



Universidad de Navarra

## EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL: EVOLUCION Y RESULTADOS

Sandalio Gómez\*\*  
Celia Pons\*\*  
Carlos Martí\*\*

DOCUMENTO DE INVESTIGACION N° 476  
Octubre, 2002

\* Profesor de Dirección de Personas en la Organización, IESE

\*\* Asistente de Investigación, IESE

**División de Investigación  
IESE**

Universidad de Navarra  
Av. Pearson, 21  
08034 Barcelona

Copyright © 2002, IESE  
Prohibida la reproducción sin permiso

## **EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL: EVOLUCION Y RESULTADOS**

### **Resumen:**

En este documento de investigación se analizan las características del trabajo a tiempo parcial y la evolución creciente de esta modalidad contractual en Europa. Se hace especial hincapié en el caso español, en el que no se ha consolidado la implantación del trabajo a tiempo parcial, ya que sólo un 8% de los ocupados españoles trabajan a tiempo parcial, frente al 17% de la media europea. En el documento se examinan las principales causas que explican el crecimiento del trabajo a tiempo parcial en Europa, entre las que se encuentran: la incorporación de la mujer al mercado de trabajo –más de un tercio de las empleadas europeas trabajan a tiempo parcial–, el aumento de la flexibilidad en las formas de organización del trabajo en la industria, y el crecimiento del sector servicios –que representa el 75% del total de los trabajadores a tiempo parcial en los países de la OCDE. En el estudio se apuntan algunos factores que han venido frenando la implantación de esta modalidad en España, entre los que destacan: los cambios de definición que han afectado a la regulación legal, la retribución, la permanencia, las menores expectativas de promoción profesional, la alta eventualidad de los contratos y la cultura empresarial.

**Palabras clave:** tiempo parcial, flexibilidad, Europa, España, contratación.

## **EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL : EVOLUCION Y RESULTADOS**

### **Definición**

#### *¿Qué se considera trabajo a tiempo parcial?*

- El Acuerdo Marco entre los interlocutores sociales de la Unión Europea celebrado en 1997 establece la siguiente definición del trabajo a tiempo parcial: «Se considera trabajador a tiempo parcial a aquel empleado cuyas horas normales de trabajo, calculadas sobre una base semanal o sobre un período medio de empleo de hasta un año, son inferiores a las horas normales que realiza un trabajador a tiempo completo comparable».

#### *Línea divisoria*

- A pesar de la definición anterior, cada país sigue su propio criterio para establecer el concepto de trabajo a tiempo parcial. De ahí la dificultad a la hora de realizar comparaciones homogéneas.
- Además, al no existir una definición internacional sobre el número mínimo de horas semanales que constituyen trabajo a tiempo completo, la línea divisoria se determina según las bases que fija cada país. El abanico que existe en la actualidad es amplio.

#### *Importancia jurídica*

- Establecer la definición de lo que se considera trabajo a tiempo parcial es importante por varias razones, entre las que destacamos dos: permite determinar y garantizar los derechos que le corresponden y permite calibrar el peso que tiene en la economía de un país.
- Desde el punto de vista jurídico, se pretende delimitar para una categoría de trabajadores y de enunciar sus derechos y sus obligaciones, con el fin de evitar discriminaciones frente a los de otras categorías, así como determinar, en un caso concreto, si la actividad que realiza un trabajador cae dentro del campo de aplicación de las normas relativas al trabajo a tiempo parcial.

#### *Importancia socioeconómica*

- Desde el punto de vista socioeconómico, el estudio del trabajo a tiempo parcial, en su evolución en el tiempo y en su peso específico dentro de la economía de cada país, actúa como un elemento más que permite analizar la comparación del mercado laboral y cómo puede influir en el desarrollo de las sociedades en general y de las familias en particular.

- A lo largo del tiempo, esta forma contractual se ha utilizado como instrumento de política familiar (años sesenta), para hacer frente al desempleo (años setenta), para favorecer la flexibilización y reordenación del tiempo de trabajo (años ochenta), o como reparto del empleo (años noventa), (CES, 96).
- A diferencia del trabajo a tiempo completo, que ha estructurado el mundo laboral en Europa durante décadas, el trabajo a tiempo parcial va asociado con una tendencia de intensa diversificación del empleo.

## **Evolución**

### *Evolución en los últimos años*

- En cuanto a la evolución a lo largo de los últimos diez años, se observa un aumento del porcentaje del trabajo a tiempo parcial sobre el empleo total tanto en la Unión Europea en su conjunto como en los distintos países que la componen, si bien con distintos niveles de intensidad.

#### **Empleo a tiempo parcial como proporción de empleo total**

(En porcentaje)

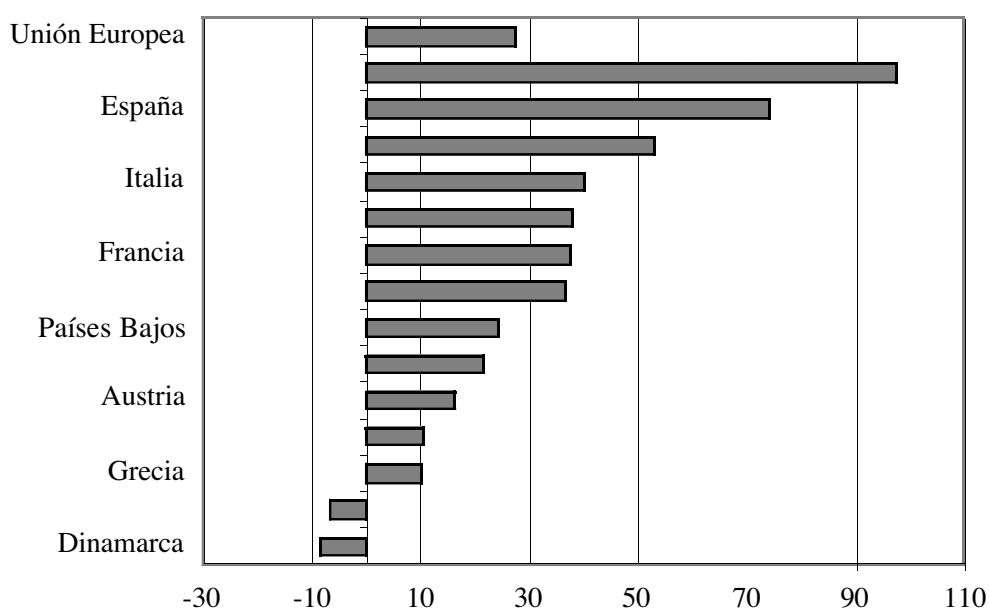
	<b>1991</b>	<b>1996</b>	<b>2000</b>
Países Bajos	33,1	38,1	41,1
Reino Unido	22,6	24,8	25,0
Suecia	24,2	24,6	22,6
Dinamarca	23,3	16,4	21,3
Bélgica	13,6	16,3	20,8
Alemania	14,1	16,7	19,4
Francia	12,3	16,3	16,9
Irlanda	8,3	11,4	16,4
Austria	14,0	14,0	16,3
Finlandia	10,1	11,5	12,3
Portugal	7,9	9,3	10,8
Luxemburgo	–	8,0	10,5
Italia	6,0	6,5	8,4
España	4,6	7,7	8,0
Grecia	3,9	5,0	4,3
 Unión Europea	 13,9	 16,4	 17,7

Fuente: Eurostat.

- Resulta significativa la mayor relevancia que tiene el empleo a tiempo parcial en los países del norte de Europa, donde representa casi un cuarto del empleo total, frente a los del sur, cuyas tasas no alcanzan el 10%.
- En el análisis conjunto de la evolución a lo largo de los últimos diez años, se pueden agrupar los países en función de la importancia que adquiere esta modalidad contractual.

- 1º- Países Bajos merece una mención especial. El 41% que presenta en el año 2000 aventaja en más de 15 puntos porcentuales a Reino Unido, segundo país en importancia de esta modalidad contractual. Pese a ello, su crecimiento a lo largo de la década no es de los más importantes, poniendo de manifiesto una situación de partida muy por encima de la media europea.
  - 2º- Entre el 20 y el 25% se encuentran países como Reino Unido, Suecia, Dinamarca y Bélgica. Su evolución a lo largo de estos años ha sido desigual, con crecimientos de hasta 7 puntos porcentuales para Bélgica, crecimientos moderados para Reino Unido y Dinamarca, e incluso con descenso para el caso de Suecia.
  - 3º- Entre el 10 y el 20%, están Alemania, Francia, Irlanda, Austria, Finlandia, Portugal y Luxemburgo. Resulta espectacular el crecimiento del trabajo a tiempo parcial en Irlanda, donde se ha duplicado la proporción de este tipo de trabajadores desde principios de la década de los noventa. El fuerte crecimiento económico que ha experimentado Irlanda en los últimos años ha venido acompañado de un aumento considerable del empleo a tiempo parcial.
  - 4º- Entre el 4 y el 8% figuran los países del sur de Europa, concretamente de la cuenca mediterránea, Grecia, Italia y España. Mención especial requiere el caso español que, aunque mantiene unos valores absolutos pobres, al igual que Irlanda, prácticamente ha duplicado la proporción de este tipo de empleados en la década de los noventa.
- La menor tasa de actividad femenina en estos países, una legislación quizá menos favorable y la diferente configuración de sus economías, deben explicar la diferencia estructural en el uso del trabajo a tiempo parcial entre los países del norte y del sur de Europa.

**Variaciones del período 1991-2000 de la tasa del trabajo a tiempo parcial**  
(En porcentaje)



- Del análisis de este gráfico se pueden extraer las siguientes conclusiones:

En primer lugar, que el crecimiento es generalizado, salvo los casos de Dinamarca y Suecia.

En segundo lugar, tanto Suecia como Dinamarca presentan tasas de trabajo a tiempo parcial muy elevadas en 2000, del 22 y 21% respectivamente, a pesar de que sufren una variación negativa.

En tercer lugar, los crecimientos de la tasa de trabajo a tiempo parcial en esta década son muy variados y oscilan entre un sorprendente 97% para el caso de Irlanda, un 73% para el caso de España y sólo un 10% para el de Grecia.

En cuarto lugar, se observa la ausencia de relación específica del trabajo a tiempo parcial, según la situación geográfica de los países, puesto que tanto países del sur, como son los casos de España e Italia, como del norte, en los casos de Irlanda y Bélgica, presentan tasas de incremento elevadas. Además, tampoco guarda relación el peso absoluto que tiene la tasa del trabajo a tiempo parcial en cada país con su ritmo de crecimiento.

**Empleo a tiempo parcial como proporción de empleo total**  
(En porcentaje)

	Mujeres			Hombres			
	1991	1996	2000	1991	1996	2000	
Países Bajos	60,9	68,3	70,6	15,6	17,0	19,2	
Reino Unido	43,5	44,7	44,6	7,3	9,1	10,6	
Bélgica	31,0	34,7	40,5	10,8	5,5	10,2	
Alemania	30,2	33,9	37,9	6,2	8,6	9,1	
Suecia	42,8	41,9	36,0	6,3	8,0	8,0	
Dinamarca	37,8	31,6	34,1	3,5	4,9	6,9	
Austria	26,5	27,6	32,2	4,1	5,1	6,2	
Francia	23,9	30,0	31,0	2,3	3,4	5,8	
Irlanda	17,6	22,0	30,1	3,5	5,3	5,4	
Luxemburgo		20,5	25,0	2,5	3,8	5,0	
Finlandia	13,6	15,3	17,0	4,5	3,7	4,1	
España	11,2	16,6	16,9	2,8	3,0	3,7	
Italia	11,8	12,9	16,5	1,5	3,0	2,8	
Portugal	13,0	14,7	16,3	2,2	3,0	2,4	
Grecia	7,4	8,7	7,4				
				Luxemburgo	1,1	2,0	
Unión Europea		31,6	33,3	Unión Europea	4,1	5,5	6,2

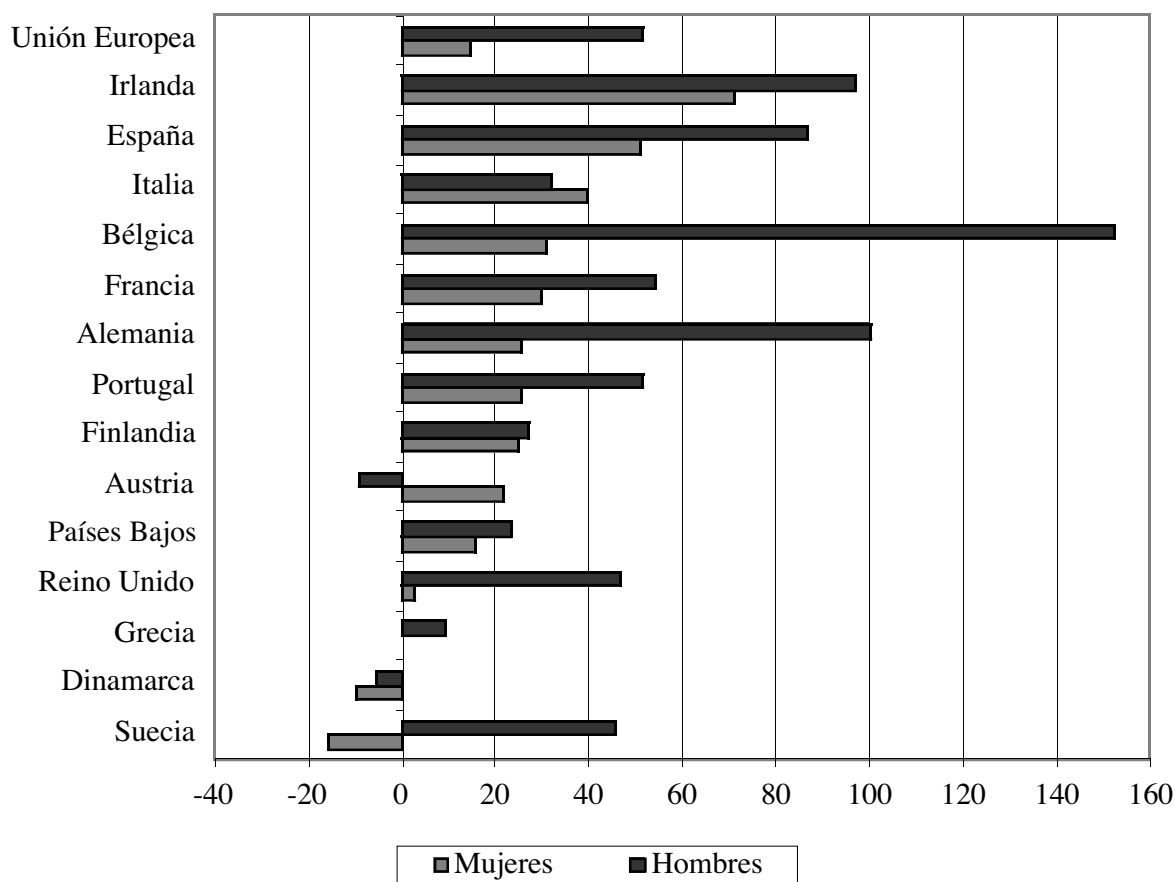
Fuente: Eurostat.

- Del análisis conjunto de la tasa de trabajo a tiempo parcial para mujeres y para hombres se obtienen una serie de conclusiones:

1º- Se pone de manifiesto el carácter eminentemente femenino de esta modalidad al observar las tasas de las mujeres, que son muy superiores en todos los países a las de los hombres. Mientras que en la Unión Europea un tercio de las mujeres trabajan a tiempo parcial, sólo un 6,2% de los hombres optan por dicha jornada.

- 2º- De nuevo destacan Países Bajos, con un porcentaje de empleados a tiempo parcial del 70,5% para el caso de las mujeres y del 19,2% para el de los hombres en el año 2000. Su evolución a lo largo de la década de los noventa, con un crecimiento de casi diez puntos porcentuales, es ligeramente superior al experimentado en el empleo a tiempo parcial en su conjunto.
- 3º- Países como Reino Unido, Bélgica, Alemania y Suecia ofrecen tasas de trabajo a tiempo parcial espectaculares, de entre un 35/45% para las mujeres. En proporciones inferiores, en torno a un 10%, estos mismos países, a excepción de Alemania, encabezan esta modalidad de trabajo para el caso de los hombres.
- 4º- Los países mediterráneos –Italia, España y Grecia– registran las menores tasas de trabajo a tiempo parcial, tanto para mujeres como para hombres, con una implantación muy escasa para el caso de los varones.
- 5º- Llama la atención el poco desarrollo que tiene esta modalidad en Luxemburgo entre los hombres, con una tasa de sólo el 2%, mientras que para las mujeres supone un cuarto del empleo total.

**Variaciones del período 1991-2000 de la tasa de trabajo a tiempo parcial**  
(En porcentaje)



- Del análisis del gráfico relativo a las variaciones del período 1991-2000 de la tasa de trabajo a tiempo parcial, se obtiene que la variación de esta modalidad de trabajo para el caso de las mujeres es positiva en todos los países, excepto para Suecia y Dinamarca. Para el caso de los hombres, los únicos decrementos de la década tienen lugar en Dinamarca y Austria.
- Resulta espectacular el crecimiento de más de un 50% experimentado a lo largo de la década por la tasa masculina del trabajo a tiempo parcial en el conjunto de la Unión Europea, mientras que para el caso de las mujeres el incremento es sólo de un 14,4%.
- Las variaciones de las tasas masculinas presentan las mayores oscilaciones, que van desde el incremento de Bélgica, con más de un 150%, hasta la reducción en Austria de casi un 9%.
- Tanto para las mujeres como para los hombres, el crecimiento es desigual en cada país, sin que obedezca a una distribución geográfica específica. Los países con mayores incrementos son, de nuevo, Irlanda y Bélgica, por un lado, y España, por otro lado, como representativo del sur.
- Tampoco aquí va asociado el ritmo de crecimiento del trabajo a tiempo parcial de cada país con la importancia que tiene sobre el empleo total.
- Varios son los factores que pueden explicar estas diferencias internacionales en las tasas de actividad femenina. Podemos considerar el diferente nivel educativo que presentan los distintos países, así como la evolución de las políticas familiares y de la regulación laboral sobre la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

### *España*

- El RDL 5/2001, de 2 de marzo, introduce una nueva definición de trabajo a tiempo parcial: a partir de ahora, «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».
- Esto supone el retorno al sistema establecido con anterioridad al RDL 15/1998, de 27 de noviembre, el cual determinaba la duración de la jornada como inferior al 77% de la jornada a tiempo completo fijada en convenio.
- La amplia diferencia existente entre la tasa de trabajo a tiempo parcial en España respecto de la media de la Unión Europea, se puede deber, en parte, al planteamiento inicial de esta modalidad. Si se ofrece como una modalidad de creación de empleo, puede provocar rechazo, al considerarse un enfoque excesivamente coyuntural. Por otra parte, el mercado de trabajo español presenta dos peculiaridades que sobresalen cuando se compara con el resto de los países europeos: el singular uso de los contratos temporales y la reducida importancia de los contratos a tiempo parcial.
- En cuanto a la tasa de temporalidad, España es el país de la Unión Europea con mayor proporción de contratos temporales (más del 30% del total, frente a una media del 15%).



**Tasa de temporalidad de los asalariados por tipo de jornada, 1995-2000**

(Porcentaje de temporales sobre el total de asalariados en cada tipo de jornada, cuartos trimestres)

Sexo y tipo de jornada	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Varones						
- A tiempo completo	31,8	31,3	31,2	30,6	30,2	29,4
- A tiempo parcial	75,0	71,0	69,7	68,9	70,9	69,4
Mujeres						
- A tiempo completo	33,6	32,1	31,6	30,7	30,9	30,3
- A tiempo parcial	57,6	56,5	50,2	49,9	54,0	51,3
Total						
- A tiempo completo	32,4	31,6	31,4	30,7	30,4	29,7
- A tiempo parcial	61,3	59,6	54,3	54,0	57,3	54,9

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

- Los elevados porcentajes de temporalidad se observan tanto para los hombres como para las mujeres a lo largo de los últimos años, si bien se observa un ligero descenso generalizado.
- Las diferencias de temporalidad entre los trabajos a tiempo completo y a tiempo parcial son significativas. Mientras que los primeros abarcan un tercio del total, para el caso de los trabajos a tiempo parcial ascienden a más de la mitad.
- Otro rasgo que destaca es la superior tasa de temporalidad para los hombres que trabajan a tiempo parcial frente a las mujeres.
- Por otro lado, la contratación a tiempo parcial en España es apenas significativa, ya que sólo abarca el 8% de los asalariados (17% en el conjunto de la Unión Europea).
- Además, el porcentaje del trabajo a tiempo parcial en España se situó en el 8% en el año 2000, ligeramente inferior al año anterior. Para el caso de las mujeres ascendió al 16,9%, también por debajo del año precedente.
- Este estancamiento del peso del trabajo a tiempo parcial que ofrece el caso español, tanto en relación con la media europea como en ritmo de crecimiento en los últimos años, puede obedecer a una serie de causas. En primer lugar, en relación con el crecimiento más moderado de estos últimos años, pueden haber influido los cambios en las regulaciones respecto a la definición legal de esta modalidad de trabajo. Además, el mayor crecimiento de los ocupados a tiempo completo, frente al de los ocupados a tiempo parcial, origina un menor incremento en la tasa del mismo. De carácter más subjetivo, pero no por ello menos importante, es la actual cultura de empresa que existe en España. Parece evidente que sus empresarios todavía no han asimilado el trabajo a tiempo parcial.

### Contratos a tiempo parcial, 1997-2000

(Totales anuales registrados en el INEM y porcentajes de cada duración sobre el total)

	Totales	Duración determinada, en seis meses				Indeterminados	Indefinidos
		<=1	>1/<=3	>3/<=6	>6/>30		
1997	1.983.029	30,9	18,6	15,7	3,3	25,3	6,2
1998	2.367.093	33,0	19,4	12,6	2,7	26,1	6,2
1999	2.412.823	25,9	20,9	13,6	3,0	28,4	8,2
2000	2.512.104	22,2	21,4	13,6	3,2	30,1	9,5

Fuente: INEM, Estadística de Contratos Registrados.

En relación con el número de contratos registrados, se observa una tendencia creciente en estos últimos años. Si bien para el último año el crecimiento fue de sólo un 4,1%, para el período 1997-2000 el incremento fue de más de un 25%. El mayor crecimiento se observa en 1998 respecto de 1997, con un 19,4%.

En cuanto a la evolución que presentan en función de la duración sobre el total, cabe destacar el ligero descenso de los contratos de duraciones más cortas (hasta un mes), así como el mayor peso adquirido de los indefinidos y de duración indeterminada. Las restantes duraciones medias mantienen el peso que tenían en 1999, sin apenas variaciones. Tal como aparece en la Memoria del CES correspondiente al año 2000, se puede «considerar que el menor ritmo de crecimiento de la contratación a tiempo parcial que se manifiesta a partir de 1999, respecto al que venía experimentándose en años anteriores (de 1997 a 1998 se realizaron casi 400.000 contratos más, mientras que entre 1998 y 1999 se registraron sólo 45.000 contratos nuevos), tiene que ver con el cambio de su régimen jurídico y del modelo de contratación a tiempo parcial que proyectaba la nueva regulación introducida en virtud del Acuerdo sobre el Tiempo Parcial de noviembre de 1998. El poco tiempo transcurrido bajo la nueva regulación no permite extraer conclusiones definitivas sobre en qué medida la reducción de la cifra de contratos guarda relación con dicha reforma, teniéndose que analizar con mayor detalle las características de los nuevos contratos, cuya incipiente mayor duración media sólo sería un indicio de un posible cambio de modelo de contratación todavía sin confirmar. Además, los incentivos establecidos para la contratación a tiempo parcial estable a partir de esas mismas fechas también han de ser considerados a la hora de valorar la mayor presencia de contratos de duraciones menos cortas e indefinidos a tiempo parcial».

Otro de los posibles límites al crecimiento del tiempo parcial en España es que éste no es aquí, como puede ocurrir en Europa, una segunda actividad que completa una renta familiar, un complemento de la vida de estudiante o una elección voluntaria.

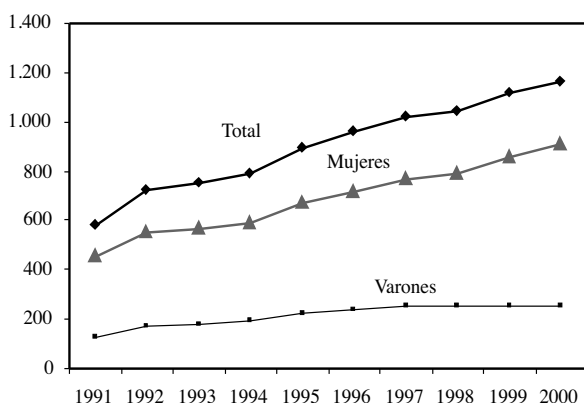
En la encuesta de la EPA, entre las distintas razones que alegan los empleados para elegir este tipo de jornada, destaca en primer lugar el “tipo de actividad desarrollada” (38,4%), seguido de aquellos que “no encontraron a tiempo completo” (22,2%) y los que obedecen a “obligaciones familiares” (10,5%).

La proporción de personas que “no encontraron a tiempo completo” presenta una tendencia decreciente desde los cuatro últimos años, si bien sigue siendo superior al nivel europeo (18%). Apenas existen diferencias entre hombres y mujeres.

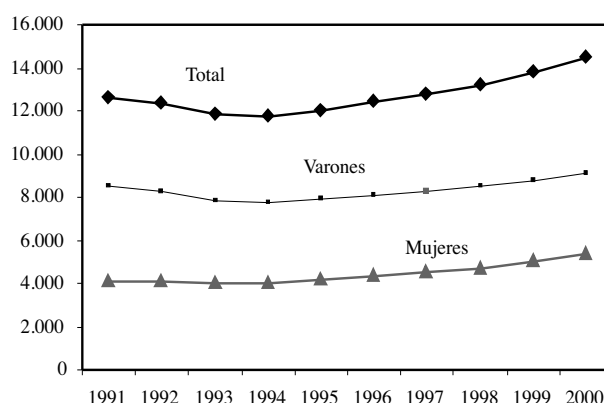
En cuanto a la proporción del número de personas que eligieron este tipo de jornada aduciendo “obligaciones familiares”, ha crecido en los últimos tres años. Cabe destacar las

elevadas diferencias entre hombres y mujeres, siendo muy superior el número de mujeres que alegan esta razón, mientras que la proporción de hombres es casi nula. Además, esta diferencia tiende a incrementarse en estos últimos años.

**Figura 3a. Evolución ocupados a jornada parcial y por sexo**  
(En miles de personas)

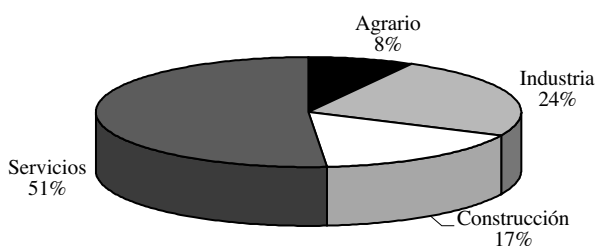


**Figura 3b. Evolución ocupados a jornada completa y por sexo**  
(En miles de personas)

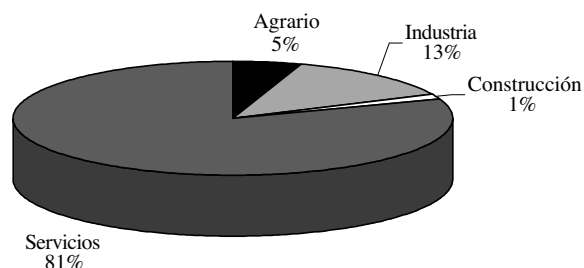


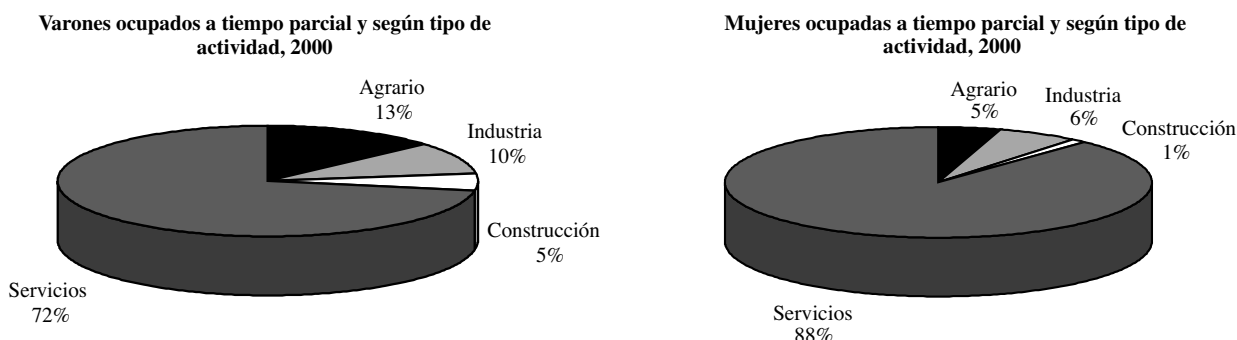
- Pese a la escasa relevancia del trabajo a tiempo parcial en España, en comparación con determinados países de la Unión Europea, el carácter femenino distintivo de esta modalidad también lo es para el caso español. Así lo reflejan los gráficos expuestos, en los que se presenta la evolución de los ocupados frente a la de los ocupados a tiempo parcial, desglosados por sexo.
- En la evolución a lo largo de la década para el caso de la jornada parcial, se observa cómo el crecimiento de las mujeres es muy superior al de los hombres, y representa el grueso del crecimiento general de esta modalidad. Además, los varones, después de un crecimiento moderado en los primeros años, presentan un estancamiento hacia el final de la década.
- En relación con la evolución de los ocupados a jornada completa, se observa un fuerte crecimiento en la segunda mitad de la década, siendo superior para las mujeres. No obstante, el número de ocupados a jornada completa es notablemente superior para el caso de los hombres.

**Varones ocupados según tipo de actividad, 2000**



**Mujeres ocupadas según tipo de actividad, 2000**





- Atendiendo al tipo de actividad desarrollada de los empleados a tiempo parcial, destaca el sector servicios, tanto en porcentaje de ocupados sobre el total como en ritmo de crecimiento. De acuerdo con los datos de la EPA, dentro de este sector, las ramas de actividad más importantes, en cuanto a volumen de trabajadores con jornada reducida, son: servicio doméstico, comercio y reparaciones, actividades inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales, y, por último, hostelería.
- Mientras que la proporción de mujeres ocupadas en el sector servicios es muy similar tanto para las que trabajan en régimen de jornada parcial como para las que lo hacen a tiempo completo, no ocurre así en el caso de los hombres, donde el porcentaje es mayor entre los empleados a tiempo parcial.
- La importancia del sector servicios en el mercado laboral es extensible a todos los países de la Unión Europea. Así se refleja en el informe de la OCDE «Employment Outlook 2001», que ratifica la continuación del crecimiento del sector servicios dentro del empleo total. Este incremento se manifiesta durante toda la década y representa casi tres cuartos del total de empleos en muchos países de la OCDE. Además, coincide con los cambios en los tipos de trabajo.

### **Análisis de las causas que justifican el trabajo a tiempo parcial**

#### ***Trabajo a tiempo parcial relacionado con:***

##### *Retribución*

- En un estudio de la OCDE se concluye que la media de retribución por hora para los trabajadores a tiempo parcial oscila entre el 54 y el 89% de la de los trabajadores a tiempo completo, dependiendo del país. Países como Italia y Alemania presentan los mayores porcentajes, por encima del 80%. En el caso de España, la ganancia media por hora de los empleados a tiempo parcial, respecto de los trabajadores a tiempo completo, es de un 67%. En peor situación se encuentra Reino Unido, con una ganancia media de sólo un 58%.

**Ganancia media por hora de los trabajadores a tiempo parcial, 1995**  
(Porcentaje de ganancia media por hora de trabajadores a tiempo completo)

Alemania	82,5
Bélgica	78,4
España	67,8
Francia	73,0
Países Bajos	73,2
Italia	87,4
Reino Unido	58,0
Suecia	87,2

Fuente: Eurostat, Structure of Earning Survey, 1995.

- Una de las razones de esta diferencia retributiva obedece a las distintas ocupaciones que se asocian a las diferentes jornadas laborales. En general, los trabajadores a tiempo parcial suelen estar concentrados en grupos de ocupación de bajo nivel de renta, como servicios, ventas, trabajos de oficina o trabajos elementales.

#### *Permanencia*

- Los trabajadores a tiempo parcial tienen unos niveles de permanencia media inferiores a los de los trabajadores a tiempo completo. En la mayoría de los países europeos de la OCDE, los trabajadores a tiempo parcial han permanecido menos de cinco años trabajando en la empresa, mientras sucede lo contrario para los empleados a jornada completa. La mayoría de los empleados a tiempo parcial suelen considerar que sus empleos son temporales. En media, en los Estados miembro de la Unión Europea en 1997, el 34% de los hombres y el 18% de las mujeres contratadas a tiempo parcial se consideraban en posiciones temporales, frente al 7 y 10% de los trabajadores a tiempo completo, respectivamente (1).

#### *Progreso profesional*

- En general, los trabajadores a tiempo parcial tienen menos expectativas de recibir formación que los empleados a tiempo completo. La formación tiende a asociarse con la permanencia, con el tamaño de la empresa y con el expediente académico del empleado, elementos éstos que suelen ser inferiores, en media, para los empleados a tiempo parcial. Además, desde el punto de vista del empleador, la formación de un empleado a tiempo parcial dura lo mismo que la de uno a tiempo completo, pero la recuperación de la inversión es menor. La diferencia necesita medirse atendiendo a los distintos grupos de edad y tipos de formación. La gente joven, a menudo trabaja a tiempo parcial para poder dedicarse en su tiempo libre a continuar estudiando y formándose fuera del lugar de trabajo, pero esta formación no está necesariamente relacionada con su empleo actual.

---

(1) Esta medida excluye a Grecia, Luxemburgo, España y Portugal.

- Además, parece evidente que dificulta el progreso profesional, ya que los empleados a tiempo parcial están en clara desventaja respecto de los empleados a tiempo completo. En un estudio realizado por la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, se concluye que el 47% de los entrevistados considera que trabajar a tiempo parcial perjudicaría su carrera profesional. Sin embargo, casi el mismo número (45%) no comparte esta opinión.

### *Voluntariedad*

- Para la mayor parte de los países de la Unión Europea, los trabajadores que prestan sus servicios en jornada reducida lo hacen voluntariamente, de forma que puede afirmarse que, al menos para un porcentaje alto de trabajadores, se trata de una forma de empleo que les permite compaginar el trabajo con otras actividades u obligaciones. En España, por razones metodológicas, no es posible conocer el grado de voluntariedad que subyace en este tipo de empleo. No obstante, en comparación con otros países europeos, el porcentaje de personas que manifiesta trabajar a jornada parcial por no querer hacerlo a jornada completa es muy reducido (González-Rendón).
- Según el informe presentado por la Comisión Europea –«Employment in Europe 2001»–, la tasa de trabajadores a tiempo parcial voluntarios (aquellos que declaran que no quieren trabajar más horas) ha permanecido estable a un nivel alto (60%) sobre el total de empleados a tiempo parcial en los últimos años en la Unión Europea, mientras que la tasa de trabajadores a tiempo parcial involuntarios ha disminuido ligeramente, al nivel del 15%. Las mayores tasas de trabajo a tiempo parcial voluntario se dan en Países Bajos, Luxemburgo, Alemania y Reino Unido, donde actualmente más del 70% de todos los trabajadores a tiempo parcial se declaran como voluntarios. Por otro lado, estas tasas son especialmente bajas en España y Bélgica.

### *Niveles de satisfacción*

- En relación con los niveles de satisfacción de los empleados a tiempo parcial, cabe decir que en gran parte depende del sexo. En media, las mujeres tienden a estar más satisfechas que los hombres con los trabajos a tiempo parcial y con trabajos de pocas horas. Para los hombres se da el caso contrario.

## **Conclusiones**

Del estudio sobre el trabajo a tiempo parcial se pueden extraer unas primeras conclusiones:

- La mayor parte de los países de la Unión Europea han experimentado un continuo crecimiento en los últimos diez años. Para el conjunto de la Unión Europea, el crecimiento de la tasa de trabajo a tiempo parcial para el período 1991-2000 ha sido de un 27%, alcanzando un peso respecto del empleo total del 17,7% en el año 2000.
- Esta tendencia está vinculada a dos rasgos que han definido el mercado de trabajo en los últimos años. Por un lado, la incorporación de la mujer al mercado laboral, buscando fórmulas labores alternativas que le permitan compaginar su vida profesional con su vida

familiar. En el año 2000, las mujeres empleadas a tiempo parcial en la Unión Europea suponen más de un tercio respecto del total, con un crecimiento de un 14,4% en los noventa.

- Y, por otro lado, el aumento de flexibilidad en las formas de organización del trabajo en la industria y al crecimiento del sector servicios dentro del empleo total. La importancia del sector servicios en el mercado laboral es extensible a todos los países de la Unión Europea. El informe de la OCDE, «Employment Outlook 2001», ratifica la continuación del crecimiento del sector servicios dentro del empleo total. Este incremento se manifiesta durante toda la década y representa casi tres cuartos del total de empleos en muchos países de la OCDE.
- España, pese a mantener una tasa de trabajo a tiempo parcial de sólo el 8%, inferior a la mayoría de los países de la Unión Europea, ha registrado uno de los mayores incrementos de la década, con un 73% de crecimiento de dicha tasa.
- El número de contratos registrados a tiempo parcial en España presenta una tendencia creciente en estos últimos años. Si bien para el último año el crecimiento fue de sólo un 4,1%, para el período 1997-2000 el incremento fue de más de un 25%. El mayor crecimiento se observa en 1998 respecto de 1997, con un 19,4%. Este menor ritmo de crecimiento de la contratación a tiempo parcial que se manifiesta a partir de 1999 guarda relación con el cambio de su régimen jurídico y del modelo de contratación a tiempo parcial que proyectaba la nueva regulación introducida en virtud del Acuerdo sobre el Tiempo Parcial de noviembre de 1998.
- El RDL 5/2001, de 2 de marzo, al introducir la nueva definición del trabajo a tiempo parcial, basado en la prestación de servicios inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, conlleva el retorno al sistema establecido con anterioridad al RDL 15/1998, de 27 de noviembre, el cual determinaba la duración de la jornada como inferior al 77% de la jornada a tiempo completo fijada en convenio. □