la similitud de los perfiles de actividad a tiempo parcial responde a que el trabajo a tiempo parcial no es igualmente adecuado para todos los sectores, de forma que serían factores de demanda (preferencia de las empresas), en última instancia relacionados con las características de los procesos productivos, los que explicarían la desigual presencia del trabajo a TP en los distintos sectores.

Con la finalidad de completar este análisis, el cuadro 3.7 reproduce las tasas de trabajo a tiempo parcial de la UE (27) en 16 sectores de actividad. Para facilitar su lectura, los sectores con un menor porcentaje de tiempo parcial se señalado con un doble marco, y en gris claro el segundo menor; en negro el sector con un mayor porcentaje de tiempo parcial y en gris oscuro el segundo mayor. Este sistema de presentar la información pretende permitir al lector apreciar de forma rápida la similitud, o diferenciación, de la distribución del empleo a TP por actividad económica en los 27 países de la UE. La coincidencia de colores en determinada columna marcaría similitud, la variedad, diversidad. En términos generales se puede decir que domina la similitud cromática en las columnas, aunque con espacio para la diversidad en la paleta de colores. Un ejemplo de ello es el sector agrícola, en donde las casillas en negro (mayor nivel de trabajo a TP) se mezcla con las casillas en blanco, que significaría valores intermedios. La columna de construcción, sin embargo, está mayoritariamente en blanco con marco (o en su caso gris claro), lo mismo que pasa, sólo que intercambiando la dominancia de colores, con la columna correspondiente a industria. Por contra, hostelería, salud y servicios sociales y otros servicios muestran mayoritariamente tonos negros o gris oscuro. En todo caso, la consistencia cromática dista de ser perfecta, lo que pone de manifiesto la existencia de diferencias significativas por países que reflejaría el papel de la idiosincrasia, ya sea normativa o cultural, de los Estados miembros.

Cuando se utiliza el coeficiente de variación como indicador de mayor o menor convergencia en tasas de trabajo a TP, los menores valores se obtienen para empleo doméstico y otros servicios (valores de 0,5), seguidos de construcción y agricultura (0,6). Mientras que la mayor divergencia se da en Electricidad, gas y agua y Minería, con coeficientes de variación superiores a la unidad.

3.5. CONCENTRACIÓN OCUPACIONAL

Un sexto elemento que nos permitirá avanzar en este proceso de caracterización y delimitación del trabajo a tiempo parcial en España es conocer cuál es el tipo de ocupación que se asocia en la práctica con el trabajo a tiempo parcial. Una primera forma de presentar esta información es mediante la obtención de tasas de trabajo a tiempo parcial por ocupaciones y sexo. El cuadro 3.8 adopta esta perspectiva y recoge las tasas de trabajo a tiempo parcial por ocupación y sexo correspondientes al primer trimestre de 2007. Como se puede apreciar, existen fuertes diferencias en el recurso al tiempo parcial en función de las ocupaciones de los trabajadores, correspondiendo las mayores

Cuadro 3.8
TASAS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL POR OCUPACIÓN
Y SEXO (2007, 1.º TRIMESTRE)

	<i>Ambos sexos</i>	<i>Varones</i>	<i>Mujeres</i>
Total	12,40	4,50	23,90
1 Dirección de las empresas y de la administración pública	4,40	2,20	9,30
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	11,30	7,60	14,50
3 Técnicos y profesionales de apoyo	10,60	6,10	16,20
4 Empleados de tipo administrativo	15,30	5,30	20,70
5 Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y comercio	20,70	8,80	27,50
6 Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	8,70	5,70	18,60
7 Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras,...	2,80	1,70	18,00
8 Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores	3,30	1,90	12,00
9 Trabajadores no cualificados	25,50	7,30	41,40
0 Fuerzas armadas	0,80	0,90	—

Fuente: EPA y elaboración propia.

tasas de trabajo a tiempo parcial a los trabajadores no cualificados (una cuarta parte de éstos trabajan a tiempo parcial), seguidos por los trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio y por los empleados administrativos. La ordenación es similar para hombres y mujeres.

Una segunda forma, quizás más relevante, de presentar la información relativa a la ocupación de los trabajadores a tiempo parcial es calculando cuál es el peso que las distintas ocupaciones tienen en el conjunto de empleo a tiempo parcial agregado y según sexo. El cuadro 3.9, que recoge esta perspectiva, refleja perfectamente una de las críticas que habitualmente se hace a este tipo de trabajo cual es su mala «calidad» al corresponderse normalmente con trabajos escasamente cualificados. Como se puede apreciar, menos de la tercera parte (en concreto el 31,8%) del trabajo a tiempo parcial lo constituyen ocupaciones técnicas, de dirección o cualificadas. El trabajo no cualificado supone otro 31,6% y el resto lo constituyen trabajadores administrativos o de servicios de restauración, etc., normalmente relacionados con un nivel bajo o medio de cualificación. Otro elemento a reseñar es la fuerte diferencia que existe entre sexos, ya que mientras entre los

Cuadro 3.9
DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL
SEGÚN OCUPACIONES
(% DEL TOTAL, 2007, 1.º TRIMESTRE)

	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
1 Dirección de las empresas y de la Administración pública	2,57	4,04	2,17
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	11,29	16,70	9,81
3 Técnicos y profesionales de apoyo	10,02	15,13	8,62
4 Empleados de tipo administrativo	11,39	6,51	12,72
5 Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedor de comercio	25,14	18,12	27,06
6 Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	1,79	4,21	1,13
7 Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores	3,69	10,08	1,94
8 Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores	2,45	5,59	1,59
9 Trabajadores no cualificados	31,63	19,50	34,94
0 Fuerzas armadas	0,03	0,15	0,00
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: EPA y elaboración propia.

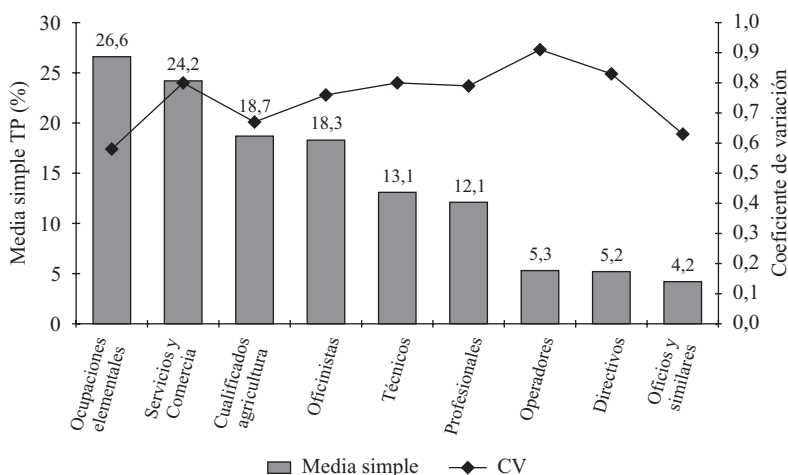
hombres más de la mitad del trabajo a tiempo parcial corresponde a ocupaciones cualificadas, en las mujeres este porcentaje se reduce a la mitad. Por el contrario, los trabajadores varones a TP no cualificados no llegan al 20% frente al 35% de las mujeres.

En conclusión, aunque no todos los trabajos a tiempo parcial están asociados a ocupaciones poco cualificadas, una parte mayoritaria de estos se asocia con este tipo de ocupaciones, siendo la relación entre baja cualificación y trabajo a tiempo parcial mucho más estrecha en el caso de las mujeres.

Al igual que hicimos en la sección dedicada al análisis sectorial del trabajo a TP, para terminar esta sección en el cuadro 3.10 se reproduce la tasa de empleo a TP según ocupaciones de acuerdo con la clasificación ISCO en los 27 países de la UE. Igual que en el caso anterior el blanco con marco recoge la tasa más baja, el gris claro la segunda más baja, el negro la más alta y el gris oscuro la segunda más alta.

Como en el caso anterior, el cuadro 3.10 muestra una cierta concordancia cromática por columnas: mayor tasa en ocupaciones elementales y operadores y ensambladores y directivos y oficios y similares, aunque tal concordancia, de nuevo, dista de ser perfecta. Cuando recurrimos al coeficiente de variación para ver la similitud de tasas entre las distintas ocupaciones y países (gráfico 3.15), se observa que

Gráfico 3.15.—Media simple de la tasa de empleo a TP según ocupaciones y dispersión de los valores nacionales (2006)



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

Cuadro 3.10
TASA DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL SEGÚN OCUPACIONES, UE (27), 2006

	Directivos	Profesionales	Técnicos	Oficinistas	Servicios y comercio	Cualificados agricultura	Oficios y similares	Operadores y ensambladores	Ocupaciones elementales
AT	7,6%	17,6%	23,2%	31,5%	36,9%	17,5%	4,3%	6,4%	36,3%
BE	6,9%	21,5%	19,4%	28,8%	42,6%	14,3%	7,7%	9,0%	38,1%
BG	0,7%	1,5%	2,1%	2,1%	2,3%	7,3%	0,6%	0,4%	4,2%
CY	0,6%	7,7%	5,4%	7,6%	8,4%	30,6%	4,1%	3,5%	10,7%
CZ	2,1%	6,5%	4,7%	8,2%	6,8%	2,8%	1,8%	2,1%	17,8%
DE	8,7%	20,4%	25,6%	33,5%	46,3%	19,1%	7,1%	11,3%	48,8%
DK	6,3%	11,8%	22,7%	32,2%	47,1%	15,3%	3,4%	6,5%	44,5%
EE	1,9%	12,0%	8,1%	9,7%	9,8%	10,5%	3,2%	2,1%	19,4%
ES	4,7%	9,8%	10,1%	14,3%	20,2%	9,5%	2,7%	2,9%	24,5%
FI	5,0%	10,7%	11,3%	17,0%	27,3%	20,1%	5,8%	5,9%	26,3%
FR	7,7%	13,7%	15,8%	24,6%	27,4%	13,6%	4,1%	5,7%	37,0%
GR	1,6%	5,7%	4,0%	4,6%	8,6%	11,2%	2,2%	1,7%	12,1%
HU	1,6%	2,9%	3,3%	5,9%	5,2%	5,6%	2,4%	2,2%	10,6%
IE*	10,7%	31,4%	19,2%	28,5%	42,9%	16,2%	4,1%	8,2%	29,1%
IT	5,9%	10,6%	12,0%	20,1%	24,4%	10,7%	7,4%	4,6%	22,7%
LT	4,6%	9,0%	7,6%	10,9%	7,8%	36,3%	3,1%	3,4%	15,3%
LU	6,7%	12,5%	19,3%	22,5%	25,2%	6,9%	2,4%	1,9%	37,5%
LV	2,4%	5,2%	5,2%	5,6%	7,3%	25,5%	2,7%	1,3%	11,4%
MT	4,0%	6,8%	11,0%	14,7%	19,0%	3,1%	3,5%	5,7%	11,8%
NL	21,7%	44,4%	48,2%	59,5%	70,0%	47,4%	13,8%	22,7%	67,0%
NO	5,4%	16,6%	22,5%	33,1%	54,0%	29,0%	6,7%	12,6%	54,8%
PL	2,2%	6,6%	6,9%	8,3%	12,6%	25,1%	3,7%	2,9%	16,3%
PT	4,6%	6,5%	4,2%	3,8%	7,0%	50,2%	3,5%	1,4%	19,2%
RO	0,7%	0,5%	1,2%	1,1%	2,1%	26,1%	2,0%	1,0%	18,7%
SE	9,1%	20,3%	22,6%	33,7%	48,3%	24,6%	6,1%	7,9%	41,8%
SI	2,5%	5,0%	6,6%	11,5%	10,6%	28,7%	3,3%	3,5%	25,2%
SK	1,4%	2,9%	2,0%	4,5%	4,1%	0,0%	1,1%	0,8%	8,8%
UK	9,4%	17,7%	21,9%	35,0%	53,4%	16,3%	4,8%	10,4%	35,0%

Fuente: Eurostat y elaboración propia.

la mayor proximidad en tasa de trabajo a TP se da en aquellas ocupaciones con una tasa más alta (ocupaciones elementales) y más baja (oficios y similares), mientras que las ocupaciones con valores intermedios muestran una mayor diversidad de tasas entre países.

3.6. NIVEL EDUCATIVO Y JORNADA LABORAL

En principio, la existencia de correspondencia entre ocupación y nivel educativo hace prever que los perfiles educativos de distribución del trabajo entre jornada a tiempo completo y jornada a tiempo parcial guardarán similitud con los perfiles en términos de ocupaciones. Sin embargo, la frecuente existencia de emparejamientos imperfectos entre nivel educativo y habilidades utilizadas de forma efectiva en el trabajo, o entre formación y ocupación si se prefiere, hace conveniente analizar la distribución de los trabajadores según tipo de jornada también desde la perspectiva del nivel educativo alcanzado. En este sentido, la existencia de un porcentaje significativo de trabajadores a tiempo parcial, el 27,5%, que se considera sobrecualificado para su puesto de trabajo (frente al 18,5% del colectivo de trabajadores a TC) indicaría que los problemas de sobrecualificación del empleo a tiempo parcial son algo más que una posibilidad teórica (ECVT, 2006).

En el cuadro 3.11 se reproduce la distribución de trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial en España según tres niveles educativos ordenados de menor (0-2 en la escala ISCED), a mayor (5-6 en la escala ISCED). La información se presenta desagregada por sexos y acompañada de los valores equivalentes en la UE (15) con la finalidad de situar los datos españoles en el contexto europeo.

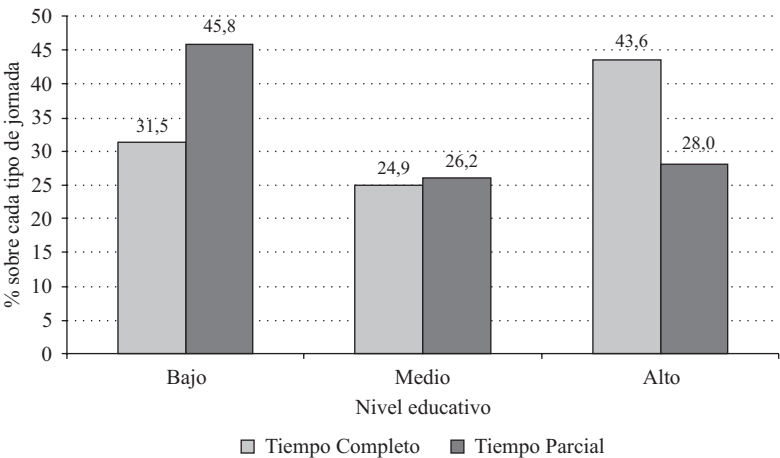
Los resultados son claros: aunque en términos globales las diferencias en la distribución de los trabajadores según nivel educativo entre trabajo a TP y trabajo a tiempo completo no son abismales, con valores similares para los niveles más bajos, y menores en el caso de trabajo a TP para los niveles medios y altos, el análisis según sexo muestra unas diferencias más significativas. Así, dentro de la minoría de hombres que trabaja a TP, aquellos con mayor educación (ISCED 3-6) son los que conforman el grueso de los trabajadores a TP, más del 62%, diez puntos por encima que entre los que trabajan a TC. Sin embargo, en el colectivo femenino (gráfico 3.16) las tornas cambian, ya que casi la mitad formarían parte del grupo con menores estudios, frente a algo menos de un tercio entre las que trabajan a TC.

Cuadro 3.11
NIVEL EDUCATIVO DE LOS OCUPADOS SEGÚN TIPO DE JORNADA (2006)

<i>Nivel educativo</i>					
<i>Total</i>		<i>Bajo (0-2)</i>	<i>Medio (3-4)</i>	<i>Alto (5-6)</i>	<i>Total</i>
TC	UE (15)	27,4	44,4	28,1	100
	España	42,5	23,0	34,4	100
TP	UE (15)	28,4	48,2	23,1	100
	España	44,1	27,3	28,6	100
Hombres		0-2	3-4	5-6	Total
TC	UE (15)	29,4	44,9	25,5	100
	España	48,6	22,0	29,5	100
TP	UE (15)	30,3	44,9	24,4	100
	España	37,4	31,7	30,9	100
Mujeres		0-2	3-4	5-6	Total
TC	UE (15)	23,7	43,4	32,8	100
	España	31,5	24,9	43,6	100
TP	UE (15)	27,8	49,3	22,7	100
	España	45,8	26,2	28,0	100

Fuente: Eurostat y elaboración propia.

Gráfico 3.16.—Nivel educativo de las trabajadoras a TC y TP



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

De la comparación con Europa destaca la existencia de una mayor diferencia entre los niveles educativos de trabajadores a TC y TP en nuestro país, especialmente en el colectivo de mujeres.

Aunque estos resultados son coherentes con las predicciones que se derivan de la Teoría del Capital Humano, en el sentido de que aquellas personas con mayor nivel educativo tenderán a trabajar a tiempo completo para obtener un mayor rendimiento de su inversión en capital humano, mientras que aquellas otras que por cualesquiera razones no piensen dedicarse a tiempo completo al trabajo de mercado acumularán menos educación, los datos muestran que el trabajo a TP entre aquellas personas con alto nivel educativo está lejos de poder calificarse de marginal (28% de las mujeres que trabajan a TP y 30% de los hombres entran en esta categoría), con lo que el ajuste entre teoría y práctica dista de ser perfecto. En este sentido, hay que tener en cuenta que las conclusiones alcanzadas por la Teoría del Capital Humano parten del supuesto de que los individuos tienen plena capacidad de previsión del futuro a la hora de decidir su inversión en educación, un supuesto éste que, en un mundo incierto como el nuestro, dista de cumplirse en la realidad. Alternativamente, los resultados observados también podrían ser fruto de un proceso de selección: en mercados caracterizados por exceso de oferta de trabajo es posible que aquellos con más educación sean capaces de obtener puestos de trabajo a TC, mientras que aquellas otras personas con menor educación se vean relegados a aceptar aquellos trabajos menos valorados, en gran parte, al menos en España, trabajos a TP. Junto a ello, el hecho de que muchos estudiantes (jóvenes universitarios) trabajen a tiempo parcial sin duda contribuye a este resultado.

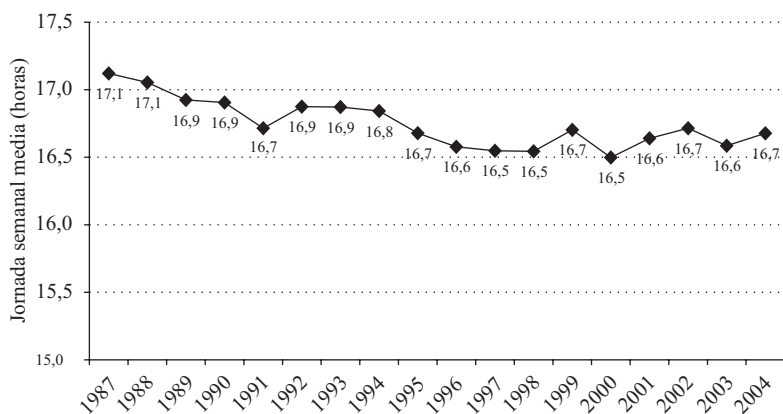
3.7. DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

El siguiente factor a analizar en este repaso de las características del empleo a tiempo parcial es hasta qué punto es «parcial» el empleo a TP. Como hemos visto en el capítulo dos, desde un punto de vista estadístico es habitual utilizar dos criterios distintos a la hora de considerar un trabajo como de tiempo parcial. El primero es de tipo subjetivo y consiste simplemente en dejar que sea el sujeto (el trabajador en este caso) el que decida si su trabajo es a tiempo parcial, para lo cual el entrevistado se comparará con lo que se considere tiempo completo en su sector. Alternativamente se puede aplicar una regla objetiva, pero también normativa, como pueda ser las 30 horas sema-

nales. En todo caso, adoptando cualquiera de estas dos perspectivas, estaremos considerando y agregando como trabajo a tiempo parcial realidades muy distintas como pueda ser una jornada de unas pocas horas semanales y otra de 29. En el momento de caracterizar el trabajo a TP será por lo tanto interesante conocer no sólo cuál es la jornada media de los trabajadores a TP y su evolución, sino también cuál es su dispersión y distribución sectorial.

En el gráfico 3.17 se reproduce el comportamiento de la jornada semanal media de los trabajadores a tiempo parcial en España en el periodo 1987-2004 (media anual), como se puede apreciar, la jornada media se ha mantenido estable en torno a las 16-17 horas semanales. Esta estabilidad, sin embargo, esconde un comportamiento cíclico dentro de cada año que se manifestaría en jornadas medias mayores en el primer trimestre del año, y más bajas en el tercer trimestre coincidiendo con el periodo estival. Este comportamiento cíclico se habría vuelto más acusado a partir del cambio de siglo. Dicho esto hay que señalar que las diferencias entre las medias no son muy grandes y se sitúan en un máximo de un 10% de variación entre el tercer y cuarto trimestre. En todo caso, el resultado es interesante porque reflejaría que el aumento del trabajo a tiempo parcial acontecido en nuestro país en las últimas dos décadas no habría supuesto un cambio en su forma concreta de utilización en lo que se refiere a la jornada media, sino tan sólo una intensificación de la utilización del mismo sin cambiar las pautas de su uso.

**Gráfico 3.17.—Horas semanales medias del trabajo a TP 1987-2004
(total de ocupados, media anual)**



Fuente: EPA y elaboración propia.

Esta relativa constancia de la jornada media de los trabajadores a tiempo parcial ha ido acompañada por un ligero acercamiento entre la duración de la jornada a tiempo parcial y la jornada a tiempo completo, de forma que mientras que en 1996 la jornada media a TP era igual al 43,2% de la jornada a tiempo completo, en 2004 el porcentaje equivalente era el 45,1%.

En todo caso, el grado de «parcialidad» del trabajo a TP es distinto entre sectores y entre empresas para un mismo sector. En el cuadro 3.12 se reproduce la jornada trimestral efectiva de los trabajadores a tiempo parcial, en esta ocasión referido sólo a los trabajadores asalariados (en todo caso la mayoría de éstos) y a partir de datos empresariales, ya que la fuente utilizada es la Encuesta de Coyuntura Laboral, una encuesta realizada trimestralmente a 12.000 establecimientos industriales por parte del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Junto con la jornada efectiva de los trabajadores a TP, el cuadro incorpora el porcentaje que ésta supone con respecto a la jornada a tiempo completo, y un índice que recoge la jornada media a TP de cada sector con respecto a la media total. Empezando por este último indicador, la industria del cuero y del calzado es la rama de actividad que tiene una jornada a TP más elevada, casi un 20% por encima de la media, mientras que la extracción y aglomeración de carbón sólo alcanza el 38% de ésta. Estos mismos sectores son en los que el TP se acerca y aleja más a la jornada a tiempo completo: un 66% y un 26% de ésta respectivamente. Como se puede apreciar, la distribución por ramas de actividad sigue unas ciertas pautas que se reflejan en jornadas a TP más elevadas en el sector industrial, tanto en relación a la jornada media a TP como en relación a la jornada media en cada sector a tiempo completo. Así mismo, es interesante resaltar, como se hizo en los capítulos precedentes, que la variabilidad de las jornadas medias a TP por ramas de actividad es mucho más elevada que la variabilidad de las jornadas medias a tiempo completo.

Junto con el tipo de actividad, otro factor potencialmente relevante a la hora de explicar la mayor o menor jornada de los trabajadores a tiempo parcial es el tamaño de empresa. Siguiendo con datos de empresa, el gráfico 3.18 reproduce el número medio de horas efectivas de los trabajadores a tiempo parcial según el tamaño de los centros de trabajo. Como se puede apreciar, las jornadas a tiempo parcial de los centros de trabajo más grandes en términos de empleados son también mayores, tanto en términos absolutos (los valores reproducidos en el gráfico), como en términos relativos con respecto a las jornadas de trabajo a tiempo completo, ya que mientras que la jornada media a TP en los establecimientos de más de 250 empleados equivale al 63% de

Cuadro 3.12
JORNADA MEDIA EFECTIVA TRIMESTRAL POR TRABAJADOR
A TIEMPO PARCIAL POR SECTOR, SECCIÓN Y RAMA
DE ACTIVIDAD

	<i>Tiempo parcial horas</i>	<i>TP/TC %</i>	<i>Índice</i>
TOTAL	263,22	57,9	100,0
— Industria	280,92	61,9	106,7
— Construcción	260,57	56,1	99,0
— Servicios	261,78	58,0	99,5
Industrias extractivas	260,21	58,6	98,9
Extracción y aglomeración de carbón	101,34	25,9	38,5
Extracción petróleo, gas y minerales	264,36	57,3	100,4
Industria manufacturera	281,19	61,9	106,8
Industria de alimentos bebidas y tabaco	309,41	67,9	117,5
Industria textil y de la confección	304,07	65,9	115,5
Industria del cuero y del calzado	313,18	66,8	119,0
Industria de la madera y corcho. Cestería	259,78	55,9	98,7
Industria del papel. Artes gráficas. Edición	291,39	63,7	110,7
Coquerías. Refinerías. Trat. comb. nucleares	202,12	48,0	76,8
Industria química	293,63	64,8	111,6
Fabric. productos de caucho y mat. plásticas	287,82	64,2	109,3
Fabric. de productos minerales no metálicos	247,94	54,8	94,2
Metalurgia	225,69	51,7	85,7
Fabric. productos metálicos excep. maquinaria	247,20	54,2	93,9
Construcción maquinaria y equipo mecánico	259,07	56,8	98,4
Fabric. máq. ofic. y mat. informático y electr.	266,76	61,4	101,3
Fabric. de maquinaria y material eléctrico	235,31	52,0	89,4
Fabric. instr. médicos, precisión y similares	284,19	62,2	108,0
Fabricación de automóviles y remolques	235,92	53,2	89,6
Fabricación de otro material de transporte	246,05	55,4	93,5
Fabric. de muebles. Otras manufac. Reciclaje	292,85	63,2	111,3
Producción y distribución de electricidad, gas y agua	273,82	62,5	104,0
Construcción	260,57	56,1	99,0
Comercio y reparaciones	283,10	61,3	107,6
Venta y reparac. vehículos. Venta combust.	260,67	56,4	99,0
Comercio al por mayor. Interm. del comercio	295,65	63,7	112,3
Comercio al por menor. Reparac. domésticas	281,08	61,1	106,8
Hostelería	260,70	56,2	99,0
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	239,99	52,9	91,2
Transporte terrestre y por tubería	213,07	46,1	80,9
Transp. marítimo, fluvial, aéreo y espacial	267,94	57,9	101,8
Activ. anexas a transportes. Comunicaciones	253,08	57,3	96,1
Intermediación financiera	281,47	64,1	106,9

Cuadro 3.12

**JORNADA MEDIA EFECTIVA TRIMESTRAL POR TRABAJADOR
A TIEMPO PARCIAL POR SECTOR, SECCIÓN Y RAMA
DE ACTIVIDAD (Continuación)**

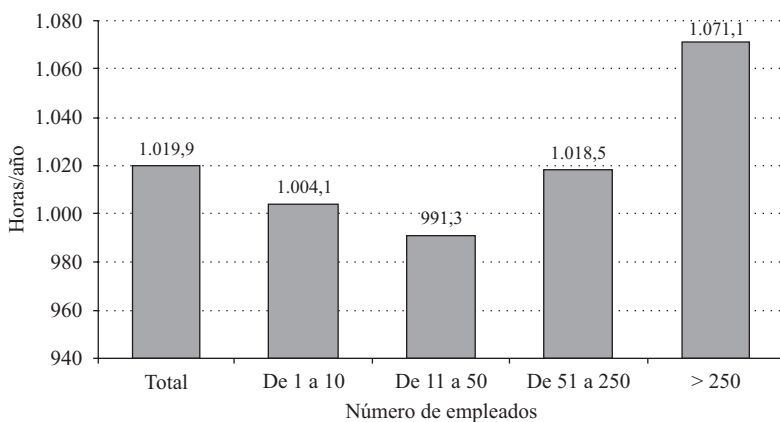
	<i>Tiempo parcial horas</i>	<i>TP/TC %</i>	<i>Índice</i>
Inmobiliarias y alquiler. Servicios empresariales	260,87	56,4	99,1
Inmobiliarias. Alquiler de bienes muebles	272,58	59,2	103,6
Activ. informática. Investigac. y desarrollo	289,14	62,9	109,8
Otras actividades empresariales	259,21	56,0	98,5
Educación	215,52	54,8	81,9
Activ. Sanitarias y veterinarias. Servicios sociales	266,44	63,0	101,2
Activ. Sociales, serv. personales y pers. doméstico	249,34	54,9	94,7
Actividades de saneamiento público	255,06	56,8	96,9
Activ. asociativas, recreativas y culturales	238,97	53,3	90,8
Activ. div. serv. pers. y pers. doméstico	267,64	57,5	101,7

Fuente: ECL (2.º tr. 2006) y elaboración propia.

la jornada a tiempo completo de estos establecimientos, en los establecimientos de 1-10 empleados el porcentaje cae al 56%.

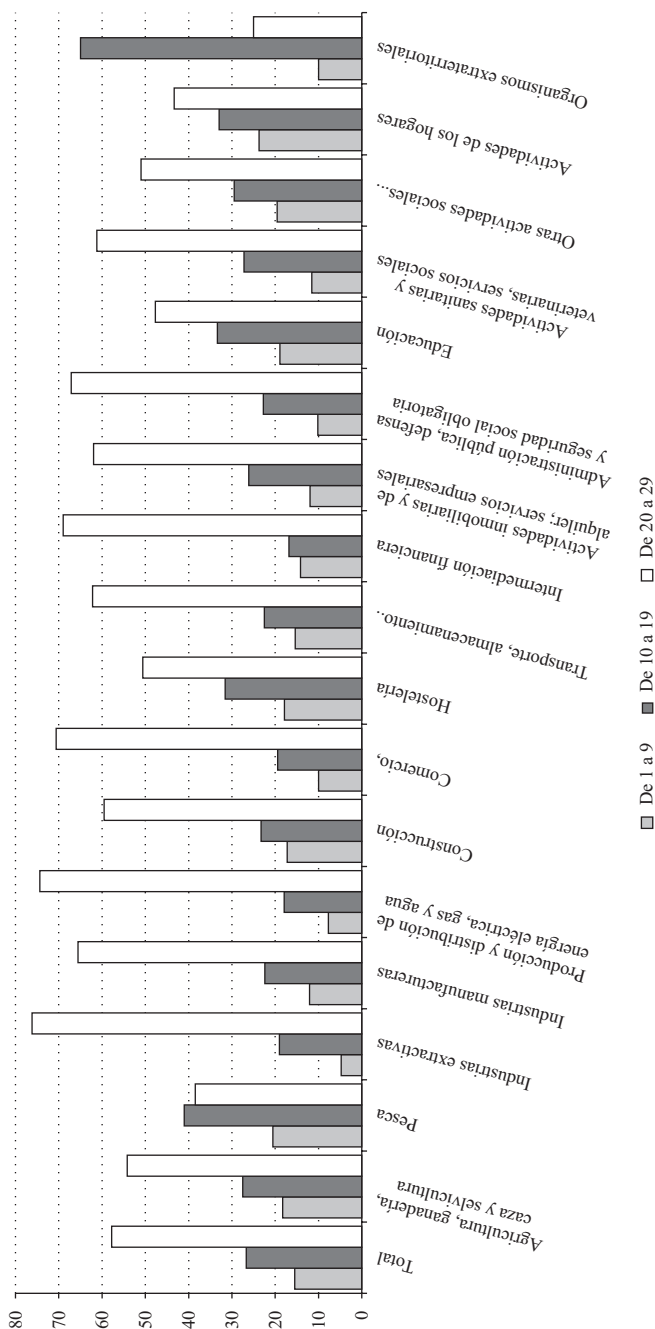
Por último, en el gráfico 3.19 se adopta una perspectiva distinta de la jornada de trabajo, al detenernos en este caso en el estudio no de los

Gráfico 3.18.—Jornada media anual de trabajo a TP según tamaño de empresa (2006)



Fuente: ECL y elaboración propia.

**Gráfico 3.19.—Distribución de la duración del trabajo a TP según rama de actividad
(horas semanales efectivas, 2007, 1.º trimestre)**



Fuente: EPA y elaboración propia.

valores medios del trabajo a TP, como hasta ahora, sino en la distribución de los trabajadores a TP de acuerdo con la duración de su jornada. En este caso se ha utilizado una clasificación «objetiva» de tiempo parcial, definiendo como tal todos aquellos trabajadores con jornadas inferiores a las 30 horas/semana. Como se puede apreciar, la mayoría de los trabajadores a TP en nuestro país se sitúan en la franja horaria más elevada (de 20-29 horas), aunque, de nuevo, se aprecian fuertes diferencias entre sectores. Por ejemplo, mientras que en el sector de industrias extractivas el 76% de los trabajadores a TP tienen jornadas entre 20-29 horas, en el sector de la pesca, educación o actividades de los hogares este porcentaje no alcanza el 50%.

3.8. ASALARIADOS Y AUTÓNOMOS Y TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

La novena característica tiene que ver con la distribución del trabajo a tiempo parcial entre las distintas formas de ocupación, principalmente el trabajo autónomo y el trabajo asalariado. En el cuadro 3.13 se recogen tanto las tasas de trabajo a tiempo parcial de estos colectivos (y sus componentes), como la aportación que cada uno de ellos hacen al total de trabajadores a tiempo parcial. Lo primero que llama la atención es la existencia de una tasa significativa de trabajadores autónomos a tiempo parcial, aunque menor que la que correspondería dado su peso en la ocupación. Así, mientras que en 2006 la tasa de autónomos en España era del 17,84%, los trabajadores autónomos en el conjunto de trabajadores a TP se quedaban un poco por debajo de este valor, el 16,57%. En todo caso, si tenemos en cuenta la baja tasa de trabajo a TP en el sector agrícola, y el peso considerable que este sector tiene en el conjunto de trabajadores autónomos, lo anterior quiere decir que fuera del sector agrícola el trabajo autónomo a TP es algo relativamente común. Como era de esperar, las mayores tasas de trabajo a tiempo parcial entre el trabajo autónomo se dan en el colectivo de ayuda familiar, sobre todo entre mujeres, aunque dado el escaso tamaño de este colectivo (un cuarto de millón de personas), su peso sobre el total de trabajo a TP es muy pequeño.

Dentro del colectivo de asalariados destaca sobremedida la baja tasa de trabajo a tiempo parcial de los empleados públicos, la mitad de la de los empleados del sector privado en términos totales y casi la tercera parte de ésta para el colectivo de mujeres: mientras que una de cada cuatro asalariadas del sector privado lo es a tiempo parcial, en el

Cuadro 3.13
TASAS DE TRABAJO A TP SEGÚN SITUACIÓN PROFESIONAL.
ESPAÑA, 2006

	Total		Hombres		Mujeres	
	% TP	% sobre total TP	% TP	% sobre total TP	% TP	% sobre total TP
Total	11,96	100,00	4,32	100,00	23,15	100,00
Trabajador por cuenta propia: total	11,11	16,57	5,55	26,45	23,28	13,87
— Empleador	4,48	2,05	2,14	3,43	11,58	1,67
— Empresario sin asalariados o trabajador independiente	9,36	8,26	4,90	13,84	19,20	6,74
— Miembro de cooperativa	10,53	0,41	4,28	0,52	23,49	0,38
— Ayuda familiar	52,19	5,85	40,49	8,66	60,37	5,08
Asalariados: total	12,13	83,26	3,99	73,24	23,12	86,00
— Asalariados del sector público	6,58	8,03	3,22	8,81	9,71	7,82
— Asalariados del sector privado	13,33	75,23	4,13	64,43	26,82	78,18
Otra situación profesional	23,35	0,17	15,26	0,32	35,66	0,13

Fuente: EPA y elaboración propia.

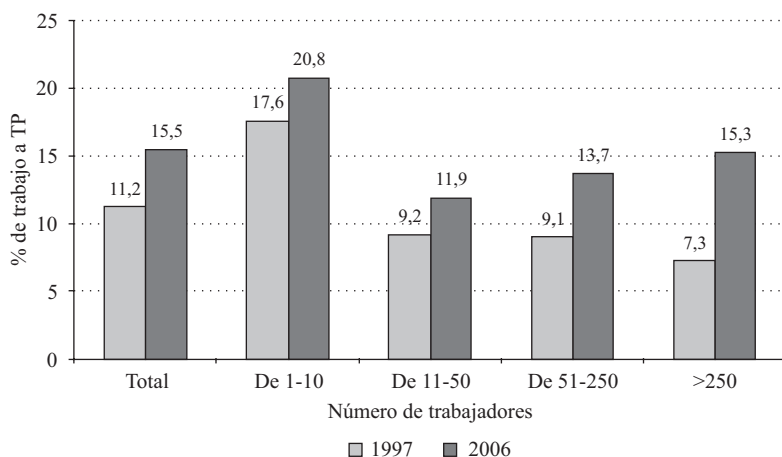
sector público esta situación no alcanza a 1 de cada 10. Este resultado es especialmente interesante, ya que en otros países europeos como Holanda, el sector público es un fuerte demandante de empleos a tiempo parcial.

Por último, analizaremos cómo se distribuyen los trabajadores asalariados a tiempo parcial en función del tamaño de las empresas. Es bien sabido que España, a diferencia de otros países de la Unión Europea se caracteriza por la existencia de un fuerte nivel de atomización empresarial. En 2006, del aproximadamente millón y medio de empresas con asalariados (de un total de 3,17 millones de empresas), más de la mitad (el 56%), tenían sólo 1-2 empleados, y menos del 1% tenían más de 100. En este contexto de dominio (al menos en cuanto a número) de las pequeñas empresas, es interesante conocer si existe un comportamiento diferencial entre grandes y pequeñas empresas a la hora de contratar a tiempo parcial. En lo que a esto respecta, se podría especular que a las pequeñas empresas el trabajo a TP les permite aumentar de forma escalonada su tamaño (esto es, no pasar de 1 a 2 empleados, sino de 1 a 1,5 empleados), dotando a su crecimiento de mayor flexibilidad, en cuyo caso sería esperable que las pequeñas empresas mostraran una mayor tasa de empleo a TP. Alternativamente, es posible que las grandes empresas, al contar con estructuras profesionalizadas de gestión de recursos humanos cuenten también con mayor capacidad para sacar rendimiento a las fórmulas de trabajo a TP. En este sentido, de acuerdo con la ESWT (2005) el 26% de los estableci-

mientos productivos españoles con trabajo a TP consideraban que este tipo de modalidad de contratación complicaba la organización del trabajo, mientras que poco más de la mitad (el 54%) consideraban que no había diferencias a la hora de organizar el trabajo entre los trabajadores a TP y tiempo completo.

En el gráfico 3.20 se reproduce la tasa de asalariados a tiempo parcial de acuerdo con el tamaño del establecimiento donde trabajan correspondiente a los años 1997 y 2006. Tres son los elementos a destacar de este gráfico. En primer lugar, y de acuerdo con la hipótesis avanzada, las empresas pequeñas recurren más al trabajo temporal, de forma que en este colectivo (de 1 a 10 trabajadores), uno de cada cinco empleados lo es a jornada parcial. Este resultado se podría explicar por las razones apuntadas más arriba, aunque con seguridad también influye en el mismo el hecho de que el sector servicios, que como vimos era el sector donde se utilizaba de forma más intensiva el trabajo a TP, se caracteriza por una mayor atomización empresarial, el análisis multivariante realizado en el capítulo 5 nos permitirá calibrar con mayor precisión la importancia de esta última variable. Junto a ello destaca el también elevado, aunque menor, uso de este tipo de contrato por parte de las grandes empresas. El hecho de que las grandes empresas, aunque pocas en número, concentren una parte desproporcionadamente elevada del empleo en España explica que, aun con una

Gráfico 3.20.—Tasa de trabajo temporal según tamaño de centro (asalariados, 1997, 2006)



Fuente: ECL y elaboración propia.

tasa de trabajo a TP cinco puntos más baja que las empresas de 1-10 empleados, en términos absolutos estas empresas aporten más trabajadores a tiempo parcial que las pequeñas: el 23,4% de éstos trabajan en empresas grandes, frente al 22,3% que trabajan en empresas pequeñas. Por su parte, las empresas de tamaño intermedio muestran una menor disposición a la utilización de este tipo de contrato. El tercer elemento a destacar es el fuerte aumento de la contratación a TP experimentado por parte de las empresas de mayor tamaño entre 1997 y 2006, que dobla la tasa de trabajo a TP, frente a aumentos más modestos en las empresas de menor tamaño, pudiéndose hablar así de la existencia de un proceso de convergencia en tasas de trabajo a tiempo parcial (lo que se manifiesta en una caída de la desviación estándar cercana al 20% durante el periodo (de 4 a 3,3).

3.9. VOLUNTARIEDAD E INVOLUNTARIEDAD DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

El penúltimo elemento a tratar en este repaso de las características del trabajo a tiempo parcial en España es la voluntariedad del mismo, o lo que es igual, hasta qué punto los trabajadores a tiempo parcial lo son como segunda opción, por no poder trabajar a tiempo completo, o si por el contrario el TP es su opción preferida. En lo que a esto respecta, es importante señalar que cuando se habla de trabajo a tiempo parcial voluntario se está haciendo referencia tan sólo a una voluntariedad condicionada, en el sentido de que en muchos casos la misma corresponde, como ya se señaló en el capítulo 1, a la existencia de restricciones de distinto tipo que impiden que el trabajador pueda entrar en el mercado de trabajo como oferente de trabajo a tiempo completo. En este sentido, en muchos casos se podría hablar de una *voluntariedad impuesta*, si se perdona el oxímoron, en la medida en que factores de índole personal impiden que el trabajador, al que le gustaría trabajar a tiempo completo, entre en el mercado como oferente de trabajo a jornada completa. La existencia de servicios públicos universales de guarderías o atención a personas dependientes, por ejemplo, podría así alterar la voluntariedad del trabajo a tiempo parcial desde el momento en que los trabajadores potenciales a TC tengan una opción para resolver el «problema» de la atención a sus niños o mayores por una vía distinta de su propio trabajo extramercado. En ausencia de estos servicios, parte del trabajo a TP podría aparecer como voluntario sin serlo verdaderamente.

Cuando en el contexto del trabajo a TP se habla de trabajo a TP no voluntario el término se restringe a aquellos casos en los que la trabajadora pudiendo trabajar a tiempo completo no lo hace por no encontrar un trabajo de jornada completa. La casuística en lo que se refiere a la voluntariedad del trabajo a TP en Europa es muy variada. En el cuadro 3.14 se reproduce las causas aludidas para estar trabajando a TP por parte de los trabajadores a TP para los países de la UE, Croacia y Suiza. Como se puede apreciar, para el conjunto de los países de la muestra no haber encontrado trabajo a tiempo completo aparece como una causa importante de trabajo a tiempo parcial, afectando a

Cuadro 3.14**RAZÓN PRINCIPAL ADUCIDA PARA TRABAJAR A TP (2006)**

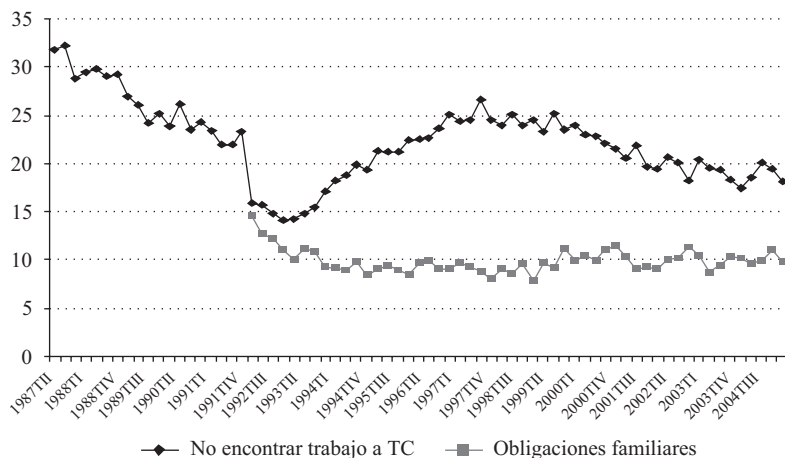
	<i>No encontrar trabajo a tiempo completo</i>	<i>Enfermedad o discapacidad propia</i>	<i>Otras responsabilidades familiares o personales</i>	<i>Cuidado de niños o adultos dependientes</i>	<i>Asistencia a cursos de formación o educación</i>	<i>Otras razones</i>
Eslovenia	5,2	23,9	1,9	3,4	28,2	37,3
Países Bajos	6,1	4,8	6,8	34,4	21,1	26,8
Suiza	6,9	3,6	23,6	20,8	9,8	35,2
Reino Unido	9,0	2,5	16,0	36,1	16,7	19,6
Luxemburgo	9,7	3,1	33,4	28,9	1,9	23,0
Austria	11,6	2,1	15,1	34,1	9,1	28,0
Bélgica	14,8	3,1	32,9	14,7	2,5	32,1
Dinamarca	14,8	7,5	:	5,2	36,2	36,2
R. Checa	16,0	19,7	10,8	18,2	7,2	28,1
Eslovaquia	16,2	17,9	:	5,6	6,6	52,6
Croacia	18,1	23,4	7,6	4,9	3,3	42,7
Estonia	19,5	:	:	:	16,6	47,6
Alemania	22,3	2,5	33,4	16,1	9,1	16,7
Malta	22,4	:	27,3	:	:	29,3
Suecia	23,9	14,0	17,0	18,0	10,2	17,0
Portugal	24,0	21,9	22,4	5,6	3,6	22,5
Hungría	24,4	25,1	1,8	8,2	4,6	35,9
Polonia	26,7	10,5	2,3	5,5	10,9	44,1
Finlandia	28,9	3,0	27,3	8,3	26,8	5,7
España	32,8	1,7	11,6	13,3	12,8	27,9
Chipre	32,8	7,2	31,5	14,8	3,9	9,7
Francia	34,1	5,0	15,8	33,3	2,0	9,7
Letonia	34,4	:	15,1	:	10,0	31,9
Lituania	34,4	:	13,7	:	:	39,8
Italia	36,9	2,6	7,5	28,1	5,5	19,4
Grecia	43,4	5,4	3,5	11,6	6,7	29,4
Rumanía	48,0	3,7	4,5	2,9	1,3	39,5
Bulgaria	61,7	:	:	:	:	17,1
<i>Media (sin ponderar)</i>	24,3	9,3	16,0	16,2	10,7	28,7
<i>Desviación estándar</i>	13,3	8,2	11,2	11,7	9,0	11,6
<i>Coef. de variación</i>	0,548	0,878	0,703	0,724	0,846	0,403

Fuente: Eurostat y elaboración propia.

casi una cuarta parte de los trabajadores a TP, aunque su importancia queda detrás de «otras causas» (que se nos escapan, pues el listado de causas posibles se nos antoja muy completo), que afectarían a casi un 30% de los trabajadores a TP, y de aquellos que trabajan a TP por causas relacionadas con la familia y atención a dependientes (un 32%). En el conjunto de la muestra España aparece con un mayor índice de involuntariedad, que alcanza a casi un tercio de los trabajadores a TP, un valor muy superior al de otros países como Holanda o Dinamarca donde el recurso al trabajo a TP es mucho mayor.

Con la finalidad de contrastar cuál ha sido la evolución del índice de involuntariedad directa de trabajo a TP en España en el gráfico 3.21 se han reproducido los factores principalmente aludidos por los trabajadores a TP a la hora de explicar porqué trabajan a tiempo parcial y no a tiempo completo. En el mismo se puede apreciar cómo la involuntariedad muestra un claro comportamiento anticíclico, aumentando de forma muy significativa tras la crisis económica de 1993, mientras que las razones familiares se mantienen estables²¹.

Gráficas 3.21.—Factores explicativos del trabajo a tiempo a parcial desde el lado de la oferta

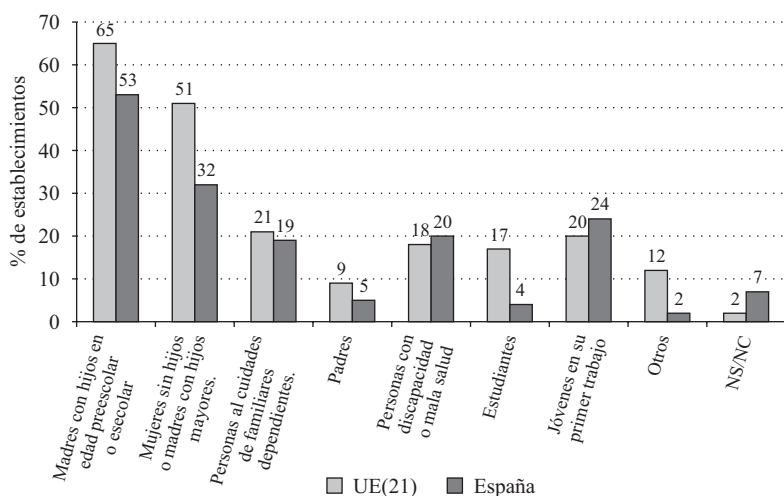


Fuente: INE y elaboración propia.

²¹ Aunque la LFS europea utiliza como *input* los datos de la EPA. La agregación de causas en una y otra encuesta es distinta, por lo que los valores del gráfico obtenido a partir de la EPA no coinciden con los obtenidos de la LFS. Por ejemplo, la que resulta ser la causa más citada para explicar el trabajo a TP (el tipo de actividad) no aparece

Otra forma distinta de estudiar los factores de oferta que subyacen al trabajo a tiempo parcial es analizando qué tipo de trabajadores son los que trabajan a tiempo parcial. La ESWT (gráfico 3.22) aborda esta cuestión, aunque no de una forma óptima, ya que lo hace preguntando no directamente a los interesados sino a los responsables de recursos humanos de las empresas donde trabajan qué tipo de personas son las que trabajan a tiempo parcial en sus establecimientos (al poder contestar más de una categoría, los porcentajes no suman el 100%, de forma que el índice hay que interpretarlo en términos de intensidad de frecuencia). De nuevo, las mujeres con hijos, ya sean en edad preescolar o escolar o con hijos mayores aparecen como el colectivo más importante, seguido de los jóvenes en su primer trabajo y estudiantes, por último, estarían los padres de familia. De la comparación de España con la media de la UE (21) destaca el mucho menor porcentaje de empresas que tienen discapacitados trabajando a TP y en menor medida aquellas que trabajan a TP por tener que cuidar a familiares dependientes.

Gráfico 3.22.—¿Qué personas trabajan a tiempo parcial?

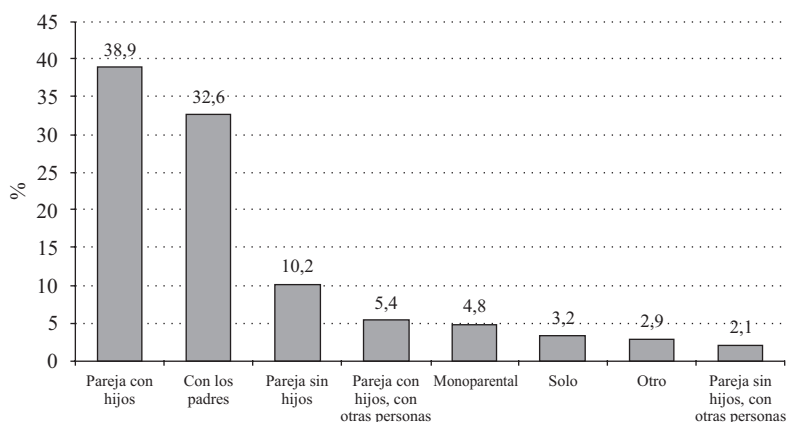


Fuente: ESWT (2005) y elaboración propia.

en los datos presentados en la LFS, si bien, esta razón no aporta información alguna sobre el porqué del trabajo parcial desde el punto de vista del trabajador, ya que la misma obedece a razones de tipo productivo.

Una fuente alternativa directa, puesto que se pregunta directamente a los implicados, de aproximarse a las características familiares de los trabajadores a tiempo parcial es la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que ofrece información sobre el tipo de hogares de los trabajadores. Con la finalidad de mantener la homogeneidad con la información recogida en el gráfico 3.22, el gráfico 3.23 recoge esta información referida al conjunto de los trabajadores asalariados, aunque en este caso el universo se refiere a la totalidad de asalariados y no, como en el gráfico anterior, a los asalariados de empresas de 10 o más trabajadores. Como se puede comprobar, más de las dos terceras partes de los asalariados a TP en España son mujeres y hombres bien con hijos o personas a su cargo todavía no emancipadas. En lo que a esto respecta, hay una diferencia muy importante según sexo, ya que entre las trabajadoras asalariadas a tiempo parcial el 43,4% viven en pareja con hijos, frente al 25% de los asalariados a TP. La situación cambia en lo que se refiere a vivir en el hogar paterno, ya que en este caso el 42% de los asalariados a TP se encuentran en esta circunstancia, frente al 29% de las asalariadas. Por lo tanto, se puede decir que la condición de madre es dominante (aunque no mayoritaria, si bien por poco) entre las mujeres que trabajan por cuenta ajena a TP, mientras que entre los hombres serían dominantes aquellos todavía no emancipados, lo que se puede interpretar en términos de mayor juventud.

Gráfico 3.23.—Tipo de hogar de los asalariados a TP



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ECVL 2006.

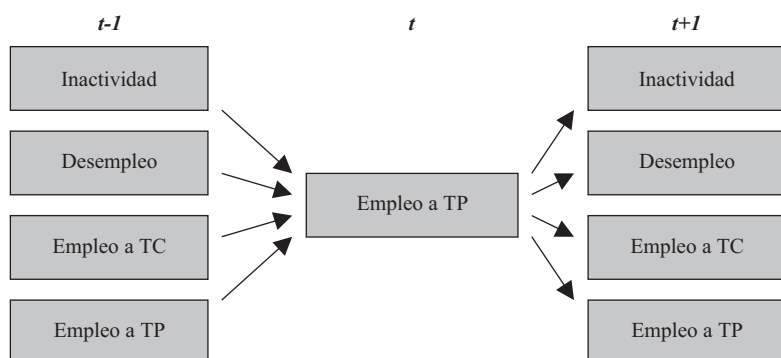
3.10. COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL DESDE UNA PERSPECTIVA DINÁMICA

Una aproximación complementaria que nos ayudará a mejorar la visión global del trabajo a tiempo parcial es el estudio dinámico del comportamiento de los trabajadores a tiempo parcial, con la finalidad de conocer cuál es el grado de estabilidad de los mismos en lo que se refiere a su condición de trabajadores a tiempo parcial, así como su procedencia en términos de la situación laboral antes de trabajar a tiempo parcial. En definitiva, el análisis longitudinal de los trabajadores que en un momento del tiempo t se encuentran trabajando a tiempo parcial nos permitirá conocer cuál es su procedencia, esto es, su situación en el momento del tiempo $t-1$, y su destino, esto es su situación laboral en el momento $t+1$. Este tipo de análisis se enfrenta a complicaciones mayores que los estudios realizados en un momento concreto del tiempo, ya que los análisis longitudinales exigen el seguimiento de las personas a lo largo del tiempo, algo que sólo se puede hacer parcialmente con las estadísticas laborales más utilizadas como pueda ser la Encuesta de Población Activa, diseñadas con la finalidad principal de ofrecer una foto fija, aunque detallada, de la situación del mercado de trabajo en un momento determinado del tiempo.

Tal y como se recoge en el gráfico 3.24, los trabajadores que en un momento t del tiempo se encuentran trabajando a tiempo parcial pueden proceder bien de una situación similar, trabajo a tiempo parcial, bien de un trabajo a tiempo completo, de una situación de inactividad, o del desempleo. De la misma forma, un trabajador a tiempo parcial en el futuro puede seguir trabajando a TP o alternatively pasar a trabajar a tiempo completo, abandonar el mercado de trabajo o pasar a ser desempleado. Cabe pensar que para muchos trabajadores el trabajo a TP es tan sólo una situación temporal, por ejemplo los jóvenes que simultanean el trabajo a TP con los estudios, o aquellos trabajadores involuntarios a TP para los que el trabajo a TP es tan sólo una opción temporal para evitar el desempleo mientras buscan un trabajo a tiempo completo. Alternativamente, para otros trabajadores el trabajo a TP puede ser una opción a largo plazo. El análisis dinámico de los trabajadores a TP nos permitirá conocer cuál es la importancia de las distintas transiciones y, por lo tanto, la importancia de las distintas situaciones de trabajo a TP en un país. Este conocimiento, a su vez, servirá para evaluar el trabajo a TP. Por ejemplo, si los trabajadores a TP tienen una probabilidad elevada (o en todo caso más alta que los de-

empleados o inactivos) de convertirse en el futuro en trabajadores a TC, entonces el trabajo a TP, aunque sea involuntario, actuará como escalón hacia un trabajo a TC. Si por el contrario los trabajadores a TP, de nuevo aunque lo sean de forma involuntaria, tuvieran una probabilidad muy baja, incluso menor que los desocupados, de pasar a trabajar a TC, el trabajo a TP actuaría como una trampa. Obviamente ambos casos merecen una evaluación distinta desde el punto de vista de la deseabilidad social del TP.

Gráfico 3.24.—Transiciones posibles entre estados laborales



El primero de los trabajos que analizan la problemática de las transiciones entre el trabajo a TP y los distintos posibles estados laborales que vamos a comentar en estas páginas es el realizado por Buddelmeier, Mourre y Ward-Warmedinger (2005) para 11 países europeos a partir de la explotación de los datos del Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE) entre los años 1994 y 1999. Aunque el PHOGUE no es una encuesta diseñada para estudiar el mercado de trabajo, ya que su objetivo principal es estudiar en profundidad distintos aspectos de los hogares europeos, entre ellos sus ingresos, con la finalidad de estimar los niveles de pobreza y la distribución de la renta de cada país, entre la multitud de aspectos que cubre la encuesta se incluye información sobre la participación de los miembros de los hogares encuestados en el mercado de trabajo, lo que permite hacer un seguimiento dinámico de su situación a lo largo del tiempo. En el trabajo que comentamos este seguimiento se hace a un total de 50.877 personas en edad potencialmente activa durante seis años. En este trabajo se consideran trabajadores a tiempo parcial todos aquellos que

trabajan menos de 30 horas semanales y más de 5. Mientras que el corte superior de 30 horas es el habitual en las clasificaciones objetivas de trabajo a TP, la fijación de un número mínimo de horas responde a la consideración de que los trabajadores que trabajan muy pocas horas son muy distintos del resto de los trabajadores a TP (hasta el punto de que en algunos casos pueden ser considerados como desempleados).

En el cuadro 3.15 se reproduce una matriz de transición que recoge la media simple del porcentaje de trabajadores (según género) que mantiene su situación en el mercado de trabajo, así como los porcentajes de aquellos que cambian de situación, ordenado según tipo de transición entre dos años consecutivos para el conjunto de la UE (11). Junto a la media europea, el cuadro recoge también los resultados derivados de la aplicación de esta metodología en España. Antes de comentar los resultados es preciso señalar que el porcentaje de trabajadoras con empleos a tiempo parcial en el conjunto de la muestra europea y en España es muy distinto: casi el 17% de las mujeres de la muestra de la UE (11) trabajan a TP frente a algo menos del 9% en el caso español, lo que, junto con una tasa de desgaste (abandono de las personas incluidas de la muestra de un año a otro) para el periodo contemplado de un 39% reduce de forma importante el número de casos disponibles. En todo caso, del análisis de los resultados reproducidos en el cuadro 1 se obtienen las siguientes conclusiones: (1) En lo que se refiere a las mujeres adultas de la UE (11) la estabilidad en su condición de trabajadoras, ya sea a TP o TC, desempleadas o inactivas, es la tónica dominante ya que una clara mayoría de las mujeres, quizá con la excepción de las desempleadas donde las diferencias son menores, mantienen su estatus laboral de un año a otro. Incluso en el caso del desempleo, las transiciones mayores son de desempleo a inactividad, sin duda el cambio menos notable de todos los recogidos en el cuadro. (2) Dentro de esta tónica general, el trabajo femenino a TP parece ser una circunstancia menos permanente que el trabajo a TC o la inactividad, ya que casi las tres cuartas partes de las trabajadoras a TP mantienen su condición de un año a otro, mientras que un 14% pasan a trabajar a TC y algo más del 10% pasa a la inactividad. (3) Mientras que el porcentaje de mujeres (y hombres) que pasan de estar ocupadas a estar desempleadas no es muy distinto según trabajen a TP o a TC (3,4 frente a 3%), el paso a la inactividad es significativamente más frecuente desde el trabajo a TP (10,5%) que desde el trabajo a TC (4,5%), lo que puede reflejar una menor implicación de este colectivo con el mercado de trabajo o la incapacidad de atender sus obligaciones extralaborales incluso trabajando a TP. (4) La permeabi-

Cuadro 3.15
MATRIZ DE TRANSICIÓN ENTRE ESTADOS LABORALES.
MEDIA DE LAS SEIS OLEADAS DEL PHOGUE (1994-1999)
DE LOS CAMBIOS AÑOS A AÑO

<i>UE (11) - Mujeres</i>				
	<i>Tiempo Parcial</i>	<i>Tiempo Completo</i>	<i>Desempleo</i>	<i>Inactividad</i>
Tiempo Parcial	72,00	14,10	3,40	10,51
Tiempo Completo	6,98	85,84	2,99	4,50
Desempleo	9,55	13,98	53,17	23,30
Inactividad	4,48	3,23	3,89	88,40

<i>España - Mujeres</i>				
	<i>Tiempo Parcial</i>	<i>Tiempo Completo</i>	<i>Desempleo</i>	<i>Inactividad</i>
Tiempo Parcial	51,76	20,81	7,54	19,90
Tiempo Completo	6,46	81,40	5,18	6,96
Desempleo	8,90	16,93	47,23	27,48
Inactividad	3,27	3,17	5,15	88,40

<i>UE (11) - Hombres</i>				
	<i>Tiempo Parcial</i>	<i>Tiempo Completo</i>	<i>Desempleo</i>	<i>Inactividad</i>
Tiempo Parcial	49,17	33,92	5,65	11,25
Tiempo Completo	1,90	93,14	2,42	2,54
Desempleo	5,30	28,16	54,24	12,30
Inactividad	2,67	6,96	5,19	85,18

<i>España - Hombres</i>				
	<i>Tiempo Parcial</i>	<i>Tiempo Completo</i>	<i>Desempleo</i>	<i>Inactividad</i>
Tiempo Parcial	31,46	43,66	11,08	13,80
Tiempo Completo	2,07	89,90	5,22	2,81
Desempleo	4,44	34,81	49,92	10,83
Inactividad	2,75	7,01	6,90	83,34

Fuente: Buddelmeyer, Mourre y Ward-Warmedinger (2005), pp. 30 y 32.

lidad entre TP y TC, siendo baja en ambas direcciones, es notablemente mayor entre TP y TC: 14,1%, que viceversa: 7%. (5) El porcentaje de mujeres que pasan del desempleo al trabajo a TP es menor que el correspondiente a las que pasan del paro a trabajar a TC, mientras que las transiciones de la inactividad al trabajo son muy similares para TP y TC. Por lo tanto, en esta primera aproximación no parece que el trabajo a TP actúe de forma absoluta como un elemento central en el proceso de entrada de la mujer en el mercado laboral, aunque obviamente sí lo hace para aquellas trabajadoras que no tienen disponibilidad plena para el trabajo a TC ²². Luego, eso sí, el paso de TP a tiempo completo es ligeramente superior al paso de desempleo a TC (21 frente a 17%). En todo caso, la conclusión cambia si tenemos en cuenta el menor peso que el trabajo a tiempo parcial tiene en todos los mercados de trabajo, ya que desde esta perspectiva una significativamente menor oferta de puestos de trabajo estaría generando un índice similar (en el caso de entrada desde la inactividad) o mayor (en el caso de desempleo) de entrada. (6) En comparación con las mujeres, los hombres muestran una mucho menor estabilidad en el trabajo a TP y mayor estabilidad en el trabajo a TC, con valores más parecidos en lo que se refiere a la estabilidad en los otros dos posibles estados restantes: desempleo e inactividad.

Por su parte, de la comparación de los resultados españoles con los de la UE (11) destaca una menor estabilidad de la condición de trabajo a TP entre las mujeres, con una tasa de permanencia del 51,7%, similar, aunque ligeramente más alta que la de los hombres de la UE (11), manteniéndose el resto de las conclusiones.

El segundo de los trabajos considerados, realizado por la OCDE para su *Perspectivas de Empleo* correspondiente a 2002 ²³, utiliza la misma fuente estadística, las cinco primeras olas del PHOGUE, para los países europeos junto dos distintas encuestas longitudinales para Canadá y EE.UU. En este caso, sin embargo, se contempla un periodo de transición de cinco años (siete para Estados Unidos). Los resultados, reproducidos para el colectivo de trabajadores en el cuadro 3.16 son

²² Este resultado se nos antoja muy interesante ya que sugiere que el trabajo a tiempo parcial, más que semiempleo, es semiactividad. Los que buscan empleo (o sea, los desempleados), lo buscan a tiempo completo (y sólo si no lo encuentran van al tiempo parcial: tiempo parcial involuntario). Los que trabajan a tiempo parcial provienen de aquellos que directamente no trabajarían (inactividad), o bien proviniendo del tiempo completo, buscan reducir su actividad (quizá sin tiempo parcial simplemente no trabajarían).

²³ Disponible en <https://www.oecd.org/dataoecd/28/58/18960381.pdf>.

coherentes con los comentados más arriba: en términos generales, el trabajo a TP es más volátil que el trabajo a TC (con la excepción de los Países Bajos), y las transiciones de tiempo parcial a tiempo completo más comunes que las de TC a TP: sólo en un país —como era de esperar los Países Bajos— el peso de la transición de TC a TP supera el 25% de las trabajadoras a TP al comienzo del periodo. Destaca así mismo la similitud entre las transiciones a uno y otro lado del Atlántico.

Cuadro 3.16

**TRANSICIONES ENTRE EMPLEO A TC, TP Y NO EMPLEO,
ST: MUJERES DE 20 A 50 AÑOS**

		<i>TC</i>	<i>TP</i>	<i>ST</i>
Alemania	TC	81	9	11
	TP	24	64	12
Bélgica	TC	82	11	8
	TP	21	65	15
Canadá	TC	75	17	8
	TP	46	38	16
Dinamarca	TC	83	7	10
	TP	46	38	17
España	TC	78	4	17
	TP	29	34	37
Estados Unidos	TC	73	17	10
	TP	43	38	19
Francia	TC	80	6	14
	TP	26	39	35
Grecia	TC	74	7	19
	TP	37	35	28
Irlanda	TC	71	19	10
	TP	18	63	20
Italia	TC	80	7	13
	TP	32	50	18
Países Bajos	TC	64	28	8
	TP	16	71	14
Portugal	TC	83	6	11
	TP	51	39	11
Reino Unido	TC	79	12	9
	TP	28	56	16

* Cinco años para los países europeos, seis para Canadá y siete para EE.UU.

Fuente: OECD (2002), p. 82.

Este trabajo da un paso más en el conocimiento de los procesos de transición al y desde el trabajo a tiempo parcial ofreciendo una desagregación, según nivel educativo y según tengan o no hijos, del colectivo de mujeres ocupadas (ya sea a TC o TP) durante todo el periodo observado. En el cuadro 3.17 se recogen los resultados alcanzados en este ejercicio para un grupo de países europeos, EE.UU. y España. Del mismo se desprenden varias conclusiones, que no por ser esperadas son menos interesantes para el tema que nos ocupa. En primer lugar, en todos los países la presencia de hijos en el hogar repercute en una reducción de la permanencia de las mujeres en el empleo. En segundo lugar, la permanencia en el empleo de las mujeres a lo largo del tiempo (cinco años) es mayor cuanto mayor es el nivel educativo de las mismas, de forma que para el colectivo con estudios universitario son varios los países, entre ellos España, en los que la permanencia en el empleo de las mujeres con hijos es mayor que el de las mujeres sin hijos. España muestra un grado de continuidad en el empleo mucho menor que la media en el caso de mujeres con menor nivel educativo (menos de secundaria completa), aproximándose a ésta en el grupo de mujeres universitarias con hijos. Por último, los niveles de estabilidad en el trabajo a TP son muy bajos para todos los grupos educativos y tipos de familia, especialmente en el caso de España.

Cuadro 3.17

**CONTINUIDAD EN EL EMPLEO DE LAS MUJERES
SEGÚN ESTUDIOS Y PRESENCIA DE HIJOS ***

(1994-98)	<i>Menos de secundaria superior</i>						<i>Universitaria o terciaria</i>					
	<i>Sin hijos</i>			<i>Con hijos</i>			<i>Sin hijos</i>			<i>Con hijos</i>		
	<i>E</i>	<i>TC</i>	<i>TP</i>	<i>E</i>	<i>TC</i>	<i>TP</i>	<i>E</i>	<i>TC</i>	<i>TP</i>	<i>E</i>	<i>TC</i>	<i>TP</i>
Alemania	72	50	6	52	19	20	89	60	9	61	28	16
Bélgica	63	38	14	51	30	9	87	64	9	88	51	13
Dinamarca	62	47	6	39	31	1	78	64	4	83	64	5
España	38	32	2	26	16	3	55	43	2	70	53	3
Francia	63	48	7	47	35	5	79	60	8	70	49	6
Grecia	47	35	1	37	27		67	44	4	69	37	6
Italia	62	52	3	55	36	4	67	33	11	83	35	22
Irlanda	38	16	9	16	6	5	81	49	8	78	32	7
Países Bajos	73	35	25	43	3	28	85	48	14	94	67	5
Portugal	65	54	1	60	54	1	90	64	10	94	67	5
Reino Unido	76	43	14	54	15	20	81	66	4	70	27	13
Media simple	60	41	8	44	25	10	78	54	8	78	46	9
Estados Unidos **	51	22	3	38	12	0	3	33	2	60	15	6

* % sobre total de cada categoría entre 20 y 50 años con empleo, E, de más de un año.

** 1990-97.

Fuente: OECD (2002) p. 84.

El tercer trabajo sobre transiciones laborales corresponde al informe sobre el trabajo a tiempo parcial en España evacuado por el Consejo Económico y Social en 1996. En este caso la fuente utilizada es la Encuesta de Población Activa, que permite hacer un seguimiento a las unidades domésticas encuestadas durante seis trimestres consecutivos (cada trimestre se renueva 1/6 de la muestra). Esta opción tiene la ventaja de poder contar con una muestra de mayor tamaño (en el caso concreto que nos ocupa la muestra es de 3956 individuos) con historiales entre el primer trimestre de 1987 y el segundo trimestre de 1995. En el cuadro 3.18 se recoge el origen y el destino (en términos de situación laboral) de los trabajadores que en algún momento entre 1987 y 1995 tuvieron un empleo a tiempo parcial. Al igual que en el caso anterior la información se presenta por género. Los resultados obtenidos confirman a rasgos generales la radiografía presentada más arriba a partir de los datos del PHOGUE.

Cuadro 3.18
PAUTAS DE TRANSICIÓN DESDE EL TIEMPO PARCIAL
(1987-1995)

<i>Origen de los trabajadores a tiempo parcial (situación un año antes)</i>										
<i>HOMBRES</i>	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	Media	CV
Tiempo Completo	32,0	29,1	32,2	23,8	36,7	33,3	26,5	26,7	30,0	0,142
Tiempo Parcial	29,0	45,5	38,2	48,1	25,5	41,3	41,6	37,6	38,4	0,202
Desempleo	18,7	9,3	14,2	9,4	11,0	12,0	18,4	15,1	13,5	0,276
Inactividad	20,3	16,1	15,4	18,1	26,4	13,5	13,4	20,4	18,0	0,243
<i>MUJERES</i>	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	Media	CV
Tiempo Completo	18,7	15,7	20,0	14,5	18,6	17,1	12,4	12,9	16,2	0,174
Tiempo Parcial	49,7	55,7	50,8	59,9	47,9	58,2	58,2	57,3	54,7	0,083
Desempleo	8,9	10,7	9,5	9,8	11,1	10,6	13,1	15,2	11,1	0,187
Inactividad	22,7	17,9	19,7	15,8	22,4	14,1	16,2	15,6	18,1	0,179
<i>Destino de los trabajadores a tiempo parcial (situación un año después)</i>										
<i>HOMBRES</i>	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1991	1994	Media	CV
Tiempo Completo	51,5	47,6	45,0	33,7	32,1	32,6	29,6	35,0	38,4	0,217
Tiempo Parcial	24,5	35,7	36,6	44,2	37,6	45,0	41,8	39,4	38,1	0,170
Desempleo	7,3	6,8	7,0	9,1	11,2	9,5	12,3	13,6	9,6	0,267
Inactividad	16,8	9,5	11,4	13,0	19,0	12,9	16,3	12,0	13,9	0,230
<i>MUJERES</i>	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1991	1994	Media	CV
Tiempo Completo	28,7	27,0	22,6	18,6	17,9	17,7	14,7	20,0	20,9	0,232
Tiempo Parcial	48,1	54,3	53,7	60,7	63,0	60,4	63,5	62,8	58,3	0,096
Desempleo	8,5	6,8	8,6	6,9	6,9	8,1	9,9	8,1	8,0	0,135
Inactividad	14,6	11,8	15,2	13,7	12,2	13,8	11,8	9,1	12,8	0,153

CV = Coeficiente de variación.

Fuente: CES (1996), pp. 146-147 y elaboración propia.

Si utilizamos para mayor facilidad de interpretación los datos correspondientes a las medias del periodo analizado se observa que el 59% de las trabajadoras a tiempo parcial mantienen esa condición un año después, un 21% pasarían a trabajar a tiempo completo, mientras que el resto pasarían bien al desempleo, 8% o a la inactividad, 11,4%. El comportamiento del colectivo de hombres es distinto, mostrando éstos una mayor inestabilidad en el TP ya que transcurrido un año sólo el 38% mantenía su condición de trabajador a TP. Una cifra similar pasarían a trabajar a tiempo completo. Así mismo, es interesante señalar que durante el periodo analizado, año a año los valores de aquellos que mantienen su condición de trabajadores a tiempo parcial son los que muestran una mayor estabilidad, para ambos géneros (un coeficiente de variación de 0,17 para hombres y 0,09 para mujeres), mientras que las variaciones más intensas se producen en el paso al desempleo en el caso de los hombres y en el paso al trabajo a tiempo completo en el de las mujeres ²⁴.

En lo que se refiere al origen de los trabajadores a TP en el año anterior a su condición de tales, el cuadro 3.18 muestra cómo la mayoría de trabajadores a TP eran también trabajadores a TP un año antes, si bien el valor entre las mujeres, un 54,7% es sensiblemente más alto que entre los hombres, 38,4% (siempre en términos de medias para el periodo). Centrándonos en las mujeres, el colectivo de trabajadores a TP más relevante, otro 29% provendría bien de la inactividad o el desempleo y el 16% del trabajo a tiempo completo.

Por último, en este trabajo se realiza un análisis econométrico con la finalidad de conocer qué factores afectan a la probabilidad de los trabajadores a tiempo parcial de convertirse en trabajadores a tiempo completo (frente a mantener su condición de trabajador a tiempo parcial o pasar a la inactividad, bien por abandono del mercado de trabajo bien por pasar a ser desempleado). Los resultados obtenidos indican que la probabilidad de transición al trabajo a tiempo completo es mayor para los hombres, para los trabajadores universitarios (diferencia que desaparece cuando se analiza sólo el colectivo de mujeres) y crece con la antigüedad en el empleo, mientras que es menor para los mayores de 45 años, los trabajadores sin estudios y para los trabajadores del sector otros servicios ²⁵.

²⁴ Del análisis desagregado por edades realizado en este informe, pero no incluido en el cuadro 2, destaca una mayor tasa de transición hacia trabajo a tiempo completo en las edades centrales entre los hombres, aunque no así entre las mujeres.

²⁵ Para más detalles véase CES (1996), pp. 74-76.

El cuarto y último de los trabajos que presentamos en estas páginas, el de Smith *et al.* (2000), estudia el periodo inmediatamente posterior al estudiado en el informe del CES en el contexto de un análisis comparativo de la dinámica de transición en España y el Reino Unido. De su análisis destaca la menor probabilidad de permanecer en el empleo a TP en España, y el hecho de que la mayor parte del trabajo a TP en nuestro país lo ocupen personas con poca capacidad de elección en el mercado de trabajo, respondiendo los puestos a TP más a la conveniencia de las empresas que los ofrecen que a los deseos de los trabajadores que los ocupan. Del estudio de las probabilidades de salida del tiempo parcial mediante un modelo logit multinomial los autores destacan la mayor probabilidad de salida a un empleo a TC de los hombres en España, al igual que ocurre con el colectivo más joven, de forma que con el paso de los años la probabilidad de salida disminuye, por el contrario (a diferencia de lo visto en el trabajo anterior) la antigüedad en la empresa disminuye la probabilidad de transición a un trabajo a TC, lo que probablemente se pueda interpretar en términos de que cuando un trabajador a TP adquiere antigüedad en la empresa es porque la elección es voluntaria, de forma que disminuye la probabilidad de pasar a jornada completa al no ser esta una opción deseada. Por contra, aquellos trabajadores involuntarios a TP difícilmente alcanzarán antigüedad en la empresa. De las variables ficticias regionales sólo la correspondiente a la región Sur, y en menor medida Centro, muestra un efecto positivo en la probabilidad de salida al TC. En lo que se refiere a las probabilidades de entrada en el TP desde el desempleo o inactividad, como era esperable el ser hombre tiene un fuerte efecto negativo, al igual que ser cabeza de familia o tener bajo nivel educativo. Por contra, ser joven, estudiante, estar buscando un trabajo (ya sea a TP o cualquier trabajo) tienen un efecto positivo sobre la probabilidad de transición del no empleo al empleo a TP.

El análisis de los estudios sobre transiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial pone de manifiesto la relativa baja estabilidad del trabajo a TP en España, especialmente cuando se compara con aquellos países europeos con una mayor tradición de trabajo a tiempo parcial. Este resultado es coherente con el alto grado de involuntariedad detectado en el trabajo a TP en España, ya que es de esperar que los trabajadores involuntarios a TP aprovechen cualquier oportunidad que les ofrezca el mercado de trabajo para cambiar el trabajo a TP por uno de jornada completa. Con todo, los indicadores de transición muestran que un porcentaje muy significativo de trabajadores a TP, entre el 30 y el 60% dependiendo del periodo de análisis, el sexo y la fuente consultada, mantienen su condición de trabajadores a

TP a lo largo del tiempo, lo que podría reflejar la existencia de un grupo estable de trabajadores a TP en nuestro país.

3.11. RESUMEN Y CONCLUSIONES PROVISIONALES

La panorámica realizada sobre las características del trabajo a tiempo parcial en España arroja las siguientes conclusiones:

- 1) Aunque el trabajo a tiempo parcial en España esté todavía por debajo de la media Europea, durante la última década y media se observa un aumento significativo del mismo, pasando de ser una modalidad de contratación marginal a ocupar algo menos de uno de cada ocho ocupados.
- 2) Como es habitual en otros países, el empleo a tiempo parcial en España está ocupado de forma muy mayoritaria por mujeres.
- 3) La regulación del trabajo a tiempo parcial ha sido errática y en algunos casos contradictoria, algo que sin duda ha afectado al poco atractivo de este tipo de contratación en el pasado.
- 4) Las mayores tasas de empleo a tiempo parcial se dan en los colectivos de trabajadores más jóvenes y más viejos, de forma que en términos de tasas de actividad sobre cada cohorte de edad la relación edad-tasa de actividad adopta una forma de U. Sin embargo, y dadas las relativas bajas tasas de actividad de los colectivos más jóvenes y mayores de población potencialmente activa, en términos absolutos, el mayor porcentaje de trabajadores a tiempo parcial se encuentra en las cohortes de mujeres en los años centrales de actividad laboral.
- 5) El trabajo a tiempo parcial muestra unas tasas de precariedad mayores a las del trabajo a tiempo completo, si bien en los últimos años se ha producido una tendencia muy marcada de convergencia.
- 6) De las distintas estrategias seguidas para contrastar la existencia de sustitución entre trabajo temporal y trabajo a TP no se deduce que exista un proceso importante de sustitución entre ambos tipos de contrato, de forma que los sectores con altas tasas de temporalidad sean también sectores con bajas tasas de trabajo a TP. Más bien parece que ambas estrategias se dieran simultáneamente como mecanismos complementarios de flexibilización y reducción de coste laboral por parte de las empresas. Sólo cuando se analizan periodos concretos

dentro de las tres últimas décadas se observa cierta sustitución agregada (correlación negativa entre el crecimiento de una y otra variable), que en algunos casos, como el periodo 2005-2007, obedecería a actuaciones de política de empleo.

- 7) El trabajo a TP dentro del colectivo femenino está ocupado fundamentalmente por personas con menor nivel educativo, aunque la correspondencia entre TP y menor nivel educativo dista de ser perfecta. De hecho, la relación es justo la contraria dentro de la minoría de hombres que trabaja a TP.
- 8) En lo que se refiere al tipo de contrato utilizado por las empresas en la contratación a tiempo parcial, las pautas son similares a las existentes en el caso de tiempo completo.
- 9) Como ocurre en otros países, el trabajo a tiempo parcial se concentra en las actividades de servicios y en las ocupaciones menos cualificadas, algo especialmente evidente en el caso de las mujeres.
- 10) Las tasas de trabajo a tiempo parcial son más altas entre los trabajadores asalariados que entre los trabajadores autónomos, y mucho más altas en el sector privado que en el público, donde el trabajado a tiempo parcial es marginal. Éste es un factor que diferencia el trabajo a TP en España con respecto a otros países. El nuevo Estatuto de la Función Pública aprobado en 2007, que reconoce expresamente la capacidad de la Administración pública para establecer jornadas a tiempo parcial (art. 48), podría en el futuro aumentar su utilización ²⁶.
- 11) El recurso al tiempo parcial se da con mayor intensidad en los dos espectros opuestos de las empresas en términos de tamaño: las empresas pequeñas y las empresas grandes.
- 12) Un tercio de los trabajadores a tiempo parcial lo son de forma involuntaria, en el sentido de trabajar a tiempo parcial por no haber podido encontrar un trabajo a tiempo completo, un porcentaje muy superior a la media europea. De esta forma, la peculiaridad de España en el contexto de la UE en lo que se refiere al trabajo a TP no sería tanto su baja utiliza-

²⁶ *Ley 7/2007, de 12 de abril. Estatuto Básico del Empleado Público* (BOE de 13 de abril del 2007). En todo caso, en esta ley sólo se alude al trabajo a tiempo parcial en cuatro ocasiones. La primera en el artículo arriba mencionado, otras dos referidas al disfrute de los permisos de parto y adopción, y la última en relación a la jubilación parcial, dejando para una ley posterior su regulación.

ción, sino la combinación de baja utilización y alta involuntariedad.

- 13) El análisis de los estudios disponibles sobre transiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial pone de manifiesto la relativa baja estabilidad del trabajo a TP en España, especialmente cuando se compara con aquellos países europeos con una mayor tradición de trabajo a tiempo parcial.

Junto a estas características hay que resaltar, aunque pueda parecer paradójico, la heterogeneidad del trabajo a tiempo parcial, tanto en lo que se refiere a las características de los trabajadores, como a las circunstancias del mismo. Esta heterogeneidad, sin embargo, no oculta el hecho de que la mayor parte del mismo se dé en empresas de pequeño tamaño, del sector servicios y esté ocupado por mujeres con contrato en gran parte temporal, en los años centrales de su vida laboral y en ocupaciones poco cualificadas.

Capítulo 4

CONDICIONES DE TRABAJO Y SALARIOS

4.1. INTRODUCCIÓN

La panorámica sobre el trabajo a tiempo parcial llevada a cabo en los capítulos anteriores no entró, al menos con detalle, en el análisis de las características específicas del trabajo a tiempo parcial en lo que se refiere a las condiciones de trabajo en las que se desarrolla el mismo en España y su remuneración en comparación con el trabajo a tiempo completo. El presente capítulo tiene como objetivo cubrir en la medida de lo posible esa laguna estudiando con detenimiento cuáles son las condiciones de trabajo que caracterizan el trabajo a tiempo parcial y sus salarios. Para el primero de los objetivos realizaremos una explotación de los datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo en su edición de 2006, explorando la diferencia en los resultados correspondientes a trabajo a tiempo parcial y trabajo a tiempo completo en aquellos ítems más directamente relacionados con las condiciones de trabajo. Como cierre, utilizaremos una vía alternativa, la comparación de la satisfacción con el trabajo, y sus distintos componentes, de trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial, como mecanismo indirecto de evaluación global de uno y otro tipo de trabajo. Aunque en otro lugar (Muñoz de Bustillo y Fernández-Macías, 2005) hemos argumentado con detalle los problemas derivados de interpretar el grado de satisfacción con el trabajo directamente como un indicador de calidad de empleo, ello no es óbice para reconocer que el conocimiento del grado de satisfacción con el trabajo según tipo de jornada puede ofrecer información complementaria útil sobre los efectos sobre los trabajadores de una y otra forma de participación laboral²⁷. El análisis de las diferencias salariales se realizará a partir de los

²⁷ Un completo análisis de los determinantes de la satisfacción laboral para España se puede encontrar en GAMERO (2005).

datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 2002 y la Encuesta de Condiciones de Vida de 2006.

En la aproximación que se va a seguir en estas páginas nos limitaremos a exponer cuáles son las diferencias de los trabajos a TC y TP en lo que se refiere a toda una serie de ítems que representan distintos componentes de lo que en términos genéricos podemos denominar condiciones de trabajo. Este análisis se realizará sin entrar a estudiar si tales diferencias obedecen a la condición *per se* del trabajo a tiempo parcial frente a trabajo tiempo completo, o si las mismas obedecen a las distintas características de trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo (edad, sexo, sector de actividad, etc.). Como se ha señalado en el capítulo anterior, el trabajo a tiempo parcial se utiliza con más frecuencia en unos sectores que en otros, de forma que la diferencia en condiciones de trabajo entre TP y TC recogerá también las diferencias en condiciones de trabajo entre sectores de actividad, composición sexual, etc.

4.2. CONDICIONES DE TRABAJO Y SEGURIDAD

Los cuadros 4.1 a 4.3 recogen una serie de variables heterogéneas relacionadas todas, directa o indirectamente, con la calidad de trabajo. Los valores corresponden en todos los casos con la valoración subjetiva otorgada a cada ítem por los trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo en una escala de 0 a 10. El cuadro 4.1 recoge un primer grupo de ítems que reflejan condiciones de trabajo negativas referidas al estrés, la rutina, el esfuerzo físico, la existencia de situaciones de riesgo y peligro, discriminación por sexo, acoso moral (*mobbing*) y acoso sexual. Los valores recogidos en cada casilla deben interpretarse como el porcentaje de trabajadores según jornada que consideran que los problemas relacionados más arriba están presentes en su trabajo de forma que cero significaría ausencia de dicho problema y 10 presencia muy elevada del mismo. Junto con esta información el cuadro incorpora una agregación en tres categorías (poco, medio y mucho) de las respuestas, así como la media para cada ítem. Del análisis del cuadro se desprenden varias conclusiones. Primero, de los datos de la encuesta se desprende que, a juicio de los trabajadores, ni la discriminación por motivo de género, ni el acoso moral o sexual tienen una presencia importante en los centros de trabajo españoles, si bien en los tres casos, y aunque los porcentajes son bajos, parece que la presencia es mayor entre el colectivo con jornada a tiempo parcial.

Cuadro 4.1
CONDICIONES DE TRABAJO SEGÚN TIPO DE JORNADA: ESTRÉS, RUTINA, ESFUERZO FÍSICO, RIESGO, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

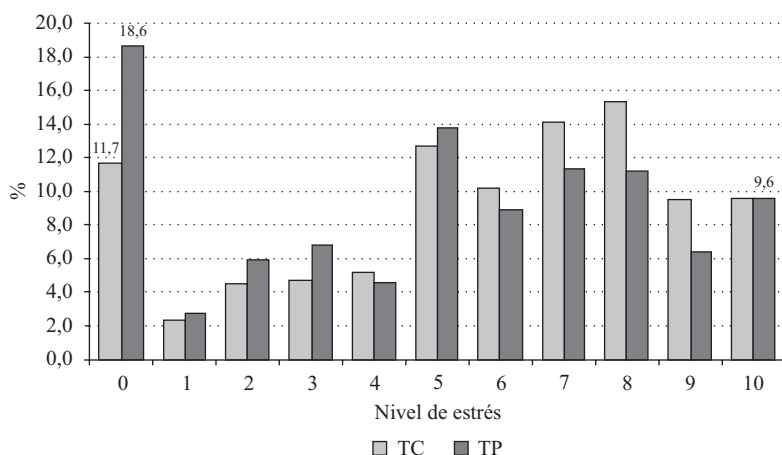
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Poco (0-3)	Medio (4-6)	Mucho (7-10)	Media
Estrés															
TC	11,7	2,3	4,5	4,7	5,2	12,7	10,2	14,1	15,4	9,5	9,6	23,2	28,1	48,6	5,7
TP	18,6	2,7	5,9	6,8	4,6	13,8	8,9	11,4	11,2	6,4	9,6	27,2	38,7	27,2	5,0
Rutina															
TC	14,8	3,9	7,2	6,2	6,0	15,8	10,5	11,9	11,3	5,2	7,1	25,9	44,2	23,6	5,0
TP	15,8	2,4	3,8	5,4	6,1	15,9	13,0	9,4	11,9	7,1	9,4	22,0	44,4	28,4	3,2
Esfuerzo físico															
TC	17,4	4,8	7,6	7,4	6,9	15,0	9,1	9,3	10,3	5,3	6,8	29,8	40,3	22,4	4,6
TP	21,7	4,4	5,5	8,8	6,6	15,1	8,5	10,8	9,1	3,8	5,8	31,6	41,0	18,7	3,2
Riesgo															
TC	26,2	6,6	9,4	7,0	6,5	11,8	7,1	7,7	8,3	4,2	5,2	42,2	33,1	17,7	3,8
TP	42,1	6,6	9,0	9,1	5,9	9,3	5,4	4,9	3,7	2,0	2,0	57,7	25,5	7,7	2,9
Discriminación por razón de sexo															
TC	78,9	3,9	3,6	2,4	1,7	2,6	2,0	1,3	1,3	0,7	1,4	86,4	7,6	3,4	0,9
TP	81,7	3,6	3,5	2,0	1,2	2,7	1,0	1,2	0,9	0,7	1,4	88,8	6,1	3,0	2,0
Acoso moral															
TC	80,4	3,4	3,2	2,4	2,2	2,6	1,8	1,3	1,3	0,5	0,9	87,0	7,9	2,7	0,8
TP	84,9	4,3	2,2	1,7	0,9	1,9	0,8	1,1	0,5	0,4	1,2	91,4	4,7	2,1	1,8
Acoso sexual															
TC	93,1	2,6	1,6	0,8	0,4	0,6	0,2	0,3	0,2	0,1	0,2	97,3	1,5	0,5	0,2
TP	94,8	2,5	0,9	0,6	0,2	0,2	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	98,2	1,2	0,0	0,8

Nota: 0 nulo, 10 mucho.

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ECVT (2006).

Este resultado no obedece a la distinta composición por género de uno y otro tipo de trabajo, ya que los valores alcanzados, cuando se limita la muestra a hombres trabajando a tiempo parcial, son similares. En lo que se refiere al estrés, rutina, esfuerzo físico y riesgo o peligro en el trabajo, en todos los ítems los trabajadores a TP muestran unos valores medios más bajos, lo que reflejaría unas mejores condiciones de trabajo para este tipo de jornada. En el gráfico 4.1 se reproduce, a modo de ejemplo, el resultado por tipo de jornada referido al nivel de estrés, el ítem donde la diferencia entre TP y TC es menor.

Gráfico 4.1.—Nivel de estrés según tipo de jornada. España 2006



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ECVT (2006).

En lo que a esto respecta, es interesante señalar que si bien en términos medios los trabajadores a TP parecen estar menos estresados que sus compañeros con jornadas a tiempo completo, existe un porcentaje significativo de trabajadores a TP, casi el 10% (un valor idéntico que en el caso de los trabajadores a TC), que indican un alto nivel de estrés, lo cual podría interpretarse en términos de que si bien globalmente tener una jornada más corta reduce el riesgo de estrés, hay un porcentaje no marginal de trabajadores a tiempo parcial que, tal vez por tener menos tiempo para sacar adelante el trabajo o por la coincidencia de su jornada con los picos de demanda, etc., sufren de altos niveles de estrés.

En el cuadro 4.2 se recoge una segunda andanada de variables relacionadas con las condiciones de trabajo, en este caso referidas todas

Cuadro 4.2
EVALÚE LAS CONDICIONES DE SU CENTRO DE TRABAJO EN LO REFERENTE A:
(sobre el % de trabajadores para los que la pregunta es procedente)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Mal (0-3)	Medio (4-6)	Bien (7-10)	Media	
Aire acondicionado	TC	21,7	1,3	2,3	2,2	3,0	9,1	7,3	9,7	14,8	8,3	20,5	27,5	19,3	53,3	5,80
	TP	17,3	1,0	1,8	1,8	3,7	9,0	8,9	7,0	18,1	8,7	22,7	21,9	21,7	56,4	6,22
Calefacción	TC	13,6	1,0	1,8	2,4	3,5	9,1	7,9	11,4	16,8	9,2	23,4	18,8	20,5	60,8	6,50
	TP	10,3	0,6	1,2	2,0	4,5	7,9	9,9	9,0	20,1	10,7	23,8	14,1	22,3	63,6	6,84
Ventilación	TC	5,9	0,7	2,2	3,2	3,7	9,9	7,7	11,7	18,2	11,2	25,5	12,0	21,3	66,6	7,08
	TP	4,1	0,8	1,8	1,5	2,5	7,3	10,1	12,8	19,7	10,3	28,9	8,1	19,9	71,7	7,45
Ruido	TC	11,4	3,3	5,6	4,8	5,1	14,0	8,2	9,9	14,3	7,5	16,0	25,2	27,3	47,6	5,79
	TP	11,6	2,7	3,8	6,2	4,7	12,4	7,2	11,9	11,7	7,3	20,4	24,4	24,4	51,4	6,01
Iluminación	TC	1,7	0,5	1,0	1,8	2,6	7,5	8,3	12,1	21,1	14,9	28,2	5,1	18,4	76,3	7,76
	TP	0,4	1,2	1,0	1,7	0,9	4,6	7,3	14,1	20,5	15,3	33,0	4,3	12,8	82,9	8,09
Espacio	TC	2,1	0,7	2,2	2,2	3,4	10,1	8,8	13,2	17,7	12,5	27,2	7,1	22,4	70,5	7,47
	TP	0,8	0,5	1,6	2,3	3,1	7,4	8,9	13,1	18,8	12,2	31,3	5,2	19,4	75,4	7,78

Nota: 0 Muy mal, 10 Muy bien.
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ECVT (2006).

ellas a las condiciones físicas y de habitabilidad del lugar de trabajo: temperatura (aire acondicionado y calefacción), ventilación, ruido, iluminación y espacio. De nuevo la escala de respuesta va de 0 (muy malas condiciones) a 10 (muy buenas condiciones). Los porcentajes están calculados sobre el total de trabajadores que consideraban la pregunta precedente a su puesto de trabajo.

Al igual que en el caso anterior, las respuestas reflejan que los trabajadores a TP realizarían su trabajo en unas mejores condiciones ambientales que los trabajadores a TP, aunque las diferencias en media son muy poco significativas.

La última variable a analizar en este ámbito es la relacionada con la información sobre seguridad e higiene y los medios de los que disponen los trabajadores para prevenir riesgos laborales. En el cuadro 4.3 se reproducen las distintas valoraciones de trabajadores a TP y TC de esta cuestión.

Cuadro 4.3
PRÁCTICAS DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO

	<i>El trabajador toma medidas para prevenir riesgos laborales</i>		<i>Existe información sobre riesgos laborales</i>		<i>Se dispone de los medios necesarios para trabajar con seguridad</i>	
	<i>TC</i>	<i>TP</i>	<i>TC</i>	<i>TP</i>	<i>TC</i>	<i>TP</i>
Nunca	8,6	14,1	10,1	10,3	6,6	10,3
1	1,2	1,8	1,2	1,2	0,8	1,2
2	1,6	2,1	1,9	2,1	1,9	2,1
3	2,0	2,2	2,0	2,5	2,1	2,5
4	2,4	2,8	2,9	3,3	2,8	3,3
5	8,0	10,5	7,8	10,1	8,0	10,1
6	7,2	7,7	6,5	7,5	7,0	7,5
7	13,2	14,5	11,6	11,0	12,6	11,0
8	18,0	13,6	16,2	14,1	16,7	14,1
9	9,7	8,1	10,6	9,8	11,7	9,8
Siempre	28,2	22,7	29,1	28,1	29,9	28,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ECVT (2006).

Del análisis del cuadro 4.3 se deduce que el tipo de jornada parece afectar, si bien no de forma muy notable, a la disponibilidad de información sobre los riesgos en materia de seguridad en el trabajo, así como a la disponibilidad de los medios necesarios para trabajar con seguridad y, especialmente, a la actitud del trabajador a la hora de tomar medidas para

prevenir tales riesgos, ya que los trabajadores a TC tienen valores más altos en todos los ítems. Considerando las respuestas 7 a 10 (siempre) como reflejo de una actitud vigilante frente a los riesgos laborales, un 69%, un 67,5% y un 71% de los trabajadores a TC entrarían en esta categoría en cada uno de los respectivos ítems, mientras que para los trabajadores a TP los valores equivalentes serían 29%, 63% y 63%.

4.3. CALIDAD DE LAS RELACIONES HUMANAS EN LA EMPRESA

Otra dimensión distinta de las condiciones de trabajo es la asociada al ámbito de las relaciones humanas en el centro de trabajo. La ECVT recoge información sobre la relación entre directivos y trabajadores y entre los propios trabajadores, así como el grado de confianza y la existencia de un ambiente de laboral que motive a mejorar el propio trabajo. El cuadro 4.4 recoge las respuestas a estas cuestiones referidas a la calidad de las relaciones entre directivos y trabajadores y entre los trabajadores, así como el grado de confianza existente en los

Cuadro 4.4
CALIDAD DE LAS RELACIONES HUMANAS EN LA EMPRESA
SEGÚN TIPO DE JORNADA

	Grado de confianza en:						Relación entre:			
	Los superiores		Compañeros del mismo nivel		Los subordinados		Directivos y trabajadores		Entre los trabajadores	
	TC	TP	TC	TP	TC	TP	TC	TP	TC	TP
Nulo	4,2	4,3	1,1	1,3	1,7	1,6	2,9	3,0	0,9	1,0
1	1,0	1,0	0,5	0,5	0,2	0,2	0,9	0,9	0,0	0,1
2	2,3	2,3	0,6	0,7	0,2	0,2	2,4	2,2	0,4	0,4
3	3,3	3,2	1,1	1,2	0,4	0,5	2,9	3,0	1,0	1,0
4	3,5	3,6	1,3	1,3	0,8	0,8	4,1	3,9	1,9	1,7
5	9,6	9,3	6,1	6,3	3,4	3,3	11,3	11,1	6,1	5,8
6	10,5	10,2	6,6	6,1	3,3	3,3	10,1	9,5	7,0	6,0
7	14,8	13,7	13,2	12,8	6,3	5,7	15,2	15,0	14,5	14,3
8	19,4	19,4	23,8	22,9	8,5	8,2	19,0	18,5	22,8	22,2
9	11,7	12,2	17,7	17,2	6,2	6,1	11,7	12,0	18,3	18,1
Muy alto	16,7	17,8	22,2	23,0	8,2	8,1	16,3	17,5	22,9	24,3
No aplicable	3,1	2,9	5,7	6,6	60,8	61,8	3,1	3,2	4,2	5,1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ECVT (2006).

superiores, los compañeros del mismo nivel y los subordinados. De su análisis se desprende que los centros de trabajo españoles se caracterizan por tener buenas relaciones horizontales (entre compañeros) y verticales. Es más, de acuerdo con los datos recogidos no se observaría una brecha en la calidad de las relaciones entre los trabajadores a TC y a TP, ya que los valores son muy similares. Por ejemplo, en ambos casos más de las $\frac{3}{4}$ partes (el 78%) de los trabajadores consideran que las relaciones entre compañeros son buenas (más de 6 puntos), porcentaje que baja a un saludable 62-63% cuando se refiere a las relaciones entre trabajadores y directivos. En el mismo sentido, sólo un 5,7% de trabajadores a TC y un 6,2% de trabajadores a TP indican no tener ninguna relación de amistad con algún compañero.

4.4. ACCESO A FORMACIÓN

Si hasta ahora los trabajadores a TP mostraban, según los campos analizados, mejores o idénticas condiciones de trabajo en comparación con los trabajadores a TC, las cosas cambian cuando nos referimos a las posibilidades de formación ofrecidas por la empresa, factor éste cada vez de mayor importancia a la hora de evaluar la calidad de un trabajo, ya que ésta debería incluir no sólo las circunstancias en las que se realiza la actividad laboral sino también las posibilidades de desarrollo laboral que ofrece a los trabajadores. En lo que a esto respecta, los trabajadores a TP tienen claramente un menor acceso a formación en la empresa, ya que frente a la mitad de trabajadores a TC que declaran trabajar en empresas en las que en el último año se ha llevado a cabo algún tipo de actividad de formación para los trabajadores, el porcentaje de trabajadores a TP con idéntica respuesta sólo roza un tercio (al tiempo que un mayor porcentaje, el 11% frente al 6%, declara desconocer la respuesta). Ese menor acceso a formación parece obedecer, sin embargo, a la menor oferta de actividades formativas por parte de las empresas que contratan a trabajadores a TP, ya que cuando limitamos el análisis a las empresas que ofrecen actividades formativas, el porcentaje de trabajadores que han participado en ellas es similar entre empleados a TC y TP (69% frente a 67%). Las diferencias, sin embargo, vuelven a aparecer cuando se pregunta si las actividades formativas se realizaron dentro del tiempo de trabajo, ya que el porcentaje que trabajadores a TP que responde que nunca alcanza el 38%, frente el 27% del caso de trabajadores a TC. Por último, los trabajadores a TP, en consonancia con lo anterior, muestran un mayor desconocimiento de las posibilidades de formación ofrecidas

por la empresa: un 40% de éstos tienen poca información (valores 0-3) frente al 31% de los trabajadores a TC.

Sin abandonar el ámbito de la formación, la ECVT también refleja un menor ajuste entre formación y necesidades de formación para el desarrollo de su trabajo en los trabajadores a TP, ya que en este colectivo un 27,5% se consideraría sobre-cualificado para su puesto de trabajo, frente al 18,5% del colectivo de trabajadores a TC. Esa menor correspondencia entre formación y trabajo desarrollado dentro del colectivo de TP también se refleja en el mayor porcentaje de trabajadores a TP que declaran que su formación no sirve en absoluto (valor 0) para su trabajo: el 21,6% frente al 16,5% en el caso de trabajo a tiempo completo.

4.5. TIEMPO DE TRABAJO

Indudablemente un elemento que contribuye a unas buenas condiciones de trabajo es disponer de una jornada laboral corta. Desde el nacimiento del movimiento en favor de la jornada laboral diaria de ocho horas²⁸, la reducción de la jornada laboral, ya mediante negociación colectiva, ya mediante regulación, ha sido uno de los objetivos principales de la acción sindical. Aunque la base de la reivindicación de una reducción de la jornada laboral es el mantenimiento del salario, algo que obviamente no se cumple en el trabajo a TP, ello no es óbice para que esa menor jornada, y, por lo tanto, mayor tiempo libre para atender otras actividades, sea un factor a resaltar a la hora de comparar las condiciones de trabajo.

Pero, junto con la duración de la jornada laboral hay otros factores relacionados con el tiempo de trabajo con efecto sobre la calidad de éste. Nos referimos a la distribución de la jornada a lo largo del día y a lo largo de la semana, así como la existencia de prolongación de la jornada laboral por factores relacionados con la producción más allá de las jornadas pactadas, factores todos ellos que afectan a la calidad del empleo. En lo que se refiere al tipo de jornada, el cuadro 4.5 muestra cómo la gran mayoría de los trabajadores a TP, el 72%, tienen jornada continua, frente a un 56% en el caso del trabajo a TC. En todo

²⁸ La Primera Internacional hizo pública la reivindicación de la jornada laboral diaria de ocho horas en su convención de Ginebra 1866 declarando que: «La limitación legal de la jornada laboral es una condición previa sin la que fracasaría cualquier otro intento de mejora y emancipación de la clase obrera y *El Congreso* propone ocho horas como el límite legal de la jornada laboral diaria».

caso, llama la atención que el 28% de los trabajadores a TP tengan jornada partida, si bien los trabajadores a TP con jornada partida coinciden en términos generales con aquéllos con una jornada laboral más larga dentro de este colectivo (una jornada media de 30 horas frente a las 25,4 horas del conjunto de trabajadores a TP y alrededor de 21 cuando se excluye de la muestra a los trabajadores con jornadas menores a 6 horas semanales). En todo caso, no es fácil hacer una traducción directa entre el tipo de jornada y la calidad de empleo, ya que la jornada partida, al posibilitar comer en casa, puede contribuir a la calidad de vida, si bien en ciudades grandes donde la distancia entre el trabajo y la vivienda es elevada, la jornada partida se puede convertir-se en un alargamiento del tiempo total dedicado al trabajo.

La relación entre trabajo nocturno y calidad de empleo es, sin embargo, mucho más clara, ya que existe abundante evidencia (Fernández y Muñoz de Bustillo, 2007) que demuestra sin lugar a dudas el efecto negativo sobre la salud física y psíquica del trabajo nocturno, que se traduce en que sea común que este tipo de trabajo se beneficie de «pluses» salariales. En el cuadro 4.5 se puede observar como la incidencia de trabajo nocturno entre los trabajadores a TP es casi la mitad de la incidencia entre los trabajadores a TC, lo que se traduciría en una mayor calidad del primero. Por contra, el trabajo en fin de semana es más común entre los trabajadores a TP que entre los trabajadores a TC, especialmente cuando nos centramos en los trabajadores que trabajan siempre los fines de semana. Parece así, como se recogía en el capítulo 1, que las empresas recurren a este tipo de jornada para cubrir sus necesidades laborales los fines de semana, algo cada vez más común, especialmente en el sector servicios.

El cuadro 4.5 también recoge información sobre la frecuencia con la que los trabajadores a TC y TP tienen que prolongar su jornada laboral. En la medida que esta prolongación obedezca a circunstancias de la producción y no sea anticipada (ya que de ser habitual sería lógico que se incorporara en la jornada pactada) puede ser razonable asociar la prolongación de jornada con un deterioro en la calidad del empleo. Sumando las categorías 7-10 (siempre) se observa que los trabajadores a TC tienen mayor probabilidad de alargar su jornada laboral: un 23,5% se sitúan en esos valores frente al 17% de los trabajadores a TP.

Por último, la ECVT también ofrece información sobre las jornadas semanales de los trabajadores a TC y a TP, cuya distribución de frecuencias se representa en los gráficos 4.2a y 4.2b. De la comparación de los mismos se observa, como ya se había señalado en los capítulos

Cuadro 4.5
TIEMPO DE TRABAJO SEGÚN TIPO DE JORNADA

		<i>TC</i>	<i>TP</i>
Tipo de jornada	Continua	56,41	71,99
	Partida	43,59	28,01
Horario nocturno	Sí	17,23	9,81
	No	82,77	90,19
	Siempre	15,61	23,15
Trabajo en fines de semana	A veces	31,14	18,59
	Nunca	53,25	58,27
Turnos	Sí	21,74	18,97
	No	78,26	81,03
	Nunca	33,4	44,6
	1	4,9	5,3
	2	7,5	6,1
	3	7,5	5,2
	4	4,8	4,5
	5	10,6	11,5
Prolongación jornada laboral	6	7,8	5,7
	7	7,8	5,9
	8	6,0	5,0
	9	2,5	1,9
	Siempre	7,2	4,4

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ECVT (2006).

1-3, la mayor dispersión de las jornadas laborales existente entre los trabajadores a tiempo parcial en contraste con las jornadas de los trabajadores a tiempo completo. Si esa mayor dispersión se interpreta en términos de mayores posibilidades de opción y por lo tanto de ajuste entre las jornadas demandadas por las empresas y las preferencias de los trabajadores, entonces el trabajo a TP tendría también un elemento añadido de calidad al permitir un mejor ajuste potencial entre las preferencias de los trabajadores y la jornada laboral. Esta lectura, sin embargo, se ve empañada por la existencia de un importante colectivo de trabajadores a TP para los cuales el trabajo a TP es una opción no deseada.

Otro factor a tener en cuenta a la hora de evaluar las condiciones de trabajo en relación con la jornada laboral es el tiempo dedicado al desplazamiento de casa al trabajo. Ello es interesante por dos razones, en primer lugar porque el tiempo de desplazamiento es una especie de tiempo de no trabajo pero también de no ocio, que más se parece al trabajo que al ocio. En segundo lugar, por que, como veremos en la

**Gráfico 4.2a.—Distribución de la jornada a TC
(acotada entre 30 y 100 horas)**

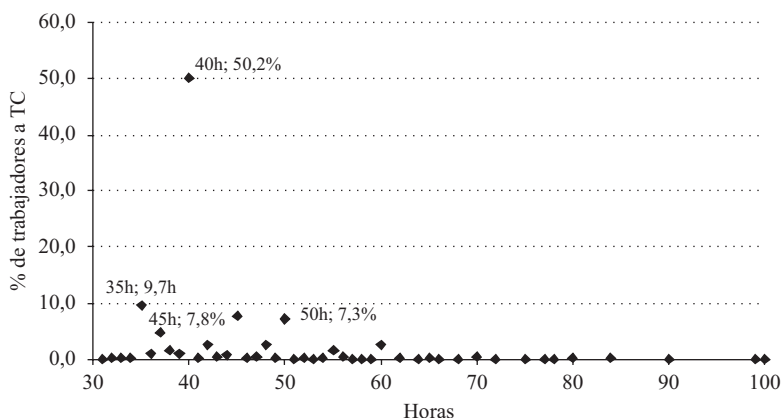
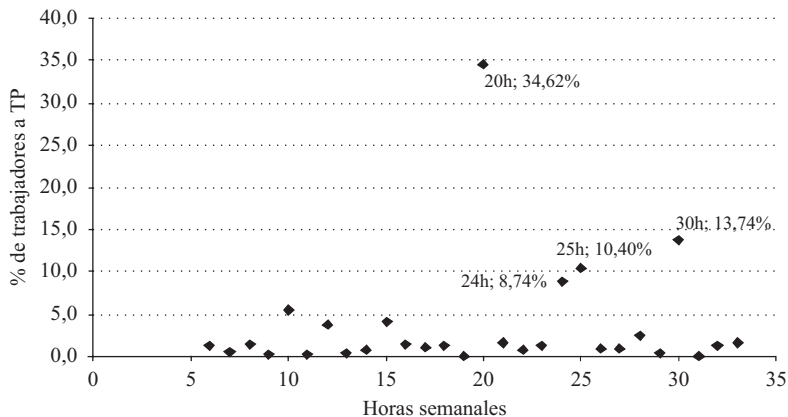


Gráfico 4.2b.—Distribución jornada TP (acotada entre 5 y 36)



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ECVT (2006).

sección dedicada a los salarios de los trabajadores a tiempo parcial, algunos estudiosos del tema contemplan la posibilidad de que la consideración por parte de los trabajadores de un área espacial más limitada a la hora de buscar trabajo a TP con respecto a la alternativa de TC (si se trabajan pocas horas, y por lo tanto el salario diario es menor,

también se estará dispuesto a invertir menos tiempo en el desplazamiento hasta el trabajo) puede ser uno de los factores que expliquen la existencia de una brecha salarial en contra de este tipo de trabajadores. Pues bien, de acuerdo con los resultados derivados de la explotación de la ECVT, cuadro 4.6, las diferencias en la distribución de tiempo dedicado al desplazamiento al trabajo entre trabajadores a TC y TP sólo aparecen para recorridos de más de tres cuartos de hora. Esto es, sólo a partir del umbral de los 45 minutos el porcentaje de trabajadores a TC supera al porcentaje de trabajadores a TP, mientras que el tipo de jornada no afectaría a la duración del desplazamiento por debajo de este umbral. Cierto es, sin embargo, que los trabajadores a TP van al trabajo andando o en transporte público más que los trabajadores a TC, de forma que la similitud de tiempo de desplazamiento entre uno y otro tipo de trabajadores bien podría significar que los trabajadores a TP lo hacen en trabajos más próximos a su residencia, pero que, al utilizar medios de locomoción menos rápidos, invierten más tiempo en realizar el recorrido.

Cuadro 4.6

**TIEMPO EMPLEADO Y MODO DE TRANSPORTE PARA
DESPLAZARSE AL TRABAJO**

<i>Tiempo de desplazamiento al trabajo</i>	<i>TC %</i>	<i>TP %</i>
< 15 m.	45,4	46,4
16-30 m.	30,6	31,1
30-45 m.	9,1	10,8
46-60 m.	6,6	4,6
> 60 m.	4,0	3,8
No procede	4,3	3,3
<i>Medio de transporte</i>	<i>TC %</i>	<i>TP %</i>
Andando	20,6	34,1
Transporte público	12,4	19,3
Transporte privado	64,5	44,5
No procede	2,5	2,1

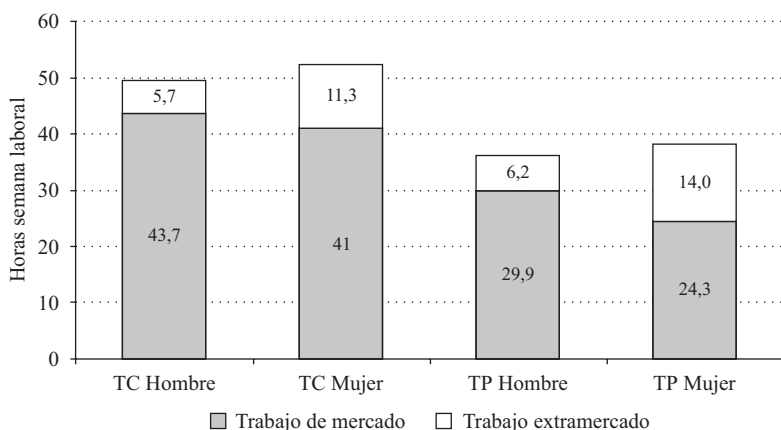
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ECVT (2006).

No se puede pretender ofrecer una visión completa de la jornada de trabajo de los trabajadores a TP sin hacer mención, si quiera brevemente, al hecho de que la jornada laboral es tan sólo uno de los componentes de la jornada de trabajo, que incluye también el tiempo de trabajo dedicado a las tareas del hogar. Esta cuestión es importante ya que, como hemos

visto, una de las razones que explican el trabajo a tiempo parcial es la necesidad de contar con tiempo suficiente para poder realizar aquellas actividades productivas extramercado centrales para la reproducción social (producción doméstica y cuidado de niños y otras personas dependientes), aunque no tengan un salario reconocido. La ECVT ofrece información sobre el tiempo dedicado a las tareas del hogar en un día laborable, aunque no así sobre el tiempo dedicado al cuidado de los hijos. Es más, debido al diseño de la encuesta es fácil que los encuestados, cuando son preguntados por el tiempo que dedican normalmente a las labores del hogar no incluyan de forma sistemática el tiempo dedicado al cuidado de los hijos (o al menos no todo). Más aún, cuando en la pregunta precedente en la encuesta se inquiriere, de forma separada, por el grado de satisfacción con el tiempo que se dedica a los hijos y con el reparto de las tareas del hogar, lo que podría llevar a pensar al encuestado que en esta ocasión se pregunta específicamente por las tareas del hogar, cuando no todo el tiempo dedicado al cuidado de los hijos tiene necesariamente la consideración de tareas del hogar (el tiempo pasado en un parque, por ejemplo). Esto hace que la estimación del tiempo dedicado al trabajo extramercado pueda no ser completa.

En todo caso, en el gráfico 4.3 se recoge el resultado de sumar el trabajo de mercado y el trabajo extramercado de los trabajadores a TC y TP con la finalidad de estimar la jornada de trabajo total. El resultado refleja perfectamente cómo las jornadas a tiempo parcial lo son sólo en

**Gráfico 4.3.—Jornada laboral semanal (5 días laborables)
según tipo de trabajo, jornada y sexo**



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ECVT (2006).

términos de trabajo de mercado, ya que en términos de trabajo total las jornadas de trabajo parcial se convierten en jornadas plenas. Lo anterior es especialmente válido cuando se considera, como se ha señalado, a diferencia de los datos europeos a los que aludíamos al final del capítulo 1, que los cálculos aquí recogidos muy probablemente no incluyan todo el tiempo de cuidado de los hijos, no siendo de extrañar que, de incluirse éste, las jornadas a TP de las mujeres superaran, como así ocurre con los datos europeos, a las jornadas a TC de los hombres.

4.6. CONCILIACIÓN VIDA LABORAL-VIDA FAMILIAR

Es habitual interpretar el trabajo a tiempo parcial como uno de los mecanismos principales para compatibilizar las actividades de producción doméstica y cuidado de personas dependientes con las actividades de producción para el mercado. En definitiva, el trabajador, o deberíamos decir (puesto que es lo más habitual) la mujer trabajadora, trabajaría a tiempo parcial como forma de ajustar su tiempo de trabajo de mercado al resto de sus obligaciones: como ama de casa, como madre, como hija, etc. Pero junto con este elemento de compatibilización de la vida laboral y familiar, existen otras políticas de empresa que pueden contribuir a facilitar ese equilibrio entre vida y trabajo. En el cuadro 4.7 se recogen cuatro ejemplos concretos de políticas de em-

Cuadro 4.7
POSIBILIDAD EN SU EMPRESA DE:

		<i>TC</i>	<i>TP</i>
Solicitar días sin empleo y sueldo por motivos familiares	Si	62,3	56,7
	A veces	5,8	4,9
	No	16,4	19,2
	NS	15,5	19,9
Solicitar excedencias por motivos familiares	Si	58,0	48,9
	A veces	5,1	4,5
	No	19,3	23,8
	NS	17,6	22,7
Solicitar reducción de jornada por motivos familiares	Si	53,5	51,8
	A veces	5,8	3,8
	No	22,6	25,4
	NS	18,0	19,7
Ausentarse para resolver asuntos particulares esporádicos	Si	72,9	67,1
	A veces	9,2	8,8
	No	11,9	15,4
	NS	5,9	8,7

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ECVT (2006).

presa dirigidas a facilitar el equilibrio vida (familiar)-trabajo, así como la posibilidad de acogerse a ellas en función del tipo de jornada. El cuadro es de una claridad meridiana en lo que se refiere al menor acceso que los trabajadores a TP tendrían a estas políticas de conciliación: el porcentaje de trabajadores a TP que están en empresas donde no es posible solicitar días sin empleo y sueldo es un 17% mayor que en el caso de trabajadores a TC, los que pueden solicitar excedencias por motivos familiares no llegan a la mitad en el caso de trabajo a TP mientras que alcanzan el 58% en el de trabajadores a TC, una diferencia que, aunque menos intensa, también se produce en lo que se refiere a la posibilidad de ausentarse esporádicamente para resolver asuntos particulares. Parece así que estas políticas de conciliación estarían dirigidas a los trabajadores a TC, como si en las empresas que mayoritariamente recurren al trabajo a TP se sobreentendiera que los trabajadores a TP, por su condición de tales, no tendrían necesidad de ellas.

En todo caso, y refiriéndonos explícitamente a la cuestión de género que está implícita en la mayor parte de debates sobre el tiempo parcial, el trabajo a tiempo parcial sí parece conseguir el objetivo de permitir a las trabajadoras compatibilizar su condición de trabajadora y su condición de madre. Por lo menos eso es lo que se puede deducir de los resultados reproducidos en el cuadro 4.8 que reflejan el grado de satisfacción de las mujeres trabajadoras con el tiempo dedicado a sus hijos, de acuerdo con la escala de 0 a 10 utilizada habi-

Cuadro 4.8

**GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL TIEMPO DEDICADO A
LOS HIJOS ENTRE LAS MUJERES SEGÚN TIPO DE JORNADA**

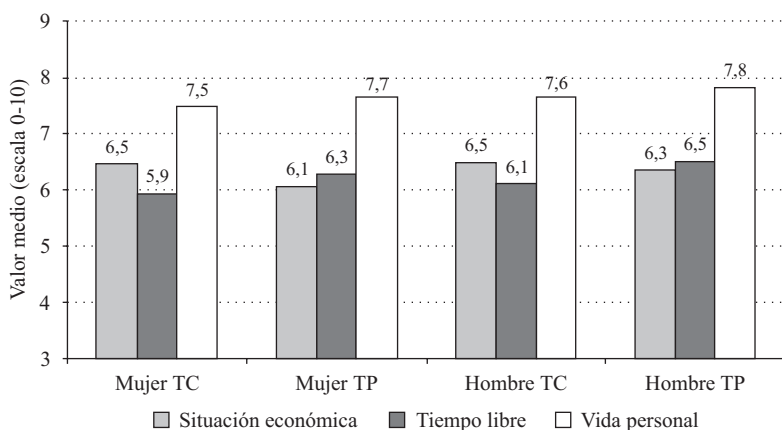
	<i>TC</i>	<i>TP</i>	<i>TP/TC-100</i>
Nulo	1,64	1,97	120
1	0,69		
2	0,66	0,22	33
3	1,22	1,03	84
4	2,80	1,99	71
5	6,27	4,52	72
6	6,90	4,73	69
7	9,20	7,04	76
8	10,34	13,60	131
9	4,23	9,94	235
Muy alto	7,88	14,16	180
No se aplica	48,17	40,82	85

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ECVT (2006).

tualmente en estas páginas. Como suele ocurrir con las encuestas de satisfacción, los valores medios de satisfacción obtenidos son razonablemente altos, aunque superiores en el caso del trabajo a TP: 6,8 para las trabajadoras a tiempo completo y 7,6 para las trabajadoras a tiempo parcial. En lo que a esto respecta es interesante señalar que los niveles de satisfacción de los hombres con el tiempo que pasan con sus hijos, ya trabajen a tiempo completo o a tiempo parcial (en este caso una muestra de escasamente 300 personas), aunque reflejan la misma pauta, esto es, menor satisfacción en el caso de trabajadores a TC que en el caso de trabajadores a TP, son inferiores a los manifestados por las mujeres (6,5 y 6,9), lo que sin duda obedece a las mayores jornadas de los (pocos) trabajadores a TP (prácticamente 30 horas semanales), frente a las 23,30 horas en el caso de las trabajadoras a TP.

Como cierre de esta sección, el gráfico 4.4 recoge el grado de satisfacción media por sexo y tipo de jornada en relación a dos ámbitos de la vida: el económico y el tiempo libre, y lo que se podría considerar como la integración de ambos: el grado de satisfacción media con la vida personal. En él se puede apreciar la existencia de cierto *trade-off* o sustitución entre satisfacción económica y satisfacción con el tiempo libre, junto con una mayor satisfacción con la vida personal en el caso de los trabajadores a TP, aunque, de nuevo, las diferencias son mínimas. En la medida que sobre la mujer recae, independientemente

Gráfico 4.4.—Grado de satisfacción



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ECVT (2006).

de su jornada, la mayor parte del trabajo doméstico ²⁹, la escasa diferencia en satisfacción con el tiempo libre entre sexos muy probablemente obedezca al mejor contentar de las mujeres ya sea por razones personales ya por razones de índole social.

4.7. GRADO DE SATISFACCIÓN

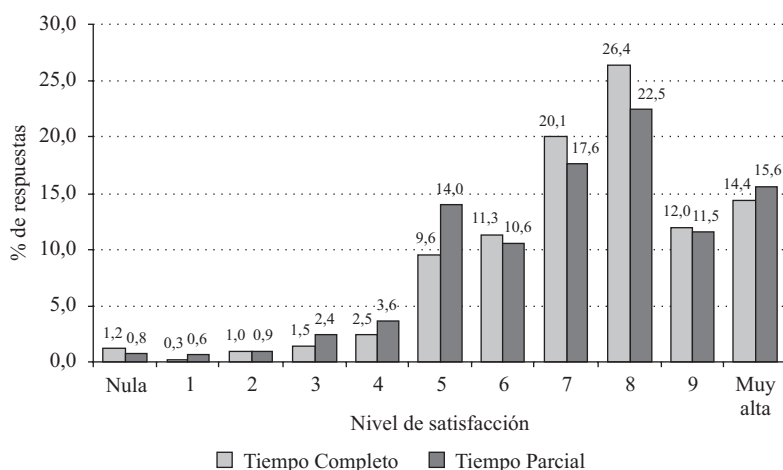
Por último, la ECVT proporciona información sobre los niveles de satisfacción de los trabajadores con su trabajo actual, así como su grado de satisfacción con una amplia lista de características del mismo, que cubre desde la jornada y la flexibilidad horaria hasta la formación o el desarrollo personal. En otro lugar (Muñoz de Bustillo y Fernández-Macías, 2005) hemos argumentado que dista de ser correcto el interpretar las diferencias en satisfacción con el trabajo en términos de diferencias de calidad del trabajo. Desde un punto de vista empírico, las diferencias en el grado de satisfacción con el trabajo entre países o entre sectores dentro de un mismo país se nos antojan muy pequeñas comparadas con las grandes diferencias en calidad del trabajo (salarios, seguridad, etc.) que se obtienen cuando se utilizan indicadores objetivos. Esto podría significar que los individuos acaban adaptando sus expectativas laborales a aquello que es razonable (que pueden esperar alcanzar), de forma que tras el proceso de adaptación se produce una aceptación de las condiciones del trabajo desarrollado que se refleja en niveles altos de satisfacción. Por otra parte, de no ser así, es razonable pensar que el trabajador cambiará de trabajo hasta que encuentre uno que se adapte a sus expectativas o hasta que acabe adaptando sus expectativas a las condiciones de los trabajos que puede razonablemente esperar alcanzar. De forma que por una vía o por otra llegará a mostrar una razonable satisfacción con el trabajo desarrollado independientemente de sus características objetivas.

En todo caso, y aunque no se pueda identificar sin más el nivel de satisfacción y calidad del trabajo, los indicadores del nivel de satisfacción transmiten información de interés sobre la relación de los trabajadores con su entorno laboral. A continuación exploraremos cuál es el nivel de satisfacción, global y con los distintos atributos del trabajo desarrollado, de los trabajadores a TC y a TP. En el gráfico 4.5 se re-

²⁹ En concreto, de acuerdo con la ECVT, las mujeres por término medio dedican el doble de tiempo que los hombres al trabajo doméstico (2,45 horas diarias las trabajadoras a TP y 2,16 las trabajadoras a TC, frente a 1,10 y 1,15 horas en el caso de los hombres).

coge la distribución de respuestas en una escala de 0 a 10 de trabajadores a TC y TP en lo que se refiere a su grado de satisfacción global con el trabajo. En términos agregados, los trabajadores a tiempo completo tienen una satisfacción con el trabajo de 7,35, mientras que los trabajadores a tiempo parcial sitúan su nivel medio de satisfacción ligeramente por debajo, en un 7,20, una diferencia tan escasa, el 2%, que la hace irrelevante. Esta pauta también se mantiene, como se puede apreciar en el cuadro 4.9, cuando el cálculo se realiza distinguiendo por sexos.

Gráfico 4.5.—Grado de satisfacción con el trabajo actual por tipo de jornada. España 2006



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ECVT (2006).

Cuadro 4.9
SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO SEGÚN GÉNERO Y TIPO DE JORNADA

	<i>Tiempo completo</i>	<i>Tiempo parcial</i>
Hombres	7,21 (2,84)	7,17 (2,04)
Mujeres	7,32 (1,98)	7,21 (2,84)

* Entre paréntesis desviación estándar.

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ECVT (2006).

Para terminar, en el cuadro 4.9 se recoge, a modo de resumen, los valores medios obtenidos en 18 atributos positivos distintos de los trabajos desempeñados por los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, siempre en una escala de 0 a 10. En aquellas ocasiones (salario, ambiente de trabajo, ayudas sociales, participación en las decisiones, posibilidades de promoción y valoración de sus superiores) en la que algunos trabajadores consideraban que el atributo en cuestión no era aplicable a su situación personal (recordemos que estamos considerando el conjunto de trabajadores, y no sólo los trabajadores asalariados), se ha procedido a calcular el valor medio para la submuestra de trabajadores para los que el atributo en cuestión sí era relevante (en todos los casos la gran mayoría de trabajadores). El cuadro se ha ordenado de mayor a menor nivel de satisfacción tomando como referencia la media para cada ítem de los trabajadores a tiempo completo, resaltando aquellos atributos con los que los trabajadores a TP tienen un mayor grado de satisfacción que los trabajadores a tiempo completo.

Cuadro 4.10
GRADO DE SATISFACCIÓN CON DISTINTOS ATRIBUTOS
DEL TRABAJO

	<i>TC</i>	<i>TP</i>	<i>TP = 100</i>
Ambiente de trabajo	7,79	7,99	97,5
Actividad desarrollada	7,63	7,51	101,7
Desarrollo personal	7,36	6,97	105,6
Estabilidad	7,34	6,82	107,6
Salud y seguridad	7,26	7,58	95,7
Autonomía	7,23	7,11	101,6
Entorno físico	7,15	7,40	96,5
Valoración de sus superiores del trabajo	6,86	6,96	98,6
Vacaciones	6,85	6,84	100,1
Jornada	6,83	7,08	96,5
Organización del trabajo	6,69	6,70	99,8
Participación en decisiones	6,66	6,68	99,7
Flexibilidad horaria	6,39	6,83	93,6
Tiempo de descanso	6,35	5,85	108,6
Salario	6,23	6,05	103,0
Formación	5,84	5,16	113,2
Posibilidades de promoción	5,31	4,56	116,4
Ayudas sociales	4,27	3,70	115,4
Global	7,35	7,20	102,2

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ECVT.

El cuadro también incluye de forma complementaria una columna que expresa el valor otorgado a cada ítem por los trabajadores a TC, y otra tercera columna que recoge la relación de éste con el otorgado para cada ítem por los trabajadores a TP, categoría que se adopta como referencia, con respecto al otorgado por los trabajadores a tiempo parcial. Así, por ejemplo, la valoración que los trabajadores TC tienen de su ambiente de trabajo es inferior (el 97,5%) a la que tienen los trabajadores a TP, mientras que en lo que se refiere a la posibilidad de descansar durante la jornada laboral, la diferencia de valoración es favorable a los trabajadores a TC (108,6 frente a 100).

Las mayores diferencias de valoración (por encima del 10%) coinciden precisamente con los ítems con los que la satisfacción de ambos colectivos es menor: posibilidades de promoción, ayudas sociales y formación, a los que les seguiría la posibilidad de descansar durante la jornada, la estabilidad y las posibilidades de desarrollo personal. Por contra, los trabajadores a TP muestran mayor satisfacción que los trabajadores a TC en los campos relacionados con el entorno físico, las condiciones de seguridad y salud y la jornada de trabajo. También es interesante el hecho de que la valoración de ambos colectivos del salario sea muy similar, aunque peor, como era esperable, en el caso de los trabajadores a TP ³⁰.

4.8. TIEMPO PARCIAL Y SALARIO

Si partimos, como así se hace desde la perspectiva dominante del análisis económico, de una interpretación del trabajo en línea con la maldición bíblica: «maldita sea la tierra por tu causa; con dolor comerás de ella todos los días de tu vida» (Génesis 3, 17), o el más conocido «con el sudor de tu rostro comerás el pan» (Génesis 3, 19) ³¹ el trabajo a tiempo parcial tiene la ventaja evidente de suponer un menor número de horas, y el inconveniente de estar asociado a un menor ingreso. En el caso de España, según la Encuesta de Estructura Salarial, ESS, de 2002, la última disponible, el trabajador medio a tiempo parcial tenía una ganancia salarial anual equivalentes a poco más de 1/3 de la ganancia anual del trabajador medio a tiempo completo (exactamente el 36,9%). Un porcentaje que alcanzaba el 41,6% en el caso de

³⁰ En el apéndice I se reproduce la distribución de respuestas de ambos colectivos para el conjunto de ítems contemplados en el cuadro 4.8.

³¹ Las citas corresponden a la Santa Biblia de Valera, revisión de 1960.

los hombres y el 40,1% en el de las mujeres ³², y que varía de forma importante entre los distintos sectores de actividad, yendo desde el 25% en producción y distribución de energía y agua, al 51,3% de comercio y reparaciones.

La diferencia de ganancias salariales entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo se puede expresar como:

$$\text{Diferencia salarial} = (w_h^{tc} - w_h^{tp}) \cdot (h^{tc} - h^{tp}) \quad (1)$$

Donde w_h es el salario por hora, h la jornada laboral (semanal, mensual o anual según el ámbito temporal para el que se esté calculando la diferencia salarial) y los superíndices tc y tp representan los casos de trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial respectivamente.

De la expresión (1) se deduce que la diferencia salarial dependerá de la brecha salarial por hora existente entre uno y otro tipo de trabajador y de la diferencia de jornada entre ambos.

A la hora de analizar tanto la dimensión de la diferencia salarial entre trabajadores a tiempo completo y parcial, como sus determinantes, lo habitual es concentrarse en el primero de los factores, la diferencia de salario hora, dando por supuesto que las diferencias en ingresos que obedezcan a la diferencia en el número de horas trabajadas están compensadas por el menor número de horas trabajadas.

Por su parte, el estudio de las diferencias salariales se puede hacer de tres formas distintas. La primera forma, y la más sencilla es la resultante de calcular la diferencia en salario hora entre uno y otro tipo de trabajadores. Esta aproximación, aunque refleja la diferencia realmente existente entre los salarios por hora según tipo de jornada, tiene el inconveniente de que, como se ha visto en el capítulo 3, el colectivo de trabajadores a tiempo parcial es distinto del colectivo de trabajadores a tiempo completo, existiendo diferencias importantes en edad, antigüedad en el puesto, ocupación, sector de actividad, etc., variables todas ellas con una fuerte incidencia sobre los salarios. De este modo estaríamos comparando salarios de colectivos heterogéneos. Esta circunstancia ha llevado a plantear una segunda aproximación a la medición de la diferencia salarial entre el trabajo a TP y a TC, consistente

³² El hecho de que la «brecha» salarial global entre tiempo completo y tiempo parcial sea mayor que la brecha existente entre ambas magnitudes por sexo responde a que las mujeres tienen un salario medio inferior al de los hombres y a que éstas conforman la mayoría del colectivo de trabajadores a tiempo parcial.

en descontar de tal diferencia, mediante distintos procedimientos estadísticos, la parte de la misma que obedecería a las distintas características de los trabajadores a tiempo parcial. Con ello se intenta contestar a la pregunta de cuál sería la diferencia salarial, entre dos trabajadores exactamente iguales, sólo por el hecho de estar trabajando jornadas distintas, aislando la penalización que, en su caso, esté asociada con el trabajo a tiempo parcial. Por último, cabe una tercera aproximación que, a partir del enfoque anterior, intenta resolver el problema que supone la existencia de diferencias no observables entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial.

Como veremos a continuación, la mayoría de trabajos disponibles muestran la existencia de una diferencia significativa en el salario por hora a favor a los trabajadores a tiempo completo, que sin embargo se reduce de forma notable cuando se tienen en cuenta las distintas características de los trabajadores a TC y a TP, para prácticamente anularse, o incluso volverse favorable a los trabajadores a TP, cuando se tienen en cuenta las características no observables.

En todo caso, antes de revisar cuáles son los resultados que se obtienen de la estimación de la brecha salarial según estas distintas aproximaciones para España y otros países es interesante repasar, desde una aproximación teórica, qué tipo de argumentos se han barajado en la literatura sobre el tema para explicar la existencia de diferencias salariales entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial.

El análisis económico ofrece distintas posibles explicaciones de la existencia de una diferencia salarial entre el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a tiempo completo. En primer lugar, las diferencias salariales pueden responder a que los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial tengan distintos atributos que deriven en productividades distintas y por lo tanto distintos salarios. De este modo, es posible que los trabajadores a tiempo parcial tengan menor capital humano (la propia teoría de la inversión en capital humano nos dice que las personas que tengan previsto trabajar a tiempo parcial invertirán menos en educación ya que tardarán más años en recuperar dicha inversión), del mismo modo acumularán menos experiencia (ya que su jornada será menor), probablemente tendrán acceso a menos formación en el trabajo, etc., todo lo cual derivará en un menor salario.

En segundo lugar, es posible que el tipo de sectores que ofrezcan mayoritariamente este tipo de trabajo, o las ocupaciones que conformen el grueso de la demanda de trabajo a TP, sean sectores de baja productividad y ocupaciones no cualificadas, correspondiendo por lo tanto con salarios menores. Por otra parte, ello implicaría que perso-

nas con una marcada preferencia por el trabajo a TP se verían forzadas, independientemente de su formación, a aceptar dichos puestos, lo que podría derivar en una situación de sobrecualificación y en unos salarios inferiores a los que alcanzarían en un puesto de trabajo a TC donde utilizara plenamente sus capacidades.

En tercer lugar, en el caso de que existan costes fijos a la contratación y formación de trabajadores de una magnitud significativa, la empresa se enfrentará a unos costes mayores, para determinado nivel de output y productividad, cuanto menor sea la jornada media y por lo tanto mayor el número de trabajadores que tenga que contratar. Lo mismo ocurre si algunos componentes del coste laboral no salarial no son proporcionales al número de horas. En este caso el salario por hora ofrecido a los trabajadores a TP será inferior para compensar los mayores costes asociados a este tipo de trabajo.

Un cuarto factor potencial, que sin embargo actuaría en la dirección contraria, esto es se manifestaría en la existencia un plus salarial a los trabajadores a TP, sería la existencia de una relación cuadrática (o constante y luego decreciente) entre esfuerzo y jornada laboral según la cuál el nivel de esfuerzo (que se puede recoger mediante la relación entre jornada efectiva y jornada contratada) aumentaría con la jornada hasta determinado momento para luego disminuir con ésta ³³. De ser así los trabajadores con jornadas inferiores al punto a partir del cual disminuye el nivel de esfuerzo tendrían una mayor productividad por hora contratada, y por lo tanto la empresa estaría dispuesta a ofrecer salarios mayores.

El quinto factor a considerar es la existencia de un mayor número de trabajadores con preferencias por jornadas a tiempo parcial que la demanda de trabajo para este tipo de trabajo, situación que derivaría en un exceso de oferta de trabajo, un mayor poder negociador de las empresas que demandaran este tipo de trabajo, y finalmente unos salarios más bajos. En este sentido, es razonable pensar que los trabajadores a tiempo parcial se verán más limitados, en términos geográficos, a la hora de buscar trabajo, con la finalidad de no ver aumentado el índice tiempo de transporte al trabajo/tiempo de trabajo. Esa limitación espacial de la búsqueda puede derivar en la aceptación de salarios menores a los que les corresponderían dadas sus características.

³³ Véase MOFFIT (1984), TUMMERS y WOITTEZ (1991) o, desde una perspectiva distinta, la revisión del impacto de la reducción del tiempo de trabajo sobre la productividad recogida en MUÑOZ DE BUSTILLO (1997).

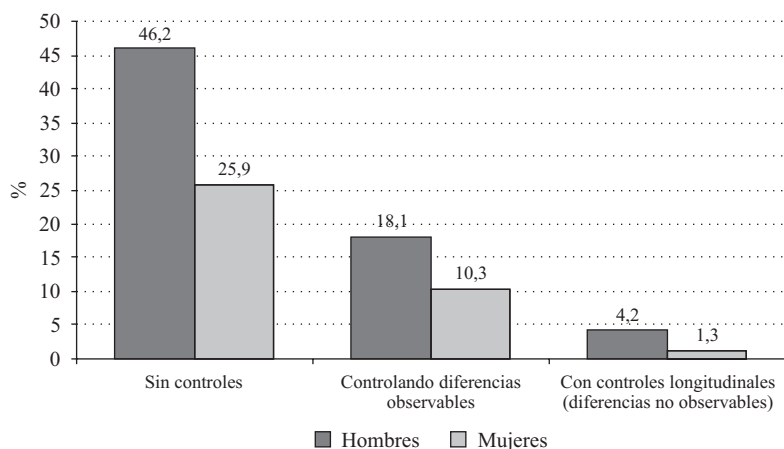
Por último, pueden existir elementos institucionales que reduzcan los costes laborales no salariales asociados al trabajo a tiempo parcial (reducción de las cotizaciones sociales, menores prestaciones sociales como acceso a seguros sanitarios, etc.) que deriven en una reducción del salario bruto.

4.8.1. Revisión de la literatura internacional

La literatura sobre brecha salarial (en términos de salario hora) entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial es clara y consistente en sus conclusiones. Para la mayoría de países la fuerte brecha salarial existente cuando se comparan los salarios hora entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial a favor de los primeros se reduce de forma significativa cuando se tienen en cuenta las diferentes características observables de los trabajadores y sectores que acogen a uno y otro tipo de empleo, y prácticamente se eliminan cuando el procedimiento de estimación incluye algún sistema para tener en cuenta otras diferencias no directamente observables.

Como ilustración de lo arriba señalado, en el gráfico 4.6 se recoge el caso de Estados Unidos, ejemplo paradigmático de lo anterior. De acuerdo con las estimaciones de Hirsch (2000) a partir de datos de panel para el periodo 1989-1997, mientras que de la comparación directa de salarios se deduce que los salarios por hora de los trabajadores a TP con respecto al de los trabajadores a tiempo completo son un 25,9% menores en el caso de las mujeres y un 46,2% en el de los hombres, cuando se tienen en cuenta las diferentes características de los trabajadores y trabajos a TC y TP, la brecha se reduce al -10,3% y -18,1% respectivamente. Por último, la consideración en el análisis de otras diferencias no observables prácticamente elimina la brecha en el caso de las mujeres (-1,3%) y la reduce al -4,2% en el de los hombres. El método seguido por Hirsch para alcanzar este último resultado es especialmente interesante ya que en vez de seguir el procedimiento más común, que tendremos ocasión de ver con detalle más adelante, basado en la corrección por procedimientos econométricos del posible sesgo de selección existente, este autor utiliza datos longitudinales para conocer cómo cambia el salario de aquellos trabajadores que pasan de un trabajo a tiempo completo a uno a tiempo parcial o viceversa.

Un resultado similar se puede encontrar en el trabajo de Booth y Word (2006) para el caso de Australia, un país relevante en lo que se refiere a la diferencia salarial entre trabajo a tiempo completo y a

Gráfico 4.6.—Penalización salarial de los trabajadores a tiempo parcial según sexo. EE.UU.

Fuente: HIRSCH (2000), pp. 5-6.

tiempo parcial, en la medida que Australia, con el 27,1% del empleo en esta modalidad es, después de los Países Bajos, el país del mundo con mayor intensidad de uso del trabajo a tiempo parcial. De acuerdo con las estimaciones de las autoras a partir del análisis de datos de panel, la brecha salarial negativa del 5,2% para las mujeres y el 15,6% para los hombres se convierte en una brecha favorable a los trabajadores a tiempo parcial cuando se tienen en cuenta las diferentes características (observables y no observables) de los trabajadores a tiempo completo y tiempo parcial. Todos los métodos de estimación utilizados por las autoras indican la existencia de una brecha positiva, aunque la intensidad de la misma varía según el método del 3 al 13% para mujeres y del 3 al 15% para hombres.

A la hora de explicar estos resultados las autoras plantean de forma especulativa distintas hipótesis: la existencia de una relación negativa entre productividad y horas de trabajo, la existencia de un exceso de demanda de trabajo a tiempo parcial, que haría subir los salarios de este colectivo y la existencia de altos tipos marginales impositivos para los segundos trabajadores de una misma unidad doméstica, que tendrían que ser compensados por los demandantes de trabajo mediante salarios mayores como única forma de cubrir los puestos de trabajo a TP demandados. Rodgers (2004) utilizando la misma base de datos pero distinto procedimiento de estimación (un modelo logit

multinomial con corrección de sesgo de selección mediante el método Heckman) también concluye que la brecha salarial existente se elimina cuando se consideran las diferentes características (observables y no observables), aunque a diferencia de Booth y Word no encuentra que exista una brecha positiva favorable a los trabajadores a TP.

El papel de las diferentes características de los trabajadores a TP y TC a la hora de explicar, al menos parcialmente, la brecha salarial entre los salarios hora de los trabajadores a TC y TP también se confirma para Europa. Así, de acuerdo con el trabajo de Bardasi y Gornick (2000) a partir de datos del Luxembourg Income Study de mediados de los noventa, la brecha salarial entre mujeres trabajando a tiempo completo y a tiempo parcial observada: -15,1% en el Reino Unido, -8,4% en Alemania y -22,1% en Italia, se reduce a -1,1%, -7,7% y -14,4% respectivamente una vez se consideran las diferentes características observables y no observable de ambos colectivos de trabajadoras. Nótese, en todo caso, como exceptuando el caso de el Reino Unido, en los otros casos europeos contemplados por las autoras la brecha se reduce pero no se elimina.

Por su parte, O'Dorchai *et al.* (2002) llegan a conclusiones similares, en este caso para trabajadores masculinos de un grupo de seis países europeos (Alemania, Bélgica, Dinamarca, España, Irlanda y el Reino Unido) y a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 1992. De acuerdo con su análisis, las características observables de los trabajadores explicarían la totalidad de la brecha salarial de Dinamarca (de hecho aparecería una brecha positiva), el 80% de la brecha de España, el 73% de la de Reino Unido, el 72% de la de Bélgica, el 67% de la de Irlanda y el 49% de la de Italia.

El Informe de la Comisión Europea sobre el Empleo en Europa correspondiente a 2005 en su capítulo 4, dedicado a la desigualdad de ingresos, aborda de forma indirecta esta cuestión mediante la estimación de una ecuación salarial para el conjunto de la UE (27), junto con una serie de ecuaciones para cada uno los de Estados miembros con resultados significativos. La ecuación ajustada tiene al logaritmo de la ganancia por hora como variable dependiente, y como variables independientes las habituales en este tipo de ajustes: sector, sexo, edad, antigüedad, educación, tamaño de empresa, ocupación, jornada y variables ficticias para los distintos países. La ecuación estimada recoge una penalización asociada a trabajar a tiempo parcial para el conjunto de la UE del 10% (con un R^2 del 82%), lo que implica que el hecho de trabajar a tiempo parcial, una vez corregido por los factores señalados, tendría todavía una penalización salarial del 10% como media. En lo que se refiere a los resultados

por países, del análisis del cuadro 4.11, donde se recoge el impacto salarial estimado correspondiente al trabajo a tiempo parcial (en porcentaje) una vez controlado por el resto de las variables, destacan las fuertes diferencias existentes entre países, aunque en términos generales el efecto es, en la mayoría de los casos, negativo. Asimismo sorprende los altos valores estimados para la República Checa y Eslovaquia en un extremo y para Portugal y Hungría en otro, no existiendo ninguna relación entre la importancia del trabajo a tiempo parcial en un país y la brecha salarial TP/TC. Como ejemplo de ello basta señalar que en los extremos se encuentran dos países, República Checa y Hungría con muy baja intensidad de empleo a tiempo parcial (5% y 4% respectivamente).

Cuadro 4.11
EFFECTO DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL SOBRE
EL SALARIO HORA EN PAÍSES EUROPEOS (2002)

<i>País</i>	<i>Penalización %</i>	<i>R²</i>	<i>País</i>	<i>Penalización %</i>	<i>R²</i>
R. Checa	-77	0,35	Finlandia	-9	0,37
Eslovaquia	-36	0,30	Austria	-8	0,56
Lituania	-32	0,29	Estonia	-7	0,25
Irlanda	-27	0,42	Grecia	-6	0,49
Reino Unido	-27	0,40	Luxemburgo	-2	0,55
Bulgaria	-25	0,38	Italia	1	0,40
Letonia	-21	0,32	Dinamarca	4	0,37
Chipre	-20	0,62	Francia	4	0,38
Alemania	-18	0,63	Eslovenia	15	0,47
Noruega	-15	0,44	Hungría	27	0,39
Rumanía	-12	0,39	Portugal	31	0,37

Fuente: Comisión Europea (2005), p. 209.

4.8.2. La brecha salarial TP/TC en España

En lo que se refiere a España, en el cuadro 4.12 se recoge la brecha salarial aparente entre trabajo a TP y a TC estimada por sexo y sector de actividad tal y como se obtiene de la Encuesta de Estructura Salarial. En relación con esta fuente estadística hay que señalar que, si bien es la más completa en lo que se refiere a información salarial, tiene el inconveniente de excluir a las empresas de menos de 10 trabajadores, colectivo de empresas que, como se analizó en la sección 3.7, recurre de forma más intensa que el resto al empleo a tiempo parcial, suponiendo más de una tercera parte (el 36%) de la demanda de trabajo de esta modalidad de jornada frente al 25% del trabajo a tiempo

completo, y donde los salarios suelen ser menores. En todo caso, como el menor tamaño de la empresa afecta tanto a los salarios a TC como a los salarios a TP, de la exclusión de estas empresas de la muestra no se puede deducir, *a priori*, el efecto sobre la brecha estimada (esto es, si la brecha estimada es inferior o superior a la que se obtendría a partir de una muestra con empresas de todos los tamaños). También es importante tener cautela a la hora de interpretar los resultados de la brecha salarial del colectivo de trabajadores (hombres) a tiempo parcial por lo limitado de los casos disponibles en la muestra, especialmente en aquellos sectores, como puedan ser las industrias extractivas, manufactura o producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua, donde las bajas tasas de trabajo a tiempo parcial masculinas (en el entorno del 1%) hacen poco robustos los resultados.

Cuadro 4.12
BRECHA SALARIAL TP/TC SEGÚN SEXO Y SECTORES
DE ACTIVIDAD. ESPAÑA 2002

	Brecha salarial (%)		
	Total	Hombres	Mujeres
E. Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	-41,74	-29,02	-41,23
K. Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	-36,33	-30,04	-28,10
J. Intermediación financiera	-34,32	-27,87	-24,11
N. Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	-25,43	-11,95	-22,15
I. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-24,25	-16,25	-27,87
D. Industria manufacturera	-24,02	-6,39	-18,97
O. Otras actividades sociales y de servicios prestados a la com; servicios personales	-21,02	-19,54	-11,48
H. Hostelería	-17,32	-20,63	-9,42
F. Construcción	-1,12	8,21	-6,48
C. Industrias extractivas	-0,09	17,25	-4,27
M. Educación	3,53	10,67	-0,99
G. Comercio y reparaciones	22,84	69,14	25,71
Total	-15,63	6,51	-14,25

* Ganancia media por hora. La brecha se define como $[(\text{salario}^{\text{TP}} - \text{salario}^{\text{TC}}) / \text{salario}^{\text{TC}}] \%$
Fuente: Encuesta de estructura Salarial (2002) y elaboración propia.

Como se aprecia en el cuadro 4.12, la brecha salarial existente en España, aunque inferior a la de otros países, alcanza una magnitud nada despreciable del 15,6%, explicada en su totalidad por la brecha

salarial femenina, ya que según la ESS los trabajadores a tiempo parcial masculinos se beneficiarían de una brecha salarial positiva ³⁴. Destaca así mismo las fuertes diferencias existentes entre sectores, sin que, de nuevo, exista una relación directamente observable entre intensidad del uso del trabajo a tiempo parcial y brecha salarial. Así, por ejemplo, el primer y segundo sector según tamaño de la brecha salarial corresponde a un sector con baja (2,5%) y alta (18,2%) tasa de empleo a tiempo parcial respectivamente. Dada la agregación de actividades y tipos de trabajo que se esconden detrás de los grandes grupos de actividad recogidos en el cuadro, más bien parece que las diferencias obedezcan a que detrás de las distintas jornadas se encuentren distintas actividades y ocupaciones.

En el cuadro 4.13 se recoge, de forma complementaria, las brechas salariales aparentes calculadas en este caso por ocupaciones. Del análisis de las brechas salariales por tipo de jornada dentro de cada categoría se deducen dos conclusiones interesantes. La primera de ellas es la brecha positiva de la que se benefician los trabajadores a TP dependientes de comercio y asimilados, un resultado que se refleja también en el valor positivo que tiene la brecha cuando se analiza desde la perspectiva sectorial (aunque en este caso sea de menor cuantía). Parece así que la flexibilidad que este tipo de jornada otorga a los establecimientos comerciales a la hora de cubrir selectivamente las puntas de demanda se compensa, al menos parcialmente con unos salarios mayores para este tipo de trabajadores. En cuanto al resto de las ocupaciones, no se observa ningún patrón concreto asociado al nivel de cualificación.

Otro de los factores que, junto con la ocupación y el sector de actividad, tienen un mayor peso sobre el salario es la antigüedad en la empresa. La existencia de una relación directa entre antigüedad y experiencia hace que en muchas empresas existan mecanismos cuasiautomáticos de crecimiento salarial asociados a la antigüedad. En la medida que el trabajo a tiempo parcial es una realidad relativamente moderna en la economía española (y sometida a mayor rotación laboral) cabe la posibilidad de que parte de la brecha salarial TP/TC obedezca a que los trabajadores a TP tengan una menor antigüedad en la empresa. Con la finalidad de comprobar el peso de la antigüedad en las dife-

³⁴ A modo de comparación, la brecha salarial calculada a partir de los datos del PHOGUE de 2000 (PAGÁN, 2007) que incluye todo tipo de empresas, aunque la muestra es mucho menor ya que se limita a 9.013 hombres y 4.647 mujeres a TC y 136 hombres y 631 mujeres a tiempo parcial, arroja un valor negativo para los hombres y una brecha más elevada para las mujeres.

Cuadro 4.13
BRECHA SALARIAL TP/TC SEGÚN OCUPACIÓN.
ESPAÑA 2002

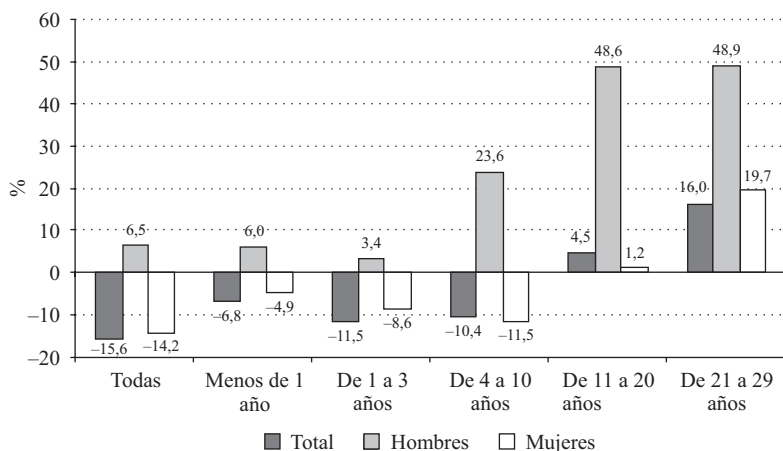
	<i>Brecha salarial (%)</i>		
	<i>Total</i>	<i>Varones</i>	<i>Mujeres</i>
Todas las ocupaciones	-15,63	6,51	-14,25
A. Dirección de las Administraciones Públicas y de empresas de 10 o más asalariados	-9,86	5,77	-24,02
D. Profesiones asociadas a Titulaciones de 2.º y 3.º Ciclo Universitario y afines	-15,61	-16,61	-7,46
E. Profesiones asociadas a una Titulación de 1.º Ciclo Universitario y afines	-12,17	-13,54	-6,69
F. Técnicos y profesionales de apoyo	-3,34	25,17	-8,13
G. Empleados de tipo administrativo	-19,53	-10,97	-14,31
H. Trabajadores de los servicios de restauración y de servicios personales	-9,11	13,92	-13,03
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	-5,09	-3,47	-7,91
K. Dependientes de comercio y asimilados	48,02	77,97	55,98
L. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	—	—	—
M. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto los operadores de máquina	-9,38	-8,32	-4,44
N. Trabajadores cualificados de las industrias extractivas, de la metalurgia, la construcción de maquinaria y asimilados	9,90	15,08	—
P. Trabajadores cualificados de industrias de artes gráficas, textil y de la confección, de la elaboración de alimentos, ebanistas, artesanos y otros asimilados	-2,80	33,38	2,92
Q. Operadores de instalaciones industriales, de maquinaria fija; montadores y ensambladores	-16,14	1,59	-6,94
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil	-20,91	-20,30	-17,15
S. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	-13,21	-15,79	-6,23
T. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	2,41	2,90	—

* Ganancia media por hora. La brecha se define como $(\text{salario}^{\text{TP}} - \text{salario}^{\text{TC}}) / \text{salario}^{\text{TC}} \%$
Fuente: Encuesta de estructura Salarial (2002) y elaboración propia.

rencias salariales según tipo de jornada, en el gráfico 4.7 se reproduce la brecha salarial, calculada de nuevo por sexo, según distintos intervalos de antigüedad en la empresa, apreciándose cómo en el caso de las mujeres la diferencia salarial negativa estimada para el conjunto de los trabajadores a TP crece con la antigüedad, lo que reflejaría un menor reconocimiento de la antigüedad en la empresa a las trabajado-

ras a TP. Esta relación inversa sólo desaparecería para aquéllos con una antigüedad superior a 10 años. Una vez más, el comportamiento de la brecha salarial con respecto a la antigüedad entre los trabajadores varones es muy distinto, creciendo de forma muy significativa la brecha favorable al TP a partir de los cuatro años de antigüedad.

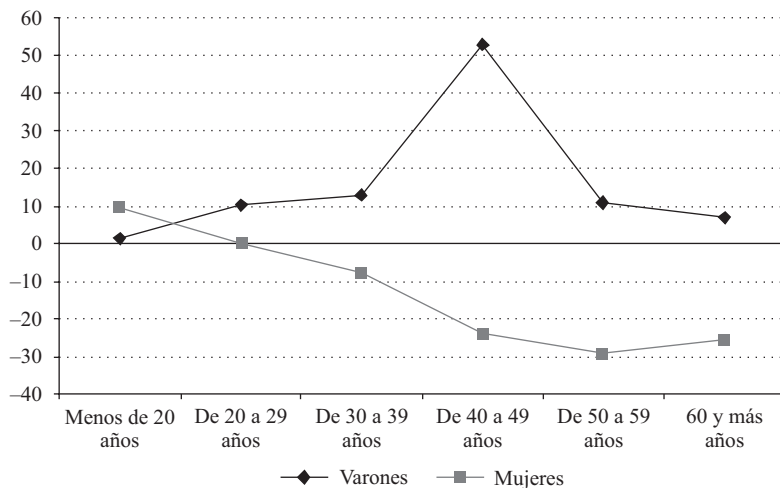
Gráfico 4.7.—Brecha salarial según antigüedad en la empresa



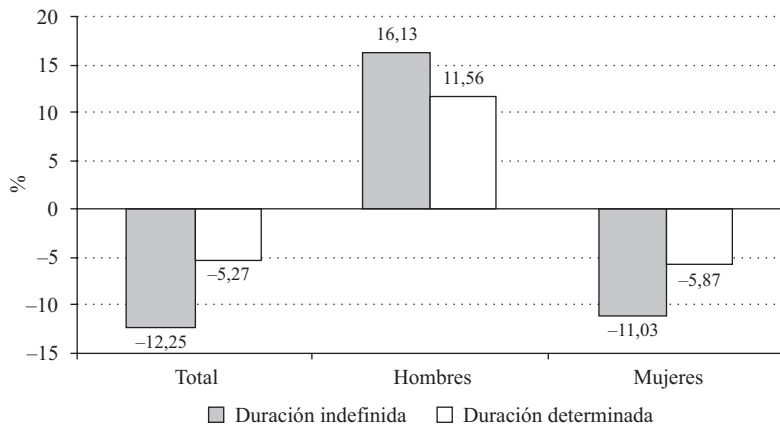
* Ganancia media por hora. La brecha se define como $[(\text{salario}^{\text{TP}} - \text{salario}^{\text{TC}}) / \text{salario}^{\text{TC}}] \%$
Fuente: Encuesta de estructura Salarial (2002) y elaboración propia.

Para terminar nuestro repaso de las diferencias salariales aparentes según jornada laboral, los gráficos 4.8 y 4.9 recogen la brecha salarial según edad (en este caso fuertemente relacionada con la antigüedad) y según tipo de contrato. En lo que se refiere a su comportamiento por edad destaca como, partiendo de una brecha positiva para las trabajadoras a tiempo parcial más jóvenes (menos de 20 años) se pasa a salarios idénticos en el siguiente tramo etario (hasta los 29), edad a partir de la cual la brecha toma valores negativos y crecientes hasta alcanzar el doble de su valor medio para aquellas trabajadoras más próximas a la jubilación. Destaca así mismo el fuerte aumento en el plus salarial del que se benefician los trabajadores varones a tiempo parcial en los años centrales de su actividad laboral, muy por encima del existente entre aquellos que se encuentran al comienzo o final de ésta.

En lo que se refiere al tipo de contrato, el gráfico 4.9 pone de manifiesto cómo la penalización de los trabajadores a tiempo parcial es sensiblemente menor en los trabajos con contrato por tiempo determi-

Gráfico 4.8.—Brecha salarial TP/TC según sexo y edad. España 2002

* Ganancia media por hora. La brecha se define como $[(\text{salario}^{\text{TP}} - \text{salario}^{\text{TC}}) / \text{salario}^{\text{TC}}] \%$
 Fuente: Encuesta de estructura Salarial (2002) y elaboración propia.

Gráfico 4.9.—Brecha salarial según tipo de contrato. España 2002

* Ganancia media por hora. La brecha se define como $[(\text{salario}^{\text{TP}} - \text{salario}^{\text{TC}}) / \text{salario}^{\text{TC}}] \%$
 Fuente: Encuesta de estructura Salarial (2002) y elaboración propia.

nado que en los empleos con contrato indefinido, un resultado contraintuitivo que probablemente obedezca al ya de por sí menor salario de los trabajadores con contrato por tiempo determinado con respecto a los trabajadores con contrato indefinido. La existencia de esta brecha (que para el conjunto de asalariados es del 39%) probablemente haga difícil la aparición de una brecha añadida derivada de la jornada laboral.

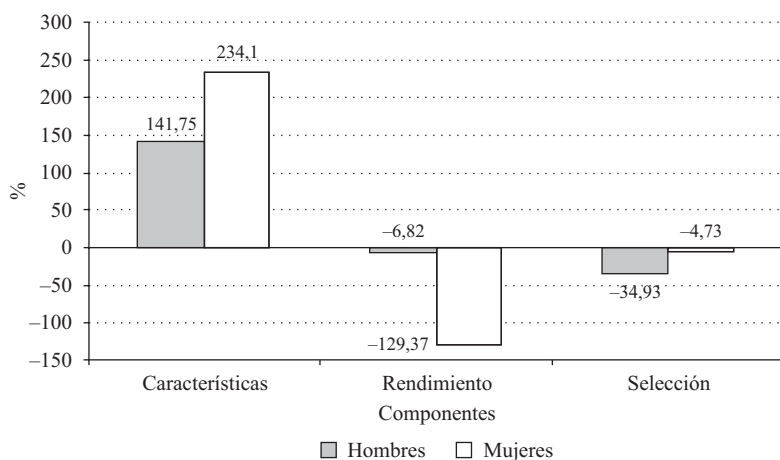
El análisis descriptivo realizado hasta el momento ha servido para situar la brecha salarial aparente de acuerdo con una serie de variables: sector, ocupación, antigüedad, edad y tipo de contrato. En la medida en que los trabajadores se diferencian en múltiples características, entre las que se encuentran las anteriores variables, los valores de brecha salarial presentados hasta el momento adolecen del problema de hacer difícil saber cuál es la responsabilidad de cada factor a la hora de explicar la brecha salarial global detectada. Esto es, ¿responde la brecha salarial a que los trabajadores a TP están empleados en sectores y ocupaciones de salarios más bajos, tienen menor antigüedad y edad y distinto tipo de contrato? En cuyo caso la diferencia en salario podría estar explicada por estas circunstancias y no por el hecho en sí de trabajar a tiempo parcial, o por el contrario, ¿sufren los trabajadores a TP una discriminación específica por estar empleados a TP? Lo que significaría que a igualdad del resto de los factores el mero hecho de trabajar a TP estaría asociado a unos salarios más bajos.

Son escasos los trabajos específicamente dedicados a la estimación de la brecha en el salario hora según tipo de jornada en España. Entre ellos destacan los de Cebrián, Moreno y Toharia (1999 y 2001) y Cebrián *et al.* (2000) y el más reciente de Pagán (2007). De todos ellos, el trabajo de Pagán (2007) es, por la metodología seguida³⁵ y la mayor proximidad de los datos utilizados (los correspondientes al PHOGUE de 2000) el más relevante para el propósito de estas páginas. La conclusión obtenida por el autor después de analizar los determinantes del salario de trabajadores a TC y TP a la luz de las distintas características de los trabajadores y corrigiendo, mediante el método de estimación en dos etapas propuesto por Heckman, el sesgo de selección derivado de no considerar en la muestra el salario ofrecido a aquellos individuos que deciden no trabajar (la muestra no es aleatoria pues excluye a los que no trabajan), es la ausencia de

³⁵ Este autor aplica a la cuestión de la brecha salarial por tipo de jornada una metodología similar a la utilizada de forma profusa en el análisis de la discriminación por género o por tipo de contrato (HERNANZ, 2003).

discriminación salarial hacia los trabajadores a TP. De esta forma, toda la brecha salarial observada respondería a diferencias en las características de los trabajadores a tiempo parcial con respecto a las de los trabajadores a TC (principalmente a las diferencias observables). Este resultado confirma el obtenido por Cebrián, Moreno y Toharia (1999) para las mujeres a partir de datos del PHOGUE 1994. Por último, el autor procede, utilizando el método Oaxaca-Blinder, a descomponer las diferencias salariales observadas en la parte explicada por las distintas características de los trabajadores a TC y TP, en la parte que obedece a la posible distinta remuneración de tales características por parte de la empresa (es posible que la antigüedad, o la educación, por ejemplo, se remuneren de forma distinta en los trabajos a TC y TP) y en la que corresponde al sesgo de selección muestral. Los resultados recogidos en el gráfico 4.10 reflejan que las «peores» características de los trabajadores a TP estarían detrás de la brecha salarial, al tiempo que la remuneración diferencial de las características favorable a los trabajadores a TP reduciría la misma de forma muy significativa, por último el componente de selección también contribuiría a reducir la brecha, aunque en menor medida, sobre todo en el caso de las mujeres.

Gráfico 4.10.—Descomposición de las diferencias salariales entre empleo a TC y TP. España 2000



Fuente: Pagán (2007), pp. 22-23 y elaboración propia.

Para el caso de los hombres las diferencias en características que más contribuyen a la brecha salarial serían los años de experiencia laboral, seguido del estado civil ³⁶, la antigüedad en la empresa y el tipo de contrato, mientras que el componente que más contribuye a reducir las diferencias es el nivel educativo (mayor presencia de universitarios y estudios secundarios superiores). Para las mujeres el componente que más contribuye a la diferencia salarial es la ocupación (las mujeres con trabajo a TP se sitúan en ocupaciones caracterizadas por bajos salarios), seguido del nivel educativo (mayor presencia en este colectivo de trabajadoras con bajo nivel educativo), el tipo de contrato y el tamaño de empresa.

Tras la revisión de literatura presentada con anterioridad, en este apartado se presenta una estimación empírica realizada por los autores a partir de los últimos datos disponibles sobre la distribución salarial de los trabajadores empleados en España, procedentes de la ECV 2005. Las principales características de la muestra utilizada en este ejercicio (que incluye 9.331 trabajadores) se recogen en el cuadro 4.14. Lo más destacable del análisis descriptivo es la brecha existente en términos de salario-hora entre los trabajadores a tiempo completo y parcial, que asciende al 25% (8,43 frente a 6,44 euros).

En primer lugar, se plantea a una regresión de salarios estándar de finida de la siguiente forma:

$$\log w_i = x_i\beta + u_i, u_i \sim \text{NID}(0, \sigma^2)$$

donde w_i representa el salario hora del trabajador i ; x_i es un vector $1 \times k$ de variables independientes que recoge las principales características de los trabajadores; β , un vector $k \times 1$ de parámetros y u_i es el término de error del modelo. Puesto que nuestro objetivo es analizar únicamente las diferencias salariales en la población empleada no realizamos ninguna corrección por sesgo de selección, como, por ejemplo, De la Rica *et al.* (2005) ³⁷. Se estiman por Mínimos Cuadrados Ordinarios tres modelos distintos. En el primero de ellos, se incluyen como variables independientes únicamente el sexo, la edad, la edad al cuadrado, la experiencia laboral, el lugar de nacimiento, el nivel de estudios y el tipo de jornada laboral. En el segundo de los modelos se

³⁶ Hay que señalar que se nos hace difícil encontrar una racionalidad económica a la relación negativa entre salario y estado civil, una vez controlada por el resto de variables como edad, formación, etc.

³⁷ Sobre la corrección del sesgo de selección en este tipo de modelos puede consultarse, por ejemplo, BARDASI y GORNICK (2000) y PAGÁN (2007).

Cuadro 4.14
ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE LA MUESTRA
DE ASALARIADOS (2005)

	<i>Distribución de la muestra por características (%)</i>	<i>Salario según características</i>	
		<i>Promedio (euros)</i>	<i>Desviación estándar (euros)</i>
Total asalariados		8,23	5,56
Sexo			
Hombres	59,4	8,71	5,98
Mujeres	40,7	7,53	4,80
Edad			
25 o menos años	10,5	5,38	2,07
De 26 a 45 años	61,0	8,06	5,38
De 46 a 60 años	26,1	9,55	5,64
Más de 60 años	2,3	10,84	11,51
Experiencia			
10 o menos años	35,2	6,75	3,35
De 11 a 20 años	25,4	8,75	6,94
Más de 20 años	39,5	9,22	5,87
Lugar de nacimiento			
España	92,8	8,32	5,54
UE 25	1,4	9,95	9,11
País extracomunitario	5,9	6,41	4,32
Nivel de estudios			
Elementales	18,7	6,51	2,87
Básicos	22,2	6,32	2,70
Intermedios	25,2	7,50	4,81
Altos	33,9	10,97	7,28
Jornada laboral			
Tiempo completo	90,0	8,43	5,69
Tiempo parcial	10,0	6,44	3,79
Tamaño de la empresa			
Menos de 5	17,0	6,17	3,92
De 5 a 19	30,8	7,19	3,98
De 20 a 49	16,6	8,52	4,35
50 o más años	35,6	9,84	7,07
Tipo de contrato			
Indefinido	72,0	8,95	5,89
Temporal	28,0	6,36	4,05
Sector de actividad			
Agricultura, ganadería y pesca	3,2	5,85	3,43
Industrias extractivas, manufactureras y energéticas	21,3	8,21	6,15
Construcción	11,6	7,13	3,16
Comercio y reparaciones	12,7	6,21	3,24
Hostelería	5,3	5,90	2,52
Transporte y comunicaciones	6,5	8,61	5,06
Intermediación financiera	2,5	12,38	6,61
Actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios empresariales	6,2	8,25	9,54
Administración pública, defensa y SS obligatoria	10,4	10,53	5,01
Educación	7,1	12,24	5,81
Actividades sanitarias y veterinarias y servicios sociales	5,9	9,50	5,50
Otras actividades	7,5	6,37	3,65

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida 2005.

añaden el tamaño de la empresa y el tipo de contrato laboral, mientras que el tercero se incorporan variables ficticias que recogen sector de actividad de la empresa y región de residencia. Los resultados de la estimación se presentan en el cuadro 4.15. Las estimaciones del primer modelo revelan que, controlando por un número pequeño de características básicas, la brecha salarial existente entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial se reduciría a sólo el 8%. Asimismo, cuando se incluyen como variables explicativas el tamaño de la empresa y el tipo de contrato laboral, la variable ficticia de jornada a tiempo parcial no es significativamente distinta de cero. Tras controlar de forma adicional por sector de actividad y región se llega a la misma conclusión.

Cuadro 4.15
DETERMINANTES DEL SALARIO DE LOS TRABAJADORES
ESPAÑOLES (2005)

	<i>Modelo 1</i> <i>Coeficientes</i>	<i>Modelo 2</i> <i>Coeficientes</i>	<i>Modelo 3</i> <i>Coeficientes</i>
Constante	1,454 ***	1.754 ***	1.718 ***
Sexo (Hombre = 0; Mujer = 1)	-0,175 ***	-0.163 ***	-0.173 ***
Edad	0,034 ***	0.026 ***	0.024 ***
Edad al cuadrado	0,000 ***	0.000 ***	0.000 ***
Experiencia	0,006 ***	0.005 ***	0.005 ***
Lugar de nacimiento (España = 0)			
UE 25	0,060	0.090	0.115 *
País extracomunitario	-0,216 ***	-0.139 ***	-0.123 ***
Nivel de estudios (Altos = 0)			
Elementales	-0,586 ***	-0.519 ***	-0.432 ***
Básicos	-0,521 ***	-0.467 ***	-0.384 ***
Intermedios	-0,349 ***	-0.327 ***	-0.272 ***
Jornada laboral (Completa = 0; Parcial = 1)	-0,084 ***	-0.010	-0.002
Tamaño de la empresa (50 ó más empleados = 0)			
Menos de 5		-0.297 ***	-0.234 ***
De 5 a 19		-0.177 ***	-0.152 ***
De 20 a 49		-0.073 ***	-0.065 ***
Tipo de contrato (Indefinido = 0; Temporal = 1)		-0.121 ***	-0.119 ***
<i>Dummies</i> sectoriales	No	No	Sí
<i>Dummies</i> regionales	No	No	Sí
Observaciones	9,331	9.331	9.331
Test F de significatividad conjunta	***	***	***
R ²	0,34	0.39	0.45

Nota: *** Significativo al 1%; ** Significativo al 5%; * Significativo al 10%.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida 2005.

En segundo lugar, se procede a llevar a cabo la descomposición de medias propuesta Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973). En primer término, se llevan a cabo, separadamente, dos regresiones de

salarios como la presentada anteriormente, una para los trabajadores a tiempo completo y otra para los trabajadores a tiempo parcial, esto es, se estiman los siguientes modelos econométricos:

$$\log w_i^c = x_i^c \beta^c + u_i^c, \quad u_i^c \sim NID \left[0, (\sigma^c)^2 \right]$$

$$\log w_i^p = x_i^p \beta^p + u_i^p, \quad u_i^p \sim NID \left[0, (\sigma^p)^2 \right]$$

donde el superíndice tiempo completo (c) o tiempo parcial (p). Los resultados de estas estimaciones se presentan en el cuadro 4.16.

Cuadro 4.16
DETERMINANTES DEL SALARIO DE LOS TRABAJADORES
A TIEMPO COMPLETO Y A TIEMPO PARCIAL (2005)

	<i>Modelo 1</i> <i>Coefficientes</i>	<i>Modelo 2</i> <i>Coefficientes</i>
Constante	1,672 ***	1.847 ***
Sexo (Hombre = 0; Mujer = 1)	-0,181 ***	-0.073 *
Edad	0,026 ***	0.007
Edad al cuadrado	0,000 ***	0.000
Experiencia	0,004 ***	0.006 ***
Lugar de nacimiento (España = 0)		
UE 25	0,106 *	0.174 *
País extracomunitario	-0,136 ***	-0.038
Nivel de estudios (Altos = 0)		
Elementales	-0,440 ***	-0.317 ***
Básicos	-0,393 ***	-0.273 ***
Intermedios	-0,272 ***	-0.239 ***
Tamaño de la empresa (50 ó más empleados = 0)		
Menos de 5	-0,243 ***	-0.157 ***
De 5 a 19	-0,149 ***	-0.118 **
De 20 a 49	-0,071 ***	0.052
Tipo de contrato (Indefinido = 0; Temporal = 1)	-0,126 ***	-0.054
<i>Dummies</i> sectoriales	Sí	Sí
<i>Dummies</i> regionales	Sí	Sí
Observaciones	8,361	970
Test F de significatividad conjunta	***	***
R ²	0,46	0,40

Nota: *** Significativo al 1%; ** Significativo al 5%; * Significativo al 10%.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida 2005.

En segundo lugar, nótese que la diferencia entre las medias muestrales de ambos colectivos puede expresarse como la diferencia de las medias muestrales de las variables independientes multiplicadas por sus respectivos estimadores MCO, es decir,

$$\overline{\log w_i^c} - \overline{\log w_i^p} = \overline{x_i^c} \hat{\beta}^p - \overline{x_i^p} \hat{\beta}^p$$

Por último, si se toma como estructura salarial de referencia la de los trabajadores a tiempo completo, sumando y restando el producto de los coeficientes estimados para los trabajadores a tiempo completo por el vector de características de los trabajadores a tiempo parcial, la diferencia de medias puede expresarse de la forma siguiente:

$$\overline{\log w_i^c} - \overline{\log w_i^p} = \left[\overline{x_i^c} - \overline{x_i^p} \right] \hat{\beta}^p + \left[\hat{\beta}^c - \hat{\beta}^p \right] \overline{x_i^p}$$

donde el primero de los sumandos recoge la brecha salarial debida a las diferencias en características y el segundo, aquélla diferencia causada por los distintos retornos o coeficientes estimados.

La descomposición descrita en líneas anteriores se aplica en términos del tercer modelo (el más amplio y con mayor poder explicativo). Se calculan, asimismo, errores estándar para cada uno de los sumandos, con el objeto de determinar si son términos estadísticamente distintos de cero, siguiendo el método propuesto por Jann (2005). Los resultados de la descomposición Oaxaca-Blinder (cuadro 4.17) corroboran lo que apuntaba el análisis anterior (con una sola regresión y una variable ficticia haciendo referencia a la jornada laboral) y el grueso de la literatura previa revisada en páginas anteriores: la brecha salarial existente entre los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial se explica exclusivamente por las diferencias en las características de los trabajadores, puesto que la brecha salarial explicada por las diferencias en los retornos a las características no es significativamente distinta de cero en términos estadísticos. En otras palabras, un trabajador a tiempo parcial, *ceteris paribus*, no recibe una remuneración por hora inferior a la de un trabajador a jornada completa.

Cuadro 4.17
RESULTADOS DE LA DESCOMPOSICIÓN OAXACA-BLINDER

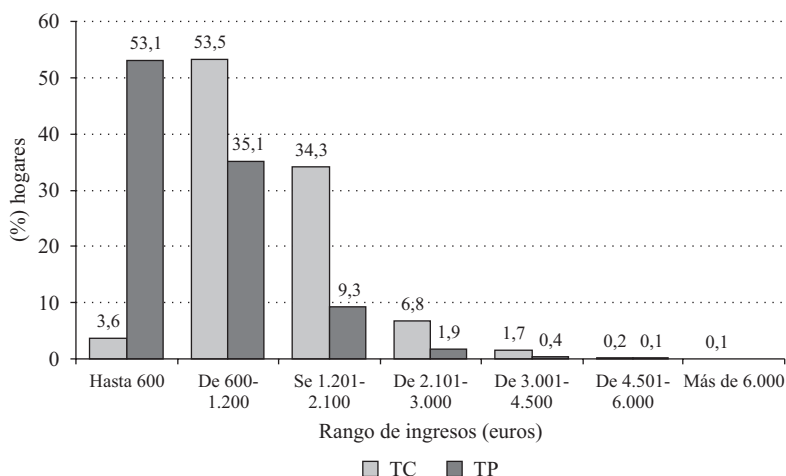
	Diferencia	Error estándar	p-valor
Brecha salarial total	0,250		
— Explicada por diferencias en características	0,260	0,016	0,000
— Explicada por diferencias en coeficientes	-0,010	0,019	0,581

Nota: Los errores estándar se computan siguiendo el método delta descrito en Jann (2005).
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida 2005.

4.9. INGRESOS FAMILIARES Y TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

En la sección anterior se ha investigado cuál era la brecha salarial existente entre los trabajadores a TP y los trabajadores a tiempo completo. Sin embargo, en la medida en que la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial pertenezcan a unidades domésticas en las que hay más activos, el hecho de que los trabajadores a TP reciban unos salarios más bajos: por trabajar menos horas y, en su caso, por tener unos salarios por hora más bajos, no tiene por qué traducirse en unos ingresos familiares menores. En esta sección analizaremos la importancia de los ingresos asociados al trabajo a TP en el conjunto de ingresos recibidos por los hogares españoles, utilizando como fuente de información la ECVT 2006, encuesta que ya utilizáramos de forma extensa en las primeras secciones de este capítulo y la Encuesta de Condiciones de Vida, ECV, de 2006. Como paso previo, en el gráfico 4.11 se recoge la distribución de ingresos netos mensuales de trabajadores a tiempo completo y tiempo parcial según rangos que van desde menos de 600 euros a más de 6.000. Como era previsible, los trabajadores a tiempo parcial se sitúan de forma mayoritaria en los dos primeros tramos de ingresos.

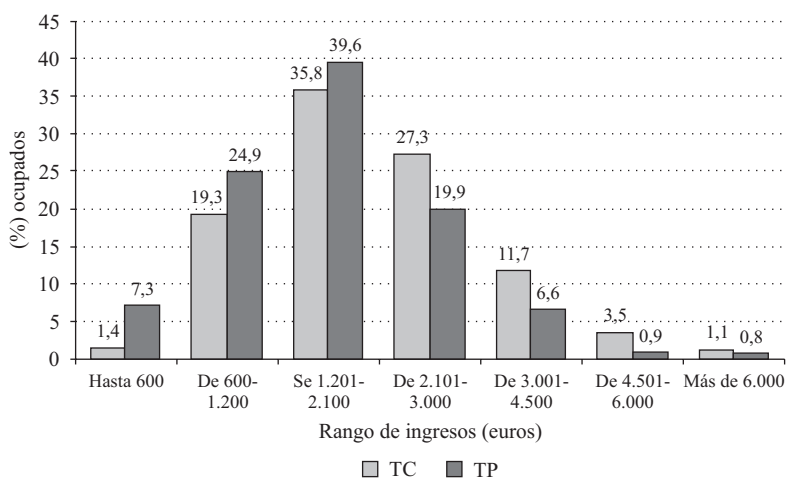
Gráfico 4.11.—Ingresos mensuales netos por tipo de jornada



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ECVT (2006).

Sin embargo, este patrón cambia de forma significativa cuando se consideran todos los ingresos del hogar. Como se puede apreciar en el gráfico 4.12, no llegan al 8% los hogares con menores ingresos donde hay trabajadores a tiempo parcial, y aunque los trabajadores a tiempo parcial se encuentran en mayor medida en los hogares con rentas más bajas (de 600 a 2.100 euros), las diferencias son mucho menos importantes que en términos individuales (alrededor de 5 puntos para el rango antes señalado).

Gráfico 4.12.—Ingresos mensuales netos por tipo de hogar *



* La distribución de los hogares se ha hecho teniendo en cuenta la jornada del trabajador encuestado.

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ECVT (2006).

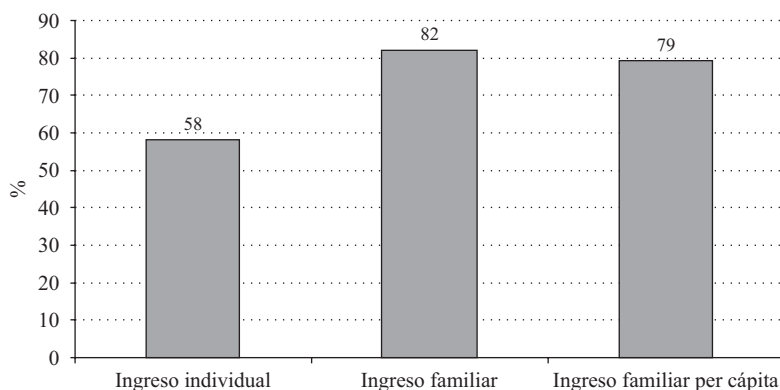
El resultado anterior responde, entre otras razones, a que la mayoría de los trabajadores a TP (el 90%) bien viven con sus progenitores, con lo que es esperable que exista otra fuente de renta en el hogar (ya sea de trabajo o pensión) bien con su conyugue o pareja, y en este segundo caso, el 75% están ocupados. Por contra, entre los trabajadores a tiempo completo, el porcentaje de ocupación de sus parejas es sensiblemente menor (el 63%).

Por último, aunque no hay grandes diferencias en el número de hijos menores de 14 años que hay en los hogares con trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo, así como en el número de dependientes, el número medio de miembros en los hogares de los trabaja-

dores a TP es ligeramente mayor que el de los trabajadores a tiempo completo (3,48 frente a 3,36), con lo que las diferencias per cápita se verán ligeramente amplificadas.

La ECVT, al presentar la información sobre ingresos en rangos, hace difícil la estimación de los ingresos medios familiares por tipo de jornada. En todo caso, y con todas las cautelas, se ha procedido, a modo de ejemplo, a calcular dichas medias asignando a cada individuo el valor correspondiente a la media del rango en el que se sitúa, con un valor medio mínimo de 400 y máximo de 10.000. El gráfico 4.13 recoge los resultados de este ejercicio, comprobándose como las diferencias se reducen de forma importante cuando se pasan a calcular en términos familiares, para luego crecer marginalmente al considerarse en términos per cápita como resultado del mayor (aunque sólo muy ligeramente) tamaño de las unidades domésticas de los trabajadores a tiempo parcial ³⁸.

Gráfico 4.13.—Ingreso relativo TP con respecto a tiempo completo (mensual neto)



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ECVT (2006).

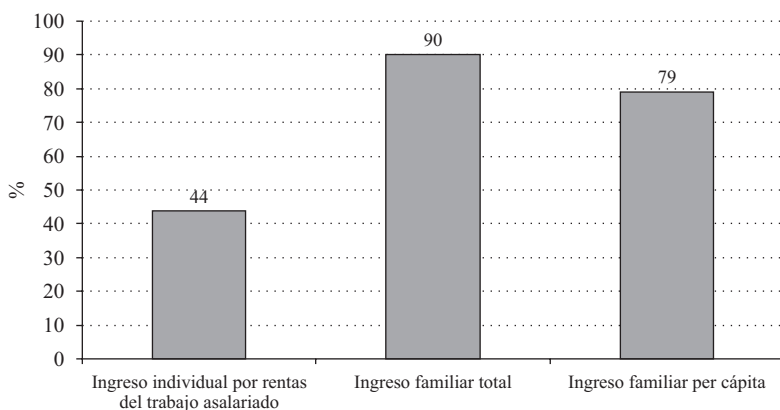
Con la finalidad de contrastar los resultados obtenidos, se ha efectuado un análisis similar con los microdatos de la ECV, encuesta que

³⁸ A grandes rasgos estos resultados coinciden con los obtenidos en CES (1996) a partir de la explotación de la Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase donde se concluye que «El resultado fundamental que se deduce (...) es que no existen apenas diferencias entre las rentas per cápitas y por unidad de consumo equivalente en los hogares de los trabajadores que realizan distintos tipos de jornada» (p. 72).

tiene la ventaja de ofrecer información pormenorizada de ingresos, en vez de ingresos por tramos de renta como la ECVT. Como se puede apreciar en el cuadro 4.14, los resultados coinciden *grossa modo* con los obtenidos a partir de la ECVT, destacando la plena coincidencia de los mismos en el caso de ingreso familiar per cápita.

Por lo tanto, se puede concluir que la existencias de otras fuentes de ingresos en los hogares con trabajadores a tiempo parcial hace que las fuertes diferencias de ingresos —individuales— entre trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo se compensen de forma significativa, reduciéndose la brecha a un 20% cuando se considera en términos de ingresos familiar per cápita y a menos (entre un 10 y un 18% según la fuente) cuando se considera en términos de ingresos familiares sin tener en cuenta el número de miembros en el hogar.

Gráfico 4.14.—Ingreso relativo TP con respecto a tiempo completo (anual disponible) *



* *Nota:* Se consideran asalariados a tiempo parcial (completo) aquellos que durante más de la mitad del año han trabajado como empleados a tiempo parcial (completo). El ingreso familiar total y *per capita* correspondiente a tiempo parcial es el de aquellas unidades familiares en las que alguno de los asalariados se encuentra empleado a tiempo parcial.

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ECV 2005.

Una última cuestión a considerar, también con la información aportada por la ECVT, es hasta qué punto los trabajadores a tiempo completo y tiempo parcial tienen acceso a las mismas prestaciones sociales de empresa. El cuadro 4.18 es claro en lo que respecta a esta cuestión, los trabajadores a TP (en este caso el análisis se circunscribe a los trabajadores asalariados) disfrutaban de menos prestaciones socia-

Cuadro 4.18
ASALARIADOS CON PRESTACIONES SOCIALES
DE LA EMPRESA SEGÚN TIPO DE PRESTACIÓN Y JORNADA

		TC	TP	TP/TC %
Vivienda	Sí	10,66	3,89	36,49
	No	77,81	82,50	
	NS	11,53	13,61	
Pensiones	Sí	15,79	7,82	49,52
	No	72,25	77,98	
	NS	11,96	14,20	
Ayudas para formación	Sí	31,61	17,23	54,51
	No	58,80	71,46	
	NS	9,59	11,31	
Comedor	Sí	24,83	19,79	79,69
	No	69,97	72,79	
	NS	5,20	7,42	
Transporte	Sí	28,61	18,81	65,74
	No	66,23	72,42	
	NS	5,17	8,78	
Salud	Sí	20,71	11,52	55,63
	No	70,35	76,49	
	NS	8,95	11,99	
Enseñanza hijos	Sí	20,00	7,45	37,23
	No	69,87	81,81	
	NS	10,13	10,74	
Guardería	Sí	10,34	4,79	46,31
	No	78,97	83,82	
	NS	10,69	11,39	
Oferta de ocio	Sí	10,51	7,97	75,89
	No	80,85	82,26	
	NS	8,64	9,77	
Otro	Sí	0,61	0,16	25,42
	No	85,64	83,43	
	NS	13,75	16,41	

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ECVT.

les empresariales complementarias, ya que, en el mejor de los casos, que corresponde con el servicio de comedor de empresa, el porcentaje de asalariados a TP con derecho a esta prestación sólo alcanza el 80%

de los trabajadores a TC. Como se puede apreciar, los porcentajes de acceso son muy bajos en todos los casos, ya que en la prestación con mayor incidencia (comedor) sólo un 20% de los trabajadores a TP se ven beneficiados, al tiempo que otras prestaciones importantes como las ayudas de guardería o vivienda benefician escasamente al 5 y 4% de los trabajadores a TP (frente al doble en el caso de los trabajadores a TC). En todo caso hay que señalar que la oferta de prestaciones sociales en el panorama de las empresas españolas es muy escasa.

4.9. RESUMEN Y CONCLUSIONES

El análisis de las condiciones de trabajo realizado a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo de 2006 pone de manifiesto las siguientes diferencias en condiciones de trabajo entre trabajadores a tiempo completo y tiempo parcial:

- (1) En lo referente a las características físicas del trabajo y su entorno, los trabajadores a tiempo parcial evalúan de una forma más satisfactoria su medio de trabajo, al reconocer un menor nivel de estrés, esfuerzo físico, rutina y riesgo. Igualmente, muestran una mejor evaluación de las condiciones de temperatura, espacio, ventilación, iluminación y ruido. Desde esta perspectiva, por lo tanto, el trabajo a TP se realizaría en unas condiciones más favorables que el trabajo a TC.
- (2) En lo que se refiere a la jornada laboral, los trabajadores a tiempo parcial no sólo tiene jornadas más cortas, sino que pueden elegir entre mayor diversidad de jornadas, al tiempo que un menor porcentaje de ellos trabajan por la noche, en turnos o se ven obligados a prolongar jornada. Por contra, los trabajadores a TP tienen mayor probabilidad de desarrollar su trabajo los fines de semana.
- (3) Cuando se contempla el trabajo a TP en el contexto del trabajo total (de mercado y extramercado) de las personas, se comprueba que las jornadas de trabajo a TP se transforman en jornadas de trabajo total a tiempo completo, especialmente en el caso de las mujeres.
- (4) Las ventajas en términos de condiciones materiales y jornada de trabajo se convierten en desventajas en lo que se refiere a acceso a formación, principalmente por trabajar en empresas que no ofrecen oportunidades de formación.

- (5) En lo que se refiere a la calidad de las relaciones humanas en el centro de trabajo, ya sean estas horizontales (con otros trabajadores) o verticales (con sus jefes), no hay diferencias entre trabajo en jornada completa y jornada parcial. No parece así confirmarse la visión de los trabajadores a TP como trabajadores menos implicados con la empresa y más aislados de sus compañeros. De hecho los trabajadores a TP están más satisfechos con el ambiente de trabajo que los trabajadores a TC.
- (6) Aunque el trabajo a TP se ha convertido en una herramienta central de la estrategia dominante de compatibilización de la vida familiar y laboral, los trabajadores a TP se enfrentan a peores condiciones de trabajo en lo que se refiere a la existencia en sus empresas de políticas dirigidas a compatibilizar ambas esferas de la vida (tal vez porque se asume que el trabajo a tiempo parcial ya es por sí mismo una forma laboral que ofrece mayores posibilidades de conciliación).
- (7) Los niveles de satisfacción global con el trabajo de trabajadores a TC y TP son similares, aunque estos últimos tendrían una valoración ligeramente inferior de su vida laboral. En coherencia con lo señalado más arriba, los trabajadores a tiempo parcial manifiestan mayor satisfacción que los trabajadores a TC con el ambiente de trabajo, las condiciones de salud y seguridad laboral, el entorno físico en el que desarrollan el mismo, la jornada laboral y la flexibilidad horaria, mientras que la valoración sería sensiblemente peor en materia de promoción, ayudas sociales de la empresa, formación, posibilidad de tomar tiempo de descanso durante la jornada laboral, estabilidad y desarrollo personal.
- (8) De todo lo anterior se deduce que los factores relacionados con las perspectivas de trabajo futuras de los trabajadores a TP, lo que en el capítulo 2 se recogía bajo la rúbrica de condiciones de empleo, son el punto débil del trabajo a tiempo parcial. Éste sería, por lo tanto, el área a reforzar si se quisiera aumentar el atractivo de esta forma de jornada laboral.
- (9) La comparación directa de los salarios por hora muestra (tanto en España como en Europa) una brecha a favor de los trabajadores a TC que sin embargo desaparece en gran parte cuando se tienen en cuenta las diferentes características de unos y otros trabajadores. El análisis realizado para datos de 2005 confirma los resultados alcanzados en la literatura sobre diferencias salariales entre los trabajadores a tiempo completo y

tiempo parcial, al concluir que tales diferencias obedecen a las distintas características de uno y otro tipo de trabajadores y sectores de actividad donde se localizan y no a la diferente remuneración de uno y otro tipo de trabajo *per se*. La conclusión, por lo tanto, no es que no exista diferencia salarial, sino que ésta sería más bien el resultado de las diferentes características de los trabajadores a TP y a TC, y no el fruto de una discriminación en contra de los trabajadores a TP. En todo caso, los trabajadores a TP tienen un menor acceso a prestaciones sociales de empresas, lo que acentuaría su desventaja en términos de nómina, si bien, en nuestro país este tipo de prestaciones existen en un número muy limitado de empresas.

- (10) Como se ha demostrado tanto con datos de la ECVT como con datos de la ECV, la fuerte diferencia en ingresos del trabajo medios entre los trabajadores a TC y a TP a favor de los primeros, se reduce de forma sustancial cuando éstos se contemplan en el conjunto de ingresos de las unidades familiares a las que pertenecen, lo que se puede interpretar en términos del trabajo a TP como una estrategias de complemento de rentas familiares. Cuando el análisis se hace en términos *per capita*, la brecha se ve ligeramente aumentada como resultado del mayor número de miembros que hay en los hogares que incluyen trabajadores a TP.

Capítulo 5

DETERMINANTES DE LA OFERTA DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL: ¿QUÉ PERSONAS TRABAJAN A TIEMPO PARCIAL? ¿QUÉ EMPRESAS CONTRATAN A TIEMPO PARCIAL?

5.1. INTRODUCCIÓN

En el capítulo 3 se estudió, con cierto detenimiento, cuáles eran las características de los trabajadores a tiempo parcial, destacando la fuerte tasa de feminización del trabajo a TP, su presencia en sectores relacionados con las actividades de servicios, el relativamente menor nivel de educación, etc. Este tipo de análisis basado en el estudio variable a variable de las características del empleo a TP, aun siendo altamente informativo por sí solo, lo es más cuando se acompaña con algún método de análisis multivariante que permita estudiar, conjuntamente, el peso de tales características en la oferta de trabajo a tiempo parcial. De no hacerse así sería difícil saber, por ejemplo, si la alta presencia de mujeres en el trabajo a TP obedece a su condición femenina o al hecho de que las mujeres trabajan de forma mayoritaria en sectores que, como el comercio por ejemplo, hacen un uso más intensivo de este tipo de jornada. De este modo, el análisis multivariante nos permite saber si controlando por el resto de los factores que se entienden importantes a la hora de explicar el trabajo a TP, el hecho en sí de ser mujer, o joven, o mayor, contribuye de forma positiva (o negativa) a la probabilidad de que una persona trabaje a TP. Junto con este análisis desde la perspectiva de la oferta, en este capítulo se aplica la misma metodología, el análisis multivariante, a la perspectiva de la demanda con la finalidad de conocer qué factores de la empresa contribuyen a su mayor o menor utilización del trabajo a tiempo parcial.

5.2. ANÁLISIS MULTIVARIANTE DE LOS DETERMINANTES DEL TRABAJO A TP DESDE LA PERSPECTIVA DE LA OFERTA

Para realizar este análisis se ha optado por la utilización de los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA), cuyo tamaño muestral permite un mejor estudio de los determinantes de oferta de trabajo a tiempo parcial en comparación con otras bases de datos alternativas, como la ECVT o la ECV. Como paso previo, se presentan estadísticas descriptivas acerca del trabajo a TP obtenidas a partir de esta base de datos. El cuadro 5.1 reproduce el porcentaje de asalariados a tiempo completo y a tiempo parcial por características personales, mientras que el cuadro 5.2 recoge las características de los asalariados a tiempo completo y parcial por características del hogar y del jefe de hogar, tal y como aparecen en la EPA correspondiente al segundo trimestre de 2007 a partir de una muestra de 57.120 asalariados.

Antes de presentar los resultados del análisis multivariante es interesante repasar algunas de las diferencias de características entre los asalariados a TC y TP y de sus hogares. Centrándonos en las variables que aparecen por primera vez en estas páginas, destaca, como era de esperar, la mayor tasa de trabajo a TP de aquellos asalariados que están cursando estudios (frente a una tasa global de trabajo a TP del 12,3% en este trimestre, la tasa de empleo a TP de aquellos trabajadores que cursan estudios reglados simultáneamente es del 43,2%). Así mismo destaca la mayor presencia de trabajadores a TP entre aquellos con menor experiencia laboral (el 16,2% de los trabajadores con cinco años o menos de experiencia laboral lo son a TP, un tercio más de lo que le correspondería si la distribución fuera proporcional), lo que se explicaría tanto por la escasa demanda de trabajo a TP entre las empresas españolas hasta poco más de una década como por la mayor presencia de trabajadores jóvenes en este colectivo. En tercer lugar, y de nuevo como era esperable, la tasa de empleo a TP entre los trabajadores cabeza de familia es inferior a la media (9,3 frente a 12,3%), aunque así y todo el peso del TP en este colectivo es sorprendentemente elevado.

En lo que se refiere al tamaño del hogar, las mayores tasas de trabajo a TP se corresponden con hogares de mayor tamaño, aunque las diferencias no son muy significativas (13,6% en hogares de más de cuatro personas frente a la media de 12,3%). Del mismo modo este colectivo tiene una mayor presencia en hogares con dos o más hijos

Cuadro 5.1
PORCENTAJE DE ASALARIADOS A TIEMPO COMPLETO
Y A TIEMPO PARCIAL POR CARACTERÍSTICAS PERSONALES
Y LABORALES (2007)

	<i>Tiempo completo</i>	<i>Tiempo parcial</i>	<i>Total</i>
Total asalariados	87,7	12,3	100,0
Sexo			
Hombres	96,0	4,0	100,0
Mujeres	76,6	23,4	100,0
Edad			
24 o menos años	79,0	21,1	100,0
De 25 a 44 años	88,5	11,5	100,0
De 45 a 59 años	90,0	10,0	100,0
Más de 60 años	83,1	16,9	100,0
Estado civil			
Soltero	87,4	12,6	100,0
Casado	88,0	12,0	100,0
Viudo	76,7	23,3	100,0
Separado o divorciado	88,4	11,6	100,0
Nivel de estudios			
Elementales	86,4	13,6	100,0
Básicos	87,2	12,9	100,0
Intermedios	86,9	13,1	100,0
Altos	90,1	9,9	100,0
Cursando estudios reglados			
No	88,9	11,1	100,0
Sí	56,8	43,2	100,0
Cursando estudios no reglados			
No	87,7	12,3	100,0
Sí	87,4	12,6	100,0
Jefe de hogar			
No	85,4	14,7	100,0
Sí	90,7	9,3	100,0
Experiencia			
5 o menos años	83,9	16,2	100,0
De 6 a 15 años	90,0	10,0	100,0
Más de 20 años	95,0	5,1	100,0
Tipo de contrato			
Indefinido	91,0	9,1	100,0
Temporal	80,6	19,4	100,0
Trabaja en el sector público			
No	86,5	13,5	100,0
Sí	93,3	6,7	100,0
Sector de actividad			
Agricultura, silvicultura y pesca	93,0	7,0	100,0
Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y del papel	93,8	6,2	100,0
Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, transformación del caucho, metalurgia, energía y agua	97,3	2,7	100,0
Construcción de maquinaria, equipo eléctrico, material de transporte, industrias manufactureras diversas	96,2	3,8	100,0
Construcción	98,0	2,0	100,0
Comercio y hostelería	83,1	16,9	100,0
Transporte	93,2	6,8	100,0
Intermediación financiera y actividades inmobiliarias	84,2	15,8	100,0
Administración Pública, educación y actividades sanitarias	88,6	11,4	100,0
Otros servicios	62,7	37,3	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA 2007 (2.º trimestre).

Cuadro 5.2
PORCENTAJE DE ASALARIADOS A TIEMPO COMPLETO
Y A TIEMPO PARCIAL POR CARACTERÍSTICAS DEL HOGAR
Y DEL JEFE DE HOGAR (2007)

	<i>Tiempo completo</i>	<i>Tiempo parcial</i>	<i>Total</i>
<i>Características del hogar</i>			
Tamaño del hogar			
2 o menos personas	90,6	9,4	100,0
3 o 4 personas	86,8	13,3	100,0
Más de 4 personas	86,4	13,6	100,0
Número de niños de 15 o menos años			
Ninguno	88,9	11,1	100,0
Uno	85,9	14,2	100,0
Dos o más	85,6	14,4	100,0
Número de ocupados			
Uno	91,9	8,1	100,0
Dos	86,9	13,1	100,0
Tres o más	84,8	15,2	100,0
<i>Características del jefe de hogar</i>			
Sexo			
Hombre	88,4	11,6	100,0
Mujer	86,5	13,5	100,0
Edad			
25 o menos años	84,9	15,1	100,0
De 26 a 45 años	87,9	12,1	100,0
De 46 a 60 años	87,4	12,6	100,0
Más de 60 años	87,9	12,1	100,0
Nivel de estudios			
Elementales	87,1	12,9	100,0
Básicos	86,3	13,8	100,0
Intermedios	88,1	12,0	100,0
Altos	90,2	9,9	100,0
Situación de actividad			
Ocupado	87,2	12,9	100,0
Desempleado	88,2	11,9	100,0
Inactivo	90,1	9,9	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA 2007 (2.º trimestre).

menores de 16 años, aunque, de nuevo, las diferencias no son muy altas. Igualmente, en los hogares con trabajadores a TP suele haber más miembros ocupados que en los hogares con trabajadores a TC (la tasa de empleo a TP en los hogares de tres o más ocupados es del 15,1%, tres puntos por encima de la media). Por último, la tasa de trabajo a tiempo parcial en los hogares donde el cabeza de familia está desempleado o inactivo es ligeramente inferior a la media, especialmente en el último caso, lo que podría interpretarse en términos de que el traba-

jo a TP es más una estrategia de complemento de ingresos familiares cuando hay otra fuente de ingresos de trabajo que una estrategia sustitutiva de otras rentas salariales, aunque, una vez más, las diferencias son muy estrechas. Este resultado está en línea con la mayor tasa de empleo a TP a medida que crece el número de ocupados del hogar que comentamos más arriba.

Como complemento de la información recogida en los cuadros 5.1 y 5.2, el cuadro 5.3 recoge, desde una perspectiva distinta (las características de los trabajadores a tiempo parcial y completo), las características personales y laborales de los asalariados a tiempo completo y tiempo parcial, mientras que el cuadro 5.4 recoge las características de los hogares y de los jefes de hogar de los asalariados a tiempo completo y tiempo.

Con la finalidad de ofrecer una caracterización *ceteris paribus* de los empleados a TP frente a los empleados a TC se ha llevado a cabo un análisis econométrico a través de un modelo *probit*. La variable dependiente P_i es un variable binaria que toma el valor 0 en el caso de los asalariados a TC y el valor 1 en el caso de los asalariados a TP. Entre las variables explicativas consideradas se han incluido características personales, del hogar y del jefe del hogar. Formalmente, el modelo econométrico puede expresarse de la forma siguiente:

$$P_i = \Phi(X_i \cdot \beta) \quad i = 1, 2, \dots, N$$

Donde:

$\Phi(.)$ = la función de densidad de la normal estándar.

i = subíndice que denota i -ésimo empleado.

X_i = vector ($1 \times Q$) de características observables de los empleados y sus hogares.

β = vector ($Q \times 1$) de los coeficientes correspondientes a cada característica.

q = subíndice que denota cada regresor; $q = 1, \dots, Q$.

Se han planteado cuatro especificaciones econométricas distintas, incluyendo diferentes variables que en el análisis descriptivo han mostrado tener relación con el trabajo a TP. El primer modelo, y el más parsimonioso, incorpora tan sólo variables relativas al individuo (sexo,

Cuadro 5.3
CARACTERÍSTICAS PERSONALES Y LABORALES
DE LOS ASALARIADOS A TIEMPO COMPLETO Y TIEMPO
PARCIAL (2007)

	<i>Tiempo completo</i>	<i>Tiempo parcial</i>	<i>Total</i>
Sexo			
Hombres	62,3	18,3	56,9
Mujeres	37,7	81,7	43,1
Edad			
24 o menos años	9,9	18,8	11,0
De 25 a 44 años	60,4	55,8	59,8
De 45 a 59 años	26,6	21,0	25,9
Más de 60 años	3,1	4,5	3,3
Estado civil			
Soltero	38,9	39,7	39,0
Casado	54,8	53,2	54,6
Viudo	1,0	2,1	1,1
Separado o divorciado	5,3	4,9	5,3
Nivel de estudios			
Elementales	17,0	19,1	17,3
Básicos	33,1	34,7	33,3
Intermedios	25,4	27,2	25,6
Altos	24,5	19,1	23,8
Cursando estudios reglados			
No	97,5	86,2	96,1
Sí	2,6	13,8	3,9
Cursando estudios no reglados			
No	88,8	88,5	88,7
Sí	11,2	11,5	11,3
Jefe de hogar			
No	55,4	67,5	56,9
Sí	44,7	32,5	43,2
Experiencia			
5 o menos años	52,7	72,2	55,1
De 6 a 15 años	24,5	19,2	23,8
Más de 20 años	22,8	8,6	21,0
Tipo de contrato			
Indefinido	70,7	49,9	68,2
Temporal	29,3	50,1	31,9
Trabaja en el sector público			
No	81,8	90,7	82,9
Sí	18,2	9,3	17,1
Sector de actividad			
Agricultura, silvicultura y pesca	3,1	1,7	2,9
Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y del papel	5,7	2,7	5,3
Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, transformación del caucho, metalurgia, energía y agua	7,2	1,4	6,5
Construcción de maquinaria, equipo eléctrico, material de transporte, industrias manufactureras diversas	5,7	1,6	5,2
Construcción	14,6	2,1	13,1
Comercio y hostelería	19,1	27,5	20,1
Transporte	6,2	3,2	5,8
Intermediación financiera y actividades inmobiliarias	11,5	15,3	12,0
Administración Pública, educación y actividades sanitarias	20,8	19,1	20,6
Otros servicios	6,0	25,5	8,5

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA 2007 (2.º trimestre).

Cuadro 5.4
CARACTERÍSTICAS DE LOS HOGARES Y DE LOS JEFES
DE HOGAR DE LOS ASALARIADOS A TIEMPO COMPLETO
Y TIEMPO PARCIAL (2007)

	<i>Tiempo completo</i>	<i>Tiempo parcial</i>	<i>Total</i>
<i>Características del hogar</i>			
Tamaño del hogar			
2 o menos personas	25,4	18,6	24,6
3 o 4 personas	59,3	64,3	59,9
Más de 4 personas	15,3	17,1	15,6
Número de niños de 15 o menos años			
Ninguno	61,1	54,0	60,2
Uno	22,5	26,3	22,9
Dos o más	16,5	19,7	16,9
Número de ocupados			
Uno	26,5	16,6	25,3
Dos	50,0	53,6	50,5
Tres o más	23,4	29,9	24,2
<i>Características del jefe de hogar</i>			
Sexo			
Hombre	61,0	56,9	60,5
Mujer	39,0	43,1	39,5
Edad			
25 o menos años	1,9	2,4	2,0
De 26 a 45 años	45,7	44,6	45,5
De 46 a 60 años	39,7	40,6	39,8
Más de 60 años	12,7	12,4	12,7
Nivel de estudios			
Elementales	26,8	28,1	26,9
Básicos	30,7	34,7	31,2
Intermedios	22,0	21,2	21,9
Altos	20,5	15,9	20,0
Situación de actividad			
Ocupado	80,8	84,6	81,3
Desempleado	2,3	2,2	2,3
Inactivo	17,0	13,3	16,5

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA 2007 (2.º trimestre).

edad, estado civil, educación, experiencia laboral, si cursa estudios, si es cabeza de familia y si trabaja en el sector público o privado)³⁹.

³⁹ Aunque se podría haber incluido también la ocupación, se ha considerado que la existencia de una fuerte vinculación entre ocupación y nivel educativo, junto la obligato-

El segundo amplía el ámbito de análisis incorporando variables que se pueden caracterizar como variables de demanda al estar más relacionadas con las características de la actividad de las empresas que contratan trabajadores a TP que con las características de los trabajadores. En concreto se ha incorporado el sector de actividad. Aunque no es extraño que el tipo de actividad se introduzca en los análisis del mercado de trabajo como una variable de oferta que caracteriza al individuo, nosotros, sin embargo, hemos considerado que ésta no es la única interpretación de la variable sector de actividad, en la medida que no es del todo correcto identificar a un individuo con un sector como parte de sus características. Aunque ello puede ser válido en algunas ocupaciones como medicina, o en mercados tradicionales de trabajo donde la vinculación de los trabajadores a un sector era de por vida, en otros casos el trabajador es simplemente eso, un trabajador con unas determinadas habilidades, reflejadas en su nivel formativo, que puede trabajar en sectores muy distintos, especialmente en los casos de poca cualificación, de forma que dependiendo cuál sea la situación del mercado de trabajo los trabajadores pueden trabajar en un sector o en otro. Esta aproximación sería especialmente válida en un mercado de trabajo como el español con una alta tasa de precariedad laboral y con una alta tasa de rotación entre sectores de actividad. Este segundo modelo incorpora el sector de actividad económica como nueve variables ficticias.

El tercer modelo deja fuera la actividad e incorpora un conjunto de variables relacionadas con determinadas características del hogar, en concreto el tamaño del mismo, el tamaño al cuadrado, el número de hijos y el número de ocupados. La intención al incorporar como variable explicativa el tamaño del hogar y el tamaño al cuadrado es permitir la posibilidad de que el tamaño pudiera afectar a la probabilidad de trabajar a TP de forma no lineal. Este modelo también incorpora una serie de características del jefe del hogar como la edad, el sexo, el nivel educativo y su situación con respecto al mercado de trabajo (ocupado, desempleado o inactivo).

riedad de incluir esta variable como una serie de variables ficticias, lo que aumentaría de forma significativa el tamaño del modelo, hacían razonable su exclusión del mismo. Por otra parte la ocupación se puede entender como el resultado del proceso de emparejamiento del mercado laboral entre las necesidades de las empresas y la formación del sujeto, de forma que, en parte, no es una variable de oferta. Esto es, un individuo no es un técnico cualificado, o un director de empresa, salvo que trabaje como tal, mientras que el nivel educativo alcanzado es independiente del puesto que uno esté ocupando. Para estudiar la eficiencia de los emparejamientos laborales si habría que incorporar ambas variables, pero esto sería una cuestión distinta a la que estamos tratando.

Por último, el cuarto modelo incorpora los cuatro ámbitos tratados en los modelos 1-3: características individuales, características del hogar y del jefe del hogar y sector de actividad. En el cuadro 5.5 se reproducen los resultados obtenidos de estos cuatro modelos.

De la comparación de los cuatro modelos se desprende que el vector de variables más importante para explicar la probabilidad de trabajar a TP es el que corresponde a las características individuales de los asalariados, con un R^2 de 0,200. La introducción del sector de actividad aumenta la capacidad explicativa del modelo de forma importante, subiéndolo el R^2 a 0,239. Por último, las características del hogar y del jefe del hogar mejoran sólo marginalmente el ajuste, con un R^2 de 0,246. El porcentaje de observaciones correctamente predichas sigue exactamente el mismo patrón.

Centrándonos ya en el modelo 4, los resultados en lo que se refiere al efecto de las distintas variables contempladas en el mismo a la hora de explicar la probabilidad de trabajar a tiempo parcial coinciden en todo momento con lo esperable, dado el análisis realizado en los capítulos anteriores. En primer lugar, controlando por el resto de variables, las mujeres tienen una probabilidad un 12,5% más alta que los hombres de trabajar a TP, de forma que hay un efecto género incluso en situación de *ceteris paribus*. La edad también es una variable significativa de forma que con respecto a la edad de referencia (26-45), tanto los más jóvenes como los mayores tienen una mayor probabilidad de trabajar a TP, si bien el impacto es mayor para el último tramo de edad contemplado, con una probabilidad un 18% mayor. La condición de soltero o separado afecta negativamente a la probabilidad de trabajar a TP, aunque el impacto es pequeño (un 2 y un 3% respectivamente). Este resultado también era esperable, ya que es razonable pensar que las personas solteras, de nuevo controlando por todo lo demás, tendrán mayores problemas para alcanzar el nivel mínimo de ingresos necesario trabajando a TP. En lo que se refiere al nivel de estudios, tomando como grupo de referencia a los asalariados con estudios básicos, el único caso significativo al 1% es el de los asalariados con estudios altos, y así y todo el impacto es pequeño, una probabilidad 2% menor. Sin salir de las variables relacionadas con la educación, el hecho de estar cursando estudios, especialmente si son reglados, tiene un impacto estadísticamente significativo y cuantitativamente muy importante, al aumentar la probabilidad de trabajar a TP en casi un 27%, convirtiéndola en la variable con mayor impacto de todas las contempladas en el modelo. Por último, también como se había señalado del análisis descriptivo, trabajar en el Sector Público tiene un efecto negativo en la probabilidad de trabajar a TP superior al 5%.

Cuadro 5.5
PROBABILIDAD DE TRABAJAR COMO EMPLEADO
A TIEMPO PARCIAL FRENTE A TRABAJAR COMO EMPLEADO
A TIEMPO COMPLETO, MODELO *PROBIT* (2007)

	<i>Modelo 1</i>	<i>Modelo 2</i>	<i>Modelo 3</i>	<i>Modelo 4</i>
	<i>Efectos marginales (%)</i>	<i>Efectos marginales (%)</i>	<i>Efectos marginales (%)</i>	<i>Efectos marginales (%)</i>
<i>Características individuales</i>				
Sexo (Hombre = 0; Mujer = 1)	18,6 ***	12,9 ***	18,2 ***	12,5 ***
Edad (26-45 = 0)				
25 o menos	3,8 ***	3,8 ***	3,5 ***	3,6 ***
46-60	1,7 ***	0,9 **	2,7 ***	1,9 ***
Más de 60 años	16,9 ***	13,6 ***	20,5 ***	17,7 ***
Estado civil (Casado = 0)				
Soltero	-3,3 ***	-3,6 ***	-1,6 ***	-1,9 ***
Viudo	0,5	-0,5	1,3	0,2
Separado o divorciado	-3,1 ***	-3,5 ***	-2,6 ***	-3,1 ***
Nivel de estudios (Básicos = 0)				
Elementales	0,8 **	0,8 **	1,2 ***	1,1 **
Intermedios	-0,7 **	-0,9 ***	-0,3	-0,3
Altos	-2,5 ***	-2,7 ***	-2,1 ***	-2,0 ***
Cursa estudios (No =0; Sí = 1)	30,5 ***	26,8 ***	30,4 ***	26,7 ***
Cursa estudios reglados no reglados (No=0; Sí=1)	1,7 **	1,6 ***	1,8 **	1,6 ***
Jefe de hogar (No=0; Sí=1)	-0,4	-0,4	-0,6	-0,5
Experiencia	-0,4 ***	-0,4 ***	-0,4 ***	-0,4 ***
Trabaja en el sector público (No = 0; Sí = 1)	-4,4 ***	-5,4 ***	-4,5 ***	-5,4 ***
Sector de actividad (Administración Pública, educación y actividades sanitarias = 0)				
Agricultura, silvicultura y pesca		-4,6 ***		-4,6 ***
Industria de la alimentación...		-5,3 ***		-5,2 ***
Industrias extractivas...		-6,4 ***		-6,3 ***
Construcción de maquinaria...		-5,8 ***		-5,7 ***
Construcción		-7,4 ***		-7,3 ***
Comercio y hostelería		-2,3 ***		-2,2 ***
Transporte		-3,9 **		-3,9 **
Intermediación financiera...		-1,8 ***		-1,8 ***
Otros servicios		6,1 ***		6,2 ***
<i>Características del hogar</i>				
Tamaño del hogar			1,2 **	1,3 **
Tamaño del hogar al cuadrado			-0,2 ***	-0,2 ***
Número de niños			2,4 ***	2,2 ***
Número de ocupados			0,4 **	0,1
<i>Características del jefe de hogar</i>				
Sexo (Hombre = 0; Mujer = 1)			0,0	-0,1
Edad (46-60 = 0)				
25 o menos			-1,8 *	-1,8 **
26-45			-0,9	-0,8 **
Más de 60 años			0,4	-0,1

Cuadro 5.5
PROBABILIDAD DE TRABAJAR COMO EMPLEADO
A TIEMPO PARCIAL FRENTE A TRABAJAR COMO EMPLEADO
A TIEMPO COMPLETO, MODELO *PROBIT* (2007) (Continuación)

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4
	Efectos marginales (%)	Efectos marginales (%)	Efectos marginales (%)	Efectos marginales (%)
Nivel de estudios (Básicos = 0)				
Elementales			-0,7	-0,5
Intermedios			-0,8 **	-1,1 ***
Altos			-0,5	-1,0 **
Situación de actividad (Ocupado = 0)				
Desempleado			-2,2 **	-2,4 ***
Inactivo			-1,2 **	-1,3 ***
Observaciones	57.120	57.120	57.120	57.120
R ² de McFadden	0,200	0,239	0,2067	0,246
Test de Wald	***	***	***	***
Correctamente predichos				
Total	88,0	88,4	88,0	88,5
Tiempo completo	98,9	98,4	98,9	98,5
Tiempo parcial	9,4	16,4	9,3	16,8

Nota: *** Significativo al 1%; ** Significativo al 5%; * Significativo al 10%.

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA 2007 (2.º trimestre).

El bloque correspondiente al sector de actividad pone de manifiesto que con respecto al sector tomado como referencia (Administración pública, educación y actividades sanitarias), todas las actividades significativas muestran una menor probabilidad de trabajo a TP exceptuando otros servicios con una probabilidad positiva de 6,2% ⁴⁰.

En lo que se refiere a las características del hogar destaca el efecto positivo, aunque de dimensión discreta, del número de niños, así como el efecto no lineal del tamaño de hogar, de forma que la probabilidad de trabajar a TP crece primero con el tamaño del hogar, para decrecer a partir de determinado umbral.

Por último, las variables asociadas al cabeza de familia resultan ser poco importantes, destacando el hecho de estar desempleado o inacti-

⁴⁰ La agrupación de estos sectores no debe llevar a confusión, aunque debido a el nivel de agregación el sector público se integra junto con educación y sanidad son estos dos sectores los que marcan la pauta de mayor utilización del trabajo a TP. Este resultado no resulta, aunque pueda parecerlo, incoherente con la menor probabilidad de trabajar a TP de los trabajadores del Sector Público mencionada más arriba.

vo, situaciones que afectan en ambos casos de forma negativa a la probabilidad de trabajar a TP.

5.3. DETERMINANTES DE DEMANDA: ¿QUÉ EMPRESAS CONTRATAN A TIEMPO PARCIAL?

El análisis más habitual de los determinantes del trabajo a tiempo parcial se limita habitualmente en la oferta de trabajo, es decir, en determinar en qué medida las características de los individuos y los hogares explican el que los individuos se empleen en trabajos a jornada parcial o completa, respectivamente. Esta aproximación, cuyos resultados se mostraron en páginas anteriores, deja sin explicar parte importante de la variabilidad en el empleo de los individuos a tiempo parcial o completo. Con la finalidad de mejorar nuestro conocimiento de los determinantes de la contratación a tiempo parcial en esta sección se presenta un análisis adicional desde la óptica de la demanda de trabajo asalariado por parte de las empresas. En otras palabras, se estudian qué factores de las unidades productivas dan lugar a una mayor o menor proporción de trabajo asalariado a tiempo parcial.

La base de datos para llevar a cabo este análisis es la *Encuesta de Coyuntura Laboral* (ECL) correspondiente cuarto trimestre de 2006. Dicha encuesta es realizada con periodicidad trimestral por el Ministerio de Trabajo e Inmigración y cuenta con un módulo anual de contenido variable centrado en aspectos complementarios del mercado de trabajo. En el caso de la ola del cuarto trimestre de 2006 este módulo recoge múltiples dimensiones de la organización del tiempo de trabajo y la actividad productiva dentro de la empresa (organización del trabajo en turnos, horas extraordinarias y complementarias, etc.) que son de especial interés para el estudio de los determinantes del empleo a tiempo parcial ⁴¹.

El análisis econométrico que se presenta a continuación toma como unidades de referencia a las empresas. La muestra utilizada, tras la realización de algunos trabajos de depuración y filtrado de observaciones erróneas o con información incompleta, es de 11.683 empresas. La variable dependiente consiste en el porcentaje de asalariados totales de la empresa contratados a tiempo parcial. Como variables independientes se consideran en primer lugar, variables relacionadas

⁴¹ Una descripción más pormenorizada de la ECL puede encontrarse en <http://www.mtas.es/estadisticas/ecl/Ecl42006/ANE/metodo.htm>.

con características generales de la empresa, tales como el número de trabajadores, la propiedad de la empresa (española, extranjera o mixta), el ámbito espacial en el que la empresa compite (local, provincial, regional, nacional o internacional), los años de antigüedad de la empresa (tiempo transcurrido desde su fundación) y el sector de actividad de la empresa (consistente en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas a un dígito). En segundo lugar, se incluyen una serie de variables en su mayor parte relacionadas con la organización del trabajo en el seno de la unidad productiva. Concretamente, se han incluido el porcentaje de trabajadores a tiempo completo con contrato temporal y el porcentaje de trabajadores con menos de tres años de antigüedad en la empresa (para captar en qué medida los contratos a jornada completa por tiempo determinado pueden actuar como sustitutos de los contratos indefinidos a tiempo parcial); el porcentaje de trabajadores a tiempo completo que realizan horas extraordinarias (en la medida que esta política empresarial, como el trabajo a tiempo parcial, pueda considerarse una estrategia para responder a fluctuaciones en la demanda, es esperable la existencia de una relación negativa entre esta variable y la proporción de asalariados a tiempo parcial); una variable que recoge si la jornada predominante en la empresa es continuada o partida (en el segundo caso, es esperable que sea difícil una alta proporción de trabajo a tiempo parcial), la existencia de turnos y jornadas de trabajo irregulares y, finalmente, el número de horas de funcionamiento de la empresa por semana y el número de sábados y domingos en los que la empresa realizó actividades en el último trimestre (siendo esperable que estas variables incidan positivamente en la proporción de trabajo a tiempo parcial). Un análisis descriptivo de estas variables se presenta en el cuadro 5.6.

Dado que la variable dependiente, el porcentaje de la plantilla de la empresa que trabaja a tiempo parcial, se encuentra comprendida entre 0 y 100 y una parte significativa de la muestra presenta valores correspondientes a los valores 0 y 100, los estimadores MCO no resultan apropiados para este análisis puesto que son sesgados e inconsistentes (Davidson y MacKinnon, 2004). Por ello se plantea un modelo *tobit* con doble censura, con límite inferior en 0 y límite superior en 100, que permite la existencia de soluciones de esquina, ya que existe un número significativo de empresas en las que o bien la totalidad de la plantilla son empleados a jornada completa (valor 0 de la variable dependiente) o bien (en mucha menor proporción) todos los asalariados trabajan a tiempo parcial (valor 100 de la variable dependiente). Sea p_i la proporción de la plantilla de cada empresa que trabaja a tiempo

Cuadro 5.6
CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS
EN EL 2.º TRIMESTRE DE 2006

Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial (media)	22,8
N.º de trabajadores (media)	8,5
Empresas con varios centros de trabajo (%)	13,6
Propiedad de la empresa (%)	
Española	97,1
Extranjera	2,1
Mixta	0,8
Ámbito de competencia (%)	
Local	44,3
Provincial	25,8
CCAA	10,2
Nacional	15,1
Internacional	4,6
Antigüedad de la empresa (años medios)	12,2
Sector de actividad de la empresa (%)	
Industrias extractivas	0,2
Industria manufacturera	10,9
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0,2
Construcción	16,0
Comercio y reparaciones	27,0
Hostelería	8,9
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6,3
Intermediación financiera	1,3
Actividades inmobiliarias y de alquiler	15,2
Educación	2,0
Actividades sanitarias y veterinarias	3,3
Otras actividades	8,8
Tipo de relaciones laborales (%)	
Convenio de empresa	7,2
Convenio colectivo	92,1
Otra regulación	0,8
Porcentaje de trabajadores con contrato temporal (media)	23,4
Porcentaje de la plantilla con 3 o menos años de antigüedad (media)	57,1
Porcentaje de trabajadores a tiempo completo que hacen horas extra (media)	1,1
Tipo de jornada mayoritaria en la empresa (%)	
Continuada	28,4
Partida	71,6
Empresas con turnos (%)	5,1
Empresas con jornada laboral irregular (%)	10,1
Horas semanales de funcionamiento (media)	45,4
Sábados trabajados (media)	3,9
Domingos trabajados (media)	1,3

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la ECL del 4.º trimestre de 2006.

parcial, el modelo *tobit* se formula habitualmente en términos de una función índice p_i^* tal que

$$p_i^* = x_i' \beta + \varepsilon_i, \quad \varepsilon_i \sim NID(0, \sigma^2)$$

$$\begin{aligned} p_i &= 0 & \text{si} & & p_i^* \leq 0 \\ p_i &= y_i^* & \text{si} & & 0 < p_i^* < 100 \\ p_i &= 100 & \text{si} & & p_i^* \geq 100 \end{aligned}$$

donde x_i es un vector $k \times 1$ que recoge las variables independientes del modelo, β , un vector $k \times 1$ con los parámetros del modelo y ε_i , la perturbación aleatoria del modelo, que se asume se comporta como un ruido blanco. La estimación de este modelo econométrico se realiza a través del método de máxima verosimilitud y permite obtener estimadores consistentes de los parámetros β . Los estimadores de β no tienen una interpretación directa y por ello es necesario calcular los efectos marginales de un cambio en variables independientes. De acuerdo con Greene (2003), dichos efectos pueden calcularse de la siguiente forma:

$$\frac{\delta E(p_i | x)}{\delta x_i} = \beta \cdot Prob(0 < p_i^* < 100) = \beta \left[\Phi \left(\frac{100 - x_i \beta}{\sigma} \right) - \Phi \left(\frac{0 - x_i \beta}{\sigma} \right) \right]$$

La aproximación más habitual es computar y presentar los efectos marginales evaluados en la media de las variables independientes, que se presentan en el cuadro 5.7.

Se han planteado dos modelos econométricos. En el primero de ellos se incluyeron solamente características generales de la empresa y en el segundo se añadieron otras variables relacionadas en su mayor parte con la organización del tiempo de trabajo. Los resultados obtenidos para ambos modelos son relativamente robustos, de forma que únicamente se comentarán los resultados para el modelo más general.

Como puede observarse, en primer lugar, destaca el hecho de que son aquellas variables que tienen que ver con la organización del tiempo de trabajo (frente a aquellas relacionadas con el sector de actividad, propiedad de la empresa, etc.) las que contribuyen a explicar una mayor proporción de la variabilidad del porcentaje de trabajo a tiempo parcial contratado por las empresas españolas (el coeficiente

determinación se incrementa desde el 10 al 31% del primer al segundo modelo econométrico) ⁴².

En segundo término, se hace patente que uno de los factores más relevantes a la hora de explicar la demanda de trabajo a tiempo parcial es el sector de actividad de la empresa, siendo especialmente relevante este tipo de contratación en el caso de la Hostelería, la Educación, las Actividades sanitarias y veterinarias y Otras actividades. Asimismo, dentro del primer grupo de variables resulta destacable que las empresas que circunscriben su actividad a mercados locales emplean un 6% de trabajo a tiempo parcial más que las unidades productivas que compiten en otros ámbitos y que las empresas más grandes y con varios centros de trabajo emplean una mayor proporción de su plantilla a tiempo parcial.

En tercer lugar, de entre las variables relacionadas con la organización del tiempo de trabajo, destaca el tipo de jornada: si la jornada mayoritaria en la empresa es partida o continua. Las empresas que mayoritariamente organizan el tiempo de trabajo a través de jornadas partidas tienden a utilizar, *ceteris paribus*, los contratos a tiempo parcial un 26% menos que las empresas en las que la mayor parte de los trabajadores realizan jornada continuada. Por otra parte, cabe destacar que parece existir una sustitución, aunque sólo de carácter parcial, entre el trabajo a tiempo completo con contrato temporal y el trabajo a tiempo parcial (un incremento de la proporción de empleo temporal del 1% supone una reducción de la proporción de trabajo a tiempo parcial del 0,3%). El porcentaje de trabajadores a tiempo completo que realiza horas extra afecta significativamente a la proporción de trabajo a tiempo parcial contratado por la empresa, pero, como en el caso de los contratos temporales, se trata de una sustitución de carácter muy parcial, ya que un incremento del porcentaje de trabajadores a tiempo completo que realizan horas extra del 10% supone una disminución de la proporción de trabajadores a tiempo parcial de algo más del 1%. Un efecto similar, pero de incluso menor entidad, estaría recogido por la variable referida al porcentaje de trabajadores con poca antigüedad, lo que indicaría que las empresas con mayores tasas de rotación recurren menos al trabajo a tiempo parcial. Por último, cuando se controla por las variables recogidas en el cuadro 5.7, el tamaño de la empresa ejerce un efecto positivo sobre la tasa de contratación a tiempo parcial, de forma que la mayor presencia de este tipo de contrato en las empresas pequeñas detectada en el capítulo 3 estaría explicada por variables como la composición sectorial, etc.

⁴² Los coeficientes de determinación de ambas regresiones han sido computados siguiendo a WOOLDRIDGE (2002).

Cuadro 5.7

DETERMINANTES DE LA PROPORCIÓN DE TRABAJO ASALARIADO A TIEMPO PARCIAL CONTRATADO POR CADA EMPRESA (2006)

	<i>Modelo I Efectos marginales</i>	<i>Modelo II Efectos marginales</i>
N.º de trabajadores	0,007 ***	0,011 ***
Trabajo en varios centros (no = 0; sí = 1)	4,386 **	4,345 **
Propiedad de la empresa (española = 0)		
Extranjera	2,803	-3,583
Mixta	8,815	1,990
Ámbito de competencia (nacional = 0)		
Local	8,239 ***	6,420 ***
Provincial	1,001	2,512
CCAA	-3,567	-0,498
Internacional	1,994	4,253
Antigüedad de la empresa (años)	-0,140 **	-0,082
Sector de actividad (industria manufacturera = 0)		
Industrias extractivas	-7,784	-0,571
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	17,639	3,986
Construcción	-10,668 ***	-2,918
Comercio y reparaciones	6,082 ***	6,355 ***
Hostelería	13,808 ***	12,698 ***
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0,727	-1,920
Intermediación financiera	12,357 *	9,559
Actividades inmobiliarias y de alquiler	6,123 *	5,965 **
Educación	28,536 ***	24,668 ***
Actividades sanitarias y veterinarias	33,545 ***	33,414 ***
Otras actividades	17,811 ***	13,152 ***
Tipo de relaciones laborales (convenio colectivo = 0)		
Convenio de empresa	-4,226	-2,715
Otra regulación	5,688	9,802
Porcentaje de trabajadores a tiempo completo con contrato temporal		-0,296 ***
Porcentaje de la plantilla con 3 o menos años de antigüedad		0,087 ***
Porcentaje de trabajadores a tiempo completo que hacen horas extra		-0,113 **
Tipo de jornada mayoritaria (continuada = 0; partida = 1)		
Existencia de turnos (no = 0; sí = 1)		2,396
Jornada laboral irregular (no = 0; sí = 1)		-2,984
Horas semanales de funcionamiento		-0,219 ***
Sábados trabajados en el último trimestre		0,067
Domingos trabajados en el último trimestre		0,219
LR test de significatividad conjunta	***	***
Observaciones	11.683	11.683
R ²	0,106	0,313

Notas: *** significativo al 1%; ** significativo al 5%; * significativo al 10%.

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la ECL del 4.º trimestre de 2006.

5.4. RESUMEN Y CONCLUSIONES

El enfoque adoptado en este capítulo ha permitido confirmar algunas de las conclusiones alcanzadas en los capítulos anteriores, reforzándolas, al tiempo que nos ha posibilitado avanzar en nuestro conocimiento de los factores determinantes del tiempo parcial, especialmente en lo que se refiere a los determinantes del recurso a esta modalidad de trabajo por parte de las empresas, una aproximación de la que desconocemos antecedentes.

Desde la perspectiva de la oferta de trabajo, como era esperable, las mujeres tienen una probabilidad más alta que los hombres de trabajar a TP, de forma que hay un efecto género incluso en situación de *ceteris paribus*. La edad también es una variable significativa de forma que con respecto a la edad de referencia (26-45), tanto los más jóvenes como los mayores tienen una mayor probabilidad de trabajar a TP. El hecho de estar cursando estudios, especialmente si son reglados, tiene un impacto estadísticamente significativo y cuantitativamente muy importante, al aumentar la probabilidad de trabajar a TP en casi un 27%, convirtiéndola en la variable con mayor impacto de todas las contempladas en el modelo. Por último, como se había señalado del análisis descriptivo, trabajar en el Sector Público tiene un efecto negativo en la probabilidad de trabajar a TP superior al 5%, al igual que trabajar en todas las actividades excepto Administración pública, educación y actividades sanitarias y otros servicios. En lo que se refiere a las características del hogar destaca el efecto positivo, aunque de dimensión discreta, del número de niños. Por último, las variables asociadas al cabeza de familia resultan ser poco importantes.

Desde la perspectiva de la demanda, aquellas variables que tienen que ver con la organización del tiempo de trabajo (frente a aquellas relacionadas con el sector de actividad, propiedad de la empresa, etc.) son las que contribuyen a explicar una mayor proporción de la variabilidad del porcentaje de trabajo a tiempo parcial contratado por las empresas españolas. El análisis demuestra que un factor decisivo a la hora de explicar el recurso al trabajo a TP por parte de las empresas españolas es la intensidad de utilización de la jornada partida, ya que las empresas que mayoritariamente organizan el tiempo de trabajo a través de jornadas partidas tienden a utilizar, *ceteris paribus*, los contratos a tiempo parcial un 25% menos que las empresas en las que la mayor parte de los trabajadores realizan jornada continuada. Este resultado es especialmente importante dada la inusual alta presencia de este tipo de jornada en España en comparación con otros países de la UE.

Una posible explicación de este resultado podría ser que la organización del trabajo en forma de jornada partida facilita atender puntas de demanda de trabajo sin necesidad de contratar trabajadores a TP de refuerzo. De hecho, no es difícil pensar en un trabajador a tiempo completo con jornada partida como equivalente a dos trabajadores a tiempo parcial. Este resultado identifica una nueva variable, a sumar a los «sospechosos habituales» (legislación y temporalidad) a la hora de explicar la renqueante evolución del trabajo a TP en España.

Por otra parte, cabe destacar que parece existir una sustitución, aunque sólo de carácter parcial, entre el trabajo a tiempo completo con contrato temporal y el trabajo a tiempo parcial (un incremento de la proporción de empleo temporal del 1% supone una reducción de la proporción de trabajo a tiempo parcial del 0,3%). Aunque es frecuente achacar la baja contratación a tiempo parcial existente en España a las grandes facilidades para contratar trabajo de forma temporal, los análisis realizados en este trabajo, tanto en lo que se refiere a relación directa entre temporalidad y trabajo a TP, como en términos de análisis multivariante, esto es, controlando por toda una serie de variables, no confirman la existencia de tal relación, al menos con una intensidad suficiente como para que la temporalidad pueda ser elevada al rango de *causa prima*. Por último, el porcentaje de trabajadores a tiempo completo que realiza horas extra afecta significativamente a la proporción de trabajo a tiempo parcial contratado por la empresa, pero, como en el caso de los contratos temporales, se trata de una sustitución de carácter muy parcial, ya que un incremento del porcentaje de trabajadores a tiempo completo que realizan horas extra del 10% supone una disminución de la proporción de trabajadores a tiempo parcial de algo más del 1%.

En lo que se refiere al sector de actividad de la empresa se confirma el peso del sector, especialmente Hostelería, Educación, Actividades sanitarias y veterinarias y Otras actividades. Destaca, así mismo, el mayor recurso al TP (un 6% más elevado) de las empresas que circunscriben su actividad a mercados locales en comparación con las unidades productivas que compiten en otros ámbitos.

Capítulo 6

RESUMEN Y CONCLUSIONES

El trabajo que ahora cerramos ha pretendido estudiar, desde una perspectiva fundamentalmente empírica, cuál es el estatus del trabajo a tiempo parcial en España. Detrás de este objetivo subyace una preocupación clara de política económica y de mercado de trabajo, derivada de la constatación de una significativa menor presencia de esta modalidad de jornada de trabajo en España, a pesar de que la misma ofrece en principio determinadas ventajas en materia de empleo y conciliación de la vida familiar y laboral.

Sin embargo, como se ha señalado a lo largo del trabajo, existe una importante diversidad de opiniones en lo que respecta a las ventajas y desventajas del trabajo a tiempo parcial. Por un lado, el mero hecho de que el trabajo a TP muestre un comportamiento renqueante en nuestro país, en comparación con otros países de nuestro entorno, refleja que por las razones que sean, ya sean de ámbito cultural y de prácticas organizativas, ya de ámbito económico o institucional, las empresas, los trabajadores o ambos no encuentran las ventajas en la jornada parcial que este tipo de contratación parece tener para sus homólogos europeos. Por otra parte, hay voces discrepantes con una visión idealizada del trabajo a TP que resaltan su carácter de semitrabajo, su peor remuneración y condiciones de empleo y, sobre todo, la segmentación del mercado laboral que provoca y las consiguientes peores perspectivas de carrera laboral de los trabajadores a tiempo parcial. De manera que la deseabilidad de profundizar en esta línea de organización del mercado de trabajo (profundización del trabajo a TP) no es universalmente compartida.

Bajo el supuesto de una regulación laboral neutral, esto es que ni beneficie ni penalice el trabajo a TP en términos de costes laborales no salariales para las empresa (como es en la actualidad en nuestro país), el trabajo a TP, como se vio en el capítulo primero, tiene tanto

ventajas como inconveniente para los dos agentes que participan en este tipo de relación laboral. Para las empresas, el trabajo a TP permite alcanzar mayores cotas de flexibilidad, al hacer posible situar a parte de la plantilla en aquellos momentos de la jornada con unas mayores necesidades de mano de obra. Para los trabajadores, el TP puede facilitar la compatibilización de trabajo y vida no laboral, un objetivo imprescindible para aquéllos con obligaciones extralaborales que les impiden una plena (entendida en este caso como a tiempo completo) integración laboral.

Lo anterior significa que para que el trabajo a tiempo parcial tenga «éxito» como forma de contratación tendrán que darse tanto las condiciones de oferta como de demanda necesarias (identidad de intereses entre parte de los trabajadores y las empresas). Sin embargo, a diferencia de otros países, no parece que España haya alcanzado una situación en la que tal coincidencia se produzca. Es más, atendiendo al anormal, por elevado, índice de trabajo a TP involuntario y temporal existente en nuestro país, más bien parece que es en el lado de la oferta de trabajo donde se producen las principales restricciones al avance del peso del trabajo a TP en España, ya que es razonable interpretar este indicador —la involuntariedad— como reflejo de que, dadas las condiciones del mercado de trabajo —existencia de una tasa de desempleo todavía elevada— un porcentaje importante de trabajadores a TP tiene que conformarse con esta figura laboral al no poder encontrar empleo a TC. Si haciendo economía ficción supusiéramos que todos aquellos que declaran trabajar a TP por no haber encontrado un trabajo a tiempo completo pudieran automáticamente pasar a trabajar a jornada completa (y no se produjera su sustitución por otros trabajadores a TP), la tasa de empleo a TP pasaría a situarse en el 8% —la mitad de la tasa media simple de trabajo a TP de la UE(14) calculada por idéntico procedimiento—. Probablemente, el hecho de que la distancia que separa a España con respecto a la UE aumente cuando la incidencia del trabajo a TP se calcula teniendo en cuenta sólo el trabajo a TP voluntario significa que una parte importante del comportamiento diferencial de España con respecto a Europa en materia de trabajo a TP responda a factores de oferta (esto es, pertenezca al ámbito de los trabajadores, a su menor preferencia por este tipo de jornada).

El debate sobre el mayor o menor uso del tiempo parcial en España es necesariamente un debate relativo, que nace por comparación. Esto es, si la tasa de trabajo a TP en Europa fuera semejante a la española probablemente el debate estaría más difuminado: pero la diferencia con Europa parece apuntar a un problema específico del tiempo

parcial como modalidad laboral en nuestro país. ¿Qué es lo que no funciona en España a este respecto? Es por ello que el segundo capítulo del informe se dedica a estudiar, con cierto detenimiento, cuál es la situación actual y evolución reciente del trabajo a TP en Europa.

La primera conclusión que merece la pena resaltar de las páginas dedicadas al estudio del TP desde la perspectiva comparada (europea) es la diversidad de perfiles y comportamientos del TP en Europa. El tiempo parcial ha crecido en la mayor parte de países europeos, pero no en todos. En este sentido es interesante comprobar que en los países donde históricamente más se había desarrollado el empleo a tiempo parcial, con la excepción de los Países Bajos, el uso del trabajo a TP durante los últimos 25 años se ha estancado o incluso ha disminuido. Por su parte, los países del Este que se incorporaron a la UE en 2004 también han tenido, en comparación con la UE (15), una evolución completamente diferente con respecto al TP, sin una tendencia clara de aumento. Este comportamiento podría revelar que existe un límite superior a la capacidad de las economías europeas de utilizar efectivamente el trabajo a TP. Obviamente los Países Bajos habrían superado tal límite, y en ese sentido probablemente reflejen la opción por un modelo de sociedad (y de vida) distinto al del resto de los países de la UE.

En segundo lugar, el análisis desarrollado confirma algo ya conocido como es que el TP es un fenómeno totalmente asociado al incremento en las tasas de empleo femenino. Pero la cuestión no es tanto que el empleo a TP haya permitido a más mujeres incorporarse al mercado de trabajo: la tasa de empleo femenino ha crecido también en países en los que el TP se ha mantenido, se ha reducido o ha aumentado mucho más lentamente. El TP, especialmente en aquéllos países en los que la regulación ha conseguido hacerlo una alternativa atractiva al TC, es simplemente una opción más cómoda para conciliar trabajo y vida personal para las mujeres, que siguen soportando una carga de tareas domésticas totalmente desproporcionada. En todo caso no hay que olvidar que del hecho de que el trabajo a TP sea fundamentalmente femenino no se sigue que la mayor parte del trabajo femenino lo sea a TP.

Otro elemento a destacar del análisis realizado en este capítulo comparativo es la constatación de una mucha mayor variabilidad de la jornada a TP que a TC en todos los países europeos, derivada de la ausencia de un estándar o norma en la jornada a tiempo parcial, lo que contrasta enormemente con la gran estandarización horaria del trabajo a tiempo completo. Esta mayor variabilidad de las jornadas (horas se-

manales) del trabajo a tiempo parcial es evidente tanto cuando observamos las diferencias entre países (hay muchas mayores diferencias en las jornadas a tiempo parcial que en las jornadas a tiempo completo), como cuando observamos las diferencias entre trabajadores de un mismo país (la dispersión o variabilidad de la jornada a tiempo parcial es mucho mayor en todos los países que la de la jornada a tiempo completo).

Igualmente, el análisis efectuado pone de manifiesto como en la mayor parte de los países de la UE, un porcentaje importante de empleados a TP no están satisfechos con sus jornadas laborales, sino que preferirían trabajar a tiempo completo. Sin embargo, donde hay más insatisfacción con el tiempo parcial es precisamente en los países con una menor tasa de empleo a tiempo parcial, lo que sugiere que en esos países el TP es básicamente una forma laboral precaria y poco atractiva (lo que no ocurre en los países con mayor implantación de TP). Partiendo de una diferenciación entre calidad del empleo (referida a las condiciones contractuales del tiempo parcial) y calidad del trabajo (referida a las condiciones y contenidos de la actividad laboral en sí), el análisis realizado en el capítulo 2 confirma esta percepción al mostrar un trabajo a TP, en términos generales, con menor calidad de empleo: más precario y con menores oportunidades de formación. Por otro lado, en lo que respecta a las condiciones de trabajo en sí, las diferencias entre el tiempo parcial y el tiempo completo son mucho menores, y en muchas ocasiones favorable al tiempo parcial. No obstante, la ligera mejor situación del tiempo parcial en lo que respecta a la calidad del trabajo no parece suficiente para compensar la clara desventaja de esta modalidad laboral en lo que respecta a las condiciones de empleo.

Como era de esperar, el trabajo a TP sobresale en lo que se refiere a la mayor satisfacción que muestran los trabajadores con este tipo de jornada con respecto al tiempo libre del que disponen. Sin embargo, el análisis de la utilización de ese tiempo «libre» refleja a la perfección la fuerte diferencia de las pautas de utilización del tiempo «ahorrado» en función del género de los trabajadores ya que sólo las mujeres parecen utilizar el tiempo parcial para poder dedicar más tiempo a tareas domésticas, derivando en su caso en jornadas de trabajo total (de mercado y extramercado) superiores a las de los hombres con trabajos a TC. Esta constatación fundamenta una de las críticas más duras al trabajo a TP, la que considera esta fórmula como un mecanismo para la perpetuación de los roles tradicionales de hombre (*bread winner*) y mujer (cuidado de terceras personas, cuidado del hogar, etc., y si el

tiempo lo permite un trabajo de mercado marginal), manteniendo la subordinación de la mujer al hombre y postergando la consecución de plena igualdad.

Una vez analizada la trayectoria y diferencias en la utilización del trabajo a TP parcial en Europa y puesto de manifiesto la existencia de modelos muy diferentes de recurso a esta fórmula de jornada, los siguientes capítulos del estudio ofrecen una panorámica de las características del trabajo a tiempo parcial en España, partiendo de un análisis detallado de su evolución.

Un primer elemento a resaltar es la regulación poco favorable, altamente cambiante y a menudo contradictoria que ha tenido el trabajo a TP en España. En su comienzo, la obligación a cotizar a la seguridad social por la misma cuantía que en caso de jornada completa significó el encarecimiento de esta modalidad de empleo. Éste es sin duda un factor a tener en cuenta a la hora de explicar los bajos niveles de empleo a TP existentes antes de la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores. Es más, en la primera consideración que se hace al trabajo a TP en la Ley de Relaciones Laborales de 1976, la figura aparece relacionada con colectivos de difícil inserción o características especiales y no como una figura más del ordenamiento laboral abierta a todos los trabajadores. Posteriormente, en el Estatuto de los Trabajadores, el trabajo a TP se despenalizaría en términos de costes, pero se mantendría la limitación de jornada y colectivos «contratables», que no se eliminaría hasta 1984. En 1994 se opta por la desprotección del trabajo a TP para jornadas muy cortas y la eliminación de restricciones de jornada; en 1998 se reintroducen las limitaciones de jornada, al tiempo que se elimina la discriminación en materia de protección social de los trabajadores a TP. Por último, en 2001 se procede a la eliminación de la existencia de un límite máximo de jornada. Sin duda alguna este baile normativo ha contribuido muy poco a hacer del trabajo a TP una figura sólida y estable del mercado de trabajo español.

Dicho esto, es necesario señalar que, aunque el trabajo a tiempo parcial en España esté todavía sensiblemente por debajo de la media europea, durante la última década y media se ha observado un aumento significativo del mismo, pasando de ser una modalidad de contratación marginal a ocupar algo menos de uno de cada ocho ocupados (uno de cada siete si nos limitamos al trabajo asalariado), o más bien, deberíamos decir, una de cada cinco ocupadas, ya que al igual que ocurre en la UE, en España el trabajo a TP es una actividad netamente femenina, suponiendo las mujeres casi el 80% de los trabajadores con jornada a TP.

Junto con la condición femenina otra característica del empleo a TP, también compartida por la mayoría de los países de la UE, es la mayor utilización de este tipo de relación laboral por parte de los colectivos que se encuentran en ambos extremos del rango de edad: los jóvenes y las personas mayores. En el primer caso la explicación se encuentra en la compatibilización del trabajo y actividades de formación, en el segundo por la mayor idoneidad que una jornada más corta tiene en el caso de personas mayores (en este caso se encontrarían, además, todos aquellos que están disfrutando de jubilación parcial). En todo caso, dada las bajas tasas de actividad de estos colectivos (la tasa de actividad de aquellos entre 16-19 años es sólo el 33%, para aquéllos entre 65 y 69 menos del 6%, y 35% para la cohorte 60-64), la aportación que ambos grupos etarios hacen al conjunto de trabajo a TP es muy escasa, siendo la mayor parte de estos trabajadores (o mejor dicho, trabajadoras) personas en los años centrales de su vida laboral.

En lo que se refiere a la calidad de empleo (utilizando la distinción entre calidad de empleo y calidad de trabajo planteada en el capítulo 2) el trabajo a tiempo parcial muestra unas tasas de precariedad mayores que el trabajo a tiempo completo, si bien en los últimos años se ha producido una tendencia muy marcada de convergencia entre niveles de temporalidad gracias a una caída en la tasa de temporalidad del trabajo a TP que podría conducir en un futuro próximo, de mantenerse, a una «normalización» (entendida como un comportamiento similar a la media) de la precariedad del trabajo a TP. Esta convergencia llama especialmente la atención, ya que el empleo a TP muestra una mucho mayor estacionalidad que el empleo a TC por lo que, *caeteris paribus*, las empresas deberían mostrar una mayor proclividad a utilizar la contratación temporal en este caso. Obviamente, en la medida en que la estacionalidad de la demanda derivada (la que justificaría los cambios en el volumen de trabajo a TP) es mucho menor que la tasa de precariedad, existe todavía mucho margen de maniobra para «fijar» a la fuerza de trabajo a TP sin poner en peligro la capacidad de las empresas de ajustar sus plantillas a la demanda del mercado según los cambios estacionales de ésta. Quizá, y solamente quizá, esta tendencia de convergencia sea la manifestación de un proceso de acostumbramiento de las empresas a este tipo de jornada y su progresiva utilización como una herramienta más de su política laboral.

Pero la relación entre trabajo a TP y la contratación temporal trasciende a la cuestión de qué parte del trabajo a TP supone también una relación laboral temporal, ya que una de las hipótesis avanzadas

para explicar la anormal, por baja, tasa de trabajo a tiempo parcial existente en España ha sido la anormal, por alta, tasa de temporalidad del mercado de trabajo español. Según este planteamiento, en su búsqueda de flexibilidad, las empresas habrían optado por la contratación temporal en vez de por el trabajo a TP, dadas las facilidades que desde la Reforma de 1984 existen en España para la contratación temporal, frente a las limitaciones que, por aquel entonces, tenía la contratación a tiempo parcial. Este hecho habría generado una cultura de precariedad laboral en las empresas que habría arrinconado las posibilidades de expansión del trabajo a TP a la par con otros países europeos.

Sin embargo, de las distintas estrategias seguidas para contrastar la existencia de sustitución entre trabajo temporal y trabajo a TP no se deduce que exista un proceso importante de sustitución entre ambos tipos de contratos, de forma que los sectores con alta tasa de temporalidad sean también sectores con baja tasa de trabajo a TP. Más bien parece que ambas estrategias se dieran simultáneamente como mecanismos complementarios de flexibilización y reducción de coste de laboral por parte de las empresas. Sólo cuando se analizan periodos concretos dentro de las tres últimas décadas se observa cierta sustitución agregada (correlación negativa entre el crecimiento de una y otra fórmula de empleo), que en algunos casos, como el periodo 2005-2007, obedecería a actuaciones de política de empleo.

El análisis del trabajo a TP desde la óptica de los niveles de educación de los trabajadores y las ocupaciones que desempeñan pone de manifiesto que el TP está ocupado fundamentalmente por personas con menor nivel educativo, aunque la correspondencia entre TP y menor nivel educativo dista de ser perfecta. De hecho, la relación es justo la contraria dentro de la minoría de hombres que trabaja a TP. Este hecho se confirma también en el tipo de ocupaciones de los trabajadores a TP, mayoritariamente poco cualificadas. Como ocurre en otros países, el trabajo a tiempo parcial se concentra en las actividades de servicios, aunque el análisis comparativo realizado de ámbito europeo pone de manifiesto que existe espacio para diferencias en intensidad sectorial de uso del TP entre países.

Las tasas de trabajo a tiempo parcial son más altas entre los trabajadores asalariados que entre los trabajadores autónomos, y mucho más altas en el sector privado que en el público, donde el trabajo a tiempo parcial es marginal. Éste es un factor que diferencia el trabajo a TP en España con respecto a otros países. El nuevo Estatuto de la Función Pública aprobado en 2007, que reconoce expresamente la ca-

pacidad de la administración pública para establecer jornadas a tiempo parcial (art. 48), podría en el futuro aumentar su utilización.

Por último, el recurso al tiempo parcial se da con mayor intensidad en los dos espectros opuestos de las empresas en términos de tamaño: las empresas pequeñas (con la mayor tasa de trabajo a tiempo parcial) y las empresas grandes. Este último grupo concentra el mayor crecimiento en su utilización en los últimos años. En todo caso, cuando se controlan las características de las empresas la relación entre tamaño e incidencia del trabajo a TP se convierte en una relación positiva.

Aunque cuando se hace un análisis en profundidad de una cuestión como la que nos ocupa se tiende a resaltar las coincidencias (esto es, lo que tienen en común los trabajadores a TP y en lo que se asemejan a las empresas que recurren a este tipo de jornada), hay que señalar, aunque pueda parecer paradójico, que el trabajo a TP es fuertemente heterogéneo, tanto en lo que se refiere a las características de los trabajadores, como a las circunstancias del mismo. Por poner un ejemplo, las circunstancias y anhelos de un trabajador a TP joven, para el que la jornada parcial es el mecanismo de compatibilizar trabajo y estudios, poco tienen que ver con las de una trabajadora en edad laboral madura que recurre al tiempo parcial como única forma de compatibilizar el cuidado de sus hijos con la obtención de unos ingresos de trabajo, aunque para ello vea limitada su posibilidad de elección laboral a actividades y ocupaciones para las que está sobrecapacitada. Esta heterogeneidad, sin embargo, no oculta el hecho de que la mayor parte del mismo tenga lugar en empresas de pequeño tamaño, del sector servicios y esté ocupado por mujeres con contrato en gran parte temporal, en los años centrales de su vida laboral y en ocupaciones poco cualificadas.

Con la finalidad de profundizar en el estudio de las características desde el lado de la oferta de trabajo, esto es, desde la óptica de los trabajadores que trabajan a tiempo parcial en nuestro país, en el capítulo 5 se procedió a realizar un análisis multivariante dirigido a investigar cómo las distintas características individuales afectaban conjuntamente a la probabilidad de una persona de trabajar a tiempo parcial. Los resultados obtenidos refuerzan las conclusiones alcanzadas en el capítulo 3 resumidas más arriba. En primer lugar, controlando por el resto de variables, las mujeres tienen una probabilidad un 12,5% más alta que los hombres de trabajar a TP, de forma que hay un efecto género incluso en situación de *caeteris paribus*. La edad también es una variable significativa de forma que con respecto a la edad de referencia (26-45), tanto los más jóvenes como los mayores tienen una ma-

yor probabilidad de trabajar a TP, si bien el impacto es mayor para el último tramo de edad contemplado, con una probabilidad un 18% mayor. La condición de soltero o separado afecta negativamente a la probabilidad de trabajar a TP, aunque el impacto es pequeño (un 2 y un 3% respectivamente). Este resultado también era esperable, ya que es razonable pensar que las personas solteras, de nuevo controlando por todo lo demás, tendrán mayores problemas para alcanzar el nivel mínimo de ingresos necesario trabajando a TP. En lo que se refiere al nivel de estudios, tomando como grupo de referencia los asalariados con estudios básicos, el único caso significativo al 1% es el que corresponde a los asalariados con estudios altos, y así y todo el impacto es pequeño, una probabilidad 2% menor. Sin salir de las variables relacionadas con la educación, el hecho de estar cursando estudios, especialmente si son reglados, tiene un impacto estadísticamente significativo y cuantitativamente muy importante, aumentando la probabilidad de trabajar a TP casi un 27%, lo que convierte esta variable en el factor con mayor impacto de todos los contemplados en el modelo. Por último, también como se deducía del análisis descriptivo, trabajar en el Sector Público tiene un efecto negativo en la probabilidad de trabajar a TP superior al 5%. El bloque correspondiente al sector de actividad pone de manifiesto que, con respecto al sector tomado como referencia (administración pública, educación y actividades sanitarias), todas las actividades significativas muestran una menor probabilidad de trabajo a TP exceptuando otros servicios con una probabilidad positiva de 6,2%. En lo que se refiere a las características del hogar destaca el efecto positivo, aunque de dimensión discreta, del número de niños, así como el efecto no lineal del tamaño de hogar, de forma que la probabilidad de trabajar a TP crece primero con el tamaño del hogar, para decrecer a partir de determinado umbral. Por último, las variables asociadas al cabeza de familia resultan ser poco importantes, destacando el hecho de estar desempleado o inactivo, situaciones que afectan en ambos casos de forma negativa a la probabilidad de trabajar a TP.

Cuando se adopta la perspectiva de la demanda, esto es, qué tipo de empresa tiene una mayor propensión a contratar trabajadores a TP, también desde la perspectiva del análisis multivariante, destaca el papel de algunas variables relacionadas con la organización del tiempo de trabajo, en concreto la importancia de la jornada partida en el establecimiento, que afectaría negativamente a la probabilidad de contratar a TP, la antigüedad de los trabajadores de la empresa, de forma que las empresas con un mayor porcentaje de trabajadores con poca antigüedad tendrían más trabajo a TP, y las horas de funcionamiento, de

forma que a mayor jornada productiva menor empleo a TP y como ya señaláramos más arriba, el sector de actividad.

Otra cuestión de interés, tratada en la última sección del capítulo 3, es la que hace referencia al grado de estabilidad del trabajo a TP. En concreto, nos preguntamos si la condición de trabajador a TP es una condición relativamente estable en el tiempo o si, por contra, la situación de trabajo a TP dura poco, de forma que los trabajadores con este tipo de jornada la abandonan rápidamente ya sea para pasar a trabajar a TC, ya sea para pasar a engrosar las listas de desempleo o para dejar el mercado de trabajo. El resultado del metaanálisis realizado es claro a este respecto: los estudios sobre transiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial ponen de manifiesto la relativa baja estabilidad del trabajo a TP, especialmente cuando se compara con aquellos países europeos con una mayor tradición de trabajo a tiempo parcial. Este resultado es coherente con el alto grado de involuntariedad detectado en el trabajo a TP en España, ya que es de esperar que los trabajadores a TP involuntario aprovechen cualquier oportunidad que les ofrezca el mercado de trabajo para cambiar el trabajo a TP por uno de jornada completa. Con todo, los indicadores de transición muestran que un porcentaje muy significativo de trabajadores a TP, entre el 30 y el 60% dependiendo del periodo de análisis, el sexo y la fuente consultada, mantienen su condición de trabajadores a TP a lo largo del tiempo, lo que podría reflejar la aparición de un grupo estable de trabajadores a TP en nuestro país.

El estudio que ahora concluimos contempla otras dos componentes del trabajo a TP sin los cuales el mismo quedaría claramente incompleto. El trabajo a TP tiene una clara ventaja, el comprometer una menor parte del tiempo disponible a la realización de trabajo de mercado y por lo tanto permitir una mayor disponibilidad de tiempo para realizar otras actividades. Por contra, tiene un inconveniente evidente, el estar asociado a salarios más bajos. Con la finalidad de explorar estas dos vertientes, el capítulo 4 estudia con detenimiento cuál es la diferencia salarial derivada de trabajar a TP, tanto en términos de salario total como salario hora, así como en qué forma tal diferencia se transmite a ingresos totales diferentes entre las familias en las que hay trabajadores a TP y el resto. Paralelamente, en el mismo capítulo se estudia cómo son las condiciones de trabajo (y empleo) de los trabajadores a tiempo parcial en comparación con los trabajadores a tiempo completo.

En lo que al primero de los ítems se refiere, del análisis desarrollado resaltan dos cuestiones. La primera de ellas tiene que ver con la

brecha salarial existente entre trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo a favor de estos últimos. La comparación directa de los salarios por hora muestra una brecha a favor de los trabajadores a TC (tanto en España como en Europa) que sin embargo desaparece en gran parte cuando se tienen en cuenta las diferentes características de unos y otros trabajadores. La conclusión, por lo tanto, no es que no exista diferencia salarial, sino que ésta sería más bien el resultado de las diferentes características de los trabajadores a TP y a TC, y no el fruto de una discriminación en contra de los trabajadores a TP. En todo caso, los trabajadores a TP tienen un menor acceso a prestaciones sociales de empresas, lo que acentuaría su desventaja en términos de nómina, si bien en España este tipo de prestaciones existen en un número muy limitado de empresas, lo que de alguna manera limita el impacto de esta diferencia.

La segunda conclusión tiene que ver con el impacto de la jornada parcial sobre las rentas de las unidades domésticas donde se integran los trabajadores a TP. Como se ha demostrado tanto con datos de la ECVT como con datos de la ECV, la fuerte diferencia en ingresos medios del trabajo entre los trabajadores a TP y a TC a favor de los últimos, se reduce de forma sustancial cuando se contemplan el conjunto de ingresos de las unidades familiares a las que pertenecen, lo que se puede interpretar en términos del trabajo a TP como una estrategia de complemento de rentas familiares. Cuando el análisis se hace en términos per cápita, la brecha aumenta ligeramente como resultado del mayor número de miembros que hay en los hogares a los que pertenecen los trabajadores a TP.

En lo que se refiere a las condiciones de trabajo de los trabajadores a TP, de la explotación de los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo de 2006 destaca la existencia de fuertes diferencias en términos de calidad de empleo, que se sumarían a la mayor precariedad señalada más arriba, junto con unas condiciones de trabajo no tan diferentes entre trabajadores a TC y TP como en principio podría esperarse, aunque ligeramente mejores en el caso de este último colectivo. Así, en lo referente a las características físicas del trabajo y su entorno, los trabajadores a tiempo parcial evalúan de una forma más satisfactoria su medio de trabajo, al reconocer un menor nivel de estrés, esfuerzo físico, rutina y riesgo. Igualmente, muestran una mejor evaluación de las condiciones de temperatura, espacio, ventilación, iluminación y ruido. Desde esta perspectiva, por lo tanto, el trabajo a TP se realizaría en unas condiciones más agradables que el trabajo a TC. En lo que se refiere a la jornada laboral, los trabajadores a tiempo

parcial no sólo tiene jornadas más cortas, sino que potencialmente podrían elegir entre mayor diversidad de jornadas, al tiempo que un menor porcentaje de ellos trabajan por la noche, en turnos o se ven obligados a prolongar jornada. Por contra, los trabajadores a TP tienen mayor probabilidad de trabajar los fines de semana, sobre todo de forma permanente, lo que normalmente se interpreta en términos de peores condiciones de trabajo.

Sin embargo, las ventajas en términos de condiciones materiales y jornada de trabajo se convierten en desventajas en lo que se refiere a acceso a formación, principalmente por trabajar en empresas que no ofrecen oportunidades de formación. Por contra, no hay diferencias en el medio laboral entre trabajo en jornada completa y jornada parcial en lo que se refiere a la calidad de las relaciones humanas, ya sean éstas horizontales (con otros trabajadores) o verticales (con sus jefes). No parece así confirmarse la visión de los trabajadores a TP como trabajadores menos implicados con la empresa y más aislados de sus compañeros. De hecho los trabajadores a TP están más satisfechos con el ambiente de trabajo que los trabajadores a TC.

Paradójicamente, aunque el trabajo a TP se ha convertido en una herramienta central de la estrategia dominante de compatibilización de la vida familiar y laboral, los trabajadores TP se enfrentan a peores condiciones de trabajo en lo que se refiere a la existencia en sus empresas de políticas dirigidas a compatibilizar ambas esferas de la vida. Hecho éste que se podría interpretar en términos de que las empresas consideran que el trabajo a TP permite por sí solo dicha compatibilización, de forma que la empresa no consideraría necesario hacer nada más con la finalidad de facilitar el equilibrio familia-trabajo. Su compromiso en este campo, poco o mucho, se limitaría a los trabajadores a TC (o se circunscribiría a las empresas con este tipo de trabajadores).

Todo ello (mejores condiciones de trabajo, al menos en algunos ítems, pero peores condiciones de empleo) conduce a que los niveles de satisfacción global con el trabajo de trabajadores a TC y TP sean similares, aunque estos últimos tendrían una valoración ligeramente inferior de su vida laboral. En coherencia con lo señalado más arriba, los trabajadores a tiempo parcial manifiestan mayor satisfacción que los trabajadores a TC con el ambiente de trabajo, las condiciones de salud y seguridad laboral, el entorno físico en el que desarrollan el mismo, la jornada laboral y la flexibilidad horaria, mientras que la valoración sería sensiblemente peor en materia de promoción, ayudas sociales de la empresa, formación, posibilidad de tomar tiempo de descanso durante la jornada laboral, estabilidad y desarrollo personal.

Ahora bien, ¿qué se puede decir sobre las razones subyacentes a la menor tasa de trabajo a TP en España? El estudio del comportamiento del trabajo a TP en Europa pone de manifiesto dos factores importantes a la hora de explicar su éxito relativo. En toda una serie de países, el recurso al trabajo a TP está asociado a la necesidad de incrementar la oferta de trabajo en un contexto próximo al pleno empleo, lo que exigía cambiar los modos de contratación para hacer éste más atractivo a colectivos con otras obligaciones fuera del mercado de trabajo que dificultaban su integración en el mismo a TC. En otros, o en los mismos en otro momento del tiempo, el trabajo a TP aparece como un mecanismo útil para mejor adaptarse a las condiciones del mercado (demanda horaria irregular, etc.) y reducir los costes laborales unitarios. Por último, en otros, específicamente en los Países Bajos, en otros momentos del tiempo, el trabajo a TP se plantea por los agentes sociales como una forma efectiva de reparto de trabajo para luchar contra el desempleo masivo. Junto a ello, el análisis comparativo muestra que las diferentes respuestas de los países se ven también afectadas por variables de corte más difuso, relacionadas con la cultura empresarial y las formas de organización social y familiar, lo que hace que países sometidos a presiones similares en el mercado de trabajo respondan de forma distinta, por ejemplo los casos de Alemania y Holanda (Pfau-Effinger, 1998).

En este contexto, España nunca se habría visto en una situación de pleno empleo que exigiera buscar nuevas vías de aumento de la oferta de trabajo (femenina), por otra parte, la existencia de una regulación muy favorable del trabajo temporal habría permitido a las empresas resolver sus necesidades de flexibilidad por otras vías, al tiempo que habría contaminado al trabajo a TP, en el sentido de que los trabajadores a TP serían también en su mayoría trabajadores temporales.

Junto con ello es importante no olvidar que España durante mucho tiempo ha sido un caso atípico en lo que se refiere a la cultura (y la regulación) del trabajo de mercado femenino, pasando en poco más de un lustro de una situación en la que las mujeres necesitaban el permiso marital para poder trabajar ⁴³ a una situación en la que este colecti-

⁴³ El permiso marital como requisito obligatorio para que las mujeres casadas pudieran firmar un contrato no desaparece del ordenamiento español hasta la aprobación de la Ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges (BOE núm. 107/1975, de 5 de mayo de 1975) y la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales (BOE núm. 96, de 21/4/1976), que en su artículo 10.2 señala que la «mujer, cualquiera sea su estado civil, podrá convenir toda clase de contratos de trabajo (...). El principio de igualdad y de no discrimi-

vo busca su plena integración laboral (entendida como trabajo a TC). Este cambio abrupto se manifiesta en un «dualismo laboral generacional» reflejado en que las mujeres en gran parte o no trabajan o lo hacen a TC, estando este comportamiento diferencial explicado en gran parte por razones generacionales.

La suma de todos estos factores habría hecho del trabajo a TP una opción minoritariamente deseada por los dos agentes implicados en el mercado de trabajo. Así, sólo las actividades que necesariamente se tienen que realizar a TP se cubrirían de esta manera por parte de las empresas, al tiempo que sólo cuando se produce una combinación de necesidad, ya sea material o espiritual, de trabajar junto con imposibilidad de hacerlo a TC, las mujeres buscarían trabajo a TP. El resultado de todo ello sería una baja demanda y oferta de trabajo a TP.

Esto, junto con otros factores complementarios como la reducción y el retraso de la natalidad (lo que supone mayor capacidad para compaginar trabajo a TC y vida familiar) ⁴⁴, la no utilización de esta modalidad de empleo por parte de un empleador importante como el Sector Público, el (comparativamente) anormal recurso a la jornada partida, que potencialmente permite hacer frente de forma más flexible a una demanda no temporalmente homogénea sin recurrir al trabajo a TP, son factores que conjuntamente explicarían el menor uso del trabajo a TP en España.

Hasta aquí el resumen de las principales conclusiones obtenidas a lo largo de este trabajo. Llegados a este momento, y con este marco de referencia —o si se prefiere, a partir de este estado de cosas— se ha considerado oportuno reflexionar, a modo de cierre, sobre cuál es el papel potencial del trabajo a TP en nuestro país y el sentido de hacer de su aumento uno de los objetivos de política de empleo, así como las líneas de política de empleo que podrían ayudar a su potenciación.

Como reflexión previa es oportuno señalar que en nuestra opinión la potenciación del trabajo a TP sólo cobra sentido cuando hablamos de trabajo a TP voluntario. La única justificación que encontramos para potencial el trabajo parcial *per se* sería la confianza en que el mismo es un mecanismo necesario para la plena integración de la mujer en el

nación por razón de sexo se consagraría definitivamente en el artículo 14 de la Constitución de 1978. Dos años después el Estatuto de los Trabajadores establecería el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuanto al acceso al empleo (art. 4.2), así como a la igualdad de condiciones de trabajo (art. 17.1), etc.

⁴⁴ De acuerdo con el análisis de los determinantes del trabajo a tiempo parcial realizado por BUDELMEYER, MOURRE y WARD (2008) la tasa de fertilidad está muestra una fuerte correlación positiva con la tasa de empleo a tiempo parcial.

mercado de trabajo (como objetivo final). Sin embargo en el análisis de los datos europeos, no se ha encontrado (pese a buscarlo con ahínco) un fundamento sólido para esta idea. La tasa de empleo femenina ha aumentado significativamente en España en los últimos años, sin necesidad de recurrir al tiempo parcial. ¿Es necesario entonces fomentarlo, sobre todo, teniendo en cuenta sus peores condiciones?

Desde esta óptica, dos aspectos aparecen como claves a la hora de potenciar el trabajo a TP, o lo que es igual, a la hora de potenciar la opción de los trabajadores en favor de esta fórmula: 1) tratar de mejorar las condiciones del mismo, para que sea una opción digna al trabajo a tiempo completo; y 2) facilitar la transición entre el tiempo parcial y el tiempo completo (a la holandesa), para que el tiempo parcial sea una opción en función de la etapa del ciclo vital, que la gente se pueda plantear sin miedo a quedarse atascado y no poder volver a «disfrutar» de un empleo en condiciones.

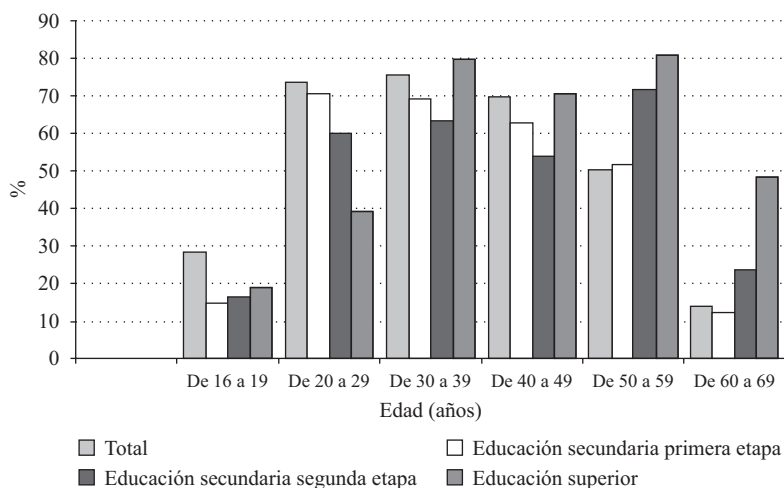
Desde esta aproximación, y a partir de los datos manejados en las páginas anteriores, por ejemplo el gráfico 3.22, se puede obtener una radiografía del tipo de trabajadores subrepresentados en el colectivo de trabajadores a TP en nuestro país (por comparación con la media europea). Los colectivos principales serían las madres, tanto con hijos mayores como pequeños, pero especialmente el primer colectivo, lo que significa que son personas de mayor edad, y las personas con alguna discapacidad o mala salud. Desde esta aproximación comparativa, y teniendo presente la fuerte relación que existe en Europa entre tasa de actividad femenina y empleo a tiempo parcial, discutida con detalle en el capítulo 2, es razonable pensar que la potenciación del trabajo a TP es una vía prometedora de profundizar en la inserción de las mujeres de este colectivo en el mundo laboral.

En lo que se refiere a las personas con discapacidad, cuando se realizó la última encuesta nacional sobre discapacidad (Encuesta de Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999) había en España 1,3 millones de personas potencialmente activas con discapacidades de distinto grado. Este colectivo tiene simultáneamente una menor tasa de actividad, 32,2% y una mayor tasa de desempleo, 26%. De forma que una mayoría, las $\frac{3}{4}$ partes, está desempleado o inactivo. Aunque la mitad de la población discapacitada no activa menciona su incapacidad para trabajar como la razón por la que no está buscando trabajo, si añadimos los desempleados y aquellos que no están buscando trabajo porque piensan que dada su discapacidad es inútil, la tasa de desempleo correspondiente sería del 50%, lo que señalaría a este grupo como especialmente vulnerable desde la óptica del empleo.

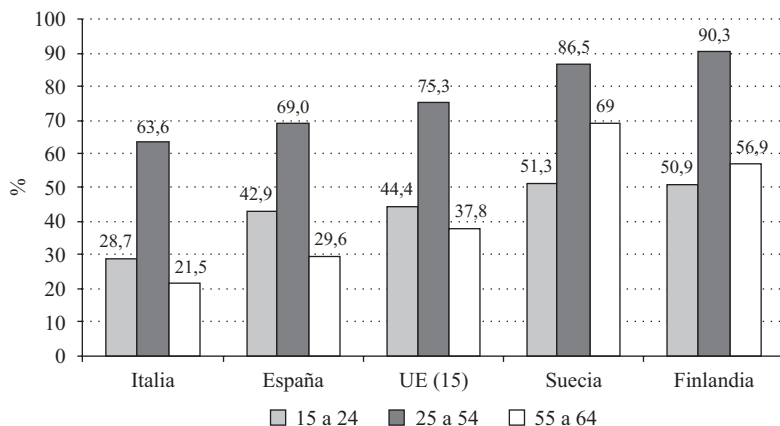
Este tipo de vulnerabilidad es objeto de distintas actuaciones públicas, mediante el desarrollo de programas específicos de empleo, que sin embargo alcanzan a una minoría del colectivo. En este campo la comparación con la UE (15) es compleja, ya que España tiene un bajo grado de prevalencia de discapacidad, pero simultáneamente un bajo grado de inserción de los discapacitados en el mercado de trabajo (tanto empleados como desempleados). En este contexto, la potenciación del trabajo a TP es probable que permitiera mejorar los resultados de los programas de inserción laboral de discapacitados, con un doble efecto tanto sobre el mercado de trabajo (aumento de la tasa de actividad) como sobre el grado de inserción social de éstos.

En lo que se refiere al colectivo de mujeres, desde esta aproximación comparativa, y teniendo presente la fuerte relación que existe en Europa entre tasa de actividad femenina y empleo a tiempo parcial, discutida con detalle en el capítulo 2, es razonable pensar que la potenciación del trabajo a TP es una vía posible de profundizar en la inserción de las mujeres en el mundo laboral. Ahora bien, cuando se investiga el grado de inserción de la mujer en el mercado de trabajo español se observa que el mismo es muy distinto según edades. El gráfico 6.1 es claro respecto a esta cuestión. Como se puede apreciar, la tasa total de actividad femenina para el grupo de mujeres de 20 a 39 años, siendo inferior a la masculina (que alcanza el 95% para el grupo de 30-39 años) supera el 70%. Es a partir de esta edad cuando se produce una caída de la tasa de actividad para situarse en el 50% en las mujeres entre 50 y 59 años. Se observa también un comportamiento distinto según nivel de formación, ya que mientras las mujeres con educación secundaria de primera etapa alcanzan la máxima tasa de actividad a edad relativamente temprana, para caer a partir de entonces, las mujeres con educación secundaria de segunda etapa y superior no ven reducida su tasa de actividad hasta más tarde (de 40-49), recuperándose con posterioridad.

Desde una perspectiva comparada, el gráfico 6.2, donde se contrasta la tasa de actividad femenina por grupos de edad con la media de la UE (15) y el país con menor tasas de actividad (Italia) y los dos países con mayor tasa (Finlandia y Suecia), muestra cómo la menor tasa de actividad femenina de España con respecto a la media comunitaria se acentúa según nos movemos a lo largo de los distintos grupos de edad, pasando de ser un 3,5% menor en el caso de mujeres entre 15 y 24 a ser casi el 22% menor en el de mujeres de 55 a 64 (Muñoz de Bustillo, 2007).

Gráfico 6.1.—Tasa de actividad femenina por educación y grupo etario (%)

Fuente: EPA (2007 2.º tr.) y elaboración propia.

Gráfico 6.2.—Tasa de actividad femenina pro grupo de edad: Italia, España, Finlandia, Suecia y UE (15) (2005)

Fuente: Eurostat y elaboración propia.

Este resultado refleja dos fenómenos distintos. Por un lado la baja tasa de actividad de las mujeres mayores de 50 años tiene un componente histórico al ser mujeres que en parte no desdeñable nunca (o solo en su años de juventud) habrían participado en el mercado de trabajo al haber transcurrido la mayor parte de su vida laboral potencial en un contexto histórico de escasa inserción laboral femenina. Por otro lado, el comportamiento en forma de U de la tasa de actividad para aquellas mujeres con mayor nivel educativo indicaría la existencia de un proceso de abandono del mercado de trabajo coincidiendo con los años de mayor carga familiar. Recordemos que en 2005, la edad media al nacimiento del primer hijo era de 29,3 años (compárese con una media de 25,2 en 1975). Si ese proceso de salida y entrada de la mujer de estudios medios y altos del mercado de trabajo, junto con el progresivo abandono de éste por parte de las mujeres con menos estudios a partir de los 30 años estuviera asociado con la maternidad y las dificultades que encuentran las mujeres con hijos para compatibilizar la actividad laboral con la actividad familiar, entonces, bajo el supuesto de que el aumento de la tasa de actividad sea un objetivo de política económica y laboral (como así se recoge en la declaración de la Cumbre de Lisboa de la UE de 2001) la potenciación del trabajo a tiempo parcial puede ser una buena forma para mejorar este indicador de actividad.

Este planteamiento adolece, sin duda, de un sesgo de género, al plantear el problema de la compatibilidad entre criar hijos y vida laboral como un problema netamente femenino. Con ello, simplemente nos estamos haciendo eco de que ese comportamiento de ida y vuelta al mercado de trabajo (o abandono paulatino según los niveles educativos) se produce en la inmensa mayoría de los casos entre las mujeres, lo que reflejaría el hecho de que socialmente, y en términos de estrategias familiares (probablemente no necesariamente plenamente democráticas o en todo caso influidas por las normas sociales imperantes) ésa es la opción dominante. En la medida en que el proceso de cambio social necesario para cambiar ese tipo de actitudes es lento, si se desean resultados a corto-medio plazo será necesaria una estrategia para facilitar la compatibilización de ambas actividades mediante la potenciación del trabajo a TP. En todo caso, hay que llamar la atención sobre el hecho de que si esta estrategia tuviera éxito, muy bien podría retrasar los avances en favor de una mayor igualdad laboral entre hombres y mujeres.

Pero, ¿cuáles son las perspectivas de que las empresas empiecen a demandar el tipo de trabajo estable a TP que facilite el mantenimiento

de las mujeres con hijos en el mercado de trabajo en los años centrales de su vida laboral? Todas las proyecciones demográficas de la evolución futura de la población en los países de la UE, entre ellos el nuestro (Muñoz de Bustillo, 2007, capítulo 4) señalan que en el futuro, y como consecuencia de la caída en la tasa de natalidad, es de esperar una reducción progresiva e importante del tamaño de las cohortes que se incorporen al mercado de trabajo, con lo que éste se asemejaría más a un futuro de exceso de demanda de trabajo y situación próxima al pleno empleo (salvo lo que pueda ocurrir con los movimientos migratorios) que a una repetición-prolongación de un pasado caracterizado en las últimas tres décadas por desempleo con tasas de dos dígitos. Si éste fuera el caso, y si parte de la población potencialmente activa ve limitadas sus opciones de incorporación al mercado de trabajo por la insuficiencia de trabajo a TP atractivo, entonces sería de esperar que el propio cambio del mercado de trabajo y la escasez de mano de obra fuerce a las empresas a alterar la organización del trabajo ofreciendo más trabajo a tiempo parcial para incentivar la entrada en el mercado de trabajo de esos colectivos que hasta ahora, por sus obligaciones extralaborales, no encontraban acomodo en el mismo. Al tiempo, es más que razonable pensar que las empresas no «desperdiciarán» aquellos activos que quieran trabajar a tiempo completo ofreciéndoles sólo trabajo a TP (lo que ahora sería el trabajo a TP involuntario), con lo que el efecto final puede que no sea un aumento de la tasa a TP, aunque en todo caso sí será un aumento en la tasa de trabajo a TP voluntario.

Este resultado, la promoción del trabajo a TP voluntario, en todo caso, es el que parece más razonable buscar como objetivo de política laboral. Sin duda, el objetivo de política laboral a perseguir, en presencia de una caída de la población potencialmente activa, es aumentar la tasa de actividad y el empleo equivalente, y éste se alcanzará situando a tantos trabajadores como sea posible en trabajos TC e incentivando el aumento de la tasa de actividad mediante el incremento del trabajo a TP en los casos en que, por cualesquiera razones, en ausencia de esta alternativa la opción de los trabajadores fuera la inactividad (de mercado).

Por otra parte, si hasta ahora el trabajo a TP se ha localizado en sectores y ocupaciones muy concretas, de acuerdo con las perspectivas demográficas aludidas lo razonable es pensar que se procederá a una progresiva extensión del mismo a otros campos, apareciendo lo que podríamos llamar trabajo a TP «involuntario» desde la óptica de la empresa.

Además de confiar en que en el futuro el propio desarrollo del mercado haga aumentar el peso del trabajo a TP (voluntario) a la par de aumentar la tasa de actividad femenina, existen determinadas actuaciones públicas que podrían contribuir a acelerar este proceso de considerarse conveniente. En lo que a esto respecta, lo primero que hay que señalar es que es fácil que algunas actuaciones públicas que contribuyan a aumentar el atractivo del empleo a TP para las empresas, disminuyan su atractivo para los trabajadores y viceversa. Por ejemplo, una hipotética legislación de salario mínimo según el cual los trabajadores con jornada a tiempo parcial tuvieran derecho a un salario mínimo más que proporcional a las horas trabajadas, mejoraría el atractivo del TP para los trabajadores, pero lo reduciría para las empresas. Existen, sin embargo, otras actuaciones dirigidas a reducir las restricciones al trabajo de mercado (tanto a TC como a TP) a las que se enfrentan las mujeres que tendrían un impacto sobre la tasa de actividad (objetivo final), aunque no lo tuvieran necesariamente sobre la tasa de trabajo a TP. La universalización de los servicios de guarderías de 0-3 años sería un ejemplo de este tipo de políticas, mediante las cuales se socializaría parte de los costes derivados de la reproducción demográfica. La política de fortalecimiento de los derechos de los trabajadores a solicitar cambios en su jornada también podría ayudar en la consecución de este objetivo, al reducirse los costes de trayectoria laboral de trabajar a TP durante parte de la vida laboral, aunque también podría ocurrir que la existencia de legislación laboral al respecto (como la vigente en los Países Bajos) desincentivara a las empresas de ofrecer trabajo a TP para no verse en el futuro ante la tesitura de tener que transformar tales puestos de trabajo en trabajos a TC.

Por último, existen algunos sectores, como el de asistencia social y apoyo a dependientes, que son simultáneamente sectores donde el trabajo a TP es una opción rentable para las empresas (este sector tiene el menor número de horas de operación de todas las actividades) y donde el sector público tiene, al menos potencialmente, un peso significativo en su diseño. Peso éste que se puede utilizar para potenciar tanto el trabajo a TP como la inserción laboral de los colectivos de mujeres con peor tasa de actividad.

REFERENCIAS

- ANXO, D. *et al.* (2007): *Part time work in European Companies*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin.
- BARDASI, E. y GORNICK, J. C. (2000): «Women and part-Time Employment: Workers “Choices” and wages Penalties in Five Industrialized Countries». ISER. Essex.
- BENTOLILA, S. y DOLADO, J. J. (1994): «Labour Flexibility and Wages: Lessons from Spain», *Economic Policy*, 18, pp. 55-99.
- BLANCO, J.; CAPRILE, M.; ELVIRA, C. y MORENO, D. (2001): *Balance histórico de la contratación a tiempo parcial en España*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.
- BLINDER, A. S. (1973): «Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates», *Journal of Human Resources*, 8(4), pp. 436-455.
- BLS (2007): *Union Members in 2006* (<http://www.bls.gov/news.release/union2.toc.htm>)
- BOOTH, A. y WOOD, M. (2006): «Back-to-front Down-under? Part-time/Full-time differentials in Australia». IZA Discussion Paper No. 2268. Bonn.
- BROADBENT, K. (2001): «Power in the union? Part-time workers and enterprise unionism in Japan», *International Journal of Manpower*, vol. 22(4), pp. 318-332.
- BUDELMEYER, H.; MOURRE, G. y WARD, M. (2008): *Why do Europeans work part-time? A cross-country analysis*. ECB Working Paper 872. Frankfurt.
- y WARD-WARMEDINGER, M. (2005): *Part-Time Work in EU Countries: Labour Market Mobility, Entry and Exit*, IZA Discussion Paper 1550, Institute for the Study of Labor. Bonn.
- CASSIRER, N. (2004): «Change in part-time work across occupations, 1970-1990», *Research in Social Stratification and Mobility*, Volume 20, 145-184.
- CEBRIÁN, I.; GASH, V.; MORENO, G.; O’CONNELL, P. y TOHARIA, L. (2000): «Peripheral labour in peripheral markets? Mobility and working time within transitional labour markets among women in Ireland and Spain», pp. 205-250, en J. O’REILLY, I. CEBRIÁN y M. LALLEMENT (eds.): *Working-time Changes: Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Edward Elgar, Cheltenham, RU.

- MORENO, G. y TOHARIA, L. (2001): «Trabajo a Tiempo Parcial y Duración de la Jornada en la Unión Europea: Características, Salarios, Pobreza», en INE, *Condiciones de vida en España y en Europa*, Madrid, pp. 241-280.
- CES (1996): *Informe sobre el trabajo a tiempo parcial*, Informe 4/96, Consejo Económico y Social, Madrid.
- CLARK, A. E. (1998): *Measures of Job Satisfaction. What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries*. Labour Market Policy Occasional paper No. 34. OECD. Paris.
- CONNOLLY, S. y GREGORY, M. (2007): «Moving down? Women Part Time Work and Occupational Change in Britain 1991-2000». University of Oxford. Department of Economics. Discussion paper Series.
- CRUZ VILLALON, J. (2006): «Prólogo» al libro: C. FERRADANS CARAMES: *El Contrato de Trabajo a Tiempo parcial. Difícil Equilibrio Entre Flexibilidad y Seguridad*, Navarra, Aranzadi.
- DAVIDSON, Russell y MACKINNON, James G. (2004): *Econometric Theory and Methods*, Nueva York: Oxford University Press.
- DE LA RICA, S.; DOLADO, J. J. y LLORENS, V. (2005): «Ceiling and Floors: Gender Wage Gaps by Education in Spain», IZA Discussion Paper No. 1483.
- ECV (2005): *Encuesta de Condiciones de Vida 2005*, Instituto Nacional de Estadística, Madrid.
- ECVT (2006): *Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo 2006*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- ESWT (2004): *European Survey on Working time and Work-life Balance in European Companies*, European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions, Dublin.
- EUROPEAN COMMISSION (2005): *Employment in Europe 2005*. Brussels.
- FERNÁNDEZ-MACÍAS, E. y MUÑOZ DE BUSTILLO, R. (2007): *Capacity utilization, work organization and work-life balance*. Universidad de Salamanca.
- FOURANGE, D. y BAAJENS, C. (2004): «Changes of working hours and job mobility: the effect of Dutch legislation». OSA-Working paper, WP2004-23.
- FRANCESCONI, M. y GARCÍA-SERRANO, C. (2004): «Unions and Flexible Employment in Britain and Spain: A Descriptive Note», *Industrial Relations*, vol. 43(4), pp. 874-882.
- GAMERO, C. (2005): *Análisis Microeconómico de la Satisfacción Laboral*, CES. Madrid.
- GOLLAC, M. C. et al. (2007): *Working time and work intensity*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- GRAINHER, H. y CROWTHER, M. (2007): «Trade Union Membership 2006». *National Statistics*. London.
- GREENE, William H. (2003): *Econometric Analysis*, 5.ª edición, New Jersey: Prentice Hall.
- GROOT, L. y BREEDVELD, K. (2004): «Time over the life course: Preferences, options and life course policy», *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, vol. 20(3), pp. 288-302.
- HAMANDIA, A. (2007): «Germany: Towards a Dual Labor Market?», en F. EYRAUD y D. VAUGHAN-WHITEHEAD (eds.): *The evolving world of work in the enlarged EU. Progress and vulnerability*. ILO. Geneve.
- HERNANZ, V. (2003): *Trabajo temporal y segmentación*. Consejo Económico y Social. Madrid.

- JANN, B. (2005): «Standard Errors for the Blinder Oaxaca Decomposition», trabajo presentado en el *Third German Stata Users Group Meeting*, Berlín, 2005.
- KARASEK, R. (1979): «Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign», *Administrative Science Quarterly*, 24, pp. 285-306
- MEULDERS, D.; PLASMAN, O. y PLASMAN, R. (1994): *Atypical Employment in the EC*, Gower House, Aldershot, UK.
- MOFFIT, R. (1984): «The estimation of a joint wage-hours labor supply model», *Journal of Labor Economics*, vol. 2(4), pp. 550-66.
- MUÑOZ DE BUSTILLO, R. (1997): «La economía de la reducción del tiempo de trabajo», *Revista de Relaciones Laborales*, n.º 10, pp. 187-217.
- (2001): «Measuring Labor Market Performance». *The Ford Unemployment Project*. University of North Western. Boston.
- MUÑOZ DE BUSTILLO, R. y FERNÁNDEZ-MACÍAS, E. (2005): «Job satisfaction as an indicator of the quality of work», *Journal of Socio-Economics*, vol. 34(5) pp. 656-673.
- (2007): «Producción y tiempo. Utilización de la capacidad instalada en las empresas españolas. *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 25.
- MUÑOZ DE BUSTILLO, R. (dir.) (2007): *Extensión de la vida laboral o inserción temprana de jóvenes. Alternativas al sistema de pensiones*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.
- O'DORCHAI, S.; PLASMAN, R. y RYCX, F. (2002): *The Part-Time Wage Penalty in European Countries: How Large is for Men?* Working Paper N.º 07-02. RS DULBEA. Bruselas.
- OAXACA, R. L. (1973): «Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets», *International Economic Review*, 14(3), pp. 693-709.
- OCDE (1999): *Perspectivas Económicas*, 1999. MTAS. Madrid.
- PAGÁN RODRÍGUEZ, R. (2007): «Diferencias salariales entre empleo a tiempo completo y empleo a tiempo parcial», *Revista de Economía Aplicada*, vol. XV(43), pp. 5-48.
- PARENT-THIRION, A.; FERNÁNDEZ MACÍAS, E.; HURLEY, J. y VERMEYLEN, G. (2007): *Fourth European Working Conditions Survey*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin.
- PFAU-EFFINGER, B. (1998): «Culture or structure as explanations of differences in part-time work in Germany, Finland and the Netherlands?», en J. O'REILLY y C. FAGAN (eds.): *Part-Time Prospects. International Comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim*, pp. 177-198. Routledge. London.
- RIEDMANN, A. et al. (2006): *Working time and work-life balance in European companies*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin.
- RODGERS, J. R. (2004): «Hourly Wages of Full-Time and Part-Time Employees in Australia», *Australian Journal of Labour Economics*, vol. 7, pp. 215-238.
- RUBERY, J.; SMITH, M. y FAGAN, C. (1998): «National Working-Time Regimes and Equal Opportunities», *Feminist Economics*, vol. 4(1), pp. 71-101.

- SMITH, M.; CEBRIÁN, I.; HERNANZ, V.; MALO, M. A. y MORENO, G. (2000): *Transitions in Spain and Great Britain: An Analysis with the Labour Force Survey*, en J. O'RELLY, I. CEBRIAN y M. LALLEMENT (eds.), *Working Time Changes: Social Integration through Time Transitional Labour Markets*. Edward Elgar, Chentelham, United Kingdom, 173-204.
- TJIDENS, K. (2002): «Gender roles and labor use strategies: women's part time work in the European Union», *Feminist Economics*, vol. 8(I), pp. 71-99.
- TILLY, C. (1991): «Reasons for the continuing growth of part-time employment», *Monthly Labour Review*, vol. 114, n.º 3, pp. 10-18.
- TUMMERS, M. P. y WOITTIEZ, I. (1991): «A Simultaneous wage and labor supply model with hours restrictions», *Journal of Human Resources*, vol. 26(3), pp. 393-423.
- VAN BASTELAER, L. y MARIANNA, P. (1997): *The definition of part-time work for the purpose of international comparisons*, OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers, No. 22. Paris.
- WARME, B.; LUNDY, K. y LUNDY, L. (1992): *Working Part-Time: Risks and Opportunities*, Praeger. New York.
- WOOLDRIDGE, Jeffrey M. (2002): *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, Cambridge: The MIT Press.

Apéndice I

SATISFACCIÓN LABORAL POR TIPO DE JORNADA Y ATRIBUTOS DEL TRABAJO DESEMPEÑADO

Cuadro A.1.
GRADO DE SATISFACCIÓN CON LOS SIGUIENTES ASPECTOS RELACIONADOS CON SU PUESTO DE TRABAJO

	Salario		Jornada		Flexibilidad horaria		Descanso durante la Jornada		Vacaciones y permisos		Estabilidad	
	TC	TP	TC	TP	TC	TP	TC	TP	TC	TP	TC	TP
Nula	2,4	3,9	2,3	2,2	8,3	7,7	6,3	16,1	5,8	7,1	3,1	6,6
1	1,2	1,1	1,0	1,0	1,4	0,9	1,4	2,1	1,0	1,4	0,8	1,1
2	2,3	3,2	1,7	1,1	2,5	2,4	2,9	3,1	1,5	1,8	1,7	2,7
3	3,8	3,7	3,2	4,1	3,5	2,7	3,5	3,4	3,1	4,3	2,6	4,5
4	7,0	9,2	5,3	3,5	5,2	3,1	5,3	3,7	4,5	3,4	3,1	4,5
5	16,4	17,9	12,2	14,1	11,7	11,1	12,4	10,3	10,1	8,6	9,6	9,9
6	16,1	14,0	12,0	9,4	10,5	7,9	11,9	7,8	9,6	9,2	8,6	8,0
7	20,3	17,8	18,5	15,8	14,4	12,7	17,8	12,4	14,2	11,8	13,1	10,7
8	18,2	16,6	21,2	18,3	18,0	19,0	19,2	15,5	21,8	20,1	20,6	16,9
9	5,8	4,9	10,6	11,7	10,1	12,6	8,5	12,3	11,8	12,4	14,2	14,1
Muy alta	5,2	7,0	11,9	18,9	14,5	20,0	10,9	13,1	16,6	20,0	22,6	21,0
No procede	1,3	0,8	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ECVT.

Cuadro A.2.
GRADO DE SATISFACCIÓN CON LOS SIGUIENTES ASPECTOS RELACIONADOS CON SU PUESTO DE TRABAJO

	Ambiente de trabajo		Trabajo desarrollado		Entorno físico		Salud y seguridad		Formación		Ayudas sociales	
	TC	TP	TC	TP	TC	TP	TC	TP	TC	TP	TC	TP
Nula	1,2	0,8	0,8	0,9	1,3	1,3	2,0	1,5	14,8	23,1	20,8	26,3
1	0,3	0,5	0,4	0,7	0,8	0,2	0,7	0,4	1,9	1,8	2,8	3,7
2	0,7	2,0	0,9	1,2	1,3	1,2	1,5	1,4	2,6	3,6	3,5	4,2
3	1,6	1,5	1,0	1,7	2,0	2,3	1,9	2,3	3,4	4,3	3,2	1,9
4	2,0	1,4	2,1	2,3	3,9	4,0	3,5	2,2	4,5	4,2	3,8	4,6
5	6,3	6,3	6,9	10,5	10,1	7,5	8,5	7,4	10,9	10,3	9,8	9,7
6	7,6	5,1	10,0	9,8	12,9	10,1	11,4	10,1	9,9	9,5	8,7	4,7
7	13,8	10,0	18,7	15,7	18,1	19,1	17,4	14,0	14,2	10,5	9,3	8,0
8	21,3	19,8	27,0	23,3	23,8	22,8	23,6	23,3	16,7	11,4	8,4	6,2
9	16,3	16,1	13,9	12,8	12,0	13,9	14,2	16,6	9,6	8,7	4,3	2,8
Muy alta	22,0	29,0	18,3	21,1	13,6	17,5	15,4	20,8	11,5	12,6	4,2	3,7
No procede	7,0	7,4	—	—	—	—	—	—	—	—	21,3	24,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ECVT.

Cuadro A.3.
GRADO DE SATISFACCIÓN CON LOS SIGUIENTES ASPECTOS RELACIONADOS CON SU PUESTO DE TRABAJO

	Organización trabajo		Autonomía		Participación toma decisiones		Promoción		Valoración jefes de su trabajo		Realización personal	
	TC	TP	TC	TP	TC	TP	TC	TP	TC	TP	TC	TP
Nula	3,7	4,7	2,4	4,0	6,2	6,0	13,2	20,9	3,3	4,2	1,8	3,6
1	1,0	1,9	1,3	1,2	1,7	2,9	2,5	3,3	1,1	1,0	0,9	1,5
2	2,3	1,4	1,5	2,1	2,0	2,3	3,3	1,6	1,9	1,2	1,3	2,6
3	3,2	3,4	2,2	1,8	3,0	2,4	3,8	3,6	2,1	2,6	1,8	2,3
4	4,7	3,4	3,5	2,3	3,7	2,8	4,7	3,8	2,9	2,0	2,3	2,8
5	11,8	13,4	9,4	12,4	8,7	10,6	10,5	9,5	8,3	8,2	9,2	10,9
6	12,4	12,0	10,5	9,0	10,0	9,5	9,4	8,7	9,4	7,9	9,7	12,0
7	19,1	15,3	16,2	13,8	14,0	10,5	11,1	9,7	15,4	16,1	18,0	12,6
8	20,1	20,3	22,0	21,6	16,5	17,2	11,3	8,9	18,2	19,4	24,0	24,6
9	9,8	8,7	12,1	12,3	11,8	10,9	6,0	4,4	11,2	11,3	14,5	9,9
Muy alta	11,9	15,6	19,0	19,5	14,3	17,0	6,8	5,2	9,9	12,2	16,6	17,2
No procede	—	—	—	—	8,0	8,0	17,5	20,6	16,5	13,8	—	—
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la ECVT.

LISTA DE ABREVIATURAS DE PAÍSES

AT	Austria
BE	Bélgica
BG	Bulgaria
CY	Chipre
CZ	República Checa
CH	Suiza
DE	Alemania (incluyendo la antigua RDA desde 1991)
DK	Dinamarca
EE	Estonia
ES	España
FI	Finlandia
FR	Francia
GR	Grecia
HR	Croacia
HU	Hungría
IE	Irlanda
IS	Islandia
IT	Italia
LT	Lituania
LU	Luxemburgo (Gran Ducado)
LV	Letonia
MT	Malta
NL	Países Bajos
NO	Noruega
PL	Polonia
PT	Portugal
RO	Rumanía
SE	Suecia
SL	Eslovenia
SK	Eslovaquia
UK	Reino Unido

INFORMES Y ESTUDIOS

SERIE EMPLEO

ÚLTIMOS TÍTULOS PUBLICADOS

El papel del agente de empleo y desarrollo local en la implementación de las políticas locales de empleo y en la creación de empresas en España. Estudio empírico y análisis comparativo entre CC.AA.

Joan Ramón Sanchis Palacio

El empleo en Europa 2005

Tendencias recientes y perspectivas

Comisión Europea

Las estadísticas del mercado de trabajo en España

José Ignacio Pérez Infante

Los mercados de trabajo transicionales

Nuevos enfoques y políticas sobre los mercados de trabajo europeos

Luis Toharia (Compilador)

El sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo

Red2Red Consultores

Hacia un mercado europeo de empleo

Fernando Valdés Dal-Ré

y José María Zufiaur Narvaiza (Directores)

La temporalidad en el empleo: atrapamiento y trayectorias

Luis Toharia

e Inmaculada Cebrián

El empleo en Europa 2006

Comisión Europea

Extensión de la vida laboral o inserción temprana de jóvenes. Alternativas al sistema de pensiones

Rafael Muñoz de Bustillo Llorente
(Director)

El empleo en Europa 2007

Comisión Europea

El empleo a tiempo parcial, que hace no mucho tiempo era una fórmula marginal en la organización del tiempo de trabajo (hace veinte años, de los actuales miembros de la UE sólo tres, Dinamarca, Reino Unido y Países Bajos, tenían tasas de empleo a tiempo parcial superiores al 20%) se ha convertido en la actualidad en un elemento habitual del paisaje laboral, con casos extremos como los Países Bajos, donde casi la mitad de los ocupados (el 47%) corresponde a esta modalidad. En 2007 uno de cada cinco trabajadores de la UE(15) tenía un contrato a tiempo parcial, mientras que para el colectivo de mujeres, que tradicionalmente ha hecho mayor uso de este tipo de jornada de trabajo, la proporción superaba una de cada tres. España, hasta hace poco tiempo, destacaba entre los países de la OCDE por la muy baja implantación del tiempo parcial en su mercado laboral. Sin embargo en los últimos años parece que esta figura contractual, aunque lentamente, va abriéndose camino en el mercado de trabajo español. Este estudio tiene como objetivo analizar en profundidad la situación y perspectivas del trabajo a tiempo parcial en España, en el contexto de la Unión Europea. Con esa finalidad se estudian los factores de oferta (esto es, qué tipo de trabajadores trabajan a tiempo parcial), y las características de demanda (el tipo de empresas que recurren a esta modalidad de contratación). El estudio aborda asimismo las condiciones salariales y de trabajo y empleo de este colectivo, en contraposición a los empleados de tiempo completo, y el grado de complementariedad o de sustitución del trabajo a tiempo parcial con otra de las peculiaridades de nuestra geografía laboral cual es el trabajo temporal. El libro concluye con una reflexión sobre las ventajas y desventajas de esta figura contractual en un contexto de aumento de la tasa de actividad y de crecientes necesidades de compatibilización de la vida laboral y familiar.

ISBN 978-84-8417-298-7



9 788484 172987