Contratos a tiempo parcial: ¿un motor para crear empleo?

Sandalio Gómez analiza la experiencia holandesa para comprobar en qué medida la contratación a tiempo parcial aporta flexibilidad, facilita la conciliación familia-trabajo y ayuda a generar empleo.

10 de marzo de 2014

Holanda es el tercer país más desarrollado del mundo, según la ONU, y su economía destaca por el alto grado de competitividad. La tasa de población activa supera el 50% de la población total, la renta per cápita es casi un 30% superior a la media europea y **el desempleo solo afecta al 7% de la población**.

Pese a la dura crisis económica, Holanda se mantiene fuerte gracias, en gran medida, a la flexibilidad de su mercado laboral. Desde los años 90, una parte importante de su economía se basa en el **trabajo a tiempo parcial**, que supone en la actualidad el 49,8% del total de la contratación.

Se trata del porcentaje más elevado del mundo, muy superior al 20% que alcanza la Unión Europea de media.

En Holanda la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres que eligen voluntariamente este tipo de contrato, algo que contrasta con la situación del mercado de trabajo español, donde esta contratación suele venir impuesta por la realidad empresarial.

¿Podría España fomentar esta modalidad contractual? ¿Qué beneficios le reportaría? El profesor del IESE **Sandalio Gómez** analiza estas cuestiones en el documento "**El contrato a tiempo parcial en Holanda y su aplicación en España**".

La experiencia holandesa

El crecimiento del trabajo a tiempo parcial en Holanda en los años setenta estuvo relacionado con la incorporación tardía de la mujer al mercado laboral. Las guarderías eran caras y el contrato temporal hacía compatible la dedicación a la familia con el trabajo en la

©IESE Business School

empresa.

Esta tendencia se vio impulsada en la década de los ochenta para combatir la delicada situación económica que atravesaba el país.

Empresarios y sindicatos, con el impulso del Gobierno, firmaron el **Acuerdo de Wassenaar**, que defendía que el trabajo prima sobre el sueldo y pretendía salvar puestos de trabajo.

Los trabajadores aceptaron reducir su salario, al mismo tiempo que se reducía la jornada laboral, que pasó de 40 a 38 horas y se impulsaba aún más la contratación a tiempo parcial.

Viendo los resultados positivos que este tipo de contratos tenían sobre el empleo, en los años noventa se decidió ampliar su protección para equipararlos a los de jornada completa.

Así, actualmente un trabajador a tiempo parcial tiene derecho al mismo salario, subsidio por desempleo, pensión y bonificaciones sociales, en proporción al tiempo trabajado, que un trabajador a tiempo completo.

Durante todos estos años, el Gobierno ha apoyado esta modalidad de contratación con subsidios y otras ayudas estatales.

Todos ganan

Los **empresarios** han comprobado que esta modalidad permite flexibilizar la organización del tiempo de trabajo y mantener el nivel de productividad sin que se reduzca el grado de implicación del empleado en la empresa, más bien al contrario.

Por su parte, los **sindicatos** se han dado cuenta de que no es un contrato precario si se ofrecen las mismas prestaciones económicas y los derechos sociales que en el resto de modalidades de contratación.

En cuanto al **Gobierno**, consigue dar respuesta a la demanda de una parte de la población, que desea conciliar su vida laboral y familiar.

La realidad española

En España este tipo de contratos solo **suponen el 15% del total** y crecen muy lentamente, lo que se explica por haber tenido durante muchos años una legislación menos favorable que en Holanda y por la falta de apoyo de empresarios y sindicatos.

Esta modalidad de contrato siempre se ha asociado en España a empleos de baja

©IESE Business School

cualificación y con pocas posibilidades de promoción profesional.

En los años noventa, los trabajadores con este tipo de contratos cobraban menos y tenían menos protección social que los de tiempo completo.

Pero **la situación ha evolucionado de forma positiva** a raíz de las medidas legislativas que se han adoptado en los últimos dos años. Por una parte, se han mejorado las prestaciones de la Seguridad Social y las condiciones de trabajo, y por la otra, se ha conseguido mayor flexibilidad en la aplicación de estos contratos.

Palanca del empleo

En el contexto actual, Sandalio Gómez considera que el trabajo a tiempo parcial podría convertirse en una **fuente importante de generación de empleo** en España.

Para impulsar este tipo de contratación, sería necesario un **pacto social** ambicioso entre empresarios, sindicatos y Gobierno que, una vez mejorada la flexibilidad, las condiciones de trabajo y las prestaciones sociales, apoyara de manera decidida la contratación a tiempo parcial indefinida.

La experiencia holandesa demuestra que el trabajo a tiempo parcial puede convertirse en motor de la creación de empleo e indica el camino que debería seguir España para dar un impulso decisivo a este tipo de contrataciones y situarse al nivel de la media europea.

www.iese.edu/es/insight

©IESE Business School