



Marco legal y contexto socioeconómico del trabajo a tiempo parcial. Su evolución y escenario actual

DRA. PILAR CALLAU DALMAU
DEPARTAMENTO DE DERECHO DE LA EMPRESA
UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA
pcallau@unizar.es

Resumen: En una situación de crisis económica como la actual, con altas tasas de desempleo y con un mercado laboral cada vez más globalizado y competitivo, el contrato a tiempo parcial se ha configurado, además de como un instrumento de interés entre las propuestas que abogan por dotar de mayor flexibilidad a la organización del trabajo, como una herramienta muy útil para afrontar el problema del desempleo, pasando a ocupar un lugar destacado entre las medidas de las políticas activas de empleo.

Sin embargo, es preocupante, el que esta figura siga aglutinando muchos de los elementos

indicativos de la precariedad laboral, como la involuntariedad, la elevada temporalidad, la retribución inferior, a la que le correspondería proporcionalmente a la jornada realizada respecto a un trabajo a tiempo completo, la concentración de colectivos jóvenes, o la feminización excesiva de este tipo de trabajo y, consecuentemente, las discriminaciones indirectas por razón de sexo que se producen.

Su régimen jurídico, es el resultado de una evolución normativa, que durante estos últimos años ha sufrido profundas alteraciones y ha derivado en un alto grado de flexibilidad, lo que puede desembocar en una desprotección absoluta del trabajador frente a una disponibilidad arbitraria de su jornada de trabajo por parte del empresario.

Palabras clave: Contrato a tiempo parcial, flexibilidad laboral, empleo precario, conciliación vida personal, familiar y laboral, desempleo.

Legal framework and socio-economic context of part-time work. Its evolution and current scenario

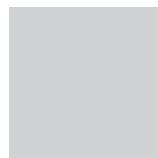
Abstract: In an economic crisis such as the present one, with high rates of unemployment and a job market that is becoming more and more globalised and competitive, the part-time contract has been packaged, not only as an attractive instrument among various proposals advocating greater flexibility in the organisation of labour, but also as an extremely useful tool for tackling the problem of unemployment, and now occupies a prominent place in the measures set out in active employment policies.

That said, it is of some concern that this instrument still encompasses many of the elements indicative of job insecurity, such as involuntariness, the high incidence of seasonal employment, lower wages than would normally correspond proportionally to the workday when compared with a full-time job, the concentration of groups of youngsters, or excessive feminisation of this type of work, and consequently, indirect discrimination as a result of gender.

Its legal status is the result of regulatory developments that over the course of the last few years have undergone profound changes and led to a high level of flexibility, which may eventually leave workers completely unprotected against their employer with respect to the arbitrariness of their availability during the working day.

Keywords: Part-time contract, flexible working arrangements, precarious employment, work-life balance, unemployment

Marco legal y contexto socioeconómico del trabajo a tiempo parcial. Su evolución y escenario actual



Pilar
Callau Dalmau

Recibido: 27/04/2016
Aceptado: 12/07/2016

INTRODUCCIÓN

En términos generales, el trabajo a tiempo parcial es aquel que ocupa menos tiempo del que ocupa uno a jornada completa, ya que el mismo “se organiza a partir de una reducción del tiempo de trabajo contratado respecto de una duración estándar de la jornada que se identifica con la propia del trabajo a tiempo completo” (Barcelón, 2013: 24).

Aunque este tipo de prestación de trabajo no representa ninguna novedad, por formalizarse en periodos anteriores a la promulgación de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), en los que la duración de la jornada de trabajo se apartaba en muchas ocasiones de la que marcaba el modelo tradicional del trabajo, “como referente normativo; esto es, como patrón o estándar social para la reglamentación de la relación laboral obligatoria” (Valdés, 2007: 244), es considerado todavía hoy como un “empleo atípico” (Carrasquer, 2012: 23) o “no estándar” (Lorente-Campos, 2003: 17), dado que a diferencia del canon de trabajo a tiempo completo concebido en términos de relación laboral como uno de jornada completa, el de tiempo parcial ha ido asociado durante muchos años a una intensa diversificación del empleo (Gómez, Pons y Martí, 2002: 2).

Esta divergencia con el trabajo a tiempo completo vista en los últimos años como una contribución positiva desde la perspectiva de la flexibilidad de las relaciones laborales y de la política ocupacional, no lo es tanto bajo el prisma de los interlocutores sociales europeos, que lamentan el hecho de que el aumento de las tasas de empleo haya sido, en parte, el resultado de aplicar algunas formas precarias de empleo como el trabajo a tiempo parcial no voluntario, y manifiestan su preocupación dado que estos empleos no proporcionan a los trabajadores condiciones de vida dignas ni derechos laborales adecuados, en contra del rumbo hacia la recuperación del mercado de trabajo que marca el “Paquete de Empleo”¹.

En este sentido, el Parlamento Europeo reclama, además, una mayor atención a la integración de la perspectiva de género y a las políticas dirigidas a las mujeres, con el fin de alcanzar los objetivos principales en materia de empleo y reducción de la pobreza que marca la Estrategia UE-2020², para eliminar las diferencias en cuanto al desempleo y la pobreza que aún persisten entre géneros, pues advierte que, en algunos Estados miembros, el incremento de la tasa de empleo femenino se debe principalmente al aumento del trabajo a tiempo parcial³.

Tras realizar unas consideraciones previas sobre el concepto de trabajo a tiempo parcial desde un punto de vista tanto socioeconómico como jurídico, el presente artículo pretende analizar con la ayuda de diferentes bases de datos españolas y europeas, el repunte de esta modalidad contractual experimentado en España desde el inicio de la crisis económica, comprobando además de la evolución de su utilización, las manifestaciones preocupantes de precariedad que rodean el escenario actual de este tipo de trabajo, propiciadas en gran medida por las sucesivas modificaciones legislativas de las que esta figura ha sido protagonista.

¹ Conjunto de recomendaciones de la Comisión Europea a los gobiernos nacionales claramente centradas en la creación de puestos de trabajo y la mejora de las políticas de empleo.

² Adoptada en el Consejo Europeo de junio de 2010, constituye el marco de referencia para la coordinación de las políticas económicas y de empleo de los Estados miembros de la Unión Europea.

³ Así se considera en la Resolución del Parlamento Europeo sobre el empleo y los aspectos sociales de la Estrategia UE-2020 [2014/2779(RSP)] de 19 de noviembre de 2014.

CONTEXTO SOCIOECONÓMICO DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

El estudio de la incidencia del trabajo a tiempo parcial, dentro de la economía de cada país “es un elemento más que permite analizar la comparación del mercado laboral y de su influencia en el desarrollo de las sociedades, en general, y de las familias, en particular” (Gómez de Enterría, Pin y Pau, 2002: 23).

En este sentido, las relaciones laborales del siglo XX se han articulado en paralelo a la coexistencia de un trabajo típico (asalariado, a tiempo completo, estable, masculino...) con la proliferación de diferentes tipos de trabajo atípicos (temporal, a tiempo parcial...) en consonancia con el proceso histórico de la ordenación del tiempo de trabajo, influido en gran medida por las alteraciones habidas en los mercados, provocadas a consecuencia del cambio estructural y tecnológico a nivel global, sectorial y de la empresa⁴, y en los que determinados empleos dejan de tener sentido. Como afirma Castells (2000: 350), “tendencias a la flexibilidad impulsadas tecnológicamente subyacen a la actual transformación de la organización del trabajo”.

De esta manera, el devenir y el peso específico del uso del trabajo a tiempo parcial, fluctúa según sea el contexto económico imperante. Mientras en tiempos de progreso económico, esta figura ha facilitado el pluriempleo y el acceso al mercado laboral de trabajadores inactivos, con lo que se observa en los diferentes Estados que componen la UE un aumento del porcentaje del trabajo a tiempo parcial sobre el empleo total, si bien con diversos niveles de intensidad (Gómez de Enterría et al. 2002: 23), en tiempos de recesión económica, aparece ligado a un contexto de elevado desempleo y descentralización productiva como fórmula de reparto de empleo ligada a las nuevas formas de organización del trabajo (Valdés, 2007: 244), además de como una medida de fomento de empleo para ajustar los tiempos de trabajo a las necesidades reales de los ciclos productivos (Gallego, 2012: 211), asumiendo la función social y económica desde su origen como un tipo de trabajo “a medida”, normalmente ligado a la política

⁴ Como se desprende de los Principios Generales de Política del Empleo, Párrafo 10 (a) de la R169 -Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), adoptada en Ginebra, en la 70ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 26 de junio de 1984.

de creación, reparto y conservación de empleo reinante en cada momento (González del Rey, 1998: 31 y ss.).

En definitiva, esta figura contractual “se relaciona con las fórmulas de reparto de empleo, afecta a las nuevas modalidades de ordenación del tiempo de trabajo; facilita una gestión flexible de las organizaciones de trabajo; y favorece la conciliación de la vida familiar y laboral” (Díez de Castro, Redondo, Barreiro y Rivas, 2002: 77).

MARCO NORMATIVO DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

En nuestro ordenamiento jurídico, la figura del contrato de trabajo a tiempo parcial, según la redacción vigente del artículo 12 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, queda definido como aquel en el que “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”.

La prestación de este tipo de trabajo, es el resultado de una evolución normativa, que desde su lejana recepción legal en el artículo 12 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores⁵, ha sufrido hasta nuestros días numerosas reformas legislativas que han venido a alterar, el régimen jurídico e incluso, la propia delimitación conceptual de esta modalidad contractual, hasta convertirla en el “tipo negocial” que más profundas alteraciones ha sufrido durante estos últimos años (Rodríguez-Piñero, Valdes y Casas, 2001: 15; Casas, 2000: 415 y ss.).

En este sentido, hay que subrayar que, tras sucesivas modificaciones de la rúbrica del artículo 12, la más relevante en cuanto a la regulación jurídica del contrato a tiempo parcial desde la promulgación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1995, se llevó a cabo mediante el Real Decreto-

⁵ Que en su redacción inicial contemplaba que “El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana, o durante un determinado número de horas, respectivamente inferior a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad que se trate en el mismo período de tiempo. La cotización a la Seguridad Social se efectuará a razón de las horas o citas realmente trabajadas”.

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, fruto de un acuerdo con los sindicatos mayoritarios españoles, por acomodarse a los compromisos establecidos a escala europea en el Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, incorporado al Derecho de la Unión Europea (en adelante, UE) mediante la Directiva 97/81/CE.

Con esta reforma legislativa, se configuró un nuevo marco jurídico para el trabajo a tiempo parcial por garantizar la igualdad de trato y no discriminación de los trabajadores a tiempo parcial en relación con los trabajadores a tiempo completo, amparar el principio de voluntariedad en el acceso al trabajo a tiempo parcial, incorporando el derecho del trabajador a no ser despedido por negarse a ser transferido desde un empleo a tiempo completo a otro a tiempo parcial. Asimismo, mediante el Real Decreto-ley 15/1998 se le dio una nueva redacción a la disposición adicional séptima⁶ del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, estableciendo modificaciones en el régimen jurídico de la acción protectora de la Seguridad Social, y haciendo compatible el principio de contributividad propio del sistema de Seguridad Social, eje fundamental del Pacto de Toledo, con los principios de igualdad de trato y proporcionalidad del trabajo a tiempo parcial⁷.

A esta reforma le sucedió otra, realizada primero, por el Real Decreto-ley 5/2001, de 2 marzo, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, y seguidamente, por la Ley 12/2001, de 9 de julio, con el mismo título, que modificó notablemente la regulación anterior al introducir un nuevo concepto de trabajo de tiempo parcial y una mayor dosis de flexibilidad, por alterar el régimen preestablecido de determinación y concreción del tiempo

⁶ Actualmente contemplada en los artículos 245 al 248 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de Octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

⁷ Mediante el Real Decreto 144/1999, modificado por el Real Decreto 1131/2002, y revisados posteriormente mediante el conjunto de reglas específicas relativas a la acción protectora de la Seguridad Social aplicables a los trabajadores a tiempo parcial concretadas en el art. 5 del Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

de trabajo, diferenciar la concepción del trabajo fijo discontinuo frente a la continuidad como forma del contrato a tiempo parcial del trabajo fijo periódico y, por último, alterar profundamente el régimen jurídico del pacto de horas complementarias. “Se trata de utilizar el trabajo a tiempo parcial como un instrumento efectivo puesto a disposición de las empresas con vistas a flexibilizar la administración de los aspectos cuantitativos y cualitativos del tiempo de trabajo” (Valdés, 2007: 262), ya que la concreción del *quantum* de la prestación, designando el cómputo temporal de la jornada laboral y su distribución, es el único requisito exigible para la celebración del contrato a tiempo parcial (Goñi, 2002: 92).

Once años más tarde, con la promulgación del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y de la Ley 3/2012, de 6 de julio, con el mismo título, se suprimió la prohibición de realización de horas extraordinarias, abriendo la puerta a una inquietante aproximación al trabajo a jornada completa por la mayor flexibilización del tiempo de trabajo⁸, agravada por la inclusión de la distribución irregular de la jornada anual hasta un 10%, en defecto de pacto recogido en convenio colectivo o en acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

La última reforma del régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial ha sido implementada por el Real Decreto-ley 16/2013,

⁸ Los últimos resultados de la Encuesta Anual Laboral (EAL) elaborada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, aportan información sobre aspectos relacionados con las relaciones laborales en cuanto a las medidas de adaptación de las empresas ante cambios en las circunstancias económicas, medidas de flexibilidad interna y otras medidas aplicadas en las empresas en 2013.

De los distintos tipos de medidas de flexibilidad interna investigadas, se deduce que un 17,6% del total de empresas aplicaron medidas que afectaron a la jornada laboral (reducción de jornada; suspensión de contratos; ampliación de la jornada (excluidas las horas extraordinarias y las horas complementarias); introducción o modificación de la distribución irregular de jornada; otras medidas (cambios en el tipo de jornada – partida o continuada–, cambios en la distribución semanal de jornada, modificación de la planificación anual de las vacaciones, etc.), un 8% a cambios de tipo de jornada en el contrato (sustitución o transformación de contratos a tiempo completo por contratos a tiempo parcial o viceversa), un 6,8% al sistema de remuneración y cuantía salarial (remuneración por debajo de lo inicialmente acordado (bien por contrato, bien por convenio, pacto o acuerdo colectivo); supresión o disminución de conceptos extrasalariales (ayudas a transporte, asistencia sanitaria, dietas, ayuda a comedor, planes de pensiones, complemento IT, etc.); sustitución de una parte del salario fijo por salario variable), un 2,5% a la movilidad funcional y un 1,8% a la movilidad geográfica.

de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, y la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, con la finalidad de potenciar el trabajo a tiempo parcial como herramienta dinamizadora del mercado de trabajo y creadora de empleo, para lo que se simplifica su marco jurídico, incorporando al mismo cambios dirigidos a que las empresas recurran, en mayor medida, al trabajo a tiempo parcial como mecanismo para una composición de las plantillas laborales adaptada a las circunstancias económicas y productivas, realizando importantes cambios en materia de tiempo de trabajo.

Estas modificaciones tendentes a flexibilizar el contrato de trabajo a tiempo parcial se traducen principalmente en que, aunque desaparece la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo los supuestos previstos en el artículo 35.3 ET, se reordena la figura de las denominadas horas complementarias, pudiéndose ampliar la jornada establecida en el contrato de trabajo a tiempo parcial entre las denominadas horas complementarias pactadas y las voluntarias, cuando la jornada ordinaria establecida en el contrato no sea inferior a diez horas semanales, en cómputo anual. En las pactadas, además de reducirse el plazo de preaviso para su realización, se incrementa el número de horas que se pueden realizar, del 15 al 30%, alcanzando el 60% si se establece en el convenio colectivo, de las horas ordinarias fijadas en el contrato. Así mismo, se contemplan las horas complementarias voluntarias que sólo pueden realizarse en caso de contrato a tiempo parcial indefinido, pudiendo ser requeridas por el empresario en cualquier momento, sin que puedan superar el 15%, ampliables al 30% por convenio colectivo, de las horas ordinarias establecidas en contrato, sin que las mismas computen a efectos de los máximos de horas pactadas.

La aplicación de este grado de flexibilidad hace posible a modo de ejemplo que, si un trabajador contratado a tiempo parcial, con una jornada de veinte horas semanales, firma un pacto de horas complementarias y a la vez acepta otro de horas complementarias de aceptación voluntaria, en el caso de que por convenio se establezcan los límites máximos contemplados legalmente, tanto para las horas pactadas como para las complementarias de aceptación voluntaria, la jornada del trabajador

puede llegar a treinta y ocho horas semanales a disposición del empresario, dos horas menos de la jornada semanal de un trabajador a tiempo completo.

EVOLUCIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Aunque en España, el trabajo a tiempo parcial ha sido tradicionalmente una fórmula de ocupación poco utilizada, un análisis de su evolución en las últimas décadas evidencia que, tanto en Europa como en nuestro país, existe un crecimiento de esta forma de ocupación, aunque dentro de esta tendencia general, según datos de la Organización Internacional de Trabajo (en adelante, OIT), España ha sido uno de los países en los que más ha crecido este tipo de empleo (OIT, 2014: 92 y ss.).

Durante los últimos años, se comprueba que la crisis que se ha vivido tanto en Europa como en España desde 2008, “de origen financiero, afecta a todos los sectores de la economía europea y ha generado una pérdida importante del tejido productivo, así como la destrucción de millones de puestos de trabajo. A pesar de que esta crisis no es de origen laboral, sus consecuencias más graves han afectado al empleo” (AA.VV., 2010: 12).

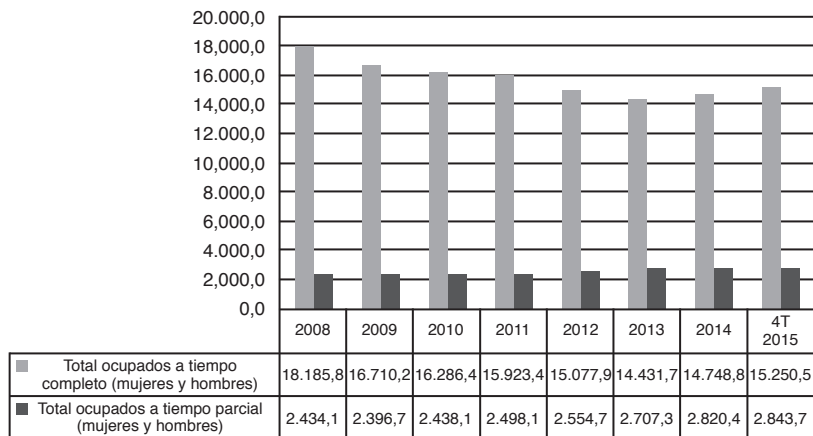
Factores como la resistencia de los mercados a la recuperación económica y, por lo tanto, a la recuperación del empleo perdido, hacen del trabajo a tiempo parcial un instrumento muy fomentado institucionalmente como así demuestran las estadísticas recientemente publicadas referidas al cuarto trimestre de 2015, que apuntan a un mayor uso en España del contrato a tiempo parcial, y que reflejan que “el aumento del número de trabajadores con jornadas inferiores a la jornada clásica no puede ser enteramente comprendido si no se atiende al impulso del empleo a tiempo parcial” (Aragón, Cruces, Martínez y Rocha, 2015: 11).

Trabajadores a tiempo parcial en España

Según datos de la Encuesta de Población Activa (en adelante, EPA), desde el año 2008 hasta el cuarto trimestre de 2015, los trabajadores a tiempo parcial han aumentado un 16,8%, pasando de las 2.434.100 hasta las 2.843.700 personas, en detrimento de

los trabajadores a tiempo completo, que pasan de los 18.185.800 a los 15.250.500.

Gráfico 1: Participación de los trabajadores a tiempo completo y tiempo parcial en el empleo total en España (2008 - 4T 2015)



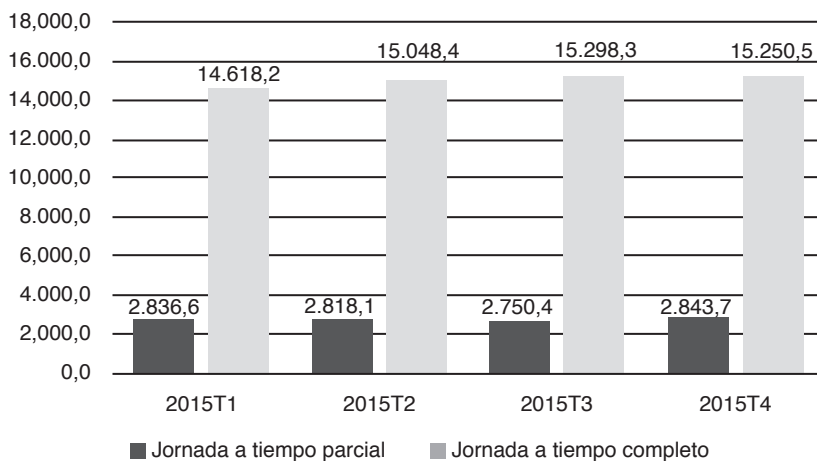
(*) Cantidades expresadas en miles

Fuente: Elaboración propia a partir datos del INE (EPA)

En el cuarto trimestre de 2015, mientras la tasa de empleo ha ido disminuyendo, el índice de trabajadores a tiempo parcial se ha incrementado de forma progresiva. Un dato relevante es que mientras el empleo a tiempo completo ha bajado el cuarto trimestre de 2015 en 47.800 personas, el número de ocupados a tiempo parcial se ha incrementado en 93.300 personas⁹.

⁹ INE, Encuesta de Población Activa (EPA), cuarto trimestre 2015 (Fecha publicación: 28 de enero de 2016), p. 3.

Gráfico 2: Participación de los trabajadores a tiempo completo y tiempo parcial en el empleo total en España (1T 2015 - 4T 2015)



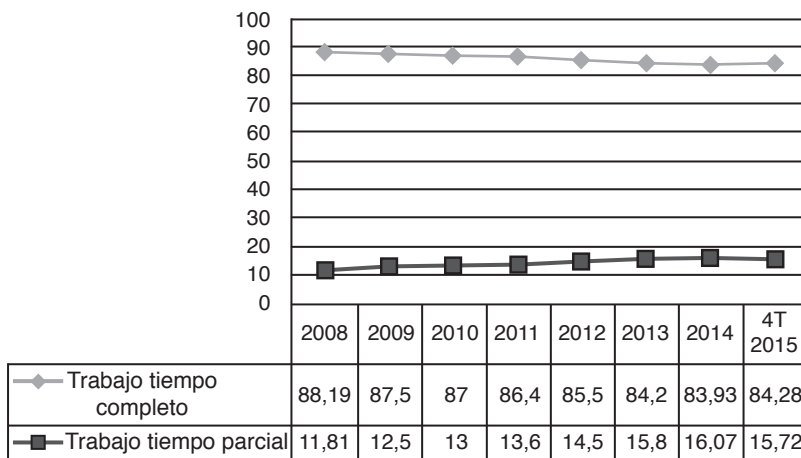
(*) Cantidades expresadas en miles

Fuente: Elaboración propia a partir datos del INE (EPA)

Tras estos resultados, se comprueba el peso de los trabajadores a tiempo parcial sobre el total, situándose la tasa de parcialidad en el 15,72% de todos los ocupados¹⁰.

¹⁰ Según datos del Ministerio de Economía y Competitividad / Informe de Coyuntura Económica / Febrero 2016, p. 38.

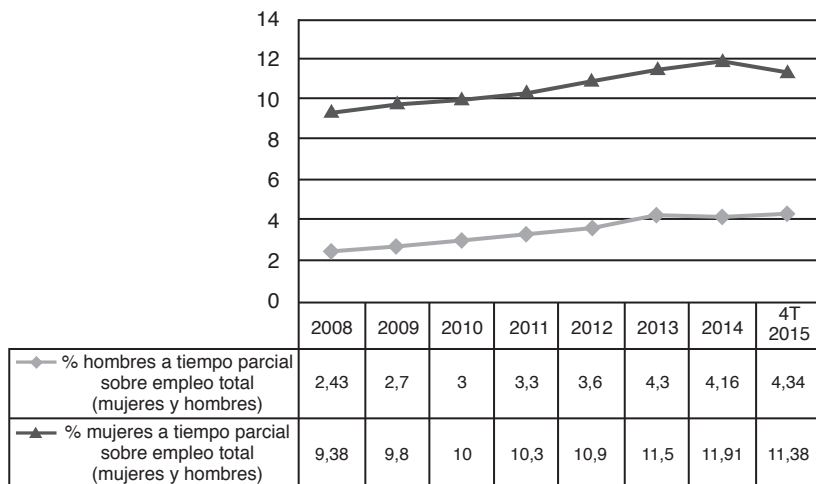
Gráfico 3: % participación de los trabajadores a tiempo parcial y tiempo completo en el empleo total en España (2008 - 4T 2015)



Fuente: Elaboración propia a partir datos del INE (EPA)

Aunque esta modalidad de contratación continúa estando sobrerrepresentada por mujeres, se comprueba cómo progresivamente esta brecha se está estrechando.

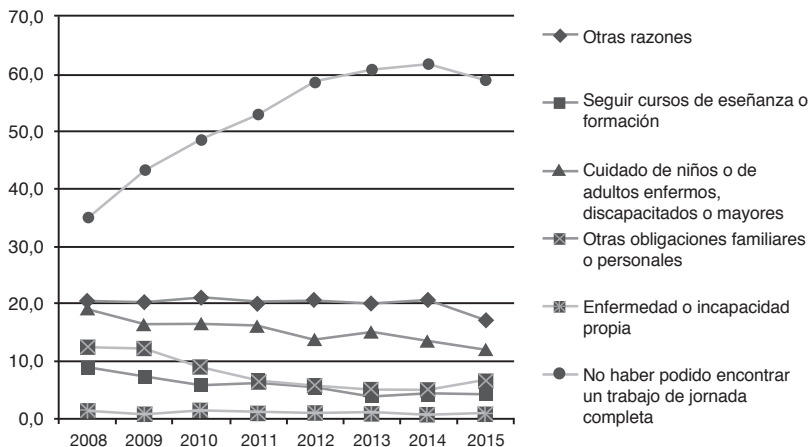
Gráfico 4: % de participación del trabajo a tiempo parcial de los hombres y mujeres en el empleo total en España (2008 - 4T 2015)



Fuente: Elaboración propia a partir datos del INE (EPA)

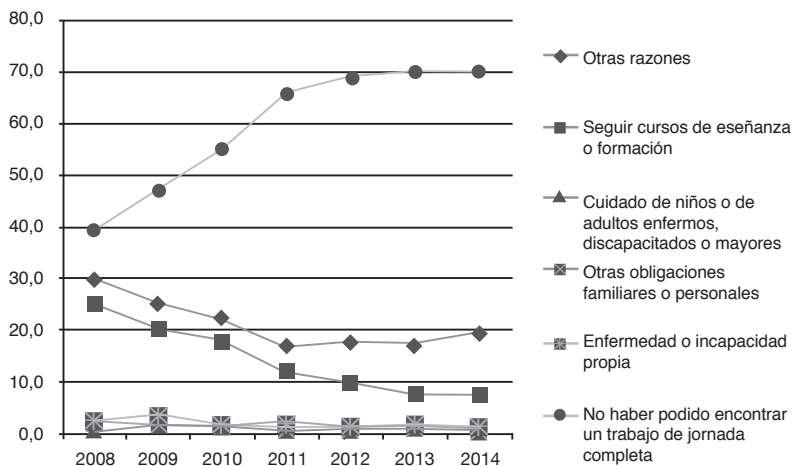
Expertos y organismos como la OIT han advertido, en varias ocasiones, sobre el excesivo peso que ha cobrado el trabajo a tiempo parcial involuntario sobre todo en España a raíz de la crisis de 2008 especialmente en el empleo femenino (OIT, 2014: 92).

Gráfico 5: % Motivos del trabajo a tiempo parcial femenino (2008 - 4T 2015)



Fuente: Elaboración propia a partir datos del INE (EPA)

Gráfico 6: %Motivos del trabajo a tiempo parcial masculino (2008 - 4T 2015)

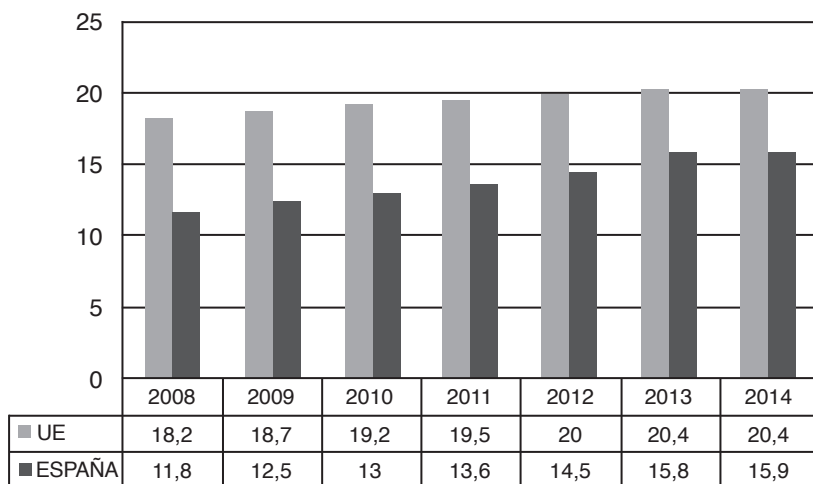


Fuente: Elaboración propia a partir datos del INE (EPA)

Trabajadores a tiempo parcial en España y en la UE

Según los últimos datos publicados por la Oficina Europea de Estadística de la Comisión Europea (en adelante, EUROSTAT), el empleo a tiempo parcial en la UE supone un 20,4%. En España, se observa un incremento de un 11,8% en 2008 a un 15,9% [Datos de la EPA más actualizados al cuarto trimestre de 2015 indican un 15,72%].

Gráfico 7: % Personas empleadas a tiempo parcial sobre el empleo total UE / España (2008 - 4T 2014)

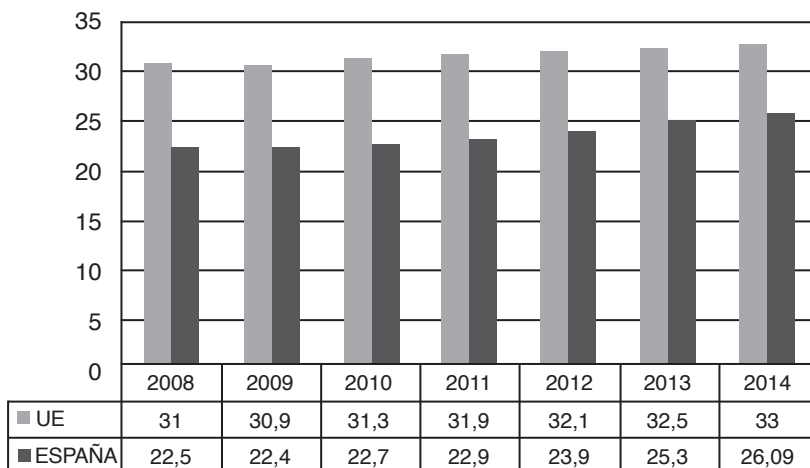


Nota: Los datos UE, en el periodo 2007-2013 se refieren a UE-27 y en el 2014, a UE-28.

Fuente: Elaboración propia a partir datos de EUROSTAT

La representación del empleo a tiempo parcial de las mujeres en la UE es más alta que en España. En el año 2014, representaba en la UE el 33% del empleo femenino y en España, el 26,09% [Datos de la EPA más actualizados al cuarto trimestre de 2015 indican un 25,02%].

Gráfico 8: % Mujeres a tiempo parcial sobre el empleo total de mujeres UE / España (2008 - 4T 2014)

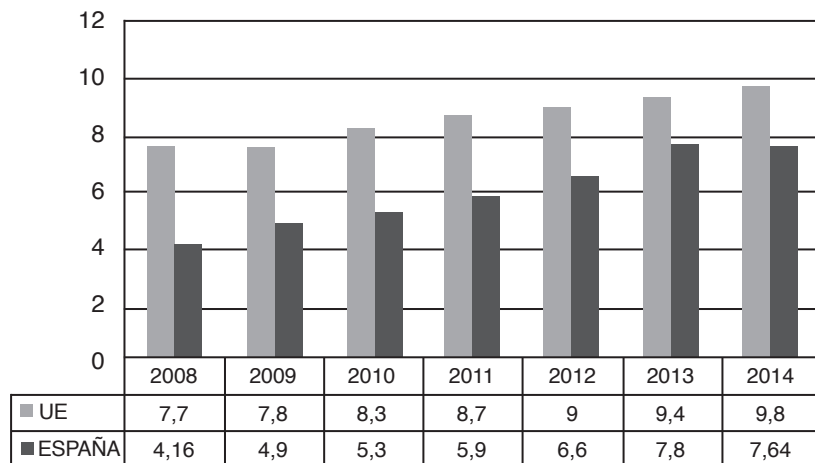


Nota: Los datos UE, en el periodo 2007-2013 se refieren a UE-27 y en el 2014, a UE-28.

Fuente: Elaboración propia a partir datos de EUROSTAT

También se comprueba la tendencia hacia una mayor progresión en la UE en el aumento de contratos a tiempo parcial, en los ocupados masculinos. En el año 2014, representaba en la UE el 9,8% del empleo masculino y en España el 7,64% [Datos de la EPA más actualizados al cuarto trimestre de 2015 indican un 7,95%], en donde casi se ha duplicado el porcentaje en solo siete años, seguramente por la situación económica que se ha vivido en España desde 2008 y que ha llevado a la desaparición de un buen número de empleos a tiempo completo.

Gráfico 9: % Hombres a tiempo parcial sobre el empleo total de hombres UE/España (2008 - 4T 2014)

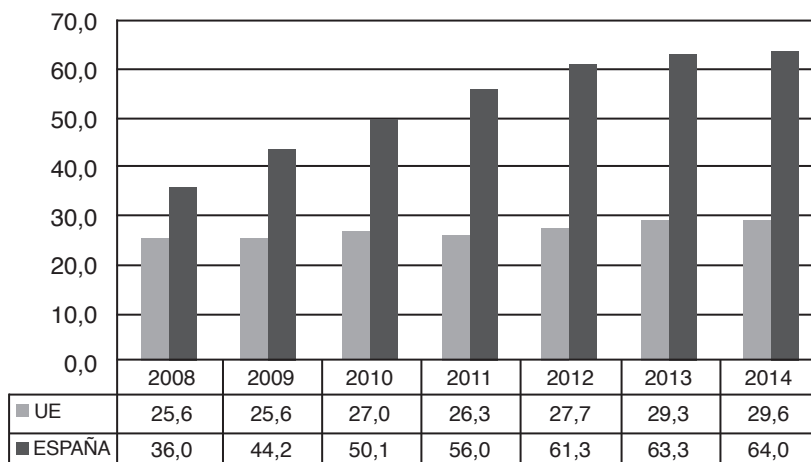


Nota: Los datos UE, en el periodo 2007-2013 se refieren a UE-27 y en el 2014, a UE-28.

Fuente: Elaboración propia a partir datos de EUROSTAT

“Aunque en toda la Unión ha crecido, con la crisis, la involuntariedad del trabajo a tiempo parcial, sobre todo en el caso de los varones, los datos de España, para hombres y para mujeres, son mucho mayores” (Consejo Económico y Social, 2015: 251)

Gráfico 10: % Total de empleo involuntario a tiempo parcial sobre el empleo total a tiempo parcial España /UE (2008 - 4T 2014)



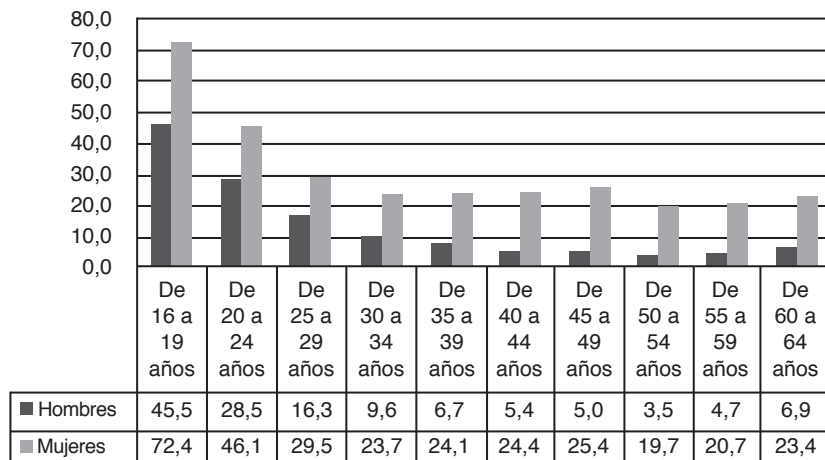
Nota: Los datos UE, en el periodo 2007-2013 se refieren a UE-27 y en el 2014, a UE-28.

Fuente: Elaboración propia a partir datos de EUROSTAT

ESCENARIO ACTUAL DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA

Por **grupos de edad**, los porcentajes más altos, y con bastante diferencia sobre el resto, son los grupos de jóvenes menores de 30 años. Llama la atención la gran brecha de género existente en los grupos de edad de 16 a 19 y de 20 a 24 años, con 26,9 y 17,6 puntos de diferencia respectivamente. El grupo de edad de 25 a 29 años, es con 13,2 puntos de diferencia donde esta brecha es menor.

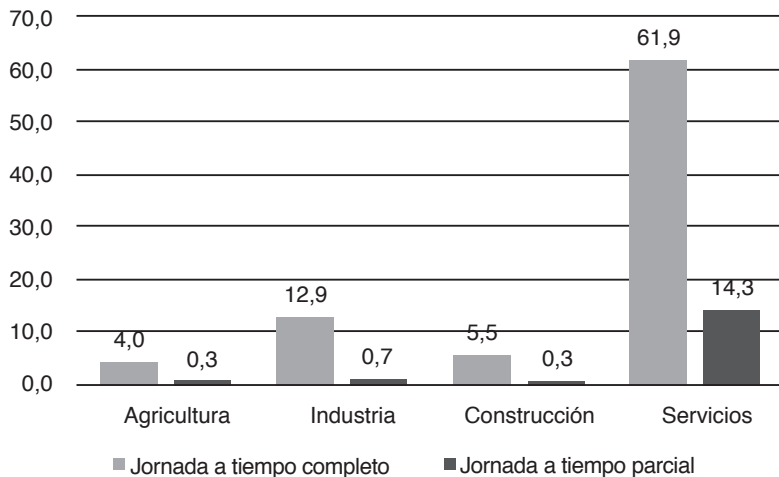
Gráfico 11: % Ocupados a jornada parcial, por sexo y grupo de edad respecto del total de cada grupo de edad (4T 2015)



Fuente: Elaboración propia a partir datos del INE (EPA)

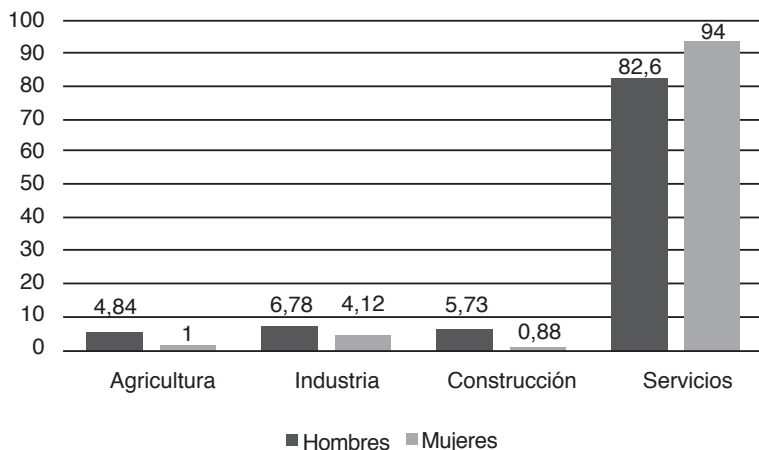
En lo referente a **sectores de actividad**, cuando se analiza la jornada de trabajo a tiempo parcial, el análisis pone de manifiesto que la jornada de trabajo a tiempo parcial continúa siendo, en gran medida, un modelo que se aplica en el sector servicios (Gráfico 12), sector que acumula más del 80% de los contratos masculinos con esta jornada, y casi un 95% en el caso de las mujeres (Gráfico 13).

Gráfico 12: % Participación sobre el empleo a tiempo completo y tiempo parcial por actividades en España (4T 2015)



Fuente: Elaboración propia a partir datos del INE (EPA)

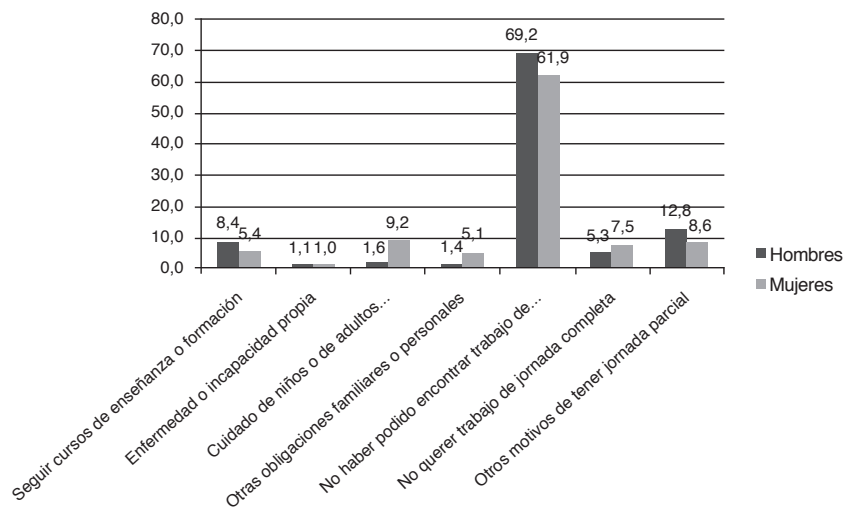
Gráfico 13: % Participación sobre el empleo a tiempo parcial por sexo y actividades en España (4T 2015)



Fuente: Elaboración propia a partir datos del INE (EPA)

En cuanto a los **motivos** del trabajo a tiempo parcial, los datos del cuarto trimestre de 2015 reflejan que no haber encontrado un trabajo a tiempo completo, es la primera razón que esgrimen tanto hombres como mujeres para tener un empleo a tiempo parcial. El segundo motivo que aducen las trabajadoras a tiempo parcial para estar en ese tipo de jornada es tener que encargarse de niños o personas dependientes, motivo aludido en quinto lugar sin embargo, en el caso de los hombres.

Gráfico 14: % Ocupados a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial y sexo (4T 2015)

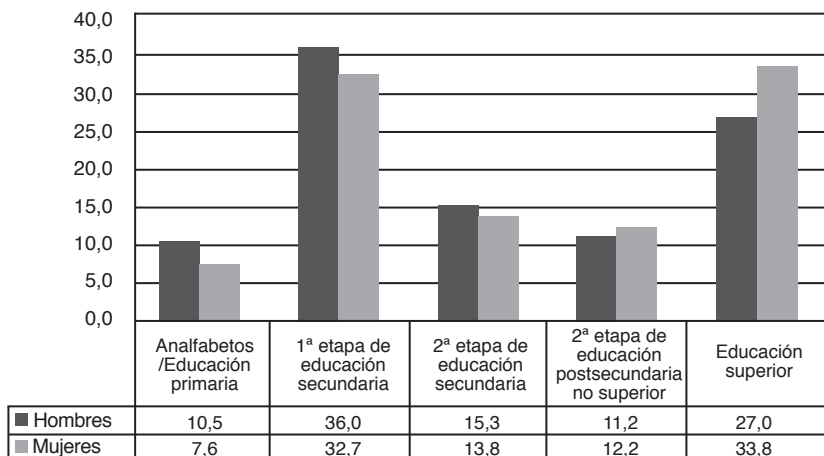


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (EPA)

En lo concerniente al **nivel formativo y el subempleo**, entendiendo como tal, el trabajar a tiempo parcial involuntariamente al no poder encontrar trabajo a tiempo completo, se observan elevados porcentajes de parcialidad, tanto en el grupo de técnicos y profesionales científicos e intelectuales y técnicos y profesionales de apoyo, para los que se necesitan estudios superiores, como en el colectivo con estudios de la primera etapa de educación secundaria.

De estos datos, se desprende que, la concepción generalizada de que, cuanto más alto es el nivel de formación, menor es la incidencia del trabajo a tiempo parcial, no sólo no se confirma, sino que parece que a grandes rasgos, un alto nivel de estudios, determina el hecho de tener más posibilidades de tener un contrato a tiempo parcial.

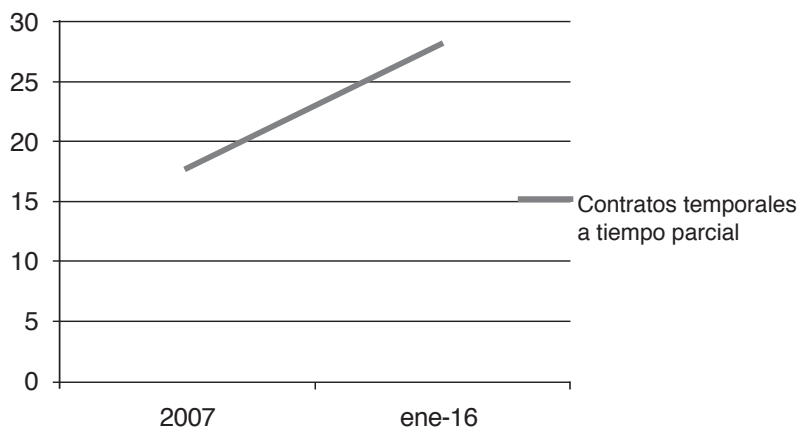
Gráfico 15: % Empleo a tiempo parcial según niveles de formación (4T 2015)



Fuente: Elaboración propia a partir datos del INE

En cuanto a la **temporalidad** en este tipo de contratación, según datos de Enero de 2016 del Servicio Público de Empleo Estatal, de los 1.396.929 contratos registrados a esa fecha, más de cuatrocientos cincuenta mil, son a tiempo parcial y temporales, lo que significa casi un 30%, 11 puntos más que 7 años atrás.

Gráfico 16: % Evolución tasa temporalidad de empleo a tiempo parcial (2007- Enero 2016)

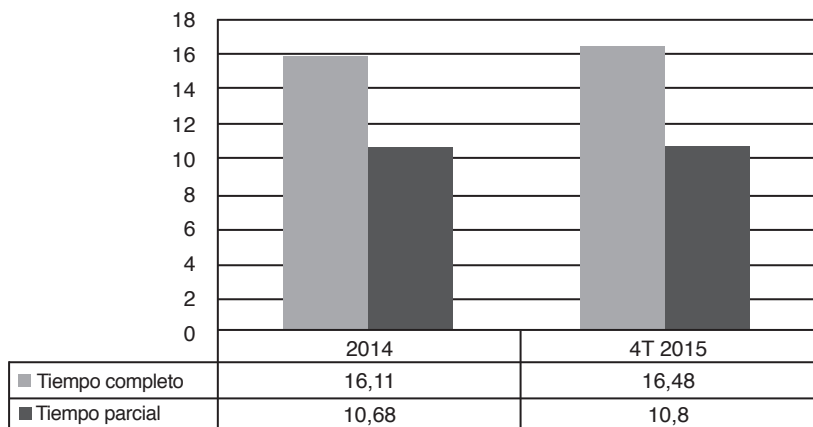


Fuente: Base microdatos SEPE - Enero 2016-

En lo que se refiere a la **retribución** según el tipo de jornada, en el cuarto trimestre de 2015, la diferencia salarial entre los trabajadores a tiempo completo y tiempo parcial es de 5,68 euros por hora¹¹.

¹¹ INE, Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), cuarto trimestre 2014 (Fecha publicación: 17 de marzo de 2015) y cuarto trimestre de 2015 (Fecha publicación: 18 de marzo de 2016).

Gráfico 17: Coste salarial /hora: empleo tiempo completo y tiempo parcial (2014 - 4T 2015)



Fuente: Elaboración propia a partir datos del INE – ETCL

Si a esta brecha salarial, entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial, se añade que el salario medio anual femenino representó el 76% del masculino, según datos publicados en la última Encuesta de Estructura Salarial disponible, referida al año 2013¹², se produce de una manera natural, una profunda división sexista del trabajo remunerado, dando lugar a lo que se denomina “feminización de la pobreza” (Martínez, 2005: 17).

CONCLUSIONES

El contrato a tiempo parcial, tradicionalmente residual y poco significativo, utilizado para adaptar el empleo no sólo a las necesidades empresariales, sino a las condiciones específicas de muchos trabajadores, tras las diferentes reformas laborales producidas hasta la fecha, constituye sin duda en la actualidad, además de una herramienta básica para paliar el desempleo, un instrumento clave para flexibilizar el tiempo de trabajo, lo que se

¹² INE, Encuesta Anual de Estructura Salarial- Año 2013, cuarto trimestre 2014 (Fecha de la última publicación: 24 de junio de 2015).

traduce en una progresiva debilidad del trabajador en el marco de las relaciones laborales.

A la vista de su propia evolución, se constata que los elementos sobre los que descansa esta figura contractual, reúnen muchas de las manifestaciones que conforman la precariedad laboral, por lo que se hace necesaria la adopción de una legislación apropiada, que otorgue una cobertura adecuada y suficiente para todos los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación de esta forma de trabajo tan asociada a la flexibilidad, para evitar que la parcialidad involuntaria, se consolide como un elemento estructural del mercado laboral.

NORMATIVA

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Resolución del Parlamento Europeo sobre el empleo y los aspectos sociales de la Estrategia Europa 2020, de 19 de Noviembre de 2014.

Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

- 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.
- Real Decreto-ley 5/2001, de 2 marzo, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.
- Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, por el que se desarrolla, en materia de acción protectora de la Seguridad Social, el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad.
- Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo en Relación con el Trabajo a Tiempo Parcial y el Fomento de su Estabilidad.
- Directiva del Consejo 97/81/CE, de 15 de diciembre de 1997.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), núm. 169, de 26 de junio de 1984.
- Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV. (Coord.: Subdirección General de Relaciones Sociales Internacionales) (2010). *El Empleo y la dimensión social en la Estrategia UE-2020*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Aragón Medina, J., Cruces Aguilera, J., Martínez Poza, A., y Rocha Sánchez, F. (2015). *El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España*. Madrid: Comisiones Obreras.
- Barcelón Cobedo, S. (2013). *Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social (Con las reformas introducidas por el RDL 11/2013)*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Carrasquer, P. (2012). El empleo a tiempo parcial: un nuevo rasgo del modelo de empleo español. En *Observatorio Mujer, Trabajo y Sociedad*, 7.

- Casas Baamonde, M. E. (2000). Los contratos de trabajo a tiempo parcial: contrato a tiempo parcial, contrato fijo-discontinuo y contrato de relevo. En *Civitas Revista Española de Derecho del Trabajo*, 100.
- Castells, M. (2000). *La era de la información: economía, sociedad y cultura*. Madrid: Alianza Editorial.
- Consejo Económico y Social (2015). *Economía, Trabajo y Sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2014*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Díez de Castro, J., Redondo López, C., Barreiro Fernández, B., y Rivas Costa, J. (2002). El trabajo a tiempo parcial: la influencia del país. En *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 8, (2).
- Gallego Morales, A. J. (2012). Artículo 12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo. En AAVV. (Dir.: Monereo Pérez, J.L., Coord.: Serrano Falcón, C.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores*. Granada: Comares.
- Gómez, S., Pons, C., y Martí, C. (2002). El trabajo a tiempo parcial. Evolución y resultados. En *Documento de investigación*, 476.
- Gómez de Enterría Pérez, A., Pin Arboledas, J. R., y Pau Hortal, J. (2002). *Libro Blanco. Las mejores prácticas (Best Practices) en los procesos de reestructuración de plantillas*. Madrid: IESE-IRCO.
- González del Rey Rodríguez, I. (1998). *El Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial*. Cizur (Navarra): Aranzadi.
- Goñi Sein, J. L. (2002). La nueva regulación del trabajo a tiempo parcial tras la reforma de 2001. En AA.VV. (Coord.: García-Perrote Escartín, I.). *La reforma laboral de 2001 y el Acuerdo de Negociación Colectiva para el año 2002*. Madrid: Lex Nova.
- Instituto Nacional de Estadística. Base de datos.
- Instituto Nacional de Estadística (2016). Encuesta de Población Activa (EPA).
- Instituto Nacional de Estadística (2016). Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), cuarto trimestre 2015.
- Instituto Nacional de Estadística (2015). Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), cuarto trimestre 2014.
- Instituto Nacional de Estadística (2015). Encuesta Anual de Estructura Salarial.

- Lorente-Campos, R. (2003). *La precariedad laboral de trabajar a tiempo parcial: el caso de España*. México D.F.: Plaza y Valdés.
- Martínez Torres, M. (2005). Feminización de la pobreza: un análisis dinámico. En *Instituto de Estudios Fiscales*, 11.
- Ministerio de Economía y Competitividad (2016). Informe de Coyuntura Económica.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013). Encuesta Anual Laboral (EAL).
- Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT). Bases de datos.
- OIT (2014). *España; Crecimiento con empleo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Rodríguez-Piñero, M., Valdes Dal-Ré, F., Casas Baamonde, M. E. (2001). La reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. En *Relaciones Laborales*, 7.
- Servicio Público de Empleo Estatal. Base microdatos.
- Valdés Dal-Ré, F. (2007). Contratación temporal y trabajo a tiempo parcial en España: la normalización jurídica de la precariedad laboral. En *Sociedad y utopía (Revista de ciencias sociales)*, 29.