



UNIVERSIDAD DE GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
EMPRESARIALES
DPTO. DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y
MÁRKETING





EL TRABAJO A TIEMPO
PARCIAL COMO INSTRUMENTO
DE CREACIÓN DE EMPLEO

Tesis doctoral presentada por:
M^a EUGENIA SENISE BARRIO

Director: **DR. D. MANUEL ALCAIDE CASTRO**

Granada, 1999


MANUEL ALCAIDE CASTRO


Edo: M^a Eugenia Senise Barrio

A Dioni

A mis padres y hermanos

ÍNDICE GENERAL

CAPÍTULO I. FLEXIBILIDAD DEL TIEMPO DE TRABAJO

1. INTRODUCCIÓN	16
2. CONSIDERACIONES PRELIMINARES	21
3. LA FLEXIBILIDAD EN EL MERCADO LABORAL Y EN EL TRABAJO	31
3.1. CONCEPTO DE FLEXIBILIDAD	32
3.2. DIFERENTES MODALIDADES DE FLEXIBILIDAD	33
4. LA FLEXIBILIDAD DEL TIEMPO DE TRABAJO	43
4.1. MÉTODOS MÁS USUALES PARA LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	46
4.2. PRINCIPALES RAZONES PARA LA DISMINUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	51
4.2.A.1. Protección a la salud del trabajador y mejora de la calidad de vida	52
4.2.A.2. Adaptación a las necesidades de producción de la empresa	53
4.2.B. Causas extra proceso productivo o políticas de empleo	58
4.3. LA REDUCCIÓN-REORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y LA CREACIÓN DE EMPLEO	62
4.4. ACTITUD DE LOS DISTINTOS COLECTIVOS IMPLICADOS EN LA REORGANIZACIÓN- REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	77
5. ACCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA EN EL CAMPO DE LA REDUCCIÓN-REORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	84
BIBLIOGRAFÍA DEL CAPÍTULO I	90

CAPÍTULO II. REGULACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA

1. ANTECEDENTES	105
2. DEFINICIÓN DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL	109
3. TIPOLOGÍA DE CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	114
3.1. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL POR TIEMPO INDEFINIDO O POR DURACIÓN DETERMINADA	115
3.2. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL FIJO CONTINUO Y FIJO DISCONTINUO. CAMPAÑA CIERTA Y CAMPANA INCIERTA	116

3.3. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL NORMAL Y TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EXCEPCIONAL O MARGINAL	118
3.4. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN RÉGIMEN DE JUBILACIÓN PARCIAL Y EN RÉGIMEN DE RELEVO	121
4. RÉGIMEN JURÍDICO DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	125
4.1. FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL	125
4.2. LOS PRINCIPIOS DE EQUIPARACIÓN Y PROPORCIONALIDAD DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL	127
4.3. CÓMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD EN EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL	129
4.4. LAS HORAS EXTRAORDINARIAS DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL	130
4.5. LAS HORAS COMPLEMENTARIAS DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL	132
4.6. RETRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL	134
5. RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL	136
5.1. RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL NORMAL ..	136
5.2. RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL EXCEPCIONAL O MARGINAL	140
6. TRANSFORMACIÓN VOLUNTARIA DE UN TRABAJO A TIEMPO COMPLETO EN CONTRATO A TIEMPO PARCIAL	143
BIBLIOGRAFÍA DEL CAPÍTULO II	146

CAPÍTULO III. CONCEPTO Y EVOLUCIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL A NIVEL INTERNACIONAL

1. INTRODUCCIÓN	156
2. CONCEPTO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN LOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA, CANADÁ, EEUU Y JAPÓN	158
2.1. CONCEPTO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL DESDE UNA PERSPECTIVA JURÍDICA	158
2.2. CONCEPTO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL DESDE UNA PERSPECTIVA ESTADÍSTICA ..	171
2.2.1. Europa	173
2.2.2. Estados Unidos	177
2.2.3. Japón	177
2.2.4. Canadá	178

3. EVOLUCIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	181
4. EVOLUCIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL SEGÚN SU COMPOSICIÓN	187
5. EVOLUCIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL POR SECTORES DE ACTIVIDAD	194
6. CARACTERIZACIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	201
7. RAZONES QUE HAN GENERADO LA EVOLUCIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	203
7.1. EFECTO DE LOS CAMBIOS SOCIALES Y DEMOGRÁFICOS EN LA FUERZA DE TRABAJO	205
7.1.1. Mujeres.	205
7.1.1.1. Estrategia familiar y trabajo a tiempo parcial	216
7.1.1.2. Formación y trabajo a tiempo parcial	217
7.1.2. Jóvenes.	218
7.1.3. Personas con edades cercanas a la jubilación	220
7.2. TRANSFORMACIÓN EN LA ESTRUCTURA DE LA ECONOMÍA	222
7.3. COSTES SALARIALES DE LOS EMPLEADOS A TIEMPO PARCIAL	228
8. TIPOLOGÍA DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	231
9. VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	245
9.1. VENTAJAS QUE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL VA A GENERAR A LAS EMPRESAS	248
9.2. INCONVENIENTES DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL PARA LAS EMPRESAS	256
9.3. VENTAJAS DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL PARA LOS EMPLEADOS	259
9.4. INCONVENIENTES DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL PARA LOS EMPLEADOS	261
9.5. VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL PARA LAS MUJERES	263
BIBLIOGRAFÍA DEL CAPÍTULO III	266

CAPÍTULO IV. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA

1. INTRODUCCIÓN	286
2. CONCEPTO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	288
3. EVOLUCIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA	292
4. EVOLUCIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA SEGÚN SU COMPOSICIÓN	297
5. EVOLUCIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL POR SEXOS Y EDADES	305
6. EVOLUCIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL POR SEXOS Y NIVEL DE ESTUDIOS	314
7. EVOLUCIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL POR SECTORES DE ACTIVIDAD	318
8. EVOLUCIÓN DE DETERMINADAS CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	326
8.1. HORAS EFECTIVAMENTE TRABAJADAS POR LOS TRABAJADORES CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL	326
8.2. HORAS HABITUALMENTE TRABAJADAS POR LOS TRABAJADORES CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL	331
8.3. ESTADO CIVIL DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL	333
8.4. POSICIÓN FAMILIAR DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL	335
8.5. TIPO DE CONTRATO DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL	338
9. ANÁLISIS EMPÍRICO DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	344
9.1. INTRODUCCIÓN	344
9.2. REVISIÓN TEÓRICA	345
9.3. REVISIÓN DE TRABAJOS EMPÍRICOS	350
9.4. METODOLOGÍA	356
9.4.1. Introducción	356
9.4.2. Datos muestrales	356
9.4.3. Técnicas econométricas	366
9.5. ESTIMACIÓN DE MODELOS	372
9.5.1. Causalidad	372

9.5.2. Modelos estimados	376
9.6. CONCLUSIONES	394
BIBLIOGRAFÍA DEL CAPÍTULO IV	397
CONCLUSIONES	404
ANEXOS	412

INDICE DE TABLAS, GRAFICOS Y CURSOS

ÍNDICE DE TABLAS, GRÁFICOS Y CUADROS

TABLA 1.1.	EVOLUCIÓN DE LA TASA DE DESEMPLEO (1964-1995)	23
TABLA 1.2.	EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN ESPAÑA (1976-1997)	26
TABLA 1.3.	EVOLUCIÓN DE LA DURACIÓN DEL TRABAJO EN DIVERSOS PAÍSES DE LA OCDE (1960-1985)	47
TABLA 1.4.	DURACIÓN SEMANAL DE UTILIZACIÓN DE LOS EQUIPOS Y DURACIÓN DEL TRABAJO EN LA INDUSTRIA EN EUROPA (1989 Y 1994)	56
TABLA 1.5.	IMPORTANCIA DE LAS DIFERENTES FÓRMULAS DE ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	57
TABLA 1.6.	POLÍTICAS DE EMPLEO EN EUROPA	59
TABLA 1.7.	DURACIÓN CONTRACTUAL Y PREFERIDA DEL TIEMPO DE TRABAJO SEMANAL EN LOS PAÍSES COMUNITARIOS (1989 Y 1994)	79
TABLA 1.8.	LIMITACIONES LEGALES Y CONTRACTUALES DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EUROPA	81
TABLA 1.9.	MEDIDAS RECIENTES PARA EL FOMENTO DE LA FLEXIBILIDAD DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EUROPA	86
TABLA 3.1.	HORAS SEMANALES HABITUALES - TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL (1983-1992)	179
TABLA 3.2.	HORAS SEMANALES EFECTIVAS - TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL (1983-1992)	180
TABLA 3.3.	PROPORCIÓN DE ASALARIADOS A TIEMPO PARCIAL	182
TABLA 3.4.	PROPORCIÓN DE ASALARIADOS A TIEMPO COMPLETO	183
TABLA 3.5.	TABLA COMPLEMENTARIA SOBRE LA PROPORCIÓN DE ASALARIADOS A TIEMPO COMPLETO	183
TABLA 3.6.	PROPORCIÓN DE VARONES TRABAJANDO A TIEMPO PARCIAL SOBRE EL TOTAL EMPLEO MASCULINO (1983-1997)	187

TABLA 3.7.	PROPORCIÓN DE MUJERES TRABAJANDO A TIEMPO PARCIAL SOBRE EL TOTAL EMPLEO FEMENINO (1983-1997)	188
TABLA 3.8.	PROPORCIÓN DE ASALARIADOS A TIEMPO PARCIAL POR SECTORES DE ACTIVIDAD (AGRICULTURA)	194
TABLA 3.9.	PROPORCIÓN DE ASALARIADOS A TIEMPO PARCIAL POR SECTORES DE ACTIVIDAD (INDUSTRIA)	195
TABLA 3.10.	PROPORCIÓN DE ASALARIADOS A TIEMPO PARCIAL POR SECTORES DE ACTIVIDAD (SERVICIOS)	195
TABLA 3.11.	EVOLUCIÓN DEL EMPLEO TOTAL Y DEL EMPLEO TOTAL FEMENINO EN LA UNIÓN EUROPEA	210
TABLA 3.12.	EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN LA AGRICULTURA, EN LA INDUSTRIA Y EN LOS SERVICIOS	225
TABLA 3.13.	PROPORCIÓN DE TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL INVOLUNTARIOS	243
TABLA 3.14.	VOLUMEN DE TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL INVOLUNTARIOS POR RAZONES ECONÓMICAS Y POR NO HABER ENCONTRADO TRABAJO A TIEMPO COMPLETO	243
TABLA 4.1.	EVOLUCIÓN DEL TIEMPO PARCIAL SOBRE EL TOTAL EMPLEO	294
TABLA 4.2.	TASAS DE VARIACIÓN DE LOS OCUPADOS A TIEMPO COMPLETO	295
TABLA 4.3.	EVOLUCIÓN DE LAS OCUPADAS A TIEMPO PARCIAL SOBRE EL TOTAL OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL	299
TABLA 4.4.	PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL EMPLEO TOTAL Y EN EL EMPLEO A TIEMPO COMPLETO	300
TABLA 4.5.	PARTICIPACIÓN DE LOS VARONES EN EL EMPLEO TOTAL Y EN EL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL	302
TABLA 4.6.	MUJERES OCUPADAS A TIEMPO PARCIAL SOBRE EL TOTAL MUJERES OCUPADAS A TIEMPO PARCIAL, POR GRUPOS DE EDAD	310

TABLA 4.7.	VARONES OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL SOBRE EL TOTAL VARONES OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL, POR GRUPOS DE EDAD	311
TABLA 4.8.	VARONES OCUPADOS POR NIVELES DE ESTUDIOS (1987-1997)	316
TABLA 4.9.	MUJERES OCUPADAS POR NIVELES DE ESTUDIOS (1987-1997)	316
TABLA 4.10.	EMPLEO A TIEMPO PARCIAL SOBRE EL TOTAL EMPLEO POR ACTIVIDAD ECONÓMICA (1996)	320
TABLA 4.11.	EVOLUCIÓN DEL EMPLEO POR RAMAS DE ACTIVIDAD	322
TABLA 4.12.	VARIACIÓN DE LA ESTRUCTURA DE OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL POR SECTORES ECONÓMICOS (1987-1997)	324
TABLA 4.13.	OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL POR NÚMERO DE HORAS EFECTIVAS TRABAJADAS (1987-1997)	330
TABLA 4.14.	OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL POR NÚMERO DE HORAS HABITUALES TRABAJADAS (1987-1997)	332
TABLA 4.15.	EVOLUCIÓN DEL ESTADO CIVIL DE LOS OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL (1987-1997)	334
TABLA 4.16.	EVOLUCIÓN DE LA POSICIÓN FAMILIAR DE LOS OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL (1987-1997)	337
TABLA 4.17.	EVOLUCIÓN DEL TIPO DE CONTRATO DEL CONTRATO DE LOS OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL (1987-1997)	340

GRÁFICO 1.1. EVOLUCIÓN DE LA TASA DE DESEMPLEO 1964-1995	24
GRÁFICO 1.2. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN ESPAÑA, 1976-1997	27
GRÁFICO 1.3. DETERMINANTES DEL NIVEL DE EMPLEO	65
GRÁFICO 1.4. REDUCCIÓN-REORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y COSTE DE PRODUCCIÓN	71
GRÁFICO 3.1. PROPORCIÓN DE ASALARIADOS A TIEMPO COMPLETO Y PARCIAL	184
GRÁFICO 3.2. PROPORCIÓN DE VARONES TRABAJANDO A TIEMPO PARCIAL SOBRE EL TOTAL EMPLEO MASCULINO	188
GRÁFICO 3.3. PROPORCIÓN DE MUJERES TRABAJANDO A TIEMPO PARCIAL SOBRE EL TOTAL EMPLEO FEMENINO	189
GRÁFICO 3.4. PROPORCIÓN DE ASALARIADOS A TIEMPO PARCIAL POR SECTORES DE ACTIVIDAD EN LA UNIÓN EUROPEA (1995)	196
GRÁFICO 3.5. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO TOTAL (EN MILES) Y DEL EMPLEO TOTAL FEMENINO EN LA UNIÓN EUROPEA	211
GRÁFICO 3.6. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO PARCIAL FEMENINO EN LA UNIÓN EUROPEA	214
GRÁFICO 3.7. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN LA AGRICULTURA, LA INDUSTRIA Y LOS SERVICIOS EN LA UNIÓN EUROPEA	226
GRÁFICO 3.8. COMPOSICIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	239
GRÁFICO 3.9. COMBINACIÓN DE TRABAJADORES A TIEMPO COMPLETO Y A TIEMPO PARCIAL QUE PERMITE EL FUNCIONAMIENTO ININTERRUMPIDO DE CUATRO MÁQUINAS	252

GRÁFICO 4.1. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y LOS VARONES EN EL EMPLEO TOTAL, EN EL TIEMPO PARCIAL Y EN EL TIEMPO COMPLETO	303
GRÁFICO 4.2. VARONES OCUPADOS SOBRE EL TOTAL VARONES, POR GRUPOS DE EDAD	307
GRÁFICO 4.3. MUJERES OCUPADAS SOBRE EL TOTAL MUJERES, POR GRUPOS DE EDAD	307
GRÁFICO 4.4. MUJERES OCUPADAS A TIEMPO PARCIAL SOBRE EL TOTAL MUJERES OCUPADAS A TIEMPO PARCIAL, POR GRUPOS DE EDAD	312
GRÁFICO 4.5. VARONES OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL SOBRE EL TOTAL VARONES OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL, POR GRUPOS DE EDAD	312
GRÁFICO 4.6. VARIACIÓN DE LA ESTRUCTURA DEL EMPLEO POR SECTORES (1987-1997)	323
GRÁFICO 4.7. VARIACIÓN DE LA ESTRUCTURA DE OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL POR SECTORES ECONÓMICOS (1987-1997)	325
GRÁFICO 4.8. NÚMERO DE HORAS EFECTIVAMENTE TRABAJADAS A LA SEMANA POR LOS TRABAJADORES A TIEMPO COMPLETO, POR SEXO (1987-1997)	327
GRÁFICO 4.9. NÚMERO DE HORAS EFECTIVAMENTE TRABAJADAS A LA SEMANA POR LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL, POR SEXO (1987-1997)	328
GRÁFICO 4.10. POSICIÓN FAMILIAR DE LOS OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL	336
GRÁFICO 4.11. TIPO DE CONTRATO DE LOS OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL	341
GRÁFICO 4.12. EVOLUCIÓN DEL TOTAL OCUPADOS Y DE LOS ASALARIADOS A TIEMPO PARCIAL	358
GRÁFICO 4.13. EVOLUCIÓN DEL TOTAL OCUPADOS Y DE LOS ASALARIADOS A TIEMPO PARCIAL	359
GRÁFICO 4.14. EVOLUCIÓN DEL TOTAL OCUPADOS VARONES Y DE LOS ASALARIADOS A TIEMPO PARCIAL VARONES	361
GRÁFICO 4.15. EVOLUCIÓN DEL TOTAL OCUPADOS VARONES Y DE LOS ASALARIADOS A TIEMPO PARCIAL VARONES	361

GRÁFICO 4.16. EVOLUCIÓN DEL TOTAL OCUPADAS Y DE LAS MUJERES CON CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	362
GRÁFICO 4.17. EVOLUCIÓN DEL TOTAL OCUPADAS Y DE LAS MUJERES CON CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	362
GRÁFICO 4.18. PROPORCIÓN DE TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL POR SECTORES DE ACTIVIDAD	364
GRÁFICO 4.19. FUNCIÓN DE RESPUESTA A IMPULSOS DEL MODELO EXPRESADO EN DATOS ORIGINALES	380
GRÁFICO 4.20. FUNCIÓN DE RESPUESTA A IMPULSOS DEL MODELO EXPRESADO EN TASAS DE VARIACIÓN TRIMESTRALES	382
GRÁFICO 4.21. FUNCIÓN DE RESPUESTA A IMPULSOS DEL MODELO EXPRESADO EN DIFERENCIAS	384
GRÁFICO 4.22. FUNCIÓN DE RESPUESTA A IMPULSOS DEL MODELO ESTIMADO DE MUJERES EN DATOS ORIGINALES	387
GRÁFICO 4.23. FUNCIÓN DE RESPUESTA A IMPULSOS DEL MODELO PARA SERVICIOS EN DATOS ORIGINALES	393

CUADRO 3.1. DEFINICIÓN LEGAL Y PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL EN LA UNIÓN EUROPEA, ESTADOS UNIDOS, CANADÁ Y JAPÓN	160
CUADRO 3.2. RESUMEN DE LAS DEFINICIONES DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	165
CUADRO 3.3. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL DIARIO, SIN TRABAJADORES A TIEMPO COMPLETO	234
CUADRO 3.4. SISTEMA DE TRABAJO A TURNO COMBINADO PARA TRABAJADORES A TIEMPO COMPLETO Y A TIEMPO PARCIAL	236
CUADRO 3.5. SISTEMA DE TRABAJO A TURNOS COMBINADO PARA RABAJADORES A TIEMPO COMPLETO Y A TIEMPO PARCIAL; TRABAJADORES A TIEMPO COMPLETO CON 36 HORAS/SEMANA, TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL 27 HORAS/SEMANA, TIEMPO DE EXPLOTACIÓN 99 HORAS/SEMANA	250
CUADRO 3.6. PRINCIPALES VENTAJAS E INCONVENIENTES PARA LAS EMPRESAS	258
CUADRO 3.7. VENTAJAS E INCONVENIENTES PARA LOS TRABAJADORES	263
CUADRO 4.1. RESULTADOS DEL TEST DE CAUSALIDAD DE GRANGER	373
CUADRO 4.2. RESUMEN DEL MODELO VAR EN DATOS ORIGINALES	378
CUADRO 4.3. RESUMEN DEL MODELO VAR EN TASAS DE VARIACIÓN	381
CUADRO 4.4. RESUMEN DEL MODELO VAR EN DIFERENCIAS	383
CUADRO 4.5. RESUMEN DEL MODELO VAR PARA MUJERES EN DATOS ORIGINALES	385
CUADRO 4.6. RESUMEN DEL MODELO DE AGRICULTURA EN TASAS DE VARIACIÓN	389
CUADRO 4.7. RESUMEN DEL MODELO VAR PARA SERVICIOS EN DATOS ORIGINALES	392
CUADRO 4.8. RESUMEN DE LOS MODELOS FINALES OBTENIDOS	395

CAPÍTULO I

FLEXIBILIDAD DEL TIEMPO DE TRABAJO

1. INTRODUCCIÓN

Las elevadas tasas de paro que, desde el año 1991, se dan a nivel internacional y, sobre todo, la existencia de determinados grupos especialmente afectados por tal situación (jóvenes que intentan acceder por vez primera al mercado laboral, parados de larga duración, mujeres y personas mayores de 45 años), hace que se plantee la determinación de las causas fundamentales de dicho problema al objeto de establecer una metodología que pueda mejorar la posición de estos colectivos.

Iniciamos la investigación examinando diferentes alternativas que, a nivel internacional, se habían planteado para situaciones similares a la expuesta extrayendo como conclusión, tras este primer contacto, que parece existir un cierto acuerdo en la creencia de que uno de los mejores y más eficaces recursos para la generación de empleo es la *flexibilidad*.

Tomando como base dicha premisa, el siguiente paso a seguir es establecer su fundamentación teórica en la que se analizan todos sus aspectos, poniendo especial énfasis en la relación existente entre flexibilidad laboral y empleo. De aquí se entresacan una serie de ideas entre las que destaca que el concepto de flexibilidad es complejo y abstracto, conllevando una elevada dificultad la determinación de su influencia en diversos aspectos laborales, puesto que afecta directamente a todos los colectivos que integran

el mercado de trabajo (empresarios, sindicatos y Administración), grupos que, al perseguir el cumplimiento de distintos objetivos, van a conceptualizar la flexibilidad de forma poco homogénea.

Uno de los aspectos de la flexibilidad que con mayor profundidad se analiza es la del tiempo de trabajo ya que es uno de los primeros dispositivos establecidos por los gobiernos para tratar de paliar el problema del desempleo. A su vez, este tipo de flexibilidad se puede subdividir en dos elementos básicos: duración y distribución del tiempo de trabajo. En un primer momento, esto es, durante las fases iniciales de elevado desempleo a nivel internacional, las líneas de investigación se centran en el primero de ellos. No obstante, la existencia de una relación positiva entre reducción del tiempo de trabajo y creación de empleo es puesta en entredicho por un gran número de estudiosos del tema [Dahrendorf, 1986; Atkinson, 1986; Boyer, 1986], estableciéndose finalmente la aplicación simultánea de la reducción-reorganización del tiempo de trabajo, es decir, la aplicación conjunta de las dos dimensiones de la flexibilidad del tiempo de trabajo.

En esta línea, a través del análisis de las diversas ordenaciones del tiempo de trabajo y mediante la consulta de la obra de Hart [1987], se opta por una determinada forma de ordenación del tiempo de trabajo con elevado potencial de creación de empleo: el trabajo a tiempo parcial. Concretamente, dicho autor afirma que *"el trabajo a tiempo parcial es una solución que permite realizar sustanciales reducciones del tiempo de trabajo sin que de ello resulten fuertes alzas de los costes de mano de obra... El trabajo a tiempo parcial es en sí mismo generalmente más productivo que el trabajo a tiempo completo, se produce una inversión de los costes del trabajo y del capital, que bien podría*

incitar a las empresas a sustituir el capital por mano de obra" [Hart, 1987, p. 123].

Esta aseveración sobre el trabajo a tiempo parcial no sólo parte del mencionado autor, sino que encuentra apoyo en un número importante de investigadores del tema. Así, por ejemplo Puchol [1986, p.36] comenta que *"esta fórmula, o conjunto de fórmulas de organización del tiempo del trabajo que, paradójicamente, nació como paliativo ante la escasez de mano de obra...combina las ideas de: disminución del paro; posibilidad de acceder al trabajo colectivos que, de otro modo, jamás accederían; tratamiento individualizado de los problemas de cada trabajador, y atención a sus particulares necesidades o preferencias; reparto de los bienes escasos; solidaridad entre los trabajadores"*.

Además, a nivel internacional un estudio realizado por la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) sobre el empleo [1994, pp. 89-90], establece una serie de recomendaciones para hacer frente a los cambios que se están produciendo en las distintas economías a nivel mundial, siendo una de las orientaciones establecidas la necesidad de aumentar la flexibilidad de la jornada laboral para que se produzca un aumento del empleo, y para su consecución aconseja *"favorecer el desarrollo del trabajo a tiempo parcial voluntario. Los poderes públicos tienen un papel que jugar en este tema...revisando las disposiciones fiscales y de seguridad social existente que penalizan el trabajo a tiempo parcial"*.

Por otra parte, y como explícitamente expone el profesor Valdés Dal-Ré [1994, p. 6], *"se trata de utilizar el trabajo a tiempo parcial como un poderoso instrumento puesto a disposición de las empresas con vista a flexibilizar la*

administración de los aspectos cuantitativos y cualitativos del tiempo de trabajo".

A su vez, el profesor Alarcón Caracuel [1992, pp.22-23] establece que *"refiriéndonos a la flexibilidad necesaria en la ordenación del tiempo de trabajo en función de las oscilaciones de demanda, podemos observar que éstas se pueden producir en un ciclo cronológico largo, corto o ultracorto. En el primer caso, la forma jurídica adecuada sería la utilización de contratos temporales; en el segundo caso, lo procedente sería operar sobre la jornada y el horario: trabajo a tiempo parcial, turnos, horario flexible, etc.; en el tercero, el factor tiempo llega a pulverizarse reapareciendo con fuerza la deuda de resultado que late de toda deuda de actividad".*

Todo lo anterior encuentra, a su vez, apoyo normativo con las reformas laborales que se han desarrollado en los últimos años. Así, en la Exposición de Motivos de la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, se establece como objetivo prioritario el *"transformar el trabajo a tiempo parcial de tal forma que favorezca el incremento de la ocupación y adaptar los sistemas de organización de trabajo de las empresas a las necesidades productivas"*. Finalmente, todo el proceso de reforma se ha visto concretado en una nueva regulación del contrato a tiempo parcial mediante el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de Medidas Urgentes para la mejora del Mercado de Trabajo en relación con el contrato a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad que se ha acomodado a los compromisos establecidos a escala europea con el Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, concluido el 6 de junio de 1997 por la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) y la Confederación Europea de

Sindicatos (CES), que ha sido posteriormente incorporado, para su aplicación, a la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre. Esta regulación permite establecer una adecuada flexibilidad en este tipo de contrato, además de garantizar determinados principios básicos, como son la igualdad de trato y no discriminación de estos trabajadores, el principio de voluntariedad en el acceso al mismo y la obtención efectiva de protección social.

En suma, todo ello nos inclina hacia el estudio del trabajo a tiempo parcial como posible método de creación de empleo, de forma que pueda facilitarse la incorporación al mercado laboral de aquellos colectivos que, en la actualidad, se encuentran más desfavorecidos.

2. CONSIDERACIONES PRELIMINARES

Desde mediados de la década de los años setenta, el interés por el estudio del tiempo de trabajo ha experimentado un nuevo auge. Las razones que han llevado a intensificar su análisis cabría centrarlas, entre otras, en los cambios de toda índole que se han ido sucediendo a lo largo de estos años y que han traído consigo, en diferentes intervalos de tiempo, elevados índices de desempleo a nivel mundial.

En este contexto, y sin introducirnos de forma exhaustiva¹ en un análisis de las principales causas del paro y su evolución, se realizará una primera aproximación que determine las condiciones que constituyen el punto de partida para el desarrollo de la investigación.

De acuerdo con el profesor Fina Sanglas [1991, pp. 16-18], se podrían establecer tres posibles factores que, a partir de la crisis de 1973, aceleraron el proceso de aumento del desempleo, hasta llegar a elevados índices de paro involuntario en la mayoría de los países desarrollados. Dichas causas o factores pueden centrarse en las siguientes:

¹ Existen numerosos trabajos que analizan en profundidad el problema del paro, la evolución del empleo y en general la evolución socio-económica de los últimos decenios en España y Europa. En concreto, por su amplitud en los análisis que realizan, se podrían destacar, entre otros, los de los profesores Toharia [1995, pp. 1-36] y Anchuelo Crego [1993, pp. 41-44].

- El aumento de nuevas tecnologías que simplificarán el proceso productivo, disminuyendo así el número de puestos de trabajo.
- El incremento de la competencia a nivel internacional debido a la incorporación de países en proceso de industrialización que van a competir con una mano de obra más barata.

Todos los elementos anteriormente enunciados han influido directamente en el mercado de trabajo, llegando a generar elevadas tasas de desempleo a nivel internacional. Si se toma como base un informe de la OCDE [1994], se observa que en ese momento y con una diferencia temporal de apenas cuatro años, se da un incremento total de diez millones de personas que pasan a engrosar las listas del paro, esto es, se pasa de un volumen inicial de veinticinco millones de personas en paro, existentes en 1990, a uno de treinta y cinco millones en 1994, en el área de la OCDE. Esta tendencia en la tasa de desempleo, aunque con algunos altibajos, es la que se ha ido desarrollando desde principios de los años setenta como se muestra en la tabla 1.1 y en el gráfico 1.1.

TABLA 1.1. EVOLUCIÓN DE LA TASA DE DESEMPLEO (1964-1995)²
(EN PORCENTAJES SOBRE LA POBLACIÓN ACTIVA)

	1964	1970	1980	1990	1991	1992	1993	1994	1995
B	1,5	1,8	7,4	7,6	7,5	8,2	9,4	10,0	9,8
DK	0,9	0,6	5,2	8,1	8,9	9,5	10,3	10,2	9,0
D (1)	0,6	0,5	2,7	4,8	4,2	4,5	5,6	6,3	6,2
GR	4,7	4,2	2,8	7,0	7,7	8,7	9,7	10,2	10,6
E	2,8	2,6	11,6	16,2	16,4	18,2	21,8	24,6	21,9
F	0,6	2,4	6,2	9,0	9,5	10,0	10,8	11,3	11,0
IRL	4,3	6,3	8,0	14,5	16,2	17,8	18,4	17,7	16,8
I	5,2	5,1	7,1	10,0	10,1	10,3	11,1	11,8	11,1
L	0,0	0,0	2,4	1,7	1,6	1,9	2,6	3,3	3,2
NL	0,5	1,0	6,4	7,5	7,1	7,2	8,8	10,0	9,8
P	2,5	2,6	7,6	4,6	4,0	3,9	5,1	6,1	6,0
UK	1,6	2,2	5,6	7,0	8,9	10,2	10,4	9,4	8,5
EUR9	1,9	2,3	5,4	7,6	8,0	8,6	9,4	9,6	9,1
EUR12	1,9	2,4	6,0	8,4	8,7	9,4	10,5	10,9	10,4
EEUU (2)	5,2	4,9	7,1	5,5	6,7	7,4	6,8	6,2	5,9
JPN (2)	1,1	1,1	2,0	2,1	2,1	2,2	2,6	3,0	2,9

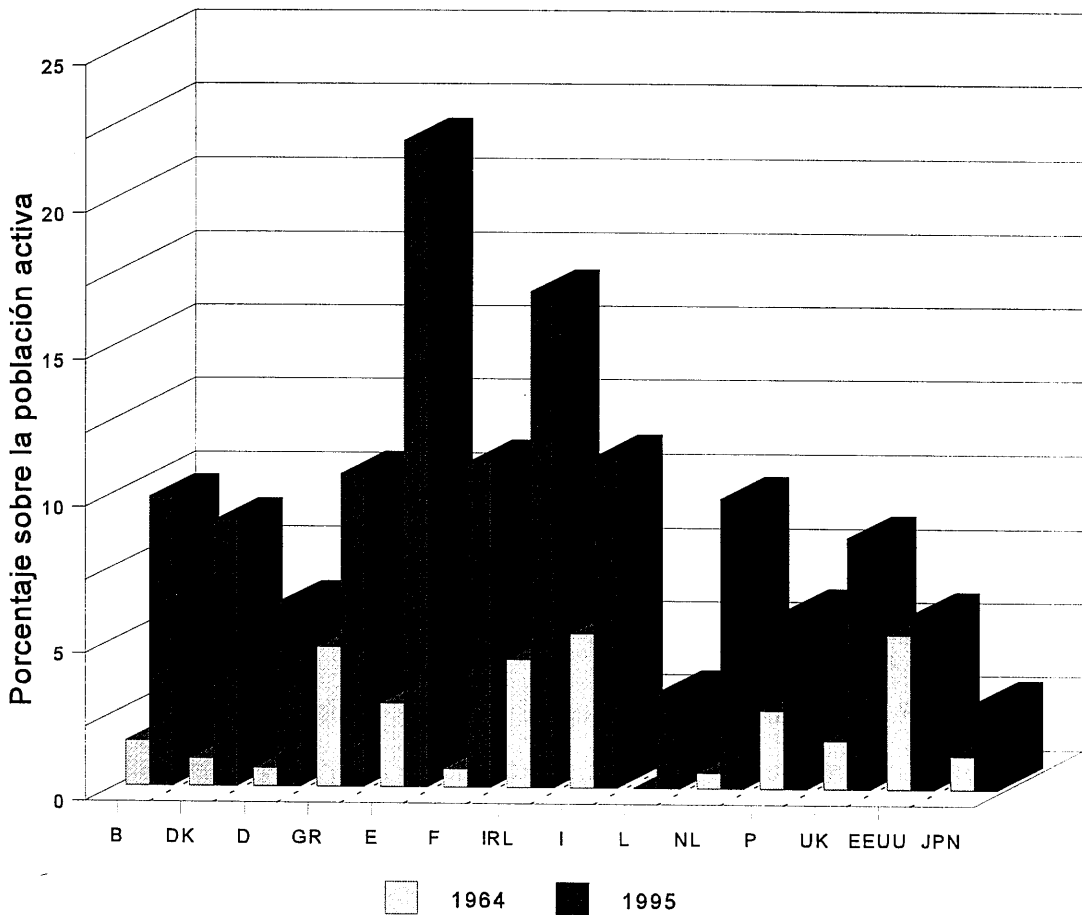
(1) A partir de 1991 inclusive, los datos de Alemania están referidos a la situación territorial de la República Federal Alemana unificada.

(2) OCDE.

Fuente: COMMISSION EUROPÉENNE. DIRECTION GÉNÉRALE DES AFFAIRES ÉCONOMIQUES ET FINANCIÈRES [1995, p. 201].

² La nomenclatura que se va a utilizar a lo largo del trabajo para designar a los distintos países es la que sigue: B=Bélgica; DK=Dinamarca; D=Alemania; GR=Grecia; E=España; F=Francia; IRL=Irlanda; I=Italia; L=Luxemburgo; NL=Países Bajos; P=Portugal; UK=Reino Unido; A=Austria; FIN=Finlandia; S=Suecia; EEUU=Estados Unidos; JPN=Japón; EUR9=Estados miembros de la Comunidad Europea menos Grecia, España y Portugal; EUR12=Estados miembros de la Comunidad Europea; EUR15=Estados miembros de la Unión Europea.

GRÁFICO 1.1. EVOLUCIÓN DE LA TASA DE DESEMPLEO 1964-1995



Fuente: COMMISSION EUROPÉENNE. DIRECTION GÉNÉRALE DES AFFAIRES ÉCONOMIQUES ET FINANCIÈRES [1995, p. 201].

España, al igual que los países de su entorno, no ha sido ajena a la incidencia de los anteriores factores, ocupando el primer puesto en cuanto a número de desempleados en el año 1994, con un volumen global de tres millones ochocientos mil parados.

Sin embargo, como afirma el profesor Toharia [1992, p. 29], la tendencia seguida por el paro en España no ha sido un reflejo perfecto de la evolución sufrida por el empleo. En este sentido, la recuperación del empleo iniciada en

el año 1985 sólo generará una pequeña disminución del paro. Por tanto, a la hora de analizar el problema del paro se debe considerar esta característica distintiva y es que ante un fuerte proceso de creación de empleo siguen manteniéndose elevados índices de paro.

En general, el proceso evolutivo seguido por el empleo en España y su incidencia en la tasa de paro podría resumirse en las siguientes cuatro etapas:

1. Una primera fase de destrucción sistemática de puestos de trabajo que abarca desde 1975 hasta principios de 1985, alcanzándose una tasa de paro en este último año del 21,6% . El resultado final fue la supresión de 2 millones de empleos.
2. La siguiente etapa, que se inicia con la entrada de España en la Comunidad Europea, se caracterizó por una recuperación espectacular, un ciclo expansivo que tuvo lugar entre 1985 y 1991, en el que se crearon un millón y medio de empleos. Sin embargo, en 1990 seguían existiendo 2,5 millones de parados
3. A continuación, y debido a la crisis reciente, se dará una caída de intensidad en el empleo sin precedentes que llega hasta el primer trimestre de 1994, donde se alcanzó una tasa de paro del 24,6%, que se traducía en 3,8 millones de parados.
4. A partir de este momento se vuelve a una senda de crecimiento económico, al que acompaña una relativamente acusada recuperación del empleo. Hay que tener en cuenta que en esta última fase, la evolución del empleo dependerá de la capacidad de respuesta del

mercado de trabajo ante los nuevos parámetros establecidos por la reforma laboral, unido al grado de desaceleración de crecimiento de la población activa debido, en gran parte, a la caída de natalidad en los años ochenta.

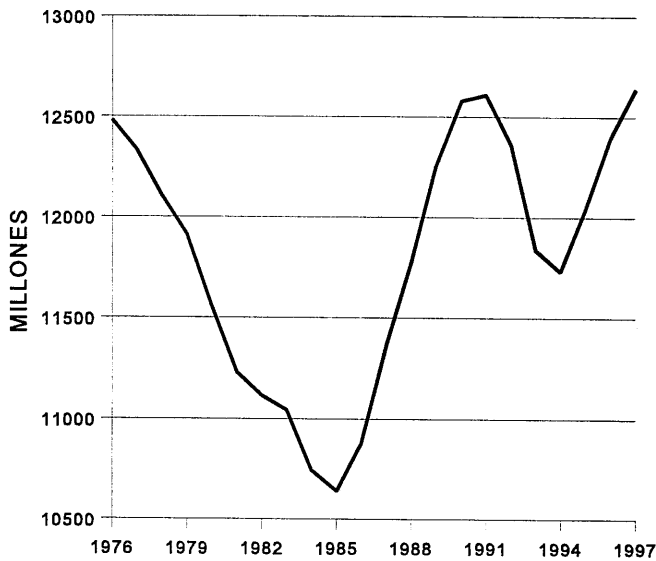
Todo lo dicho hasta aquí puede observarse, de forma esquemática, en la tabla 1.2 y en el gráfico 1.2.

**TABLA 1.2. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN ESPAÑA, 1976-1997
(EN MILLONES)**

1976	12.481,3	1987	11.368,8
1977	12.328,3	1988	11.772,6
1978	12.103,2	1989	12.258,3
1979	11.911,6	1990	12.578,7
1980	11.557,1	1991	12.609,4
1981	11.230,5	1992	12.366,1
1982	11.116,5	1993	11.837,5
1983	11.044,4	1994	11.730,1
1984	10.743,2	1995	12.041,8
1985	10.641,1	1996	12.396,1
1986	10.880,8	1997	12.764,6

Fuente: Encuesta de Población Activa, series homogéneas, valores medios anuales.
Nota: El año 1976 se ha calculado como media de los dos últimos trimestres.

GRÁFICO 1.2. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN ESPAÑA, 1976-1997



Fuente: Encuesta de Población Activa, series homogéneas, valores medios anuales.

Esta evolución experimentada por la economía española, es un claro reflejo de lo acontecido a nivel internacional.

En suma, tal problema, prioritario para la mayoría de los países desarrollados, impulsará la necesidad de buscar e implantar medidas correctoras que mitiguen las elevadas tasas de desempleo. Así, una de las primeras medidas que se establecen como elemento clave para salir de la crisis será la llamada *flexibilidad del mercado de trabajo*.

Aunque con cierto retraso, también en España se adoptará dicha medida correctora. No obstante, su implantación tendrá que afrontar, en un primer momento, una serie de dificultades normativas y no podrá desarrollarse libremente hasta la eliminación de dichas trabas con la reforma de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) de 1980. Así, mediante la Ley 32/1984, de 2 de agosto, se pretende adaptar la regulación del mercado de trabajo a las

circunstancias existentes, al objeto de crear el mayor número posible de empleos. A su vez, se facilita la contratación temporal que, si bien ya existía con anterioridad, aún mantenía algunas rigideces establecidas en el anterior ordenamiento laboral.

Todo ello desemboca en un amplio crecimiento de dicha contratación, lo que generará una segmentación o dualización del mercado de trabajo. Efectivamente, hasta ese momento, se había fomentado la contratación indefinida y a tiempo completo, con un alto grado de protección jurídica para este tipo de trabajadores en comparación a la nueva tipología de trabajadores temporales, brotando, por tanto, un conjunto de desigualdades socio-laborales. El desarrollo sufrido en este lapso temporal por la nueva tipología contractual es tan elevado que a finales de 1989 la tasa española de contratos temporales es la mayor de los países que forman la OCDE, superando, a su vez, en el doble la media de la Comunidad Europea [Palacio, 1993, p. 34].

Por otra parte, al inicio de la década de los noventa el mercado de trabajo se enfrenta básicamente con dos problemas trascendentales. De un lado, elevadas tasas de desempleo de larga duración y, por otro, la alta desprotección de los empleados periféricos, lo que desatará un nuevo proceso de reforma. Las directrices seguidas en tal reforma se pueden entresacar del documento que el Gobierno dirige al Consejo Económico y Social (CES), en el que se destacan tres áreas donde la incidencia debería ser mayor:

- a. Supresión de algunas de las restricciones legales a las suspensiones temporales de contratos y a las reducciones de jornada derivadas de causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor.

- b. Apoyar la doble tendencia que registra la negociación colectiva en Europa en cuanto a la reducción de la duración anual y a la distribución flexible del tiempo de trabajo.

- c. Potenciar la contratación a tiempo parcial, argumentándose que en el resto de los países comunitarios se ha registrado una tasa de actividad más elevada, debido, en gran parte, a la utilización de este tipo de contrato, ya que constituye un instrumento que compatibiliza tanto las aspiraciones de los trabajadores como las necesidades de la empresa.

Este proceso de reforma llegará a su punto culmen con la Ley 10/1994, de 19 de mayo, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación en la que en el punto 2 c) de la exposición de motivos establece que: "*la presente norma tiene como finalidad: 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, al permitir, mediante el cómputo anual de la jornada, adaptar los sistemas de organización de trabajo de las empresas a las necesidades productivas, así como a las circunstancias personales o familiares del trabajador, valorando aquellas actividades que por su escasa duración deben considerarse marginales y no constitutivas de medio fundamental de vida*".

No obstante, el resultado obtenido con la misma no ha sido totalmente satisfactorio lo que ha desembocado en la necesidad de establecer una reforma posterior, que queda plasmada en el Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida. En el punto 2 de la exposición de motivos del mismo se establecen como objetivos específicos "*potenciar la contratación indefinida; favorecer la inserción laboral y la formación teórico-*

práctica de los jóvenes; especificar y delimitar los supuestos de utilización de la contratación laboral, especialmente los contratos de obra o servicio o eventual por circunstancia de producción, y mejorar el actual marco de la protección social del trabajo a tiempo parcial, entre otros”.

Finalmente, todas estas aproximaciones han facilitado la elaboración de una nueva regulación del contrato a tiempo parcial, plasmada en 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, en la que se pretende potenciar un uso correcto de esta tipología contractual, así como ofrecer nuevas respuestas a las cada vez más diversificadas necesidades de carácter personal, familiar, formativas y profesionales de los trabajadores y, atender a las exigencias de adaptabilidad de las empresas.

3. LA FLEXIBILIDAD EN EL MERCADO LABORAL Y EN EL TRABAJO

A partir de mediados de los años 80, se pone de moda el término flexibilidad en el ámbito de las relaciones laborales, quedando tal circunstancia evidenciada en la multitud de artículos y publicaciones que continuamente surgen sobre el tema.

Al margen de que este instrumento de mejora del entorno laboral sea considerado positivo o negativo por los interlocutores sociales, el problema fundamental que encontramos al introducirnos en el tema fue la heterogeneidad de concepciones e interpretaciones que sobre el mismo se realizan. En este sentido, Pollert [1994, p.16] recoge varias tendencias estableciendo que *"para algunos, ello implica un profundo cambio en el proceso de trabajo, en favor del trabajador flexible y en el mercado de trabajo... para otros, es el resultado de una nueva política de mano de obra encaminada al establecimiento de una mano de obra central... y otra periférica..., finalmente, hay quienes piensan que la flexibilidad forma parte de la opción representada por la nueva ruptura industrial"*. Junto a esta dificultad, encontramos el inconveniente de que la instrumentalización de la flexibilidad puede hacerse a través de elementos

muy diversos³ y en contextos económicos, jurídicos e institucionales muy amplios.

Todo lo anterior, nos obliga a acotar dicho concepto a la vez que a detallar las distintas formas de flexibilidad instrumentadas a lo largo de estos años.

3.1. CONCEPTO DE FLEXIBILIDAD

Con respecto al mismo, lo primero que se podría destacar es que pocos autores establecen una definición concreta de flexibilidad, de manera que más que obtener una abstracción del concepto, la línea seguida ha sido su conceptualización a través del desarrollo de las diferentes formas de flexibilidad. Esto puede ser debido a los problemas que se han venido planteando y que dificultan su concreción.

Varios autores se han aproximado al tema en este mismo sentido. Así, Pollert [1994, p.45] afirma que *"el concepto de flexibilidad es sumamente amorfo"*, o bien, como indica Finkel [1995, p. 418] *"en general se trata de un concepto poco preciso que frecuentemente se utiliza bien para explicar realidades muy diferentes, bien para describir problemáticas que por sí solas constituyen amplias áreas de estudio"*, incluso Berrocal [1986, p.1282] asume que es un *"concepto amplio y ambiguo que engloba una pluralidad de significados relativos tanto a la esfera de la producción como a la del mercado de trabajo, pasando por la esfera reguladora de ambos, es decir, el Estado"*.

³ Se puede incidir en todos los elementos que forman parte de las relaciones laborales: sistema de contrataciones y despidos, costes laborales, tiempo de trabajo, organización de la producción, etc., siendo todos ellos formas diferentes de flexibilidad.

Este último autor llega a la conclusión de que el concepto de flexibilidad no es una categoría científica sino más bien un instrumento operativo.

No obstante, en el informe Dahrendorf de la OCDE [1987b, p. 9] se establece que la flexibilidad puede ser comprendida como la capacidad de los sistemas, de las organizaciones y de los individuos para adaptarse al cambio mediante el establecimiento de nuevas estructuras o nuevas formas de comportamiento. Esta adaptación se traduce no solamente en ajustes (flexibilidad defensiva), sino también en estrategias anticipativas como la creación de productos y la explotación de nuevos mercados o la formación previsional de la mano de obra (flexibilidad ofensiva).

3.2. DIFERENTES MODALIDADES DE FLEXIBILIDAD

A lo largo de estos últimos años se han ido realizando clasificaciones variadas en torno a la flexibilidad y en las que se han modificado, en mayor o menor cuantía, los elementos de las relaciones laborales sobre los que se pueden incidir.

A continuación vamos a destacar una serie de clasificaciones establecidas por varias instituciones internacionales y autores muy versados en el tema. En este sentido, destacaremos el estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) [1987], el informe técnico de la OCDE [1986], el llevado a cabo por un grupo de expertos presidido por Ralf Dahrendorf [1986], el efectuado por Robert Boyer [1986] y el desarrollado por J. Atkinson [1986], que posteriormente completaremos con alguna tendencia más reciente.

En primer lugar, detallaremos aquellas taxonomías referentes sólo al *ámbito interno de la empresa*, y desde esta perspectiva se podrían resaltar los análisis de Boyer [1986] y Atkinson [1986].

En relación al primero de los autores mencionados, podemos destacar el análisis que realiza en siete países europeos (Francia, Reino Unido, Irlanda, Bélgica, España, Italia y la, entonces, República Federal de Alemania) durante el período comprendido entre 1973 y 1985, llegando a una conclusión inicial en cuanto a que la diversidad de formas de flexibilidad que se llevan a cabo en los mismos están condicionadas por las peculiaridades de cada nación. A su vez, ofrece cinco definiciones del concepto analizado, que se corresponden con los componentes de la relación salarial [1986, pp. 278-282]:

1. El grado de adaptabilidad de la organización productiva.
2. La aptitud de los trabajadores para cambiar de puesto de trabajo.
3. Las restricciones jurídicas al despido y al contrato laboral.
4. La sensibilidad de los salarios a la situación económica del mercado de trabajo o de la empresa.
5. La posibilidad de liberación por parte de las empresas de los costes fiscales y sociales.

Completa su análisis a través de una segunda clasificación, distinguiendo entre lo que denomina flexibilidad defensiva y flexibilidad anticipativa. La primera alude a la utilización de la reducción salarial y los beneficios sociales como medio para mejorar la situación de la empresa, en cuanto a la competencia en los productos corrientes, y la segunda va dirigida a mejorar la calidad de los productos y la cualificación de la mano de obra para lograr una mejor adaptación a los avances tecnológicos.

Por otra parte, en el trabajo de Atkinson [1986, pp.5-24] se establece una distinción inicial entre lo que denomina aspectos estáticos y aspectos dinámicos de la flexibilidad, según se traten de cambios que incrementen la capacidad de respuesta, de forma permanente, ante cualquier alteración, o bien sólo sean arreglos puntuales ante una presión determinada. En una segunda clasificación, describe cuatro posibilidades de flexibilidad a desarrollar en el ámbito interno de la empresa:

- a. Flexibilidad numérica, relacionada con la capacidad del empresario para ajustar la mano de obra a la cantidad de trabajo a realizar. Respecto a esta figura, también va a destacar el hecho de que, en algunos países europeos, durante el período analizado, se facilita la utilización de la misma mediante la potenciación del contrato temporal y/o a tiempo parcial.
- b. Flexibilidad funcional, está en relación con la extensión de la capacidad de los trabajadores para adaptarse a las posibles variaciones en el contenido de sus tareas debido, entre otros factores, a los cada vez más rápidos y mayores cambios tecnológicos.
- c. Distanciamiento (subcontratación), es una alternativa a la flexibilidad en la que se contrata a una persona ajena u organización para hacer frente al incremento momentáneo de una necesidad a cubrir por la empresa (variaciones de la demanda), sin que por ello haya de aumentarse definitivamente la plantilla.

- d. Flexibilidad de pago, en la que se pretende adecuar la retribución a las capacidades de adaptación (flexibilidad funcional) y rendimiento de los asalariados.

Como puede observarse, ambos autores sólo hacen mención a aquellos componentes laborales con proyección interna, no considerándose el entorno de la empresa en estos estudios iniciales.

Para establecer una concreción sobre la misma en este ámbito reducido se podría añadir la opinión que Rodríguez-Piñero [1993, p.2] tiene sobre el tema, determinando que *"la flexibilidad hace referencia, pues, a un margen de disponibilidad y de decisión, y por ello a los mecanismos o instrumentos que tiene a su disposición el empresario para enfrentarse con las variaciones cualitativas y cuantitativas de la demanda, para reducir el efecto de estas fluctuaciones sobre su estructura de costes"*.

En segundo lugar y ampliando el campo de estudio, las tipologías que se detallan a continuación viene referidas al *ámbito global*, esto es, a los ámbitos externo e interno de la empresa.

Comenzando por los primeros estudios, debemos destacar el informe realizado por un grupo de expertos dirigidos por el profesor Ralf Dahrendrof y publicado el 28 de mayo de 1986, en el que define los componentes de la flexibilidad en el mercado de trabajo a través de su descomposición en seis categorías, y en el que se observa una referencia explícita al mercado de trabajo:

- a. Costes de mano de obra (nivel general de salarios, diferencias salariales y costes no salariales de la mano de obra).
- b. Condiciones de empleo (protección del empleo y diversidad de tipología de contratos de trabajo).
- c. Métodos y prácticas laborales (gestión y organización del trabajo).
- d. Normas sobre el mercado de trabajo.
- e. Movilidad externa e interna.
- f. Enseñanza y formación.

Por otra parte, en el Informe técnico de la OCDE [1986], revisado por el Comité de la Mano de Obra y de los Asuntos Sociales, se establece una clasificación más exhaustiva, que nos puede dar una idea aproximada de la amplitud del tema que analizamos:

- 1. Flexibilidad del trabajo en los mercados exteriores a la empresa:
 - 1.1. Flexibilidad de los costes laborales.
 - 1.2. Movilidad de la mano de obra:
 - 1.2.1. Movilidad de empleo; que implica un cambio de empleador.
 - 1.2.2. Movilidad geográfica, dentro y fuera de las fronteras nacionales.
 - 1.2.3. Movilidad profesional u ocupacional.

2.- Flexibilidad laboral a nivel de empresa.

- 2.1. Flexibilidad numérica: Constituye una estrategia orientada al mercado de trabajo externo. Las empresas modifican sus gamas de productos o las funciones de producción despidiendo a los trabajadores descualificados y contratando a aquellos que posean las competencias necesarias.
- 2.2. Flexibilidad funcional: Orientada hacia el mercado interno. La mano de obra es tratada de manera más homogénea y las modificaciones de las cualificaciones requeridas se obtienen por el reciclaje del personal, la redefinición de las tareas y la reconversión de los trabajadores.

Con posterioridad, un estudio de la OIT establece las formas más características de búsqueda de la flexibilidad en torno a los siguientes cinco factores [OIT, 1988, pp. 17-57]:

El coste del trabajo: A finales de 1984 se considera que el aumento constante del desempleo es debido a la excesiva carga de los costes salariales y no salariales. Por ello, se intentará reducirlos mediante la flexibilidad en la asignación de las remuneraciones, estableciéndose distintos mecanismos como, por ejemplo, su imputación en función del rendimiento individual o colectivo.

Un empleo más precario. Se reivindica revisar la legislación para permitir un aumento de la gama de contrataciones, adoptándose formas tales como la diversificación de los tipos de empleo y la estimulación de la jubilación anticipada.

El *tiempo de trabajo*. Se traduce la flexibilización en políticas de reducción y ordenación del tiempo de trabajo y disminución de la edad de jubilación.

La *organización del trabajo, la polivalencia y la movilidad*; dimensión que está relacionada con las nuevas exigencias en el trabajo debido a la incorporación de nuevas tecnologías.

La *formación, cualificación y motivación*. Para obtener la polivalencia de un trabajador es necesario un nivel elevado de formación. La organización del trabajo cambia de estilo, centrándose en la movilidad interna de la plantilla y en una mayor participación del trabajador en las decisiones de la empresa, para lo cual necesitará de una cualificación adecuada a las necesidades exigidas por la empresa.

Como se puede observar en los puntos anteriores, existe ya un reflejo del interés creciente por el mercado de trabajo, tratando de eliminar sus posibles rigideces, para intentar paliar, de esta manera, el problema del paro que por esta época empieza a ser crucial.

Actualmente la situación del desempleo, como ya se ha analizado, es bastante problemática en toda Europa. Para poder paliar tal situación, se establece en el Libro Blanco [Comisión Europea, 1994, p. 18] la necesidad de una doble flexibilidad del mercado de trabajo, *externa* e *interna*. La mejora de la flexibilidad externa supone actuar para que las personas sin empleo puedan responder a las necesidades de las empresas, para lo cual se necesitará inicialmente incrementar la movilidad geográfica, así como el acceso a una formación permanente. Por otra parte, la flexibilidad interna se conseguirá

mediante una gestión óptima de los recursos humanos en las empresas, siendo necesario mejorar la polivalencia profesional, la organización integrada del trabajo, la flexibilidad de los tiempos de trabajo (desarrollo del empleo a tiempo parcial y a tiempo compartido), y las fórmulas de incentivos salariales.

La Dirección General de Empleo, Relaciones Industriales y Asuntos Sociales de la Comunidad Europea [1995, pp. 2-3], puntualiza que si las empresas basan su flexibilidad en el ámbito externo para estar protegidas temporalmente de los riesgos cíclicos, pueden minar la motivación de sus trabajadores y generar una alta rotación de los mismos. Sin embargo, si la base es la flexibilidad interna, estos equipos flexibles pueden trabajar de manera más eficaz a corto plazo y contribuir a aumentar la adaptabilidad de la empresa a medio y largo plazo.

Con el objeto de actualizar y distinguir los posibles cambios sufridos en estos últimos años, vamos a comentar un informe realizado para la Asociación Europea de Dirección del Personal (AEDP) por Hutchinson y Brewster, publicado en junio de 1995 basándose en un total de 14 países europeos y 32 estudios de empresas industriales y de servicios, tanto del sector público como del sector privado. El inicio de la investigación es precisamente la descripción de las diversas prácticas de trabajo flexible más utilizadas en los países miembros de la Asociación⁴, obteniéndose una clasificación final que detallamos a continuación [pp. 25-26]:

⁴ Los países miembros de la AEDP son los 18 siguientes: Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Dinamarca, España, Finlandia, Grecia, Países Bajos, Hungría, Irlanda, Italia, Noruega, Portugal, Reino Unido, Suecia, Suiza y Turquía.

1. Jornada laboral flexible y flexibilidad contractual.

1.1. Flexibilidad relacionada con la cantidad y la distribución de las horas trabajadas:

1.1.1. El trabajo a tiempo parcial.

1.1.2. El trabajo compartido.

1.1.3. El horario flexible (flexitime).

1.1.4. El cómputo anual de horas trabajadas.

1.1.5. La jornada diaria flexible.

1.1.6. El trabajo por trimestres.

1.1.7. Las horas extras.

1.1.8. El trabajo por turnos y otros.

1.2. La flexibilidad contractual:

1.2.1. Trabajo no permanente (temporal, ocasional, de duración determinada).

1.2.2. Subcontratación.

1.3. Flexibilidad de duración de la vida laboral:

1.3.1. Programas de jubilación anticipada.

1.3.2. Programas de suspensión de la carrera (períodos de excedencia).

1.4. Flexibilidad relacionada con el centro de trabajo.

2. Flexibilidad en el contenido del trabajo a realizar o del puesto a desempeñar.

3. Flexibilidad económica o salarial.

Como se puede observar, existe una gama muy extensa a través de la cuál se podrían adaptar las necesidades de la empresa a las de los trabajado-

res y ambas a la incertidumbre que existe en el mercado. En esta última clasificación es importante destacar el papel preponderante que detenta la flexibilidad del tiempo de trabajo, debido, en parte, a la relajación que ha existido en la normativa laboral de algunos países favoreciéndose de esta manera la eliminación de rigideces tradicionales.

4. LA FLEXIBILIDAD DEL TIEMPO DE TRABAJO

Ante la imposibilidad de un análisis global de la flexibilidad en todas sus formas debido a la extensión del tema, la investigación únicamente se va a centrar en una de sus expresiones: la flexibilidad del tiempo de trabajo.

La decisión tomada con respecto a la orientación del estudio viene apoyada por la preocupación que, desde un primer momento, ha suscitado el elemento tiempo de trabajo⁵ en las relaciones laborales, ya sea en su aspecto cuantitativo, esto es, la duración del tiempo de trabajo o bien en su aspecto cualitativo, es decir, la distribución del tiempo de trabajo. A ello unimos la promoción que está sufriendo tal concepto motivado, en parte, por la eliminación de trabas legislativas en varios países europeos, por lo que las consecuencias de la misma no han sido objeto todavía de evaluación a través de datos comparables. Incluso en el estudio general realizado para la AEDP, se afirma que los tipos más corrientes de flexibilidad encontrados en sus investigaciones han sido precisamente los relacionados con la distribución del

⁵ Es necesario realizar una aclaración con respecto a este concepto. En principio va a ser complejo realizar una comparación internacional del mismo debido a que existen seis formas distintas de definirlo [Plasman, 1996, pp.129-133], esto es, tiempo de trabajo convencional, tiempo de trabajo legal, tiempo de trabajo efectivo, tiempo de trabajo ordinario, tiempo de trabajo ofrecido y tiempo de trabajo contractual, teniendo cada uno de ellos diferentes puntualizaciones y componentes. La investigación se va a basar en el concepto de tiempo de trabajo ordinario que es el que viene reflejado en las Encuestas de Población Activa (EPA), así como en el tiempo de trabajo contractual que es introducido a fin de tener en cuenta la jornada parcial en el cálculo del tiempo de trabajo en los sectores de servicios.

tiempo de trabajo y, sobretodo, con la jornada a tiempo parcial [Hutchinson y Brewster, 1995, p.25]. Partiendo de esta idea, se van a analizar los componentes del tiempo de trabajo, comenzando por su aspecto cuantitativo.

Inicialmente la implantación de este tipo de flexibilidad se realiza mediante la reducción del tiempo de trabajo, ya que se parte de la consideración de que existe una relación directa y positiva entre disminución del tiempo de trabajo y empleo. En esta línea se manifiesta el profesor Fina [1991, p. 59], afirmando que la duración del trabajo constituye una de las dimensiones principales de la flexibilidad del empleo ya que en función de que se realicen más o menos horas por parte de los asalariados se necesitará, respectivamente, la contratación de un menor o mayor número de trabajadores.

Sin embargo, este punto ha sido uno de los más conflictivos que sobre el tema ha surgido, no existiendo unanimidad⁶ en la opinión sobre la evidencia de la relación anterior. Así, por ejemplo, Durán [1980, pp. 49-50] establece que para que se genere empleo se tienen que dar otros factores complementarios como la multiplicación de rentas y la aceleración de inversiones.

Si bien la duración es un elemento importante, la distribución del tiempo de trabajo es fundamental en cuanto a la flexibilidad del mercado de trabajo debido a que el avance de las nuevas tecnologías exige una adaptación en los horarios a las necesidades de las empresas y a las tasas de utilización de los bienes de equipo [Durán, Montoya y Sala, 1987, pp. 149-150]. Así, en la década de los 90, cuando se analiza la problemática del tiempo de trabajo,

⁶ Los análisis sobre este aspecto son muy amplios y diversos destacando a Sarfati y Kobrin [1992] que recogen los efectos obtenidos mediante la reducción del tiempo de trabajo en varios países, poniéndose de relieve la multitud de opiniones sobre los resultados de la misma.

usualmente se hace referencia al proceso de reducción y reordenación del tiempo de trabajo, dejando la tendencia única de reducción de la jornada de trabajo, establecida durante las dos décadas anteriores. Esta línea de actuación ha sido la que se ha seguido en la reforma laboral, quedando reflejada en la exposición de motivos de la Ley 10/1994, de 19 de mayo, en la que existe un cambio de tendencia, pasando desde la reducción de la jornada de trabajo a la utilización más flexible del tiempo de trabajo y a nuevas fórmulas flexibles de contratación, para un reparto homogéneo del volumen de empleo. Todo ello se va a ver reforzado mediante el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva, firmado el 28 de abril de 1997, en el que se establece la posibilidad de reducir el uso de horas extraordinarias con el fin de que no se perjudique la creación de empleo y el establecimiento de una distribución irregular o no de la jornada efectiva de trabajo.

A nivel internacional, el tiempo de trabajo está en una fase de replanteamiento radical lo que ha quedado reflejado en un reciente Dictamen del Comité Económico y Social de las Comunidades Europeas (24-25 de octubre de 1995), sobre el tiempo de trabajo en el que se aborda el tema desde las siguientes perspectivas:

- La reorganización y la ampliación del tiempo operativo en el proceso de producción y del horario de apertura de los servicios, y la consiguiente flexibilización de la organización del tiempo de trabajo impulsada por los empresarios a fin de mejorar la productividad, la competitividad y el servicio que se ofrece a los consumidores.
- La reducción del tiempo de trabajo individual a fin de alcanzar una mayor calidad de vida.

- Las posibles consecuencias que la reducción y la reorganización del tiempo de trabajo pueden tener en la creación y en la redistribución del empleo y, por consiguiente, en la reducción del desempleo, que constituye un objetivo primordial de la Unión Europea.

En los últimos estudios realizados sobre el tema no se establece tal distinción, incorporándose automáticamente de manera conjunta ambos elementos. Así, por ejemplo Taddei [1998] efectúa una síntesis de cinco estudios nacionales llevados a cabo en Alemania, Francia, Bélgica, Países Bajos y Suecia, en los que se analizan los efectos de la reducción y reorganización del tiempo de trabajo en el empleo, la productividad y las condiciones de vida y del trabajo.

4.1. MÉTODOS MÁS USUALES PARA LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

A continuación se detallarán los métodos más usuales de reducción del tiempo de trabajo, porque todos ellos no tienen el mismo potencial para generar empleo.

En una primera etapa, que comienza en el primer cuarto del siglo XIX e impulsado por el industrial inglés Robert Owen, se inicia la disminución del tiempo de trabajo a través de la reducción de la jornada laboral. Desde ese momento y hasta épocas recientes, la utilización del mismo se ha generalizado en la mayor parte de los países industrializados, siendo especialmente intenso a partir del principio del siglo XX. Dicha afirmación viene ilustrada en la tabla 1.3, donde se observa la tendencia seguida en algunos de los países de la OCDE durante las últimas décadas.

TABLA 1.3. EVOLUCIÓN DE LA DURACIÓN DEL TRABAJO EN DIVERSOS PAÍSES DE LA OCDE (1960-1985)
(PORCENTAJES MEDIOS DE VARIACIÓN ANUAL)

	1960-70	1970-73	1973-75	1975-79	1979-82	1982-85
Canadá	-0.8	-0.5	-0.8	-0.6	-1.0	0.2
Finlandia	-0.4	-1.1	-0.8	-0.3	-1.0	-0.7
Francia	-0.5	-1.0	-1.4	-0.5	-2.0	-0.6
Alemania F.	-0.9	-1.5	-1.9	-0.5	-0.6	-0.6
Japón	-0.8	-1.8	-3.0	0.6	-0.3	0.1
Italia	-0.6	-2.2	-1.6	0.1	-0.3	-0.8
Países Bajos	-1.4	-2.0	-2.8	-1.4	0.6	-1.2
Noruega	-1.1	-2.4	-0.6	-1.7	-0.4	-0.3
Suecia	-0.9	-1.7	-1.3	-1.1	-0.2	0.3
Reino Unido	-0.1	-0.3	-1.1	-0.9	-1.6	0.0
Estados Unidos	-0.5	-0.2	-1.2	-0.1	-0.8	-0.8

Fuente: OCDE, *Perspectivas del empleo*, diversas ediciones. (los valores medios correspondientes a grupos de países se han calculado como medias simples sin ponderar). Tomado de Fina [1991, p.67].

Como puede observarse, la mayoría de los países experimentan una reducción continuada del tiempo de trabajo⁷.

A partir del año 1985, y bajo una perspectiva europea, hay que destacar que, aún siendo bastante difícil estimar las consecuencias de la reducción de la jornada sobre el empleo, es un hecho que en la Unión Europea se ha dado

⁷ El concepto de tiempo de trabajo reflejado es el de tiempo de trabajo ordinario. Si se analiza el tiempo de trabajo efectivo (suma de todas las horas trabajadas y remuneradas en la empresa y divididas por el número de trabajadores en nómina), su evolución difiere, es decir, cuando la actividad económica se intensifica, el tiempo de trabajo efectivo se incrementa debido al aumento del número de horas extraordinarias (en una recesión se da el efecto contrario) [Plasman, 1996, p.136].

una tendencia general de disminución de la misma a largo plazo, lo que ha contribuido a incrementar o mantener el número de personas ocupadas.

Así, en el período comprendido entre 1985 y 1990, el número de horas semanales descendió de 40 a 39 y, en los cuatro años siguientes, aunque continúa dicha orientación, la tasa de reducción es netamente inferior a la de la etapa precedente. En la mayoría de los países, la disminución **producida** se ha limitado a los sectores no manufactureros en los que se ha dado un gran desarrollo del trabajo a tiempo parcial. No obstante, esta evolución se realiza muy lentamente ya que hace mucho tiempo que se está en torno a la norma de 40 horas con respecto al objetivo establecido en 1976 en la Confederación Europea de Sindicatos de reducir la jornada semanal a 35 horas [Boulin, 1996, p. 43]

En un comienzo, las formas principales de influir en la ordenación de la jornada laboral en el ámbito europeo han consistido en limitar el número normal de horas trabajadas y de horas extraordinarias. En España, este proceso de reducción del tiempo dedicado al trabajo también es una realidad, llegándose a una primera regulación normativa sobre el tema con el Real Decreto de 3 de abril de 1919, por el que se designa la jornada máxima diaria de ocho horas. A partir de este momento, la legislación relativa a la disminución del tiempo de trabajo es abundante⁸, aunque realmente este proceso se acelera a partir de la firma del Acuerdo Marco Interconfederal el 5 de enero de 1980, con el que se pretende obtener una reducción de cien horas anuales de trabajo en un período de dos años. Actualmente la jornada de trabajo se encuentra reglada por el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada

⁸ Para obtener una mayor información sobre la evolución jurídica de la jornada laboral, puede consultarse a González de Lena Álvarez [1992, pp. 80-87].

de trabajo, jornadas especiales y descansos, por el que se establece una jornada máxima legal de cuarenta horas semanales y un mínimo de treinta días de vacaciones.

Sin embargo, la reducción de la jornada no es el único método que se puede implantar para poder disminuir el tiempo de trabajo, existen otras alternativas viables a nivel de empresa. En un estudio realizado por la Secretaría de la OCDE sobre los ajustes de la jornada de trabajo [1987, p. 345], se establecen distintos procedimientos de reducción del tiempo:

1. Reducción en las horas semanales. Se obtiene con disminuciones en la jornada semanal estándar, aumento del trabajo a tiempo parcial, trabajo en jornada reducida y reducción de las horas extraordinarias.
2. Reducción en las semanas trabajadas por año a través de un incremento en los permisos retribuidos y no retribuidos (independientemente del objetivo por el que se concedan, ya sea formación externa a la empresa, aumento del tiempo de ocio, etc.) unidos a un mayor tiempo dedicado a las vacaciones.

Existe constancia de que ya en abril de 1982, en el 4º Congreso Estatutario de la Confederación Europea de Sindicatos celebrado en La Haya, se habían establecido una lista de diversos medios con los que obtener la reducción del tiempo de trabajo, siendo los mismos muy similares a los ya señalados con anterioridad [Köpke, 1992, p. 184] y entre los que destacan la reducción de la jornada laboral a 35 horas, ampliar las vacaciones a seis semanas, reducir las horas extraordinarias y compensar las mismas por tiempo libre.

En los últimos años, los análisis sobre la disminución del tiempo de trabajo han surgido con una especial intensidad debido al problema de las elevadas tasas de desempleo existentes a nivel internacional. En este sentido, el Consejo Europeo de Essen de diciembre de 1994, en su plan de acción a medio plazo para el crecimiento sostenible y la creación de empleo, estableció varias formas de reducción de la jornada laboral:

- Mediante la disminución de la jornada laboral normal de los trabajadores a tiempo completo.
- A través del reparto del trabajo.
- Sustituyendo trabajo a tiempo completo por trabajo a tiempo parcial.
- Mediante la limitación de las horas extraordinarias.
- Recurriendo al trabajo en jornada reducida durante períodos de contracción de la demanda.
- Introduciendo interrupciones de la carrera profesional y otras formas especiales de permisos.

Abordando el mismo tema, el Parlamento Europeo en un Informe emitido en mayo de 1995, especifica cinco métodos para fomentar la reducción del tiempo de trabajo durante toda la vida activa, por años o por semanas; jubilación gradual, trabajo a tiempo parcial voluntario, reducción de las horas extraordinarias, reducción de la duración máxima de la semana laboral y la dedicación de tiempo de trabajo a la enseñanza y la formación.

Esta proliferación de metodologías viene motivada, en parte, por la necesidad de conseguir un amplio abanico de objetivos, que han sufrido variaciones ante las diversas circunstancias que han ido confluyendo a lo largo de este siglo. Así, se establecen objetivos que van desde la protección de la salud del trabajador, pasando por una adaptación a las necesidades de la empresa y a las del asalariado, hasta llegar a una política de reparto del trabajo.

4.2. PRINCIPALES RAZONES PARA LA DISMINUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

En principio, y después de comentar las diversas formas de reducción del tiempo de trabajo, pensamos que las causas fundamentales por las que esta herramienta de flexibilidad ha sido utilizada a lo largo del tiempo, se han ido modificando en función de los diversos objetivos considerados como prioritarios en el mercado de trabajo. Así, tales causas podrían resumirse en las que se detallan a continuación:

A. Causas Objetivas o intra proceso productivo:

1. Protección a la salud del trabajador y mejora de la calidad de vida.
2. Adaptación a las necesidades de producción de la empresa.

B. Causas extra proceso productivo o políticas de empleo (política de reparto de trabajo) dirigidas a determinados estamentos de la sociedad con problemas laborales bastante arraigados. Estos van a ser básicamente los jóvenes hasta 25 años, parados de larga duración con más de un año de desempleo y mayores de 45 años. Para conseguir esta

distribución del trabajo se utilizan una serie de instrumentos como son las prejubilaciones, el contrato de relevo, el contrato a tiempo parcial, etc.

4.2.A.1. Protección a la salud del trabajador y mejora de la calidad de vida

Es cierto que actualmente la reducción del tiempo de trabajo es utilizada, en su mayor parte, para mejorar los niveles de empleo. No obstante, este objetivo no ha sido siempre el impulsor de tal opción ya que las regulaciones iniciales de disminución de la jornada de trabajo iban dirigidas claramente a mejorar y proteger la salud del trabajador. Esto es, hasta la 2ª Guerra Mundial la reducción del tiempo de trabajo era un fin en sí mismo ya que los horarios eran muy elevados y las condiciones bajo las que se realizaban eran ínfimas, por lo que suponían un foco importante de enfermedades. En la mayoría de los países⁹ este proceso ha sido similar, iniciándose con la legislación de la jornada y el trabajo nocturno de niños y mujeres y finalizando con la limitación de la jornada para los hombres adultos.

Todo este proceso culmina con el primer convenio de la OIT, que se refiere a la jornada de 8 horas y 48 horas semanales.

⁹ En España, los primeros exponentes normativos de regulación del tiempo de trabajo como contribución a la salud datan de principios de siglo y son reflejo de los conflictos planteados por la falta de descanso y las jornadas de trabajo excesivamente largas. Estas primeras regulaciones no se ven modificadas hasta 1980 con la implantación del Estatuto de los Trabajadores, quedando definitivamente reglamentadas las limitaciones de la jornada mediante el Capítulo II del Real Decreto 2001/1983 de 28 de julio, sobre Regulación de la Jornada de Trabajo, Jornadas Especiales y Descansos. Para obtener más información sobre el tema puede consultarse, entre otros, a Ruiz Elúa [1995, pp. 75-76] o a Martínez Fenoll [1996, pp. 29-45].

No obstante, hoy día es difícil mantener esta argumentación con jornadas que oscilan entre las 40 y las 35 horas¹⁰ semanales. Aun así, White [1987, pp. 36-38] argumenta que, en general, el trabajador abusa de las horas extraordinarias alargando su jornada y, por tanto, exponiéndose a un mayor número de accidentes por el cansancio acumulado a lo largo del día.

En realidad, actualmente los problemas laborales están generados por los innumerables cambios organizativos que obligan al trabajador a adaptarse a nuevas condiciones laborales en períodos de tiempo relativamente cortos, llegándose a elevados niveles de presión sobre el mismo. Por tanto, acortar la jornada laboral en esta situación podría disminuir el nivel de estrés laboral. Por otra parte, se hace necesario vigilar la actuación del empresario ya que es fácil que exija un mayor rendimiento durante el tiempo trabajado, al objeto de paliar la disminución de la jornada eliminándose, por tanto, el efecto de contribución a la salud del trabajador.

4.2.A.2. Adaptación a las necesidades de producción de la empresa

En los últimos años se han desarrollado una serie de acontecimientos en los mercados internacionales, tales como la globalización de los mercados, innovaciones en el ámbito tecnológico cada vez más rápidas y niveles de competencia elevados, que han modificado profundamente la organización de la producción. Todo ello va a generar una nueva filosofía de la producción, en el sentido de cumplir objetivos tales como defectos cero, existencias cero o producción just in time para así poder mantener el nivel de competitividad en

¹⁰ En Alemania Occidental, desde el día 1 de octubre de 1995, entra en vigor en las industrias del metal la semana laboral de 35 horas semanales sin pérdida de salario. El resto de los sectores han seguido este ejemplo aunque el tiempo de trabajo semanal ascendía, a mediados de 1995, a 37,4 horas [Rosdúcher y Seifert, 1996, p. 58].

el mercado. La consecución de dichos objetivos pasa, por tanto, por la adopción de nuevos horarios de trabajo y la adaptación de la mano de obra a las nuevas necesidades emergentes.

Por otra parte, es necesario destacar el auge que en las últimas décadas está experimentando el sector servicios, lo que ha generado nuevas exigencias en relación a la demanda de ampliación de los horarios de atención al público.

En definitiva, son todas estas condiciones unidas a la necesidad habitual de adaptación de la empresa a las fluctuaciones de la demanda las que van a suponer la ampliación del tiempo total dedicado al trabajo.

En general, la empresa tendrá que hacer frente a situaciones de aumento o disminución de la demanda o bien responder a acciones agresivas de las empresas competidoras. Para ello tendrá que adoptar medidas que le permitan adaptar el nivel de producción en períodos de tiempo muy cortos a las nuevas exigencias planteadas. Así, si la empresa se encuentra en una situación de *aumento de la demanda* podría recurrir a las horas extraordinarias o bien a trabajadores temporales. Sin embargo, ninguna de las anteriores son, en principio, soluciones rentables ya que la primera conlleva un incremento importante de los costes laborales y la segunda puede suponer el riesgo de poca productividad por parte de este tipo de trabajadores, debido a la menor implicación de los mismos con la empresa. Para esta situación, la alternativa establecida por Taddei [1992b, p. 123] será la contratación de equipos supletorios de trabajo¹¹, esto es, la reducción del tiempo de trabajo para todos

¹¹ En este sentido, Paoli [1992, pp.133-142] realiza un amplio análisis de las diversas combinaciones posibles de los equipos de trabajo y del tipo de trabajadores que deben constituirlos para que los mismos sean rentables a la empresa.

los trabajadores de la empresa incrementando el número de equipos y, por tanto, aumentando el tiempo de utilización de los equipamientos. De esta forma se conseguiría un aumento de la producción por el mayor grado de utilización de la maquinaria y por el incremento de productividad por parte de los asalariados, derivado del menor número de horas dedicadas al trabajo¹².

A través de diversas investigaciones llevadas a cabo en la Unión Europea, se ha observado que el tiempo de utilización de los equipos en la mayor parte de los países miembros está experimentando un incremento, con la excepción de España, Francia y el Reino Unido en los que la tendencia es a la baja [Comisión de las Comunidades Europeas, 1995, pp. 2-7]. Ello puede verse a través de la tabla siguiente.

¹² Dichas ganancias surgen del hecho de que todo trabajo está sometido a la ley de rendimientos marginales decrecientes, esto es, "siempre hay una combinación de factores que reporta la producción más favorable, por lo cual si alguno de ellos se emplea en mayor proporción, el incremento obtenido con cada una de las unidades adicionales, o sea, su productividad marginal es cada vez menor" [Castañeda, 1968, p. 251]. Así, cuando el tiempo de trabajo de un individuo se amplía, las últimas horas realizadas por el mismo tienen una productividad marginal inferior a las iniciales, por lo que la pérdida de productividad es inferior (en porcentaje) a la reducción del tiempo de trabajo. Tradicionalmente, se ha planteado que tales ganancias pueden repartirse entre la mejora del poder adquisitivo y la disminución de horarios de los trabajadores [Taddei, 1992b, p. 119]. Aunque las experiencias en este campo son limitadas, muestran que la productividad obtenida compensa parte de las horas inhábiles. Así, antes de 1973, el elevado nivel de crecimiento de la productividad en varios países de la OCDE estuvo acompañado de una importante disminución del tiempo de trabajo [OCDEb, 1994, p. 90].

TABLA 1.4. DURACIÓN SEMANAL DE UTILIZACIÓN DE LOS EQUIPOS Y DURACIÓN DEL TRABAJO EN LA INDUSTRIA EN EUROPA (1989 Y 1994)

	Duración semanal media de utilización de los equipos en 1989 (en % de respuesta)							Duración contractual media de la semana de trabajo (en horas)		
	<40	40-60	60-80	80-120	>120	No res- ponde	Media 1989	Media 1994	1989	1994
B	20	15	8	18	37	2	77	94	37	37
DK	27	32	23	14	4	0	53	60	38	37
GR	8	40	4	18	30	0	64	88	40	40
E	27	38	9	13	12	2	69	65	40	39
F	33	14	14	7	15	17	69	68	39	39
IRL	40	20	8	10	16	7	61	66	41	40
I	6	30	30	17	17	0	73	80	39	39
L	7	9	5	34	46	0	-	113	41	40
NL	5	53	5	12	25	0	74	81	39	39
P	12	54	8	8	18	0	54	72	44	41
UK	41	19	10	10	18	2	76	67	37	38
EUR	25	27	18	12	14	4	66	69	39	38

Fuente: Commission des Communautés Européennes. Economie Européenne, Supplément A, [1995, p. 4].

De la tabla 1.4 se puede concluir que el tiempo medio de utilización de los equipos, además de ir en incremento, es muy superior a la semana contractual por lo que es lógico que se estén desarrollando ampliamente a nivel europeo diversas formas de ordenación del tiempo de trabajo.

A su vez, las previsiones realizadas para los próximos años establecen que dicha evolución continuará en la misma dirección. Todo ello unido al hecho de que existe un porcentaje importante de trabajadores que desean disminuir el tiempo que dedican al trabajo¹³, se podrá comprender que es necesario utilizar diferentes fórmulas de organización de los horarios (trabajo a turnos, trabajo nocturno y de fin de semana) que permitan cubrir dichas ampliaciones.

¹³ Con posterioridad se argumentará con mayor profundidad tal afirmación.

TABLA 1.5. IMPORTANCIA DE LAS DIFERENTES FÓRMULAS DE ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (MEDIA DE RESPUESTAS, EN %)

	Trabajo por turnos	Trabajo de noche	Trabajo en sábado	Trabajo dominical	Horas extraordinarias
B	21	12	32	18	30
DK	12	13	34	27	44
D	13	7	24	10	34
GR	21	14	39	21	23
E	31	17	42	22	20
F	25	18	44	24	36
IRL	19	20	40	25	24
I	25	15	42	18	36
NL	11	12	31	20	41
P	22	21	41	20	33
UK	31	25	47	34	40
EUR	22	15	38	21	35
EUR 1989	20	14	38	17	-

Fuente: Commission des Communautés Européennes. Economie Européenne, Supplément A, [1995, p. 7].

Unido a lo anterior habría que añadir el hecho de que con un tiempo de trabajo en Europa Occidental bastante inferior al establecido en EEUU (1940,1 horas anuales) y Japón (2120,4 horas al año), las empresas europeas no pueden ser competitivas a nivel internacional. Para evitar este problema se hace necesario reducir los costes unitarios de producción. Así, si se aumentan las horas de funcionamiento de los equipos, las organizaciones con una elevada intensidad de capital pueden reducir los costes unitarios y amortizar los equipamientos más rápidamente y, por tanto, el riesgo de que una inversión importante se quede obsoleta en poco tiempo.

Por otra parte, si el problema al que se enfrenta la empresa es la *disminución de la demanda*, la solución también podría pasar por una disminución del tiempo de trabajo de los asalariados de tal forma que, aunque supusiera una reducción proporcional de las retribuciones, no tendrían que enfrentarse a una situación de desempleo.

No obstante, habría que añadir que las anteriores alternativas de reducción-reorganización del tiempo de trabajo únicamente podrán ser llevadas a cabo siempre que la actividad sea divisible, esto es, que un gran volumen de producción sea susceptible de dividirse en pequeñas tareas relativamente independientes que puedan ser realizadas por los distintos equipos de trabajo [White, 1987, pp. 43-46].

4.2.B. Causas extra proceso productivo o políticas de empleo

El término política de empleo hace referencia a un conjunto de medidas cuya finalidad principal se centra en ejercer una influencia sobre el mercado de trabajo, al objeto de ajustar la oferta y la demanda de trabajo.

Debido a que las características determinantes del mercado de trabajo han variado con el paso del tiempo, dicha política ha tenido que sufrir un proceso de adaptación a los mismos. Así, como señala Alarcón [1992, p. 24], hasta la mitad de la década de los 70 y centrándonos en el mercado español, se han dado una serie de factores entre los que destacamos la preferencia por el contrato indefinido, la jubilación voluntaria, la ausencia de regulación del trabajo a tiempo parcial que la han orientado a ser simplemente un instrumento de crecimiento económico. Sin embargo, en los últimos años todos estos

elementos han sufrido grandes alteraciones, llegándose definitivamente a la desaparición del principio de estabilidad en el empleo.

Dada esta situación, dicha política se ha visto obligada a estimular la creación de empleo en aquellos colectivos que, hoy por hoy, se encuentran más desfavorecidos, tales como mayores de 45 años, parados de larga duración y jóvenes que acceden por primera vez al mercado de trabajo.

Esta situación es similar en todos los países pertenecientes a la Unión Europea, por lo que en los últimos años se han ido desarrollando un volumen importante de políticas de empleo. Estas pueden verse de manera resumida en la tabla 1.6, entre las que se encuentra la reducción y reorganización del tiempo de trabajo dentro de la política dirigida a la utilización más eficiente del factor trabajo en el sistema productivo.

TABLA 1.6. POLÍTICAS DE EMPLEO EN EUROPA

POLÍTICAS	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	CONTENIDO DE LAS ACCIONES
1. Fomento de la inversión en formación profesional.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de los sistemas de educación y formación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Descentralización en los modelos públicos. • Programas destinados a bajar el abandono escolar y a garantizar un nivel mínimo de formación profesional inicial. • Expansión de la red privada de provisión de formación. • Institucionalización de agencias de intermediación y promoción. • Desarrollo de sistemas de control de calidad. • Desarrollo de sistemas de identificación de requerimientos profesionales. • Desarrollo de sistemas de reconocimiento de formación. • Promoción de relaciones entre formación y empleo. • Promoción de transferencias de innovaciones y "buenas prácticas".

Flexibilidad del tiempo de trabajo

POLÍTICAS	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	CONTENIDO DE LAS ACCIONES
	<ul style="list-style-type: none"> Mejora del nivel de cualificación de la población activa y promoción de la educación permanente. 	<ul style="list-style-type: none"> Programas públicos destinados a distintos colectivos. Mecanismos fiscales dirigidos a individuos. Mecanismos fiscales dirigidos a las empresas. Reconocimiento de la formación informal y de la experiencia profesional.
2. Utilización más eficiente del factor trabajo en el sistema productivo.	<ul style="list-style-type: none"> Regulación más flexible en el empleo de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Regulación destinada a facilitar la flexibilidad externa de la empresa: <ul style="list-style-type: none"> - despido individual - despido colectivo - contratación temporal - jubilación y prejubilación Regulación de restricciones a la organización flexible del tiempo laboral: <ul style="list-style-type: none"> - jornada y horarios - contratación tiempo parcial - jubilación parcial - permisos "a la carta" - permisos de formación - movilidad entre puestos o geográfica
	<ul style="list-style-type: none"> Mecanismos salariales. 	<ul style="list-style-type: none"> Regulación menos rígida de salarios mínimos Promoción de negociación colectiva adaptada a los ajustes sectoriales y a resultados Moderación salarial de funcionarios públicos
3. Reducción de los costes laborales no salariales o indirectos.	<ul style="list-style-type: none"> Reducción de cuotas obligatorias para promover el empleo Reducción de cuotas obligatorias para combatir el desempleo 	<ul style="list-style-type: none"> Reducciones generales de cuotas de seguridad social o impuestos sobre la utilización de trabajo Reducciones específicas para reducir el coste de ciertos puestos (de baja cualificación) Reducciones específicas destinadas a colectivos con menor probabilidad de colocación
4. Aumento de la eficacia de las políticas del mercado de trabajo.		
4.1. Políticas activas	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de sistemas de ajuste oferta-demanda Formación 	<ul style="list-style-type: none"> Mejora servicio público de colocación y eliminación monopolio Descentralización geográfica Atención especializada de orientación, asesoramiento y seguimiento laboral Mejora estadística de ofertas y demandas Ver apartado 1

Flexibilidad del tiempo de trabajo

POLÍTICAS	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	CONTENIDO DE LAS ACCIONES
4.2. Políticas pasivas	<ul style="list-style-type: none"> • Creación directa de empleos y apoyo a nuevas iniciativas • Ajustes en el sistema de prestaciones por desempleo • Sincronización de prestación por desempleo con el empleo 	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivos financieros y fiscales a las empresas • Incentivos al autoempleo • Apoyos a nuevas iniciativas locales de carácter privado <ul style="list-style-type: none"> - servicios de proximidad - servicios colectivos - servicios y actividades medioambientales - otras actividades • Programas de empleo público temporales para actividades colectivas o sociales • Aumento de restricciones en requisitos, cuantía y duración • Aumento de exigencias a perceptores • Ligazón con empleos de carácter público • Aplicación en forma de subvención a la contratación • Ligazón con autoempleo
5. Reforzamiento de medidas destinadas a colectivos particularmente afectados por el desempleo.	<ul style="list-style-type: none"> • En favor del desempleo de larga duración • En favor de los jóvenes • En favor de quienes superan una edad determinada • En favor de las mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> • Reinserción profesional <ul style="list-style-type: none"> - colocación prioritaria con subvención - creación de agencias especializadas • Programas específicos de formación • Inserción profesional: <ul style="list-style-type: none"> - garantía de formación profesional inicial - alternancia formación y empleo - creación de agencias de inserción • Potenciación de la formación profesional en el sistema escolar <ul style="list-style-type: none"> - mejora de currícula - robustecimiento de la etapa superior de educación secundaria • Establecimiento de puentes escuela-empresa: <ul style="list-style-type: none"> - desarrollo dualismo educativo - agencias de intermediación y asesoramiento a empresas y escuelas • Prejubilación subvencionada • Prejubilación parcial • Colocación preferente subvencionada • Formación de reciclaje • Colocación subvencionada: <ul style="list-style-type: none"> - formación específica - combinación de medidas

POLÍTICAS	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	CONTENIDO DE LAS ACCIONES
	<ul style="list-style-type: none">• Discapacitados• Colectivos de marginados	<ul style="list-style-type: none">• Combinación de medidas• Combinación de medidas

Fuente: Sáez Fernández, F. [1996, pp. 8-9].

4.3. LA REDUCCIÓN-REORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y LA CREACIÓN DE EMPLEO

Centrándonos en la flexibilidad del tiempo de trabajo, la reducción del tiempo de trabajo como método de política de empleo ha sido un elemento altamente debatido en todas las esferas. En un primer momento, como afirma Hart [1987, p. 17], los resultados conseguidos a través de este recurso son casi nulos debido a que los interlocutores sociales luchan por objetivos contrapuestos que hacen inoperantes las actuaciones llevadas a cabo. Sin embargo, durante la crisis de mitad de los años ochenta en la mayoría de los países de la OCDE el desempleo¹⁴ sufre una importante transformación pasando a ser de corta a larga duración. Esto significa que los problemas con los que se enfrenta el mercado de trabajo tienen ya un carácter estructural, para los que se necesitan soluciones que se adapten a esta nueva condición.

En general, existen bastantes dificultades para medir la incidencia que la reducción del tiempo de trabajo tiene sobre el empleo debido a: primero, que es complicado aislarlo de otros factores que influyen en el empleo; segundo, la información que se tiene sobre los posibles resultados de la disminución del tiempo de trabajo difiere de un país a otro; tercero, la mayor parte de las investigaciones llevadas a cabo en este campo están dirigidas a la obtención

¹⁴ Puede consultarse la obra de Alcaide, González y Flórez [1996, pp. 99-102] en la que se desarrollan los distintos tipos de desempleo.

de resultados a corto plazo, por lo que su posible evolución en un espacio temporal superior pueden desarrollarse en sentido contrario [OCDEb, 1994, p. 93].

Analizando los diferentes ordenamientos del trabajo y bajo la perspectiva de su posible influencia o potencial para generar empleo y/o reducir el desempleo, Hart [1987, pp. 110-115] comienza el análisis con la reducción de la semana normal de trabajo y las horas extraordinarias, concluyendo que ambas conllevan un aumento importante del coste laboral por lo que tanto empresarios como gobiernos no apuestan por las mismas, ya que finalmente pueden producir el efecto contrario, es decir, una reducción del empleo debido a la necesidad final de concesión de subvenciones públicas que pueden incrementar la presión inflacionista. Por otra parte, y en relación al incremento de las vacaciones o a la utilización del trabajo a turnos, ambos son ordenaciones que, por sí solas, no está suficientemente demostrado su capacidad de generar empleo, al igual que el uso del trabajo a tiempo reducido y los despidos temporales.

Sin embargo, teniendo en cuenta que el problema principal del resto de las ordenaciones es que conllevan incrementos importantes en los costes laborales, Hart [1987, p. 110-115] realiza una defensa de la flexibilización de los sistemas de jubilación y del trabajo a tiempo parcial, métodos con puntos esenciales íntimamente relacionados. En cuanto al tiempo parcial, dicho autor afirma que su uso generalizado puede generar sustanciales disminuciones del tiempo de trabajo sin que de ello resulten fuertes alzas de los costes de mano de obra. A su vez, estos contratados suelen ser más productivos que aquellos que están a tiempo completo por lo que los empresarios podrían plantearse sustituir el capital por mano de obra. No obstante, esta reducción del tiempo de

trabajo aporta un inconveniente, ya que de forma habitual las cuotas de la Seguridad Social son proporcionalmente más elevadas, siendo por tanto un problema que debe intentar solventarse de antemano, junto a la garantía de que el trabajador a tiempo parcial no va a sufrir ninguna reducción de sus derechos respecto al trabajador a tiempo completo.

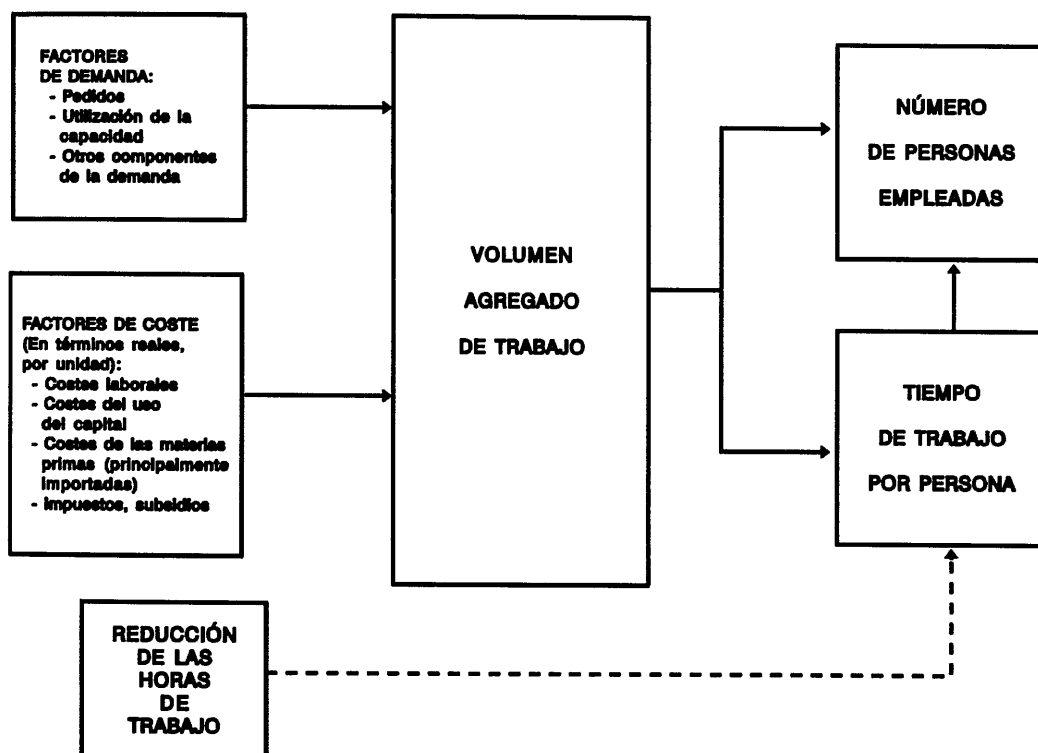
Al margen del avance realizado en relación a la eficacia de determinadas ordenaciones del trabajo, dicho investigador introduce asimismo las preocupaciones de gobiernos y empresarios en cuanto a la posibilidad de que se produzca un incremento en los costes laborales debido a la reducción del tiempo de trabajo. A pesar de ello, no realiza un análisis completo de las posibles relaciones existentes entre disminución del tiempo, nivel de producción, productividad horaria, precios de los productos, costes directos e indirectos de la mano de obra, etc. Enlaces todos ellos que, por otra parte, van a ser fundamentales para comprender la influencia dada entre la reducción del tiempo de trabajo y la creación de empleo o la salvaguarda del desempleo.

Tales relaciones han sido analizadas en una serie de estudios bastante completos, entre los que se pueden destacar los realizados por la OCDE [1987], Roth [1990], Taddei [1992b], Boulin [1993] y Cette [1996]. La literatura sobre el tema es muy prolífica, aunque normalmente basada en hechos específicos y a corto plazo, y no en un análisis genérico de todas las vinculaciones teóricas entre los elementos ya mencionados.

El análisis puede iniciarse viendo el volumen global de trabajo que habrá de repartirse entre los individuos que conforman la sociedad. Así, y siguiendo a Roth [1990, pp.1477-1479], se puede observar que este nivel (o demanda laboral efectiva o volumen agregado de trabajo como lo denomina el autor) se

suele calcular en unidades de tiempo, definiéndose como el producto del número de personas empleadas por el número de horas de trabajo per cápita. Podemos ver en el gráfico 1.3 todas las variables que influyen en este volumen final de trabajo a distribuir. Pero nuestro interés básico se va centrar sobretodo en la parte final del mismo a través de la determinación de la influencia resultante de una disminución del tiempo de trabajo en el empleo.

GRÁFICO 1.3. DETERMINANTES DEL NIVEL DE EMPLEO



Fuente: [Roth, 1990, p. 1479]

Así, si la reducción se establece en las horas trabajadas en la semana o en las semanas trabajadas al año, quiere decir que si la empresa necesita el mismo volumen de producción y los trabajadores obtienen un menor volumen

por esa disminución del tiempo, la empresa necesitará contratar a un número adicional de trabajadores aumentando, por tanto, el nivel de empleo. En definitiva, se está defendiendo la idea del reparto del trabajo como posible medio de creación de empleo.

En este caso, la reducción del tiempo de trabajo no desembocará en un aumento proporcional del empleo nada más que si el volumen de trabajo permanece constante, y ésto solamente sucede en el caso de que se den las condiciones de que se mantenga la productividad horaria y que el volumen de producción permanezca inalterado, condiciones que se encuentran con bastantes obstáculos para producirse. Por una parte, van a existir dificultades físicas como la disponibilidad de mano de obra cualificada o capacidades de producción de la empresa y, por otra, estará la posible compensación salarial, que conllevará a un incremento de los costes salariales y por tanto una disminución de la rentabilidad y de la posición competitiva de la empresa [Comisión de las Comunidades Europeas, 1991b, p. 86].

En este sentido, la productividad horaria¹⁵ aumenta al reducirse el tiempo de trabajo por lo que se reduce la proporción del aumento del empleo en la misma cantidad que la tasa de aumento de la productividad.

En términos matemáticos, la expresión (1) refleja la cantidad producida en función de las variables que la determinan [Ruiz Elúa, 1995, pp. 67-68]:

$$Q = N \cdot h \cdot \pi \quad (1)$$

donde: Q = producción del período de referencia

¹⁵ Como ya se comentó con anterioridad, la reducción del tiempo de trabajo induce a un incremento en la productividad de la hora trabajada debido al menor cansancio acumulado en la jornada laboral y a una pérdida inferior de tiempos muertos y pausas de trabajo.

N = Número promedio de personas empleadas en el período

h = Número promedio de horas trabajadas en el período

π = Productividad media de la hora trabajada

Si se toman diferenciales en la expresión (1) se obtendría:

$$dq \approx \frac{\partial q}{\partial N} \cdot dN + \frac{\partial q}{\partial h} \cdot dh + \frac{\partial q}{\partial \pi} \cdot d\pi$$

cuando dN , dh y $d\pi$ tienden a cero.

Aplicada a la ecuación (1) daría el siguiente resultado:

$$dq \approx h \cdot \pi \cdot dN + N \cdot \pi \cdot dh + N \cdot h \cdot d\pi$$

Dividiendo esta expresión, miembro a miembro, por la ecuación (1) se obtiene:

$$\frac{dq}{q} \approx \frac{\partial N}{N} + \frac{\partial h}{h} + \frac{\partial \pi}{\pi}$$

Bajo la condición impuesta inicialmente de que la producción va a permanecer constante ($dQ = 0$), reordenando los términos se obtiene:

$$\frac{dN}{N} \approx - \frac{\partial h}{h} - \frac{\partial \pi}{\pi}$$

Si la variación del tiempo de trabajo es negativa ($dh/h < 0$) y la productividad aumenta ante esa reducción del tiempo ($d\pi/\pi > 0$), se puede reformar la expresión anterior de la forma siguiente:

$$\frac{dN}{N} \approx \left| \frac{\partial h}{h} \right| - \left| \frac{\partial \pi}{\pi} \right| \quad (2)$$

Es decir, la tasa de creación de empleo (dN/N) es aproximadamente igual al porcentaje de reducción del tiempo de trabajo (dh/h), menos el tanto por ciento de aumento de la productividad ($d\pi/\pi$).

Por otra parte, es necesario destacar que el número de parados disminuye en menor cuantía que el de empleos creados puesto que personas que, ante la coyuntura negativa, habían dejado de buscar trabajo y por tanto no figuraban como tales, se reincorporan al mercado de trabajo. Este efecto es denominado flexión de la tasa de actividad [Ruiz Elúa, 1995, p. 68].

Otra cuestión fundamental para el análisis del reparto del trabajo¹⁶ son las posibles repercusiones que sobre el coste van a tener las compensaciones salariales¹⁷. Así, para la creación de empleo será mucho más efectiva la

¹⁶ Existen dos conceptos de reparto de trabajo, el defensivo y el ofensivo. Con respecto al primero, comentar que se trata de una actitud de mantenimiento del empleo que con frecuencia está asociado a una reducción colectiva del tiempo de trabajo. Ya en los últimos años dicha concepción pasa a ser más ofensiva, esto es, se relaciona con la duración de la utilización de los equipos, donde también existe una reducción colectiva del tiempo de trabajo, y cada vez más, un apoyo a los intereses individuales mediante la proliferación de instrumentos como el trabajo a tiempo parcial, prejubilaciones, etc. [Boulin, 1996, p. 47]. Dicho autor defiende que esta política tiene que realizarse de manera articulada para que sea efectiva, es decir, unir el aspecto defensivo y ofensivo así como una perspectiva individual y colectiva.

¹⁷ Existen distintas posibilidades de compensación salarial. Cuando la reducción del tiempo de trabajo se realiza manteniendo el salario/hora, la nómina mensual experimenta una disminución de proporción igual a la reducción del tiempo de trabajo. En este caso nos encontramos ante una "compensación salarial nula". Por otra parte, estaría el otro extremo en el que se hace permanecer constante el salario total y por tanto el salario/hora aumentará en proporción a la disminución del tiempo de trabajo. Esto sería una "compensación salarial plena" que tendrá como efecto el aumento de los costes unitarios de la empresa, y por lo tanto para paliar este problema la empresa tendrá que decidir entre disminuir los beneficios o aumentar los precios. La posición intermedia o "compensación salarial parcial" que se encuentra entre las dos (continúa...)

compensación salarial nula ya que va a hacer que permanezcan constantes los costes unitarios de la empresa, manteniendo de esta manera la capacidad para competir de la misma.

En principio, podría afirmarse que la reducción generalizada del tiempo de trabajo y el reparto del empleo no es una panacea para lograr el objetivo de creación de empleo. En esta misma dirección se orienta el Libro Blanco [1994, p. 9], en el que se afirma que dicha actuación podría ocasionar un frenazo de la producción, al poder dificultarse el ajuste entre la demanda y el personal cualificado, la óptima utilización de los equipos y la oferta de la mano de obra. Así, para que los costes puedan permanecer estables la alternativa más adecuada¹⁸ parece ser la disminución del coste de capital, o lo que es lo mismo, aumentar el tiempo de uso de los equipos para así lograr la reducción de su coste unitario. Esta solución únicamente puede ser llevada a cabo siempre que se dé una reorganización del tiempo de trabajo. El uso más efectivo de la maquinaria puede conducir a obtener ganancias de productividad que podrían financiar la compensación salarial, total o parcial, derivada de la disminución del tiempo de trabajo [OCDEb, 1994, p. 100].

Llegado a este punto, los autores establecen distintas formas de plantear la reducción-reorganización del tiempo de trabajo, haciendo hincapié en elementos variados como clave para la posible creación de empleo.

¹⁷(...continuación)
anteriores [Velasco, 1995, p.356] [Taddei, 1992b, p.120].

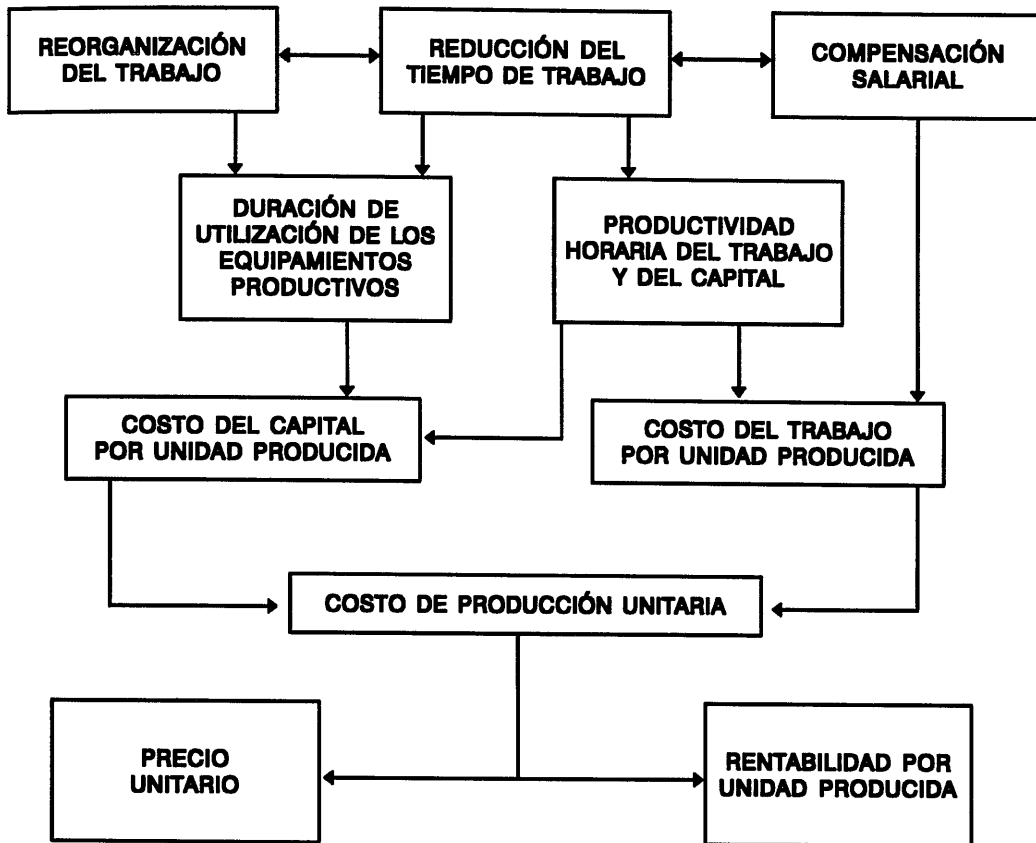
¹⁸ En el editorial que el ABC de 29 de septiembre de 1996 dedica al reparto de trabajo, se plantea que "*gracias a las nuevas contrataciones y a la reducción del número de nuevos despidos, los estados miembros podrían dedicar una parte de los trescientos cincuenta mil millones de ecus que gastan en subvencionar a los parados a compensar las pérdidas de retribuciones de los trabajadores afectados por la reducción de la jornada laboral*".

Si se analiza inicialmente el estudio de Taddei [1992b, pp. 118-132], se observa que tal investigador afirma que, para que una empresa sea el instrumento que genere una mejora en el nivel de empleo es necesario que su actividad aumente a lo largo de diversos períodos de tiempo¹⁹. Esto se obtiene, fundamentalmente, a través del precio de productos o servicios, es decir, si una empresa disminuye este precio pasará a una posición más competitiva, alcanzando unas mayores cuotas de mercado e incrementando su índice de producción. Llegado a este punto, para cubrir el desfase, dicha empresa necesitará recursos adicionales por lo que posiblemente pasará a mejorar los niveles de empleo, siempre que los costes laborales así lo permitan.

El modelo microeconómico que tal autor establece viene reflejado en el gráfico 1.4.

¹⁹ Cantinat, Cette y Taddei [1986, pp. 147-176] establecen tres posibles situaciones en función de la variable que consideran clave, esto es, la duración de la utilización de los equipos. La primera y más negativa en cuanto a creación de empleo y menor compensación salarial, se denomina reducción de tiempo de trabajo pasiva y en la que se produce una reducción de la duración de utilización de los equipos en la misma proporción que el tiempo de trabajo. La segunda u ordenación-reducción del tiempo de trabajo, tiene unos efectos mayores que la anterior aunque es difícil de obtener ya que se trata de reorganizar los equipos de tal forma que se mantenga la duración de la utilización de los mismos. La tercera situación denominada reorganización y reducción del tiempo de trabajo, supone una reorganización que aumente la duración de utilización de los equipos. Ésta supone la situación más positiva en cuanto a posible creación de empleo o a compensación salarial.

GRÁFICO 1.4. REDUCCIÓN-REORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y COSTE DE PRODUCCIÓN



Fuente: [Taddei, 1992b, p. 125]

Como puede observarse a través del modelo, para que la empresa sea más competitiva es necesario que los costes unitarios de producción disminuyan y de esta forma disponer de la alternativa de poder reducir el precio final del producto, o bien, obtener un mayor margen de beneficio si decide no modificarlo. Esta variable está influida por elementos de distinto signo. Por una parte, va a reducirse debido a las ganancias de productividad²⁰ que se generan

²⁰ El efecto de ganancias de productividad inducidas dependerá de las condiciones económicas generales. Así en épocas de recesión será mayor que en periodos de prosperidad o en los que el nivel de utilización de las capacidades sea alto.

por la reducción del tiempo de trabajo. Como ya se comentó anteriormente, al suprimirse determinadas pausas inútiles en la empresa se genera un uso más intensivo de la mano de obra, junto a la menor fatiga y aburrimiento del trabajador por el menor tiempo de permanencia en la empresa [OCDE, 1987, p. 348]. A su vez, con la reducción del tiempo empleado por cada trabajador podría verse disminuido el grado de utilización de la maquinaria. Para que esta circunstancia no se de, se suele utilizar un número creciente de turnos de trabajo lo que permitirá aumentar el período de utilización de los equipamientos y, de esta forma, el coste de capital por unidad producida disminuirá. Finalmente, la reducción del tiempo de trabajo no suele conllevar una disminución paralela del salario²¹, sino que se da una compensación salarial total o parcial. Esto supone que el salario/hora aumenta y por lo tanto también incrementará el coste unitario de trabajo.

Así, el resultado final dependerá de la amplitud de los efectos anteriores, pudiendo obtenerse tanto un aumento como una disminución de los costes unitarios de producción.

²¹ Rosdücher y Seifer [1996] destacan una serie de ventajas para las empresas que contribuyen a la reducción del coste unitario de producción:

- La reducción de las horas de trabajo en combinación con una renuncia a una parte del salario, lleva inmediatamente a una reducción del coste laboral.
- Se evitan costes de despido previstos e indemnizaciones, manteniéndose la liquidez de la empresa para poder acometer los cambios estructurales necesarios.
- No se originan costes por regulaciones de empleo.
- Se evita la selección de personal a despedir en base a los criterios del plan de regulación.
- Los empleados cualificados para determinadas tareas permanecen en la empresa, por lo que los grupos de trabajo se mantienen coordinados garantizando la productividad de los equipos.

Por contra, la dificultad que puede existir es que grupos altamente cualificados de la empresa puedan abandonarla por no estar dispuestos a asumir la reducción del salario.

Reafirmando lo anterior, Taddei [1992b, p.124] puntualiza que, salvo en el caso del trabajo a tiempo parcial que lleva paralelo una reducción del salario, el resto de los instrumentos no generan estas reducciones salariales.

Por otra parte, Rigaudiat [1993, pp. 112-143] clasifica las reducciones del tiempo de trabajo en defensivas, ofensivas o de diario. Las defensivas son aquellas que pretenden que no exista una pérdida de empleo más que ganarlo. Se dan en empresas que tienen dificultades de falta de demanda, no por altos costes unitarios, y antes de despedir a parte de su personal reparten el trabajo existente sin que se de una compensación salarial. Por su parte, las ofensivas son las que Taddei [1992b] denomina reorganización-reducción del tiempo de trabajo y las considera a su vez como las más positivas desde el punto de vista de la creación de empleo, siempre que sean posibles de conseguir. No obstante, realiza fuertes críticas a las mismas en el sentido de que va a ser difícil encontrar en épocas de crisis demanda adicional para el aumento de producción que lleva consigo. Por otra parte, también establece que no todas las empresas disponen de suficiente intensidad capitalista para que sea rentable insistir en una reducción de los costes de capital, como medio para la disminución de los costes unitarios globales de producción. Por último, las de diario son todas aquellas que no vienen reflejadas en las categorías anteriores.

Los modelos establecidos por ambos autores están realizados en un marco microeconómico. Parece lógico que, debido a la globalización de los mercados y por tanto a la mayor interdependencia existente entre países, debería ampliarse el ámbito de estudio. El problema que se genera con los modelos macroeconómicos es que *“son representaciones simplificadas, con ayuda de ecuaciones...de los principales mecanismos económicos...a nivel de magnitudes muy agregadas. En el caso de una reducción del tiempo de trabajo, esto afecta especialmente a las hipótesis de compensación salarial, y de productividad/hora del trabajo y del capital asociados a la reducción del tiempo de trabajo. Así, se da una variedad en las evaluaciones del impacto de políticas de reducción del tiempo de trabajo...que se deben principalmente a la variedad*

de hipótesis realizadas antes de la utilización de los modelos" [Cette, 1996, p. 34]. Esto es, al ampliarse el campo de estudio se complican los análisis, puesto que hay que establecer todas las posibles situaciones bajo las que se puede desarrollar la reducción del tiempo de trabajo a nivel internacional. Como parece obvio, habrá que simplificar bastante los elementos que intervendrán en cada caso, por lo que los resultados obtenidos tendrán que interpretarse con cuidado.

La Comisión de las Comunidades Europeas ha creado un modelo internacional - el modelo HERMES - al objeto de poder realizar simulaciones que permitan predecir tales relaciones. Tomándolo como base, en los años 1988 y 1989 se realizaron una serie de análisis en varios países europeos bajo distintos escenarios. Concluyendo, Taddei [1996, pp. 23-24] establece que de las simulaciones de tales modelos macroeconómicos se puede extraer lo siguiente:

- a. La reducción del tiempo de trabajo crea empleos, menos que proporcionalmente.
- b. El incremento de la duración de los equipos hace rotar más tiempo las máquinas, y para cubrir tal aumento es necesario contratar a un mayor número de personas, es decir, crea empleo. En definitiva, hay que intentar conseguir hacer trabajar más tiempo a las máquinas y menos a los hombres y mujeres ya que supondrá una máxima creación de empleo en todos los modelos.

- c. Hay un efecto sobre el salario, al igual que sobre la productividad y aunque éstos varían en función de las hipótesis formuladas y el modelo utilizado, el sentido general de los mismos no cambia.
- d. Los modelos establecen que en la medida que la reorganización y la reducción se aplican conjuntamente, no sólo crean empleo sino que también mejorarán la situación de las finanzas públicas.
- e. Si un país aplica dicha política independientemente del resto, será beneficioso para él pero perjudicial para el resto, debido a que gana en eficacia acaparando mayores cuotas de mercado. Sin embargo, si todos lo realizan a la vez las ventajas se multiplicarán en la totalidad, porque lo que uno gana supone posibles ganancias para el resto.

El que se diferencien los efectos a nivel macro y a nivel microeconómico, es debido únicamente al intento aclaratorio de todas las posibles reacciones existentes en este campo, pero es obvio que se tiene que decidir qué es lo que quiere conseguirse a nivel macroeconómico y ver cómo tiene que lograrse a nivel microeconómico.

Por último, en el Libro Verde sobre una nueva organización del trabajo, de 16 de abril de 1997 [Comisión de la Comunidades Europeas, pp. 16-17], se han destacado una serie de condiciones que podrían ser necesarias para que las reducciones del tiempo de trabajo tengan un impacto sobre el empleo. Así:

- Las reducciones del tiempo de trabajo deberían situarse en un marco más amplio de un mejor equilibrio entre flexibilidad y seguridad: reducir el

número de horas de trabajo manteniendo el mismo modelo de organización del trabajo sería contraproducente.

- Las modalidades de la distribución del trabajo deben ser planificadas y los modelos de tiempo de trabajo adaptados a las nuevas situaciones.
- La redistribución del tiempo de trabajo debe acompañarse por una política activa de formación, puesto que se corre el riesgo de que aparezcan deficiencias en las cualificaciones de los trabajadores. El ritmo de aparición de los mismos dependerá de la naturaleza del trabajo y de la calidad de la mano de obra disponible.
- Sería necesario reducir los obstáculos al reclutamiento.
- La cooperación entre el Estado, los sindicatos y los diferentes organismos de formación es importante.
- Las reducciones del tiempo de trabajo deberían incorporarse en las negociaciones globales a largo plazo. En este sentido, numerosas reducciones llevadas a cabo en los últimos decenios, en Alemania, Bélgica y en los Países Bajos, por ejemplo, se han llevado a cabo sin moderaciones salariales a largo plazo. Gracias a estas negociaciones a largo plazo, ha sido posible aumentar la productividad para reducir el tiempo de trabajo durante varios años reduciendo los aumentos salariales necesarios para compensar la reducción del tiempo de trabajo.

4.4. ACTITUD DE LOS DISTINTOS COLECTIVOS IMPLICADOS EN LA REORGANIZACIÓN-REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Esta serie de medidas y sus consecuencias posteriores afectan directamente a aquellos grupos que se relacionan con el ámbito laboral, modificando sus actitudes por medio de dichos cambios. Así, se van a ver implicados los trabajadores que sufren la disminución del tiempo de trabajo, los empresarios, los sindicatos, el Estado, los desempleados y los contribuyentes [OCDE, 1987, pp. 353-354].

En lo que respecta a los asalariados, van a sufrir un cambio radical en cuanto al volumen de sus ingresos y el tiempo de ocio, así como en la probable disminución que sufrirán en parte del capital humano²² que ya habían logrado en su trabajo [Michau, 1987, p. 20]. Sin embargo, en dos encuestas realizadas por la Comisión de las Comunidades Europeas durante los años 1989 y 1994, se obtiene la conclusión de que más de un tercio de los trabajadores comunitarios prefieren una reducción del tiempo de trabajo a una subida salarial [Cachón, 1992, p. 202], si bien esta idea viene matizada en función de las fluctuaciones del mercado laboral así como de los posibles incrementos del ritmo de trabajo exigidos por el empresario para compensar la disminución del número de horas trabajadas.

En estas encuestas se les preguntó a los trabajadores por el número de horas semanales que preferirían trabajar al mismo salario a la hora que

²² Schultz [1960] introduce este concepto refiriéndose a que un individuo puede asimilar sus capacidades a un capital. Éste se forma invirtiendo tiempo en el individuo. Así, mientras más tiempo pase realizando su trabajo, mayor será su capital humano en la empresa y menor el relativo a fuera del trabajo. Por otra parte, cada puesto de trabajo necesita un tiempo de presencia mínimo a fin de preservar el capital humano en cuestión, por lo que reducir este tiempo va a suponer una pérdida de la eficacia lograda en el trabajo y ganar capital humano dedicado al ocio.

cobraban en el momento de ser encuestados (tabla 1.7). Los resultados obtenidos indican que en 1994 la actitud hacia la reducción del tiempo de trabajo es aún más favorable que en 1989, optando por disminuir, en media, la semana laboral en 2 horas frente a la reducción de 1 hora manifestada en 1989.

En términos relativos, se puede deducir que también existe esta tendencia hacia una mayor reducción del tiempo de trabajo al mismo salario por hora. Esto se puede observar por el hecho de que en 1989, el 51% de los trabajadores europeos estaba conforme con la duración de su jornada de trabajo y un 37% que prefería que disminuyese, mientras que en 1994 estas proporciones sufren modificaciones en el sentido de, que ya un 47% deseaba una reducción de la jornada laboral frente a un 36% que se declaraba conforme con la misma [Comisión de las Comunidades Europeas, 1994].

Por otra parte la encuesta refleja que, en este quinquenio, los trabajadores europeos son más receptivos hacia la reorganización del tiempo de trabajo, ya que ha aumentado la proporción de trabajadores dispuestos a realizar turnos de noche, así como en sábados y domingos.

En EEUU esta situación difiere ampliamente, ya que en un estudio realizado en 1985 se destacó que un 65% de los individuos estaban satisfechos con su jornada laboral, un 27% deseaban aumentarla acompañada de un incremento salarial y únicamente un 8% prefería trabajar menos horas con la correspondiente disminución de ingresos [Shank, 1986].

TABLA 1.7. DURACIÓN CONTRACTUAL Y PREFERIDA DEL TIEMPO DE TRABAJO SEMANAL EN LOS PAÍSES COMUNITARIOS (1989 Y 1994)

	1989			1994		
	Pactada	Preferida	Diferencia	Pactada	Preferida	Diferencia
D	36	34	-2	35	33	-2
B	35	34	-1	35	33	-2
DK	36	34	-2	36	34	-2
E	38	38	0	38	35	-3
F	36	35	-1	36	35	-1
GR	38	37	-1	38	34	-4
IRL	37	35	-2	35	33	-2
I	36	36	0	35	34	-1
NL	34	34	0	32	29	-3
P	40	37	-3	40	37	-3
UK	35	34	-1	34	32	-2
EUR 11	36	35	-1	35	33	-2

Fuente: Comisión de las Comunidades Europeas, *Economie Européenne*, Suplemento B, N° 8/9, Agosto/Septiembre 1989; N° 10 y 11, 1994.

Otro de los colectivos implicados en la reducción-reorganización del tiempo de trabajo es el de los empresarios. Su postura no se delimita tan fácilmente pues va a depender de la evolución sufrida por los costes unitarios de producción. La tendencia inicial de gran parte de este colectivo fue la negativa hacia la reducción del tiempo, alegando que ésta conllevaba un incremento de los costes y a la larga generaría una mayor tasa de desempleo. No obstante, como ya se ha comentado con anterioridad, las relaciones que se establecen no son tan simples sino que incluso se pueden ver beneficiados por las posibles ganancias de productividad. En general, como destaca Tyskiewicz [1992, pp. 192-197], hoy día los empresarios europeos no se oponen a la disminución del tiempo de trabajo, aunque siempre lo acompañan de medidas de flexibilización para posibilitar que los incrementos de costes no se generen.

Por otra parte, desde hace bastantes años uno de los objetivos sindicales prioritarios ha consistido en intentar disminuir el número de horas trabajadas. En las épocas en las que han existido elevadas tasas de desempleo, se ha defendido por parte de dichos interlocutores que la reducción del tiempo de trabajo, aunque sin disminución del salario, es imprescindible para poder repartir el empleo y para poder, de esta forma, mejorar y mantener la condiciones de vida y de trabajo.

No obstante, esta reivindicación no se establece de forma generalizada para todas las posibles alternativas de reducción del tiempo de trabajo. Así, en la mayor parte de los países industrializados se ha dado una importante oposición a la implantación del trabajo a tiempo parcial, ya que los trabajadores que realizan este tipo de jornada normalmente tienen una mínima tendencia a sindicarse [Hernández, 1995]. Sin embargo, ante la amplia difusión que está sufriendo esta contratación y dado que no parece ser un fenómeno temporal, se está comenzando a introducir en los convenios diversos aspectos de este colectivo. En esta línea, la Confederación Europea de Sindicatos²³ ha afirmado que *"la solución al elevado índice de paro en Europa no puede consistir únicamente en una vuelta al crecimiento constante...La continua introducción de nuevas tecnologías eliminará muchos empleos debido al incremento de la productividad. Pero al mismo tiempo...conducirán a la creación de nuevos empleos...Esto requerirá nuevas cualificaciones y especializaciones, una mejor organización del trabajo y una mayor adaptabilidad por parte de los trabajadores, y por tanto una política de mercado de trabajo más activa. Desarrollar un verdadero proyecto para el empleo implica una reducción y reorganización del tiempo de trabajo, en combinación con toda una serie de otras políticas"*.

²³ Trabajo presentado en la "Conferencia Internacional sobre el Reparto del Trabajo", celebrada en Bilbao los días 25 y 26 de octubre de 1995.

A su vez, las regulaciones impuestas por los gobiernos pueden establecer el marco adecuado para facilitar la reducción del tiempo de trabajo o, por contra, impedir dicha actuación. En este sentido, tal y como se establece en un estudio reciente de la OCDE [1994b], existen diversas alternativas que pueden influir directa o indirectamente en la organización del tiempo de trabajo, a saber; limitaciones legales a las horas normales de trabajo y a las horas extraordinarias, permisos anuales y vacaciones, distribución flexible de las horas de trabajo, permisos por maternidad y por formación, empleo a tiempo parcial, etc.

Todas estas posibles reglamentaciones pueden generar una disminución importante en el tiempo de trabajo. A través de la tabla 1.8 puede observarse que, en la mayoría de los países pertenecientes a la Unión Europea, prevalecen las disposiciones tendentes a facilitar dicha reducción, al objeto de fomentar a través de la misma la generación de empleo.

TABLA 1.8. LIMITACIONES LEGALES Y CONTRACTUALES DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EUROPA

Duración Legal	Horas extraordinarias	Vacaciones
AUSTRIA		
40 horas semanales Convenio colectivo: 36-40	5 horas por semana + 60 horas por año civil sin pasar de 10 horas semanales	5 semanas anuales y 6 semanas anuales tras 25 años de servicio
BÉLGICA		
40 horas semanales Convenio colectivo: puede fijar horarios inferiores. (A partir del 1 de enero de 1999 se prevén 39 horas semanales)	65 horas/trimestre	24 días anuales
DINAMARCA		
No está regulado, viene establecida por convenio colectivo (37 horas usualmente)	Reguladas por convenio colectivo	30 días anuales

Flexibilidad del tiempo de trabajo

Duración Legal	Horas extraordinarias	Vacaciones
ALEMANIA		
48 horas semanales. En todos los sectores se ha visto modificada por los convenios colectivos	2 horas diarias durante 6 meses o 24 semanas si la jornada media no pasa de 8 horas, siendo el máximo 10 horas/día durante 30 días/año	A partir de 1995, 24 días en todos los Bundesländer, 5-6 semanas por convenio colectivo
ESPAÑA		
Establecida por convenio colectivo o contrato de trabajo, sin superar la duración máxima 40 horas medias por año	Máximo de 80 por año	30 días anuales
FRANCIA		
39 horas semanales con bastantes excepciones según los diferentes sectores	9 horas/semana o 130 horas/año o más si está previsto en convenio	2,5 días por mes trabajado
FINLANDIA		
40 horas semanales con posibilidad de disminuirse por convenio colectivo	330 horas anuales (250+80 por acuerdo a nivel de taller)	2 días por mes trabajado. 30 días si se trabaja el año completo
GRECIA		
Semana de 5 días y 40 horas semanales	3 horas/día o 18 horas/semana o 150 horas/año en el sector privado	20 días para quienes trabajen 5 días/semana y 24 para el resto. Se añade 1 día por cada seis meses de antigüedad hasta alcanzar 22 y 26 respectivamente
ITALIA		
48 horas, aunque los convenios colectivos fijan 40 horas para la industria y 36 en los servicios públicos	2 horas/día o 12 por semana	Entre 4 y 6 semanas fijadas por los convenios colectivos. La ley contempla su realización aunque no dice nada de su duración
IRLANDA		
48 horas/semana, existen diferencias para hoteles, almacenes, etc. y para los jóvenes	2 horas/día o 12 horas/semana o 240 horas/año o 36 horas en un periodo de 4 semanas consecutivas	3 semanas reglamentarias o 4 semanas por convenio colectivo
LUXEMBURGO		
40 horas semanales.	2 horas/día. La duración diaria de trabajo no puede exceder de 10 horas, salvo trabajos urgentes (accidentes, causa de fuerza mayor)	25 días reglamentarios; 26-28 días por convenio colectivo
PAÍSES BAJOS		
48 horas semanales Convenio colectivo: 36 a 40 horas	Exigen autorización previa. 176 horas/mes o media de 42,5 semanas	4 veces el número de días de trabajo a la semana, generalmente 20. El empresario suele conceder 5 más

Flexibilidad del tiempo de trabajo

Duración Legal	Horas extraordinarias	Vacaciones
PORTUGAL		
44 horas semanales (42 para los empleados de oficina). Los convenios colectivos pueden regularla con un límite máximo de 50 horas.	2 horas/día o 200 horas/año. No hay limitación en caso de problemas graves para la empresa	21 días/año como mínimo y 30 días/año como máximo
SUECIA		
40 horas por semana.	48 horas por periodo de cuatro semanas o 50 horas por mes, con un máximo de 200 horas al año.	25 días reglamentarios (mínimo legal), con derecho a ampliación si se establece por convenio
REINO UNIDO		
No existe legislación general. El tiempo de trabajo viene regulado por los acuerdos entre empresarios y trabajadores o sus representantes.	Tiene la misma regulación que la Duración Legal.	No existe legislación. Acuerdos entre empresarios y trabajadores o sus representantes. Habitualmente entre 20 y 27 días por año.

Fuente: Comisión Europea, Dirección General V, Empleo, Relaciones Industriales y Asuntos Sociales, [1996, pp. 66-67; 1997, pp.46-47].

El tiempo excedente que se genera, debe repercutir en mejorar las condiciones de acceso a un trabajo digno para los grupos de personas desempleadas. Como parece lógico la actitud de los mismos, siempre que se cumpla la condición anterior, será siempre favorable hacia la reducción del tiempo de trabajo.

En cuanto a los contribuyentes, parece obvio que su postura vendrá determinada en función de que la financiación de dichos cambios sea o no asumida por el Estado, lo que implicaría unas mayores o menores tasas impositivas [OCDE, 1987, p. 354].

5. ACCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA EN EL CAMPO DE LA REDUCCIÓN-REORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Tradicionalmente el Consejo de las Comunidades Europeas, máximo órgano legislativo comunitario, no ha intervenido directamente en el ámbito del tiempo de trabajo, limitándose únicamente a establecer recomendaciones para los estados miembros.

En esta línea, se pueden destacar las siguientes actuaciones llevadas a cabo por el mismo:

1. El 22 de julio de 1975, adopta una recomendación para aplicar a partir del día 31 de diciembre de 1978, una jornada semanal máxima de 40 horas sin disminución salarial, y unas vacaciones anuales mínimas de cuatro semanas.
2. El 9 de diciembre de 1989, con la excepción del Reino Unido, se adopta la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, en la que en su punto octavo establece que *"cada trabajador de la CEE tiene derecho al descanso semanal y a unas vacaciones anuales mínimas, cuya duración deberá armonizarse de conformidad con las prácticas nacionales"*.

3. El 7 de febrero de 1992, los Jefes de Estado y/o Gobierno de los países firmantes de la Carta comunitaria aprueban un primer protocolo para llevar a cabo las líneas que se establecieron en la misma.

Dicho protocolo permitió que el 23 de noviembre de 1993, se aprobase una directiva²⁴, por la cual todos los Estados miembros, salvo el Reino Unido, debían adoptar las medidas oportunas para que antes del 23 de noviembre de 1996 se cumpliera la siguiente normativa en materia de jornada laboral:

- La duración media del trabajo no puede exceder de 48 horas, incluidas las extraordinarias, por cada período de 7 días.
- El trabajo nocturno no puede tener una duración mayor a 8 horas por cada período de 24 horas.
- Debe existir un descanso mínimo de 11 horas consecutivas por cada período de 24 horas.
- Descanso mínimo laboral de 24 horas ininterrumpidas, a ser posible en domingo, a las que se les unirán las 11 horas de descanso diario.
- Pausa en todas las jornadas de trabajo cuya duración exceda de 6 horas por cada período de 24 horas, cuya duración será la que acuerden los interlocutores sociales, o en su defecto, las legislaciones nacionales.

²⁴ Directiva 93/104/CE, del Consejo, de 23 de noviembre, concerniente a ciertos aspectos del tiempo de trabajo. Diario oficial número L 307, del 13 de diciembre de 1993.

- Vacaciones anuales mínimas de 4 semanas.

Todo ello lleva a concluir que serán los países miembros los que establezcan los avances en materia de reducción-reorganización del tiempo de trabajo, limitándose el Consejo de la Unión Europea a determinar los derechos mínimos en materia de duración de la jornada laboral [Sánchez y Rasines, 1995, pp. 53-55].

Así, las medidas más recientes llevadas a cabo al nivel de los países miembros de la Unión Europea y, dirigidas hacia el fomento de la flexibilidad del tiempo de trabajo, pueden observarse en la tabla 1.9.

TABLA 1.9. MEDIDAS RECIENTES PARA EL FOMENTO DE LA FLEXIBILIDAD DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EUROPA

AUSTRIA
<p>* En la convención sobre el empleo se ha llegado al acuerdo de definir las bases jurídicas que permitan: calcular la duración del trabajo sobre una base anual, con horarios flexibles; terminar con la organización unilateral de los horarios por el empresario, a fin de unificar los derechos de las partes vinculadas con el contrato.</p> <p>* La Ley de Ajuste Estructural dificulta la jubilación anticipada a partir del 1/1/1996, pretendiendo que se aproxime la edad de jubilación a la edad legalmente impuesta.</p>
BÉLGICA
<p>* Es posible realizar contratos de duración determinada sucesivos (máximo 4).</p> <p>* El trabajo interino se ha flexibilizado y la duración del trabajo se ha establecido sobre una base anual.</p> <p>* La Ley del 10/4/95 sobre la redistribución del tiempo de trabajo en el sector público ha establecido el derecho a la jubilación anticipada y a las prestaciones de trabajo reducidas.</p> <p>* El acuerdo interprofesional de 1994 prevé el establecimiento de las fórmulas más adaptadas a las necesidades de las empresas.</p>
DINAMARCA
<p>* Nuevo programa de prejubilación a partir del 1/1/95: los trabajadores con edades comprendidas entre los 60 y los 65 años reciben una prestación de prejubilación a tiempo parcial si su tiempo de trabajo se reduce en un cuarto, sin llegar a ser inferior a 12 horas semanales.</p> <p>* Ha aumentado la utilización de contratos a tiempo determinado para reemplazar a los trabajadores con permisos especiales, lo que ha aumentado la flexibilidad externa del mercado de trabajo.</p>

Flexibilidad del tiempo de trabajo

ALEMANIA
<ul style="list-style-type: none"> * Iniciativa en favor del tiempo parcial (Teilzeit offensive). Se ha aumentado la protección de estos trabajadores, en caso de paro. * La Ley sobre el tiempo de trabajo del 1/7/94, ha flexibilizado el horario de trabajo. * Se ha prohibido el trabajo dominical, salvo ciertas excepciones. * A partir del 1/1/95, las medidas de promoción del trabajo se han difundido a los antiguos Länder, en los campos del entorno, servicios sociales y ayuda social a la infancia.
ESPAÑA
<ul style="list-style-type: none"> * Después de la adopción en mayo de 1994 de la reforma del mercado de trabajo, se intenta aumentar la flexibilidad de la organización del tiempo de trabajo, e incrementar el papel de la negociación colectiva en la fijación de las condiciones de trabajo y de los salarios. * Con la reforma laboral de 1997 se vuelve a establecer la necesidad de análisis de todo lo relativo a la gestión del tiempo de trabajo, la duración y redistribución de la jornada, orientada a contribuir a la mejor evolución del empleo y del funcionamiento de las empresas.
FRANCIA
<ul style="list-style-type: none"> * Se han adaptado nuevas formas de anualización del tiempo de trabajo, acompañadas o no, de una reducción de la duración del trabajo, y nuevas formas de limitación de los despidos.
FINLANDIA
<ul style="list-style-type: none"> * Existe un plan de reformas que toca el tiempo de trabajo, el sistema de rotación del trabajo, los contratos de trabajo, los permisos y las horas extraordinarias. * La experiencia de la organización del tiempo de trabajo en el sector metalúrgico desde 1993 puede ampliarse a otros sectores.
GRECIA
<ul style="list-style-type: none"> * Una ley conjuntamente aprobada por los empresarios y sindicatos, permite mejorar el control de la utilización del trabajo a tiempo parcial, reducir el 50% de las horas reglamentarias y la posibilidad de establecer cuatro equipos para el trabajo continuo.
ITALIA
<ul style="list-style-type: none"> * En fase de discusión un proyecto tendente a: creación de contratos de trabajo temporal, contratos de trabajo a tiempo parcial, reparto del trabajo, apertura al trabajo interino. * La ley 451/1994, pone en marcha la mejora de las iniciativas locales para el Empleo, mediante fondos comunitarios.
IRLANDA
<ul style="list-style-type: none"> * Se ha creado una unidad nueva para asesorar a los interlocutores sociales sobre la puesta en marcha, a nivel de empresa, de nuevas formas flexibles de organización del trabajo. Está sobretodo dedicada a la información y la participación de los trabajadores en el proceso de adaptación de la organización del trabajo.
LUXEMBURGO
<ul style="list-style-type: none"> * Extensión del trabajo a tiempo parcial en el sector público. * Medidas en favor de la creación de nuevos empleos: ayudas a la creación de empleos de utilidad socio-económica; ayudas a la creación de empresas. * Introducción de la prejubilación progresiva por la Ley de 31 de julio de 1995. * Un grupo tripartito discutirá los posibles efectos sobre el empleo y sobre las condiciones del trabajo, el desarrollo del teletrabajo y el trabajo a domicilio.
PAÍSES BAJOS
<ul style="list-style-type: none"> * Están previstos para 1996 diversos proyectos para la reducción de los costes salariales, para aquellas empresas que realicen servicios de proximidad.

PORTUGAL
* Sistema de incitación a la pequeñas empresas: "Reforzar la competitividad de las empresas a fin de garantizar su permanencia en el mercado y poder hacer frente a las dificultades del desarrollo tecnológico" (D.L. nº291/1995 del 14 de noviembre).
SUIZA
* Se ha creado un comité especial para examinar las posibles consecuencias de la reducción del horario de trabajo y de la introducción de reglas flexibles. Deberá determinar las consecuencias a largo plazo de la disminución de las horas de trabajo y ver qué modificaciones habrá que introducir en la ley suiza. * Un comité de la ley del trabajo se ha establecido para determinar las soluciones apropiadas para las pequeñas y medianas empresas.
REINO UNIDO
* La cobertura legal de las condiciones de flexibilidad externa y de la duración del trabajo es muy limitada, se ha delegado esta competencia a nivel contractual. * Se ha descentralizado el desarrollo de sistemas de remuneración flexibles que respondan a las condiciones locales de productividad y del mercado de trabajo.

Fuente: Comisión Europea, Dirección General V, Empleo, Relaciones Industriales y Asuntos Sociales, [1996, pp.66-67].

Para finalizar ya con este apartado, destacar que al margen de las diversas posturas tomadas por los interlocutores sociales, sí parece existir un consenso en cuanto a que, la reducción del tiempo no debe establecerse por medio de la disminución generalizada de la jornada de trabajo debido a que su financiación se enfrenta con importantes dificultades. Ésta ha sido una de las conclusiones que se han obtenido en la Conferencia de la Confederación Europea de Sindicatos, celebrada en diciembre de 1994 en Düsseldorf, destacándose que la tendencia europea en materia de tiempo de trabajo es la flexibilización y reordenación, principalmente mediante el desarrollo del trabajo a tiempo parcial [Hernández, 1995, pp. 46-54]. A esta misma conclusión llegan Hutchinson y Brewster [1995, p. 25], a través del estudio realizado en 16 países sobre cuáles son los tipos de flexibilidad laboral más utilizados, encontrándose que son los relacionados con la cantidad y distribución del tiempo de trabajo²⁵,

²⁵ Como ya se determinó con anterioridad, tales autores establecen distintos tipos de reducción y reorganización de la jornada laboral, entre los que destacan el trabajo a tiempo parcial, el trabajo compartido, el horario flexible, el cómputo anual de horas trabajadas, la jornada diaria flexible, el trabajo por trimestres, las horas extraordinarias y el trabajo por turnos
(continúa...)

y con especial intensidad la jornada parcial. Efectivamente, en los últimos años el trabajo a tiempo parcial ha crecido en un gran porcentaje en la mayor parte de los países europeos.

Debido a la dificultad de analizar todas las formas posibles de flexibilidad del tiempo de trabajo, nos centraremos en aquella que se ha desarrollado con mayor amplitud, esto es, el trabajo a tiempo parcial. Por lo que vamos a comenzar analizando la evolución del mismo en nuestro país, y específicamente iniciamos la investigación en los cambios sufridos en su regulación jurídica a través de las reformas del mercado de trabajo.

²⁵(...continuación)
[Hutchinson y Brewster, 1995, p. 26].

BIBLIOGRAFÍA

DEL CAPÍTULO I

- AA. VV. (1980): *Seminario sobre productividad y política de empleo*, Ministerio de Economía, Madrid.
- Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, firmado el 28 de abril de 1997, por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT.
- ALARCÓN CARACUEL, M. (1992): "Formas de reordenación y reducción del tiempo de trabajo", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 15-16, pp.20-27.
- ALBIZU, E. (1997): *Flexibilidad laboral y gestión de los recursos humanos*, Ed: Ariel, Barcelona.
- ALCAIDE CASTRO, M. y GONZÁLEZ RENDÓN, M. (1990): "Análisis del mercado de trabajo en España durante la década de los 80", *Relaciones Laborales*, núm. 10, pp.81-109.
- ALCAIDE CASTRO, M., GONZÁLEZ RENDÓN, M. y FLÓREZ SABORIDO, I.(1996): *Mercado de trabajo, reclutamiento y formación en España*, Pirámide, Madrid.
- ALFONSO, C. y GARCÍA, J. (1994): *Jornada y ordenación del tiempo de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- ÁLVAREZ ALEDO, C. (1996): "Políticas activas de creación de empleo y colectivos desaventajados", *Economistas*, núm. 70, pp. 23-33.
- ANCHUELO CREGO, A. (1993): "Reflexiones sobre el desempleo en España desde las nuevas teorías del mercado de trabajo", *Economistas*, núm. 57, pp.41-44.
- ANDRÉS, J. (1993): "La reforma del mercado de trabajo", *Economistas*, núm. 57, pp. 6-12.
- ANUARIO DE ESTADÍSTICAS LABORALES. (1994). *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*, Madrid.
- ATKINSON, J. (1986): "Flexibilidad del empleo en los mercados internos y externos de trabajo", en Dahrendorf, R.; Köhler, E.,y Piotet, F. [comps]: *New forms of work and activity*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Irlanda, pp. 5-24

- BARON, X. (1986): "L'aménagement du temps de travail: un outil de gestion", *Revue Française du Gestion*, juin-juillet-août, pp.29-38.
- BENTOLILA, S. (1992): "Las teorías explicativas del paro en España", en *Debates sobre el empleo. España*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- BERG, A. M. (1989): "Part-time employment: a response to economic crisis?", in Rosenberg (edi.): *The state and the labor market*, Ed: Plenum, New York.
- BERROCAL, L. (1986): "Movilidad y flexibilidad del mercado de trabajo en Europa", *Relaciones Laborales*, tomo I, pp.1281-1309.
- BILBAO, J. (1996): "Reparto del tiempo de trabajo como medida de creación de empleo. El caso vasco", *Ekonomiaz*, núm. 34, pp. 183-190.
- BLANCO, P. (1996): "Reducir la jornada, repartir el empleo", *Ekonomiaz*, núm. 34, pp. 221-228.
- BOULIN, J. (1993): "The social organization of time", *Futures*, vol. 25, núm. 5, pp.511-520.
- BOULIN, J. (1996): "Las políticas de tiempo de trabajo. El caso de Europa", *Ekonomiaz*, núm. 34, pp. 42-49.
- BOULIN, J. y CETTE, G. (1992): "El caso francés: desde la lógica de la redistribución del trabajo a la búsqueda de la eficacia económica y social", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 15-16, pp.57-70.
- BOULIN, J, CETTE, G y TADDEI, D. (1992): "Le temps de travail, une mutation majeure. Introduction générale", *Futuribles*, núm. 165-166, pp. 7-18.
- BOULIN, J, CETTE, G y TADDEI, D. (1993): "A major change in working time", *Futures*, vol. 25, núm. 5, pp.494-501.
- BOYER, R. (1986): *La flexibilidad del trabajo en Europa: un estudio comparativo de las transformaciones del asalariado en siete países entre 1973 y 1985*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- BREWSTER, C., HEGEWISCH, A., LOCKHART, T. y MAYNE, L. (1993): *Flexible Working Patterns in Europe*, Institute of Personnel Management, London.

- BREWSTER, C., HEGEWISCH, A., y MAYNE, L. (1994): "Flexible working practices. The controversy and the evidence", in *Policy and practice in European human resource management*, [Brewster, C. y Hegewisch A. (edi.)], Routledge, London .
- CACHÓN RODRÍGUEZ, L. (1989): "Tipología sobre las formas atípicas de empleo en Europa", *Relaciones Laborales*, Tomo I, pp. 1285-1295.
- CACHÓN RODRÍGUEZ, L. (1992): "Trabajadores y empresarios europeos ante la reducción y reorganización del tiempo de trabajo", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 15-16, pp.198-217.
- CASTAÑEDA, J. (1968): *Lecciones de Teoría Económica*, Ed. Aguilar, Madrid.
- CATINAT, M., CETTE, G. y TADDEI, D. (1986): "Durée d'utilisations des équipements et réduction du temps de travail. Approche Micro-économique", *Revue d'Economie Politique*, núm. 2.
- CETTE, G. (1996): "Reducción del tiempo de trabajo y creación de empleo. Consideraciones macroeconómicas", *Ekonomiaz*, núm. 34, pp. 30-41.
- CETTE, G. y TADDEI, D. (1993): "The economic effects of reducing and reorganizing working time", *Futures*, vol. 25, núm. 5, pp.561-577.
- COMISIÓN EUROPEA (1994): *Crecimiento, competitividad, empleo - Retos y pistas para entrar en el siglo XXI - Libro Blanco*, Oficina de publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- COMISIÓN NACIONAL DEL TRABAJO FEMENINO. (1979): *Trabajo a tiempo parcial y horarios flexibles*, Ministerio de Trabajo, Madrid.
- COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1995): *Dictamen sobre "El tiempo de trabajo"*, CES 1166/95, Oficina de publicaciones oficiales de las comunidades europeas, Luxemburgo.
- COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES. DIRECTION GÉNÉRALE DES AFFAIRES ÉCONOMIQUES ET FINANCIÈRES (1995): "Analyses économiques", *Economie Européenne*, supplément A, núm. 10, Octubre, pp. 1-11.

- COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES. DIRECTION GÉNÉRALE DES AFFAIRES ÉCONOMIQUES ET FINANCIÈRES (1989): "Résultats d'une enquête auprès des chefs d'entreprise et des consommateurs", *Economie Européenne*, supplément B, núm. 8/9, Août/Septembre, pp. 1-4.
- COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES. DIRECTION GÉNÉRALE DES AFFAIRES ÉCONOMIQUES ET FINANCIÈRES (1991): "Résultats d'une enquête auprès des chefs d'entreprise et des travailleurs", *Economie Européenne*, núm. 47, mars, pp. 13-52.
- COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES. DIRECTION GÉNÉRALE V. EMPLOI, RELATIONS INDUSTRIELLES ET AFFAIRES SOCIALES. (1997): *Livre vert: Partenariat pour une nouvelle organisation du travail*, COM(97)128 final, Luxembourg.
- COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES. DIRECTION GÉNÉRALE V. EMPLOI, RELATIONS INDUSTRIELLES ET AFFAIRES SOCIALES. (1991b): "Temps de travail, emploi et capacités de production. La réorganisation-réduction du temps de travail", *Europe Sociale*, Supplément 4/91.
- COMMISSION EUROPÉENNE. DIRECTION GÉNÉRALE DE L'EMPLOI, DES RELATIONS INDUSTRIELLES ET DES AFFAIRES SOCIALES (1995): "Flexibilité et aménagement du travail", *Europe Sociale*, supplément 1/95, Rapport du groupe d'experts, pp. 1-42.
- COMMISSION EUROPÉENNE. DIRECTION GÉNÉRALE DES AFFAIRES ÉCONOMIQUES ET FINANCIÈRES. (1995): "Rapport économique annuel pour 1995", *Economie Européenne*, núm. 59.
- COMMISSION EUROPÉENNE. DIRECTION GÉNÉRALE V. EMPLOI, RELATIONS INDUSTRIELLES ET AFFAIRES SOCIALES. (1996): *Tableau du Bord 1995*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg.
- CONCLUSIONS DU CONSEIL EUROPÉEN D'ESSEN(1994), december 1994, *Bulletin UE*, núm. 12, pp. 1-5. (Accesible por Internet en la dirección <http://www.europarl.eu.int/dg7/summits/en/ess1.htm>)
- CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS. (1996): "Negociar la reorganización del tiempo de trabajo", *Ekonomiaz*, núm. 34, pp. 197-200.

- CORDOVA, E. (1986): "Las relaciones de trabajo atípicas (I)", *Relaciones Laborales*, Tomo I, pp. 239-260.
- CORDOVA, E. (1986b): "Las relaciones de trabajo atípicas (II)", *Relaciones Laborales*, Tomo I, pp. 261-283.
- DAHRENDORF, H. (1986): *Labour market flexibility*, Informe de un grupo de expertos de alto nivel para la Secretaría General, OCDE, París.
- DOCUMENTO QUE EL GOBIERNO DIRIGE AL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL EN DEMANDA DE UN DICTAMEN, *Economistas*, núm. 57, pp.45-68.
- DURAN, F; MONTOYA, A; SALA, T. (1987): *El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- DURAN LÓPEZ, F. (1980): "La reducción del tiempo de trabajo: una aproximación al debate europeo", *Revista de Trabajo*, núm. 57-58, pp.47-67.
- DURAN LÓPEZ, F. (1994): "Un nuevo modelo de relaciones laborales", *Dirección y Progreso*, núm.134, pp.3-6.
- DURÁN LÓPEZ, F. (1994b): "El marco laboral en las relaciones industriales", *Economía Industrial*, núm. 300, pp.19-26.
- ELA (1996): "El empleo como objetivo prioritario. Reparto del tiempo de trabajo", *Ekonomiaz*, núm. 34, pp. 201-214.
- FERNÁNDEZ CAVEDA, A. (1990): *La gestión integrada de recursos humanos*, Deusto, Bilbao.
- FERNÁNDEZ DE SEVILLA, J. A. (1996): "Necesidad de reordenación del tiempo de trabajo en el sector de la automoción", *Ekonomiaz*, núm. 34, pp. 163-178.
- FERNÁNDEZ LOMMEN, Y. y GARCIMARTÍN ALFÉREZ, C. (1996): "Crecimiento restringido y tiempo de trabajo. La experiencia europea", *Economistas*, núm. 70, pp. 46-51.
- FINA SANGLAS, L. (1991): *El problema del paro y la flexibilidad del empleo. Informes sobre un debate*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

- FINA SANGLAS, L. (1992): " Por una nueva cultura de la organización del tiempo", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 15-16, pp.10-19.
- FINKEL MORGENSTERN, L. (1994): *La organización social del trabajo*, Pirámide, Madrid.
- GARAMENDI, A. (1996): "Los jóvenes empresarios ante el reparto del trabajo", *Ekonomiaz*, núm. 34, pp. 191-196.
- GARCÍA GOMBAU, J. (1991): *El trabajo a turno*, Deusto, Bilbao.
- GIRALDEZ NUÑEZ, M.T. y AGÜERO MENENDEZ, I. (1992): "La jornada de trabajo en España: Un análisis estructural", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 15-16, pp.164-174.
- GOIENETXE, J. (1996): "La experiencia de la gestión del empleo en MCC", *Ekonomiaz*, núm. 34, pp. 155-162.
- GONZÁLEZ DE LENA ALVAREZ, F. (1992): "Reducción y reorganización de la jornada de trabajo en España", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 15-16, pp.80-87.
- GONZÁLEZ GARCÍA, M. A. (1996): "La experiencia de Michelin", *Ekonomiaz*, núm. 34, pp. 179-182.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S. (1985): "El tiempo de trabajo", *Temas Laborales*, núm. 4, pp.73-97.
- GUITTON, C; MARUANI, M; REYNAUD, E. (1992): *Debates sobre el empleo. España*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- GUTIERREZ, E. y OTAEGUI, A. (1996): "Reflexiones sobre la reducción del tiempo de trabajo", *Capital Humano*, núm. 89, Suplemento Organización del Trabajo, mayo, pp. 10-19.
- HARALD KÄNDING, K. (1992): "Negociaciones colectivas sobre la reducción y reestructuración del tiempo de trabajo en los estados miembros de la comunidad europea", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 15-16, pp.154-163.

HART, R. (1984): *Shorter working time - A dilemma for collective bargaining*, OCDE, Paris.

HART, R. (1987): *Reducción de la jornada de trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

HERNÁNDEZ, A. (1995): "The impact of Part-Time Employment on Union Density", *Journal of Labor Research*, Vol. XVI, núm. 4, pp.485-491.

HOOKS, K. L. (1990): "Let's give alternative work schedules a chance", *Journal of Accountancy*, vol. 170, núm. 1, pp. 81-86.

HUTCHINSON, S. y BREWSTER, C. (1995): *Flexibilidad en el trabajo*, Gestión 2000, Barcelona.

INFORME PAPANDREU. (1990): "Formas particulares de empleo", *Relaciones Laborales*, núm. 18, p.82-120.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, INE (varias fechas): *Encuesta de Población Activa. Resultados Detallados*, Madrid (avances accesibles por Internet en la dirección <http://www.ine.es>)

JIMENO, J. y TOHARIA, L. (1993): "El mercado de trabajo: lo que hay que reformar y por qué", *Economistas*, núm.57, pp.13-21.

KANAWATY, G; GLADSTONE, A; PROKOPENKO, J; RODGERS, G. (1989): "El reajuste en el plano microeconómico", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 108, núm. 3, pp.319-350.

KÖHLER, E; ROJOT, J; BIELENSKI, H. (1992): "Reducción-reorganización de la jornada de trabajo y desarrollo de las formas atípicas de trabajo", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 15-16, pp.143-153.

KONLE-SEIDL, R., ULLMAN, H. y WALWEI, U. (1990): "The European social space: Atypical forms of employment and working hours in the European Community", *International Social Securities Review*, vol. 43, núm. 2, pp. 151-187.

KÖPKE, G. (1992): "Reordenación y reducción del tiempo de trabajo. El punto de vista sindical", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 15-16, pp.184-191.

- LAB (1996): "Reparto de la riqueza. Reparto del empleo", *Ekonomiaz*, núm. 34, pp. 229-237.
- Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación. BOE núm. 122 de 23 de mayo de 1994.
- 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 núm. 186 de 4 de agosto de 1984.
- MARCHAND, O. (1992): "Une comparaison internationale des temps de travail", *Futuribles*, núm. 165-166, pp. 29-40.
- MARTÍN MARTÍN, V. (1992): "Jornada, incentivos y pendiente de la curva de oferta de trabajo", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 15-16, pp.164-174.
- MARTÍNEZ FENOLL, J. S. (1996): *El tiempo de trabajo: jornada, horas extraordinarias, trabajo nocturno, a turnos y ritmo de trabajo*. Ed: CISS, Valencia.
- MARUANI, M. y REYNAUD, E. [comps] (1991): *Debates sobre el empleo. Francia y Alemania*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- MÉNDEZ, C. (1996): "Reducción y reorganización del tiempo de trabajo en el sector público", *Ekonomiaz*, núm. 34, pp. 118-127.
- MICHAU, J. (1987): *El horario modular. Por un nuevo ordenamiento del tiempo de trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- MICHÓN, F. (1992): "El tiempo de trabajo en los países industrializados", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 15-16, pp.105-117.
- MUNDALE, S. (1981): "New work systems", *Training*, vol. 18, núm. 4, pp. 45-50.
- NOLLEN, S. D. (1992): "The cost-effectiveness of contingent labour", *9th World Congress (Communications Abstracts)*, Geneva: International Industrial Relations Association.

- OCDE (1986): *Flexibility in the labour market. The current debate*, Publications Service OCDE, Paris.
- OCDE (1986b): *La flexibilidad del mercado de trabajo. Informe de un grupo de expertos de alto nivel al Secretario General*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- OCDE (1987): *Flexibilidad y mercado de trabajo. El debate actual*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- OCDE (1987b): *Crecimiento del empleo y cambio estructural*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- OCDE (1990): *Recursos humanos y flexibilidad*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- OCDE (1994): *Perspectivas del empleo 1994*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- OCDE (1994b): *The OECD Jobs Study. Evidence and Explanations. Part II - The Adjustment Potential of the Labour Market*, Head of Publications Service, OECD, Paris.
- OIT (1988): *La flexibilidad del mercado de trabajo: una selección de criterios y experiencias*, [Sarfati, H. y Kobrin, C. (dir)], Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- PALACIO MORENA, J. I. (1993): "Reforma laboral y estrategias industriales", *Economistas*, núm. 57, pp.32-36.
- PAOLI, P. (1992): "Reducción del tiempo de trabajo y opciones de ordenación", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 15-16, pp.133-142.
- PARLAMENTO EUROPEO (1995): Proyecto de Informe del PE 212 851 de 8 de mayo de 1995.
- PARRA LUNA, F. (1988): *Política de empleo y bienestar social*, Eudema, Madrid.
- PLASMAN, R. (1996): "Tiempo de trabajo y crecimiento económico: análisis mediante descomposición en tendencia y ciclo", *Ekonomiaz*, núm. 34, pp. 128-154.

- POLLERT, A. [comps] (1994): *¿Adiós a la flexibilidad?*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- PUCHOL MORENO, L. (1986): "La reducción de tiempo de trabajo y el trabajo a tiempo parcial como factores de creación de empleo", *Revista AEDIPE*, septiembre, pp.33-41.
- Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos. BOE de 29 de julio de 1983, corrección de errores en BOE de 3 de agosto.
- Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, de Medidas Urgentes para la mejora del Mercado de Trabajo y el fomento de la contratación indefinida, BOE núm. 118 de 17 de mayo de 1997.
- Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de Medidas Urgentes para la mejora del Mercado de Trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad, BOE núm. 285 de 28 de noviembre de 1998.
- RECIO, A. (1988): "Flexibilidad, eficiencia y desigualdad (notas sobre la flexibilidad laboral)", *Sociología del Trabajo*, núm. 4, pp.81-105.
- RIGAUDIAT, J. (1993): *Réduire le temps de travail*, Ed. Syros, colección Alternatives Economiques, Paris.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. (1993): "Ordenación y flexibilidad del mercado de trabajo", *Relaciones Laborales*, núm. 13, pp.1-7.
- ROMÁN GALLESE, L. (1989): "Wooing the new worker", *Business Month*, vol. 134, núm.1, pp. 48-53.
- ROSDÜCHER, J. y SEIFERT, H. (1996): "Reducción de la jornada laboral en Alemania Occidental y su repercusión para la política de empleo", *Ekonomiaz*, núm. 34, pp. 56-67.
- ROSOW, J. M. (1982): "New work schedules for a changing office", *Administrative Management*, vol. 43, núm. 2, pp. 48-50 y 64-65.
- ROSOW, J. M. y ZAGER, R. (1983): "Punch out the time clocks", *Harvard Business Review*, vol. 61, núm. 2, pp. 12-30.

- ROTH, J. (1990): ¿Reducir las horas de trabajo para incrementar el empleo?, *Boletín de Información Comercial Española*, semana del 9 al 15 de abril, pp.1475-1482.
- RUIZ ELÚA, V. (1995): "Reducción del tiempo de trabajo y paro", *Ekonomiaz*, núm. 31-32, pp. 60-79.
- SÁEZ FERNÁNDEZ, F. (1980): "Algunos aspectos de la política de empleo y mano de obra en España", *Boletín de Información Comercial Española*, febrero, pp.43-51.
- SÁEZ FRENÁNDEZ, F. (1996): "Las políticas de empleo y del mercado de trabajo en Europa: una visión general", *Economistas*, núm. 70, pp. 6-13.
- SÁNCHEZ, M. I. y RASINES, L. A. (1995): "Nuevas tendencias en el mercado laboral europeo: La reorganización del tiempo de trabajo", *Ekonomiaz*, núm. 31-32, pp. 47-59.
- SARFATI, H. y KOBRIN, C. [comps] (1992): *La flexibilidad del mercado de trabajo. Antología comparada*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- SAVOINI, C. (1992): "Temps de travail en Europe: l'action de la Communauté. Heurts et malheurs de l'Europe sociale", *Futuribles*, núm.165-166, pp. 160-170.
- SCHMID, H. (1996): "Políticas laborales, reducción del tiempo del trabajo y estrategias de bienestar social en los países escandinavos", *Ekonomiaz*, núm. 34, pp. 98-117.
- SCHROER, S. G. (1983): "Alternate workstyles: A solution to productivity problems?", *Supervisory management*, vol. 28, núm. 7, pp. 24-30.
- SCHULTZ, T. W. (1960): "The formation of human capital by education", *Journal of Political Economy*, núm. 68, december.
- SHANK, S. (1986): "Preferred hours of work and corresponding earnings", *Monthly Labor Review*, nov., pp. 40-44.
- STILLE, F. (1996): "Aspectos económicos y fiscales de la política de tiempo de trabajo en Alemania", *Ekonomiaz*, núm. 34, pp. 68-89.

- TADDEI, D. (1992): "Le temps de travail dans les services", *Futuribles*, núm. 165-166, pp. 205-214.
- TADDEI, D. (1992b): "Los efectos sobre el empleo de la reorganización-reducción del tiempo de trabajo", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 15-16, pp.118-132.
- TADDEI, D. (1996): "El debate actual sobre la reducción y reorganización del tiempo de trabajo", *Ekonomiaz*, núm. 34, pp. 20-29.
- TADDEI, D. (1998): *Réduction de la durée du travail (Une revue de la littérature)*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg.
- TOHARIA, L. (1992): "El mercado de trabajo español: Evolución y perspectivas", en *Debates sobre el empleo. España*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- TOHARIA, L. (1995): "Empleo y paro en España: Evolución, Situación y Perspectivas", ponencia presentada a las *Jornadas de Política Económica sobre "El futuro de la UEM y España"*, organizadas por el Departamento de Economía Aplicada de la Universidad de Alcalá, 14-15 Diciembre de 1995.
- TREU, T. (1993): "La flexibilidad laboral en Europa", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 112, núm. 2, pp.217-234.
- TYSKIEWICZ, Z. (1992): "La reducción y reorganización del tiempo de trabajo. El punto de vista de los empleadores europeos", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 15-16, pp.192-197.
- UGT (1996): "El reparto del trabajo", *Ekonomiaz*, núm. 34, pp. 215-220.
- VALDÉS DAL-RÉ, F. (1982): "Política de empleo y protección del desempleo en España: datos para una evaluación", *Documentación Laboral*, núm. 6, pp.27-52.
- VALDÉS DAL-RÉ, F. (1985): "Flexibilidad del mercado de trabajo y ordenamiento laboral", *Papeles de Economía*, núm. 22, pp.302-315.
- VALDÉS DAL-RÉ, F. (1994): "Tiempo de trabajo y trabajo a tiempo parcial", *Relaciones Laborales*, núm. 20, pp.1-8.

- VAN ZONNEVELD, H. (1996): "La Comisión Europea ante la reducción del tiempo de trabajo", *Ekonomiaz*, núm. 34, pp. 50-55.
- VAN ZONNEVELD, H. (1996b): "La experiencia holandesa", *Ekonomiaz*, núm. 34, pp. 90-97.
- VELASCO MURVIEDRO, C. (1995): "La reducción del tiempo de trabajo (RTT) y la creación de empleo: algunas reflexiones en el orden fiscal", *Actualidad Financiera*, núm. 10, pp.347-371.
- VIDAL RUIZ, E. (1995): "Reducción del tiempo de trabajo y paro", *Ekonomiaz*, núm. 31-32, pp. 61-79.
- WAREING, A. (1992): "Working arrangements and patterns of working hours in Britain", *Employment Gazette*, nov., pp. 539-557.
- WHITE, M. (1987): *Reducción de la jornada de trabajo. Posibilidades y perspectivas*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- ZACHMANN, R. (1986): "Reduction of working time as a means to reduce unemployment: A micro-economic perspective", *International Labour Review*, vol. 125, núm. 2, pp.163-175.
- ZAGAT LEVINE, H. (1987): "Alternative work schedules do they meet workforce needs? Part 1", *Personnel*, vol. 64, núm. 2, pp. 57- 62.
- ZIGUERA, J. (1992): "Nota sobre la diferenciación por edad y sexo de la jornada semanal de trabajo y de su reciente evolución", *Revista de economía y sociología del trabajo*, núm. 15-16, pp. 28-30.

CAPÍTULO II

**REGULACIÓN JURÍDICA DEL
TRABAJO A TIEMPO PARCIAL
EN ESPAÑA**

1. ANTECEDENTES

Con anterioridad a la Ley 8/1980, de 10 de marzo del ET, el ordenamiento laboral español no regulaba expresamente la celebración de este tipo de contratos, no obstante existía la posibilidad de celebrarlos de acuerdo con los principios generales de libertad de la contratación y de proporcionalidad que establecían una remuneración a prorrata por el tiempo efectivamente trabajado para aquellos trabajadores que efectuaban una jornada inferior a la legal.

Sin embargo, el creciente desempleo generado en las últimas décadas hizo necesaria la regulación de este tipo de contrato que comienza a utilizarse como método de fomento de empleo. En esta línea, el artículo 13.1 de la Ley de Relaciones Laborales, de 8 de abril de 1976, establecía que: "*con objeto de facilitar la colocación y empleo efectivo... dictará en cada caso normas sobre... regímenes de jornadas reducidas*". Esta tendencia será la mantenida por el ET, que en su disposición transitoria tercera convenía que: "*en tanto persistan las actuales circunstancias de empleo, sólo pueden contratarse a tiempo parcial los trabajadores preceptores de prestación del 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*".

Con la Ley 32/1984, de 2 de agosto, se modificarán determinados artículos del ET, rompiéndose la concepción anterior en cuanto a medida de fomento de empleo reservada sólo a unos colectivos restringidos [Ramírez Martínez, 1985, p. 275]. A partir de este momento, se abre la posibilidad de concertarlos con cualquier trabajador al objeto de facilitar el reparto del trabajo.

El objetivo perseguido a partir de ese instante será obtener un desarrollo legislativo que permita el uso generalizado de este contrato. Con este fin el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, establecerá que: "*se hace necesario...adaptar a la nueva ordenación legal la regulación actual de la contratación a tiempo parcial*", quedando reflejados importantes cambios legislativos en el capítulo primero. Ésta será la regulación jurídica que mantendrá su vigencia temporal hasta la reforma laboral desarrollada en el año 1993.

Durante esta etapa, se establecen reformas importantes en el contrato a tiempo parcial a través del Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, que deroga los artículos 12 y 15.5 de la Ley 8/1980. Este Real Decreto-Ley sufrirá un desarrollo reglamentario con el dictado del Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, por el que se establece la regulación de los contratos en prácticas, de aprendizaje y a tiempo parcial y cuya disposición derogatoria única procede a abolir, total o parcialmente, las normas reglamentarias que regulaban hasta este momento los contratos mencionados, esto es, los artículos 1 a 6 y 10 del Real Decreto 1991/1984 con respecto al contrato de trabajo a tiempo parcial¹, el contrato de

¹ A este respecto es necesario destacar que la disposición transitoria tercera de la Ley 10/1994 señalaba que "*en tanto se proceda al desarrollo reglamentario de esta ley continuarán siendo de aplicación, en todo lo que no se oponga a lo establecido en el mismo, el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, por el que se regula el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial*". No obstante, tal y como señala Sala Franco [1996, p. 161], "esto (continúa...)"

relevo y la jubilación parcial, así como los artículos 11 a 14 del Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre, por el que se regulan diversos contratos de duración determinada y el contrato de fijos discontinuos.

Con posterioridad, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del ET, establecía una nueva redacción del artículo 12, viéndose modificado nuevamente con la reforma laboral de 1997. En este sentido, el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo, entre otros, propone una serie de cambios en su redacción que vienen a ser una resistematización de su contenido. Ello se ve recogido con posterioridad en el Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, en el que se establece una clarificación en cuanto a que el contrato de los fijos discontinuos que no se repitan en fechas ciertas se entenderá celebrado por tiempo indefinido.

Finalmente, acomodándose la regulación española a los compromisos establecidos a nivel europeo² 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, y posteriormente incorporado, para su aplicación, a la Directiva 97/81/CE, del Consejo de 15 de diciembre, se desarrolla el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo en

¹(...continuación)

es un error de transposición del Real Decreto Ley 18/1993 a la Ley 10/1994, debiendo entenderse derogado desde la vigencia del Real Decreto 2317/1993, cuya disposición derogatoria única lo incluye expresamente”.

² España ha sido el primer país de la Unión Europea que ha adaptado la normativa nacional a las Directivas comunitarias 97/81/CE y 98/23/CE. La primera es el Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial y la segunda es la extensión de la directiva inicial al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad. En el mismo, se pretende generar una flexibilidad adecuada que permita un uso correcto a la par que garantizar determinados principios básicos aplicables a los trabajadores a tiempo parcial.

A continuación, vamos a pasar a ver las modificaciones sufridas en este tipo de contrato debido a las reformas laborales, cuyos exponentes legislativos los podemos centrar en los siguientes:

- Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación.
- La Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del ET, del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- El Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida.
- El Real Decreto-Ley 9/1997, de 16 de mayo, sobre Incentivos en Materia de Seguridad Social y de Carácter Fiscal para el Fomento de la Contratación Indefinida y la Estabilidad en el Empleo.
- 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.

2. DEFINICIÓN DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Con la modificación introducida por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, el art. 12.1 del ET estableció, frente a lo considerado en la versión original de 1980, una nueva definición del contrato de trabajo a tiempo parcial. En este sentido, manifiesta que *"el trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, o de días a la semana o al mes, inferiores a los dos tercios de la proyección sobre tales períodos de tiempo de la jornada habitual en la actividad"*.

Esta conceptualización se ha mantenido hasta la reforma del año 1993, en la que el Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, modifica la definición anterior al derogar el mencionado artículo. Así, en el artículo 4.1 de la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, se establece que *"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 períodos de tiempo"*³.

³ Tal definición no ha sufrido modificación alguna con el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del ET, ni con el Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida.

Confrontando ambas definiciones podemos destacar básicamente dos importantes variaciones surgidas con la reforma. En primer lugar, se elimina la restricción de que el tiempo trabajado sea inferior a los dos tercios del habitual para el período de referencia en la actividad de que se trate, estableciéndose únicamente la restricción de que sea inferior al habitual. De esta manera se va a facilitar la utilización del mismo mediante la supresión del *máximo de duración* de este contrato. En definitiva, se pretende incrementar el uso del contrato tiempo parcial por su capacidad para potenciar el empleo⁴.

Por tanto, el problema que se plantea con la nueva legislación es determinar qué se entiende por "*número de horas considerado como habitual en la actividad de que se trate*". En este sentido, García-Perrote [1994, p. 314] alude a los modelos oficiales de contrato en los que se establece la jornada habitual "*según el convenio colectivo... o la legalmente prevista*". Por lo tanto, cualquier jornada que se pacte siendo inferior a la establecida en el convenio colectivo aplicable o a la legal, permitirá formalizar un contrato a tiempo parcial.

No obstante, tal reforma no ha generado los resultados esperados con la misma. Esto es, si bien ha aumentado sustancialmente el número de contratos en los últimos años, también es cierto que se ha centrado en el segmento caracterizado por una alta temporalidad y una reducida protección de los trabajadores, lo que ha incentivado el establecimiento de una nueva regulación que promueva el empleo estable a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo. Todo ello ha tenido su exponente normativo en el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Merca-

⁴ En la Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 18/1993 se señala la necesidad de convertir el trabajo a tiempo parcial en factor que favorezca el incremento de las tasas de ocupación, al permitir, mediante el cómputo anual de la jornada, adaptar los sistemas de organización del trabajo de las empresas a las necesidades productivas.

do de Trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad, en el cual se establece una nueva definición en el artículo 12.1, determinando que *“el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 77 por 100 de la jornada a tiempo completo establecida en el Convenio Colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada máxima legal”*. Como se puede observar, los avances introducidos se han centrado en la delimitación de un tope máximo, así como a la referencia del convenio colectivo de aplicación, lo que facilitará su adaptación a las diversas situaciones que caracterizan a cada uno de los sectores económicos.

Por otra parte, hay que destacar lo ocurrido con respecto a las horas extraordinarias, puesto que si la tendencia es fomentar el trabajo a tiempo parcial como un instrumento de creación de empleo, habrá que establecer una normativa que limite la realización indiscriminada de horas adicionales a las ordinarias. Así, en un primer momento, se contempla que *“cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada ordinaria de trabajo efectivo en el contrato a tiempo parcial”* (artículo 4.3, párrafo final de la Ley 10/1994) tendrá la consideración de hora extraordinaria. Dicha concepción va a sufrir una ligera alteración, estableciéndose que será *“cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada de trabajo pactada en el contrato de trabajo”* (artículo 12.3, párrafo tercero del ET). Con la legislación actualmente en vigor, se determina una prohibición expresa de realización de las mismas, salvo por causas de fuerza mayor (artículo 12.4.c) del Real Decreto-Ley 15/1998). Esto se ha debido a que se ha creado la posibilidad de realizar horas complementarias que computarán como horas ordinarias y que van a favorecer la flexibilidad en el uso de tales contratos.

A su vez y con respecto al extremo opuesto, la legislación en un principio no determina la *duración mínima* del contrato, siendo modulada sólo a través de la protección social que considera "*el supuesto de trabajadores cuya prestación efectiva de servicios sea inferior a las doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes*" (artículo 4.3 del Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre), para los que reduce ampliamente sus derechos, entre los que incluye únicamente las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por contingencias comunes y Fondo de Garantía Salarial (párrafo segundo del mencionado artículo 4.3), dejando a un lado las prestaciones económicas en caso de accidente o enfermedad común, el desempleo y la pensión⁵.

En segundo lugar, se suprimen los supuestos de trabajo a tiempo parcial horizontal y vertical⁶, puesto que el módulo de referencia pasa a ser únicamente la hora, eliminándose en su totalidad la alusión al día. Este módulo horario se proyecta sobre el día, la semana o el mes, adicionándosele en las reformas posteriores su proyección sobre el año. Con esto se vuelve a la regulación existente en 1980, en la que se contemplaba la anualización como referente.

Dicha eliminación tenía un objetivo claro al intentar trazar una línea divisoria entre el trabajo a tiempo parcial y el trabajo fijo discontinuo [García-Perrote, 1994, p. 310], puesto que éste último era un asalariado que trabajaba

⁵ Aunque se comentará posteriormente con mayor amplitud, es necesario destacar que tales trabajadores, en las reformas de 1997 y 1998, han obtenido la cobertura de la totalidad de contingencias.

⁶ El trabajo a tiempo parcial horizontal supone la realización de la obligación contractual durante todos los días a la semana pero con jornada reducida, o lo que es lo mismo, medido en horas al día o a la semana. El vertical supone trabajar algunos de los días laborables habituales pero con jornada completa, o también, días a la semana o al mes. [Ramírez Martínez, 1994, pp.166-167]

algunos días al año. Sin embargo, al determinarse la prestación del trabajo a tiempo parcial durante un período de tiempo inferior al habitual, se diluye la anterior división y mediante el Real Decreto-Ley 18/1993 se unificarán ambos términos, conceptualizándose de esta manera el fijo discontinuo como una modalidad del trabajo a tiempo parcial.

3. TIPOLOGÍA DE CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Para el desarrollo del presente apartado vamos a tomar inicialmente la clasificación realizada por el profesor Pedrajas Moreno [1994b, p. 142]⁷.

En este sentido, se realizará una *contratación indefinida a tiempo completo* cuando se deban atender necesidades permanentes de la empresa que exigen la cobertura íntegra del tiempo de trabajo habitual.

Por su parte, la *contratación indefinida a tiempo parcial* servirá para cubrir las necesidades permanentes de la empresa que no exigen una cobertura total. A su vez, este tipo de contrato es susceptible de descomponerse en las siguientes tipologías:

- Si las necesidades que se presentan son diarias, entonces la contratación será *indefinida a tiempo parcial continua*.
- Por contra, si son intermitentes, nos encontramos ante una *contratación indefinida a tiempo parcial discontinua*. A su vez, podemos distinguir dentro de este último supuesto el hecho de que dichas intermiten-

⁷ Esta clasificación realizada por Pedrajas, va a tener un sentido distinto para Merino Senovilla [1994, pp. 187-198], ya que para ella van a ser diversas fórmulas de distribución del tiempo de trabajo en el contrato a tiempo parcial.

cias sean conocidas o desconocidas, con lo que nos encontraríamos ante una *contratación indefinida a tiempo parcial discontinua de campaña cierta* o una *contratación indefinida a tiempo parcial discontinua de campaña incierta* respectivamente.

3.1. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL POR TIEMPO INDEFINIDO O POR DURACIÓN DETERMINADA

En el artículo 4.2, párrafo primero, del Real Decreto-Ley 18/1993, se declara que el contrato de trabajo a tiempo parcial "*podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada*" en los supuestos previstos en el artículo 15 del ET. En definitiva, este precepto continúa con lo ya regulado en la normativa precedente, concretamente en el artículo 3.2 del Real Decreto 1991/1984.

Completando la idea anterior, se señala que la contratación ha de realizarse por tiempo indefinido "*cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa*" (artículo 12.3.a. del ET), es decir, cuando tengan que cubrirse las necesidades permanentes de la empresa la contratación deberá tener carácter de indefinida.

En cuanto a la tipología alternativa, como destaca Pedrajas [1994b, pp.140-141], existe la posibilidad de que una serie de problemas puedan surgir ante la necesidad de distinguir entre una gama de contratos⁸. Así, comenta que un contrato pactado por un número de horas determinadas durante varios

⁸ Esto es debido a que, como ya se destacó, la nueva regulación del trabajo a tiempo parcial tiene un módulo de referencia horario que se amplía a una base anual, por lo que en esta situación es susceptible realizar múltiples combinaciones de tiempo que a veces son de difícil distinción.

meses, podría considerarse tanto temporal a tiempo completo como tiempo parcial de duración determinada.

La solución que se plantea es suponer que sólo existe este tipo de contrato a tiempo parcial cuando no se trabajen todos los días hábiles comprendidos en la duración del contrato, o bien, si se trabajasen todos los días, que se hiciese por una jornada inferior a la habitual⁹.

3.2. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL FIJO CONTINUO Y FIJO DISCONTINUO. CAMPAÑA CIERTA Y CAMPAÑA INCIERTA

En su párrafo segundo, el artículo 4.2 del Real Decreto-Ley 18/1993 determina que los trabajadores fijos discontinuos pasan a ser trabajadores a tiempo parcial de duración indefinida. Como ya se ha puesto de manifiesto, esta incursión en la figura de tiempo parcial se ha podido establecer al ampliarse el cómputo de la jornada a la anualidad.

Por otra parte, en la figura del tiempo parcial fijo discontinuo o tiempo parcial de duración indefinida discontinua, se encuentran otras figuras que es necesario contemplar y analizar. Así, en el caso o bajo el supuesto de que la empresa conozca el momento justo en el que se deberán prestar los servicios, estaríamos ante una tipología de contratos o trabajos, a los que Pedrajas [1994b, p. 143] denomina "*indefinidos a tiempo parcial discontinuos y de campaña cierta*". Estos tienen las mismas características básicas que la contratación a tiempo parcial indefinida, por lo que el régimen jurídico de estos últimos les puede ser de aplicación directa.

⁹ Actualmente sería inferior al 77 por 100 de la jornada a tiempo completo establecida en el Convenio Colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Sin embargo, el grado de dificultad se ve incrementado, a la hora de asimilar el trabajo fijo discontinuo al tiempo parcial, cuando la discontinuidad de los trabajadores no es conocida con certeza como lo era en el caso anterior. Esta alternativa tiene una doble interpretación; por una parte, parece razonable suponer que el consumo de horas sea inferior a las anuales habituales en la actividad de la que se trate debido a que el desarrollo del trabajo se realiza durante una temporada concreta ya predeterminada, pudiendo, por tanto, incorporarlos a la definición de tiempo parcial. Por otra parte, en este último contrato debe aparecer el número de horas que se va a trabajar, no disponiendo probablemente de este dato en el caso de campaña incierta por lo que podría considerarse forzada su introducción en el contrato a tiempo parcial¹⁰.

En cuanto a este último tipo de contrato, Cruz Villalón [1985, pp. 459 y ss.] establece una distinción doctrinal entre lo que denomina trabajos discontinuos estables y no estables, siendo los primeros los únicos que tendrían el derecho al llamamiento y reconociéndoles sólo una mera expectativa a los segundos, por lo que los estables serán llamados y comenzarán a trabajar antes que el resto. Parece que el Real Decreto-Ley 18/1993 mantiene esta tendencia predefinida, sin embargo existen tendencias opuestas como la desarrollada por Martínez Abascal [1988, p. 595] en la que defiende el llamamiento de todos los trabajadores y en el supuesto extremo de que en una temporada no hubiera suficiente trabajo para todos, el empresario tendría que solicitar un permiso a la autoridad laboral. Con la reforma laboral de 1997 se incorpora un nuevo elemento, esto es, se considera que los contratos de fijos discontinuos que no se repitan en fechas ciertas se entenderán celebrados por

¹⁰ Existe un problema adicional con esta figura si se interpreta literalmente la Ley 10/1994. De su lectura podría deducirse que los trabajadores fijos de empresas de campaña no son contemplados por la ley. Esta discusión ha sido ampliamente debatida entre otros por Camps Ruiz [1994, p. 104], Ramírez Martínez [1994, p. 168] y Pedrajas Moreno [1994b, p.144]

tiempo indefinido (Real Decreto-Ley 8/1997, que modifica el artículo 12.3 del ET).

Aún no existiendo consenso en lo anterior, sí hay una novedad sobre el derecho de llamamiento y es que desaparece el mismo por rigurosa antigüedad, estableciéndose en el artículo 4.2, párrafo segundo, del Real Decreto-Ley 18/1993, que el orden y la forma del llamamiento serán los determinados en los respectivos convenios colectivos.

En definitiva, y siguiendo a Camps Ruiz [1994, pp. 105-106], la contratación para trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo se realizará de la siguiente forma:

- A. Mediante un contrato ordinario a tiempo parcial con especificación del horario de trabajo, cuando se traten de servicios fijos, periódicos, discontinuos y previsibles en el tiempo.

- B. Con contrato específico en el que se sustituye la especificación horaria por la obligación de llamamiento, cuando el servicio tenga las características ulteriores pero no sea posible su previsión en el tiempo.

3.3. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL NORMAL Y TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EXCEPCIONAL O MARGINAL

Siguiendo lo establecido en el Real Decreto-Ley 18/1993, el trabajo a tiempo parcial normal sería aquel cuyo número de horas fuese inferior al considerado como habitual en el período de tiempo considerado. Si interpretamos dicha afirmación, se podría asegurar que sería contrato a tiempo parcial tanto

el que tuviese una hora menos que el considerado como tiempo completo en el período considerado, como el que se celebrase únicamente por una hora.

No obstante lo anterior, en dicho Real Decreto-Ley se establece una restricción en cuanto a que se determina un límite, debajo del cual la equiparación con la contratación ordinaria desaparece y se verán reducidos los derechos de protección social.

En este sentido, se genera con la reforma del 1994 un tratamiento desigual para aquellos trabajadores que, en el desarrollo de su trabajo, consumen menos de 12 horas semanales o 48 horas mensuales, dándole a este tipo de trabajo la categoría de marginal, (artículo 4.3, párrafo segundo, del Real Decreto-Ley 18/1993). Ya en la Exposición de Motivos del citado Real Decreto-Ley se delimita esta casuística como "*actividades marginales y no constitutivas de medio fundamental de vida*".

Por su parte, Camps Ruiz [1994, pp. 97-98] destaca que el precepto legal referido a "*los trabajadores cuya prestación efectiva de servicios sea inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes*" es susceptible de varias interpretaciones, en concreto se reflejan las siguientes alternativas:

- a. Sólo se incluirán aquellos trabajadores cuyo contrato sea de duración muy reducida - inferior al mes - y su prestación efectiva de servicios no consuma las doce horas a la semana o las cuarenta y ocho horas al mes.

- b. Sólo aquellos cuya contratación sea superior al mes pero con una prestación efectiva de trabajo que no alcance como media las doce horas a la semana o las cuarenta y ocho al mes.
- c. En los contratos con una duración superior al mes y un horario de trabajo distribuido irregularmente, el trabajador se regirá por la regulación común o marginal dependiendo del consumo horario que realice a lo largo de los meses de desempeño de su labor.

Dicho autor se inclina por la primera de las interpretaciones posibles debido a que estaría en consonancia con el artículo 20 del Real Decreto 2317/1993 que regula la afiliación, las altas o bajas de este tipo de trabajadores. Por su parte, Ramírez Martínez [1994, p. 73] se decanta por la segunda opción al argumentar que el artículo 7.5 de la Ley General de la Seguridad Social permite al Gobierno, a instancia de los interesados, excluir de su Régimen a las personas cuyo trabajo por cuenta ajena, en atención a su jornada o a su retribución, pueda considerarse marginal y no constitutivo de medio fundamental de vida. En suma, se trataría de eliminar los trabajos marginales ateniéndose sólo a la duración de la jornada.

A su vez, el profesor Pedrajas [1994b, pp. 145-146] añade una cuarta interpretación, afirmando que únicamente se debe tener en cuenta que el tiempo de trabajo efectivo no exceda los límites impuestos por la normativa¹¹.

¹¹ Establece un ejemplo muy claro e interpreta que un contrato a tiempo parcial temporal pactado por una semana y con una jornada inferior a doce horas será un trabajo a tiempo parcial marginal, como también lo serán el contrato a tiempo parcial pactado por un mes y con jornada inferior a cuarenta y ocho horas, el contrato a tiempo parcial de duración indefinida que no supere los umbrales normativos.

Al margen de la interpretación que se considere correcta, lo cierto es que este tipo de trabajadores con contratos marginales van a ver reducidas proporcionalmente sus prestaciones sociales. En la reforma laboral de 1997, la modificación básica ha venido establecida en la equiparación de la protección social de estos trabajadores con respecto a los contratados a tiempo parcial normal. Así, en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo se establece la necesidad de estudiar la cobertura de la totalidad de contingencias de este colectivo. Los comentarios sobre el tema se realizarán posteriormente al analizarlo con mayor amplitud.

3.4. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN RÉGIMEN DE JUBILACIÓN PARCIAL Y EN RÉGIMEN DE RELEVO

A la vista de lo establecido en el artículo 4.4 del Real Decreto-Ley 18/1993, se trata de una modalidad de trabajo a tiempo parcial *"el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa... una reducción de la jornada de trabajo y de su salario del 50 por 100, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a tres años, como máximo, a la exigida... La empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo y quedará obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta... que cumpla la edad establecida con carácter general por el sistema de Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad"*.

Esta regulación es una repetición literal de lo establecido en el derogado artículo 12.5 del ET, con la única salvedad de que se le añade el calificativo de contributiva a la pensión de jubilación.

Por lo que respecta al contrato de relevo, el artículo 4.4 ya mencionado, determina que *"al contrato de trabajo por el que se sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada se le denominará contrato de relevo"*.

En suma, la regulación de ambos no sufre modificación alguna hasta el Real Decreto-Ley 15/1998, salvo lo dispuesto con respecto a la jubilación parcial, quedando por lo tanto regulado hasta ese momento el contrato de relevo por los artículos 7 a 9 del Real Decreto 1991/1984 y la jubilación parcial por los artículos 11 a 14.

Posteriormente, en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, firmado el 28 de abril de 1997, se destaca que *"la potenciación de esta modalidad contractual puede resultar especialmente útil en el marco de la negociación colectiva"*. Asimismo, en el artículo 2.2 del Real Decreto-Ley 9/1997, de 16 de mayo, se determina la importancia de incentivar la transformación del mismo en indefinidos *"cualquiera que sea la fecha de su celebración"*. Con posterioridad, el Real Decreto-Ley 8/1997 efectúa una modificación en el artículo 8.2 del ET, incluyendo el contrato de fijo discontinuo y el de relevo entre los que deben celebrarse por escrito y, por lo tanto, si no se cumple tal exigencia *"el contrato se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios"*.

Al objeto de cumplir con la idea básica de potenciación del mismo, se ha establecido una nueva regulación en el Real Decreto-Ley 15/1998, así el artículo 12.6 establece que *"se entenderá como contrato a tiempo parcial el*

celebrado por un trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo del 30 por 100 y un máximo del 77 por 100, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida".

El contrato de relevo se celebra con un trabajador desempleado inscrito en la Oficina de Empleo, para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial, simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último, al que deben faltar como máximo cinco años para alcanzar la edad ordinaria de jubilación. Este punto ha sido modificado mediante una ampliación de la duración del contrato, ya que anteriormente sólo se podía realizar por un plazo máximo de tres años [Garrido Pérez, 1987, p.26] .

A su vez, se ha flexibilizado la duración de la jornada a realizar por el contratado relevista, ya que se parte del establecimiento de una jornada del 50 por 100 para llegar a un intervalo de duración comprendido, entre el 30 por 100 como límite mínimo y un 77 por 100 como límite máximo (artículo 12.6 del Real Decreto-Ley 15/1998), por lo que se amplían las posibilidades de contratación mediante esta modalidad.

No obstante, no ha sido la única característica que se ha establecido o modificado al objeto de promover el contrato de relevo, sino que se le asigna un grupo de peculiaridades que lo hacen más atractivo para su uso. En este sentido podemos destacar las siguientes:

- a. La duración del contrato será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación¹².
- b. Podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
- c. El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo que el del trabajador sustituido o uno similar, entendiendo por tal, excepto en el caso del personal directivo, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- d. Por último, en la negociación colectiva se podrán establecer las medidas para impulsar la celebración de este tipo de contratos.

¹² Se ha modificado el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social, quedando redactado como sigue: "*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 a cinco años, como máximo a la exigida, podrán acceder a la jubilación parcial*".

4. RÉGIMEN JURÍDICO DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

El contenido de este epígrafe está constituido por las normas que regulan la contratación a tiempo parcial. Dentro de las mismas vamos a tratar una serie de puntos, entre los que destacaremos la formalización del contrato, los derechos y obligaciones de las partes contratantes y la determinación del salario.

4.1. FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Para iniciar la relación laboral a tiempo parcial, en el Real Decreto-Ley 18/1993 no se establecía ninguna exigencia formal. No obstante, esto no implicaba que se le pudiera aplicar el principio de libertad de forma, es decir, no se podía iniciar la misma sin cumplir con el requisito de que fuese formalizada por escrito, puesto que esta imposición venía determinada por el artículo 8.2 del ET. A su vez, el artículo 18.1 del Real Decreto 2317/1993, corroboraba lo anterior exigiendo la forma escrita del contrato.

En este sentido, destacaba Merino Senovilla [1994, p. 263], que esta obligación con respecto al contrato a tiempo parcial era debida a que el mismo se establecía con el objetivo de generar una mayor flexibilidad, lo que en general condicionaba la existencia de un menor control por parte de los organismos competentes. Por ello, era necesario dotar de una cierta garantía al mismo a través de su escrituración.

No obstante, en el vigente artículo 12.4.a), se determina que *“el contrato conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 8 de la LET, se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo¹³ que se establezca”*. Así, el artículo 8.2 del ET ha sido modificado por el artículo 1 de la Ley 63/1997, estableciéndose que *“deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuo y de relevo”*.

Unida a la restricción anterior, se encuentra la imposición de detallar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria incluida la determinación de los días en los que el trabajador deberá prestar sus servicios.

El incumplimiento de la escrituración conllevará una sanción¹⁴, determinando que de no *“observarse tal exigencia el contrato se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido , salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios”*. Por contra, la violación de la exigencia de utilización del modelo oficial sólo va a tener la consideración de infracción administrativa sin repercusión sobre el contrato [López Mora, 1990, pp. 30-31, Ortiz Lallana, 1998, p. 122].

¹³ En este sentido, la disposición final primera del Real Decreto-Ley 15/1998 autoriza al Director General del Instituto Nacional de Empleo para aprobar los modelos de contrato a tiempo parcial y pacto de horas complementarias a que se refieren respectivamente la letra a) del apartado 4 y la letra a) del apartado 5 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por este Real Decreto-Ley.

¹⁴ Según lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 7/1998, se considera infracción grave el incumplimiento de tal obligación.

4.2. LOS PRINCIPIOS DE EQUIPARACIÓN Y PROPORCIONALIDAD DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Con respecto a los *derechos* de las partes implicadas en el contrato a tiempo parcial, la regulación inicial se establecía en el artículo 2.1 del Real Decreto 1991/1984 indicando que los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrían los derechos que la Ley o los Convenios Colectivos reconocieran a los trabajadores a tiempo completo (principio de equiparación), viéndose inmediatamente matizados en función de las horas trabajadas. Sobre la base de este volumen de trabajo efectivo, se va a establecer el principio de proporcionalidad en cuanto a la retribución y a las horas extraordinarias (artículo 2.2 del Real Decreto 1991/1984).

Con la reforma de 1994, se modifica la regulación de ambos principios. Así, el artículo 19 del Real Decreto 2317/1993 establece que *"los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, salvo las peculiaridades que, en función del tiempo trabajado, estén establecidas por ley o puedan determinarse por la negociación colectiva"*¹⁵.

Tanto Camps Ruiz [1994, p. 87], como Ramírez Martínez [1994, p. 171], señalan que en la nueva regulación del tiempo parcial se incorporan plenamente los principios de equiparación y proporcionalidad¹⁶ en función del tiempo

¹⁵ Con respecto a la aseveración realizada por este artículo 19, sobre la regulación de las peculiaridades por la ley o la negociación colectiva, puede plantear problemas de interpretación ante la parquedad normativa. El profesor Pedrajas Moreno [1994b, p. 150] profundiza en este tema a través del desarrollo de todas las posibles cuestiones que pueden suscitarse, finalizando su análisis con el planteamiento de su tendencia personal ante una u otra interpretación.

¹⁶ El principio de equiparación establece una relación entre los derechos de los trabajadores contratados a tiempo parcial y los contratados a tiempo completo, propugnando (continúa...)

trabajado, principios que también se han plasmado en las propuestas de Directivas Comunitarias [López Mora, 1990; López Cumbre, 1991].

Siempre que exista la posibilidad de realizar una asignación parcial de determinadas prestaciones se efectuará esa proporcionalidad, como en los casos de salarios y de las prestaciones de la seguridad social, puesto que sería poco razonable que se asignasen con la misma cuantía que a los trabajadores a tiempo completo [García-Perrote, 1994, p. 326], aunque tal y como afirma Pedrajas [1994b, p. 151], también existen derechos que aún siendo cuantificables (por ejemplo, el permiso de lactancia o el tiempo de descanso para el desayuno) son difíciles de reducir proporcionalmente sin desnaturalizarlos.

Cuando no se den las anteriores circunstancias, es decir, cuando los derechos no sean cuantificables, se aplicará el principio de equiparación entre trabajadores de tiempo parcial y tiempo completo. Sin embargo, siempre va a existir un campo intermedio dónde va a verse dificultada esta distinción para la aplicación final de uno u otro principio.

En la regulación establecida mediante el Real Decreto-Ley 15/1998 se potencia, además de los principios destacados, el de voluntariedad¹⁷. Así, se establece que *“la conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter de voluntario para el trabajador”*.

¹⁶(...continuación)

la igualdad entre ambos. Con respecto al principio de proporcionalidad, se van a ver matizados los anteriores derechos en función de la antigüedad en la empresa y la duración del trabajo. Estos principios tienen un amplio desarrollo en la monografía de Merino Senovilla [1994, pp. 135-144].

¹⁷ Se hará un mayor hincapié sobre el tema con posterioridad.

4.3. CÓMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD EN EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

La dificultad que se va a plantear en esta dimensión así como en las siguientes que vamos a tratar (horas extraordinarias y remuneración de estos trabajadores atípicos), viene derivada de la reforma sufrida en su regulación ya que sigue la tendencia general de mermar la reglamentación de la mayoría de las instituciones jurídico-laborales. Esto se puede observar en el artículo 19 del Real Decreto 2317/1993, siendo mucho más escueto que su precedente artículo 2 del Real Decreto 1991/1984, en el que se hacía mención expresa de la antigüedad, número de horas extraordinarias, remuneración y derechos de representación colectiva.

En relación al tema que en este momento nos compete, el artículo 2.3 del Real Decreto 2317/1993, establece que la antigüedad se determina computando el tiempo trabajado desde el ingreso en la empresa como si se tratara de un trabajador a tiempo completo, es decir, en este aspecto parece aplicarse directamente el principio de equiparación y por tanto, sin exclusión de los períodos de interrupción de la actividad.

No obstante, la redacción del mencionado artículo no era excesivamente clara, lo que supuso el desarrollo de distintas tendencias doctrinales. En este sentido, Ramírez Martínez [1985, pp. 297-298] se decantó hacia un cómputo de la antigüedad sólo por las horas y/o los días efectivamente trabajados, aunque añadiendo al mismo la proporción correspondiente de festivos y vacaciones. En el polo opuesto se posiciona López Mora [1990, p. 51] con la tendencia hacia una imputación de la antigüedad desde el momento en que el trabajador se vincula con la empresa.

Con la reforma del 1994 y su silencio sobre este precepto, se vuelve al inicio del problema, aunque tanto Camps Ruiz [1994, p. 94] como García-Perrote [1994, p. 327], se inclinan por una aplicación del principio de equiparación o de igualdad de trato, matizando este último autor que, desde su punto de vista, este problema no es excesivamente importante puesto que la cuantía de los complementos por antigüedad de los trabajadores a tiempo parcial siempre serán menores¹⁸.

4.4. LAS HORAS EXTRAORDINARIAS DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL

La primera cuestión a tratar en este precepto será la determinación de lo que van a ser horas extraordinarias en el contrato a tiempo parcial. En este caso, la dificultad vendría planteada por el hecho de que estos trabajadores atípicos disfrutan de la característica específica de su contrato de contar con jornadas de trabajo flexibles, por lo que encontrar la frontera entre jornada ordinaria y extraordinaria podría conllevar cierta dificultad.

Sin embargo, este obstáculo es sólo una mera apariencia puesto que si recordamos las exigencias de formalización de este tipo de contrato, nos encontramos con la exigencia de la inclusión en el mismo del número de horas a desempeñar por el trabajador y su distribución en días, semanas, meses o años. Por lo tanto, la ampliación de la jornada fuera de esos límites previamente pactados, sólo puede tener la consideración de horas extraordinarias sometidas al régimen legal general (artículo 35 del ET).

¹⁸ En el caso de los complementos, estaríamos ante derechos cuantificables por lo que sería de aplicación, como ya se discutió con anterioridad, el principio de proporcionalidad.

Una vez delimitada la concepción de horas extraordinarias en el contrato a tiempo parcial, el segundo tema a analizar será el número de las mismas que podrá ser efectuado dentro de los límites legales establecidos. Inicialmente, el artículo 2.4 del Real Decreto 1991/1984 establecía que se realizarían "*en proporción a la jornada pactada*". Esta regulación es desplazada por el Real Decreto-Ley 1/1986, de 14 de marzo, que le dará una nueva redacción al artículo 35.2 del ET estableciendo que "*para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias¹⁹ se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas*". En este caso al tratarse de un derecho cuantificable, es de aplicación directa el principio de proporcionalidad.

Finalmente, el artículo 12.4.a) del Real Decreto-Ley 15/1998, prohíbe expresamente la realización de las mismas, salvo en los supuestos establecidos en el artículo 35.3 del ET. Tales horas han sido sustituidas por las horas complementarias a realizar voluntariamente por los trabajadores a tiempo parcial.

¹⁹ El artículo 35.2 del ET dispone que el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta anuales.

4.5. LAS HORAS COMPLEMENTARIAS DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL

Se consideran horas complementarias *“aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico establecido en el presente apartado y, en su caso, en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior”* (artículo 12.5 del Real Decreto-Ley 15/1998).

La utilización de las mismas está sometida a una serie de reglas:

- a. El empresario únicamente podrá exigir su realización cuando lo haya pactado con el trabajador. Este pacto se podrá realizar tanto en el momento de celebración del contrato como con posterioridad al mismo. Para que sea válido, forzosamente tendrá que formalizarse el pacto por escrito en el modelo que a tal efecto se establezca.
- b. Sólo se puede formalizar en los contratos a tiempo parcial de carácter indefinido y en el caso de los trabajadores fijos-discontinuos que realicen una jornada reducida con respecto a los trabajadores a tiempo completo.
- c. Este pacto podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, una vez cumplido un año desde su celebración, que habrá de notificarse mediante un preaviso de tres meses a la fecha de su vencimiento. En caso contrario, se considerará prorrogado durante un año adicional.
- d. Debe de recoger el número de horas complementarias exigibles por el empresario. En todo caso, éstas no podrán exceder del 15 por 100

de las horas ordinarias contratadas. Este límite se puede modificar por los Convenios Colectivos sectoriales o de ámbito inferior llegando hasta un máximo de un 30 por 100.

- e. Su distribución y forma de realización vendrá determinada por lo establecido en los Convenios Colectivos sectoriales o de ámbito inferior, o en su ausencia se regularán por las siguientes normas:
1. El total de horas complementarias anuales se distribuirán proporcionalmente entre cada trimestre. Si el contrato no cubre el año natural, se distribuirán en tantas fracciones como periodos completos de tres meses en los que se desarrolle la prestación de servicios.
 2. Si no se consumen totalmente en un trimestre determinado, se pueden acumular hasta un máximo del 30 por 100 de las no consumidas en el siguiente trimestre. En ningún caso pueden transferirse a otro trimestre las horas acumuladas con anterioridad, ni transferir más allá del año natural las horas no realizadas en el cuarto trimestre.
 3. El trabajador debe conocer, con un preaviso de siete días, el día y hora de realización de las mismas.
- f. Se retribuirán como horas ordinarias y computarán a todos los efectos.
- g. Aunque las mismas hayan sido pactadas, la negativa por parte del trabajador a realizarlas no será una conducta laboral sancionable.

- h. La realización de las horas complementarias podrá modificar la jornada inicialmente pactada mediante la consolidación de una parte de tales horas en dos tramos. En el primero, se consolidarán el 30 por 100 de la media anual de las horas complementarias realizadas durante dos años. En el segundo, el 50 por 100 de las prestadas en los dos años siguientes. Una vez establecida la consolidación, no podrá ser inferior el número de horas complementarias al 4 por 100. Para que se lleve a cabo dicha modificación de la jornada es necesario que el trabajador realice una petición expresa dentro del plazo máximo de los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha de consolidación (artículo 12.5 del Real Decreto-Ley 15/1998).

4.6. RETRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL

Este aspecto vuelve a enfrentarse con el problema de que el Real Decreto 2317/1993 no hace mención expresa a la remuneración de estos trabajadores atípicos, caracterizados por tener una jornada reducida y por tanto una retribución acorde a esa reducción de tiempo.

Es esa relación existente entre reducción de tiempo y salario la que genera diversas opiniones sobre si el importe salarial debe calcularse como una disminución proporcional del salario en función de la disminución del tiempo, o bien si debe reducirse pero no de forma proporcional.

Con respecto a la tendencia inicial comentada, encontramos respaldo en García-Perrote [1994, p. 327] que toma como base la determinación del artículo 4 del Real Decreto 2317/1993 que, aunque refiriéndose al contrato de trabajo

en prácticas, afirma que "*en el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial el salario se reducirá en proporción al tiempo efectivamente trabajado*". Todo ello cuenta con el apoyo de la regulación reglamentaria del salario mínimo interprofesional que señala expresamente que los salario mínimos se percibirán a prorrata en caso de realizarse una jornada inferior a la legal de trabajo en cada actividad (artículo 1 del Real Decreto 2318/1993, de 29 de diciembre).

Por otra parte, Camps Ruiz [1994, pp. 92-93] defiende que la retribución del trabajador a tiempo parcial será la pactada en su contrato, pacto que puede determinar un salario más que proporcional al tiempo de trabajo, y *en su defecto*, la proporcional equivalente a la que reciba un trabajador a tiempo completo que realice las mismas tareas.

Completando la idea de un salario más que proporcional, Merino Senovilla [1994, p. 292] destaca que este contrato atípico no tiene que basar obligatoriamente la retribución en la duración del trabajo, sino que por el contrario, caben unos complementos salariales por calidad de trabajo o trabajo medido por piezas u obra determinada²⁰.

²⁰ Merino Senovilla [1994, pp. 292-299] realiza un detenido examen sobre estos complementos salariales y su asignación concreta al contrato de trabajo a tiempo parcial.

5. RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL

5.1. RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL NORMAL

Es conveniente analizar las peculiaridades que la reforma introduce en el sistema de cotización de los trabajadores a tiempo parcial debido a la distribución irregular del tiempo consumido por los mismos en el desarrollo de su trabajo.

El artículo 4.3, párrafo primero, del Real Decreto-Ley 18/1993 mantiene lo ya establecido por el artículo 12.2 del ET²¹, en el sentido de que *"la base de cotización a la Seguridad Social y demás aportaciones que se recauden conjuntamente con aquélla estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas"*. Como se puede observar, únicamente existen unos vocablos diferenciadores que suponen una sustancial mejora sobre la regulación precedente. Estas diferencias establecen mayores especificidades que van a suponer una mejor comprensión de la lectura realizada del artículo. Así, se habla de base de cotización y no simplemente de

²¹ Artículo 12.2 del ET, que determinaba que *"la cotización a la Seguridad Social y las demás aportaciones que se recauden conjuntamente con ésta, referidas a los trabajadores contratados a tiempo parcial, se efectuará en razón de las horas o días realmente trabajados"*, y venía recogido en el artículo 4 del Real Decreto 1991/1984.

cotización; se especifica que las retribuciones son las efectivamente percibidas cuando anteriormente esta idea se omitía; y, por último, se establecen las percepciones por horas trabajadas eliminando la anterior dicotomía de horas o días. Esta última modificación resulta totalmente congruente con el nuevo diseño legal del tiempo parcial puesto que se toma también la hora como módulo de referencia [Pedrajas, 1994b, p. 155].

No obstante, en los artículos 27 a 32 de la Orden Ministerial de 19 de enero de 1994 por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional contenidas en la Ley 21/1993, de 29 de diciembre, de Presupuestos generales del Estado para 1994, se prevé que la cotización en los supuestos de contratos a tiempo parcial se efectuará en razón a las horas o días realmente trabajados²².

Por otra parte, la nueva normativa no recoge la exigencia del ya derogado artículo 5.3 del Real Decreto 1991/1984 sobre la necesaria formalización por escrito del contrato para acceder a este sistema proporcional de cotización²³, exigencia que, por otra parte, la jurisprudencia llegó a invalidar por carecer de la suficiente cobertura legal.

²² Esto puede ser debido a que la disposición transitoria segunda del Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, establecía que los contratos realizados con anterioridad al mismo se regirán por su normativa de origen. A este respecto, Pedrajas [1994b, p. 156] opina que esta referencia se orienta exclusivamente a la regulación material del contrato y no a su influencia en la Seguridad Social.

²³ En este sentido, el profesor García-Perrote [1994, pp. 321-322] destaca que más allá de una caracterización del contrato a tiempo parcial por su jornada reducida, su seña de identidad viene determinada por su cotización específica en función y proporción de la efectiva jornada trabajada.

Todo ello se ha visto modificado definitivamente por la disposición adicional séptima del Real Decreto-Ley 15/1998, en la que se establece que la protección social derivada de los contratos a tiempo parcial se regirá por el principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial al trabajador a tiempo completo, y específicamente desarrolla las reglas siguientes:

- a. La base de cotización a la Seguridad Social será siempre mensual y estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias. Esta base no podrá ser inferior a las cantidades que reglamentariamente se determinen.
- b. Las horas complementarias cotizarán a la Seguridad Social sobre las mismas bases y tipos que las horas ordinarias.

Como se puede observar, se introduce la novedad de una base mensual de cotización y se integran las horas complementarias pactadas con los trabajadores a tiempo parcial de carácter indefinido.

En orden al establecimiento de los períodos mínimos de cotización y al cálculo de la base reguladora en los contratos a tiempo parcial, la disposición adicional novena del Real Decreto 2319/1993, de 29 de diciembre, sobre revalorización de pensiones, y en desarrollo de la Ley 21/1993 de Presupuestos Generales, introduce una nueva regla general determinando que se computará el tiempo efectivamente trabajado, lo que desde el punto de vista de Merino Senovilla [1994, p. 198] se traduce en un recorte de las prestaciones sociales para este tipo de trabajadores atípicos, al obviar los días efectivamen-

te trabajados como factor de cómputo de las cotizaciones, y obliga a acumular las horas de trabajo.

Sin embargo, esta afirmación no se cumple en todo momento, sino que a la hora de determinar los períodos de cotización exigidos para tener derechos a una serie de prestaciones, como es el caso de la protección por desempleo, tal como establece el artículo 3.4 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984 de 2 de agosto de protección por desempleo, se determina que cuando las cotizaciones acreditadas correspondan a un trabajo a tiempo parcial, cada día trabajado se computará como un día cotizado, cualquiera que haya sido la duración de la jornada. Esta misma solución se plantea en cuanto a la obtención de la prestación económica por incapacidad laboral transitoria [Camps Ruiz, 1994, p. 101].

Ambas materias han sido ampliadas al objeto de completar la total equiparación de estos trabajadores a los asalariados a tiempo completo, así para acreditar los periodos de cotización necesarios para obtener las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal y maternidad, se computarán las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas (ordinarias y complementarias). Su equivalencia en días teóricos de cotización se calcula dividiendo las anteriores por cinco, equivalente diario del cómputo de mil ochocientas veintiséis horas anuales (disposición adicional séptima, apartado segundo a) del Real Decreto-Ley 15/1998).

Por otra parte, para poder acceder a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, el número de días que se considerarán a efectos de determinación de los periodos mínimos de cotización se calcularán multiplicando por 1,5 la regla anteriormente detallada, siempre que no se superen los días que

corresponderían si se hubiese trabajado a tiempo completo (disposición adicional séptima, apartado segundo b) del Real Decreto-Ley 15/1998). Con esto se suprime el coeficiente reductor que se aplicaba a los contratos a tiempo parcial inferiores a 12 horas a la semana o 48 al mes (0,45 o 0,55 según fuesen temporales o indefinidos), eliminando así prestaciones inferiores para estos trabajadores.

Finalmente, el cálculo de la base reguladora de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente se realizará conforme a la regla general, mientras que la prestación por maternidad se obtendrá dividiendo la suma de bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior entre 365 (disposición adicional séptima, apartado tercero b) del Real Decreto-Ley 15/1998).

5.2. RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL EXCEPCIONAL O MARGINAL

Se determina un régimen de protección reducido²⁴ para ciertos contratos a tiempo parcial. En este sentido, el artículo 4.3, párrafo segundo, del Real Decreto-Ley 18/1993 establece que *"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"*, suprimiéndose, así, la protección económica por incapacidad laboral transitoria, por invalidez profesional, por pensiones y por desempleo.

²⁴ En este sentido, Pedrajas Moreno [1994b, pp. 158-159] destaca la posibilidad de que ésto puede vulnerar los principios de irretroactividad y seguridad jurídica previstos en el artículo 9.3 de la Constitución Española .

Por otra parte, se intenta facilitar la contratación de este tipo de trabajadores ya que el artículo 20 del Real Decreto 2317/1993 determina que *"la afiliación, las altas o bajas de los mismos pueden formalizarse bien mediante la presentación en las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de las mismas en los plazos y a través de los documentos establecidos en cada momento, bien suministrando los correspondientes datos a través de fax o por cualquier otro procedimiento informático, telemático o electrónico"*.

Concretamente, la cotización a la Seguridad Social sólo ha de hacerse por las contingencias protegidas, siendo éstas establecidas por el artículo 31, de la Orden Ministerial, de 19 de enero de 1994, en los siguientes términos:

- a. Para la cotización por contingencias comunes, la cuota que corresponda en función de la base y tipo de cotización, multiplicada por el coeficiente 0,30.
- b. Para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, aplicación de los porcentajes previstos en el Real Decreto 2930/1979, de 29 de diciembre.
- c. Para la cotización al Fondo de Garantía Salarial, aplicación del tipo del 0,4 por 100 a la base de cotización, para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Por otra parte, el punto clave de la reforma de 1997 se ha centrado en estos contratados marginales, concretamente se ha suprimido toda mención a este colectivo, en la modificación realizada del artículo 12 del ET por el Real

Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo. Asimismo, la disposición transitoria cuarta señala que *“en el plazo máximo de tres meses, contados desde la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley, el Gobierno procederá, previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, a adoptar las disposiciones necesarias para...la cobertura de la totalidad de las contingencias de los contratados a tiempo parcial por duración inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho horas al mes”*. Señalándose con carácter transitorio que *“la ampliación establecida por la presente norma de la acción protectora de la Seguridad Social...con respecto a la establecida en base a la normativa anterior comenzará a surtir efectos a partir de la entrada en vigor de las citadas disposiciones”*. También se establecen previsiones transitorias análogas en materia de cotización a la Seguridad Social en tanto no se produzca la reforma anunciada.

Esta nueva regulación se ha producido mediante el desarrollo del Real Decreto 489/1998, de 27 de marzo, en el que se determina en su artículo 1 que *“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”*, generándose de esta manera la total equiparación de estos trabajadores marginales.

6. TRANSFORMACIÓN VOLUNTARIA DE UN TRABAJO A TIEMPO COMPLETO EN CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Si se piensa en la alternativa de reducir el tiempo de trabajo, habría que distinguir entre los contratos realizados a tiempo completo y a tiempo parcial puesto que sus implicaciones van a ser diferentes. En el contrato a tiempo completo, una disminución del tiempo no suele implicar una disminución del salario. Muy diferente es la alternativa en el trabajo a tiempo parcial en la que la retribución sufre una disminución proporcional al tiempo. Ésto lógicamente conllevará en la empresa situaciones variadas de evolución de los costes ante las modificaciones en el tiempo de trabajo.

Como señala Merino Senovilla [1994, p. 361], existe otra alternativa de disminución del tiempo de trabajo y es la transformación voluntaria de una relación a tiempo completo en una a tiempo parcial. Este aspecto vuelve a encontrarse con el problema de que el artículo 4 del Real Decreto-Ley 18/1993, no contempla esta posibilidad, antes establecida en el artículo 12.4 del ET, y que se resolvía posibilitarla a través del convenio colectivo²⁵. La resolución final de la doctrina se basó en el artículo 6, del Real Decreto 1991/1984, en el que se estableció que la autonomía individual podía acordar la transformación, si bien en caso de existir previsión al respecto en el convenio colectivo aplicable,

²⁵ La interpretación de este artículo genera diversas posiciones doctrinales, puede consultarse, entre otras, una de las discusiones planteadas en Ramírez Martínez [1985, pp. 283-285].

las partes del contrato debían adecuarse a los requisitos convencionalmente establecidos.

Las exigencias que, desde el punto de vista de López Mora [1990, p. 87-88], deben plantearse al convenio colectivo a la hora de llevar a cabo la novación del contrato son tres; en primer lugar, dar un tratamiento flexible a la conversión salvaguardando la voluntariedad de la misma; en segundo término, detallar las causas de la transformación y si fuese posible, su duración; por último, garantizar al trabajador la opción de recobrar su jornada originaria.

Toda novación de un contrato va a tener aspectos positivos y negativos para el trabajador, por una parte puede verse presionado por el empresario para realizar la transformación necesaria que ajuste el tiempo de trabajo a los flujos de actividad de la empresa, con lo que estaría sometido a variaciones estacionales que no necesariamente han de estar en consonancia con sus necesidades personales. Por contra, en determinadas circunstancias pueden verse beneficiados, como en el caso de mujeres con hijos pequeños que quieran dedicar mayor tiempo a su cuidado.

Como ya se ha comentado anteriormente, se ha desarrollado ampliamente este punto en el Real Decreto-Ley 15/1998, estableciéndose en su artículo 12.4.e) que *“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 o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo”*. En todo caso, el trabajador no puede sufrir ningún tipo de medida negativa ante el hecho de rechazar una conversión de su contrato.

Al objeto de facilitar la anterior movilidad, el empresario debe informar sobre los puestos de trabajo vacantes de tal forma que los trabajadores interesados en modificar la duración de su jornada puedan realizar sus solicitudes de cambio.

En este sentido, tendrán preferencia para transformar su contrato a tiempo parcial o a tiempo completo aquellos trabajadores que habiendo acordado una conversión voluntaria inicialmente, en función a la información ofrecida por el empresario, soliciten el retorno a la situación anterior siempre que el puesto se corresponda con su grupo profesional o categoría equivalente. A su vez, tendrán prioridad los asalariados que hayan prestado sus servicios durante tres años o más en la empresa y que hayan sido contratados desde un principio a tiempo parcial.

A modo de resumen, destacar que las numerosas modificaciones realizadas en los últimos años se han dirigido, en un primer momento, hacia una ampliación de la flexibilidad del mercado de trabajo, para pasar posteriormente a equilibrar las prestaciones recibidas por todos los trabajadores debido a la intensa dualización que se ha generado en el mismo.

BIBLIOGRAFÍA

DEL CAPÍTULO II

Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, firmado el 28 de abril de 1997, por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT.

Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, concluido el 6 de junio de 1997 por la UNICE, el CEEP y la CES, Diario Oficial de las Comunidades Europeas, núm. L14, de 20 de enero de 1997, pp. 12-14.

ALBIOL MONTESINOS, I. (1994): "Consideraciones sobre la nueva regulación de los contratos en prácticas, de aprendizaje y a tiempo parcial", *Tribuna Social*, núm. 40, pp. 11-22.

ALBIOL MONTESINOS, I; CAMPS RUIZ, L. M.; GOERLICH PESET, J. M. (1997): "*La reforma laboral de 1997*", Tirant lo Blanch, Valencia.

ALFONSO MELLADO, C. (1995): "Sobre la posibilidad de conversión de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial", *Relaciones Laborales*, núm. 1, pp. 115-121.

ALFONSO, C. y GARCÍA, J. (1994): *Jornada y ordenación del tiempo de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia.

BALLESTER PASTOR, M. A. (1998): "La adecuación de la normativa española a la Directiva 97/81 sobre trabajo a tiempo parcial", *Relaciones Laborales*, núm. 15-16, pp. 75-93.

BAYLOS, A. (1994): "Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo", en AA. VV. *La reforma laboral de 1994*, Marcial Pons, Madrid, pp. 135-157.

BORRAJO DACRUZ, E. (1978): "Trabajo a tiempo parcial y seguridad social", *Revista de Política Social*, núm. 120, pp. 47-70.

CAMPS RUIZ, L. (1994): *La reforma del mercado de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia.

CAMPS RUIZ, L. (1994b): *La modificación de las condiciones de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia.

- CASAS BAAMONTE, M^a E. (1986): "Los intentos fracasados de armonizar las legislaciones sociales europeas sobre la contratación a tiempo parcial y los contratos temporales de trabajo: el debate en el seno de la Comunidad Económica Europea", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 12, pp. 1057-1064.
- COMISIÓN NACIONAL DEL TRABAJO FEMENINO. (1979): *Trabajo a tiempo parcial y horarios flexibles*, Ministerio de Trabajo, Madrid.
- CRUZ VILLALÓN, J. (1985): "El contrato de los trabajadores fijos discontinuos en la Ley 32/1984", *Relaciones Laborales*, tomo I, pp. 445-464.
- Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, Diario Oficial de las Comunidades Europeas, núm. L14, de 20 de enero de 1998, pp. 9-11.
- Directiva 98/23/CE del Consejo, de 7 de abril de 1998, por la que se extiende al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte el ámbito de aplicación de la Directiva 97/81/CE, relativa al Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, Diario Oficial de las Comunidades Europeas, núm. L131, de 5 de mayo de 1998, p. 10.
- DOMÍNGUEZ GONZÁLEZ, A. (1994): "Principales novedades de las modalidades de contratación", *Dirección y Progreso*, núm. 134, pp. 33-45.
- DURAN, F; MONTOYA, A; SALA, T. (1987): *El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- DURAN LÓPEZ, F. (1994): "Un nuevo modelo de relaciones laborales", *Dirección y Progreso*, núm.134, pp. 3-6.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (1993): " El Decreto-Ley 3-93: una norma coyuntural sobre los contratos de fomento del empleo y los indefinidos a tiempo parcial", *Relaciones Laborales*, núm. 8, pp. 57-77.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (1995): "Novedades de la Ley 42-1994: en especial, en materia de contratos de fomento del empleo y a tiempo parcial, incapacidad temporal, maternidad e invalidez permanente: diciembre 1994 (II)", *Relaciones Laborales*, núm. 6, Vol. 11, pp. 84-114.

ETALA, J. J. (1995): "El período de prueba y el contrato de trabajo a tiempo parcial en la Ley 24.465 de reforma de la ley del contrato de trabajo", *Derecho del Trabajo*, núm. 5, Vol. 55, pp. 761-766.

FERNÁNDEZ LOUSADA AROCHENA, J. (1995): " El colectivo de trabajadores a tiempo parcial con derechos reducidos de protección social", *Relaciones Laborales*, núm. 18, Vol. 11, pp. 84-93.

GARCÍA CRUZ, C. (1994): "Notas sobre la reforma del mercado de trabajo", *Actualidad Financiera*, núm. 10, pp. 245-257.

GARCÍA GOMBAU, J. (1991): *El trabajo a turno*, Deusto, Bilbao.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. (1994): "El contrato a tiempo parcial", *Relaciones Laborales*, tomo I, pp. 308-333.

GARRIDO PÉREZ, E. (1987): *El contrato de relevo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

GONZÁLEZ ORTEGA, S. (1985): "El tiempo de trabajo", *Temas Laborales*, núm. 4, pp.73-97.

GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I. (1998): "El trabajo a tiempo parcial desde una perspectiva comparada", *Relaciones Laborales*, núm. 15-16, pp. 10-42.

INFORME PAPANDREU. (1990): "Formas particulares de empleo", *Relaciones Laborales*, núm. 18, p. 82-120.

Ley 16/1976, de 8 de abril, de Ley de Relaciones Laborales. BOE núm. 96 de 21 de abril de 1976.

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 64 de 14 de marzo de 1980.

Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Ley de Protección por Desempleo. BOE núm. 186 de 4 de agosto de 1984.

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 núm. 186 de 4 de agosto de 1984.

Ley 2/1991, de 7 de enero, de Derechos de información de los trabajadores en materia de contratación. BOE núm. 7 de 8 de enero de 1991.

Ley 21/1993, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1994. BOE núm. 312 de 30 de diciembre de 1994.

Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación. BOE núm. 122 de 23 de mayo de 1994.

Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto Articulado de la ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE núm. 122 de 23 de mayo de 1994.

Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. BOE núm. 131 de 2 de junio de 1994.

Ley 63/1997, de 26 de diciembre de 1997, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, BOE núm. 312 de 30 de diciembre de 1997.

Ley 7/1998, de 13 de abril, de Condiciones Generales de la Contratación, BOE núm. 89 de 14 de abril de 1998.

LÓPEZ CUMBRE, L. (1991): "Jornada parcial", en AA. VV. *Estudios sobre la jornada de trabajo*, ACARL, Madrid, pp. 161-199.

LÓPEZ GANDÍA, J. (1998): "Trabajo a tiempo parcial y protección social", *Relaciones Laborales*, núm. 15-16, pp.127-150.

LÓPEZ MORA, F. (1990): *El contrato de trabajo a tiempo parcial*, Deusto, Bilbao.

LUQUE PARRA, M. (1998): "Contrato a tiempo parcial y pensión de jubilación: la doble proporcionalidad y el cómputo del día cotizado como criterios que distorsionan la lógica incentivadora de esta modalidad contractual", *Relaciones Laborales*, núm. 15-16, pp.151-173.

MAGALLON ORTIZ, M. (1995): "El contrato de trabajo a tiempo parcial inferior a 12 horas a la semana o 48 al mes", *Tribuna Social*, núm. 58, pp. 29-35.

- MARÍN CORREA, J. M. (1995): "La igualdad de naturaleza entre el contrato a jornada completa y el contrato a tiempo parcial", *Actualidad Laboral*, núm. 46, pp. 3891-3895.
- MARTÍNEZ ABASCAL, V. (1988): "El contrato de trabajo fijo y periódico de carácter discontinuo: análisis de las peculiaridades de su régimen jurídico", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1988, núm. 36, pp. 571-614.
- MERINO SENOVILLA, H. (1994): *El trabajo a tiempo parcial*, Lex Nova, Valladolid.
- MORRO LÓPEZ, J. J. (1994): "La contratación temporal y el contrato a tiempo parcial, tras la reforma del Estatuto de los Trabajadores por las Leyes 10-1994 y 11-1994", *Tribuna Social*, núm. 43, pp. 23-38.
- PARRA LUNA, F. (1988): *Política de empleo y bienestar social*, Eudema, Madrid.
- OJEDA AVILÉS, A. (1994): "El nuevo contrato a tiempo parcial", en *Reformas en el mercado de trabajo*, Colex, Madrid, pp. 57-67.
- Orden Ministerial, de 19 de enero de 1994, de Seguridad Social. BOE núm. 30 de 4 de febrero de 1994.
- Orden Ministerial, de 18 de enero de 1995, sobre contratación a la Seguridad Social. BOE núm. 1739 de 21 de enero de 1995.
- ORTIZ LALLANA, C. (1998): "Algunos problemas del régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial", *Relaciones Laborales*, núm. 15-16, pp. 94-126.
- PEDRAJAS MORENO, A. (1994): "Nuevo diseño legal del trabajo a tiempo parcial: finalización de la regulación específica del trabajo fijo discontinuo", *Relaciones Laborales*, núm. 8, Vol. 10, pp. 9-42.
- PEDRAJAS MORENO, A. (1994b): "El trabajo a tiempo parcial", en Valdés Dal-Ré, F. *La Reforma del Mercado Laboral*, Lex Nova, Valladolid, pp. 128-159.
- PUCHOL MORENO, L. (1986): "La reducción de tiempo de trabajo y el trabajo a tiempo parcial como factores de creación de empleo", *Revista AEDIPE*, septiembre, pp. 33-41.

RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. (1985): "El trabajo a tiempo parcial. Comentario al artículo 12 del ET", en Borrajo Dacruz, E.[dir.], *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, tomo III, Edersa, Madrid.

RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. (1994): "La regulación del trabajo a tiempo parcial: balance y perspectivas", *Actualidad Laboral*, núm. 11, pp.165-174.

Real Decreto 2930/1979, de 29 de diciembre, por el que se fija la tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. BOE núm. 5 de 5 enero de 1979.

Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos. BOE de 29 de julio de 1983, corrección de errores en BOE de 3 de agosto.

Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, por el que se regulan el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial. BOE núm. 269 de 9 de noviembre de 1984.

Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre, por el que se regulan los contratos de trabajo de duración determinada y el contrato de trabajadores fijos discontinuos. BOE núm. 281 de 23 de noviembre de 1984.

Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo. BOE núm. 109 de 7 de mayo de 1985.

Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, por el que se desarrolla los contratos en prácticas y de aprendizaje y los contratos a tiempo parcial. BOE núm. 313 de 31 de diciembre de 1993.

Real Decreto 2318/1993, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 1994. BOE núm. 313 de 31 de diciembre de 1993.

Real Decreto 2319/1993, de 29 de diciembre, de revalorización de pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones de protección social pública para 1994. BOE núm. 313 de 31 de diciembre de 1993.

Real Decreto 489/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla en materia de Seguridad Social, la Ley 63/1997 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, BOE núm. 85 de 9 de abril de 1998.

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, sobre el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social. BOE núm. 14960 de 29 de junio de 1994.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, sobre el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 7730 de 28 de marzo de 1995.

Real Decreto-Ley 1/1986, de 14 de marzo, de Política Económica. BOE núm. 73 de 26 de marzo de 1986.

Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, de medidas urgentes de fomento de la ocupación. BOE núm. 29068 de 7 de diciembre de 1993.

Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida. BOE núm. 118 de 17 de mayo de 1997.

Real Decreto-Ley 9/1997, de 16 de mayo, sobre Incentivos en Materia de Seguridad Social y de Carácter Fiscal para el Fomento de la Contratación Indefinida y la Estabilidad en el Empleo. BOE núm. 118 de 17 de mayo de 1997.

Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad. BOE núm. 285 de 28 de noviembre de 1998.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (1993): "Ordenación y flexibilidad del mercado de trabajo", *Relaciones Laborales*, núm. 13, pp. 1-7.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (1998): "El trabajo a tiempo parcial, entre normalización e incentivación", *Relaciones Laborales*, núm. 15-16, pp. 1-9.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (1998b): "Trabajo a tiempo parcial y Derecho Comunitario", *Relaciones Laborales*, núm. 15-16, pp. 43-74.

SALA FRANCO, T. (1996b): *Derecho del Trabajo*, 10ª edición, Tirant lo Blanch, Valencia.

SEGURA, J., DURAN, F., TOHARIA, L. y BENTOLILA, S. (1991): *Análisis de la contratación temporal en España*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

VALDÉS DAL-RÉ, F. (1982): "Política de empleo y protección del desempleo en España: datos para una evaluación", *Documentación Laboral*, núm. 6, pp. 27-52.

VALDÉS DAL-RÉ, F. (1985): "Flexibilidad del mercado de trabajo y ordenamiento laboral", *Papeles de Economía*, núm. 22, pp. 302-315.

VALDÉS DAL-RÉ, F. (1994): "Tiempo de trabajo y trabajo a tiempo parcial", *Relaciones Laborales*, núm. 20, pp. 1-8.

VIDAL BENEYTO, G. (1994): "El nuevo contrato a tiempo parcial", *Dirección y Progreso*, núm. 134, pp. 55-59.

ZAMORANO, E. L. (1995): "Análisis de las nuevas modalidades de contratación laboral (Ley 24.465)", *Derecho del Trabajo*, núm. 9, Vol. 55, pp. 1577-1586.

CAPÍTULO III

**CONCEPTO Y EVOLUCIÓN
DEL TRABAJO A TIEMPO
PARCIAL A NIVEL
INTERNACIONAL**

1. INTRODUCCIÓN

La lucha contra el desempleo es el principal desafío económico y social al que se enfrenta en la actualidad la Unión Europea. Aunque en este momento se atraviesa por una época de cierta recuperación económica, siguen existiendo alrededor de 18 millones de personas sin empleo pertenecientes a los quince estados miembros, lo que equivale, aproximadamente, al 11% de la población activa, frente a un 6% en Estados Unidos y un 3% en Japón.

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

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

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

Uniéndolo a la ya anticipada en capítulos anteriores en cuanto a que el tipo más corriente de flexibilidad es la relacionada con la distribución del tiempo de trabajo y, sobretodo, con la jornada a tiempo parcial, se va a intentar, a través de la investigación, analizar la situación de este tipo de jornada a nivel de la Unión Europea al objeto de determinar si esta herramienta es un instrumento creador de empleo y bajo qué circunstancias puede conducir a ello.

Para comenzar con este análisis hay que enfrentarse con un primer problema, esto es, la concepción que, cada país miembro, tiene sobre el trabajo a tiempo parcial, ya que varía tanto el concepto jurídico del mismo como las bases estadísticas sobre las que se realizan los estudios relacionados con el tema.

El primer paso, por tanto, será el establecimiento del concepto de trabajo a tiempo parcial bajo un intento armonizador, a fin de poder establecer con posterioridad comparaciones internacionales lo más homogéneas posibles.

2. CONCEPTO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN LOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA, CANADÁ, EEUU Y JAPÓN

Antes de iniciar el estudio de las diversas conceptualizaciones del trabajo en régimen de jornada parcial existentes en el ámbito comunitario, se ha de realizar una aclaración: usualmente las definiciones establecidas por las legislaciones de los distintos países no suelen concordar con las utilizadas para fines estadísticos, por lo que, en la mayoría de las ocasiones, la población incluida en ambos casos, no tiene porqué identificarse necesariamente.

A fin de determinar las diferencias existentes, se va a comenzar estableciendo la definición legal que cada país tiene sobre el trabajo a tiempo parcial para pasar posteriormente a realizar dicho análisis sobre las bases estadísticas. Además, se establecerá una división en dos grandes bloques de países, esto es, por una parte los correspondientes a la Unión Europea, y por otra EEUU, Canadá y Japón, países que han desarrollado ampliamente esta figura contractual.

2.1. CONCEPTO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL DESDE UNA PERSPECTIVA JURÍDICA

Lo que nos interesa destacar en este epígrafe es la dificultad que tiene el análisis de esta figura contractual a nivel internacional puesto que,

desde un punto de vista legal, no existe uniformidad en la propia definición de trabajo a tiempo parcial, tal y como puede verse en los cuadros 3.1 y 3.2.

Por otra parte, mediante la lectura del cuadro 1 se puede observar que aún existen países que no disponen de regulación jurídica expresa de esta figura contractual, lo que puede ser una dificultad para dichos países ya que en los últimos años, como ya se detallará con posterioridad, este contrato está difundiéndose ampliamente en la mayor parte de los mismos.

A su vez, es necesario destacar que en gran parte de los países analizados se ha generado un cambio en la protección social de los trabajadores a tiempo parcial. Se ha tendido a igualar sus derechos con respecto a los trabajadores a tiempo completo, al objeto de eliminar la discriminación existente en regulaciones jurídicas anteriores.

CUADRO 3.1. DEFINICIÓN LEGAL Y PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL EN LA UNIÓN EUROPEA, ESTADOS UNIDOS, CANADÁ Y JAPÓN

PAÍSES	DEFINICIÓN Y MARCO LEGAL	PROTECCIÓN SOCIAL	OBSERVACIONES
Bélgica	Ley de 22 de diciembre de 1989; Convenio colectivo de 27 de febrero de 1981. Un trabajador está contratado a tiempo parcial cuando trabaja menos horas que un asalariado a tiempo completo.	<i>Desempleo:</i> Reciben esta prestación cuando trabajan al menos 3 horas/día y 13 horas/semana. <i>Jubilación, enfermedad y maternidad:</i> Según normas generales.	Retribución: Proporcional al tiempo trabajado. El proyecto de ley relativo a la promoción del empleo y la salvaguarda preventiva prevé una simplificación de las formalidades administrativas para la ocupación de horarios variables por parte de estos trabajadores.
Dinamarca	No existe legislación general sobre la jornada de trabajo y tampoco sobre los trabajadores a tiempo parcial. Se considera trabajador a tiempo completo a aquél que realiza las horas consideradas normales en convenio colectivo (39 horas). Trabajador a tiempo parcial aquél que realiza una jornada inferior al tiempo completo.	<i>Desempleo:</i> existe un seguro de desempleo voluntario para aquellas personas que trabajen a tiempo parcial entre 15 y 30 horas/semana y se recibe un máximo de 2/3 de las prestaciones normales de la jornada completa. Si trabaja 31 horas/semana es asegurado a tiempo completo. Si realiza menos de 15 horas/semana no lo cubre prestación alguna. <i>Jubilación, maternidad y enfermedad:</i> Tienen la misma cobertura que los trabajadores a tiempo completo.	La determinación de los derechos de estos trabajadores viene establecida en los convenios colectivos. El problema es que no existe unificación ya que incluso suelen ser diferentes en empresas reguladas por el mismo convenio colectivo. Suele establecerse como alternativa al desempleo en caso de reducción de la actividad de la empresa.
Francia	Código de trabajo, párrafos L.212-4-2 a L.212-4-7. Aquellas personas cuya duración de su trabajo es inferior al menos en 1/5 de la jornada legal o convencional, semanal, mensual o anual.	Se establecen los mismos derechos, en proporción al tiempo trabajado, que los existentes para los asalariados a tiempo completo que ejecutan un trabajo comparable.	Las horas extraordinarias no deben superar entre 1/10 y 1/3 del tiempo de trabajo convenido. La Circular de 9 de febrero de 1995 establece que el contrato a tiempo parcial semanal o mensual puede ser transformado en anual.

PAÍSES	DEFINICIÓN Y MARCO LEGAL	PROTECCIÓN SOCIAL	OBSERVACIONES
Alemania	Ley de Promoción de Empleo de 26 de abril de 1985. Ley sobre jornada parcial por edad de 1989. El tiempo de trabajo establecido en el contrato es inferior al de los empleados a tiempo completo (suele oscilar entre 35 y 40 horas semanales).	Desempleo: Si se han realizado una jornada superior a las 18 horas semanales, se obtiene la prestación usual. Jubilación y maternidad: Se rigen por el principio de igualdad de tratamiento. <i>Enfermedad</i> : excluidos si trabajan menos de 15 horas semanales y no superan sus ingresos un umbral (1994: 560 DM en Alemania Occidental y 440 DM en la Oriental).	En la Ley de Promoción de Empleo de 1994 se garantiza la cuantía total de los pagos y prestaciones por desempleo si el trabajador pierde su trabajo dentro de los dos años siguientes al cambio de la jornada parcial.
Grecia	Ley 1892/1990 de 31 de julio, modificada por la Ley 2234/1994. Si en un contrato escrito se pacta una jornada laboral más corta que la legal o normal, con remuneración inferior.	Se parte del principio de igualdad de tratamiento, por lo que reciben los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.	El cambio de un trabajo a tiempo completo por un trabajo a tiempo parcial está sometido a ciertas restricciones como el hecho de que no se puede despedir a un trabajador a tiempo completo por negarse a aceptar un trabajo a tiempo parcial.
España	Real Decreto 15/1998, de 27 de noviembre. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 77 por 100 de la jornada a tiempo completo establecida en el Convenio Colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada máxima legal.	Se rigen por los principios de equiparación y proporcionalidad. Tras la reforma de 1997 todos los trabajadores a tiempo parcial tienen la misma protección que los asalariados a tiempo completo [bajo el principio de proporcionalidad].	No existe posibilidad de realizar horas extraordinarias y como contraprestación se han creado las horas complementarias a realizar, de manera voluntaria, por los trabajadores a tiempo parcial de carácter indefinido.
Irlanda	Ley sobre la protección a los trabajadores de 1991. Son aquellos asalariados que trabajan de manera permanente para el mismo empresario durante al menos 8 horas a la semana y habiendo estado en servicio durante al menos 13 semanas.	Los trabajadores regulares a tiempo parcial se benefician de todas las prestaciones. Aquellos que no cumplen con los límites establecidos su cobertura social disminuye (18 horas semanales).	La ley de vacaciones exige haber trabajado 120 horas durante las cinco semanas anteriores a un día festivo para tener derecho a su disfrute.

PAÍSES	DEFINICIÓN Y MARCO LEGAL	PROTECCIÓN SOCIAL	OBSERVACIONES
Italia	Ley 863/1984, art. 5. Ley 554/1988, arts. 7 y 8 lo autoriza en las Administraciones Públicas. Aquél que es realizado por un número de horas inferior a las normalmente fijadas por convenio colectivo, o para periodos predeterminados durante la semana, el mes o el año.	La protección de los mismos es proporcional a la de los asalariados a tiempo completo. <i>Horas Extraordinarias:</i> les están prohibidas realizarlas a no ser que estén estipuladas en el convenio colectivo correspondiente.	Para pasar a realizar la jornada completa es necesario un acuerdo entre las partes con la confirmación de la inspección provincial. La Ley 451/94 ha introducido una serie de ventajas en materia de cotizaciones para las empresas que concierten este tipo de contratos.
Luxemburgo	Ley de 26 de febrero de 1993. Trabajador a tiempo parcial es aquél que ha negociado con su empresario, en el entorno de la actividad regular, un número de horas semanales inferior a las normales establecidas por ley o por convenios colectivos.	Tienen los mismos derechos legales y contractuales que los gozados por los trabajadores a tiempo completo.	La indemnización por despido se calcula proporcionalmente a los años trabajados.
Países Bajos	No existe regulación específica. Aquél trabajo realizado por una cuantía inferior a la 35 horas semanales.	Para aquellas personas que trabajan menos de 1/3 de la jornada normal, no es obligatorio el pago del salario mínimo legal y no están incluidos en el cómputo para la representación de los trabajadores.	Está en fase de preparación la regulación de los trabajadores a tiempo parcial.
Portugal	No existe normativa específica. El tiempo parcial es un trabajo de duración inferior a lo considerado normal en la empresa.	Tienen los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Se destaca expresamente que la remuneración no puede ser inferior a la que correspondería al trabajador a tiempo completo en el mismo periodo.	En los convenios colectivos se deben incluir las prioridades de acceso al mismo para las mujeres con responsabilidades familiares, trabajadores minusválidos y estudiantes.
Reino Unido	No existe normativa específica. Aquél que es desarrollado durante un tiempo inferior al normal.	La Reglamentación de Protección del Empleo, que entra en vigor en 1995, da a estos trabajadores los mismos derechos legales que los de los trabajadores a tiempo completo.	Deben ser establecidos entre empresarios y trabajadores, en función de sus preferencias y de sus posibilidades individuales.

PAÍSES	DEFINICIÓN Y MARCO LEGAL	PROTECCIÓN SOCIAL	OBSERVACIONES
Suecia	No existe normativa específica ni definición. No obstante, se considera que es el trabajo realizado por menos de 35 horas a la semana.	Tienen los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. La pensión parcial únicamente pueden obtenerla cuando trabajen al menos 17 horas semanales.	No existe ninguna disposición extraordinaria.
Finlandia	No existe normativa específica ni definición. Se considera que un trabajador a tiempo parcial trabaja menos de 30 horas semanales.	Se rigen por la misma legislación que los trabajadores a tiempo completo. <i>Seguro de Enfermedad:</i> no están penalizados ya que está relacionado con el lugar de residencia.	El empresario puede decidir unilateralmente convertir el contrato en uno a tiempo parcial a partir de la finalización del período de preaviso, con las mismas condiciones del cese de un contrato.
Austria	Ley sobre el tiempo de trabajo. Aquel contrato que prevé una duración semanal del trabajo inferior a la fijada como "duración legal del trabajo" por ley o por los convenios colectivos.	Tienen los mismos derechos en cuanto a remuneración, primas y todas las condiciones alternativas del trabajo.	El empresario no puede modificar el tiempo de trabajo sin consentimiento previo del trabajador.
Estados Unidos	En 1988 el Senado de los EEUU definió a estos trabajadores como aquellos que están contratados para realizar una media de 20 horas semanales o bien se contrata por un tiempo inferior a 6 de los 12 meses precedentes a la fecha en la que se requiere la notificación.	<i>Desempleo:</i> En 12 de los estados miembros, los trabajadores que realizan 20 horas/semana y reciben el salario mínimo no tienen derecho al mismo. <i>Permiso médico o familiar:</i> Se tiene que trabajar para un empresario al menos 12 meses y realizar 1.250 horas (media de 24 horas/semana) en ese tiempo.	Las pensiones y los seguros médicos no son obligatorios para los empresarios y está comprobado que existe una proporción mucho más amplia de trabajadores a tiempo completo que los reciben con respecto a los trabajadores a tiempo parcial.
Canadá	No existe un concepto general ya que la autoridad legislativa está dividida en dos niveles gubernamentales. Por una parte está el Parlamento Nacional y por otra, los gabinetes y legislaturas provinciales.	<i>Trabajadores a tiempo parcial regulares:</i> realizan su trabajo para el mismo empresario todo el año, obtiene la misma protección que los trabajadores a tiempo completo. <i>Trabajadores a tiempo parcial ocasionales o estacionales:</i> trabajan menos horas a la semana de forma intermitente o durante períodos cortos. Éstos reciben en la práctica poca protección.	Existe una gran diversidad en la protección jurídica de los trabajadores ocasionales o estacionales dependiendo de la provincia canadiense en la que estén ubicados.

PAÍSES	DEFINICIÓN Y MARCO LEGAL	PROTECCIÓN SOCIAL	OBSERVACIONES
Japón	No existe una definición concreta. Se basa en el hecho de no tener un compromiso de por vida con la empresa, no sufrir incrementos salariales automáticos o promociones basadas en la antigüedad del puesto. Normalmente, son aquellos que realizan menos horas al día o días a la semana que los trabajadores regulares.	<i>Contribuciones de la Seguridad Social:</i> No se exigen a los trabajadores que realizan menos de las 3/4 partes de las horas trabajadas por los asalariados a tiempo completo. <i>Desempleo:</i> Es necesario trabajar 22 horas durante 12 semanas o más, tener unas ganancias anuales mayores a 900.000 yenes y un contrato de al menos un año.	Pueden ser excluidos de las negociaciones colectivas o bien estar representados en condiciones desventajosas.

FUENTE: Elaboración propia a partir de Blapain, Köhler y Rojot [1997]; Commission Européenne [1997, pp. 50-54]; Commission Européenne [1996, pp. 70-74]; Stille [1996, p. 86]; Wedderburn [1996, p. 17]; Barthélémy [1995, p. 1]; Bosch [1995, pp. 25-28]; Houseman [1995, pp. 249-262]; Houseman y Osawa [1995, p.11]; Hutchinson y Brewster [1995, p. 293-295]; Snider [1995, p. 242]; Costa [1993]; Drummond [1992, p. 62]; Levitan y Conway, 1992, p. 53]; Dederichs y Köhler [1991] ; Coates [1988, p. 3]; Commission of Inquiry into Part-time Work [1982, p. 3].

Se puede obtener un extracto de las diferentes concepciones que sobre el trabajo a tiempo parcial tienen los países analizados. Éste viene reflejado en el cuadro 3.2.

CUADRO 3.2. RESUMEN DE LAS DEFINICIONES DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

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

Fuente: Elaboración propia.

En el anterior cuadro resumen puede observarse que un porcentaje elevado de países definen la jornada parcial como aquella que es inferior a la jornada normal de trabajo. Ello no debe de inducir al error de considerar que todos ellos disponen de un mismo concepto de contrato de trabajo a tiempo parcial¹. Así, recordando lo establecido en el primer capítulo, en Portugal la jornada legal semanal es de 44 horas, mientras que en Alemania dicho límite se encuentra en las 48 horas semanales y Bélgica dispone de una semana de 40 horas. De todo ello, se puede deducir que los límites temporales difieren de un país a otro.

¹ Se pueden observar las diferencias existentes entre las definiciones de los distintos países en el trabajo realizado por Van Bastelaer, Lemaître y Marianna [1997].

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

A su vez, se vislumbra, sobretodo a nivel europeo que, aunque es evidente que la regulación es bastante heterogénea en los países analizados, llegando incluso a no disponer de legislación específica para este tipo de contrato, existe una tendencia generalizada en cuanto al establecimiento de una protección similar de estos asalariados con respecto a los que trabajan la jornada completa. Esto se ha debido a que en los últimos años, ante la necesidad de flexibilización del mercado de trabajo, se ha destacado la importancia de regular correctamente las diversas alternativas existentes, de tal forma que no se mantuviesen como tipologías atípicas de trabajo caracterizadas por unas condiciones laborales inferiores, lo que había originado el que fuesen poco atractivas para los trabajadores.

En este sentido, determinados organismos internacionales han comenzado una labor orientada hacia la homogeneización de las mismas con respecto a las consideradas habituales.

Así, el 24 de junio de 1994 en su 81ª sesión, la OIT² elaboró un nuevo Convenio (175) y una Recomendación (182) sobre el trabajo a tiempo parcial.

Con respecto al primero [Convenio 175, 1994], hay que destacar que tiene fuerza ejecutoria para aquellos países miembros que lo ratifiquen y va orientado a generar una protección similar para estos trabajadores con respecto al resto de asalariados. Concretamente, en su artículo 4 establece que los trabajadores a tiempo parcial tienen que recibir la misma protección que los que realizan la jornada completa en los siguientes aspectos:

- a. el derecho a organizar, el derecho a negociar colectivamente, y el derecho a actuar como representantes de los trabajadores;
- b. la seguridad en el trabajo;
- c. la discriminación en el ejercicio de un empleo o una profesión.

Por otra parte, se hace hincapié en la obtención de condiciones equivalentes en varios campos:

- a. Protección en el período de maternidad.
- b. Cesación del trabajo.
- c. Vacaciones anuales retribuidas.
- d. Permisos por enfermedad. A su vez, trata de eliminar la exclusión injustificada y los requisitos mínimos que existen en algunos

² Al ser la OIT un organismo con reconocido prestigio a nivel internacional y al disponer de una representación de todos los interlocutores sociales de cada uno de los países que pertenecen al mismo, es evidente que tales disposiciones van a facilitar el establecimiento de un marco favorable para que se desarrolle adecuada y homogéneamente la regulación jurídica del tiempo parcial en un entorno internacional.

regímenes de seguridad social para la obtención de determinadas prestaciones.

En esta misma línea, la Recomendación se desarrolla con el objetivo de informar a los empresarios sobre las distintas disposiciones que se deberían llevar a cabo para lograr una gestión adecuada de este tipo de contrato, aunque se tiene en cuenta los distintos estatus y culturas de los numerosos países a los que va dirigida.

En el ámbito europeo han proliferado en los últimos años este tipo de regulaciones relativas al fomento de las formas atípicas de trabajo. Así, el 22 de septiembre de 1994, la reunión del Comité tripartito permanente del empleo se centró en la necesidad de garantizar al trabajo a tiempo parcial como una opción atractiva, resaltando el Presidente (el Ministro Alemán de Empleo, Norbert Blum) la necesidad de proteger y dispensar una igualdad de trato para estos trabajadores. A su vez, en el Programa de Acción Social a medio plazo para 1995-1997 (punto 4.3.2), la Comisión discute la posibilidad de elaborar una Directiva sobre esta tipología contractual así como un Libro Verde sobre la reducción y organización del tiempo de trabajo (1996-1997). Además, el 27 de septiembre de 1995, la Comisión Europea aprueba un texto (propuesto por M. Padraig Flynn) en el que se establece el vínculo entre los tipos de trabajo a tiempo parcial y de duración determinada con el problema de la creación de empleo. Concretamente, afirma que el trabajo a tiempo parcial es una opción atractiva para los trabajadores y representa una oportunidad importante para la creación de empleo siempre que se pueda eliminar la concepción de trabajo de segunda clase.

Por otra parte, la Corte de Justicia Europea está resolviendo determinados casos³ planteados en este campo, debido a que existen aspectos bastante imprecisos en el trabajo a tiempo parcial, como por ejemplo dos asuntos que han surgido en los Países Bajos en los que la Corte ha dispuesto que se suscriba una pensión de jubilación profesional aplicable a los trabajadores parciales y a las mujeres casadas.

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

Todo ello ha culminado en la firma de un Acuerdo Marco Europeo sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, el día 6 de junio de 1997 en Bruselas firmado por la UNICE, el CEEP y la CES, y cuyo objetivo es el establecimiento de un marco general para eliminar la discriminación y mejorar la calidad de vida de tales trabajadores. En principio, se ha establecido un período de dos años en los que los distintos Estados Miembros han de modificar sus leyes, regulaciones y provisiones administrativas necesarias

³ Para obtener una información más detallada puede consultarse el Informe sobre el trabajo a tiempo parcial realizado por el Consejo Económico y Social [1996, pp. 89-93].

que permita la puesta en marcha de dicho acuerdo. Un aspecto fundamental del Acuerdo es que se establece una definición del trabajo a tiempo parcial⁴, lo que puede facilitar en un futuro las comparaciones internacionales de los mismos.

Por su parte, el 15 de diciembre de 1997 se aprueba la Directiva 97/81/CE del Consejo relativa al Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, en la que se establece como límite máximo de aplicación de dicha normativa, por parte de los Estados Miembros, el 20 de enero del año 2000. Posteriormente, se ha ampliado con la Directiva 98/23/CE del Consejo, de 7 de abril de 1998, por las que se extiende al Reino Unido e Irlanda del Norte la aplicación de la anterior directiva, con el límite temporal del 7 de abril del año 2000.

⁴ Se establece como trabajador a tiempo parcial aquel empleado cuyas horas normales de trabajo, calculadas sobre una base semanal o sobre un período medio de empleo de hasta un año, son inferiores a las horas normales de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Considerándose a este último como un trabajador a tiempo completo que dispone del mismo tipo de relación contractual y está ocupando un mismo puesto o similar, aunque teniendo en cuenta otras consideraciones como la antigüedad, cualificación o habilidad de los mismos.

2.2. CONCEPTO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL DESDE UNA PERSPECTIVA ESTADÍSTICA

No obstante, el obstáculo de enfrentarse a una gran variedad de regulaciones jurídicas no es el único al que la investigación tiene que hacer frente, sino que, además, ha de tenerse en cuenta que las definiciones del trabajo a tiempo parcial utilizadas a efectos estadísticos, no coinciden usualmente con las concepciones legales de los distintos países.

Todo esto ha llevado a que algunos autores realicen un estudio comparativo mediante el establecimiento de su propia definición⁵ de trabajo a tiempo parcial [Bielinski, 1992, p. 12], al objeto de poder trabajar con datos homogéneos que permitan realizar análisis objetivos.

En general, las estadísticas nacionales o internacionales suelen establecer tres enfoques [OCDE, 1995, pp. 504-505] en la concepción del trabajo a tiempo parcial, esto es:

1. Realizar la clasificación basándose en la opinión del trabajador sobre su situación respecto a la actividad.
2. Un punto de corte basado en las horas *habitualmente*⁶ trabajadas, que generalmente se encuentra entre las 30 y las 35 horas semanales, estableciéndose que todas aquellas personas que

⁵ Bielinski [1992, p. 12] define el trabajo a tiempo parcial como "*todos aquellas organizaciones del tiempo de trabajo que cuenten con un tiempo de trabajo contractual inferior al nivel de tiempo completo aplicable a la empresa donde se realice la encuesta*".

⁶ Tal y como se estableció en la Décima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Resolución relativa a las estadísticas de horas de trabajo, 1962), la jornada de trabajo habitual hace referencia a un período típico de trabajo y revela cuántas horas trabaja habitualmente una persona al día o a la semana, estimadas en un período más largo que el de referencia de la encuesta. [Husmanns, Mehran y Verma, 1993, pp. 168-169]

trabajan habitualmente menos horas son trabajadores a tiempo parcial.

3. Un punto de corte comparable basado en las horas *efectivamente*⁷ trabajadas en la semana de referencia⁸.

La determinación de este tipo de trabajo según el primer criterio supone la aplicación de un criterio subjetivo, lo que conlleva ciertos inconvenientes. Esto es, presupone que los informantes conocen si su trabajo es a tiempo parcial, lo que implica una importante incertidumbre sobre la precisión de los resultados [CES, 1996, p. 12].

Por otra parte, la elección de los dos criterios restantes supone la aplicación de criterios objetivos, aunque a su vez también traen consigo una serie de limitaciones, como el hecho de que es poco flexible, ya que no admite variaciones en las horas de trabajo entre los distintos sectores y ocupaciones, a no ser que se introduzcan aclaraciones especiales [CES, 1996, p. 11].

⁷ En la resolución anteriormente señalada se establece que las estadísticas de horas efectivamente trabajadas deben incluir: a.- Las horas efectivamente trabajadas durante los períodos normales; b.- El tiempo trabajado que suele remunerarse a tasas más elevadas de las normales (horas extraordinarias); c.- El tiempo empleado en el lugar de trabajo en tareas de preparación del trabajo, reparaciones y conservación, ajuste y limpieza de las herramientas, preparación de recibos, fichas de tiempos e informes; d.- Tiempo transcurrido sin poder trabajar en el lugar de trabajo debido por ejemplo a accidentes o paradas de máquinas; e.- Tiempo relativo a breves períodos de descanso, incluidas las pausas del té o café [Turvey, 1994, pp. 585-586].

⁸ Este último criterio da una tasa de trabajo a tiempo parcial más alta que el anterior, sobretodo si se tienen en cuenta las reducciones temporales debidas a las bajas por enfermedad, a las vacaciones, a la reducción de la jornada de trabajo, etc. Por otra parte, con respecto al primer criterio no está comprobado que la estimación que se obtiene sea más alta o más baja que las generadas por los basados en un punto de corte.

Adicionalmente, existen otros elementos que pueden dificultar la comparación estadística internacional. Así, algunos países establecen el punto de corte en función del empleo principal, determinándose en el resto en base al total de las horas trabajadas en el conjunto de empleos realizados por el individuo. Por otra parte, existen países que no consideran que las ayudas familiares no remuneradas formen parte de la población ocupada, como es el caso de Finlandia, por lo que estos individuos no son contabilizados como trabajadores a tiempo parcial.

Salvando todos estos impedimentos, no cabe duda que existe un gran interés por llevar a cabo un intento armonizador de las estadísticas de trabajo a nivel internacional, que está generando una proliferación de disposiciones tendentes a lograr dicha homogeneización.

A continuación, se destacan las fuentes estadísticas fundamentales de los grupos anteriormente detallados:

2.2.1. Europa

En 1960, se realizó la primera encuesta de las fuerzas de trabajo comunitarias, efectuada de manera coordinada para los seis estados miembros originales de la Comunidad. Con anterioridad, se habían desarrollado estadísticas independientes en países tales como Francia o la República Federal Alemana. En el año 1973, con la incorporación de Dinamarca, Irlanda y el Reino Unido se empieza una nueva serie que se realiza cada dos años y que finaliza en el año 1983, momento en el que se comienza con la ejecución anual de la encuesta mediante el seguimiento de

las nuevas directrices adoptadas por la OIT en 1982⁹, en la que se mejora la comparabilidad de resultados por la mayor estabilidad de su contenido y organización. Finalmente, en 1992 se introdujeron cambios metodológicos¹⁰ que supusieron la ruptura de la serie anterior, lo que dificulta, a partir de este momento, la comparación directa con los datos relativos a la serie comprendida entre 1983 y 1991.

Tal modificación fue introducida a través del reglamento comunitario 3711/91 del Consejo, de 16 de diciembre de 1991, relativo a la organización de una nueva serie de encuestas a partir de 1992. En el mismo, el Consejo de las Comunidades Europeas establece que, el mejor método para conocer el nivel y la estructura del empleo y el paro, es la realización de encuestas comunitarias armonizadas y sincronizadas sobre las fuerzas de trabajo.

Concluyendo, las estimaciones de Bélgica, Dinamarca, Alemania, Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Portugal, España, Francia, Países Bajos y Reino Unido proceden de la Encuesta de las Fuerzas de Trabajo de la Comunidad (EFT), en la que los trabajadores a tiempo parcial¹¹ se definen

⁹ Organización Internacional del Trabajo [1983], XIII Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Resolución relativa a las estadísticas de la población activa, empleo, desempleo y subempleo, Ginebra. En ella se expusieron los conceptos y definiciones básicas, las clasificaciones principales, cuestiones específicas sobre recolección de datos, y directrices generales sobre la evaluación y difusión de los resultados.

¹⁰ La actualización de la encuesta se ha debido, entre otras circunstancias, a la creación del Mercado Único con las correspondientes repercusiones sobre la libertad de los trabajadores, así como la del Espacio Económico Europeo. A su vez, la transformación que ha sufrido la estructura de empleo ha generado que, algunas modalidades laborales atípicas, hayan registrado una frecuencia elevada en los últimos años, por lo que ha sido necesario recoger una mayor información sobre las mismas [Eurostat, 1993b, p. 7].

¹¹ Existen excepciones en cuanto a la definición establecida en Grecia, Italia y los Países Bajos. Así, en Grecia se considera que una persona trabaja a jornada parcial cuando (continúa...)

como aquellos que se consideran a sí mismos como tales en el momento de la realización de la encuesta¹².

La ventaja obtenida de los resultados correspondientes a la EFT, es que su grado de comparabilidad es considerablemente más elevado que cualquier otro grupo de estadísticas de los países miembros [Eurostat, 1993b, p. 10], debido, entre otras razones, a que:

- a. Se registran el mismo conjunto de características en cada país.
- b. Existe una estrecha correspondencia entre los cuestionarios comunitarios y los cuestionarios nacionales.
- c. Se aplica la misma definición en todos los países.
- d. Se utilizan clasificaciones comunes.
- e. Todas las encuestas son realizadas en primavera.
- f. Se establece un tratamiento centralizado de los datos en Eurostat.

De los tres países restantes, que se incorporan a partir del 1 de enero de 1995 a la Unión Europea, esto es, Finlandia, Austria y Suecia, se

¹¹(...continuación)

realiza un número de horas inferior al previsto en los convenios colectivos en vigor, para el tipo de trabajo que efectúa. Por otra parte, en Italia si una persona, de acuerdo con su empleador, trabaja un número de horas inferior al normal para ese tipo de empleo particular, se considera trabajador a tiempo parcial. Finalmente, los Países Bajos distinguen el tiempo parcial en función de dos categorías de asalariados: a.- Los trabajadores independientes o familiares que deben trabajar menos de 35 horas. b.- Los empleados con horario contractual inferior a 31 horas, o si se sitúa entre 31 y 34 horas y se considera inferior a lo normal para ese tipo de trabajo [Eurostat, 1989a, p. 57].

¹² Para llevar a cabo la encuesta se cuenta con los datos que los institutos nacionales de estadística aportan a Eurostat. Estos institutos se encargan de seleccionar la muestra, preparar los cuestionarios, realizar las entrevistas en los hogares y transmitir esta información. Se realiza anualmente en primavera, aunque cada instituto nacional de estadística fija la semana concreta de realización, dependiendo de la situación particular de cada país miembro de la Comunidad. Normalmente, dicha semana debe ser una semana normal, sin días festivos [Eurostat, 1993b, p. 9].

disponen de datos comparativos en la EFT, a partir de los resultados del año 1994. Con anterioridad a esta fecha, las fuentes estadísticas son las que se detallan a continuación:

- **Austria:** Los datos se basan en medias de estimaciones trimestrales procedentes de la Oficina Central de Estadística de Austria (Mikrozensus), con un punto de corte en 35 horas semanales habituales. Se considera que aquellos individuos que trabajan menos de 13 horas, no forman parte de la población ocupada [OCDE, 1995, p. 504].
- **Finlandia:** Se determinan las medias de las estimaciones mensuales de la encuesta de población activa. El trabajador a tiempo parcial es aquella persona que trabaja habitualmente menos de 30 horas en su empleo principal [OCDE, 1995, p. 504].
- **Suecia:** Es la Oficina Central de Estadística (Arbetskrafts Undersökningen) la que ofrece dichos datos. En este caso, los asalariados a tiempo parcial son las personas de 16-64 años que trabajan habitualmente menos de 35 horas a la semana. Hasta 1975, los individuos que cumplían con este límite debido a razones económicas eran considerados trabajadores a tiempo completo. En 1986, se sustituye el límite máximo aplicable a la población en edad activa de 74 a 64 años. Debido a los cambios realizados, existe una ruptura de la serie tras 1986 y después de 1992 [OCDE, 1995, p. 505].

2.2.2. Estados Unidos

La obtención de datos procedentes de este país se realiza mediante la estimación de las medias mensuales de la Current Population Survey, que define el trabajo a tiempo parcial como aquél que es realizado habitualmente durante menos de 35 horas semanales.

Esta serie también sufrió una ruptura en 1994 debido a las modificaciones introducidas en la misma, que mejoran la información con respecto al contrato de trabajo a tiempo parcial. Concretamente, se comenzó a contabilizar a los empleados a tiempo parcial y no los trabajos a tiempo parcial¹³. Por otra parte, se ha introducido la actitud de los asalariados con respecto a este tipo de contratación, por lo que se puede distinguir, a partir de este momento, tanto los trabajadores a tiempo parcial voluntarios como involuntarios [Nardone, 1995, p. 277].

2.2.3. Japón

En Japón¹⁴, los datos provienen de la encuesta de población activa realizada por el Statistics Bureau, en la que se considera que los individuos que durante la semana de referencia estaban trabajando menos de 35 horas, son trabajadores a tiempo parcial.

¹³ Esta modificación mejora la información referente al tiempo parcial puesto que, con anterioridad, todas aquellas personas que combinaban dos trabajos a tiempo parcial o bien uno a tiempo parcial con otro a jornada completa, eran contabilizados como trabajadores que realizaban la jornada a tiempo completo, lo que podía distorsionar los análisis realizados en base a dicha información [Nardone, 1995, p. 277].

¹⁴ Este país cuenta con una gran variedad de fuentes estadísticas oficiales. Se puede observar, con todo detalle, cada una de ellas en Houseman y Osawa [1995].

Se ha elegido esta fuente estadística debido a que su elaboración tiene el objetivo prioritario de ser comparable con las estimaciones obtenidas en EEUU.

2.2.4. Canadá

Canadá¹⁵ genera estos datos en su encuesta mensual de las fuerzas de trabajo, en la que se define el empleo a tiempo parcial en función del número habitual de horas trabajadas en todos los empleos, estableciéndose el límite en 30 horas semanales.

Las estimaciones obtenidas hasta 1975 no son directamente comparables con las de años posteriores, puesto que el límite existente hasta ese momento era de 35 horas a la semana. Esta primera concepción se establece en el catálogo nº 71-001 de las estadísticas canadienses [Coates, 1988, pp. 3-5].

Por tanto y después de esta relación sobre los diversos conceptos establecidos, tanto a nivel jurídico como estadístico, se pueden observar claramente las diferencias existentes, que dificultarán en gran medida la comparación internacional.

Por otra parte, tal y como defiende Bienlinski [1992, p. 13] y McRae [1996, p. 74], el punto crítico, que marcará la diferencia entre el número de trabajadores a tiempo parcial según las distintas concepciones, se encuentra

¹⁵ En este caso, también hay que destacar la existencia de una gran variedad de fuentes estadísticas oficiales. Incluso en el ámbito de dicho país, cada una utiliza una definición específica de trabajo a tiempo parcial. Sobre el tema puede consultarse a Coates [1988, pp. 3-5], Duffy y Pupo [1992, pp.59-60].

en el corte establecido entre las 30 y las 35 horas semanales (habituales o efectivas) y establece que, en la práctica, la mayor parte de estos trabajadores se encuentran realizando una jornada comprendida entre las 15 y las 25 horas semanales, siendo un número ínfimo los que tienen contratos con jornadas comprendidas entre las 30 horas y la jornada a tiempo completo. Así, la posible distorsión que se reflejará en el número de contratados a tiempo parcial, por estar en el intervalo entre 30 y 35 horas semanales, no va a ser excesivamente amplio.

A fin de corroborar lo establecido por estos investigadores, se puede analizar la evolución sufrida por la jornada semanal, tanto habitual como efectiva, de los trabajadores a tiempo parcial en la Comunidad desde el año 1983.

TABLA 3.1. HORAS SEMANALES HABITUALES - TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL (1983-1992)

	EUR 12	B	DK	D	GR	E	F	IRL	I	L	NL	P	UK
1983	-	20.7	21.1	20.7	25.5	-	21	20.7	22.1	21	17.9	-	18
1984	-	20.4	16.7	22.1	22.6	-	20.9	17.9	26.4	20.9	-	-	17.2
1985	-	20.7	19.4	20.7	22.7	-	21.3	17.7	27.1	24.7	18.1	-	17.5
1986	-	20.2	19.9	20.6	23.4	-	21.4	18.3	26.1	23.7	-	19.9	17.7
1987	19.4	20.1	19.8	20.8	22.9	19.3	21.5	17.9	25.9	22.7	16.8	20.6	17.5
1988	19.4	20.1	19.8	20.8	21.8	18.1	21.8	18.2	25.7	23.2	16.7	19.6	17.7
1989	19.2	20.4	19.3	20.7	21.5	18.1	21.9	17.9	24.9	23.1	16.5	18.9	17.3
1990	19	20.7	19	19.5	20.8	18.1	21.8	18.1	25.2	23	16.3	20	17.6
1991	19	20.4	19.2	19.4	20.4	18.1	22.1	18.2	25.2	21.2	16.6	21.1	17.4
1992	19.4	20.7	18.7	19.3	25.5	18.5	22.1	18.5	26.4	20	18.7	24.5	17.4

[-] No se dispone de datos

Fuente: Eurostat [1995c, p. 7]

TABLA 3.2. HORAS SEMANALES EFECTIVAS - TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL (1983-1992)

	EUR 12	B	DK	D	GR	E	F	IRL	I	L	NL	P	UK
1983	-	20.1	21.7	20.7	22.8	-	20.8	20.3	23.4	21.1	18.3	-	17.4
1984	-	20	16.7	22.1	21.8	-	20.6	18	24.6	21	-	-	16.6
1985	-	20.4	19.5	21.2	22.2	-	21.1	18.1	24.7	24.5	18.3	-	16.9
1986	-	20.2	19.7	21	23	-	21.3	18.5	24.4	23.5	-	18.1	17.1
1987	19.5	19.8	20	21.3	21.8	18.4	21.8	18.3	24.9	22.5	18.2	19.5	17
1988	19.4	19.9	19.6	21.3	21.4	17.3	21.7	18.7	25	22.9	18	18.9	17
1989	19.3	20.3	18.9	21.2	21.3	17.1	21.9	18	24.2	22.9	18.1	18.2	16.7
1990	19.3	20.8	19.1	19.9	20.2	17.2	21.9	18.4	24.7	22.8	19.2	19.5	17.1
1991	19.2	20.6	19	19.8	20.4	17.1	22.4	18.6	24.2	21	18.7	19.3	16.8
1992	19	20.9	19.1	19.8	23.4	17.5	22.5	18.3	26.8	20	16.3	20	16.9

[-] No se dispone de datos

Fuente: Eurostat [1995c, p. 8]

Como se observa en las anteriores tablas, la duración media semanal del trabajo a tiempo parcial, ya sea habitual o efectiva, dista mucho de encontrarse en dicho límite, por lo que, en cierta medida, queda corroborada la afirmación precedente.

Para finalizar, se establece un último problema que puede surgir al analizar las diferentes fuentes estadísticas, esto es, existe un conjunto de asalariados cuya jornada ordinaria de trabajo es inferior a la habitual (trabajadores estacionales, determinadas formas de permisos como los permisos parentales excepcionales, etc.) que entrañan una reducción del tiempo de trabajo a lo largo de un período determinado, y crean una situación en la que se puede estimar que se está ante un trabajo a tiempo parcial, lo que incrementaría artificialmente este número de contratos.

3. EVOLUCIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Se va a comenzar este apartado analizando dicha evolución a partir del año 1983, puesto que, como ya se anticipó, es a partir de este momento en el que se disponen de series estadísticas homogéneas a nivel europeo (Eurostat). A su vez, es necesario recordar que a partir de 1992 existe una ruptura metodológica en la serie, por lo que habrá que contar con esta limitación a la hora de emitir conclusiones. Por otra parte, los datos correspondientes a 1994 de EEUU no son directamente comparables con los de años anteriores, ya que se modifica en este momento el diseño de la encuesta y la definición de trabajador a tiempo parcial y a tiempo completo. El resultado final de ambas variaciones es un aumento de la proporción del empleo a tiempo parcial [U.S. Department of Labor, 1994].

Tal desarrollo se estudiará en comparación con el sufrido por la jornada a tiempo completo, al objeto de poder observar con mayor claridad la importancia que ha ido adquiriendo el trabajo a tiempo parcial con el paso del tiempo.

TABLA 3.3. PROPORCIÓN DE ASALARIADOS A TIEMPO PARCIAL

	EU12	B	DK	D	GR	E	F	IRL	I	L	NL	P	UK
1983	-	8.3	25.6	12.0	4.9	-	8.9	5.8	3.5	6.2	20.9	-	19.4
1984	-	8.5	22.1	11.8	4.2	-	9.6	5.5	4.2	5.6	-	-	21.3
1985	-	9.3	25.4	12.3	4.4	-	10.5	5.8	4.5	7.1	22.4	-	21.5
1986	-	10.3	24.9	12.3	4.2	-	11.5	6.3	4.1	6.8	-	3.9	22.0
1987	13.3	11.0	25.4	12.2	4.0	4.8	11.5	7.3	4.7	7.3	28.1	4.3	22.7
1988	13.6	11.0	24.9	12.7	4.0	4.7	12.0	8.2	5.0	6.5	29.4	4.5	22.8
1989	13.7	11.7	24.5	13.0	3.7	4.1	12.1	8.0	5.2	6.9	30.8	3.7	22.3
1990	14.0	12.6	24.4	15.0	3.2	4.3	12.1	8.6	4.7	6.9	30.7	3.8	22.4
1991	14.4	13.3	24.1	15.3	2.8	4.2	12.3	9.0	5.1	7.4	32.0	3.6	23.1
1992	15.1	14.0	23.4	15.9	3.6	5.0	12.9	10.0	5.5	6.8	34.2	4.3	23.7
1993	14.7	12.8	23.3	15.1	4.3	6.6	13.9	10.8	5.4	7.3	35.0	7.4	23.4
1994	15.4	12.8	21.8	15.8	4.8	6.9	14.9	10.8	6.2	8.0	36.4	8.0	23.8
1995	16.1	13.6	21.6	16.3	4.8	7.5	15.6	12.1	6.4	7.9	37.4	7.5	24.1
1996	-	14.0	21.5	16.3	5.3	8.0	16.0	11.6	6.6	7.7	38.1	8.7	24.6
1997	-	14.7	22.3	17.5	4.6	8.2	16.8	12.3	7.1	8.2	38.0	9.9	24.9

[-] No se dispone de datos

Fuente: Eurostat, Encuesta sobre las fuerzas de trabajo, todos los años referenciados.

**TABLA 3.3. PROPORCIÓN DE ASALARIADOS A TIEMPO PARCIAL
(CONTINUACIÓN)**

	A	FIN	S	EEUU	JPN	CAN
1983	-	7.7	24.8	18.4	16.4	15.4
1984	-	8.3	24.6	17.6	16.5	15.3
1985	7.0	8.3	24.0	17.4	16.7	15.5
1992	-	7.9	24.3	17.5	20.5	16.7
1993	-	8.6	24.9	17.5	21.1	17.2
1994	10.7	8.5	24.9	18.9	21.4	17.0
1995	13.9	11.8	27.0	18.6	19.8	18.6
1996	14.9	11.6	23.7	18.3	21.8	18.9
1997	14.9	11.4	24.5	-	-	-

[-] No se dispone de datos.

Nota: Los datos de Suecia y Estados Unidos referentes a los años 1993 y 1994 respectivamente, no son directamente comparables con los anteriores debido a una ruptura en la serie.
Fuente: OCDE [1998, p. 224]; OCDE [1995, pp. 56-58]; Eurostat [1997, pp. 4-5].

TABLA 3.4. PROPORCIÓN DE ASALARIADOS A TIEMPO COMPLETO

	EU12	B	DK	D	GR	E	F	IRL	I	L	NL	P	UK
1983	-	91.7	74.4	88.0	95.1	-	91.1	94.2	96.5	93.8	79.1	-	80.6
1984	-	91.5	77.9	88.2	95.8	-	90.4	94.5	95.8	94.4	-	-	78.8
1985	-	90.7	74.6	87.7	95.6	-	89.5	94.2	95.5	92.9	77.6	-	78.5
1986	-	89.7	75.1	87.7	95.8	-	88.5	93.7	95.9	93.2	-	96.1	78.0
1987	86.7	89.0	74.6	87.8	96.0	95.2	88.5	92.7	95.3	92.7	71.9	95.7	77.3
1988	86.4	89.0	75.1	87.3	96.0	95.3	88.0	91.8	95.0	93.5	70.6	95.5	77.2
1989	86.3	88.3	75.5	87.0	96.3	95.9	87.9	92.0	94.8	93.1	69.2	96.3	77.7
1990	86.0	87.4	75.6	85.0	96.8	95.7	87.9	91.4	95.3	93.1	69.3	96.2	77.6
1991	85.6	86.7	75.9	84.7	97.2	95.8	87.7	91.0	94.9	92.6	68.0	96.4	76.9
1992	84.9	86.0	76.6	84.1	96.4	95.0	87.1	90.0	94.5	93.2	65.8	95.7	76.3
1993	85.3	87.2	76.7	84.9	95.7	93.4	86.1	89.2	94.6	92.7	65.0	92.6	76.4
1994	84.6	87.2	78.8	84.2	95.2	93.1	85.1	89.2	93.8	92.0	63.6	92.0	76.2
1995	83.9	86.4	78.4	83.7	95.2	92.5	84.4	87.9	93.6	92.1	62.6	92.5	75.9
1996	-	86	78.5	83.7	94.7	92	84	88.4	93.4	92.3	61.9	91.3	75.4
1997	-	85.3	77.7	82.5	95.4	91.8	83.2	87.7	92.9	91.8	62	90.1	75.1

[-] No se dispone de datos

Fuente: Eurostat, Encuesta sobre las fuerzas de trabajo, todos los años referenciados.

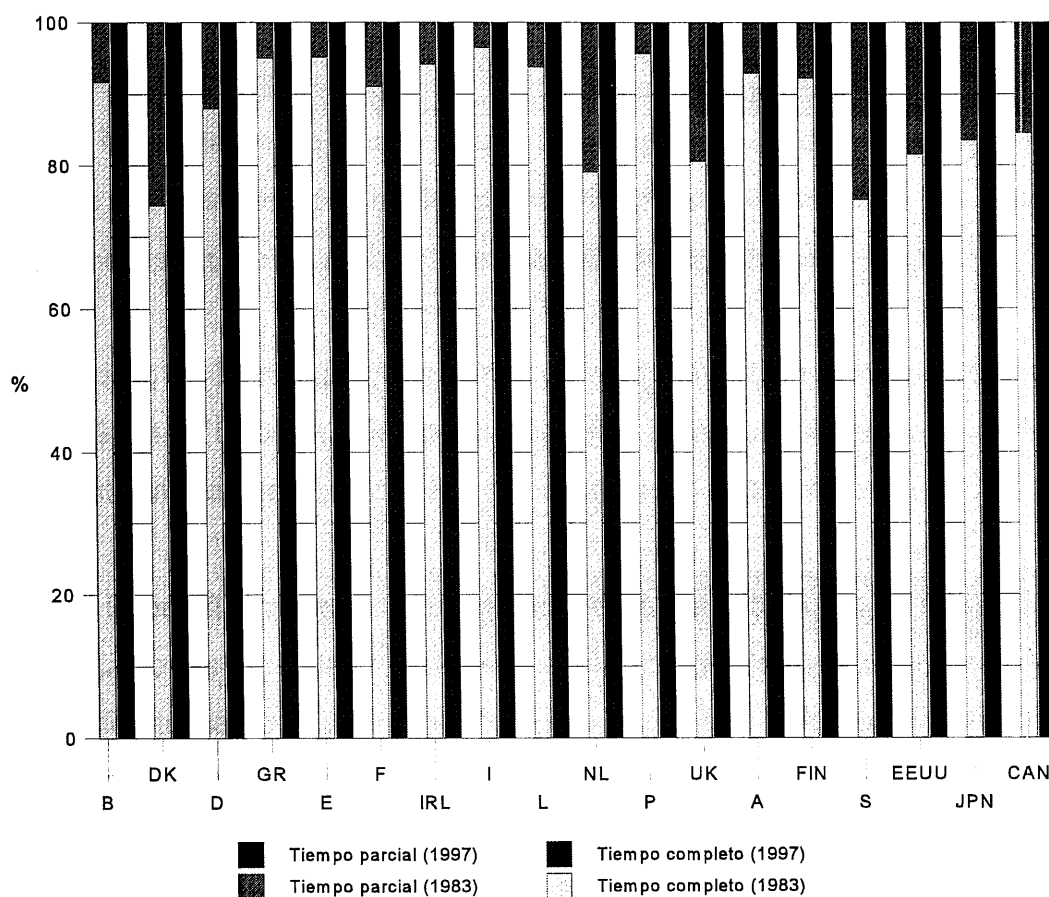
TABLA 3.5. TABLA COMPLEMENTARIA SOBRE LA PROPORCIÓN DE ASALARIADOS A TIEMPO COMPLETO

	A	FIN	S	EEUU	JPN	CAN
1983	-	92.3	75.2	81.6	83.6	84.6
1984	-	91.7	75.4	82.4	83.5	84.7
1985	93.0	91.7	76.0	82.6	83.3	84.5
1992	-	92.1	75.7	82.5	79.5	83.3
1993	-	91.4	75.1	82.5	78.9	82.8
1994	89.3	91.5	75.1	81.1	78.6	83.0
1995	86.1	88.2	73.0	81.4	80.2	81.4
1996	85.1	88.4	76.3	81.7	78.2	81.1
1997	85.1	88.6	75.5	-	-	-

[-] No se dispone de datos.

Nota: Los datos de Suecia y Estados Unidos referentes a los años 1993 y 1994 respectivamente, no son directamente comparables con los anteriores debido a una ruptura en la serie.
Fuente: OCDE [1998, p. 224]; OCDE [1995, pp. 56-58]; Eurostat [1997, pp. 4-5].

GRÁFICO 3.1. PROPORCIÓN DE ASALARIADOS A TIEMPO COMPLETO Y PARCIAL



Fuente: OCDE [1995, pp. 56-58]; Eurostat, Encuesta sobre las fuerzas de trabajo, todos los años referenciados.

Nota: Los datos correspondientes a España y Portugal hacen referencia a 1987 y 1997; los de Austria a 1985 y 1997; los de Estados Unidos, Canadá y Japón a 1983 y 1996.

Como puede observarse, en la mayor parte de la Unión Europea, el trabajo a tiempo parcial ha sufrido una ostensible expansión, tanto a niveles absolutos como relativos respecto al empleo a tiempo completo, siendo especialmente intensa en los años de recesión posteriores a 1990. Así, en 1995, el 16.1% de todas las personas ocupadas tenían un contrato a tiempo parcial, frente al 13.3% de 1987 o al 13.7% de 1989. En este margen

temporal, únicamente se ha dado una reducción global del mismo en Grecia y Dinamarca.

No obstante, se va a analizar dicho desarrollo mediante el establecimiento de dos períodos en función de la crisis del año 1990, ya que la tendencia seguida en ambas fases ha sido de distinta intensidad.

Así, en la década de los años 80 se da un crecimiento medio anual del 3% en el trabajo a tiempo parcial, mientras que el tiempo completo aumentó menos del 1,5% anual, con respecto al total empleo.

Específicamente, los países donde se generó un mayor número de contrataciones parciales fueron Alemania, Irlanda, Bélgica y Países Bajos. En concreto, tanto en Alemania como en los Países Bajos se crearon más puestos de estas características que empleos a tiempo completo.

Por otra parte, Dinamarca, Grecia, España y Portugal siguen un perfil ligeramente descendente durante este período, perdiendo España medio punto porcentual en la participación del empleo parcial sobre el total empleo.

El resto de países de la Unión Europea sufren una variación intermedia entre estos dos grandes grupos de países, aunque en líneas generales siguen un sentido ascendente. Así, en esta década caracterizada por ser en general una etapa de prosperidad económica, salvando las excepciones comentadas, el trabajo a tiempo parcial tiende a aumentar ligeramente.

Por otra parte, Japón y Canadá mantienen la participación del trabajo a tiempo parcial en el mercado laboral mientras que en Estados Unidos se da una leve disminución del mismo.

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

Concretamente, los asalariados a tiempo parcial sufren un incremento en la mayoría de los países de la Unión, con la excepción de Dinamarca, que pasa de un 24,4%, en 1990 a un 21,6% en 1995. Por otra parte, el volumen de asalariados a tiempo completo disminuye en general, salvo en Luxemburgo, Países Bajos y Austria.

Por lo tanto, en estos años el crecimiento del empleo parcial contribuye a mantener los niveles de empleo en la Unión Europea y, en algunos casos, a impedir que descendieran aún más.

Esta misma situación se establece en el resto de los países analizados y no pertenecientes a la Unión Europea.

Como conclusión, se puede destacar que desde el año 1983 el crecimiento de esta figura contractual ha sido continuado aunque con distinta intensidad en fase de expansión o de recesión económica, siendo mucho más acentuado en esta última situación.

4. EVOLUCIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL SEGÚN SU COMPOSICIÓN

A continuación, y siguiendo el análisis en base a las anteriores etapas, se va a estudiar dicha evolución mediante la distinción de la tendencia seguida por los trabajadores en función del sexo, puesto que, tal como se comentará con posterioridad, el mayor porcentaje de trabajo a tiempo parcial recae sobre las mujeres, tal y como puede observarse en las tablas siguientes.

TABLA 3.6. PROPORCIÓN DE VARONES TRABAJANDO A TIEMPO PARCIAL SOBRE EL TOTAL EMPLEO MASCULINO (1983-1997)

	A	B	DK	FIN	F	D	GR	IRL	I	L	NL	P	E	S	UK	EEUU	CAN	JPN
1983	1.5	1.9	7.0	4.5	2.0	1.1	3.3	2.4	1.5	-	6.7	-	-	6.3	3.1	10.8	7.6	7.3
1984	-	1.3	8.8	-	2.3	1.6	2.7	2.2	2.2	-	-	-	-	-	3.9	-	-	-
1985	-	1.8	8.9	-	2.8	1.4	2.6	2.0	2.4	2.5	7.6	-	-	-	4.0	-	-	-
1986	-	2.1	9.2	-	3.2	1.5	2.6	2.8	2.2	1.9	-	1.3	-	-	4.3	-	-	-
1987	-	2.1	9.8	-	3.2	1.3	2.1	3.1	2.6	-	13.1	1.5	1.6	-	5.0	-	-	-
1988	-	2.1	9.3	-	3.1	1.5	2.3	3.8	2.7	1.9	14.1	1.6	1.3	-	5.3	-	-	-
1989	-	1.8	9.9	-	3.3	1.7	2.1	3.4	2.5	1.8	14.8	0.9	1.0	-	4.5	-	-	-
1990	-	2.2	10.8	-	3.1	2.1	1.9	3.6	2.1	1.8	14.7	1.5	1.0	-	4.9	8.3	9.1	9.5
1991	-	2.2	10.9	-	3.2	2.2	1.7	3.7	2.5	-	15.5	1.6	1.1	-	5.3	-	-	-
1992	1.6	2.3	10.5	5.5	3.5	2.4	2.4	4.1	2.3	-	15.0	1.7	1.4	8.4	5.7	10.8	9.3	10.6
1993	1.7	2.5	11.3	6.2	4.1	2.4	2.2	5.0	1.9	1.0	14.8	1.6	1.8	9.1	6.0	10.9	9.8	11.4
1994	-	2.5	-	6.0	4.6	-	3.1	-	2.8	-	14.7	4.7	2.6	9.7	7.1	11.5	9.5	11.7
1995	4.0	2.8	10.4	8.0	5.1	3.6	2.8	5.4	2.9	1.1	16.8	4.2	2.7	11.6	7.7	11.2	10.6	10.1
1996	4.2	3	10.8	7.9	5.2	3.6	3.3	5	3.1	1.5	17	5.1	3.1	8.8	8.1	11.0	10.7	11.7
1997	4.0	3.3	12.1	7.6	5.5	4.2	2.6	5.4	3.3	1.0	17	5.7	3.2	9.3	8.8	11.1	10.5	-

[-] No se dispone de datos

Fuente: Eurostat [varios años]; OCDE [1998, p.224]; OCDE [1995, pp. 502-503].

TABLA 3.7. PROPORCIÓN DE MUJERES TRABAJANDO A TIEMPO PARCIAL SOBRE EL TOTAL EMPLEO FEMENINO (1983-1997)

	A	B	DK	FIN	F	D	GR	IRL	I	L	NL	P	E	S	UK	EEUU	CAN	JPN
1983	20.0	20.7	45.9	12.5	18.7	29.6	8.5	11.9	7.5	16.9	49.2	-	-	45.9	41.0	28.1	26.1	29.8
1984	-	22.2	37.0	-	19.7	28.2	7.6	11.5	8.1	14.9	-	-	-	-	43.9	-	-	-
1985	-	23.2	44.2	-	21.0	29.1	8.3	12.7	8.6	16.1	50.5	-	-	-	43.9	-	-	-
1986	-	25.2	42.6	-	22.4	29.2	7.8	12.4	7.7	16.5	-	8.1	-	-	44.3	-	-	-
1987	-	26.6	42.8	-	22.4	29.0	8.0	14.0	8.7	18.1	55.7	8.7	12.8	-	44.5	-	-	-
1988	-	26.1	42.1	-	23.4	30.0	7.4	15.3	9.3	15.2	55.8	8.8	12.5	-	44.0	-	-	-
1989	-	28.0	40.6	-	23.5	30.4	6.8	15.3	10.0	16.4	58.2	7.7	11.1	-	43.1	-	-	-
1990	-	29.3	39.1	-	23.6	33.6	5.7	16.4	9.2	16.6	57.5	7.1	11.2	-	42.8	28.2	26.8	33.4
1991	-	30.5	38.3	-	23.6	34.0	4.8	17.2	9.7	18.2	58.5	6.5	10.6	-	43.3	-	-	-
1992	20.5	31.5	37.3	10.4	24.6	34.8	5.7	18.2	10.9	16.5	63.0	7.5	12.3	41.3	43.9	25.4	25.8	34.8
1993	22.8	31.8	37.7	11.1	26.7	31.8	5.7	20.5	10.3	19.2	63.9	7.4	13.8	41.4	43.2	25.3	26.2	35.2
1994	-	28.3	34.4	11.2	27.8	33.1	8.0	21.7	12.4	19.5	64.8	12.1	15.2	41.0	44.3	27.7	26.1	35.7
1995	26.9	31.3	35.5	15.8	28.9	33.8	8.4	23.1	12.7	20.3	67.2	11.6	16.6	41.2	44.3	27.5	25.7	34.9
1996	28.8	30.5	34.5	15.6	29.5	33.8	9.0	22.1	12.7	18.4	68.3	13.0	17.0	39.7	44.8	37.3	26.4	36.6
1997	29.0	31.4	34.4	15.6	30.9	35.1	8.1	23.2	13.7	20.2	67.6	15.0	17.4	39.9	44.8	-	26.9	-

[-] No se dispone de datos

Fuente: Eurostat [varios años]; OCDE [1998, p. 224]; OCDE [1995, pp. 502-503].

GRÁFICO 3.2. PROPORCIÓN DE VARONES TRABAJANDO A TIEMPO PARCIAL SOBRE EL TOTAL EMPLEO MASCULINO

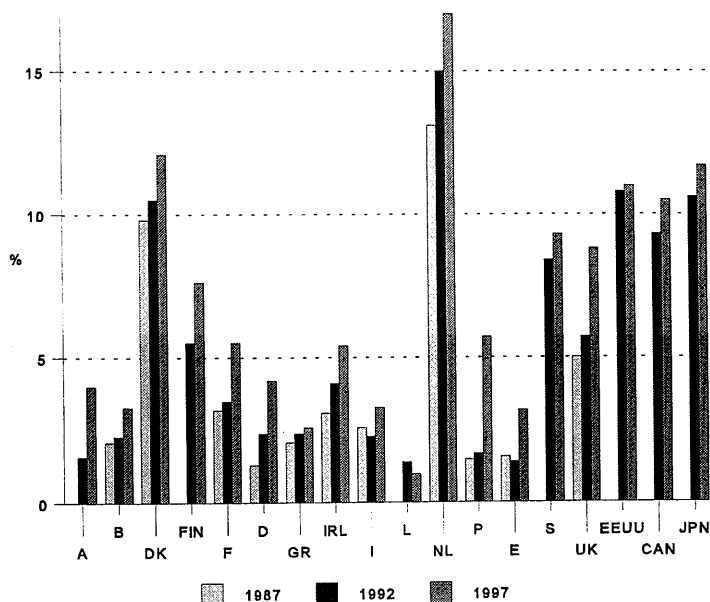
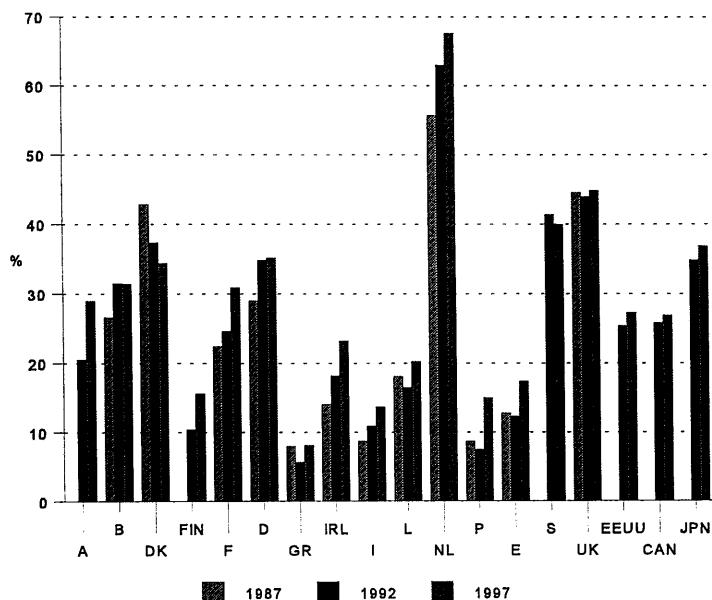


GRÁFICO 3.3. PROPORCIÓN DE MUJERES TRABAJANDO A TIEMPO PARCIAL SOBRE EL TOTAL EMPLEO FEMENINO



De las tablas anteriores se deduce claramente que el trabajo a tiempo parcial tiene una importancia significativamente superior en las mujeres. No obstante, ello no quiere decir que todo el acceso a esta figura contractual haya sido meramente femenino. En este sentido, durante la década de los años 80 se produce un aumento en el volumen de asalariados a tiempo parcial, en una gran parte de los países comunitarios. Concretamente, existen tres países donde la proporción de hombres contratados a tiempo parcial incrementa de forma significativa, esto es, Dinamarca, Países Bajos y Reino Unido. Por contra, en España, Grecia, Italia y Finlandia tal volumen de contratación evoluciona en sentido inverso.

Con respecto al empleo femenino y en este margen temporal, destacar que se genera una situación intermedia ya que existen tanto países en los que aumenta su participación en el mercado laboral a través de esta

figura contractual, como aquellos en los se reduce la misma. Así, en España, Luxemburgo, Portugal y Reino Unido se genera un aumento en las mujeres que realizan una jornada parcial aunque la proporción final de asalariados a tiempo parcial en estos países se reduce. En cambio, Dinamarca, Finlandia, Grecia, Italia y Suecia sufren un descenso del empleo femenino, generándose un aumento del empleo a tiempo completo para las mujeres en los tres últimos países.

A partir del año 1990, el crecimiento de asalariados a tiempo parcial es generalizado tanto para mujeres como para hombres.

En la etapa de recesión económica, con la excepción de Dinamarca y Luxemburgo, en el resto de países de la Unión Europea, el número de hombres ocupados en este tipo de trabajo crece. En general, este aumento tiene lugar en un contexto de disminución del empleo a tiempo completo. Esta misma tendencia es seguida tanto en Japón como en EEUU.

Por otra parte, en el caso de las mujeres, existe un aumento generalizado de dicho volumen, con la excepción hecha de Dinamarca, país en el que, por otra parte, se genera una disminución del trabajo a tiempo parcial¹⁶. Aunque con menor intensidad, este mismo fenómeno ha ocurrido en Suecia y Finlandia.

La diferencia por sexos en esta etapa es mucho menos acentuada. Así, en países como España, Alemania, Francia, Irlanda y Grecia el aumento

¹⁶ El hecho de que en Dinamarca se esté dando una disminución de estos contratos en los últimos años, parece indicar que este tipo de contrato puede tener un límite en su utilización [Comisión Europea, 1995, p. 55].

del empleo masculino a tiempo parcial fue superior al 34 por 100, y en Bélgica, Portugal e Inglaterra se sobrepasa el 25%.

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

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

1. Zona mediterránea: Formada por España, Portugal, Grecia e Italia. En estos países no ha sido muy frecuente esta modalidad de contratación, incluso en 1994 ninguno llegaba al 8% del empleo total. Grecia es el único país del grupo que está sufriendo una reducción en el contrato a tiempo parcial. En los dos primeros países es donde más ha aumentado en los últimos años y, en un futuro, es en España donde mayores probabilidades de incremento¹⁷ existen, debido al interés por su potenciación que ha

¹⁷ Tanto en datos procedentes del INEM como de la Encuesta de Población Activa, se observa que esta modalidad refleja un movimiento alcista a partir de 1994. Es cierto que desde 1991 el trabajo a tiempo parcial ha supuesto una mayor proporción con respecto al total empleo, pero se da un cambio en la intensidad de crecimiento a partir de 1994. Así, según la Encuesta de Coyuntura Laboral, se produce un cambio significativo a partir del segundo trimestre de 1994, pasando de 321.100 empleados en este momento a 393.300 en (continúa...)

venido reflejado en las diversas reformas del mercado de trabajo que se han desarrollado en los últimos años, y que han culminado en una nueva regulación del mismo en noviembre de 1998. Por otra parte, hay que destacar que, en torno a un 50% de las empresas pertenecientes a estos países, no utilizan la figura del contrato de trabajo a tiempo parcial [Brewster, Hegewisch, Lockhart y Mayne, 1993, p. 10].

2. Países de la franja norte de Europa: Este grupo lo componen los Países Bajos, Suecia, Reino Unido y Dinamarca. Tradicionalmente, el trabajo a tiempo parcial ha alcanzado unas cuotas muy elevadas en los mismos y en la actualidad, siguen manteniéndolas. En 1994, en los Países Bajos representaba el 36,4% del total empleo, en Suecia (año 1993) era el 24,9%, el 23,8% para el Reino Unido y en Dinamarca el 21,8%. En el margen temporal analizado, donde se ha dado un mayor incremento del trabajo a tiempo parcial fue en los Países Bajos, que pasó de un 20,9% en 1983 a un 38% en 1997. Por contra, en Dinamarca ha descendido y en Suecia se ha producido una estabilización de esta forma contractual. La participación en estos países es claramente femenina, aunque se ha generado en los últimos años un aumento en las tasas a tiempo parcial masculinas. En este grupo la utilización del trabajo a tiempo parcial se da en más del 90% de las empresas.

¹⁷(...continuación)
el tercer trimestre de 1995.

Se puede establecer que, durante la crisis, el crecimiento del empleo a tiempo parcial femenino, ha sido sustitutivo del empleo a tiempo completo, sobretodo en los países de la franja mediterránea, y para los hombres en la mayor parte de la Unión Europea.

Esto no significa que haya sido un mecanismo de ajuste de las plantillas a la recesión, puesto que esta estrategia puede ser mucho más compleja que la simple respuesta dada a una demanda inferior. Así, para los empresarios puede suponer una mejor adecuación de sus efectivos en cuanto a tiempo y número, pudiendo también mejorar la flexibilidad de ajuste de las plantillas a las variaciones de la demanda. Por otra parte, puede provenir de la demanda de determinados sectores de la población activa que facilitan así el cumplimiento de responsabilidades familiares, o bien no desean dedicar todo su tiempo a la actividad laboral.

5. EVOLUCIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL POR SECTORES DE ACTIVIDAD

Al objeto de determinar otras características del trabajo a tiempo parcial, se va a proceder a desagregar la tendencia sufrida por el mismo en función de los diversos sectores de actividad. Tal evolución puede observarse en las tablas 3.8, 3.9 y 3.10.

TABLA 3.8. PROPORCIÓN DE ASALARIADOS A TIEMPO PARCIAL POR SECTORES DE ACTIVIDAD (AGRICULTURA)

	EU12	B	DK	D	GR	E	F	IRL	I	L	NL	P	UK
1983	-	-	14.1	14.0	11.0	-	13.0	-	13.1	-	12.2	--	19.6
1984	-	-	15.7	11.1	-	-	12.1	-	19.1	-	-	-	19.7
1985	-	-	19.5	9.7	-	-	12.3	-	18.7	-	12.1	-	21.6
1986	-	-	21.3	9.0	13.5	-	12.6	-	18.3	--	-	11.0	19.2
1987	13.8	-	24.6	9.6	14.8	3.2	11.1	-	20.5	-	20.7	9.8	19.7
1988	14.8	-	18.0	9.0	-	2.4	12.8	-	23.0	-	28.3	10.8	20.9
1989	13.1	-	25.4	9.4	-	1.8	13.7	-	18.3	-	28.9	7.7	17.1
1990	13.8	-	22.8	14.4	-	2.0	13.5	-	17.2	-	28.2	7.5	20.5
1991	13.9	-	22.1	13.5	-	1.5	12.6	-	19.1	--	30.7	8.0	19.4
1992	15.9	-	25.4	13.5	-	1.9	13.7	-	21.8	-	38.9	9.7	20.4
1993	14.1	-	22.2	11.7	12.4	2.9	15.4	-	16.1	-	37.4	7.3	23.3
1994	14.4	6.1	14.5	18.5	8.8	6	17.2	6.9	12.5	10.7	31.4	23	19.1
1995	-	5.6	19.4	18.4	9.1	7.3	17.3	7.2	12.3	9.3	29.6	21.7	20.1

[-] No se dispone de datos

Fuente: Eurostat [varios años].

TABLA 3.9. PROPORCIÓN DE ASALARIADOS A TIEMPO PARCIAL POR SECTORES DE ACTIVIDAD (INDUSTRIA)

	EU12	B	DK	D	GR	E	F	IRL	I	L	NL	P	UK
1983	-	2.3	10.4	5.9	4.4	-	3.0	2.6	2.0	-	7.5	-	6.7
1984	-	2.1	10.0	6.2	3.7	-	3.1	1.9	2.3	-	-	-	7.4
1985	-	2.4	10.3	6.2	3.5	-	3.4	1.6	2.7	3.5	8.5	-	7.7
1986	-	2.9	9.8	5.9	3.4	-	3.7	2.4	2.6	-	-	1.7	7.6
1987	5.1	3.4	11.2	5.8	2.3	1.7	3.5	2.8	2.9	-	12.5	1.9	7.5
1988	5.3	3.3	11.2	6.1	2.5	1.7	3.8	3.4	3.0	-	13.2	1.7	7.7
1989	5.2	2.7	11.0	5.8	2.6	1.1	3.9	3.0	3.1	-	14.0	1.5	7.6
1990	5.4	3.2	12.2	7.2	2.1	1.1	3.7	3.1	2.5	-	13.4	1.5	7.4
1991	5.4	3.4	11.7	7.0	1.9	0.9	3.6	3.0	3.0	-	13.3	1.8	7.5
1992	5.7	3.6	10.8	7.3	2.8	1.4	3.8	3.5	3.0	-	14.5	2.0	8.1
1993	5.5	3.7	10.2	6.4	2.4	1.4	4.2	3.9	2.8	-	15.6	1.9	7.8
1994	6.1	3.8	8.7	7	3.3	2.4	5.4	4.4	3.7	2.4	16.8	3.9	7.7
1995	-	4.1	8.3	7.5	3	2.5	5.7	4.7	3.9	2	17.8	3.2	7.9

[-] No se dispone de datos

Fuente: Eurostat [varios años].

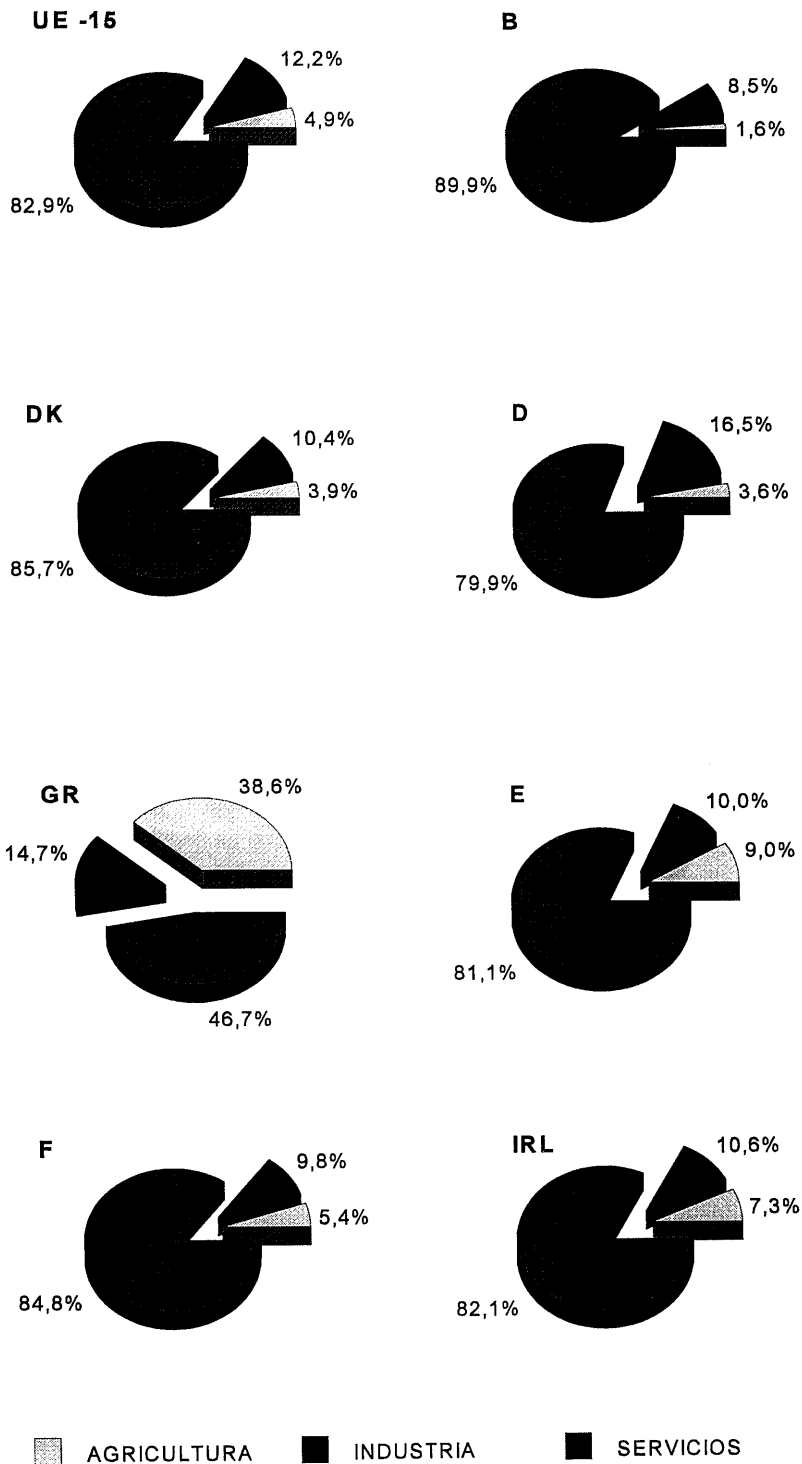
TABLA 3.10. PROPORCIÓN DE ASALARIADOS A TIEMPO PARCIAL POR SECTORES DE ACTIVIDAD (SERVICIOS)

	EU12	B	DK	D	GR	E	F	IRL	I	L	NL	P	UK
1983	-	10.3	28.6	16.3	3.8	-	11.0	6.1	2.9	7.9	22.1	-	24.7
1984	-	11.1	22.1	15.3	3.3	-	11.7	6.1	3.0	7.2	-	-	26.7
1985	-	11.7	27.1	16.1	3.8	-	12.5	6.7	3.1	7.8	23.4	-	26.8
1986	-	12.8	26.4	16.2	3.6	-	13.3	6.6	2.9	7.9	-	4.4	27.3
1987	15.9	13.5	26.4	16.1	3.7	5.9	13.4	7.6	3.3	8.6	26.0	5.2	27.1
1988	16.1	13.5	25.4	16.7	3.6	5.9	13.8	8.4	3.5	7.0	26.7	5.5	26.7
1989	16.2	15.2	24.6	17.1	3.2	5.4	13.8	8.4	4.2	7.8	28.0	4.7	26.5
1990	16.6	15.8	23.7	19.3	2.8	5.7	14.1	9.1	3.9	7.9	27.8	4.4	26.3
1991	16.8	16.7	23.2	19.9	2.3	5.5	14.3	9.8	4.2	8.7	28.9	3.8	26.7
1992	17.5	17.7	22.6	20.5	2.7	6.3	14.8	10.6	4.6	8.6	30.7	4.5	27.0
1993	20.3	19.7	29.5	21.0	3.7	8.7	18.5	15.4	5.6	10.0	40.3	5.4	30.4
1994	19.9	16.9	26.6	21.1	3.9	9.3	18.5	15.4	6.7	10.1	41.8	7.2	30.4
1995	-	17.8	27	21.4	4	10.1	19.5	16.4	6.9	10	42.6	7	30.5

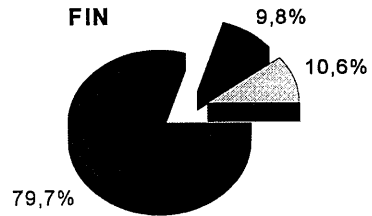
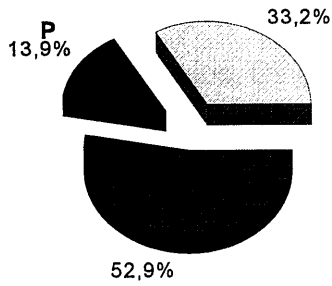
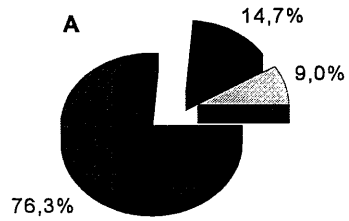
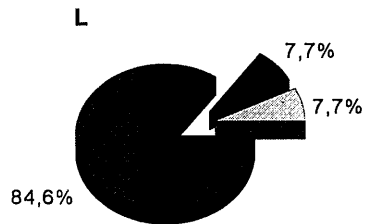
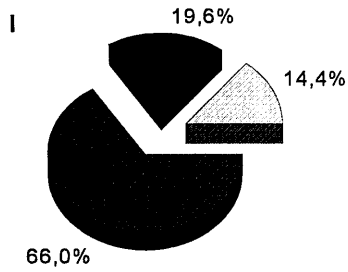
[-] No se dispone de datos

Fuente: Eurostat [varios años].

GRÁFICO 3.4. PROPORCIÓN DE ASALARIADOS A TIEMPO PARCIAL POR SECTORES DE ACTIVIDAD EN LA UNIÓN EUROPEA (1995)



Concepto y evolución del trabajo a tiempo parcial a nivel internacional



AGRICULTURA
 INDUSTRIA
 SERVICIOS

Fuente: Eurostat.

De aquí se puede deducir que, a nivel comunitario, dicha figura ha incrementado su participación en todos los sectores de actividad, recayendo el mayor peso específico en el sector servicios, viéndose esta incidencia con mayor intensidad desde el año 1993.

Si se pasa a un análisis pormenorizado de cada país, se observa que, con la excepción hecha de los Países Bajos, tanto en la agricultura como en la industria se tiende a mantener o a disminuir la participación del trabajo a tiempo parcial a lo largo del tiempo. Sin embargo, en el sector servicios, exceptuando a Grecia, tal evolución ha sido ascendente. Así, por ejemplo, los Países Bajos pasan de una tasa de un 22,1% en 1983, a un 42,6% en 1995.

Por otra parte, parece existir una relación entre el volumen del sector servicios en un país y la expansión del trabajo a tiempo parcial en el mismo. Así, en los Países Bajos, Dinamarca y Reino Unido trabajan a tiempo parcial el 39,2%, el 31% y el 28,3% de los asalariados del sector servicios, siendo las mujeres las que mayor presencia tienen en el mismo.

Por contra, en los países en los que el sector terciario tiene un componente algo inferior en la economía, como España, Italia, Portugal e Irlanda, el porcentaje de asalariados a tiempo parcial es muy reducido. A su vez, hay que destacar que el volumen de trabajo a tiempo parcial es bastante escaso en los mismos ya que tampoco tiene una gran representación en la industria y la agricultura.

Con respecto a la agricultura, se pueden establecer dos grupos en función del volumen de trabajadores a tiempo parcial vinculados al mismo.

Así, en los países mediterráneos donde el tipo de explotaciones y su tamaño exigen una dedicación completa por parte del asalariado, tal figura no se encuentra tan extendida. Mientras que en el norte de Europa, la modernización de la agricultura ha favorecido el incremento de trabajadores con jornada parcial.

Por último, en la industria es donde se da la menor proporción de trabajadores a tiempo parcial. En este sector no parece existir una relación entre el tamaño del mismo y la expansión del trabajo a tiempo parcial. Esto puede ser debido a que, tradicionalmente se ha utilizado el trabajo a turnos, en cadena o nocturno para conseguir la óptima utilización de la maquinaria. Sólo en casos residuales se ha utilizado el trabajo a tiempo parcial, como en la reestructuración de empresas o para períodos punta de la producción [CES, 1996, p. 31].

Además, tal como establece Bielinski [1992, p. 51] el avance tecnológico que ha experimentado el sector industrial ha favorecido que determinadas actividades, susceptibles de ser desempeñadas a tiempo parcial, se hayan mecanizado y automatizado.

Japón y Estados Unidos mantienen la dinámica establecida en la Unión Europea, esto es, el mayor porcentaje de asalariados a tiempo parcial se encuentra en el sector servicios. No obstante, en Japón se ha debido a la disminución sufrida por el empleo en la agricultura, lo que ha generado un cambio hacia la terciarización. Mientras que en Estados Unidos y Canadá, al igual que lo sucedido en la Unión Europea, ésto ha venido provocado por la reducción del empleo en el sector industrial [Houseman, 1995, pp. 258-260].

Por lo tanto, puede concluirse que el trabajo a tiempo parcial está centrado fundamentalmente en el sector servicios tal y como puede verse en el gráfico 3.4, por lo que las especificidades del trabajo a tiempo parcial en el sector terciario van a permitir definir las características del mismo.

6. CARACTERIZACIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

En este epígrafe se pretende resumir las diversas características que adornan al trabajo a tiempo parcial en la Unión Europea, al objeto de facilitar la posterior comparación con las que se destaquen a nivel nacional.

En 1996, un 16% de las personas con empleo en la Unión Europea son trabajadores a tiempo parcial. No obstante, la implantación del mismo no es homogénea en todos los países miembros. Por una parte, se encuentran Grecia, Italia, Luxemburgo, España y Portugal, en los que este tipo de empleo representa menos de un 10%. Por otra, está mucho más extendido en Dinamarca, Suecia, Reino Unido y los Países Bajos, en los que alcanza a 1/4 de las personas con empleo, llegándose incluso en el último de los países citados a 1/3 de la población ocupada.

Esta tipología contractual no sufre variación en función de la edad, con la excepción hecha de Dinamarca, Finlandia, Países Bajos y Suecia, dónde entre el 40 y el 57% de las personas con edades comprendidas en el intervalo de 15 a 24 años, están contratadas a tiempo parcial. A su vez, entre el colectivo de mayores de 65 años también está muy implantado este contrato, alcanzándose a un 40% de estas personas. No obstante, este último grupo representa únicamente un 2% del total empleo.

Por otra parte, como ya se ha comentado, está bastante más difundido entre las mujeres que entre los hombres, esto es, un 32% frente a un 5% respectivamente.

Otro elemento importante es que, a nivel de la Unión Europea, existe un 18% de trabajo a tiempo parcial involuntario.

Con respecto a los sectores de actividad, destacar que se centra fundamentalmente en los servicios y, en concreto, en la distribución, hoteles y restaurantes, servicios a las empresas y otros servicios.

Existen diferencias globales importantes en los niveles de educación entre los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial. Esto es, un 36% de los asalariados con jornada completa no tienen educación secundaria superior frente a un 41% de los contratados a tiempo parcial, acortándose estas diferencias en Bélgica, Italia y España. A su vez, el 18% de los trabajadores con jornada parcial tienen una educación superior ante el 22% de los correspondientes a tiempo completo. En este nivel educativo, no existen prácticamente diferencias en España, Bélgica, Italia, Austria y los Países Bajos [Eurostat, 1997a].

La mayor parte de los trabajadores a tiempo completo desempeñan sus servicios durante 36 horas a la semana. Los asalariados a tiempo parcial efectúan habitualmente menos de 31 horas semanales, aunque un 7% de los mismos trabaja entre 31 y 35 horas y un 2% realiza 36 o más horas a la semana. Finalmente, el 19% de los trabajadores a tiempo parcial tienen un contrato temporal frente al 10% de los contratados a tiempo completo.

7. RAZONES QUE HAN GENERADO LA EVOLUCIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Como ya se ha detallado en el anterior epígrafe, la evolución del trabajo a tiempo parcial durante las últimas décadas ha sido muy significativa en la mayor parte de los países de la Unión Europea, obteniéndose como resultado que, en la actualidad, uno de cada siete trabajadores está contratado a tiempo parcial.

Se ha argumentado que esta tendencia ha sido debida, en gran parte, a la evolución sufrida en determinados momentos por el mercado de trabajo. Así, se consideraba que niveles elevados de desempleo conllevaban incrementos importantes en el volumen de trabajo a tiempo parcial, invirtiéndose dicha tendencia en épocas de expansión económica [Zeytinoglu, 1992, p. 491]. Ésto es debido, tal como establece la propia Comisión Europea [1995, p. 17], a que *“el crecimiento del trabajo a tiempo parcial, especialmente durante la reciente recesión... parece que ha sido un medio más flexible para los empresarios para ajustar su plantilla de acuerdo con la demanda”*. Sin embargo, la evidencia demuestra que existe una permanencia a largo plazo del empleo parcial cuando las tasas de desempleo son controladas. En este sentido, un estudio realizado por Ichniowski y Preston [1986] sugiere que un 90% del trabajo a tiempo parcial se mantiene una vez superada la recesión económica. Esta idea ha sido corroborada en el

análisis de la evolución del trabajo a tiempo parcial, en el que se destaca que, en etapas de prosperidad económica, dicha figura tiende a mantener su participación en el mercado laboral.

Por lo tanto, se puede afirmar que los ciclos económicos únicamente explican una parte de dicha evolución. De aquí, que sea necesario analizar que factores han sido los detonantes de la expansión del trabajo a tiempo parcial.

En este sentido, a la hora de justificar su evolución, se observa que existe una interrelación entre factores que provienen tanto del lado de la oferta, como de la demanda [Tilly, 1991; Barling y Gallagher, 1996; Carrasco, 1996]. Por lo que respecta a la demanda de mano de obra van a influir, entre otros, la internacionalización de los mercados y por tanto la competencia, el desarrollo tecnológico y las fluctuaciones existentes en la demanda de los consumidores. En cuanto a la oferta, se va a ver afectada por los cambios que se producen en la composición de la población activa y, especialmente, por la evolución de las formas de participación de la mujer y de trabajadores jóvenes y mayores en el mercado laboral [Comité Económico y Social de las Comunidades Europeas, 1995, p. 2].

De forma conjunta, se podrían destacar como factores fundamentales en dicha evolución, los cambios sociales y demográficos que han surgido en la fuerza de trabajo, la transformación en la estructura de la economía en favor del sector terciario y la cuantía del coste salarial para este tipo de empleados.

7.1. EFECTO DE LOS CAMBIOS SOCIALES Y DEMOGRÁFICOS EN LA FUERZA DE TRABAJO

Desde el punto de vista de la oferta de trabajo¹⁸, no cabe duda que existen una serie de colectivos que, en general, prefieren un empleo a jornada parcial con respecto a la jornada a tiempo completo, puesto que les permite acoplar más eficientemente sus necesidades personales a las profesionales y viceversa. Entre estos estamentos deben destacarse a las mujeres, los jóvenes y a las personas con edad cercana a la jubilación [Warme, Lundy y Lundy, 1992, p. 88].

7.1.1.- Mujeres.

Según los últimos datos de la EFT, en 1994 el 80 por 100 del total de trabajadores a tiempo parcial en la Unión Europea, estaba compuesto por mujeres, esto es, tres de cada diez europeas que trabajaban por cuenta ajena, lo hacían a tiempo parcial.

Tradicionalmente, este primer colectivo ha sido el que mayoritariamente ha ocupado este tipo de empleos debido, bien a la necesidad de dedicar parte de su tiempo al cuidado de los hijos y/o las tareas domésticas, o bien al deseo de tener un mayor tiempo de ocio, o simplemente porque, desde un punto de vista económico-fiscal, les resulta más atractiva una jornada menor y con menos ingresos, al contar con un alto nivel de renta familiar [White, 1983; Duffy y Pupo, 1992]. Todo ello, unido al hecho de que

¹⁸ Ésta se puede descomponer en tres dimensiones: a.- Número de personas que trabajan más la que sin trabajar desean hacerlo: b.- Número de horas que están dispuestas a trabajar: c.- Intensidad con la que piensan y pueden dedicarse al trabajo durante las horas anteriores [Alcaide, González y Flórez, 1996, p. 17].

el porcentaje de mujeres que se incorporan al mercado de trabajo es cada vez mayor, ha generado la creciente importancia del empleo a tiempo parcial sobre el total empleo.

Con respecto a los hombres, aunque va en aumento en casi todos los países, suele centrarse únicamente al comienzo y al final de su vida profesional. Este hecho se ve potenciado por los diversos programas públicos que pretenden reducir el desempleo juvenil, y en los que se ofrecen sobretodo empleos a tiempo parcial.

Al objeto de verificar lo anterior y, tomando los datos correspondientes a la Unión Europea, se va a tener en cuenta la proporción de personas que acceden al empleo mediante un contrato a tiempo parcial, después de haber estado en paro o en situación de inactividad económica. Todo ello se realiza diferenciando entre las etapas de crecimiento y de recesión económica. Así, se puede observar que:

1. En el período de 1987-1990, una tercera parte de las mujeres que acceden al mercado de trabajo desde el paro, lo hacen mediante un contrato a tiempo parcial¹⁹. Por tanto, aún estando en un período de crecimiento, se incorporan un número significativo de personas mediante esta contratación atípica. Esta situación difiere ampliamente de un país a otro, así en los Países Bajos y en el Reino Unido más del 50% de las mujeres que acceden al trabajo

¹⁹ En esta fase, uno de los países donde crece en mayor medida el empleo es en España, debido a que tiene la menor proporción de mujeres a tiempo parcial (12%) de la Comunidad.

desde el paro, lo hacen mediante esta figura. Sin embargo, en Grecia y Portugal dicha incorporación únicamente alcanza el 10%.

2. En el período que va desde el año 1991 hasta el 1994, este volumen²⁰ sufre un incremento desde el 34% hasta el 39%, aunque dicha evolución no se produce de manera homogénea en todos los países de la Comunidad. Existen dos países donde no se genera aumento alguno del trabajo femenino a tiempo parcial, esto es, Dinamarca y Grecia.

Es necesario destacar que esta evolución ha sido mayoritariamente voluntaria, ya que en 1994 dos tercios de las mujeres que desempeñaban una jornada a tiempo parcial lo hacían porque no querían trabajar a tiempo completo. En los dos países donde es más frecuente este tipo de contrato, Reino Unido y Países Bajos, el 80% de las mujeres declaraban estar realizando el número de horas que deseaban. Sólo una de cada siete mujeres no había podido obtener uno a tiempo completo [McRae, 1996, p. 20].

Con respecto a la evolución sufrida por la población masculina, en ambos períodos, se detecta una mayor intensidad en su incorporación al trabajo a tiempo parcial. En la etapa comprendida entre 1987 y 1990, en torno al 10% del colectivo masculino pasó del paro a trabajar a tiempo

²⁰ Aunque los datos referenciados únicamente hacen mención al número de mujeres que acceden al mercado, es necesario destacar que, en ambas fases, se ha iniciado una tendencia relevante de incorporación del hombre mediante esta tipología contractual. Al tratarse de un fenómeno nuevo, que no se había manifestado anteriormente, no se puede determinar si es sólo un movimiento coyuntural, o bien es el reflejo de una tendencia futura permanente, en cuanto al deseo de trabajar a tiempo parcial por parte de ambos sexos [Comisión Europea, 1995, p. 171].

parcial, existiendo sustanciales diferencias entre los distintos países comunitarios. Así, en un extremo se encontraría España con un porcentaje del 5%, frente a los Países Bajos cuya tasa alcanza el 25%. Entre 1990 y 1994 aumenta tal incorporación hasta el 11,5%, manteniéndose el posicionamiento de los países en tal evolución.

Esta incipiente participación del hombre en la figura del trabajo a tiempo parcial, no ha llegado a disminuir la distancia con respecto a la mujer, ya que ha continuado la pauta de incorporación a la jornada parcial de la misma por encima de la sufrida por el colectivo masculino.

A través de la tabla 3.11 y del gráfico 3.5, en los que se resumen la evolución del total empleo (hombres y mujeres) y del empleo total femenino, puede observarse que, en general, la participación de la mujer en el mercado de trabajo ha sufrido un incremento ininterrumpido desde 1975 con la excepción de Finlandia, donde en términos absolutos se ha dado una disminución en el número total de mujeres.

Dicha evolución se ha producido mayoritariamente, mediante la incorporación al mercado a través de una contratación de jornada parcial (gráfico 3.5). En la mayor parte de los países europeos, excepto Grecia, Dinamarca y, en menor medida, Suecia y Reino Unido, se ha dado un crecimiento significativo del empleo femenino a tiempo parcial. Por otra parte, la participación masculina en esta figura contractual, como ya se comentó, en la actualidad es bastante residual.

De lo anterior, se puede deducir que la composición de la población activa, esto es, la mayor participación de la mujer en el mercado laboral, ha

tenido un efecto positivo sobre el crecimiento del contrato de trabajo a tiempo parcial, ya que tanto a nivel europeo como en países tales como Estados Unidos y Canadá, la participación de la mujer en el mercado laboral mediante una jornada parcial es mayoritaria.

TABLA 3.11. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO TOTAL (EN MILES) Y DEL EMPLEO TOTAL FEMENINO (EN MILES) EN LA UNIÓN EUROPEA

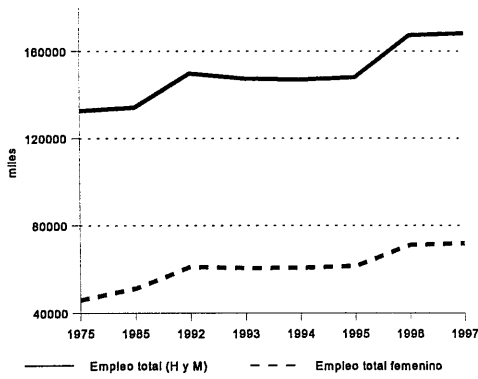
	UE-15	B	D	GR	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK	DK	
1975	Empleo total (H y M)	132573	3565	26020	3262*	12383	21409	1073	19300	158	5250	3087	3889	2224	4062	24589	2365
	Empleo total femenino	45951	1105	9792	983	3158	7986	294	5471	45	1449	1186	1495	1040	1762	9274	976
1985	Empleo total (H y M)	134083	3512	26489	3589	10641	21608	1079	20218	161	5602	3392	4149	2437	4299	24354	2553
	Empleo total femenino	51202	1231	10335	1218	3119	8987	333	6511	55	1913	1338	1639	1175	2064	10140	1146
1990	Empleo total (H y M)	143828	3625	28479	3719	12579	22478	1135	20766	187	6315	3578	4490	2457	4485	26861	2674
	Empleo total femenino	57225	1358	11502	1310	4007	9546	377	7103	65	2391	1524	1881	1173	2152	11610	1228
1991	Empleo total (H y M)	151712	3719	29189	3632	12609	22502	1134	21047	195	6443	3644	4616	2330	4396	26284	2650
	Empleo total femenino	61450	1428	11846	1226	4069	9697	383	7314	69	2472	1549	1972	1126	2116	11487	1222
1992	Empleo total (H y M)	149765	3770	36510	3680	12366	22338	1149	20917	200	6542	3715	4543	2163	4209	25705	2626
	Empleo total femenino	61158	1484	15318	1280	4068	9669	406	7339	74	2579	1576	1975	1055	2042	11434	1217
1993	Empleo total (H y M)	147290	3744	35842	3715	11838	22079	1155	20360	203	6544	3740	4492	2030	3964	25603	2610
	Empleo total femenino	60595	1496	14959	1299	3982	9704	421	7096	73	2618	1591	1971	982	1938	11513	1218
1994	Empleo total (H y M)	146857	3748	34957	3786	11730	22063	1207	20000	208	6595	3742	4434	2015	3928	25859	2585
	Empleo total femenino	60745	1496	14672	1337	3986	9761	449	7056	77	2685	1592	1959	978	1921	11595	1183
1995	Empleo total (H y M)	147994	3793	34864	3821	12042	22326	1262	19939	213	6713	3759	4407	2059	3985	26172	2639
	Empleo total femenino	61435	1519	14726	1371	4150	9897	474	7071	75	2751	1626	1967	998	1949	11684	1178
1996	Empleo total (H y M)	167275	4188	38961	4282	15872	25342	1481	22788	171	7407	3819	4780	2445	4409	28515	2815
	Empleo total femenino	71034	1738	16724	1656	6117	11543	568	8604	63	3098	1658	2159	1168	2105	12546	1287
1997	Empleo total (H y M)	168213	4215	39162	4261	16066	25360	1529	22859	173	7605	3805	4842	2493	4369	28644	2828
	Empleo total femenino	71724	1465	16934	1661	6229	11526	596	8671	66	3201	1660	2199	1184	2070	12664	1299

Fuente: Commission Européenne[1996, pp. 147-162]; Eurostat [1997, pp. 4-9]; Eurostat [1998, pp. 4-9].

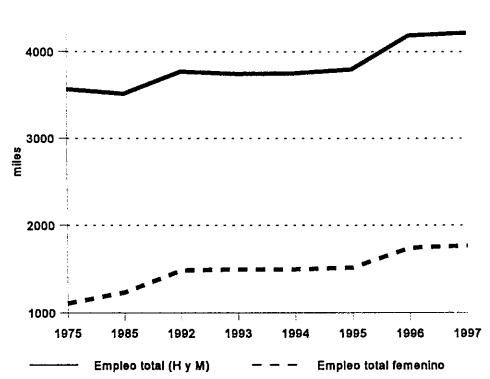
* Datos del año 1977

GRÁFICO 3.5. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO TOTAL (EN MILES) Y DEL EMPLEO TOTAL FEMENINO (EN MILES) EN LA UNIÓN EUROPEA

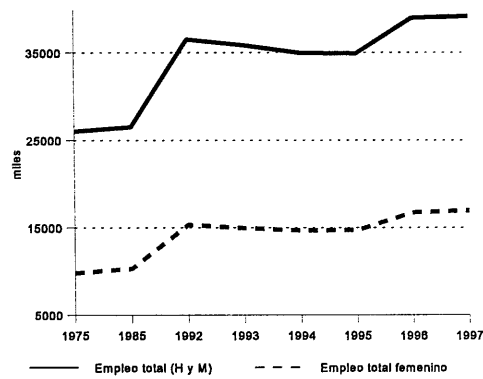
UE - 15



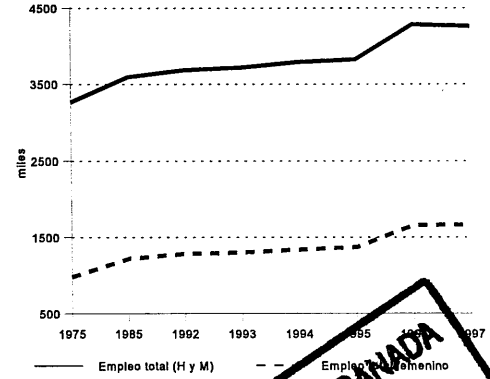
B



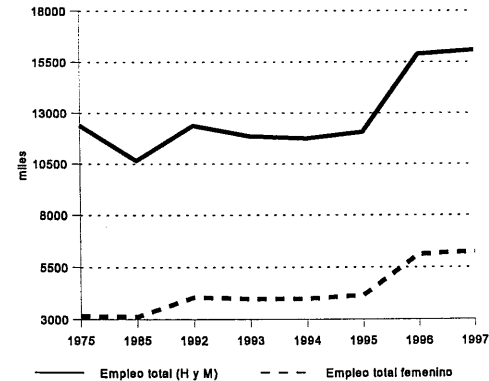
D



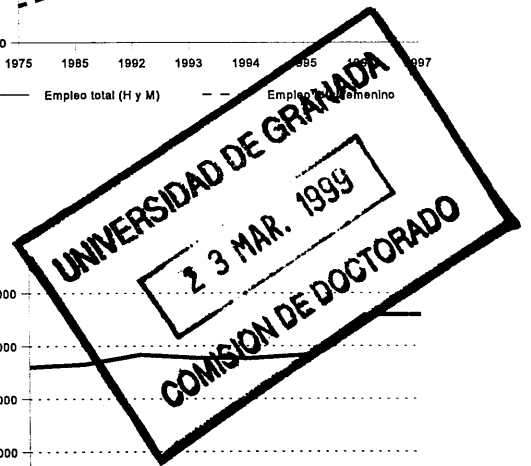
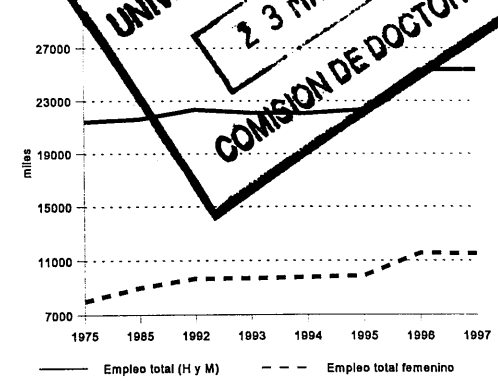
GR



E

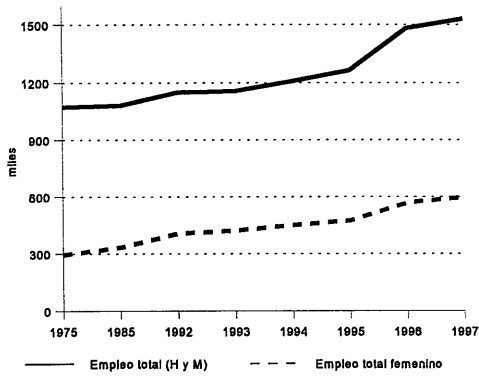


F

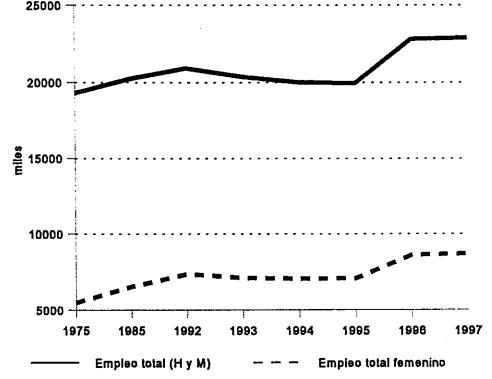


Concepto y evolución del trabajo a tiempo parcial a nivel internacional

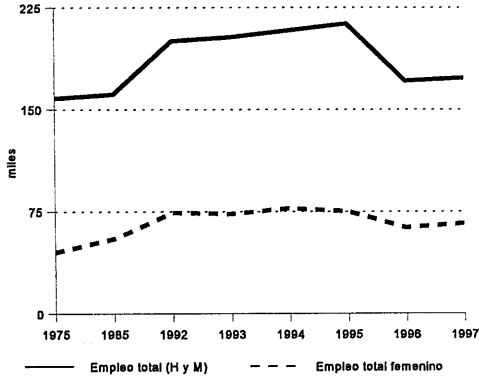
IRL



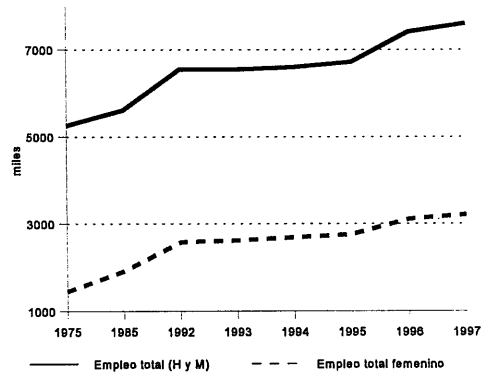
I



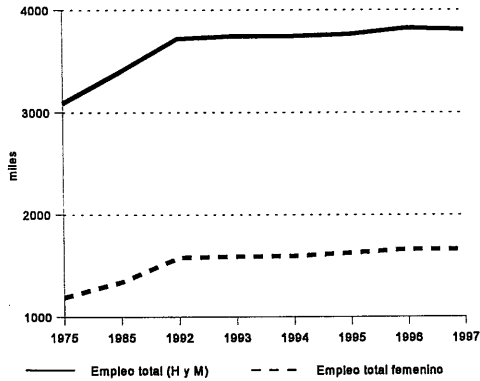
L



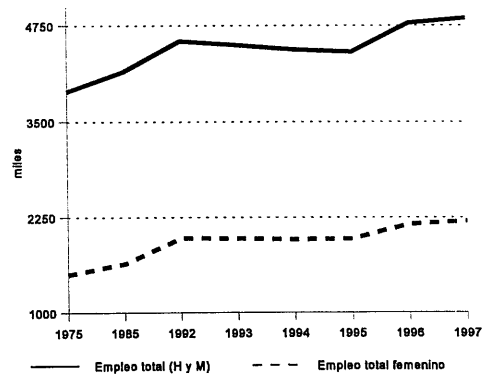
NL



A

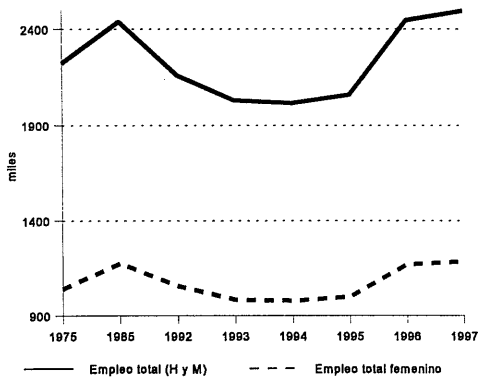


P

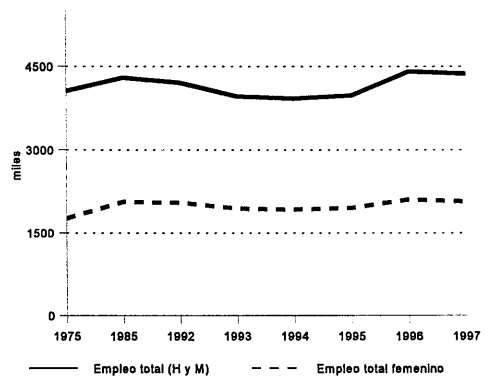


Concepto y evolución del trabajo a tiempo parcial a nivel internacional

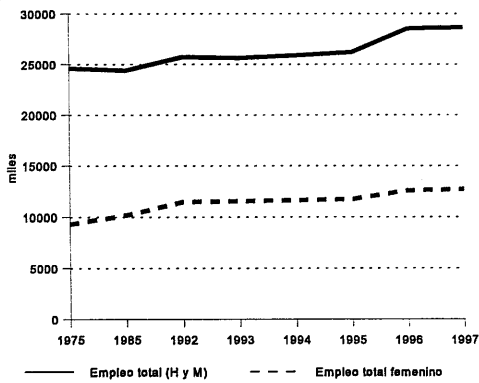
FIN



S



UK



DK

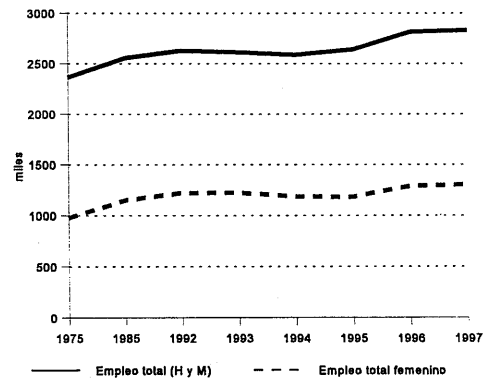
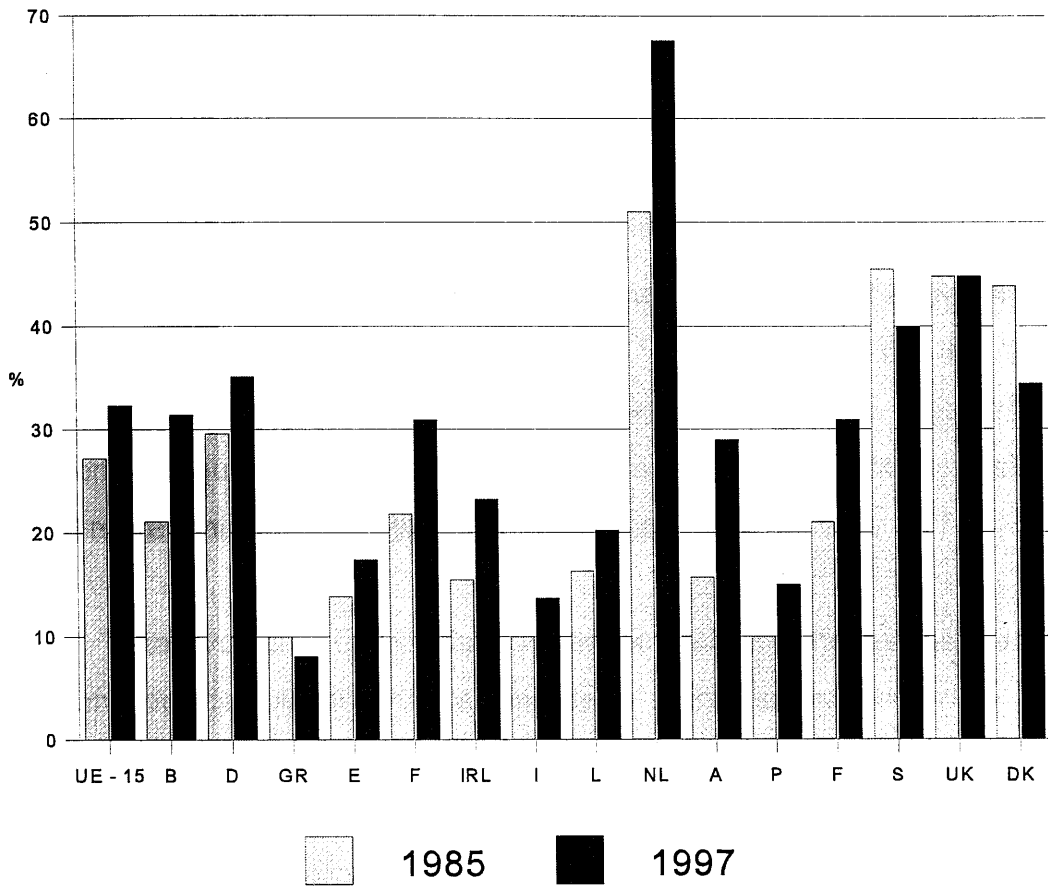


GRÁFICO 3.6. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO PARCIAL (% SOBRE EL TOTAL) FEMENINO EN LA UNIÓN EUROPEA



Fuente: EUROSTAT [1997, pp. 4-9; 1998, pp. 4-9].

No obstante, es necesario puntualizar que tal desarrollo ha sido heterogéneo en la Unión Europea. Así, pueden establecerse dos grupos de países con evoluciones muy diferenciadas. Por una parte, se encuentra la zona mediterránea (Portugal, España, Italia y Grecia), dónde está poco desarrollado este tipo de contrato. Por otra, los países del norte de Europa, entre los que destacan los Países Bajos seguidos por Suecia, Reino Unido

y Dinamarca, en los que tradicionalmente el empleo a tiempo parcial femenino ha supuesto un porcentaje significativo sobre el empleo total²¹.

La correlación existente entre estas variables se mantiene en Europa, Japón²² y Canadá, sin embargo, en EEUU esta situación no es tan evidente. Así, en el período comprendido entre 1976 y 1993, existe una leve tendencia decreciente en el número de mujeres que ocupan empleos a tiempo parcial, pasando de una participación del 23,5% en 1976 al 20,0% en 1993 [Nardone, 1995, p. 288]. Por otra parte, y en esta misma etapa, el porcentaje de hombres que acceden al mismo, ha sufrido un ligero ascenso. Así, en 1976 representaban un 7,2%, mientras que en 1993 pasan a un 7,6%.

Esta evolución diferencial con respecto al resto de países, parece provenir del cambio de preferencias de la fuerza laboral femenina, que tiende a la realización de trabajos a tiempo completo [Tilly, 1991; Williams, 1995]. A su vez, Neubourg [1985, p. 575] sugiere que, en Europa, el empleo a tiempo parcial es solicitado especialmente por mujeres casadas, mientras que en EEUU es más popular entre los jóvenes que desean combinar el trabajo con la formación. De hecho, en 1993 un 50,4% de los jóvenes que habían accedido al mercado de trabajo lo hicieron a través de la parcialidad, mientras que en este mismo año sólo un 44% del colectivo femenino tenía este contrato [Tilly, 1996, p. 18].

²¹ Según los datos provisionales publicados en las Statistiques en Bref [Eurostat, 1996], en 1995 estos porcentajes varían desde un 8,4% de la población femenina en Grecia, hasta un 67,2% en los Países Bajos. El total de parcialidad de la mujer en la Unión Europea en este año es del 31,3%.

²² La evolución del tiempo parcial en este país ha sido bastante significativa, pasando del 11%, en 1982 al 16,1%, en 1992. Esta tendencia ha venido predeterminada, fundamentalmente, por la participación femenina en este contrato, llegando a constituir un 70% del empleo a tiempo parcial [Houseman, 1995, p. 13].

7.1.1.1.- *Estrategia familiar y trabajo a tiempo parcial*

Se está analizando la relación existente entre trabajo a tiempo parcial y la participación femenina en esta figura contractual. Así, podría ser conveniente analizar las razones que han generado la incorporación de la mujer al mismo.

En este sentido, está asumido que las estrategias familiares²³ son claves para la comprensión de la anterior proposición [CES, 1996, p. 20]. Así, para el mantenimiento de un gran número de hogares es necesario la entrada de dos fuentes de ingresos. Al ser habitualmente el salario de la mujer inferior²⁴, la pérdida monetaria que supone trabajar a tiempo parcial es menor si es ella la que se incorpora al mercado laboral con esta figura, que si lo hace el hombre. Todo ello, unido al hecho de que la mayor parte de la responsabilidad familiar sigue recayendo sobre el colectivo femenino, conlleva a que la mayor proporción de parcialidad se centre en las mujeres casadas [Duffy y Pupo, 1992, pp. 109-137].

²³ Según el modelo de integración existen una serie de variables que van a determinar el comportamiento de la mujer en cada sociedad. Entre ellas podemos destacar, la importancia relativa que se dé a la familia en comparación con otros patrones de la vida privada y cuál de las áreas sociales es la esfera principal de integración de las mujeres y de los hombres (mercado laboral, familia o ambas) [Pfau-Effinger, 1994, p. 1359].

²⁴ Existe controversia acerca de si la retribución percibida por la mujer es inferior cuando trabaja a tiempo parcial que cuando lo hace a tiempo completo. En este sentido existen una serie de estudios que avalan tal hipótesis, como los realizados por Owen [1979], Jones y Long [1981], Simpson [1986], Main [1988], Blank [1990], Hotchkiss [1991], Rubery [1992], OECD [1994b], Tilly [1996]. No obstante, en una investigación efectuada por Montgomery y Cosgrove [1995] en la que los trabajadores a tiempo parcial se clasifican en asalariados altamente cualificados o con baja cualificación, se llega a la conclusión de que la anterior relación únicamente se mantiene para los segundos. En esta misma línea se decanta Kosters [1995], afirmando que la distancia existente entre los salarios de los trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo proviene de las diferencias en las características de los asalariados, obteniéndose una gran similitud salarial si las mismas son eliminadas.

7.1.1.2. *Formación y trabajo a tiempo parcial*

En general, la tasa de ocupación a tiempo completo evoluciona en el mismo sentido que los niveles de formación, esto es, una amplia formación conlleva normalmente a una mayor facilidad para el acceso al mercado de trabajo mediante un contrato a tiempo completo y viceversa. Esta relación también se manifiesta con el trabajo a tiempo parcial, esto es, las tasas de ocupación son mayores entre aquellas personas que disponen de una titulación superior, aunque tal correspondencia es mucho más acusada con la figura de trabajo a tiempo completo.

Si se lleva a cabo un análisis de dicha situación en la Unión Europea, se observa que, en la mayoría de los países, las mujeres contratadas a tiempo parcial suelen tener bajos niveles de formación [CES, 1996, p. 22]. Así, únicamente un tercio de las mujeres que están en posesión del graduado escolar se encuentran realizando un trabajo a jornada completa. No obstante, en los países del sur en los que la jornada parcial está menos implantada, la relación anterior se da de manera menos acusada y cerca de un 28% de las mujeres con estudios superiores tienen un trabajo a tiempo parcial.

No obstante, en los últimos años se está generando una tendencia hacia la ocupación de puestos de trabajo a tiempo parcial por parte de especialistas, aunque en la actualidad el porcentaje de estos asalariados es bastante reducido. Ésto se ha podido producir por el interés que, a nivel internacional, se está dando en cuanto a equiparación de las condiciones de este contrato con respecto al de jornada completa. Concretamente, la Unión Europea ha establecido una recomendación con el objetivo de que la

jornada parcial se extienda a trabajadores con cualificación. Con todo ello se pretende eliminar la dualización del mercado de trabajo [Commission Européenne, 1995a, p. 26].

7.1.2. Jóvenes.

El siguiente grupo que ha influido en la evolución positiva del empleo parcial son aquellas personas con edades comprendidas entre los 15 y 24 años. Mientras que la mayor participación femenina está localizada entre los 25 y los 49 años, la ocupación en edades tempranas está centrada fundamentalmente en el colectivo masculino. Es el único tramo de edades en el que los varones, con respecto a la parcialidad, representan un porcentaje superior a las mujeres.

El desarrollo de este colectivo vuelve a ser heterogéneo por grupos de países. En este sentido, se pueden volver a destacar los países nórdicos como pioneros en el volumen de trabajadores parciales menores de 25 años, destacándose los Países Bajos con un 55% en 1995 [Eurostat, 1996], seguidos de Dinamarca, Finlandia y Suecia. En este bloque se da una aproximación entre la participación femenina y masculina, con una ligera diferencia a favor de los varones en los Países Bajos. En el extremo contrario, se encuentran los países del sur con una representación muy inferior de este colectivo. Así, Portugal cuenta únicamente con un 6,2%, y para Grecia e Italia éste supone un 8%. La característica principal en el sur europeo es la mayor proporción de varones en este escalón de edades, con la excepción de España, donde no existen diferencias entre ambos sexos además de contar con el menor porcentaje de ocupados a tiempo parcial menores de 25 años.

Teniendo en cuenta la distribución geográfica de este colectivo, parece inferirse que la mayor proporción de jóvenes que realizan una jornada parcial se encuentra en aquellos países (Dinamarca, Países Bajos) donde se da una gran autonomía de los jóvenes respecto a la familia y están establecidos sistemas de protección social que contribuyen a mantenerla [CES, 1996, p. 23].

Por otra parte, en el grupo de jóvenes parados se está incrementando el porcentaje que buscan un puesto de trabajo a tiempo parcial. Así, en España se ha dado un aumento del 4,2% en 1994, a un 5,7% en 1995, o en los Países Bajos en los que se ha generado un diferencial de 10 puntos porcentuales entre los años comentados.

En Estados Unidos, el crecimiento de la parcialidad viene asociado especialmente a la incorporación de los jóvenes a esta figura contractual. En cuanto a la distribución por edades, en 1979 un 41,7% de los trabajadores a tiempo parcial eran menores de 25 años, pasando a constituir un 50,4% en 1993. Otra característica a destacar en este colectivo es la gran distancia que existe entre ambos sexos. En este sentido, un 41% de varones accedieron al mercado de trabajo, en el año 1992, mediante un contrato a tiempo parcial frente a un 28% de mujeres. Japón sufre un desarrollo similar, estableciéndose una incorporación de un 51% de varones frente a un 12% de mujeres en 1992 [Houseman, 1995, p. 252].

Existen una serie de factores que influyen en el interés de este grupo por el trabajo a tiempo parcial. Se pueden destacar, entre otras, las necesidades financieras, la estructura del consumo y la insatisfacción con el sistema educacional [Rothman, 1992, p. 124]. Esto es, las presiones

económicas a las que están sometidos hacen del trabajo a tiempo parcial una figura atractiva, que les permite aprovechar su tiempo libre para sufragar sus estudios y gastos personales. Por otra parte, es una importante vía de acceso desde la formación al mercado laboral, produciéndose su inserción definitiva a través del contrato a tiempo completo [Barling y Gallagher, 1996, p. 251]. De esta forma, los jóvenes pueden orientarse en el mercado teniendo la posibilidad de explorar distintos campos, a la vez que continuar con su formación²⁵.

7.1.3. *Personas con edades cercanas a la jubilación*

Es conocido el hecho de que la jubilación puede ser traumática para los trabajadores. Esto es, pasar de una vida activa a una inactividad total requiere de un proceso de adaptación por parte del asalariado.

Ante esta situación, el trabajo en régimen de jornada parcial es una herramienta que permite pasar de forma gradual y programada de la jornada completa a la jubilación. El trabajador ve reducido su tiempo de trabajo a la vez que se va incrementando su edad, lo que va a permitir el que se de una mejor adaptación al incremento de tiempo libre y a la disminución paulatina de ingresos.

²⁵ Existe un riesgo al establecer la inserción de la juventud mediante esta figura, esto es, considerar un mercado diferente al implantado para los adultos [Jallade, 1985, p. 300], con lo que se generaría una desigualdad entre los trabajadores.

Para la empresa también es beneficioso²⁶ en cuanto a que dispone de personas con un alto nivel de experiencia, que pueden servir de apoyo para la formación de nuevos trabajadores incorporados a la misma.

Así pues, la jornada parcial parece ser un instrumento bastante beneficioso, para ambas partes, tanto para la salida como para la entrada al mercado de trabajo.

En general, este colectivo ha visto aumentada su participación en el contrato a tiempo parcial durante los últimos años, especialmente en los varones. Ello ha sido debido, entre otras causas, al envejecimiento de la población y a determinadas disposiciones establecidas por los gobiernos, que han facilitado su desarrollo.

En este sentido, Francia en 1992 incrementó el programa vigente por el que se concedían subsidios a los trabajadores que aceptaran la jubilación anticipada gradual si se creaba empleo o se evitaban despidos. En Bélgica, aquellos asalariados que cambian a un contrato a tiempo parcial reciben la prestación por desempleo más un complemento de su empresa por la reducción de jornada, siempre que se contraten personas más jóvenes. Portugal, desde 1993, facilita que los trabajadores de edad avanzada puedan durante los últimos cuatro años antes de su jubilación reducir su jornada, pero manteniendo sus ingresos mediante subsidios laborales si se contrata a una persona en paro que reciba formación de tal asalariado. A partir del 1 de enero de 1995, los trabajadores daneses con edades

²⁶ Existe un posible problema para la jubilación parcial. Si la finalidad perseguida al utilizar esta figura, por parte de la empresa, es librarse de un grupo de trabajo cuyo poder en el mercado se ha debilitado, se convertiría en una forma camuflada de jubilación anticipada forzosa [Jallade, 1985, p. 303].

comprendidas entre los 60 y los 65 años, tienen la posibilidad de optar por la jubilación parcial recibiendo un subsidio especial lineal si su jornada laboral se reduce al menos una cuarta parte, pero no más de 12 horas semanales. En Suecia tal alternativa se da para aquellas personas que trabajen en los límites de 17 a 35 horas a la semana [Comisión Europea, 1995, p. 99]. En España, los trabajadores de más de 60 años pueden reducir su jornada en un intervalo comprendido entre el 30% y el 77%, mediante un convenio con la empresa, siempre que se contrate a una persona en paro que trabaje el tiempo restante (contrato de relevo).

7.2. TRANSFORMACIÓN EN LA ESTRUCTURA DE LA ECONOMÍA

Por el lado de la demanda, es suficientemente conocido el fenómeno de la expansión del sector servicios²⁷ en las economías industrializadas maduras, sobretudo en aquellas ramas que son intensivas en mano de obra. A través de la tabla 3.12 y del gráfico 3.7, puede verse este fenómeno en los países pertenecientes a la Unión Europea. Así, se observa claramente la tendencia que, desde el año 1975, se está dando en cuanto al crecimiento del sector servicios en detrimento de la industria y la agricultura.

En el sector servicios es importante la utilización del empleo parcial puesto que genera una gran flexibilidad en aquellas ramas en las que la jornada de trabajo es muy amplia, o bien, posibilita la adaptación a las frecuentes fluctuaciones de demanda a las que este sector está sometido [Snider, 1995, p. 241].

²⁷ Son muy diversas las teorías sobre el crecimiento del sector servicios. Para un análisis profundo del tema pueden consultarse, entre otras, las investigaciones llevadas a cabo por Tilly [1991], Berger y Offe [1984].

En el estudio realizado por Brewster, Hegewisch, Lockhart y Mayne [1993, pp. 13-14], se pone de manifiesto la fuerte correlación positiva que existe entre la fuerza de trabajo empleada en el sector servicios y las personas contratadas a tiempo parcial en Europa. En este sentido, Suecia, Dinamarca, Reino Unido y los Países Bajos son los que tienen los mayores niveles de trabajo a tiempo parcial, así como las mayores cuotas de empleo en el sector servicios. En el extremo contrario se encuentran Italia, España y Portugal con los niveles más bajos de la Comunidad en ambos elementos.

Sin embargo, esta pauta no es uniforme en todos los países de la Unión, puesto que Grecia cuenta con una elevada cuota de empleo en el sector servicios (56,4%, en 1995), siendo uno de los pocos países europeos donde la tasa del empleo a tiempo parcial ha sufrido una disminución en los últimos años, tal y como se reflejaba en el gráfico 3.6.

Si se recuerda lo establecido en cuanto a la distribución del trabajo a tiempo parcial por sectores de actividad, se determinaba que la mayor proporción de asalariados con este contrato se distribuye principalmente entre el sector servicios y la agricultura. Pero si se observa la tabla 3.12, se puede determinar que el sector primario cada vez tiene un menor peso en la economía, siendo únicamente el 5% en el año 1997 en la Unión Europea, por lo que la mayor parte de los asalariados a tiempo parcial se encuentran ubicados en los servicios. Todo ello vuelve a corroborar la fuerte interrelación existente entre la evolución del trabajo a tiempo parcial y la del sector servicios.

Por otra parte, en Japón aunque la tendencia hacia el aumento del empleo en el sector servicios (del 47,4%, en 1970 hasta el 59,2%, en 1990)

está en sintonía con lo ocurrido en Europa, la cuota de empleo a tiempo parcial es bastante superior en la agricultura (25%, en 1991) que en los servicios (18%, en el mismo período), por lo tanto puede afirmarse que en este país no puede asumirse la correlación anteriormente establecida [Houseman, 1995].

Aunque por diferentes motivos, tampoco se puede establecer dicha correlación en EEUU, ya que el volumen del empleo parcial permanece prácticamente constante frente al incremento sufrido por los servicios en la última década (del 63% del empleo total, en 1973 hasta el 73% en 1993).

Finalmente, y completando el conjunto de países analizados, puede establecerse una evolución similar en Canadá a la acontecida en Europa.

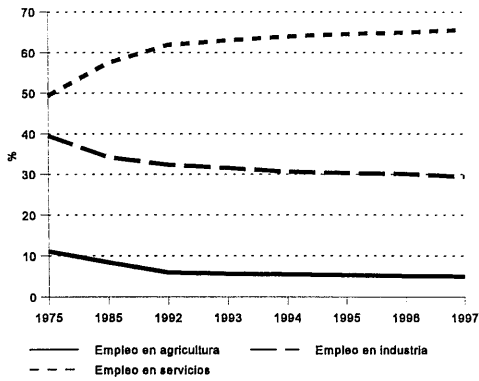
TABLA 3.12. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN LA AGRICULTURA (% SOBRE EL TOTAL), EN LA INDUSTRIA (% SOBRE EL TOTAL) Y EN LOS SERVICIOS (% SOBRE EL TOTAL)

	UE-15	B	D	GR	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK	DK
<i>Empleo en agricultura</i>	11.1	3.8	6.8	33.2	22.1	10.3	22.4	15.8	6.8	5.7	12.5	33.9	14.9	6.4	2.8	9.8
<i>Empleo en industria</i>	39.5	39.6	45.4	29.2	38.3	38.6	31.8	38.5	43.6	34.9	40.9	33.8	36.1	36.5	40.4	31.5
<i>Empleo en servicios</i>	49.4	56.5	47.8	37.5	39.7	51.1	45.8	45.7	49.6	59.4	46.5	32.3	49.0	57.1	56.8	58.7
<i>Empleo en agricultura</i>	8.4	3.6	5.2	28.9	16.2*	8.2	16.5	11.0	4.6	5.3	9.3	21.5**	12.1	4.1*	2.4	6.7
<i>Empleo en industria</i>	34.2	31.9	41.0	25.7	31.8*	32.4	29.9	33.5	32.0	28.2	38.2	33.9**	31.5	29.6*	34.7	27.9
<i>Empleo en servicios</i>	57.4	64.5	53.8	45.4	52.0*	59.4	53.6	55.5	63.4	66.5	52.5	44.5**	56.4	66.3*	63.0	65.4
<i>Empleo en agricultura</i>	6.7	3.3	3.7	23.9	11.9	6.4	15.3	9.0	3.7	4.7	7.9	18.1	8.6	3.4	2.2	5.6
<i>Empleo en industria</i>	33.1	30.7	40.1	25.9	33.5	30.4	28.8	32.4	29.4	26.3	36.7	34.1	30.8	29.0	32.3	27.4
<i>Empleo en servicios</i>	60.2	66.0	56.2	50.2	54.6	63.2	55.9	58.6	66.9	69.0	55.4	47.8	60.6	67.5	65.5	67.0
<i>Empleo en agricultura</i>	5.6	2.6	3.5	21.3	10.2	5.5	13.0	7.3	3.7	4.1	7.1	11.6	7.9	3.4	2.1	5.1
<i>Empleo en industria</i>	31.5	29.4	39.4	24.2	30.8	27.5	28.1	32.4	26.2	24.0	35.1	32.9	34.1	25.4	29.4	26.1
<i>Empleo en servicios</i>	62.9	67.9	57.0	54.5	59.0	67.0	58.8	60.2	70.1	71.9	57.9	55.6	58.0	71.1	68.5	68.8
<i>Empleo en agricultura</i>	5.5	2.9	3.3	20.8	9.9	5.2	13.2	7.7	3.0	4.0	7.1	11.8	8.6	3.4	2.1	5.0
<i>Empleo en industria</i>	30.6	28.9	37.0	23.6	30.1	26.9	27.2	32.1	26.8	23.4	35.1	32.5	26.3	25.4	27.8	26.5
<i>Empleo en servicios</i>	63.9	68.2	59.7	55.6	60.0	67.9	59.6	60.2	70.1	72.7	57.9	55.8	65.1	71.1	70.1	68.5
<i>Empleo en agricultura</i>	5.3	2.7	3.2	20.4	9.3	4.9	12.0	7.5	3.7	3.7	7.3	11.5	7.7	3.3	2.1	4.4
<i>Empleo en industria</i>	30.2	28.2	36.0	23.2	30.2	27.0	27.8	32.1	25.6	22.6	32.1	32.2	27.6	25.8	27.4	27.1
<i>Empleo en servicios</i>	64.5	69.1	60.8	56.4	60.5	68.1	60.2	60.4	70.6	73.7	60.6	56.4	64.6	71.0	70.5	68.5
<i>Empleo en agricultura</i>	5.1	2.7	3.2	20.3	8.6	4.8	11.2	6.7	2.6	3.8	7.4	12.2	7.9	3.3	2.0	3.9
<i>Empleo en industria</i>	30.0	27.6	36.0	22.9	29.4	26.5	27.3	32.2	22.9	23.2	30.3	31.3	27.1	25.9	27.4	26.4
<i>Empleo en servicios</i>	64.9	69.6	60.8	56.8	62.0	68.6	61.4	61.1	74.4	73.1	62.3	56.5	65.0	70.9	70.6	69.7
<i>Empleo en agricultura</i>	5.0	2.7	2.9	19.8	8.3	4.6	10.9	6.5	2.3	3.7	6.9	13.3	7.8	3.2	1.9	3.7
<i>Empleo en industria</i>	29.4	27.5	34.7	22.5	29.9	26.6	28.6	31.7	23.3	22.9	29.6	31.0	27.4	25.6	26.9	26.2
<i>Empleo en servicios</i>	65.6	69.8	62.4	57.7	61.8	68.8	60.5	61.8	74.3	73.4	63.5	55.7	64.8	71.2	71.2	70.0

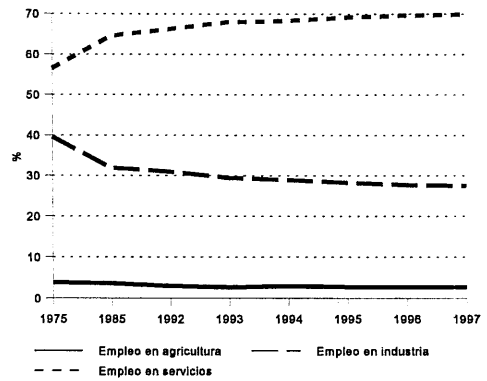
Fuente: Commission Européenne [1996, p. 162]; Eurostat [1997, pp. 4-9]; Eurostat [1998, pp. 4-9]. * Datos del año 1987. ** Indica datos del año 1986.

GRÁFICO 3.7. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN LA AGRICULTURA, LA INDUSTRIA Y LOS SERVICIOS EN LA UNIÓN EUROPEA

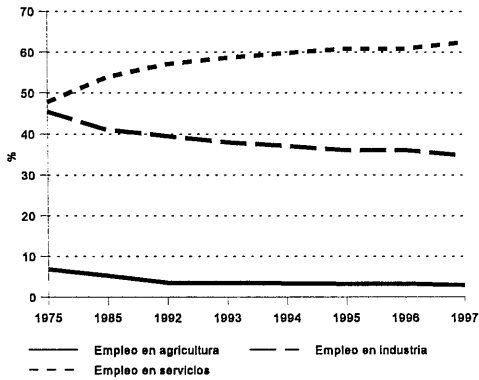
UE - 15



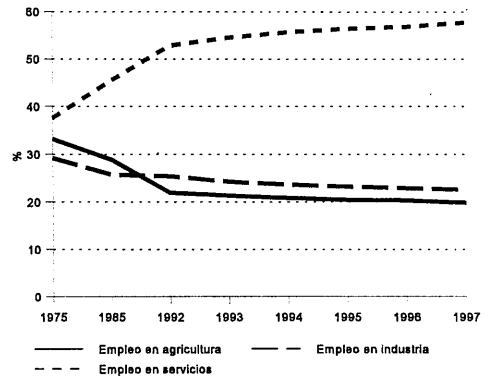
B



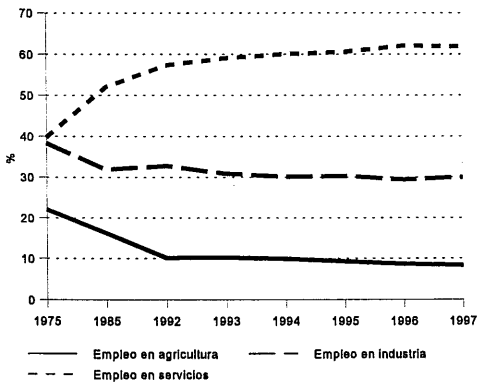
D



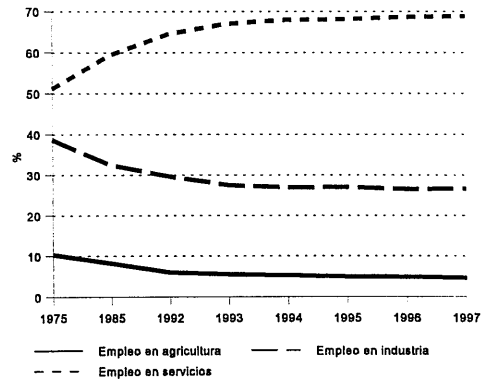
GR



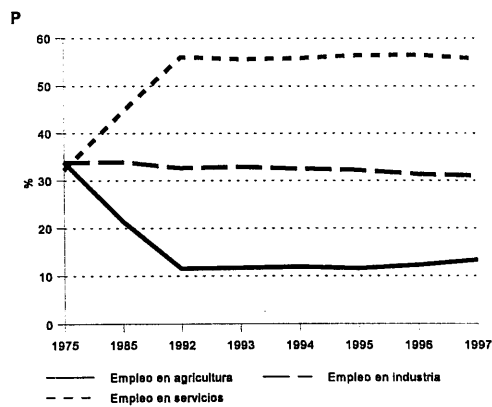
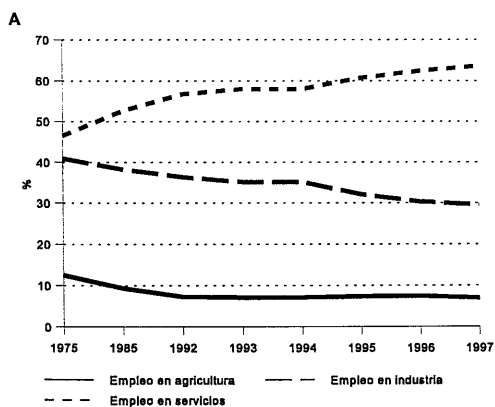
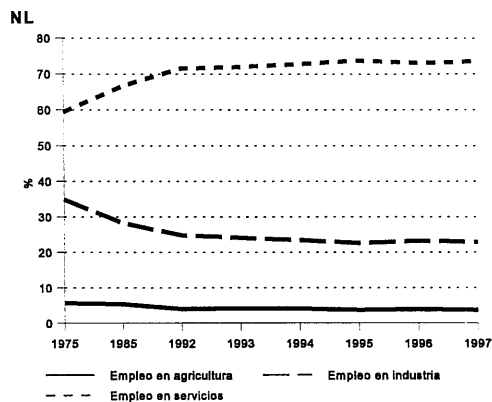
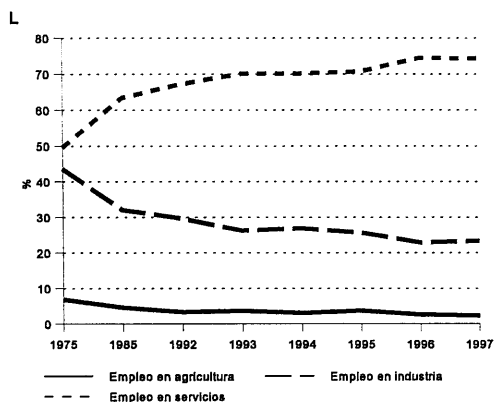
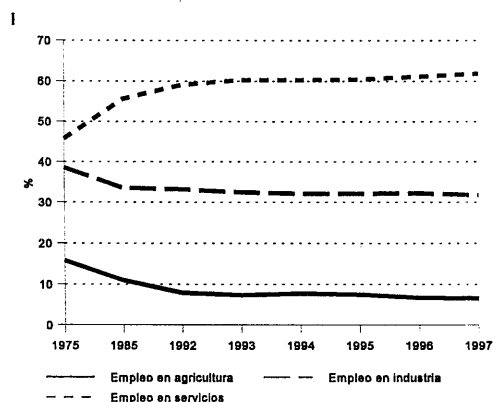
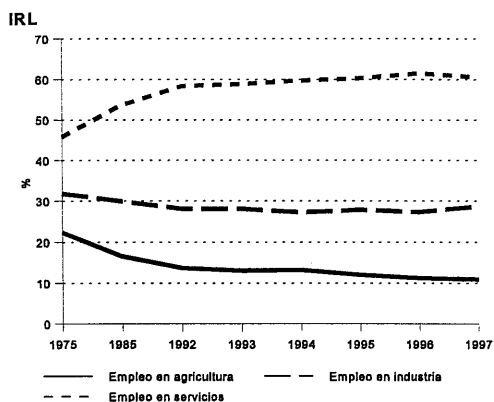
E

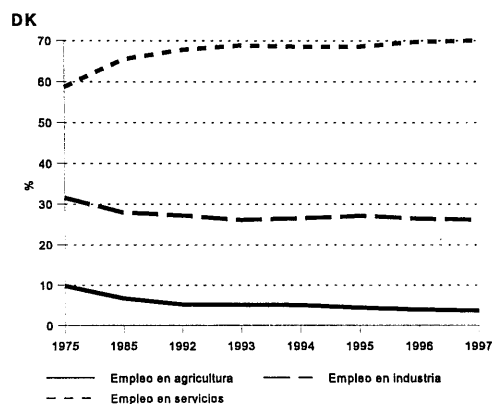
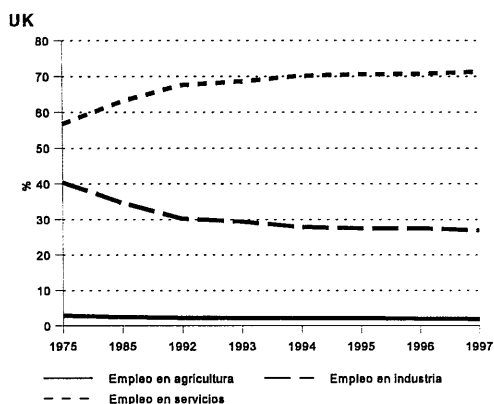
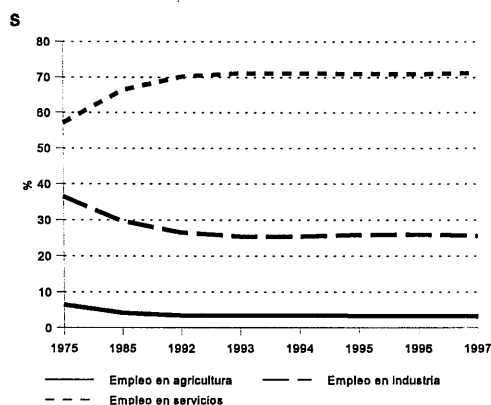
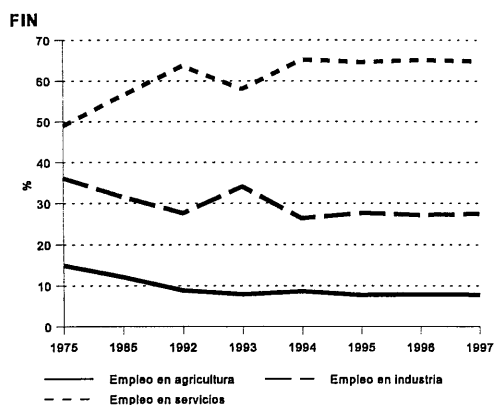


F



Concepto y evolución del trabajo a tiempo parcial a nivel internacional





Fuente: Commission Européenne [1996, p. 162]; Eurostat [1997, pp. 4-9]; Eurostat [1998, pp. 4-9].

7.3. COSTES SALARIALES DE LOS EMPLEADOS A TIEMPO PARCIAL

Aunque el análisis se inicia estableciendo la evolución positiva como una consecuencia de las preferencias de determinados grupos pertenecientes a la fuerza laboral, sin embargo, está bastante extendida la idea de que realmente proviene del cambio de preferencia de los empresarios²⁸ hacia la

²⁸ En una encuesta realizada a nivel de empresa, por la Comisión de las Comunidades Europeas en la primavera de 1989, se consideraron los motivos de introducción del trabajo parcial desde el punto de vista del empresario y de los representantes de los trabajadores. Los resultados obtenidos indican que, la opinión mayoritaria (44%) de los directivos, es que su inserción se debe fundamentalmente al interés de la propia empresa (razones económicas u organizativas). No obstante, la posición

contratación parcial [Ichniowski y Preston, 1986; Tilly, 1992b; Zeytinoglu, 1992]. Esto es, este tipo de trabajadores presentan grandes ventajas para las organizaciones ya que generan una gran flexibilidad a la hora de cubrir los desfases de la demanda, que llevan a altibajos en las necesidades de personal [Thurman y Trah, 1989; Tilly, 1991; Zeytinoglu, 1992]. A su vez, se puede aumentar el número de horas de funcionamiento sin tener que recurrir a horas extraordinarias, así como, normalmente incrementa la productividad y disminuye el absentismo laboral. En este sentido, por ejemplo Delsen [1993] señala que una serie de estudios europeos obtienen ganancias de productividad comprendidas entre un 1 y un 25 por 100. Éstas proceden básicamente de reducciones en los tiempos muertos, aumentos en la productividad horaria y de disminuciones en el absentismo de los trabajadores.

Todas estas ventajas pueden ser sintetizadas en que estos trabajadores implican un menor coste para la empresa, lo que redundará en una mejor capacidad para competir por parte de la misma.

Ha sido verificada [Ichniowski y Preston, 1986; Montgomery y Cosgrove, 1995; Kusters, 1995] la hipótesis de que estos empleados reciben un salario por hora trabajada inferior a los de jornada completa, dentro de la misma rama de actividad y a igualdad de características del trabajador, lo que corrobora la idea anterior. No obstante, como ya se ha comentado, las legislaciones de los distintos países tienden a establecer una equivalencia en las condiciones de trabajo de los asalariados a tiempo completo y a

contrapuesta está defendida por los representantes de los trabajadores, que establecen los deseos de los trabajadores como los elementos clave para la introducción de esta forma contractual en la empresa.

tiempo parcial. En España, según los datos disponibles, el salario por hora de las personas que realizan una jornada parcial tiende a ser algo superior al de los trabajadores a tiempo completo, siendo más acentuada esta diferencia entre los varones [CES, 1996].

Con respecto a otros costes laborales y aunque se está en fase de eliminación, recordar que existen algunos países en los que si no se supera un determinado umbral en las horas realizadas por los asalariados a tiempo parcial, se reduce la cotización a la Seguridad Social así como los derechos de protección social obtenida por los mismos.

En este sentido, puede destacarse que, tras la reforma de 1994, en España aquel trabajador cuya jornada fuese inferior a doce horas semanales o cuarenta y ocho horas al mes, obtenía una rebaja significativa en su cotización, lo que implicaba una menor protección social del mismo y una reducción de los costes por hora del factor trabajo. Ésto se ha visto modificado en la disposición transitoria cuarta del Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, en la que se establece la cobertura de la totalidad de contingencias de estos contratos a tiempo parcial marginales. Finalmente, con el Real Decreto 489/1998, de 27 de marzo, se han equiparado totalmente los derechos de tales trabajadores, tal y como se ha dictaminado en la Directiva 97/81/CE, del Consejo.

8. TIPOLOGÍA DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Habitualmente, se tiene la concepción de que el trabajo a tiempo parcial es aquél que se desarrolla a media jornada. No obstante, esta idea no es con mucho cierta, sino que existe una gama muy amplia de modalidades del mismo²⁹, lo que por otra parte es lógico, sabiendo que uno de los objetivos clave de esta contratación atípica es la mejora de la flexibilidad tanto para la empresa como para el trabajador.

Al objeto de determinar las distintas posibilidades existentes, se van a tomar diversos criterios clasificatorios, no excluyentes entre sí. Así, se pueden establecer los siguientes:

a. En función de los horarios de trabajo en régimen de jornada parcial:

Se suele tener la creencia de que el trabajador a tiempo parcial desarrolla su trabajo en un horario predeterminado dentro de la jornada laboral, es decir, realiza su trabajo en turnos de mañana, turnos de tarde o turnos de noche. Sin embargo, existe una gama muy amplia de alternativas para la fijación de horarios laborales para aquellos individuos que realizan

²⁹ Por ejemplo Jallade [1985, p. 268] afirma que cerca del 20% de los asalariados alemanes a tiempo parcial trabajan 3/4 de la jornada normal, así como, también son frecuentes los horarios muy inferiores a la media jornada.

la jornada parcial. En este sentido, Thurman y Trah [1989, p. 513] establecen los siguientes:

1. Un horario de trabajo inscrito dentro de la jornada normal, con comienzo y término a horas fijas (media jornada laboral tradicional).
2. Combinación del horario flexible con el trabajo en régimen de jornada parcial durante un número determinado de horas por semana.
3. Horas fijas de trabajo durante los períodos de máxima actividad en el día o en la semana.
4. Turnos que prolongan el tiempo de funcionamiento diario.
5. Turnos de fin de semana.
6. Diversas formas de compartir los puestos de trabajo.
7. Horarios variables establecidos por el empleador, con o sin un número mínimo de horas o de otras garantías.
8. Horarios variables sujetos a negociación, o la posibilidad de escoger el horario conforme al reglamento.
9. Trabajo intermitente en régimen de jornada parcial, sujeto a un contrato anual o de larga duración y a horarios fijos o variables.

b. Puestos de trabajo compartidos.

Existen unas modalidades especiales de trabajo en régimen de jornada parcial, en las que las tareas y las responsabilidades del puesto de trabajo son compartidas entre dos o más asalariados. Concretamente, se pueden establecer las siguientes:

1. Job-sharing (trabajo compartido). Es una modalidad de trabajo a tiempo parcial en la que, trabajadores de idéntica cualificación, se reparten las

horas de un trabajo a tiempo completo, así como las responsabilidades del mismo.

2. Job-pairing (trabajo en pareja). En este caso, cada trabajador es responsable de la totalidad de tareas del puesto de trabajo.
3. Job-splitting (trabajo partido). El reparto del trabajo se realiza en función de las diversas competencias y habilidades de cada uno de los asalariados [Puchol, 1986, p. 41-42].

c. En función de la duración de la jornada.

La EFT proporciona información sobre los tipos de jornada, a partir de las horas de trabajo habitual y realmente efectuadas a la semana. Sin embargo, adolece del defecto de no establecer la distribución de las mismas a lo largo de la semana, por lo que no se puede determinar si existe una adecuación entre los objetivos empresariales y particulares.

Tal información viene dividida en cinco grupos. En el primero, entre 1 y 10 horas semanales, se encuentra el 20% de la población europea que trabaja a tiempo parcial. Esto es bastante significativo, pues como ya se comentó, jornadas de trabajo muy cortas tienen asociadas unas condiciones salariales y de protección social muy limitadas. El mayor número de personas se encuentra situado en el bloque siguiente, entre 11 y 20 horas semanales (media jornada aproximadamente), resultando por tanto que más de la mitad de los asalariados a tiempo parcial trabajan habitual y realmente menos de 20 horas semanales. El 10% de los trabajadores realizan jornadas de entre 21 y 24 horas, manteniéndose tal porcentaje para aquellos que

superan las 31 horas semanales. Finalmente, supone un 20% el volumen de asalariados situados en las jornadas de 25 a 30 horas a la semana.

Por otra parte, es necesario destacar que las mujeres suelen estar ubicadas en los grupos intermedios, mientras que los varones se posicionan en los extremos, es decir, entre 1 y 10 horas semanales y en más de 31 horas. Este último grupo es representativo sobretudo en la industria, donde en 1994 se alcanza el 28,5% [Eurostat, 1996].

d. En función del ciclo de vida.

Al objeto de subsanar la deficiencia de la anterior clasificación, se puede establecer otra tipología del trabajo a tiempo parcial, teniendo en cuenta la distribución de las horas de trabajo a lo largo de diversos espacios temporales, esto es, el día, la semana, el mes, el año o el curso de la vida activa [Wedderburn, 1996, p. 55]. En todos los casos, se trata de adaptar las necesidades de la empresa y las preferencias horarias de los trabajadores.

A continuación, se van a establecer una serie de ejemplos de las posibles combinaciones de trabajo a tiempo parcial.

CUADRO 3.3. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL DIARIO, SIN TRABAJADORES A TIEMPO COMPLETO

	L	M	X	J	V	S	D
1ª persona 8h-14h	6	6	6	6	6	-	-
2ª persona 14h-19h	5	5	5	5	5	-	-

6 = Trabajo durante seis horas.

Fuente: Jansen y Owehand [1993]

Esta combinación establece la incorporación de dos trabajadores a tiempo parcial, con horarios de trabajo fijos y con un tiempo de trabajo de 30 y 25 horas semanales, respectivamente. En este modelo pueden modificarse tanto la reducción diaria como la distribución en el tiempo en función de las necesidades de ambas partes. A su vez, se podría combinar con equipos de trabajo a tiempo completo e incorporar turnos de fin de semana. En definitiva, existe una gran flexibilidad en cuanto a la organización y distribución diaria del tiempo de trabajo de un asalariado a tiempo parcial, que se ve incrementada si se amplía el margen temporal.

La siguiente figura (cuadro 3.4) contiene un ejemplo de la posible combinación de horarios semanales y mensuales, cuya ampliación puede tender hacia la anualidad o incluso hasta el reparto a lo largo de la vida activa del trabajador. En este reparto se establece la posibilidad de que, manteniendo constante la utilización diaria de los equipos, los trabajadores a tiempo parcial puedan ir combinando semanas de trabajo de 15, 20 y 25 horas alternativamente. La ventaja de trabajar en un equipo con cuatro trabajadores a tiempo parcial es que existe una gran flexibilidad en cuanto a una modificación de horarios, ante las posibles necesidades tanto de cualquier miembro del grupo como de la empresa.

Existe una recomendación por parte de la Comisión Europea, en cuanto a la conveniencia de anualizar el tiempo de trabajo en la contratación parcial, ya que de este modo se incrementa su atractivo para el asalariado puesto que permite organizar tanto semanas de 4 días como vacaciones repartidas a lo largo del año [Commission Européenne, 1995a, p. 26].

CUADRO 3.4. SISTEMA DE TRABAJO A TURNO COMBINADO PARA TRABAJADORES A TIEMPO COMPLETO Y A TIEMPO PARCIAL

semana		1.							2.							3.						
		L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
Trabajadores a tiempo parcial	1	M	M	E	E			N	N			M	M	E	E			N	N			N
	2			N	N			M	M	E	E			N	N			M	M	E	E	
	3	E	E			N	N			N	N			M	M	E	E			N	N	
	4	N	N			M	M	E	E			N	N			N	N			M	M	E
Trabajadores a tiempo completo				M	M	E	E			M	M	E	E			M	M	E	E			M

semana		4.							5.							6.						
		L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
Trabajadores a tiempo parcial	1	N			M	M	E	E			N	N			M	M	E	E			N	N
	2		N	N			N	N			M	M	E	E			N	N			M	M
	3		M	M	E	E			N	N			N	N			M	M	E	E		
	4	M	E			N	N		M	M	E	E			N	N			N	N		
Trabajadores a tiempo completo		M	E	E			M	M	E	E			M	M	E	E			M	M	E	E

M= Equipo de mañana

E= Equipo de tarde

N= Equipo de noche

Fuente: Knauth y Hornberger [1994].

e. En función de la duración del contrato.

Según este criterio, se puede distinguir entre trabajo a tiempo parcial temporal o de duración determinada y trabajo a tiempo parcial indefinido [CES, 1996, p. 24].

La primera figura se corresponde, en general, con una contratación bastante precaria puesto que hay que añadir a la menor integración con la empresa, debido al tiempo pasado en la misma, la relativa vinculación que conlleva la temporalidad en el trabajo.

En la Unión Europea, la media de temporalidad de los contratos para los asalariados a tiempo parcial es del 16,7% en 1992, frente a un 10,4% para el total de trabajadores. No obstante, la proporción del empleo temporal a tiempo parcial ha tendido a disminuir. Entre 1987 y 1992, la media del conjunto de hombres descendió del 17% al 13%, siendo especialmente intenso en Italia, Luxemburgo y Reino Unido, donde pasaron de más de un 45% a un 30%. Con respecto a las mujeres, en este período, se generó una disminución desde el 39% hasta el 35%, aunque en los países anteriormente mencionados junto con Francia se experimentó un aumento [Comisión Europea, 1995, p. 175].

En España al desarrollarse la temporalidad en los años 80, sólo en torno al 7% de los puestos creados en 1992 eran a tiempo parcial. Sin embargo, se ha dado un aumento exponencial hasta alcanzar cotas del 33,5%³⁰ en 1994. En el resto de países, aunque se da una leve diferencia

³⁰ Esta tasa ha seguido incrementando hasta representar un 35% en 1995. En este año, se ha generado un aumento del 4% de los asalariados con contrato de duración

a favor de la temporalidad en los asalariados a jornada parcial, esta tasa no ha sufrido apenas variaciones en los últimos años. Dinamarca es el único país donde la anterior tendencia se invierte [Eurostat, 1995].

f. En función de la causa por la que la empresa los contrata.

En un estudio realizado por Tilly [1996], se establece una clasificación de los trabajadores a tiempo parcial en función de que sean contratados para aportar sus habilidades o experiencia a la empresa, o bien por ser incorporados a la misma con el objeto de reducir los costes o aumentar la flexibilidad.

Con respecto a los primeros, Tilly los denomina trabajadores a tiempo parcial de retención o buenos trabajos a tiempo parcial, designando al resto como trabajadores secundarios a tiempo parcial o malos trabajos a tiempo parcial.

Los de *retención* suelen tener una mayor formación y habilidad que sus compañeros a tiempo completo, pero inferior responsabilidad. Habitualmente, son trabajadores que han visto disminuida su jornada, pasando de un contrato a tiempo completo a la parcialidad. Se caracterizan por tener las mismas compensaciones salariales que los contratados a tiempo completo y un índice de rotación mínimo.

Por contra, los trabajadores *secundarios* a tiempo parcial disponen de peculiaridades totalmente contrapuestas, esto es, poca habilidad y

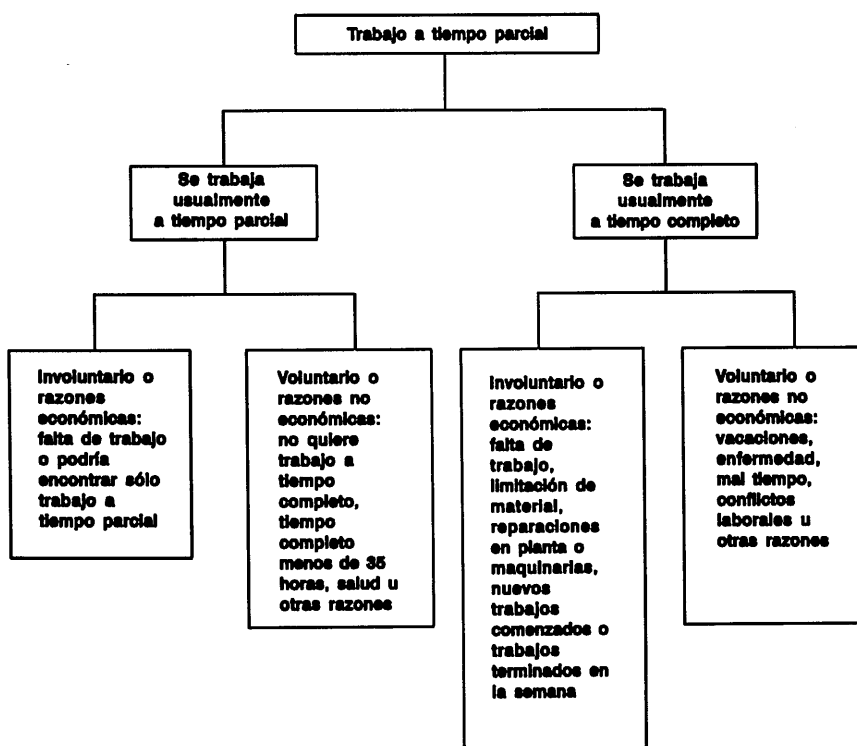
determinada [Eurostat, 1996, p. 3].

experiencia, compensaciones salariales comparativamente muy inferiores, alto nivel de rotación y escasas posibilidades de acceso a un contrato a tiempo completo [Tilly, 1996, p. 62].

g. En función del grado de voluntariedad disponible para el trabajador a la hora de optar por este contrato.

Según este criterio, los trabajadores a tiempo parcial suelen clasificarse en voluntarios e involuntarios [Larson y Ong, 1994; Stratton, 1994]. En la figura siguiente se pueden observar todos los componentes del trabajo a tiempo parcial desde este punto de vista.

GRÁFICO 3.8. COMPOSICIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL



Fuente: Hotchkiss [1989, p. 12]

Esta tipología ha sido ampliamente analizada, ya que la voluntariedad del trabajador a la hora de decidirse por un tipo de jornada u otra refleja la función social de esta figura. A su vez, las posibles ventajas e inconvenientes de este contrato, para la empresa y el asalariado, van a depender de esta decisión inicial. Por ello, la información sobre los motivos que han conducido al trabajador a decidirse por un contrato a tiempo parcial vienen recogidas en las encuestas oficiales.

El trabajo a tiempo parcial involuntario se refiere al concepto de subempleo visible³¹ de la OIT, es decir, *"aquellas personas que trabajan involuntariamente menos tiempo del que se considera normal en su actividad y que estaban buscando un trabajo adicional o disponibles para trabajar más durante el período de referencia"* [OCDE, 1995, p. 116]. Comprende tres grupos: el primero, las personas que trabajan habitualmente a tiempo completo, pero están trabajando a tiempo parcial debido a la inactividad económica; el segundo, las personas que trabajan habitualmente a tiempo parcial, pero que están trabajando menos horas de lo normal por razones económicas; el tercero, las personas que trabajan a tiempo parcial porque no han encontrado trabajo a tiempo completo [OCDE, 1995, p. 165].

No obstante, el concepto de trabajo a tiempo parcial involuntario es diferente en cada país por lo que, de nuevo, las comparaciones que se realicen deben de contar con esta limitación.

Unión Europea: La fuente estadística es la EFT y comprende, desde 1983 hasta 1994, a Bélgica, Dinamarca, Francia, Alemania, Grecia, Irlanda, Italia,

³¹ Para analizar con mayor amplitud la relación existente entre el trabajo a tiempo parcial y el subempleo, puede consultarse el estudio realizado por Bollé [1997, p. 611].

Países Bajos, Portugal, España y Reino Unido. En ella se especifican los tres grupos establecidos con anterioridad, así como los motivos que llevan a la elección del trabajo a tiempo parcial.

a.- Razones económicas:

Trabajadores a tiempo completo que trabajaron menos horas de lo habitual debido a:

- falta de trabajo por razones técnicas o económicas.
- comienzo de un trabajo o cambio de empleo durante la semana de referencia.
- cese de un empleo sin ocupar uno nuevo durante la semana de referencia.

Trabajadores a tiempo parcial que trabajaron menos horas de lo habitual debido a:

- falta de trabajo por razones técnicas o económicas.
- comienzo de un trabajo o cambio de empleo durante la semana de referencia.
- cese de un empleo sin ocupar uno nuevo durante la semana de referencia.

b.- No encuentran un trabajo a tiempo completo.

Finlandia: Tales datos provienen de la encuesta de población activa. En la misma se considera que es un trabajador a tiempo parcial que prefiere trabajar a tiempo completo y no lo encuentra.

Suecia: Los motivos para trabajar a tiempo parcial están relacionados con el mercado de trabajo, esto es, la falta de trabajo o el comienzo de un nuevo trabajo o cese sin ocupar uno nuevo [OCDE, 1995, pp. 212-214].

Estados Unidos: Las razones de la parcialidad se dividen en dos grupos, económicas y no económicas. Las primeras se asimilan a los trabajadores involuntarios y se subdividen en función de que los asalariados trabajen habitualmente a tiempo parcial o a tiempo completo. Las segundas se refieren a los trabajadores voluntarios que usualmente realizan una jornada parcial [Nardone, 1995, p. 276].

Japón y Canadá: Los motivos principales se refieren a la falta de actividad de la empresa o no encontrar trabajo a tiempo completo [OCDE, 1995, pp. 211-213].

A través de las tablas 3.13 y 3.14 se puede ver la evolución del trabajo a tiempo parcial involuntario en todos los países mencionados.

TABLA 3.13. PROPORCIÓN DE TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL INVOLUNTARIOS (PORCENTAJE SOBRE EL VOLUMEN DE EMPLEOS A TIEMPO PARCIAL)

	UE15	A	B	D	DK	E	F	FIN	GR	I	IRL	L	NL	P	S	UK
1992	14.1	-	30.0	5.5	15.9	15.5	30.5	-	34.9	33.2	30.8	6.4	4.7	19.5	-	10.8
1993	15.9	-	29.3	6.8	17.1	14.6	34.8	-	37.9	33.2	33.6	5.8	5.1	20.4	-	13.3
1994	18.0	-	28.5	9.4	18.2	18.6	39.0	-	40.7	36.9	-	5.4	6.0	19.2	-	13.8

[-] Datos no disponibles.

Fuente: Commission Européenne [1996, pp. 48-49].

TABLA 3.14. VOLUMEN DE TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL INVOLUNTARIOS POR RAZONES ECONÓMICAS Y POR NO HABER ENCONTRADO TRABAJO A TIEMPO COMPLETO (MILES)

		1983	1990	1991	1992	1993
CAN	N. T. C.	467	433	560	592	759
	R. E.	-	135	151	139	142
JPN	N. T. C.	660	650	540	570	680
	R. E.	610	200	230	300	500
EEUU	N. T. C.	3.099	2.161	2.479	2.799	2.844
	R. E.	3.127	2.838	3.460	3.467	3.397

[-] Datos no disponibles.

N. T. C. No encontrar trabajo a tiempo completo.

R. E. Razones Económicas.

Fuente: OCDE [1995, pp. 224-236].

Teniendo en cuenta que la tabla 3.13 está expresada en porcentajes sobre el volumen total de trabajo a tiempo parcial, se observa que en los países donde está más extendida esta figura (Reino Unido, Dinamarca y Países Bajos), el índice de voluntariedad es elevado así como en Alemania y Francia.

Dentro de la Unión Europea destaca España con el mayor índice de trabajo a tiempo parcial involuntario, tanto entre los hombres como entre las mujeres teniendo, por tanto, un comportamiento bastante diferenciado del resto, incluso de entre aquellos países con componentes del mercado de trabajo muy similares al mismo.

Si se desglosan las diversas razones que llevan a la parcialidad, habría que destacar la formación como elemento clave en Alemania, Dinamarca, Países Bajos y Reino Unido, donde ya se comentó la importancia de los jóvenes en el volumen final de contratación parcial. Por otra parte, no es de extrañar que al ser la mujer la mayor participante en esta figura en todos los países de la Unión Europea, consta como siguiente causa fundamental la asunción de las responsabilidades familiares.

En los países no pertenecientes a la Unión Europea se dan dos tendencias claramente diferenciadas. Por una parte, Canadá que está sufriendo un incremento del trabajo a tiempo parcial involuntario en los últimos años, debido al lento crecimiento que se está dando en el trabajo a tiempo completo. Por otra, en Estados Unidos y Japón la situación es totalmente contraria ya que la parcialidad involuntaria es temporal, esto es, en el período siguiente se encuentra un trabajo a tiempo completo o se realiza una jornada parcial voluntariamente [OCDE, 1995, pp. 165-238].

9. VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

La OIT en su Código de prácticas sobre el tiempo de trabajo [1992], destaca una serie de aspectos positivos y negativos sobre esta contratación atípica. Concretamente, con respecto a los primeros considera que:

- Facilita una mejor asignación del personal y del tiempo de trabajo a las exigencias propias de la empresa.
- Da una mayor amplitud a los trabajadores para la elección de horarios, en particular para aquellos asalariados que tengan responsabilidades familiares, los que estén cercanos a la edad de jubilación, los minusválidos y los estudiantes.
- Posibilita la promoción.

A su vez, este organismo señala una serie de puntos negativos a tener en cuenta en el momento de su instauración en la empresa. Así, las desventajas potenciales del mismo son las siguientes:

- Mayores dificultades y gastos en cuanto a la administración y la formación.

- Horarios obligatoriamente más cortos para aquellos individuos cuya preferencia es el empleo a tiempo completo.
- Los gastos correspondientes a la seguridad social son proporcionalmente más elevados que los correspondientes a los trabajadores a tiempo completo.
- El trabajo se realiza normalmente bajo una mayor presión.
- Es probable que existan mayores problemas de comunicación y una menor integración con la empresa, por parte de estos asalariados.
- Concentración de los mismos en tareas poco cualificadas y poco remuneradas.
- La seguridad en el empleo suele ser reducida.
- En el caso de reparto de puestos de trabajo, es necesario una coordinación superior, y al ser responsables de la realización completa de la tarea se les va a exigir el desempeño de la jornada completa ante el absentismo del compañero.

Por otra parte, Jansen y Ouwehand [1993] dan una serie de argumentos favorables para la promoción del contrato a tiempo parcial. En este sentido, afirman que va a permitir:

- a) la reducción del desempleo,

- b) reforzar la posición de las mujeres en el mercado de trabajo,
- c) facilitar la flexibilización del trabajo, y
- d) satisfacer los deseos de los trabajadores.

No obstante, todos estos puntos no siempre se van a cumplir en tales direcciones sino que dependerá de la empresa, del sector en que se implante y de la actitud de los individuos que se vean involucrados en esta contratación.

En general, las nuevas formas de trabajo, como el tiempo parcial, no se podrán mantener a largo plazo si, por una parte, no ofrecen ventajas económicas a las empresas que generen una mejora en su competitividad internacional y que, por otra, sean realmente atractivos para los trabajadores. Por tanto, va a ser necesario establecer diversas medidas que concilien los intereses de ambas partes al objeto de que este desarrollo positivo se mantenga estable a largo plazo sin beneficiar, en mayor medida, a ninguno de los implicados.

De antemano hay que anticipar que el empleo a jornada parcial no va a constituir, de forma absoluta, un instrumento favorable o perjudicial para ninguna de las partes vinculadas con el mismo, sino que van a existir aspectos positivos y negativos que afectarán tanto a empresarios como a empleados.

A continuación, se van a destacar los argumentos a favor y en contra que establecen tanto los empresarios como los contratados a tiempo parcial, al objeto de poder establecer una valoración de esta forma contractual

atípica, destacando los puntos negativos a solventar para poder cumplir con el objetivo precedente.

9.1. VENTAJAS QUE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL VA A GENERAR A LAS EMPRESAS

Tal y como señala Wedderburn [1996, p. 34], las razones por las que los empresarios contratan a trabajadores a tiempo parcial se basan en dos principios básicos:

1. La necesidad de utilización de las competencias disponibles en el mercado de trabajo, y no únicamente la de aquellos individuos que buscan la jornada completa. Esta ha sido la ventaja aducida por los empresarios en la época de expansión económica, de finales de los años 80.
2. La contratación de personas que puedan adaptar su tiempo de trabajo a los períodos de gran y poca actividad de la empresa. Al estar contratados por un número inferior de horas al considerado como normal en la actividad de la que se trate, es más fácil establecer una variación en sus horarios que en los de las personas que realizan la jornada completa. Así, en épocas en las que la empresa se enfrente a un aumento de la demanda, se podrán contratar a estas personas para que se cubran determinados turnos extra. Por otra parte, en períodos de contracción de la demanda, como alternativa al despido de parte de la plantilla de la organización, se puede disminuir la jornada de los trabajadores para repartir el trabajo entre los asalariados de la empresa. Esta necesidad se desarrolla fundamentalmente al principio de los

años 90, con el comienzo de una época de importante recesión económica.

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

Por otra parte, Jansen y Ouwehand [1993] presentan una serie de argumentaciones adicionales. Esto es, la jornada parcial es una opción ventajosa para hacer frente a las fluctuaciones³², que son ineluctables en toda empresa, y que a menudo no son lo suficientemente elevadas para la contratación de personal a tiempo completo. Además, hay determinadas operaciones industriales que no se pueden realizar de manera efectiva por empleados a tiempo completo, es decir, en la actualidad la media semanal de horas trabajadas ronda las 36 horas y existen actividades que necesitan en torno a las 48 o 52 horas, por lo que es necesario realizar turnos regulares diurnos y completarlos, en el turno de noche, con personas

³² Distinguen entre aquellas fluctuaciones que son predecibles y por tanto se pueden organizar de antemano y las que son totalmente impredecibles. En las primeras, que son las menos perjudiciales para cualquier empresa, normalmente se recurren a contrataciones con horas limitadas.

contratadas a tiempo parcial. En este mismo sentido, es necesario destacar que hay actividades que, por ser perjudiciales a la salud, no es recomendable que sean realizadas durante 8 horas continuadas.

A continuación se destacan dos posibles combinaciones de turnos de trabajo con asalariados a tiempo parcial que permiten aumentar el tiempo de utilización de la maquinaria.

CUADRO 3.5. SISTEMA DE TRABAJO A TURNOS COMBINADO PARA TRABAJADORES A TIEMPO COMPLETO Y A TIEMPO PARCIAL; TRABAJADORES A TIEMPO COMPLETO CON 36 HORAS/SEMANA, TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL 27 HORAS/SEMANA, TIEMPO DE EXPLOTACIÓN 99 HORAS/SEMANA

semana	1.							2.							3.						
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
Trabajadores a tiempo completo	1	M	M	M	M			E	E	E	E					M	M	M	M		
	2		E	E	E	E				M	M	M	M	E	E	E	E				
Trabajadores a tiempo parcial	E				M	M		M	M			E		M	M			E			

semana	4.							5.							6.						
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
Trabajadores a tiempo completo	1		E	E	E	E				M	M	M	M	E	E	E	E				
	2	M	M	M	M			E	E	E	E					M	M	M	M		
Trabajadores a tiempo parcial	E				M	M		M	M			E		M	M			E			

M= Equipo de mañana (9 horas)

E= Equipo de tarde (9 horas)

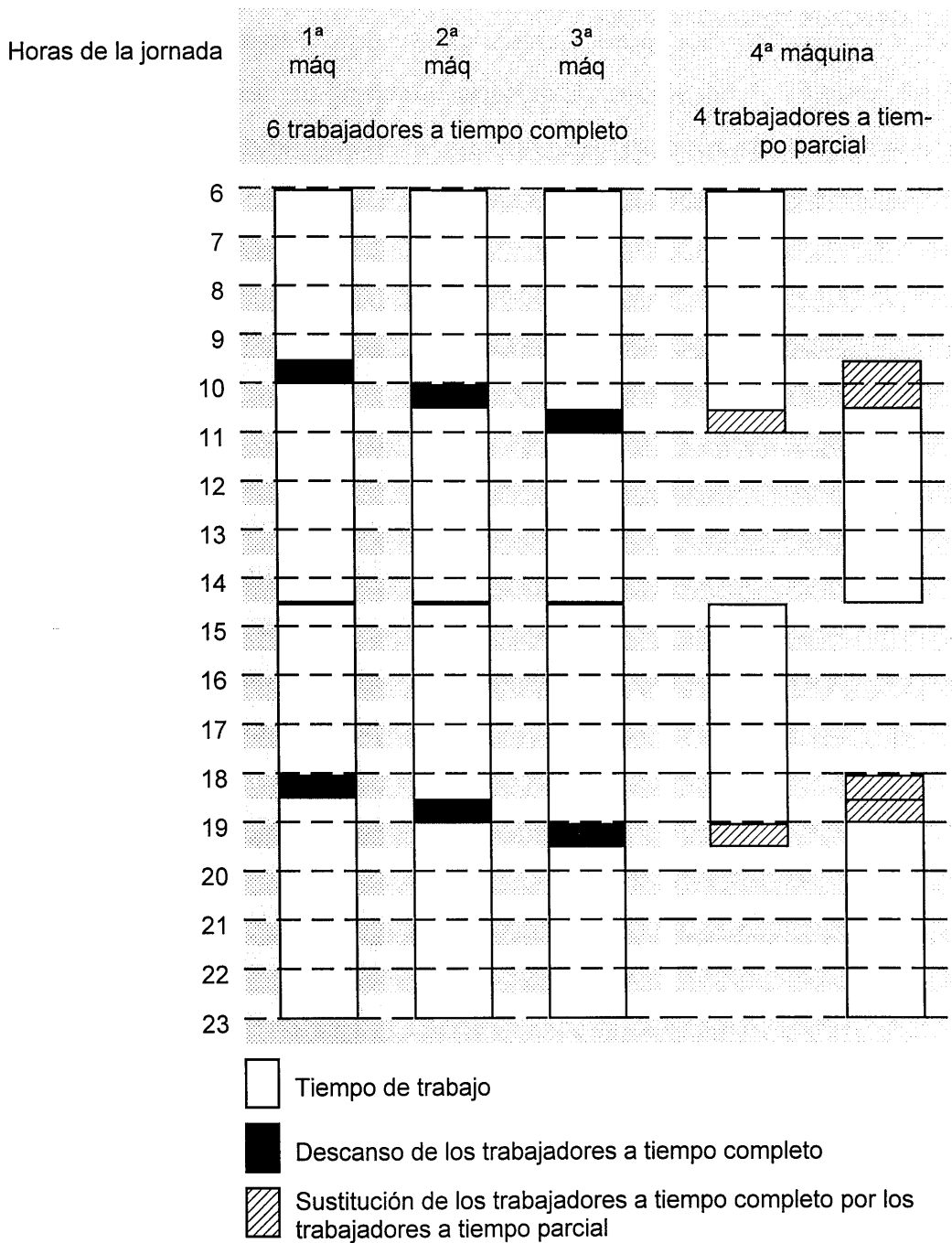
Fuente: Knauth y Hornberger [1994].

El cuadro anterior refleja la combinación de horarios para dos trabajadores a tiempo completo y uno a tiempo parcial. Con respecto a los primeros, se establece su trabajo en 4 días con jornadas de nueve horas

que se van rotando cada semana en turnos de mañana y de tarde, lo que hace una media de 36 horas semanales. Para ampliar la duración de utilización de los equipos, se incorpora un trabajador a tiempo parcial que tiene concentrado su trabajo en tres días. De esta manera, todos los días la maquinaria funciona durante 18 horas a excepción del sábado en la que se trabaja media jornada (9 horas). En global, con la rotación de los tres trabajadores se establece un tiempo de explotación de 99 horas/semana.

El gráfico 3.9 refleja la explotación de tres máquinas por seis trabajadores a tiempo completo que realizan turnos de ocho horas. Con el objetivo de cubrir sus pausas, se contratan a cuatro trabajadores a tiempo parcial que los reemplazan y el resto del tiempo operan con una cuarta máquina. Así, se tienen en funcionamiento cuatro máquinas durante 16 horas al día sin interrupción alguna.

GRÁFICO 3.9. COMBINACIÓN DE TRABAJADORES A TIEMPO COMPLETO Y A TIEMPO PARCIAL QUE PERMITE EL FUNCIONAMIENTO ININTERRUMPIDO DE CUATRO MÁQUINAS



Fuente: Wedderburn [1996].

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo [1991] ha realizado un estudio en ocho países europeos³³, en el que se obtiene como primera conclusión que, en conjunto, el empleo parcial parece más ventajoso que desventajoso para los establecimientos, determinándose que su principal aportación reside en la mejora de la organización del trabajo, ya que se pueden gestionar más eficientemente las oscilaciones de las cargas de trabajo o la carga insuficiente para trabajadores a tiempo completo.

Existen otra serie de elementos favorables a las empresas, entresacados del mismo:

- Favorece la mejora de la competencia de la empresa.
- Incrementa la calidad de los productos o servicios prestados por la empresa.
- Contribuye a una mejor gestión de los picos de trabajo en el proceso productivo.
- Son menores las bajas voluntarias.
- El índice de absentismo es menor por parte de estos trabajadores.
- Los asalariados a tiempo parcial son más productivos que los contratados a tiempo completo, puesto que la concentración y

³³ La muestra investigada fue de 3.520 empresas del sector privado y con más de 10 trabajadores, realizándose en dos fases. En la primavera de 1989, se llevaron a cabo las encuestas en Bélgica, Alemania (Occidental), Italia, España y Reino Unido, y en la primavera de 1990, se repitió en Dinamarca, Irlanda y Países Bajos.

la productividad tienden a disminuir al final de todo un día de trabajo, y la pérdida de tiempo debido a pausas de descanso o a bajas por enfermedad también sufre una importante reducción [Brewster, Hegewisch y Mayne, 1994].

- Los costes salariales³⁴ suelen ser menores, ya que se generan ahorros a través de las cargas sociales cuando el trabajador no supera los umbrales mínimos legales de cobertura.
- Posibilita la incorporación a la empresa de personas comprometidas y diestras³⁵ que no están disponibles para realizar su trabajo a tiempo completo [Brewster, Hegewisch, Lockhart y Mayne, 1993].
- En general, el asalariado a tiempo parcial tiene una tendencia menor a sindicarse, por lo que su poder de negociación ante la empresa es inferior [Hernández, 1995; Barling y Gallagher, 1996, pp. 265-267].

³⁴ El estudio realizado por la sociedad de consultoría alemana McKinsey corrobora el hecho de que el tiempo parcial es rentable para las empresas. En los momentos iniciales, de contratación del trabajador a tiempo parcial, los costes son superiores a los correspondientes a la jornada completa, pero son rápidamente compensados y disminuidos los costes salariales (entre un 2 y un 4%) por la mayor motivación y las menores bajas por enfermedad [EURI, 1994].

³⁵ A este tipo de asalariados Tilly [1992, pp. 227-238] los denomina trabajadores a tiempo parcial de retención, caracterizados por tener las mismas ventajas que los de tiempo completo en cuanto a salarios, beneficios extraordinarios, promoción, etc. Por otra parte, están los trabajadores a tiempo parcial secundarios cuyos rasgos distintivos son poca protección social, baja cualificación, salarios proporcionalmente inferiores, etc.

No obstante, las anteriores ventajas no se manifiestan de la misma forma en todas las empresas, en todos los trabajos o en todos los países, sino que existen una serie de factores específicos que conllevan el que se de primacía a uno u otro de los diversos puntos positivos del trabajo a tiempo parcial.

En esta línea, se pueden agrupar los países europeos encuestados en función de las ventajas destacadas por los directivos de empresas, obteniéndose los resultados siguientes [Bielenski, 1992]:

- Irlanda y Reino Unido consideran clave la mejora de la competitividad de la empresa, así como las ventajas en costes de la jornada parcial.
- La flexibilidad para gestionar las variaciones de la demanda es el punto destacado por Italia, Dinamarca y los Países Bajos.
- Por último, en Italia y España se distingue el menor absentismo de los trabajadores.

A todo lo anterior habría que añadir las ventajas que este contrato va a suponer para los trabajadores, ya que éstas llevarán a que la plantilla esté satisfecha en esta situación, lo que a su vez repercutirá favorablemente en la empresa.

9.2. INCONVENIENTES DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL PARA LAS EMPRESAS

Son menos numerosos que las ventajas anteriormente comentadas. La principal crítica que se argumenta en contra del tiempo parcial está en la misma línea que la mayor ventaja que ofrece a la empresa esta jornada, esto es, la mayor dificultad radica en la organización del trabajo y la comunicación [Bielinski, 1992].

Esta desventaja comprende los siguientes aspectos:

- A veces no se puede disponer de estos trabajadores en determinados momentos³⁶, lo que puede generar una discontinuidad en el proceso productivo.
- La organización, supervisión y control de los mismos puede hacerse más dificultosa al aumentar el número de personas que hay que coordinar.
- La comunicación puede complicarse tanto en el ámbito interno de la organización como en su ámbito externo (clientes y proveedores).

Todo ello va a implicar un aumento de los costes administrativos y de reclutamiento del personal, aumento de la rotación, así como un incremento de los costes de formación en el sentido de que su aportación a la empresa es inferior a la de los trabajadores a tiempo completo, necesitando la misma

³⁶ La mayor parte de los trabajadores a tiempo parcial buscan trabajos con horarios de mañana o tarde, por lo que pueden existir ciertas dificultades para completar el turno de noche. Esto es debido a que gran parte de estos trabajadores atípicos son mujeres con responsabilidades familiares que no disponen de total libertad horaria.

formación para desempeñar su trabajo [Brewster, Hegewisch, Lockhart y Mayne, 1993, p. 7].

Existe una dificultad adicional que surge del cambio cultural que supone para la dirección de la empresa organizar un volumen importante de trabajadores a tiempo parcial (en su mayoría mujeres), cuando tradicionalmente los puestos han sido a tiempo completo y en su mayoría ocupados por hombres.

Por otra parte, si se analiza la implantación del trabajo a tiempo parcial en la empresa, existen evidencias que determinan que es bastante difícil establecer los puestos de trabajo con elevadas responsabilidades mediante una jornada parcial, ya que es necesaria una mayor coordinación que la necesaria para puestos rutinarios³⁷. Ello no quiere decir que a niveles inferiores de la organización sea fácil el establecimiento de esta jornada. Van a existir obstáculos diferentes como el hecho de que, para desempeñar correctamente determinados puestos, es necesario un tiempo mínimo de permanencia en la empresa para poder adquirir la experiencia necesaria.

De nuevo se pueden establecer diferencias entre los países en cuanto a la hegemonía dada a las diversas dificultades de la jornada a tiempo parcial:

- Las dificultad relacionada con el posible incremento de los costes se considera primordial en Bélgica, Dinamarca, Alemania e Irlanda,

³⁷ Con esto no se quiere afirmar que no es posible desempeñar tales puestos por asalariados a jornada parcial, sino que es bastante más laboriosa su organización, ya que es necesario establecer una gran coordinación entre actividades que suponen una elevada responsabilidad para la empresa.

debido a que los deseos de los trabajadores ha sido la razón fundamental del desarrollo del tiempo parcial en los mismos.

- España, Reino Unido y Holanda no ven prácticamente ninguna dificultad en el trabajo parcial, ya que se introduce fundamentalmente por necesidades económicas de la empresa.

Como conclusión, ha de comentarse que, bajo la perspectiva del empresario, la valoración del tiempo parcial es positiva, argumentándose un número superior de ventajas que de inconvenientes para la introducción del mismo.

CUADRO 3.6. PRINCIPALES VENTAJAS E INCONVENIENTES PARA LAS EMPRESAS

VENTAJAS	INCONVENIENTES
<ul style="list-style-type: none"> - Mejor asignación de recursos a las necesidades de la empresa. - Aumento de la competencia de la organización. - Mayor calidad de los productos. - Menor índice de absentismo. - Menor tasa de sindicalización. - Aumento de la productividad. - Disponibilidad de expertos en áreas determinadas. - Inferiores costes salariales cuando no se superan determinados umbrales de cobertura. - Mejora de la imagen externa e interna de la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mayores costes de formación, administración y reclutamiento. - Incremento en la dificultad de comunicación. - Cambios culturales en la gestión de la empresa. - Son escasos los puestos de gran responsabilidad.

Fuente: Elaboración propia.

9.3. VENTAJAS DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL PARA LOS EMPLEADOS

Es necesario partir de la idea de que el contrato ha sido aceptado voluntariamente por el asalariado, ya que en caso contrario nos encontraríamos ante la figura del trabajo a tiempo parcial involuntario a la cuál no se pueden aplicar las ventajas que, a continuación, se van a detallar.

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

En la práctica, existen bastantes empresas en las que no se predeterminan unos horarios fijos, sino únicamente una banda horaria en la que tienen que estar presentes un número determinado de trabajadores y es el grupo el que elige quién trabaja y en qué momento.

Es posible destacar otras ventajas indirectas que afectan de manera positiva a los asalariados, esto es, va a ofrecer oportunidades de empleo a

las mujeres, permitiendo así su asentamiento en el mercado de trabajo y posibilitará una disminución en el número de individuos despedidos ante las fluctuaciones económicas, a las que están sometidas todas las empresas [Bielinski, 1992].

No obstante, este punto ha sido objeto de discusión en los últimos años ya que se ha argumentado que el trabajo a tiempo parcial establece una situación de desventaja para la mujer, como un bajo nivel de cualificación, que debilita su posición en el mercado de trabajo. En esta línea, Tam [1997, p. 243] afirma que *“el trabajo a tiempo parcial acarrea una acumulación de desventajas y tiene consecuencias negativas en las perspectivas del empleo. Además, al ser por su índole un trabajo escasamente cualificado, merma las perspectivas de empleo de las mujeres a largo plazo. Este estudio demuestra que, aunque el trabajo a tiempo parcial no esté unido a la inestabilidad del empleo ni al desempleo, para las mujeres es una trampa que cercena de por vida sus posibilidades de mejora económica y avance profesional”*.

En una postura radicalmente contraria se encuentra Sundström [1991, p. 167], aseverando que *“en Suecia el trabajo a tiempo parcial no margina a la mujer, sino que al contrario, mejora la continuidad de su acceso a la fuerza de trabajo, fortalece su posición en el mercado de trabajo, y reduce su dependencia económica”*.

En general, el posicionamiento hacia una u otra postura depende del grado de protección jurídica que reciba este tipo de contrato. Así, si es una decisión voluntaria de las trabajadoras y disfrutan de una buena situación

laboral, puede ser un instrumento óptimo para compaginar las responsabilidades familiares y la actividad profesional.

Al margen de estas ventajas, aplicables al trabajador a tiempo parcial voluntario, si la elección del contrato ha sido obligada por no haber podido disponer de un trabajo a tiempo completo u otras razones, desde la perspectiva del asalariado, podría ser positivo si la única alternativa posible es el desempleo de larga duración.

9.4. INCONVENIENTES DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL PARA LOS EMPLEADOS

Con bastante frecuencia este tipo de contratos se centra en trabajos con escasa cualificación, por lo que los asalariados que los desempeñan ven restringidas sus posibilidades de promoción. Este aspecto se ha destacado como la principal dificultad a la que deben enfrentarse los trabajadores a tiempo parcial, en la mayor parte los países europeos.

Además, generalmente obtienen salarios por hora trabajada y prestaciones complementarias inferiores a sus homónimos a tiempo completo. Este aspecto es fácilmente solventable mediante la exhaustiva aplicación de la proporcionalidad [Bielinski, 1992].

Como ya se comentó en la definición del trabajo a tiempo parcial, existen algunos países en los que se establecen unos umbrales mínimos de cobertura, por lo que aquellos trabajadores que no los superan se encuentran poco protegidos en aspectos tales como, el seguro de desempleo o el seguro médico.

Otro posible inconveniente radica en el hecho de que la formación recibida por la empresa, cuando excede del tiempo concertado con el trabajador, no suele generar una compensación de tiempo libre ni monetaria.

Finalmente, se puede destacar la ausencia de seguridad en el empleo para estos asalariados y la gran dificultad que a menudo encuentran para pasar a una situación de trabajo a tiempo completo³⁸ [Joshi y Davies, 1992].

Como se puede deducir, en el lado de la oferta el balance final del trabajo a tiempo parcial no es tan positivo como en el de la demanda, por lo que sería necesario establecer unas medidas que compensaran estas discriminaciones sufridas por los contratados a tiempo parcial. Así, el profesor Bosch [1995, pp. 26-27] establece una serie de recomendaciones que podrían hacerlo más atrayente y evitaría un trato menos favorable para estos trabajadores. Su línea central se dirige a establecer nuevos modelos de anualización del tiempo de trabajo que flexibilicen el establecimiento de horarios, aunque sería necesario fijar las condiciones mínimas aplicables a estos modelos, el carácter estrictamente voluntario de los mismos, los preavisos mínimos en caso de modificación del tiempo de trabajo, los derechos para volver a la figura del tiempo completo y el tiempo de trabajo diario y semanal máximo.

³⁸ Tal y como puntualiza Tilly [1992, p. 337], esto ocurre para los empleados a tiempo parcial secundarios. Si el trabajador es de retención, el paso de una situación a otra es bastante sencilla ya que es beneficioso para la empresa disponer de manera exclusiva de un trabajador altamente cualificado.

CUADRO 3.7. VENTAJAS E INCONVENIENTES PARA LOS TRABAJADORES

VENTAJAS	INCONVENIENTES
<ul style="list-style-type: none">- Mayor tiempo dedicado a la familia.- Posibilidad de acceso a una mayor formación.- Aumento del tiempo libre.- Disminución del estrés debido al trabajo.- Posibilidad de acceso a un puesto de trabajo.	<ul style="list-style-type: none">- Restricción de la carrera profesional- Trabajos de escasa cualificación.- Salarios proporcionalmente inferiores.- Poca seguridad en el trabajo.- Dificultad para pasar a un puesto a jornada completa.- Menores derechos que los asalariados a tiempo completo.

Fuente: Elaboración propia.

9.5. VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL PARA LAS MUJERES

Dado que de los asalariados a tiempo parcial, las mujeres son un porcentaje dominante en la mayoría de los países analizados, sería conveniente destacar las ventajas potenciales para este colectivo así como los posibles perjuicios que tendrán que aceptar al ser contratadas a tiempo parcial.

En este sentido, teniendo como base el estudio realizado por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo en 1989 y 1990, la investigadora Susan McRae [1996] ha inferido³⁹ los

³⁹ Las conclusiones que ha entresacado son indirectas ya que no dispone de datos obtenidos de encuestas realizadas a este colectivo, sino que ha dividido los centros de trabajo encuestados en varios grupos, en función de la proporción de mujeres que trabajaban en ellos. De esta forma crea diferentes entornos y experiencias que pueden vivir las asalariadas a tiempo completo, extrapolando de dichas situaciones las ventajas e

aspectos positivos y negativos que este tipo de contratación genera en el colectivo femenino.

Por una parte, genera oportunidades de empleo y favorece que la mujer pueda continuar en el trabajo durante las etapas de nacimiento y educación de los hijos. No obstante, no todas las formas del trabajo a tiempo parcial permiten que puedan combinar las responsabilidades familiares con las profesionales, por tanto es un colectivo que necesita especialmente flexibilidad en el establecimiento de sus horarios.

Por otro lado, en el momento en que tales obligaciones desaparecen (los hijos ya tienen una cierta edad), es natural que se desee pasar a realizar la jornada completa. En este sentido, es más fácil que se pueda acceder a dicha petición cuando se ha introducido el trabajo a tiempo parcial en la empresa por petición expresa de los trabajadores⁴⁰. Esto es debido a que la mayoría de los trabajadores con anterioridad trabajaban a tiempo completo, por lo que es probable que existan suficientes oportunidades de empleo para realizar tal cambio.

No obstante, también existen puntos negativos ya que supone una reducción de ingresos en comparación con el trabajo a tiempo completo, y el salario por hora puede ser proporcionalmente más bajo por el mismo trabajo realizado a jornada completa. A su vez, es probable que se limite la

inconvenientes potenciales que pueden surgir en condiciones similares.

⁴⁰ En dicho estudio se clasifican los centros en función de que la decisión de generar puestos de trabajo a tiempo parcial provenga de la propia organización para cubrir sus necesidades, o bien, se hayan introducido para dar respuesta a las peticiones de sus trabajadores de reducir su jornada laboral.

promoción de tales asalariadas, si va dirigido el desarrollo de carreras a una gama reducida de ocupaciones y de sectores [McRae, 1996, p. 63].

BIBLIOGRAFÍA
DEL CAPÍTULO III

BIBLIOGRAFÍA

DEL CAPÍTULO III

Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, Diario Oficial de las Comunidades Europeas, núm. L14, de 20 de enero de 1998, pp. 12-14.

ALCAIDE CASTRO, M., GONZÁLEZ RENDÓN, M. y FLÓREZ SABORIDO, I. (1996): *Mercado de trabajo, reclutamiento y formación en España*, Ed: Pirámide, Madrid.

ÁLVAREZ ALEDO, C. (1996): "Políticas activas de creación de empleo y colectivos desaventajados", *Economistas*, núm. 70, pp. 23-33.

BAHLS, J. E. (1990): "Getting full-time work from part-time employees", *Management Review*, Vol. 79, núm. 2, pp. 50-52.

BARLING, J., ROGERS, K. A. y KELLOWAY, E. K. (1995): "Some effects of teenagers' part-time employment: the quantity and quality of work make the difference", *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 16, núm. 2, pp. 143-154.

BARLING, J. y GALLAGHER, D. G. (1996): "Part-time employment", *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 11, chapter 8, pp. 243-275.

BAROIN, D. y LOOS, J. (1982): "Protection juridique et couverture sociale du travail á temps partiel en Europe", *Droit Social*, núm. 7-8, pp. 560-566.

BARTHÉLÉMY, J. (1995): "Travail à temps partiel", *Travail Traité*, Fascicule 21-35, núm. 2.

BASSI, L. J. (1995): "Policy implications of part-time employment", *Journal of Labor Research*, Vol.16, núm. 3, pp. 315-318.

BELLACE, J. R. (1989): "Nuevas formas de empleo en los Estados Unidos: un desafío a la legislación laboral tradicional", *Relaciones Laborales*, Vol. 1, pp. 231-239.

BENTLEY, D. (1994): "Part-works", *International Management*, Vol. 49, núm. 7, p. 12.

BERDAGUER, M. (1996): "Amenager le temps pour travailler mieux", *Liaisons Sociales*, Supplément mensuel, núm. 105, pp. 41-51.

- BERG, A. M. (1989): "Part-time employment. A response to economic crisis?", in Rosenberg S. (Ed), *The state and the labor market*, Plenum Press, New York, pp. 221-231.
- BERGER, J. y OFFE, C. (1984): "La dinámica evolutiva del sector de servicios", en Offe, C.: *La sociedad del trabajo: problemas estructurales y perspectivas de futuro*, Alianza Editorial, Madrid.
- BERGSMAN, S. (1989): "Part-time professionals make the choice", *Perssonnel Administrator*, Vol. 34, núm. 9, pp. 49-52.
- BIELINSKI, H. (1992): *News forms of work and activity. Survey of experience at establishment level in eight european countries*, European Foundation for the Improvement of living and working conditions, Dublin.
- BLANCHFLOWER, D. G. (1992): "Part-time employment and industrial relations in Great Britain in the 1980s", in Warne, Lundy y Lundy (eds) *Working part-time: Risks and opportunities*, Praeger, New York, pp. 87-104.
- BLANK, R. (1990): "Are Part-Time Jobs Bad Jobs?", in Gary Burtless (ed) *A Future of Lousy Jobs? The Changing Structure of U.S. Wages*, Washington, D.C: Brookings Institution.
- BLAPAIN, R., KÖHLER, E. y ROJOT, J. (1997): *Legal and contractual limitations to working time in the European Union*, 2nd edition, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg
- BOLLÉ, P. (1997): "El trabajo a tiempo parcial, ¿libertad o trampa?", *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 116, núm. 4, pp. 605-628
- BOOTH, A. y RAVALLION, M. (1993): "Employment and length of the working week in a unionized economy in wich hours of work influence productivity", *The Economic Record*, Vol. 69, núm. 207, pp. 428-436.
- BOSCH, G. (1995): "Flexibilité et aménagement du travail", *Europe Sociale*, Supplément 1/95.
- BRENNAN, W. G. (1993): "Part-time jobs boost retirements benefits", *Financial World*, Vol. 162, núm. 18, p. 70.

- BREWSTER, C., HEGEWISCH, A. y MAYNE, L. (1994): "Flexible working practices. The controversy and the evidence", in *Police and practice in European human resource management*, Brewster, C. y Hegewisch, A. (eds), Routledge, London.
- BREWSTER, C., HEGEWISCH, A., LOCKHART, T. y MAYNE, L. (1993): "Flexible working pattern in Europe", *Institute of Personnel Management*, núm. 6, may.
- BRIAR, C. J. (1992): "Part-time work and the State in Britain, 1941-1987", in Warne, Lundy y Lundy (eds) *Working part-time: Risks and opportunities*, Praeger, New York, pp. 75-86.
- BRUEGEL, I. y HEGEWISCH, A. (1994): "Flexibilization and part-time work in Europe", in *A new Europe? Economic restructuring and social exclusion*, Brown, P. y Crompton, R. (eds), UCL Press, London.
- CALMFORS, L. (1994): "Politiques actives du marché du travail et chômage- Cadre d'analyse des aspects cruciaux de la conception des mesures", *Revue économique de l'OCDE*, núm. 22, pp. 7-52.
- CARRASCO GARCÍA, N. (1996): "El empleo a tiempo parcial: evolución reciente y tendencias", *Economistas*, núm. 70, pp. 34-44.
- COATES, M. L. (1988): *Part-time employment: Labour market flexibility and equity issues*, Industrial Relations Centre, Queen's University, Ontario.
- COMISIÓN EUROPEA (1994): *Crecimiento, competitividad, empleo-Retos y pistas para entrar en el siglo XXI - Libro Blanco*, Oficina de publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- COMISIÓN EUROPEA. DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, RELACIONES LABORALES Y ASUNTOS SOCIALES. (1995): *El empleo en Europa 1995*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1995): *Dictamen sobre el tiempo de trabajo*, CES 1166/95, 24-25 de octubre, Oficina de publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES. DIRECTION GÉNÉRALE V. EMPLOI, RELATIONS INDUSTRIELLES ET AFFAIRES SOCIALES. (1991): "Temps de travail, emploi et capacités de production. La réorganisation-réduction du temps de travail", *Europe Sociale*, Supplément 4/91.

COMMISSION EUROPÉENNE. DIRECTION GÉNÉRALE DES AFFAIRES ÉCONOMIQUES ET FINANCIÈRES. (1995): "Emploi et flexibilité du marché du travail", *Economie Européenne*, Supplément A, núm. 10, october.

COMMISSION EUROPÉENNE. DIRECTION GÉNÉRALE V. EMPLOI, RELATIONS INDUSTRIELLES ET AFFAIRES SOCIALES. (1995a): "Flexibilité et aménagement du travail", *Europe Sociale*, Supplément 1/95, Bosch G. (dir).

COMMISSION EUROPÉENNE. DIRECTION GÉNÉRALE V. EMPLOI, RELATIONS INDUSTRIELLES ET AFFAIRES SOCIALES. (1996): *Tableau de Bord 1995. Suivi des recommandations du Conseil européen d'Essen sur la politique de l'emploi*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg.

COMMISSION OF INQUIRY INTO PART-TIME WORK (1982): *Part-time work. Part-time rights*, Canadian Advisory Council on the Status of Women, Ottawa.

CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS (1996): "Negociar la reorganización del tiempo de trabajo", *Ekonomiaz*, Vol. 1, núm. 34, pp. 197-200.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (1996): *El trabajo a tiempo parcial*, Informe núm. 4, Consejo Económico y Social, Madrid.

CÓRDOVA, E. (1986): "From full-time wage employment to atypical employment: A major shift in the evolution of labour relations?", *International Labour Review*, Vol. 125, núm. 6, pp. 641-657.

COSTA, G. (1993): *"Part-time work"*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

- DALE, A. M. (1992): "Part-time work among young people in Britain", in Warne, Lundy y Lundy (eds) *Working part-time: Risks and opportunities*, Praeger, New York, pp. 149-160.
- DANNER, D. A. (1995): "Part-time employment and employees: Introduction", *Journal of Labor Research*, Vol.16, núm. 3, pp. 237-238.
- DAVIES, P. L. y FREEDLAND, M. R. (1989): "Nuevas formas de empleo en Gran Bretaña", *Relaciones Laborales*, Vol. 1, pp. 187-202.
- DEBEAUMONT, R. C. (1993): *Worker-hour labor demand models and policies to increase employment through worksharing*, Ph. D. Dissertation, University of Oregon.
- DEDERICHS, E. y KÖHLER, E.(dir.) (1991): *El trabajo a tiempo parcial en la Comunidad Europea: Leyes y Reglamentos*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- DELSEN, L. W. M. (1993): "Part-time employment and the utilisation of labour resources", *Labour*, otoño, pp. 73-91.
- DELSEN, L. W. M. (1995): *Atypical employment: an international perspective. Causes, consequences and policy*, WoltersgroepGroningen bv, The Netherlands.
- DEUTERMAN, W.J. y BROWN, S.C. (1978): "Voluntary part-time workers: A growing part of the labor force", *Monthly Labor Review*, núm. 101, June, pp. 3-10.
- DEX, S. (1992): "Women's part-time work in Britain and the United States", in Warne, Lundy y Lundy (eds) *Working part-time: Risks and opportunities*, Praeger, New York, pp. 161-174.
- Directiva 97/81/CE, del Consejo de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, Diario Oficial de las Comunidades Europeas, núm. L14, de 20 de enero de 1998, pp. 9-11.

Directiva 98/23/CE, del Consejo de 7 de abril de 1998 por la que se extiende al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte el ámbito de aplicación de la Directiva 97/81/CE, relativa al Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, Diario Oficial de las Comunidades Europeas, núm. L131, de 5 de mayo de 1998, p. 10.

DISNEY, R. y SZYSZCZAK, E. M. (1984): "Protective legislation and part-time employment in Britain", *British Journal of Industrial Relations*, mars, pp. 78-100.

DRUMMOND, R. J. (1992): "Governments and part-time work in Canada", in Warne, Lundy y Lundy (eds) *Working part-time: Risks and opportunities*, Praeger, New York, pp. 61-74.

DUFFY, A. y PUPO, N. (1992): *Part-time paradox: Connecting gender, work and family*, McClelland & Stewart Inc., Toronto.

EURI. (1994): "Le travail à temps partiel", *Observatoire européen des relations industrielles*, juin.

EUROSTAT (1986): *Enquête sur les forces de travail. Résultats 1984*, Série 3C, Office des publications officielles des Communautés Européennes, Luxembourg.

EUROSTAT (1987): *Enquête sur les forces de travail. Résultats 1985*, Série 3C, Office des publications officielles des Communautés Européennes, Luxembourg.

EUROSTAT (1988): *Enquête sur les forces de travail. Résultats 1986*, Série 3C, Office des publications officielles des Communautés Européennes, Luxembourg.

EUROSTAT (1989): *Enquête sur les forces de travail. Résultats 1987*, Série 3C, Office des publications officielles des Communautés Européennes, Luxembourg.

EUROSTAT (1989a): *Enquête sur les forces de travail. Méthodes et définitions 1988*, Série 3E, Office des publications officielles des Communautés Européennes, Luxembourg.

EUROSTAT (1990): *Enquête sur les forces de travail. Résultats 1988*, Série 3C, Office des publications officielles des Communautés Européennes, Luxembourg.

EUROSTAT (1991): *Enquête sur les forces de travail. Résultats 1989*, Série 3C, Office des publications officielles des Communautés Européennes, Luxembourg.

EUROSTAT (1992): *Enquête sur les forces de travail. Résultats 1990*, Série 3C, Office des publications officielles des Communautés Européennes, Luxembourg.

EUROSTAT (1993): *Enquête sur les forces de travail. Résultats 1991*, Série 3C, Office des publications officielles des Communautés Européennes, Luxembourg.

EUROSTAT (1993a): *Encuesta sobre las fuerzas de trabajo 1983-1992*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.

EUROSTAT (1993b): *Enquête sur les forces de travail. Méthodes et définitions*, Série 3E, Office des publications officielles des Communautés Européennes, Luxembourg.

EUROSTAT (1994): "Le temps de travail dans l'Union Européenne-La durée hebdomadaire entre 1983 et 1992", *Statistiques en Bref. Population et conditions sociales*, núm. 1.

EUROSTAT (1994a): *Enquête sur les forces de travail. Résultats 1992*, Série 3C, Office des publications officielles des Communautés Européennes, Luxembourg.

EUROSTAT (1995): *Enquête sur les forces de travail. Résultats 1993*, Série 3C, Office des publications officielles des Communautés Européennes, Luxembourg.

EUROSTAT (1995a): "Enquête sur les forces de travail. Principaux résultats 1994", *Statistiques en Bref. Population et conditions sociales*, núm. 6.

EUROSTAT (1995b): "Le temps de travail dans l'Union Européenne: Estimation de la durée effective annuelle (1983-1993)", *Statistiques en Bref. Population et conditions sociales*, núm. 4.

- EUROSTAT (1995c): *Organisation et durée du travail 1983- 1992*, Série 3C, Office des publications officielles des Communautés Européennes, Luxembourg.
- EUROSTAT (1996): "Enquête sur les forces de travail. Principaux résultats 1995", *Statistiques en Bref. Population et conditions sociales*, núm. 3.
- EUROSTAT (1997): "Enquête sur les forces de travail. Principaux résultats 1996", *Statistiques en Bref. Population et conditions sociales*, núm. 8.
- EUROSTAT (1997a): "L'emploi à temps partiel dans l'Union Européenne", *Statistiques en Bref. Population et conditions sociales*, núm. 13.
- EUROSTAT (1998): "Enquête sur les forces de travail. Principaux résultats 1997", *Statistiques en Bref. Population et conditions sociales*, núm. 5.
- EUZÉBY, A. (1988): "La seguridad social ante el empleo a tiempo parcial", *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 107, núm. 4, pp. 457-472.
- FELDMAN, D. C. y DOERPINGHAUS, H. I. (1992): "Missing persons no longer: Managing part-time workers in the '90s", *Organizational Dynamics*, Vol. 21, núm. 1, pp. 59-72.
- FELDMAN, D. C. y DOERPINGHAUS, H. I. (1992a): "Patterns of part-time employment", *Journal of Vocational Behavior*, núm. 41, pp. 282-294.
- FINA, L. (1995): "Creación de empleo: retos y oportunidades para Europa y para España", *Economistas*, Vol. 69, pp. 309-318.
- FONDATION EUROPÉENNE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL (1989): "Comment négocier une réduction des horaires de travail dans la Communauté européenne", *Bulletin européen sur le travail posté (BEST)*, núm. 1.
- FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DEL TRABAJO (1991): *El trabajo a tiempo parcial en la Comunidad Europea: Leyes y Reglamentos*, Informe dirigido por Dederichs E. y Köhler E., Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.

- FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DEL TRABAJO (1993): *El trabajo a tiempo parcial en la Comunidad Europea: Aspectos sociales y económicos*, Informe dirigido por Dederichs E. y Köhler E., Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- GALLAWAY, L. (1995): "Public policy and part-time employment", *Journal of Labor Research*, Vol.16, núm. 3, pp. 305-314.
- GALLESE, L. R. (1989): "Wooing the new worker", *Business Month*, Vol. 134, núm. 1, pp. 48-53.
- GIRALDEZ NUÑEZ, M. T. y AGÜERO MENENDEZ, I. (1992): "La jornada de trabajo en España: Un análisis estructural", *Revista de Economía y Sociología del trabajo*, núm. 15-16, pp. 88-104.
- GOLDEN, L. (1992): "Employment and the marginalization of older workers in the United States", in Warne, Lundy y Lundy (eds) *Working part-time: Risks and opportunities*, Praeger, New York, pp. 205-226.
- GORNICK, J. C. y JACOBS, J. A. (1996): "A cross-national analysis of the wages of part-time workers: evidence from the United States, the United Kingdom, Canadá y Australia", *Work, Employment and Society*, Vol. 10, núm. 1, pp. 1-27.
- GRANROSE, C. S. y APPELBAUM, E. (1986): "The efficiency of temporary help and part-time employment", *Personnel Administrator*, January, pp. 71-83.
- GRUBB, D. y WELLS, W. (1993): "La réglementation de l'emploi et les formes de travail dans les pays de la CEE", *Revue économique de l'OCDE*, núm. 21, hiver, pp. 7-62.
- HAKIM, C. (1990): "Core and periphery in employers' workforce strategies: Evidence from the 1987 E.L.U.S. survey", *Work, Employment and Society*, Vol. 4, núm. 2, pp. 157-188.
- HAKIM, C. (1991): "Cross-national comparative research on the European Community: the EC Labour Force Surveys", *Work, Employment and Society*, Vol. 5, núm. 1, pp. 101-117.

- HERNÁNDEZ, A. (1995): "The impact of part-time employment on union density", *Journal of Labor Research*, Vol. 16, núm. 4, pp. 485-491.
- HOOKS, K. L. (1990): "Let's give alternative work schedules a chance", *Journal of Accountancy*, Vol. 170, núm. 1, pp. 81-86.
- HOTCHKISS, J. L. (1989): *Econometric issues and analyses of the part-time employed*, Ph. D. Dissertation, Cornell University, printed by University Microfilms International, Michigan.
- HOTCHKISS, J. L. (1991): "The definition of part-time employment: A switching regression model with unknown sample selection", *International Economic Review*, Vol. 32, núm. 4, pp. 899-917.
- HOUSEMAN, S. N. (1995): "Part-time employment in Europe and Japan", *Journal of Labor Research*, Vol.16, núm. 3, pp. 249-262.
- HOUSEMAN, S. N. y OSAWA, M. (1995): "Part-time and temporary employment in Japan", *Monthly Labor Review*, Vol.118, october, pp. 10-18.
- HUSSMANN, R., MEHRAN, F. y VERMA, V. (1993): *Encuestas de población económicamente activa, empleo, desempleo y subempleo. Manual de la OIT sobre conceptos y métodos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- HUTCHINSON, S. Y BREWSTER, C.(1995): *Flexibilidad en el trabajo. Estrategias y prácticas en Europa. Cómo organizar el trabajo de forma flexible*, Informe preparado para la Asociación Europea de Dirección de Personal (AEDIPE), Ed: Gestión 2000, Barcelona.
- ICHNIOWSKI, B. y PRESTON, A. E. (1986): "New in Part-Time Employment", *Proceedings of the 38th Annual Meeting of the Industrial Relations Research Association*, Madison, WI: IRRA.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, INE (varios años): *Encuesta de Población Activa. Resultados Detallados*, Madrid.
- JALLADE, J. P. (1985): *Europa a tiempo parcial*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

- JANSEN, B. y OUWEHAND, J.J. (1993): "Part-time work", European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- JONES, E. B. y LONG, J. E. (1981): "Married Women in Part-Time Employment", *Industrial Labor Relations Review*, April, pp. 413-425.
- JOSHI, H. y DAVIES, H. (1992): "Day care in Europe and mothers' foregone earnings", *International Labour Review*, 132, 6.
- KAHNE, H. (1992): "Part-time work: A hope and a peril", in Warne, Lundy y Lundy (eds) *Working part-time: Risks and opportunities*, Praeger, New York, pp. 295-310.
- KALAND, K. (1993): "The part-time partner debate", *Journal of Accountancy*, Vol. 175, núm. 5, pp. 74-75.
- KELLY, S. G. (1986): "Attitudes toward working patterns are changing. Moving away from nine to five", *Canadian Business Review*, Vol. 13, núm. 1, pp. 14-17.
- KNAUTH, P. y HORNBERGER, S. (1994): Part-time work, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- KÖHLER, E., ROJOT, J. y BIELINSKI, H. (1992): "Reducción-reorganización de la jornada de trabajo y desarrollo de formas atípicas de trabajo", *Revista de Economía y Sociología del trabajo*, núm. 15-16, pp. 143-153.
- KONLE-SEIDL, R., ULLMANN, H. y WALWEI, U. (1990): "The european social space: atypical forms of employment and working hours in the European Community", *International Social Security Review*, Vol. 43, núm. 2, pp. 143-179.
- KOSTERS, M. H. (1995): "Part-time pay", *Journal of Labor Research*, Vol. 16, núm. 3, pp. 263-274.
- LAPLANTE, A. (1992): "Part-time arrangements are tough sell", *Computer-world*, Vol. 26, núm. 6, p. 103.
- LARSON, T. y ONG, P. M. (1994): "Imbalance in part-time employment", *Journal of Economic Issues*, Vol. 28, núm. 1, pp. 187-196.

- LÁZARO, N., MOLTÓ, M. L. y SÁNCHEZ, R. (1995): *Women's Labour Force Participation and Part-Time work in Spain*, Documento de Trabajo, DT 95-02, Departamento de Análisis Económico, Universidad de Valencia.
- LEVINE, H. Z. (1987): "Alternative work schedules do they meet workforce needs? Part 1", *Personnel*, Vol. 64, núm. 2, pp. 57-62.
- LEVITAN, S. A. y CONWAY, E. A. (1992): "Part-timers: Living on half rations", in Warne, Lundy y Lundy (eds) *Working part-time: Risks and opportunities*, Praeger, New York, pp. 45-60.
- LOWE, G. S. y KRAHN, H. (1992): "Do part-time jobs improve the labor market chances of high school graduates?", in Warne, Lundy y Lundy (eds) *Working part-time: Risks and opportunities*, Praeger, New York, pp. 131-148.
- MACAROV, D. (1991): "Full employment is neither feasible nor desirable", *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 11, núm. 1, pp. 171-191.
- MAIN, B. G. M. (1988): "Hourly earnings of female part-time versus full-time employees", *The Manchester School of Economics and Social Studies*, Vol. 56, núm. 4, pp. 331-344.
- MCDONALD, P. L. y WANNER, R. A. (1992): "Part-time work and the older worker in Canada", in Warne, Lundy y Lundy (eds) *Working part-time: Risks and opportunities*, Praeger, New York, pp. 187-204.
- McRAE, S. (1996): *El trabajo a tiempo parcial en la Unión Europea, dimensión en función del sexo*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y del Trabajo, Dublin.
- MICKLEWRIGHT, J., RAJAH, N. y SMITH, S. (1994): "Labouring and learning: Part-time work and full-time education", *National Institute Economics Review*, núm. 148, pp. 73-97.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (varios años): *Boletín de estadísticas laborales*, accesible por Internet en la dirección <http://www.mtas.es>
- MINISTRE DU TRAVAIL (1995): *La législation du travail en Finlande*, Office des publications officielles des Ministre du Travail, Helsinki.

- MONTGOMERY, M. (1988): "Hours of part-time and full-time worker at the same firm", *Industrial Relations*, Vol. 27, núm. 3, pp. 394-406.
- MONTGOMERY, M. y COSGROVE, J. (1993): "The effect of employee benefits on the demand for part-time workers", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 47, núm. 1, pp. 87-98.
- MONTGOMERY, M. y COSGROVE, J. (1995): "Are part-time women paid less? A model with firm-specific effects", *Economic Inquiry*, Vol. 33, núm. 1, pp. 119-133.
- MONTY, V. (1992): "Work sharing and job sharing: whose priorities prevail?", in Warme, Lundy y Lundy (eds) *Working part-time: Risks and opportunities*, Praeger, New York, pp. 311-322.
- MUNDALE, S. (1981): "New work systems", *Training*, Vol. 18, núm. 4, pp. 45-50.
- NARDONE, T. (1986): "Part-time workers: who are they?", *Monthly Labor Review*, Vol.109, february, pp. 13-19.
- NARDONE, T. (1995): "Part-time employment: Reasons, Demographics, and trends", *Journal of Labor Research*, Vol.16, núm. 3, pp. 275-292..
- NEUBOURG, C. (1985): "Part time work: an international qualitative comparison", *International Labour Review*, Vol. 124, pp. 559-576.
- NOLLEN, S. y AXEL, H. (1996): *Managing contingent workers. How to reap the benefits and reduce the risks*, Amacom, New York.
- OCDE (1994): *The OECD Jobs Study: Evidence and Explanations. Part I: Labour market Trends and Underlying forces of change*, Publications Service, Paris.
- OCDE (1994a): *The OECD Jobs Study: Evidence and Explanations. Part II: The adjustment potential of the labour market*, Publications Service, Paris.
- OCDE (1994b): *Woman and Structural Change: New Perspectives*, Organisation for Economic Cooperation and Development, Paris.

- OCDE (1994c): *L'étude de l'OCDE sur l'emploi. Faits. Analyse. Stratégies*, Service de Publications, OCDE, Paris.
- OCDE (1995): *Perspectivas del empleo 1995*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- OCDE (1998): *Perspectives de l'emploi, juin 1998*, Service de Publications, OCDE, Paris.
- OIT (1983): "Decimotercera Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo", *Boletín de Estadísticas Laborales*, núm. 3.
- OIT (1992): *Code des usages sur le temps de travail*, Bureau International du travail, Genève.
- OIT (1994): *Convenio 175 de la OIT sobre el trabajo a tiempo parcial*, de 24 de junio, 81ª Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (1994), Ginebra.
- OIT (1992): *Trabajo a tiempo parcial*. Informe V (1) de la 80ª Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- OWEN, J.D. (1979): *Working Hours: An Economic Analysis*. Lexington, Mass: Lexington Books.
- PAPANDREU (1990): "Formas particulares de empleo", *Relaciones Laborales*, núm. 18, pp. 82-120.
- PETERSON, J. (1993): "Part-time employment and women: A comment on Sundström", *Journal of economic issues*, Vol. 27, núm. 3, pp. 909-914.
- PFAU-EFFINGER, B. (1994): "The gender contract and part-time paid work by women--Finland and Germany compared", *Environment and Planning A*, Vol. 26, pp. 1355-1376.
- PUCHOL MORENO, L. (1986): "La reducción de tiempo de trabajo y el trabajo a tiempo parcial como factores de creación de empleo", *AEDIPE*, septiembre, pp. 33-41.

- Real Decreto 489/1998, de 27 de marzo de 1998, por el que se desarrolla en materia de Seguridad Social, la Ley 63/1997 de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo, en relación con los contratos a tiempo parcial, y modifica otros aspectos del régimen jurídico aplicable a los trabajadores a tiempo parcial, BOE núm. 85 de 9 de abril de 1998.
- Real Decreto-Ley 18/1997, de 16 de mayo, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, BOE núm. 118 de 17 de mayo de 1997.
- Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo en relación con el Trabajo a Tiempo Parcial y el fomento de su estabilidad, BOE núm. 285 de 28 de noviembre.
- ROBINSON, O. (1979): "Part-time employment in the European Community", *International Labour Review*, Vol. 118, núm. 3, pp. 299-314.
- ROSOW, J. M. (1982): "New work schedules for a changing office", *Administrative Management*, Vol. 43, núm. 2, pp. 48-50 y 64-65.
- ROSOW, J. M. y ZAGER, R. (1983): "Punch out the time clocks: Changes in life-styles of U:S: workers and demands of the marketplace make alternative work schedules an attractive option", *Harvard Business Review*, Vol. 61, núm. 2, pp. 12-30.
- ROTHMAN, R. A. (1992): "Working youths in the United States", in Warne, Lundy y Lundy (eds) *Working part-time: Risks and opportunities*, Praeger, New York, pp. 119-130.
- RUBERY, J. (1992): "Pay, Gender and the Social Dimension to Europe", *British Journal of Industrial Relations*, vol. 30, núm. 4, December.
- RUHL, J. (1990): "Part-time jobs are catching on", *Computerworld*, Vol. 24, núm. 21, p. 111.
- SÁEZ FERNÁNDEZ, F. (1996): "Las políticas de empleo y del mercado de trabajo en Europa: una visión general", *Economistas*, núm. 70, pp. 6-13.
- SÁNCHEZ, M. I. y RASINES, L. A. (1995): "Nuevas tendencias en el mercado laboral europeo: La reorganización del tiempo de trabajo", *Ekonomiaz*, núm. 31-32, pp. 46-59.

- SCHROEER, S. G. (1983): "Alternate workstyles: A solution to productivity problems?", *Supervisory Management*, Vol. 28, núm. 7, pp. 24-30.
- SCORDATO, C. y HARRIS, J. (1990): "Workplace flexibility", *HRMagazine*, Vol. 35, núm. 1, pp. 75-78.
- SIMPSON, W. (1986): "Analysis of Part-Time Pay in Canada", *Canadian Journal of Economics*, November, pp. 798-807.
- SNIDER, S. (1995): "Characteristics of the part-time work force and part-time employee participation in health and pension benefits", *Journal of Labor Research*, Vol.16, núm. 3, pp. 239-248.
- STEFFY, B. D. y JONES, J. W. (1990): "Differences between full-time and part-time employees in perceived role strain and work satisfaction", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 11, núm. 4, pp. 321-329.
- STILLE, F. (1996): "Aspectos económicos y fiscales de la política de tiempo de trabajo en Alemania", *Ekonomiaz*, Vol. 1, núm. 34, pp. 68-89.
- STRATTON, L. S. (1994): "Reexamining involuntary part-time employment", *Journal of Economic and Social Measurement*, Vol. 20, núm. 2, pp. 95-115.
- STRATTON, L. S. (1996): "Are involuntary part-time workers indeed involuntary?", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 49, núm. 3, pp. 522-536.
- SUNDSTRÖM, M. (1991): "Part-time work in Sweden: Trends and Equality effects", *Journal of Economic Issues*, Vol. 25, núm. 1, pp. 167-178.
- TADDEI, D. (1992): "Le temps du travail dans les services", *Futuribles*, núm. 165-166, pp. 205-214.
- TAM, M. (1997): *Part-time employment: A bridge or a trap?*, Aldershot, Avebury.
- THURMAN, J. E. y TRAH, G. (1989): "El trabajo en régimen de jornada parcial en los países industrializados", *Revista Internacional de Trabajo*, Vol. 109, núm. 4, pp. 497-519.

TILLY, C. (1991): "Reasons for the continuing growth of part-time employment", *Monthly Labor Review*, Vol. 114, núm. 3, pp.10-18.

TILLY, C. (1992): "Dualism in part-time employment", *Industrial Relations*, Vol. 31, núm. 2, pp. 330-347.

TILLY, C. (1992a): "Short hours, short shifts: The causes and consequences of part-time employment", in duRivage V. L.(ed) *New policies for the part-time and contingent workforce*, Armonk, NY: M. E. Sharpe.

TILLY, C. (1996): *Half a Job: Bad and good part-time jobs in a changing labor market*, Temple University Press, Philadelphia.

TURVEY, R. (comp) (1994): *Avances recientes en las estadísticas internacionales del trabajo*, Colección Informes OIT, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

U.S. DEPARTMENT OF LABOR (1994): *Report on the American Workforce*, febrero, Washington D.C.

U.S. SENATE.(1988) 100th Congress, 2nd Session. S.2527, A Bill "To require advance notification of plant closings and mass layoff, and for other purposes", Washington: Government Printing Office.

UGT (1996): "El reparto de trabajo", *Ekonomiaz*, Vol. 1, núm. 34, pp. 215-220.

VAN BASTELAER, A., LEMAÎTRE, G. y MARIANNA, P. (1997): *La définition du travail à temps partiel à des fins de comparaison internationale*, Documents hors série, núm. 22,(OCDE/GD (97) 121). Paris, OCDE.

VIDAL BENEYTO, G. (1994): "El nuevo contrato a tiempo parcial", *Dirección y Progreso*, núm. 134, pp. 55-59.

WARME, B. D., LUNDY, K. L. y LUNDY L. A. (1992): *Working part-time. Risks and opportunities*, Praeger Publishers, New York.

WEDDERBURN, A. (1996): "Le travail à temps partiel", *Bulletin d'études européennes sur le temps (BEST)*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, núm. 8.

- WEDDERBURN, A. (1996a): "Statistics and News", *Bulletin d'études européennes sur le temps (BEST)*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, núm. 9.
- WHITE, J. (1983): *Women and part-time work*, Canadian Advisory Council on the Status of Women, Ottawa.
- WILLIAMS, D. R. (1995): "Women's part-time employment: a gross flow analysis", *Monthly Labor Review*, Vol. 118, abril, pp. 36-44.
- YANG LESTER, B. (1996): "Part-time employment of married women in the U.S.A: A cross sectional analysis", *American Journal of Economics and Sociology*, Vol. 55, núm. 1, pp. 61-72.
- ZABEL, J. E. (1993): "The relationship between hours of work and labor force participation in four models of labor supply behavior", *Journal of Labor Economic*, Vol. 11, núm. 2, pp. 387-416.
- ZEYTINOGLU, I. U. (1992): "Reasons for hiring part-time workers", *Industrial Relations*, Vol. 31, núm. 3, pp. 489-499.
- ZONNEVELD, H. (1996): "La experiencia holandesa", *Ekonomiaz*, Vol. 1, núm. 34, pp. 90-97.

CAPÍTULO IV

EL TRABAJO A TIEMPO

PARCIAL EN ESPAÑA

1. INTRODUCCIÓN

Como ya se comentó con anterioridad, uno de los rasgos fundamentales de los mercados de trabajo de los países europeos es el acuciante problema del paro, cuyas tasas son notoriamente superiores a las de Estados Unidos y Japón. En este marco es obligado destacar que, desde hace años, la economía española mantiene unas cuotas de desempleo de aproximadamente el doble de la media comunitaria, convirtiéndose este problema por tanto en unos de los retos fundamentales a los que se enfrenta nuestra economía.

Todo ello ha originado una extensa literatura dedicada al análisis de las posibles causas, así como a la determinación de potenciales remedios para el mismo. En este sentido, tal como se establece en el capítulo anterior, de forma paralela surge otra característica fundamental en años recientes, en los países de la Unión Europea, esto es, el notable incremento del trabajo a tiempo parcial. En algunos casos, ha sido el elemento decisivo en la creación de empleo y en la reducción del paro.

Así, con el desarrollo del presente capítulo se continuará con la línea apuntada, es decir, se pasará a realizar un estudio de la figura del trabajo a tiempo parcial en España, analizando su potencial capacidad para aliviar el grave problema del paro.

Para apreciar sus efectos, se va a estructurar el capítulo en dos partes claramente diferenciadas. La primera, se dedicará a la determinación de las distintas variables que caracterizan esta modalidad contractual en España, al objeto de delimitar las diferencias existentes con esta figura a nivel internacional. La segunda, se orientará hacia la posible contribución del trabajo a tiempo parcial a la mejora del empleo, ya que la promoción del mismo es una forma de reparto de trabajo y éste es propuesto por algunos autores como un instrumento de creación de empleo. No obstante, no existen fundamentos teóricos ni empíricos sólidos que permitan asumir que el reparto de trabajo, en cualquiera de sus versiones, sea la panacea para la lucha contra el paro. Por tanto, se va a analizar los efectos surtidos en España por esta figura, con especial referencia a su vinculación con el empleo.

Por tanto, y siguiendo la línea ya establecida, se procederá en primer lugar a establecer el concepto de trabajo a tiempo parcial, tanto desde una perspectiva jurídica como estadística, para pasar posteriormente a analizar la evolución sufrida por el mismo en los últimos años.

2. CONCEPTO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Uno de los problemas iniciales a los que nos enfrentamos al analizar el trabajo a tiempo parcial, surge como consecuencia de la falta de homogeneidad existente en el propio concepto, siendo diferente si se enfoca desde una perspectiva jurídica o estadística. Ello puede dificultar su estudio puesto que el número de trabajadores sujetos a esta figura contractual, probablemente variará dependiendo de la orientación que se le de a la investigación.

En el capítulo segundo se expuso con amplitud la concepción jurídica del trabajo a tiempo parcial, así como su evolución temporal. Por ello, en este punto únicamente se destacará la definición actualmente en vigor. En este sentido, 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, en su artículo 12 denominado contrato a tiempo parcial, contrato fijo-discontinuo y contrato de relevo, establece en su punto 1 que *“el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al 77 por 100 de la jornada a tiempo completo establecida en el Convenio Colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal”*. A su vez, en el punto 6, determina que *“se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el*

presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo del 30 por 100 y un máximo del 77 por 100, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida. Para poder realizar este contrato, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo, quedando obligada a mantener cubierta, como mínima, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación...El contrato de trabajo por el que se sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada se le denominará contrato de relevo”.

Así, puede observarse que existen varias modalidades en la figura del contrato de trabajo a tiempo parcial, esto es, el contrato ordinario, el de jubilación parcial, el contrato de relevo y el contrato de fijos-discontinuos [Díez, 1998, p.61].

Por otra parte, es necesario destacar que las reformas laborales de 1984, 1994 y 1998 han traído consigo importantes modificaciones en la definición del trabajo a tiempo parcial.

Desde un punto de vista estadístico, la fuente elegida ha sido la Encuesta de Población Activa (EPA) debido a que cubre los objetivos del estudio, esto es, por una parte permite un análisis temporal del trabajo a tiempo parcial, lo que facilitará la determinación de sus efectos sobre el empleo, y por otra, ofrece información completa sobre la situación laboral de los individuos así como la composición familiar de los encuestados, lo que posibilitará una amplia caracterización de dicha figura.

En la EPA se clasifica a los ocupados a tiempo parcial en función de la percepción subjetiva del propio trabajador, es decir, son trabajadores a tiempo parcial todas las personas que afirman que su jornada es de ese tipo. No obstante, independientemente de lo que declare el entrevistado, todo individuo que declare trabajar menos de 30 horas por semana de jornada habitual es considerado a tiempo parcial, y toda persona que trabaje más de 35 horas se considera trabajador a tiempo completo. Por tanto, únicamente en el intervalo establecido entre las 30 y las 35 horas prevalece la clasificación subjetiva frente a la objetiva [Toharia, 1998, p. 27].

En este sentido, la EPA no sigue en su totalidad la recomendación establecida por la Oficina Estadística de las Comunidades Europeas (Eurostat), en la que determina que deberían considerarse como tiempo completo los empleos con jornadas de 30 o más horas, y eliminar los datos de empleos a tiempo parcial con jornadas de trabajo de más de 35 horas [Eurostat, 1996], lo que dificulta la realización de comparaciones a nivel internacional ya que el intervalo comprendido entre las 30 y 35 horas semanales determina que los datos no sean homogéneos.

Un problema adicional, que se plantea al establecer la EPA tal definición en base a la percepción de los individuos, se deriva del período de tiempo que se tome como base. En principio, se deberían considerar trabajadores a tiempo parcial todas aquellas personas que trabajasen, por ejemplo, la mitad del día, la mitad de la semana, la mitad del mes o bien la mitad del año. No obstante, únicamente los dos primeros casos son conceptuados como tales, ya que en la EPA la jornada habitual se define en horas semanales y, en los dos últimos casos, cuando un individuo declara una jornada habitual de 35 horas o más en

las semanas que trabaja, son considerados como trabajadores a tiempo completo, aunque esta situación no perdure en el tiempo [Fina, 1997, p. 68].

En definitiva, con ello se ha querido destacar el hecho de que se reflejan situaciones muy heterogéneas en los datos agregados que se analizarán con posterioridad, así se incluyen tanto los trabajos realizados por jóvenes en su incorporación paulatina al mercado de trabajo, las tareas realizadas por profesionales altamente cualificados, las jornadas más amplias que las normales aunque desarrolladas durante temporadas inferiores a las normales, los individuos que ocupen más de un puesto de trabajo, el contrato fijo-discontinuo, el contrato de relevo, etc.

Una dificultad añadida de esta fuente de información estadística se deriva de la base censal adoptada para realizar la encuesta. Así, desde principios de 1995 hasta mediados de 1996 se ha modificado la base censal para adaptarla al censo de población de 1991 en lugar del anteriormente utilizado de 1981, lo que supone una ruptura metodológica en la serie.

3. EVOLUCIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA

Al realizar el estudio del trabajo a tiempo parcial en España, en sus distintas facetas, se establecerán comparaciones paralelas con lo ocurrido a nivel internacional, al objeto de determinar las potenciales variantes de esta figura con el resto de los países analizados.

En 1996, un 16% de la población ocupada de la Unión Europea afirma trabajar a tiempo parcial. No obstante, en esta media subyace un alto grado de dispersión ya que en Grecia este contrato representa únicamente un 5%, frente a un 38% en los Países Bajos. Por su parte, España se encuentra ubicada entre aquellos países cuya cuota es inferior al 10% del empleo total, concretamente, en 1996 se sitúa alrededor de un 8% [Eurostat, 1997, p. 6].

Centrándonos ya en la evolución del trabajo a tiempo parcial en España, puede observarse en la tabla 4.1, dos grandes períodos claramente diferenciados en el espacio temporal analizado, esto es, desde el segundo cuatrimestre de 1987¹ hasta el mismo periodo de 1998.

¹ Se ha tomado este período de análisis debido a que no existe información sobre el alcance del trabajo a tiempo parcial hasta 1987 [Toharia, 1998, p. 26].

El primero, que comprende desde el segundo cuatrimestre de 1987 hasta el final de 1991, con un perfil ligeramente descendente en el que la participación del empleo a tiempo parcial sobre el total empleo pierde alrededor de un punto porcentual, estableciéndose el nivel inferior en el tercer trimestre de 1991 con una cuantía del 4,44%.

El segundo, desde 1992 hasta mediados de 1998, en el que se genera un cambio en la tendencia con respecto al anterior, llegando a incrementar su participación en torno a dos puntos porcentuales. De esta manera, aunque España se mantiene en el grupo de países donde el peso del trabajo a tiempo parcial es reducido, la evolución sufrida en los últimos años ha desembocado en una participación de este tipo de contrato de alrededor de un 8%, en 1998.

Es necesario destacar que, en el primer trimestre de 1992, se vislumbra un salto considerable en la serie que se mantiene en periodos posteriores. En principio, no existe ningún motivo aparente que determine este fuerte incremento del trabajo a tiempo parcial, por lo que puede pensarse que está relacionado con el cambio de metodología de la EPA², si bien es cierto que únicamente se introduce una ampliación en los motivos por los que se trabaja con esta jornada laboral [Consejo Económico y Social, 1996, p. 59]. Por otra parte, no se establece ninguna medida con respecto a esta figura hasta 1993, en la que se modifican algunos aspectos del trabajo a tiempo parcial, y que ha podido ser

² En este sentido, Carrasco García [1996, p. 36] afirma que este cambio de tendencia ha podido estar asociado a los efectos de la Ley 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo. *"En esta ley no se perseguía explícitamente la potenciación del empleo a tiempo parcial pero en la medida en que se amplió la duración de los contratos de fomento al empleo, de seis a doce meses, y dado que una proporción elevada de estos contratos eran a tiempo parcial, al aumentar la duración media de los mismos ha podido elevar el nivel de empleo a tiempo parcial. A su vez, al eliminarse en dicha ley los contratos temporales de fomento al empleo y otros contratos de fomento, parte de esos contratos pudieron convertirse a su vencimiento en la modalidad de tiempo parcial"*.

el detonante del acelerado crecimiento generado en los años 1994 y 1995³. En el año 1996 experimenta un débil crecimiento que se verá intensificado en 1997 y 1998, con la única excepción del tercer trimestre de 1997 en el que se produce un descenso del mismo, teniendo dicho comportamiento un carácter puramente estacional.

TABLA 4.1. EVOLUCIÓN DEL TIEMPO PARCIAL SOBRE EL TOTAL EMPLEO (EN PORCENTAJES)

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

Fuente: EPA

Lo interesante de tal evolución ha sido que, aunque con distinta intensidad, durante el margen temporal analizado el empleo a tiempo parcial crece en todos los años. Por su parte, el empleo a tiempo completo disminuye en los

³ Estos porcentajes se han visto influidos por el cambio censal llevado a cabo en la EPA entre enero de 1995 y junio de 1996, lo que ha hecho aflorar empleos y por tanto las tasas de variación se han visto afectadas al alza [Banco de España, 1997, p.39].

años 1992, 1993 y 1994 (tabla 4.2). Por lo tanto, el crecimiento mantenido por el tiempo parcial contribuye durante ese periodo a amortiguar la disminución del empleo total. Esto ha podido ser causado por el carácter industrial de la crisis del empleo de 1993 y 1994, sector en el que es conocido que esta figura contractual tiene una menor implantación [Consejo Económico y Social, 1996, p.59].

TABLA 4.2. TASAS DE VARIACIÓN DE LOS OCUPADOS A TIEMPO COMPLETO (EN PORCENTAJES SOBRE EL MISMO TRIMESTRE DEL PERIODO ANTERIOR)

	1º Trimestre	2º Trimestre	3º Trimestre	4º Trimestre
1988		3,78	2,82	2,93
1989	3,89	4,80	5,40	4,25
1990	3,81	2,86	1,84	1,76
1991	0,98	0,88	0,47	-0,46
1992	-2,27	-2,49	-3,30	-4,59
1993	-4,87	-5,49	-4,80	-3,88
1994	-2,58	-1,54	-1,13	0,07
1995	1,49	1,88	1,88	2,07
1996	1,81	2,08	3,15	3,44
1997	3,08	2,64	2,29	2,43
1998	3,18	3,74		

Fuente: EPA y elaboración propia

Por otra parte, haciendo mención a lo establecido en el capítulo anterior, si la comparamos con la evolución seguida en el ámbito internacional, destacar que en el margen comprendido entre los años 1987 y 1994 la participación de este tipo de trabajo en el total creció de manera ininterrumpida en la Unión Europea, mientras que en España desde 1987 hasta finales de 1991 pierde aproximadamente medio punto porcentual. A partir de este momento y durante

la recesión económica se sigue una tendencia similar, esto es, se registran mayores tasas de crecimiento que para el tiempo completo. Tal divergencia en la progresión seguida por el trabajo a tiempo parcial ha podido deberse a la mayor implantación de esta figura en la Unión Europea. Finalmente, en los últimos años analizados tanto en España como en el ámbito europeo se han generado alzas en las cuotas de participación del mismo.

No obstante, aunque se ha homogeneizado la tendencia de crecimiento en nuestro país con respecto al resto de los países pertenecientes a la Unión Europea (con las excepciones comentadas en el capítulo precedente), es necesario destacar el gran desfase existente en la proporción del trabajo a tiempo parcial sobre el total empleo. Así, en 1987 se contaba con un 4,8% en España frente a un 13,3% en la Europa de los doce, y en 1996 los porcentajes rondaban el 8% ante el 16% de la Unión Europea.

Es interesante comentar un análisis realizado por el profesor Fina [1997, pp. 74-75], en el que relaciona la evolución del trabajo a tiempo parcial con su incidencia en la evolución del paro para ocho estados miembros de la Unión Europea, y en el margen comprendido entre los años 1985 y 1995. Llega a la siguiente conclusión, las tasas de paro tienden a ser más bajas en aquellos países en los que las tasas de empleo a tiempo parcial suelen ser más altas. Sin embargo, existen excepciones a esta regla y cuando se cumple, las diferencias no son muy amplias. Por tanto, Fina acaba estableciendo que *"esto parece indicar que el aumento del trabajo a tiempo parcial, por sí sólo, no puede considerarse como un remedio contra el paro, por lo menos contra el paro abierto..."*.

4. EVOLUCIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA SEGÚN SU COMPOSICIÓN

Desde el punto de vista de la oferta de trabajo, recordar que existen una serie de colectivos especialmente proclives para desempeñar esta jornada de trabajo, ya que les permite acoplar más eficientemente sus necesidades tanto personales como profesionales. En concreto, nos referimos a las mujeres, los jóvenes y a las personas con edades cercanas a la jubilación.

Con respecto al primer colectivo, las mujeres, tradicionalmente han ocupado puestos de trabajo a tiempo parcial debido a la necesidad de destinar parte de su tiempo al cuidado de los hijos y/o de las tareas domésticas. Sin embargo, en las últimas décadas se han generado cambios que han facilitado el acceso de la mujer al mercado de trabajo. Esto es, una proporción importante de las tareas del hogar ha sufrido una reducción notable debido al descenso de la tasa de natalidad y, sobre todo, al desarrollo de cambios tecnológicos que han facilitado la realización de las mismas, así como la posibilidad de sustituir “producción doméstica” por bienes y servicios adquiridos en el mercado [Fina, 1996, p. 137].

Estas transformaciones han liberado a las mujeres de las cargas domésticas, facilitando su incorporación al trabajo. No obstante, este acceso se realiza fundamentalmente en determinados momentos de la vida, esto es,

cuando se tienen hijos, cuando se cuida de un familiar enfermo o de edad avanzada, o bien cuando se desea combinar con una formación complementaria. Así, una vez finalizada dicha situación se reintegran en el mercado de trabajo.

Habitualmente, la oportunidad de trabajar a tiempo parcial suele atraer a dos grupos de mujeres: las que tienen hijos de corta edad decidiendo no dejar definitivamente su trabajo, y las que deciden reincorporarse después de un periodo de abandono [Fina, 1997, p. 76]. En el primer caso, se facilita la posterior reincorporación a un trabajo a tiempo completo una vez que los hijos ya tienen una edad suficiente, mientras que en el segundo, a menudo se accede a una jornada parcial debido a que no se tiene otra opción.

Por todo ello, e independientemente de los motivos que han generado esta incorporación al mercado de trabajo, hay que destacar que una de las características determinantes del trabajo a tiempo parcial es que, en la actualidad, es un fenómeno mayoritariamente femenino. En España, al igual que en el resto de países, las mujeres representan entre el 75 y el 80% de este tipo de contrato tal y como se observa en la tabla siguiente.

TABLA 4.3. EVOLUCIÓN DE LAS OCUPADAS A TIEMPO PARCIAL SOBRE EL TOTAL OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL (EN PORCENTAJES)

	1º Trimestre	2º Trimestre	3º Trimestre	4º Trimestre
1987		71,48	73,51	73,63
1988	72,86	73,70	74,81	75,80
1989	78,01	77,19	75,86	76,92
1990	78,01	77,97	78,23	77,78
1991	77,93	77,45	78,21	78,50
1992	76,55	76,96	76,12	75,49
1993	76,61	75,60	76,17	75,10
1994	75,81	74,86	74,48	75,40
1995	75,60	76,28	74,30	74,46
1996	74,51	74,48	75,17	75,04
1997	74,78	74,52	75,41	75,54
1998	76,48	75,68		

Fuente: EPA y elaboración propia.

Anteriormente, se ha destacado que el trabajo a tiempo parcial ha tenido en las últimas décadas una importante evolución. Este incremento se mantiene, en su gran mayoría, mediante la ocupación de estos puestos de trabajo por parte de las mujeres. Por tanto, se puede deducir que se ha generado un crecimiento de la participación femenina en el mercado de trabajo.

A nivel internacional, este incremento se ha generado con anterioridad a lo acontecido en España, dónde se desarrolla básicamente desde principios de los años ochenta. Esta participación viene caracterizada por corresponderse no únicamente a condiciones cíclicas sino sobre todo a factores estructurales [Bover, 1997, p.32]. Todo ello lo podemos observar en las tablas siguientes.

TABLA 4.4. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL EMPLEO TOTAL Y EN EL EMPLEO A TIEMPO COMPLETO (EN PORCENTAJES)

	1º Trimestre		2º Trimestre		3º Trimestre		4º Trimestre	
	TO	TC	TO	TC	TO	TC	TO	TC
1987			29,85	27,31	30,42	28,11	30,44	28,19
1988	30,71	28,41	30,73	28,27	30,88	2,88	30,54	28,23
1989	30,72	28,38	31,25	28,94	31,06	28,89	31,34	29,09
1990	31,49	29,11	31,85	29,46	31,85	29,58	32,09	29,81
1991	32,17	29,92	32,27	30,06	32,44	30,33	32,50	30,24
1992	32,83	30,08	32,90	30,16	33,17	30,60	33,35	30,64
1993	33,36	30,50	33,63	30,68	33,78	31,00	33,96	31,13
1994	34,01	31,00	33,98	30,93	34,05	31,25	34,02	31,05
1995	34,20	31,04	34,46	31,06	34,50	31,30	34,77	31,47
1996	34,86	31,49	34,96	31,52	34,76	31,50	35,05	31,78
1997	35,20	31,76	35,22	31,72	35,19	31,81	35,32	31,82
1998	35,55	31,93	35,44	31,90				

Fuente: EPA y elaboración propia.

Nota: TO, Total ocupados; TC, Ocupados a tiempo completo.

La tasa de actividad femenina, aún en épocas de recesión económica, tiende a mantenerse, pero es cierto que la mayor parte de este aumento se desvía hacia los contratos a tiempo parcial lo que puede suponer una segregación de la mujer en el mercado de trabajo. En este sentido, se ha afirmado que *“el trabajo a tiempo parcial... tiene muy poco valor personal para la mujer”* debido a la inseguridad en el empleo, a la incomodidad de la jornada laboral y a las limitaciones para pasar a un régimen de trabajo a tiempo completo [Meulders, Plasman y Van der Stricht, 1991, p. 156].

Por otra parte, no cabe duda de que las mujeres no siempre acceden a este contrato de forma voluntaria, si no que es la única opción de la que disponen. Además, su situación se vuelve cada vez más precaria mientras mayor sea el grado de marginalidad de los empleos a tiempo parcial que estén desempeñando. No obstante, no todo es negativo puesto que se facilita que no se tenga que abandonar totalmente el mercado de trabajo.

Con respecto a la evolución seguida por los varones ha sido totalmente contraria a la de las mujeres, su tasa de actividad muestra un continuo descenso (tabla 4.5). Así, mientras que en 1976 más del 75% de los varones de más de 16 años trabajaba, en 1997 esa proporción ha disminuido alrededor de unos diez puntos porcentuales. A su vez, en relación a la incidencia de los mismos en el trabajo a tiempo parcial ha seguido una evolución similar, esto es, desde el segundo trimestre de 1987 hasta el segundo de 1998 se ha generado una reducción de un 4%.

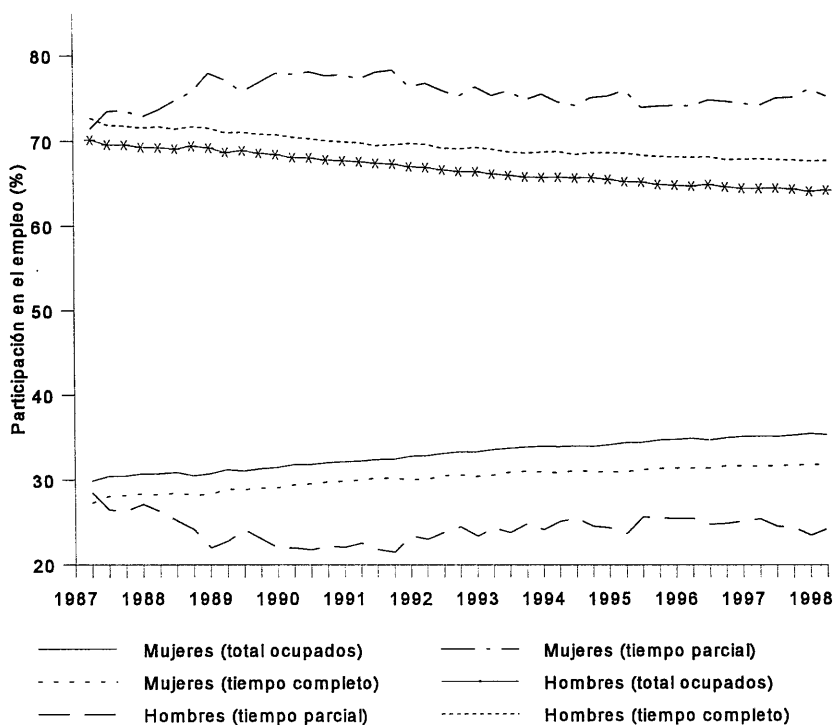
TABLA 4.5. PARTICIPACIÓN DE LOS VARONES EN EL EMPLEO TOTAL Y EN EL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL (EN PORCENTAJES)

	1º Trimestre		2º Trimestre		3º Trimestre		4º Trimestre	
	TP	TO	TP	TO	TP	TO	TP	TO
1987			28,52	70,15	26,49	69,58	26,37	69,56
1988	27,14	69,29	26,30	69,27	25,19	69,12	24,20	69,46
1989	21,99	69,28	22,81	68,75	24,14	68,94	23,08	68,66
1990	21,99	68,51	22,03	68,15	21,77	68,15	22,22	67,91
1991	22,07	67,83	22,56	67,73	21,79	67,56	21,50	67,50
1992	23,45	67,17	23,04	67,10	23,88	66,83	24,51	66,65
1993	23,39	66,64	24,40	66,37	23,83	66,22	24,90	66,04
1994	24,19	65,99	25,14	66,02	25,52	65,95	24,60	65,98
1995	24,40	65,80	23,72	65,54	25,70	65,50	25,54	65,23
1996	25,49	65,14	25,52	65,04	24,83	65,24	24,96	64,95
1997	25,22	64,80	25,48	64,78	24,59	64,81	24,46	64,68
1998	23,52	64,45	24,32	64,56				

Fuente: EPA y elaboración propia.

Nota: TO, Total ocupados; TP, Ocupados a tiempo parcial.

GRÁFICO 4.1. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y LOS VARONES EN EL EMPLEO TOTAL, EN EL TIEMPO PARCIAL Y EN EL TIEMPO COMPLETO (EN PORCENTAJES)



Fuente: EPA y elaboración propia.

Si establecemos una comparación con la evolución sufrida, tanto por los hombres como por las mujeres, a nivel internacional (tablas 3.6 y 3.7) se observa que, en general, las tasas de crecimiento del tiempo parcial masculino son siempre superiores a las del femenino, a excepción de España e Italia en las que la incidencia de este tipo de empleo es menor [Fina, 1997, p. 73]. No obstante, es necesario tener en cuenta que los diferenciales entre ambas figuras son muy amplios ya que las tasas de empleo a tiempo parcial masculinas son en todos los casos comparativamente bajas⁴. En Dinamarca y Suecia,

⁴ En este sentido es necesario especificar que en países como Suecia, Reino Unido, Países Bajos y Dinamarca, el porcentaje de trabajo a tiempo parcial masculino se encuentra (continúa...)

se ha producido un cambio en la tendencia general seguida por el resto de países, esto es, aumenta el empleo masculino a tiempo parcial mientras que la participación de la mujer en esta figura contractual se reduce. Por otra parte, en el Reino Unido el empleo femenino a tiempo completo tiende a aumentar más rápidamente que el empleo a tiempo parcial.

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

⁴(...continuación)

entre el 5 y el 11%, siendo por tanto muy superiores a las que se observan para las mujeres en países como Italia, Grecia y en menor medida España.

5. EVOLUCIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL POR SEXOS Y EDADES

La tendencia que se ha desarrollado en los últimos años por el empleo en general y por el trabajo a tiempo parcial en particular, es el resultado de evoluciones diferenciadas de ambos colectivos por edades. A continuación comentaremos la evolución seguida, primeramente en la tasa global de empleo para acabar puntualizando su participación en el contrato a tiempo parcial.

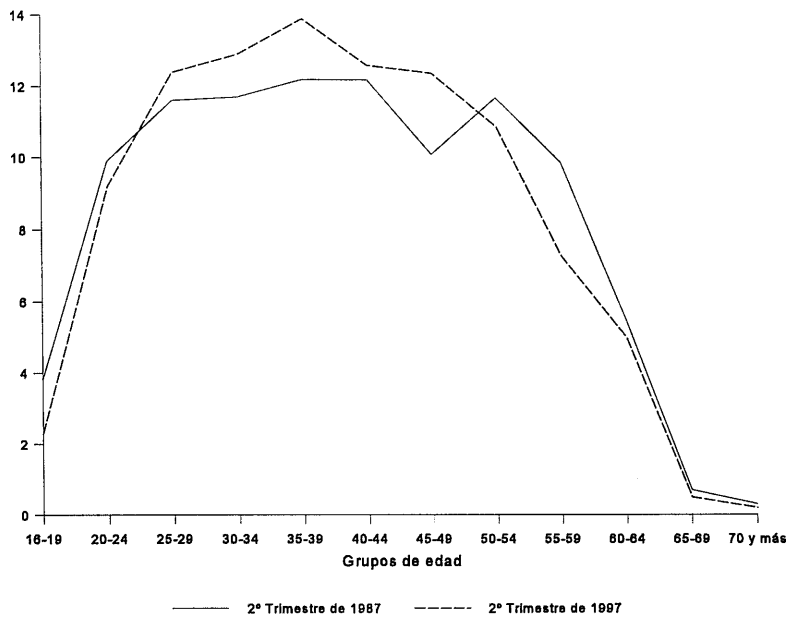
Con respecto a la mujeres, su tasa global de actividad por edades ha evolucionado en el siguiente sentido. Las jóvenes de menos de 20 años han tendido a disminuir su participación en el mercado de trabajo, debido a la prolongación que se llevó a cabo del sistema educativo en los años 80. El conjunto de mujeres con edades comprendidas entre los 20 y 24 años tienden a mantenerse con un porcentaje que ronda el 60%. Únicamente aumenta algo la tasa de actividad de las mismas en el periodo de expansión de finales de los ochenta. El grupo cuya expansión ha sido la más notable es el correspondiente al grupo de edad de 25-54 años, que ha llegado a alcanzar un 60% de participación, esto es, casi el doble del existente hace veinte años. Para las mujeres de una edad más avanzada, de 55 a 59 años, su participación se mantiene alrededor del 25%. A partir de mediados de los años ochenta, el grupo de 60 a 64 años tiende a mantenerse estable en un 15%. Finalmente, las mujeres

mayores de 65 años tienden a abandonar el mercado de trabajo, siendo hoy día su participación prácticamente inexistente [Toharia, 1998, p.12-15].

Todo ello parece corroborar el hecho de que se está abandonando el modelo tradicional de participación de la mujer en el mercado de trabajo, es decir, el perfil de la curva femenina se está transformando de una "M" a una "U" invertida. Esto significa que la mujer anteriormente abandonaba su trabajo en el momento en el que se casaba o en el que tenía un hijo, para volver a incorporarse cuando éste tenía una edad suficiente. Actualmente, la mujer se mantiene en su trabajo aunque en algunos casos se transforma su contrato de tiempo completo a tiempo parcial. Tomando el segundo trimestre de 1987 y de 1997, se ha representado su evolución en el gráfico 4.3.

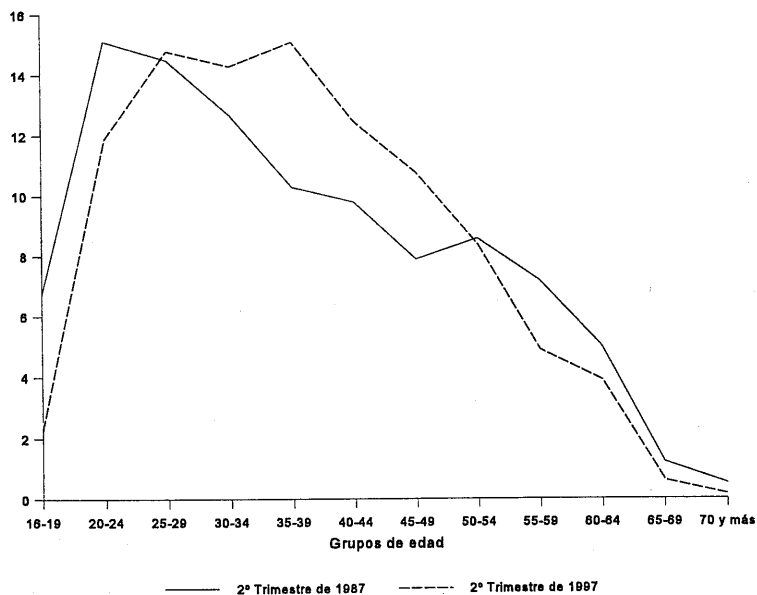
En lo que se refiere a los varones, la tendencia descendente de su tasa de actividad se puede desglosar por grupos de edades de la siguiente manera. El colectivo de 16 a 19 años experimenta un brusco descenso al igual que los hombres de más de 55 años. En concreto, se pasa de un 85 a un 75% de participación en el grupo con edades comprendidas entre los 55 y los 59 años y, debido a la generalización de la edad de jubilación a los 65 años, así como a los programas de jubilación anticipada llevados a cabo por el gobierno y las empresas, la incidencia de este colectivo en el mercado de trabajo ha tendido a disminuir persistentemente. Por último, el grupo de 20 a 24 años se mantiene estable aunque es el colectivo que refleja de manera más visible la incidencia de los factores cíclicos, ya que su tasa aumenta a finales de los años 80 en la época de expansión, para descender posteriormente cuando la situación del empleo empeoró. Esta evolución se puede observar en el gráfico 4.2.

GRÁFICO 4.2. VARONES OCUPADOS SOBRE EL TOTAL VARONES, POR GRUPOS DE EDAD (EN PORCENTAJES)



Fuente: EPA y elaboración propia.

GRÁFICO 4.3. MUJERES OCUPADAS SOBRE EL TOTAL MUJERES, POR GRUPOS DE EDAD (EN PORCENTAJES)



Fuente: EPA y elaboración propia.

Como se observa en el primer gráfico, la evolución de los varones sigue claramente la pauta de una "U" invertida en la que se va incrementando cada vez más, la participación de todos aquellos que se encuentran en los grupos de edades intermedias. Por su parte, las mujeres están evolucionando hacia la misma dirección. Así, en la década representada en el gráfico se observa la transformación del modelo tradicional ("M") hacia el modelo de "U" invertida.

En este sentido, como muestran Cebrián, Moreno y Toharia [1997] las mujeres y, en concreto, las casadas constituyen el grupo cuyas tasas de actividad han aumentado con mayor intensidad. De hecho, el crecimiento de la población activa española ha sido, fundamentalmente, resultado del crecimiento de la población activa femenina, que ha sido superior en España al del resto de la Unión Europea [Viñals y Jimeno, 1997, p. 21].

No obstante, ésto no nos debe hacer olvidar que las tasas de paro femeninas españolas son muy elevadas y con un gran diferencial sobre las existentes a nivel europeo. Así, en 1996 la media de paro de las mujeres de la Unión Europea es del 12,4% mientras que España llega hasta un 29,5%, siendo el país con la tasa de desempleo femenino más alta y con una diferencia de trece puntos porcentuales sobre Italia (16,5%), segundo país europeo que cuenta con las mayores tasas de paro femeninas [Eurostat, 1997a, p.9].

Este problema ha sido ampliamente analizado, al objeto de intentar paliar la segmentación del mercado de trabajo por sexos. Así, por ejemplo en un estudio realizado por Rubery, Fagan y Smith [1995] se obtiene como conclusión que las mujeres tienen una mayor probabilidad de verse afectadas por el desempleo que los hombres. En la mayoría de los países de la Unión Europea, las mujeres tienen una mayor tendencia a entrar y salir del mercado

laboral, y también a ocupar mayormente empleos inestables, lo que las sitúa en una posición más vulnerable frente al paro.

Por otra parte, estos autores consideran otro factor clave en la determinación de las tasas de desempleo, esto es, los flujos de salida del desempleo. Concretamente, en España se han analizado los mismos y se ha obtenido como resultado que las mujeres son las que menos probabilidad tienen de salir del desempleo, y aún menos si están casadas⁵ [Antolín, 1997, p.161].

Una vez analizada la situación de varones y mujeres en la tasa global de empleo, por grupos de edad, pasamos a continuación a estudiar su incidencia en el contrato de trabajo a tiempo parcial.

Como queda detallado en la siguiente tabla, la distribución de las mujeres por edades en esta tipología contractual vuelve a ser la de una "U" invertida. Así, las mujeres más jóvenes reducen su participación en torno a un 50% al igual que lo ocurrido con respecto a su tasa global de actividad. De los 20 a los 24 años, prácticamente mantienen su incidencia en el mercado de trabajo. De nuevo, el grupo al que le corresponde la mayor expansión es el comprendido entre 25 y 54 años, así durante la década analizada aumenta su participación alrededor de diez puntos porcentuales. Por último, las mujeres mayores de 55 años han tendido a abandonar esta figura contractual, estableciéndose finalmente en un 11,68%.

⁵ Existe otra investigación realizada por Blanco y Tena [1997], en la que se analizan la influencia de determinadas variables (educación, estado civil, hijos, percepción de prestaciones por desempleo, etc...) en la probabilidad de que una mujer desempleada se encuentre, al cabo de cierto tiempo de comenzar a buscar empleo, ocupada, inactiva o desempleada. Una de las conclusiones a las que llegan es que la probabilidad de transitar del desempleo a una ocupación es menor en las mujeres casadas.

TABLA 4.6. MUJERES OCUPADAS A TIEMPO PARCIAL SOBRE EL TOTAL MUJERES OCUPADAS A TIEMPO PARCIAL, POR GRUPOS DE EDAD (EN PORCENTAJES)

Grupos de edad	16 a 19	20 a 24	25 a 54	55 y más
87/2	6,72	12,82	62,13	18,33
87/3	6,43	13,34	61,81	18,42
87/4	6,41	12,59	63,66	17,31
88/1	5,77	11,99	65,02	17,23
88/2	6,18	12,39	63,61	17,82
88/3	7,02	13,75	60,82	18,41
88/4	6,06	13,10	61,69	19,15
89/1	5,40	13,84	62,44	18,33
89/2	6,01	13,21	62,84	17,92
89/3	5,39	12,57	62,61	19,43
89/4	5,55	12,25	64,51	17,69
90/1	5,91	10,75	65,65	17,67
90/2	6,07	10,47	66,04	17,40
90/3	6,14	10,66	66,18	17,02
90/4	5,22	11,12	66,05	17,61
91/1	4,92	10,63	67,08	17,37
91/2	5,12	11,07	66,75	17,03
91/3	4,77	10,56	67,50	17,17
91/4	5,32	11,12	66,47	17,09
92/1	4,85	13,83	65,19	16,12
92/2	4,63	12,27	67,48	15,63
92/3	4,72	11,76	66,92	16,63
92/4	4,58	11,95	66,16	17,32
93/1	5,34	12,94	65,41	16,33
93/2	5,22	12,79	65,90	16,11
93/3	4,87	12,26	66,88	15,98
93/4	5,16	12,95	68,19	13,71
94/1	4,72	13,76	68,63	12,88
94/2	4,22	14,64	68,71	12,43
94/3	4,43	13,50	69,37	12,69
94/4	4,18	14,80	69,55	11,47
95/1	4,33	14,11	70,04	11,52
95/2	4,57	13,68	68,91	12,84
95/3	3,82	13,27	69,56	13,34
95/4	3,51	14,43	69,98	12,07
96/1	3,05	14,15	70,40	12,42
96/2	2,91	13,69	71,50	11,89
96/3	3,10	13,92	71,02	11,96
96/4	3,00	14,75	71,07	11,19
97/1	3,10	14,32	71,18	11,39
97/2	3,18	13,57	71,56	11,68

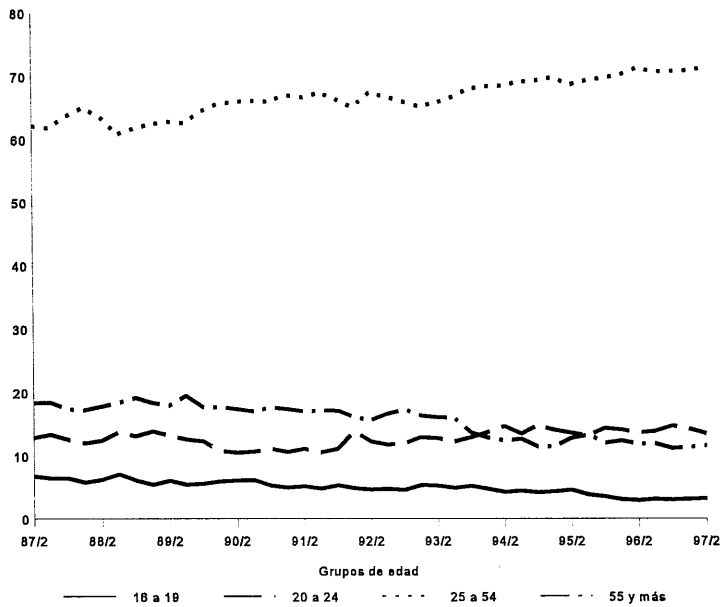
Fuente: EPA y elaboración propia

TABLA 4.7. VARONES OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL SOBRE EL TOTAL VARONES OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL, POR GRUPOS DE EDAD (EN PORCENTAJES)

Grupos de edad	16 a 19	20 a 24	25 a 54	55 y más
87/2	13,64	16,47	43,42	26,42
87/3	12,69	18,16	41,66	27,50
87/4	12,85	18,49	41,64	26,95
88/1	12,12	17,75	42,72	27,48
88/2	15,03	16,23	43,89	24,85
88/3	13,11	17,63	43,32	25,88
88/4	11,24	17,71	42,53	28,59
89/1	11,29	17,29	42,11	29,22
89/2	13,56	16,39	39,27	30,70
89/3	12,40	19,18	38,79	29,70
89/4	12,87	17,09	39,28	30,77
90/1	11,01	17,98	41,35	29,59
90/2	13,16	17,54	43,93	25,37
90/3	14,18	13,94	44,38	27,58
90/4	14,89	17,97	42,33	24,89
91/1	11,41	19,60	43,87	25,11
91/2	13,75	15,85	44,10	26,30
91/3	15,97	12,80	44,25	26,89
91/4	14,25	15,28	42,52	28,03
92/1	12,07	15,96	44,92	27,10
92/2	11,93	18,02	45,41	24,64
92/3	12,35	18,91	43,20	25,48
92/4	12,66	20,04	42,42	24,93
93/1	12,27	17,82	45,49	24,42
93/2	13,19	19,13	46,61	21,07
93/3	11,55	20,52	47,64	20,29
93/4	10,65	21,46	51,60	16,29
94/1	11,60	21,24	50,32	16,84
94/2	10,93	20,34	52,30	16,42
94/3	10,62	20,73	50,74	17,91
94/4	9,68	23,69	50,05	16,58
95/1	9,97	23,34	50,51	16,24
95/2	11,01	19,64	49,63	19,78
95/3	8,73	19,01	50,58	21,72
95/4	10,48	22,55	46,44	20,58
96/1	10,73	21,63	47,33	20,31
96/2	9,85	20,41	51,31	18,43
96/3	10,42	21,91	50,81	16,81
96/4	9,27	22,64	51,60	16,44
97/1	8,84	23,46	53,36	14,30
97/2	8,95	25,12	51,82	14,10

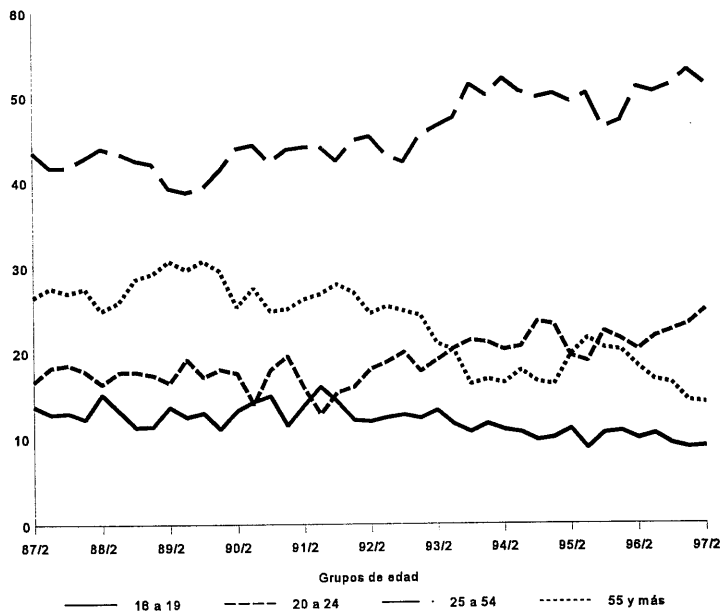
Fuente: EPA y elaboración propia

GRÁFICO 4.4. MUJERES OCUPADAS A TIEMPO PARCIAL SOBRE EL TOTAL MUJERES OCUPADAS A TIEMPO PARCIAL, POR GRUPOS DE EDAD (EN PORCENTAJES)



Fuente: EPA y elaboración propia

GRÁFICO 4.5. VARONES OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL SOBRE EL TOTAL VARONES OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL, POR GRUPOS DE EDAD (EN PORCENTAJES)



Fuente: EPA y elaboración propia.

Por otra parte, la evolución mantenida por los varones ha sido similar a la seguida por las mujeres. En este colectivo llama la atención el hecho de que, el grupo de jóvenes con edades comprendidas entre los 20 y los 24 años, ha sido el que ha incrementado en mayor medida su participación en el trabajo a tiempo parcial, en concreto, su incidencia ha aumentado alrededor de once puntos porcentuales. En sentido totalmente inverso ha evolucionado el colectivo de varones mayores de 55 años, esto es, se ha generado una disminución persistente de este grupo, llegando a perder un 12% de participación en este contrato.

Por tanto, en España se puede concluir que los varones que desempeñan un trabajo a tiempo parcial suelen ser más jóvenes que los que trabajan a tiempo completo. En el colectivo de las mujeres ocurre lo contrario, es decir, en promedio las mujeres que disponen de un contrato de jornada parcial son mayores que las que lo hacen a tiempo completo [Consejo Económico y Social, 1996, p. 61].

A nivel comunitario, el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial no varía de manera notable por grupos de edad salvo en Dinamarca, Países Bajos y Suecia, dónde se agrupa entre el 40 y el 57% de estos contratos en los jóvenes de edades comprendidas entre los 15 y los 24 años. Por otra parte, en la mayoría de los estados miembros más del 40% de las personas mayores de 65 años trabajan a tiempo parcial. No obstante, la participación de este último colectivo en el empleo total es únicamente de un 1 o un 2% [Eurostat, 1997, p. 1].

6. EVOLUCIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL POR SEXOS Y NIVEL DE ESTUDIOS

Las condiciones del trabajo y las tareas asignadas en un empleo a tiempo parcial pueden ser diferentes de las establecidas en un empleo a tiempo completo. En general, los empresarios pueden exigir menores niveles de formación, o bien, las personas más cualificadas pueden preferir un trabajo a jornada completa.

En la Unión Europea, la diferencia global de educación entre trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo es muy reducida. Esto es, un 36% de los asalariados a tiempo completo no tienen una enseñanza secundaria superior frente a un 41% en los trabajadores a tiempo parcial. Estas distancias son inferiores en España, Bélgica e Italia [Eurostat, 1997, p. 3].

Ello se puede deber a que los jóvenes se encuentran aún en periodo de formación. Así, en Dinamarca, Países Bajos, Finlandia y Suecia, los asalariados que no tienen este nivel de educación son sobretodo las personas con edades inferiores a 25 años. En Alemania, Francia, Grecia, Irlanda, Luxemburgo, Austria y Portugal, se encuentran en el colectivo contrario, es decir, para los mayores de 25 años. Finalmente, en el Reino Unido no se encuentra una correlación entre la cualificación y la edad de los trabajadores a tiempo parcial.

Por otra parte, con respecto a la educación superior, en la Unión Europea se mantienen diferencias mínimas entre ambos tipos de trabajadores. Así, un 18% de los asalariados a tiempo parcial no tienen esta formación frente a un 22% de los trabajadores a tiempo completo. De nuevo estas distancias se acortan en España, Austria, Italia y los Países Bajos, dónde prácticamente existen el mismo número de trabajadores con niveles de educación superiores en ambos colectivos. En el resto de países, la diferencia juega a favor de los asalariados a tiempo parcial, es decir, suele ser inferior el número de trabajadores con jornada parcial que no disponen de educación superior que el de los asalariados a tiempo completo.

Si nos centramos en España, la evolución seguida depende de la desagregación por sexos. Esto es, aunque el nivel medio de estudios tanto para los varones como para las mujeres que realizan su trabajo a tiempo parcial o a tiempo completo, ha crecido significativamente en los últimos diez años, por término medio las mujeres presentan un menor nivel de cualificación frente a los varones.

Concretamente se puede observar en la tabla 4.9 que, en el periodo analizado, las mujeres que desempeñan su trabajo a tiempo parcial en todo momento presentan una media de educación inferior a la correspondiente de las ocupadas a tiempo completo. De hecho, es este colectivo el que tiene el menor nivel de estudios.

**TABLA 4.8. VARONES OCUPADOS POR NIVELES DE ESTUDIOS 1987-1997
(SEGUNDOS TRIMESTRES, EN PORCENTAJES)**

		Analfabetos y sin estudios	Primarios	Secundarios	Postsecundarios
1987	T. C.	11,13	50,74	29,08	9,03
	T. P.	17,05	34,9	29,78	18,28
1997	T. C.	5,45	30,2	53,45	14,21
	T. P.	7,48	19,55	46,37	26,58

Nota: T. C: Tiempo completo; T. P: Tiempo parcial
Fuente: EPA y elaboración propia

**TABLA 4.9. MUJERES OCUPADAS POR NIVELES DE ESTUDIOS 1987-1997
(SEGUNDOS TRIMESTRES, EN PORCENTAJES)**

		Analfabetos y sin estudios	Primarios	Secundarios	Postsecundarios
1987	T. C.	11,19	38,9	35,5	14,33
	T. P.	22,12	44,9	23,25	9,66
1997	T. C.	4,48	21,26	53,64	25,69
	T. P.	9,8	28,21	42,15	19,76

Nota: T. C: Tiempo completo; T. P: Tiempo parcial
Fuente: EPA y elaboración propia

Por otra parte, los varones siguen una pauta totalmente opuesta, esto es, generalmente son los ocupados a tiempo parcial los que presentan un mayor nivel de preparación. Así, en este colectivo son los estudios superiores los que se relacionan con una mayor parcialidad, aunque teniendo en cuenta que el número de trabajadores es bastante más reducido que el de mujeres.

En este sentido, un estudio realizado por el Consejo Económico y Social [1996, p. 62] llega a la conclusión de que el aumento dado en el número medio de años de estudios de las mujeres que realizan su trabajo a tiempo parcial se corresponde con un descenso de aquellas mujeres que no disponen de estu-

dios más que de un aumento de las que han cursado estudios superiores. Es decir, prácticamente todas las mujeres jóvenes que se incorporan a la jornada parcial disponen de estudios superiores.

Esta característica del trabajo a tiempo parcial en España es una variable positiva en el marco de una política de creación de empleo. Así, en los modelos de probabilidad de salida del paro generados por Toharia [1998, p.275] , se obtiene como resultado que las mujeres que han cursado estudios superiores tienen probabilidades muy superiores al resto de encontrar empleo. Esta misma conclusión se deriva del análisis realizado por Blanco y Tena [1997, p.13], en el que se establece que las mujeres con estudios medios o superiores tienen una probabilidad inferior de convertirse en inactivas que las que no tienen estudios o solo han alcanzado el nivel básico u obligatorio.

7. EVOLUCIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL POR SECTORES DE ACTIVIDAD

El crecimiento económico en las últimas décadas y en todos los países de la Unión Europea, se ha caracterizado por un cambio en la participación de las distintas ramas de actividad, esto es, la tendencia desarrollada ha sido una pérdida del peso de la agricultura y la industria, incluida la construcción, en favor de los servicios. No obstante, el resultado final de dicha evolución ha generado situaciones diferenciadas en función de las condiciones de partida de cada país.

Así, en primer lugar nos encontramos con países como Alemania o Reino Unido en los que, aunque mantienen un elevado grado de industrialización, la transformación sufrida por los servicios ha generado una caída del peso de la rama industrial. En segundo lugar, aquellos países en los que tanto la agricultura como la industria han tenido un peso similar en la estructura productiva y por tanto han compartido la caída de su importancia relativa. En esta situación están Francia, Italia y España. Por último, está otro grupo de países donde su estructura ha sido más equilibrada y los cambios en la participación de las ramas productivas han sido significativamente menores, como son Países Bajos y Dinamarca [García, Gómez y Urtasun, 1997, pp. 52-57].

Todo ello ha producido un ajuste en el nivel de empleo. En este sentido, la rama agrícola ha sido la que ha sufrido en mayor medida estos cambios, concretamente, Alemania y Francia han disminuido su empleo en torno a un 4%, llegando España a un nivel del 5%. Le siguen la industria y la construcción, aunque con tasas medias más modestas que la anterior. Los descensos más acusados en la industria se han dado en el Reino Unido y Bélgica con una media de un 2% anual, mientras que en España no se ha llegado al medio punto porcentual. Por su parte, los servicios han absorbido el descenso del resto de las ramas productivas.

El crecimiento del empleo en la mayoría de los países de la Unión Europea, dentro de las subramas de los servicios, se ha centrado en el comercio, la hostelería y los servicios a las empresas e inmobiliarios [Eurostat, 1995, p.93].

A continuación, si nos centramos en el peso del trabajo a tiempo parcial en las diversas ramas de actividad en los países de la Unión Europea, se puede observar en la tabla siguiente que son los servicios los que utilizan más intensamente esta modalidad de contratación⁶, seguida por la agricultura y en última instancia por la industria.

⁶ En el capítulo precedente se establecieron diversas razones por las que, desde el punto de vista de la demanda de trabajo, es utilizado el trabajo a tiempo parcial con especial intensidad en los servicios.

TABLA 4.10. EMPLEO A TIEMPO PARCIAL SOBRE EL TOTAL EMPLEO POR ACTIVIDAD ECONÓMICA, 1996 (EN PORCENTAJES)

	EUR15	A	B	DK	FIN	F	D	GR	IRL	I	L	NL	P	E	S	UK
Agricultura	15	19	6	19	16	17	18	11	6	12	6	28	26	9	22	19
Activ. extractivas	3	6	4	10	3	4	4	0	2	2	7	12	1	0	-	2
Ind. Manufacturera	7	7	4	9	3	6	9	3	4	4	-	20	4	3	11	8
Prod. electricidad, gas y agua	4	5	4	4	-	4	4	1	4	2	-	13	1	1	7	6
Construcción	5	4	4	6	6	5	5	6	4	4	3	10	3	2	8	7
Distribución	20	20	17	26	20	15	23	4	16	7	9	37	7	8	25	38
Hoteles y Restaurantes	25	17	23	47	32	21	21	5	23	11	9	55	5	11	30	51
Transportes y Comunicaciones	9	8	5	12	7	10	10	2	6	4	5	24	3	3	17	11
Intermediación financiera	12	14	13	13	10	10	14	2	7	5	6	23	4	4	21	15
Servicios a las empresas	19	23	15	20	17	16	23	4	9	11	12	33	11	14	21	21
Administración pública	12	10	14	15	3	18	14	1	8	3	8	24	1	3	12	14
Otros servicios	29	24	26	34	14	28	28	7	22	9	13	59	13	18	41	40
Empleo total	16	15	14	21	12	16	16	5	12	7	8	38	9	8	23	24

Fuente: Eurostat [1997], p.6.

Nota: Los datos de Alemania se corresponden con el año 1995.

Dentro de los servicios, se generan grandes diferencias en cuanto a su utilización en las diversas subramas. Así, esta forma de empleo es más frecuente en la hostelería, la distribución, los servicios a las empresas y otros servicios (educación, salud, servicios colectivos, sociales y personales y cuidados privados).

Específicamente, en esta última subrama es dónde se genera una mayor difusión de esta forma contractual. En concreto, más de la mitad de las personas que tienen un empleo en la misma trabajan con este contrato en los Países Bajos, cerca de la mitad en Suecia y el Reino Unido, y en torno a un tercio en Dinamarca. Únicamente en Grecia e Italia, este porcentaje no alcanza el 10%.

Si nos enfocamos en el análisis de la evolución del empleo por ramas de actividad en España, observamos en la tabla 4.11 que se ha dado una situación similar a la del resto de los países de la Unión Europea, esto es, se establece un importante incremento del empleo en el sector servicios frente a la disminución del mismo en la industria y la agricultura, así como la permanencia de la participación del sector de la construcción en torno al 10% en la mayor parte de este periodo. A la vista de los datos, se puede afirmar que en la actualidad España se ha convertido en una economía de servicios.

Con respecto a la industria, la proporción del empleo en este sector ha sufrido una disminución lenta aunque persistente, registrándose un descenso significativo en el año 1993, en el que disminuye en más del 10% en un sólo año. Por su parte, la construcción ha seguido una evolución cíclica y tras salir del final de la crisis de principios de los años 80, logra mantener su participación. La agricultura ha sido el sector más afectado por la pérdida de empleo,

así en los últimos veinte años se ha pasado de un 22% a un 8,3%, aunque sigue siendo un porcentaje superior a algunos países europeos. Finalmente, el sector servicios ha experimentado un enorme aumento. Desde 1985 esta evolución se ha debido al crecimiento de los servicios privados [Toharia, 1998].

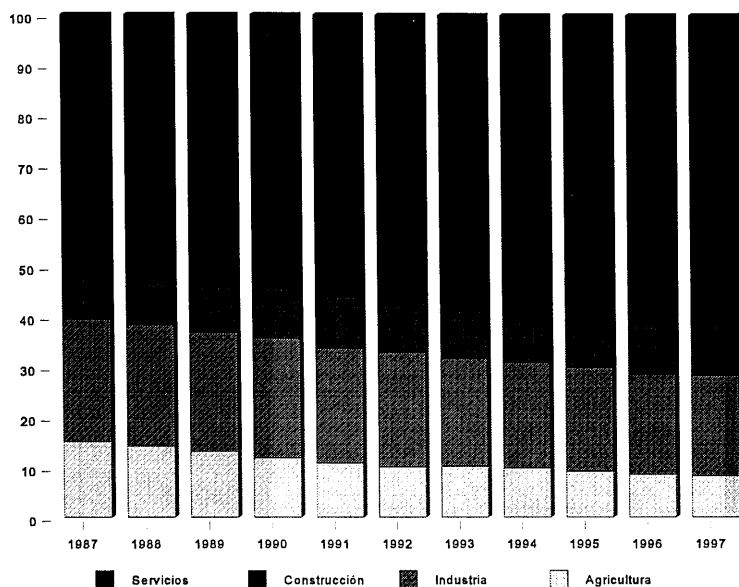
No obstante, si se tiene en cuenta no sólo la proporción del empleo en este sector sino también el número de puestos de trabajo de servicios en proporción de la población total, España se encuentra rezagada con respecto a otros países europeos [Fina, 1996b]. En esta misma línea, García, Gómez y Urtasun [1997, p.65] afirman que *“aunque...la creación neta de empleo se ha centrado en los servicios, el funcionamiento poco eficiente del mercado de trabajo y la existencia de restricciones de oferta...han determinado un crecimiento de la ocupación muy inferior al que hubiera sido factible dada la composición del gasto de las familias que...ha experimentado un desplazamiento muy intenso hacia el consumo de servicios”*.

TABLA 4.11. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO POR RAMAS DE ACTIVIDAD (EN PORCENTAJES)

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
1987	15,2	24,32	8,07	52,4
1988	14,27	24,10	8,46	53,16
1989	13,16	23,66	9,01	54,16
1990	11,93	23,82	9,67	54,57
1991	10,9	22,93	10,11	56,06
1992	10,09	22,95	9,76	57,2
1993	10,21	21,55	9,27	58,97
1994	9,92	21,04	9,06	59,97
1995	9,3	20,71	9,47	60,52
1996	8,63	20,05	9,35	61,97
1997	8,3	20,01	9,87	61,82

Fuente: EPA

GRÁFICO 4.6. VARIACIÓN DE LA ESTRUCTURA DEL EMPLEO POR SECTORES 1987-1997, EN PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL



Fuente: EPA y elaboración propia.

Por otra parte, en cuanto a los sectores de actividad, el trabajo a tiempo parcial se concentra mayoritariamente en los servicios, de tal forma que en 1997 el 82% de tales asalariados estaban ubicados en este sector.

Durante el periodo analizado se ha mantenido una proporción muy superior de participación de esta figura en el sector servicios, y ésta se ha visto incrementada alrededor de catorce puntos porcentuales en diez años. Con respecto a la agricultura, su evolución ha desembocado en una pérdida neta de un 10% del empleo parcial obteniéndose una representación en 1997 de un 7,72%. En el sector primario el trabajo a tiempo parcial ha llegado a alcanzar proporciones importantes aunque siempre a un nivel inferior a las del terciario. A su vez, en la industria se ha desarrollado una situación similar a la de la agricultura pero de menor intensidad. Así, desciende su participación en un 4%

durante dicha década. Por último, la construcción mantiene su porcentaje entre el 1,5 y el 2% en todo el periodo. Todo ello puede verse con mayor detalle en la tabla siguiente.

TABLA 4.12. VARIACIÓN DE LA ESTRUCTURA DE OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL POR SECTORES ECONÓMICOS 1987-1997, EN PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL

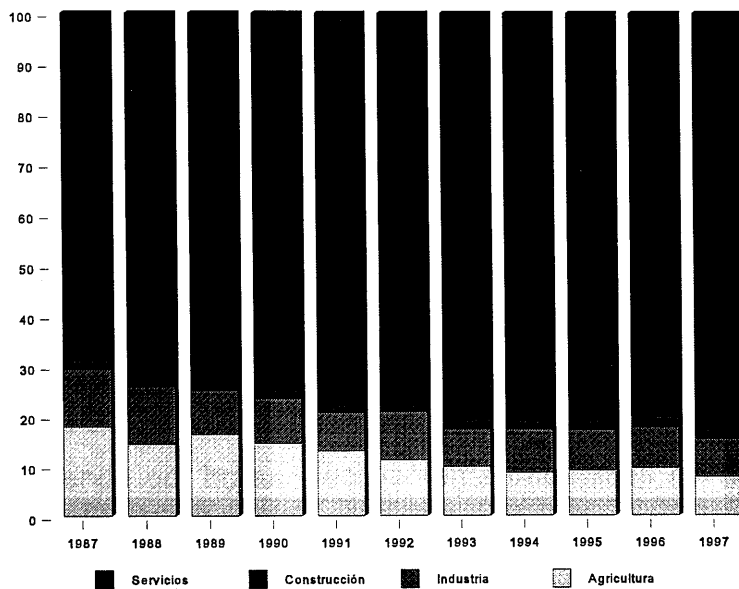
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
1987	17,81	11,49	1,85	68,86
1988	14,35	11,53	1,49	72,63
1989	16,28	8,83	1,15	73,75
1990	14,44	8,99	1,67	74,9
1991	12,94	7,68	1,42	77,96
1992	11,1	9,69	1,33	77,87
1993	9,77	7,59	2,05	80,58
1994	8,56	8,65	1,81	80,98
1995	8,98	8,19	1,82	81,01
1996	9,48	8,22	2,12	80,18
1997	7,72	7,56	2,08	82,64

Fuente: EPA

No obstante, la intensidad de utilización en las diferentes subramas de servicios varia en proporciones importantes. Así, más de la mitad de los ocupados en el servicio doméstico son trabajadores a tiempo parcial. Por otra parte, existe una gran difusión de esta figura en otras actividades sociales, actividades inmobiliarias, educación, hostelería y comercio. Mientras que son poco frecuentes en transporte y comunicaciones, Administración Pública e intermediación financiera [Carrasco, 1996, p.39].

Si se establece la distribución por ramas de actividad en función del sexo, en el caso de los varones existe una mayor concentración en la agricultura, hostelería, comercio al por menor y educación. Con respecto a las mujeres, prácticamente el 60% de las mismas están ubicadas en el servicio doméstico, servicios empresariales, actividades recreativas, culturales y deportivas, hostelería y servicios personales y educación [Consejo Económico y Social, 1996, p. 67].

GRÁFICO 4.7. VARIACIÓN DE LA ESTRUCTURA DE OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL POR SECTORES ECONÓMICOS 1987-1997, EN PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL



Fuente: EPA y elaboración propia.

8. EVOLUCIÓN DE DETERMINADAS CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Al objeto de poder comprender la naturaleza del trabajo a tiempo parcial, se van a completar la características clave del mismo, esto es, trabajo fundamentalmente femenino y una amplia concentración en el sector servicios, con otras variables que también determinan el perfil de tales asalariados. En concreto se van a analizar las horas efectivamente trabajadas, las horas habitualmente trabajadas, el estado civil, la relación con la persona principal y el tipo de contrato.

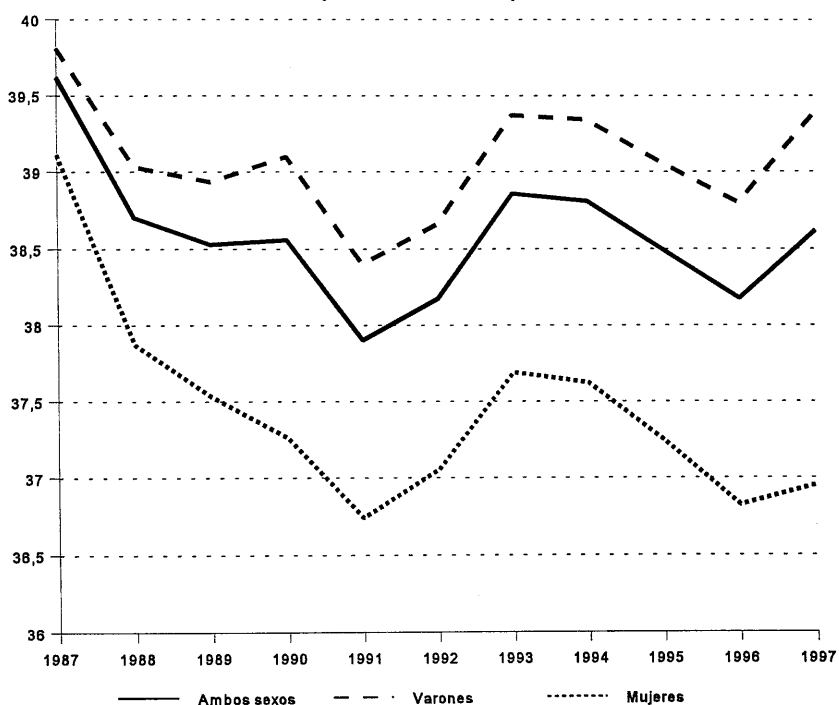
8.1. HORAS EFECTIVAMENTE TRABAJADAS POR LOS TRABAJADORES CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL

Se entiende por horas efectivamente trabajadas las horas realmente trabajadas (normales y extraordinarias) durante los periodos de trabajo; el tiempo dedicado en el lugar de trabajo a la preparación de herramientas, elaboración de fichas de control, etc.; la duración de los tiempos muertos que hayan podido producirse en el lugar de trabajo tanto por falta ocasional de trabajo como por paro de máquinas, accidentes, etc., así como el tiempo correspondiente a breves periodos de descanso en el lugar de trabajo (desayunos, bocadillos, etc.). Sin embargo, deben excluirse las horas pactadas (y pagadas) pero no trabajadas como consecuencia de las bajas por enfermedad, huelgas, vacaciones, días festivos, etc., las interrupciones para las comidas y

las horas empleadas en el trayecto del domicilio al lugar de trabajo y viceversa [INE, 1998, p.8]. Esta definición está establecida siguiendo las directrices impuestas por la Organización Internacional del Trabajo [Hussmanns, Mehran y Verma, 1993, pp. 166-167].

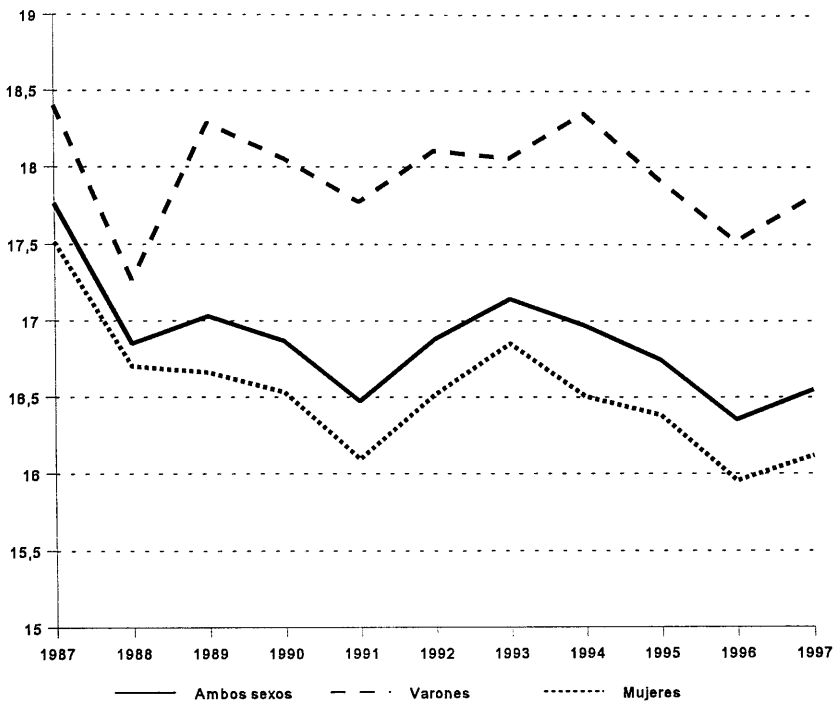
Tanto en las jornadas a tiempo completo como a tiempo parcial, las mujeres trabajan menos horas que los varones (gráficos 4.8 y 4.9).

GRÁFICO 4.8. NÚMERO DE HORAS EFECTIVAMENTE TRABAJADAS A LA SEMANA POR LOS TRABAJADORES A TIEMPO COMPLETO, POR SEXO 1987-1997 (2º TRIMESTRE)



Fuente: EPA y elaboración propia.

GRÁFICO 4.9. NÚMERO DE HORAS EFECTIVAMENTE TRABAJADAS A LA SEMANA POR LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL, POR SEXO 1987-1997 (2º TRIMESTRE)



Fuente: EPA y elaboración propia.

No obstante, y aunque no se trata de una diferencia muy amplia, la distancia es algo mayor en el contrato de trabajo a tiempo parcial. Así, los varones ocupados a tiempo completo trabajan una media de 38,7 horas semanales frente a las 37 de las mujeres. En la jornada parcial, la media es de 18 horas a la semana para los varones y de 16,5 para las mujeres. En todos los casos la jornada media tiende a ser bastante estable. Únicamente en los años 1994, 1995 y 1996 se genera una pequeña disminución de la jornada a tiempo parcial.

Por otra parte, es interesante ver el efecto que la reforma laboral de 1994 ha podido tener en cuanto a un posible incremento de los trabajadores con contratos a tiempo parcial por debajo de las 12 horas semanales (o 48 mensuales), ya que la misma limitó la protección social de tales asalariados a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria y fondo de garantía salarial y, por lo tanto, supuso una disminución de los costes laborales asociados a tales trabajadores.

Esta situación no es una característica singular de España sino que también se produce en otros países europeos, en los que existe un nivel de horas por debajo del cual se reducen considerablemente las cotizaciones empresariales a la seguridad social [Fina, 1997, p.81]. En principio se podría pensar que, bajo estas condiciones, el número de empleos a tiempo parcial tendería a aumentar. Sin embargo, parece que la existencia de estos mínimos afecta más a la estructura de estos empleos que al número, es decir, tienden a aumentar los trabajos a tiempo parcial de corta duración en detrimento de los que se desempeñan durante una jornada laboral superior [Maier, 1994, p. 154].

Si se analiza esta situación en España, se observa en la tabla 4.13 que durante los años 1994 y 1995 se ha generado un ligero incremento en los primeros intervalos de las horas efectivamente trabajadas por estos asalariados. No obstante, este aumento no es lineal y se interrumpe en los últimos trimestres. Por otra parte, se puede ver que la mayor parte de los trabajadores a tiempo parcial se encuentran trabajando en el intervalo comprendido entre las 20 y las 29 horas semanales, seguido de cerca por el anterior, esto es, entre 10 y 19 horas a la semana. Así, entre ambos se abarca en torno al 80% de estos asalariados. Por lo tanto, con la evidencia que muestran los datos no se puede afirmar que la reforma laboral del año 1994 haya generado una tenden-

cia importante de traslado de trabajadores a tiempo parcial "normales" hacia el desempeño de una jornada laboral marginal.

TABLA 4.13. OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL POR NÚMERO DE HORAS EFECTIVAS TRABAJADAS 1987-1997, EN PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL (2º TRIMESTRE)

		0	1-9	10-19	20-29	30-39
1987	Ambos sexos	3,81	11,57	32,71	41,61	9,52
	Varones	5,78	9,20	29,20	42,99	11,34
	Mujeres	3,03	12,55	34,12	41,07	8,79
1988	Ambos sexos	5,31	12,06	32,41	44,38	5,51
	Varones	7,60	10,06	28,80	45,57	7,54
	Mujeres	4,49	12,78	33,70	43,95	4,81
1989	Ambos sexos	4,11	11,92	33,38	45,45	4,86
	Varones	3,58	7,68	31,00	50,00	7,15
	Mujeres	4,27	13,17	34,06	44,10	4,16
1990	Ambos sexos	4,07	11,04	35,29	44,72	4,41
	Varones	4,46	8,26	32,53	45,83	7,75
	Mujeres	3,94	11,83	36,09	44,43	3,47
1991	Ambos sexos	4,49	13,31	32,29	46,43	3,36
	Varones	5,71	9,84	26,00	53,04	4,96
	Mujeres	4,14	14,31	34,12	44,50	2,89
1992	Ambos sexos	5,42	11,12	31,86	45,86	5,58
	Varones	4,77	8,23	28,82	48,93	9,07
	Mujeres	5,61	11,98	32,77	44,94	4,54
1993	Ambos sexos	5,53	11,18	30,53	46,82	5,65
	Varones	6,46	7,88	27,38	49,82	8,09
	Mujeres	5,22	12,26	31,52	45,84	4,87
1994	Ambos sexos	4,15	12,76	30,94	47,00	4,76
	Varones	4,31	8,43	26,13	53,82	6,47
	Mujeres	4,10	14,21	32,55	44,71	4,18
1995	Ambos sexos	3,48	12,86	33,46	46,02	4,02
	Varones	3,50	8,58	31,02	49,91	6,72
	Mujeres	3,45	14,20	34,22	44,80	3,18
1996	Ambos sexos	4,99	13,89	31,76	45,11	4,06
	Varones	4,29	10,25	28,79	50,79	5,68
	Mujeres	5,22	15,14	32,78	43,16	3,52
1997	Ambos sexos	4,70	12,71	31,03	48,71	2,60
	Varones	3,91	9,44	27,64	55,02	3,38
	Mujeres	4,97	13,83	32,18	46,57	2,33

Fuente: EPA y elaboración propia.

8.2. HORAS HABITUALMENTE TRABAJADAS POR LOS TRABAJADORES CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL

El concepto de jornada habitual revela cuántas horas trabaja habitualmente una persona al día o a la semana, estimadas en un período más largo que el de referencia de la encuesta. La jornada de trabajo habitual debe referirse a las circunstancias de un periodo típico. Para los trabajadores regulares en actividades no estacionales podrá ser cualquier día o semana sin circunstancias excepcionales como enfermedad, vacaciones, días festivos, horas extraordinarias o jornada reducida [Husmanns, Mehran y Verma, 1993, p. 169].

Con respecto a los trabajadores a tiempo completo, en general su jornada habitual ha permanecido bastante estable a partir de 1989. Así, los varones mantienen una jornada media semanal de unas 42,7 horas frente a las 41,2 de las mujeres. En los últimos años, esto es, a partir de 1995 se ha producido un leve descenso en el caso de las mujeres, estableciéndose en 1997 su jornada habitual media en las 40,9 horas a la semana.

Por lo que se refiere a los asalariados a tiempo parcial, su evolución ha sido más inestable aunque con una tendencia claramente descendente. En el año 1997 la jornada de los varones se establece en 18,9 horas semanales y en 17,7 para las mujeres [Toharia, 1998, pp. 28-29].

Si se realiza un análisis por grupos de horas habitualmente trabajadas por los asalariados a tiempo parcial (tabla 4.14), se observa que la tendencia seguida es la misma tanto para varones como para mujeres, esto es, existe un claro trasvase de trabajadores que realizan jornadas comprendidas entre las 30 y las 39 horas semanales hacia el intervalo de 20 a 29 horas. Por lo tanto,

se ha generado una disminución en las horas trabajadas habitualmente por los contratados a tiempo parcial.

TABLA 4.14. OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL POR NÚMERO DE HORAS HABITUALES TRABAJADAS 1987-1997, EN PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL (2º TRIMESTRE)

		0	1-9	10-19	20-29	30-39
1987	Ambos sexos	2,18	9,12	29,02	46,56	13,13
	Varones	3,90	5,94	24,97	49,04	16,15
	Mujeres	1,47	10,39	30,64	45,57	11,93
1988	Ambos sexos	0,76	10,57	31,17	49,46	8,03
	Varones	1,38	8,26	27,25	52,04	11,08
	Mujeres	0,56	11,39	32,56	48,55	6,94
1989	Ambos sexos	1,00	9,42	30,43	52,61	6,54
	Varones	2,01	5,51	28,39	55,51	8,57
	Mujeres	0,70	10,59	31,02	51,74	5,97
1990	Ambos sexos	0,58	9,37	31,79	51,87	6,41
	Varones	1,90	5,26	28,66	52,70	11,48
	Mujeres	0,21	10,51	32,68	51,63	4,95
1991	Ambos sexos	0,49	10,85	28,06	55,35	5,26
	Varones	1,35	7,74	21,94	59,65	9,32
	Mujeres	0,24	11,75	29,81	54,10	4,07
1992	Ambos sexos	0,69	10,05	26,31	55,46	7,49
	Varones	1,55	6,62	23,75	56,21	11,87
	Mujeres	0,43	11,07	27,08	55,24	6,18
1993	Ambos sexos	0,40	10,01	28,33	54,26	7,01
	Varones	0,63	6,83	24,44	57,23	10,83
	Mujeres	0,32	11,02	29,59	53,30	5,78
1994	Ambos sexos	0,43	11,71	27,47	54,44	5,97
	Varones	1,18	8,43	22,99	59,71	7,70
	Mujeres	0,18	12,81	28,95	52,66	5,38
1995	Ambos sexos	0,15	11,27	28,84	54,21	5,54
	Varones	0,47	7,84	26,12	56,90	8,68
	Mujeres	0,06	12,33	29,68	53,36	4,57
1996	Ambos sexos	0,33	11,84	27,26	55,10	5,47
	Varones	0,91	8,06	23,63	60,05	7,31
	Mujeres	0,14	13,12	28,50	53,40	4,84
1997	Ambos sexos	0,21	11,06	28,08	57,06	3,58
	Varones	0,56	8,20	25,39	61,41	4,40
	Mujeres	0,09	12,04	29,01	55,56	3,31

Fuente: EPA y elaboración propia.

8.3. ESTADO CIVIL DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL

En general, se puede observar que la mayor parte de trabajadores a tiempo parcial son personas casadas. Así, en 1997 alrededor del 55% de los asalariados con esta jornada tienen dicho estado civil. No obstante, existe una tendencia ligeramente descendente en los mismos debido a que se está generando un trasvase hacia trabajadores a tiempo parcial solteros. De hecho, en la década analizada se incrementa en seis puntos porcentuales la participación de los últimos en detrimento de los asalariados casados. Sin embargo, la evolución mantenida en general por los trabajadores a tiempo parcial tiene que ser matizada por sexos puesto que sus progresiones han seguido sendas bastante diferenciadas.

En el caso de los varones, existe una aguda tendencia hacia el incremento en el porcentaje de individuos solteros, así se pasa de un 43,16% en el segundo trimestre de 1987, a un 61,26% en 1997. Por lo tanto, se produce un incremento global de un 18% en este colectivo. Tal aumento proviene del tránsito producido desde los asalariados casados a los solteros. En este sentido, el porcentaje de varones casados en 1987 era de un 53,16% para pasar a un 35,88% en 1997, por consiguiente se ha originado una disminución total de un 17%. Por otra parte, las mujeres mantienen prácticamente su participación en función de la variable analizada, esto es, en torno a un 60% de las mismas están casadas frente a un 30% de asalariadas solteras (tabla 4.15).

Todo ello es coherente con lo establecido en la evolución de estos trabajadores por grupos de edades. En este sentido, uno de los grupos de varones que mayor aumento había mantenido en la última década era la de jóvenes con edades comprendidas entre los 20 y los 24 años, mientras que en

las mujeres se establecía en el intervalo de 25 a 54 años, como ya indicamos en páginas anteriores.

TABLA 4.15. EVOLUCIÓN DEL ESTADO CIVIL DE LOS OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL 1987-1997, EN PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL (2º TRIMESTRE)

		Soltero	Casado	Viudo	Sep. o Div.
1987	Ambos sexos	32,39	60,79	4,53	2,29
	Varones	43,16	53,16	2,41	1,34
	Mujeres	28,10	63,84	5,38	2,69
1988	Ambos sexos	32,08	60,47	4,49	2,98
	Varones	50,18	46,23	1,68	1,92
	Mujeres	25,64	65,53	5,49	3,33
1989	Ambos sexos	32,25	59,73	5,05	2,99
	Varones	47,99	47,62	2,91	1,49
	Mujeres	27,56	63,30	5,68	3,43
1990	Ambos sexos	31,17	59,85	5,54	3,44
	Varones	51,83	43,79	3,29	1,17
	Mujeres	25,33	64,39	6,17	4,09
1991	Ambos sexos	30,53	61,43	5,15	2,88
	Varones	47,86	48,91	1,95	1,28
	Mujeres	25,48	65,07	6,08	3,35
1992	Ambos sexos	32,12	59,73	4,84	3,31
	Varones	52,09	44,09	2,92	0,90
	Mujeres	26,13	64,40	5,41	4,04
1993	Ambos sexos	34,00	58,05	4,19	3,76
	Varones	55,60	41,46	1,31	1,68
	Mujeres	27,03	63,42	5,12	4,44
1994	Ambos sexos	36,27	56,99	3,72	3,02
	Varones	53,19	43,97	1,18	1,67
	Mujeres	30,59	61,35	4,58	3,47
1995	Ambos sexos	36,06	56,04	4,03	3,87
	Varones	53,59	43,61	1,54	1,26
	Mujeres	30,60	59,90	4,80	4,69
1996	Ambos sexos	36,37	56,21	3,49	3,92
	Varones	55,44	41,18	1,35	2,03
	Mujeres	29,84	61,37	4,22	4,57
1997	Ambos sexos	37,98	54,87	3,09	4,05
	Varones	61,26	35,88	1,02	1,84
	Mujeres	30,01	61,37	3,79	4,81

Fuente: EPA y elaboración propia.

8.4. POSICIÓN FAMILIAR DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL

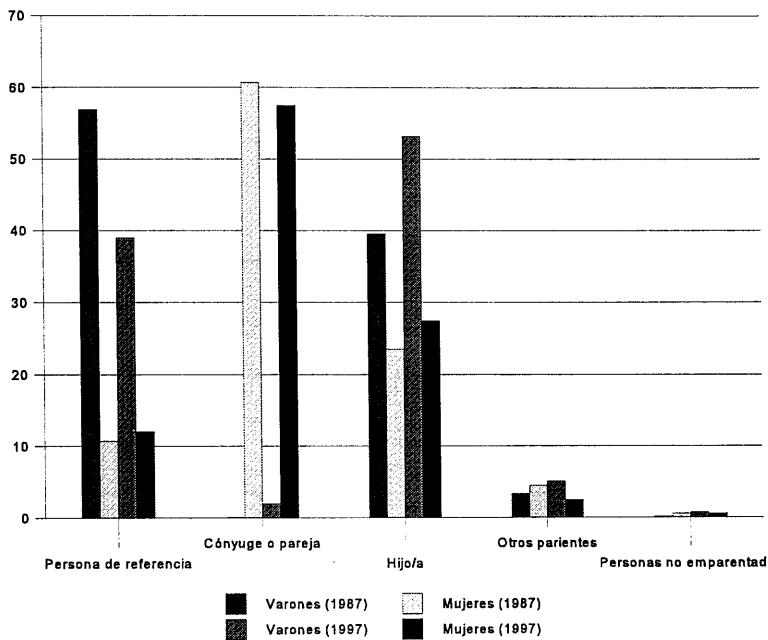
En general, tal y como se puede observar en la tabla siguiente, el mayor porcentaje de asalariados a tiempo parcial se centra en los cónyuges o parejas, seguido por los hijos/as y en una cuantía inferior por la persona de referencia (o persona principal, o cabeza de familia). El resto de categorías tienen una participación bastante residual.

Con respecto a la posición familiar de cónyuge o pareja hay que destacar que, aunque en todo momento ha mantenido su posición de cabeza, ha sufrido ciertas alteraciones en la década analizada. Esto es, desde 1987 hasta 1991 aumenta en proporciones importantes y a partir de este momento disminuye hasta alcanzar en 1997 una participación similar a la que mantenía en 1987. En esta categoría, el comportamiento para varones y mujeres está totalmente diferenciado, es decir, mientras que los varones prácticamente no son clasificados como cónyuges o parejas de la persona principal, alrededor de un 60% de las mujeres ocupadas a tiempo parcial están ubicadas en este grupo.

Por otra parte, el grupo correspondiente a los hijos/as ha ido incrementando su participación, así en 1987 representaba el 28% de los ocupados a tiempo parcial frente a un 34% en 1997. En este caso, la participación de hombres y mujeres mantiene una evolución inversa a lo acontecido con respecto a la posición familiar anterior. Los varones han aumentado en gran medida su participación en el mismo, esto es, en la última década han incrementado su proporción en trece puntos porcentuales, alcanzando algo más de un 53 % en 1997. En relación a las mujeres, se ha establecido a su vez una tendencia ascendente aunque su importancia relativa es notablemente inferior a la de los

varones. Así, en 1997 el porcentaje de hijas trabajando a tiempo parcial alcanza el 27,5%.

GRÁFICO 4.10. POSICIÓN FAMILIAR DE LOS OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL (EN PORCENTAJES SOBRE EL TOTAL)



Finalmente, el tercer grupo en el que se ubican mayoritariamente estos asalariados, es decir, la persona de referencia, la persona principal o cabeza de familia ha perdido importancia a lo largo del tiempo debido a que se ha generado un trasvase de esta posición familiar hacia la de hijo/a. Con respecto a los varones, en un primer momento era la posición predominante con un 57% frente a un 10,7% de las mujeres. No obstante, esta situación ha cambiado sustancialmente puesto que han disminuido su participación hasta un 39% en 1997, mientras que las mujeres la han mantenido. Por lo tanto podemos concluir que, la mayor parte de los trabajadores a tiempo parcial son hijos varones y las cónyuges de la persona principal.

TABLA 4.16. EVOLUCIÓN DE LA POSICIÓN FAMILIAR DE LOS OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL 1987-1997, EN PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL (2º TRIMESTRE)

		Persona de referencia	Cónyuge o pareja	Hijo/a	Otros parientes	Personas no emparentadas
1987	Ambos sexos	23,90	43,43	28,08	4,15	0,44
	Varones	56,90	0,05	39,52	3,32	0,16
	Mujeres	10,73	60,74	23,51	4,48	0,55
1988	Ambos sexos	20,79	46,62	27,69	4,10	0,82
	Varones	50,36	0,36	42,87	5,15	1,26
	Mujeres	10,26	63,12	22,27	3,70	0,66
1989	Ambos sexos	21,11	46,32	27,59	4,27	0,73
	Varones	54,17	0,67	38,52	5,14	1,56
	Mujeres	11,34	59,80	24,33	4,01	0,48
1990	Ambos sexos	19,32	47,52	28,27	3,96	0,95
	Varones	47,95	0,66	45,18	5,04	1,24
	Mujeres	11,23	60,78	23,47	3,65	0,87
1991	Ambos sexos	21,50	47,57	25,50	4,19	1,25
	Varones	52,89	0,30	39,67	5,48	1,58
	Mujeres	12,32	61,33	21,36	3,81	1,16
1992	Ambos sexos	20,58	47,20	27,68	3,84	0,70
	Varones	49,28	2,51	42,84	4,71	0,66
	Mujeres	11,98	60,58	23,16	3,57	0,71
1993	Ambos sexos	20,35	46,06	29,50	3,67	0,44
	Varones	45,98	1,79	47,50	4,26	0,53
	Mujeres	12,09	60,34	23,69	3,48	0,41
1994	Ambos sexos	20,72	43,81	31,34	3,51	0,62
	Varones	47,89	1,03	46,37	3,63	1,03
	Mujeres	11,59	58,18	26,28	3,49	0,48
1995	Ambos sexos	19,71	43,60	32,67	3,70	0,32
	Varones	46,88	1,45	47,34	3,54	0,79
	Mujeres	11,26	56,71	28,10	3,73	0,19
1996	Ambos sexos	20,59	42,85	33,12	2,96	0,49
	Varones	45,31	2,30	48,17	3,38	0,83
	Mujeres	12,12	56,72	27,96	2,82	0,37
1997	Ambos sexos	18,91	43,32	34,05	3,12	0,59
	Varones	39,00	1,96	53,22	5,08	0,71
	Mujeres	12,04	57,47	27,49	2,46	0,54

Fuente: EPA y elaboración propia.

8.5. TIPO DE CONTRATO DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL

Uno de los problemas fundamentales, que han incitado el desarrollo de una nueva regulación jurídica del trabajo a tiempo parcial, ha sido el hecho de que se ha generado alrededor de esta figura contractual una importante dualización. Esto es, se ha generado una gran temporalidad en los contratos de trabajo a tiempo parcial⁷.

De hecho, en la exposición de motivos del Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad, se determina que *“la nueva regulación se acomodó a... la evolución de esta modalidad contractual en España, su reducida utilización en comparación con el conjunto de la Unión Europea y la alta temporalidad que afecta en nuestro país a este segmento del mercado”*.

No obstante, ésta no ha sido la primera instrumentación jurídica que se ha realizado en los últimos años. Ya, desde la reforma laboral de 1994, se vislumbra esta tendencia mediante la restricción en el uso del contrato temporal de fomento del empleo a las actividades puramente temporales de las empresas. Por otra parte, en la reforma llevada a cabo en 1997, se elimina totalmente la anterior modalidad contractual y se crea un nuevo contrato indefinido con un coste de despido más barato.

⁷ En España el trabajo a tiempo parcial representa en 1998 un 8% del empleo total, y de este porcentaje, el 80% son contrataciones temporales. En la Unión Europea, la media de trabajadores con jornada parcial es del 16%, de los cuales un 80% tienen carácter de indefinidos.

No está muy claro que ambas modificaciones legales hayan surtido el efecto deseado en la dicotomía existente entre los trabajadores fijos y los de duración determinada, ya que no se observa ningún cambio claro en la evolución sufrida por los contratos a raíz de la reforma 1993-94 y de la establecida en 1997 [Malo y Toharia, 1997].

En general, la tendencia seguida por la proporción de asalariados que tienen un contrato temporal se puede desagregar en tres grandes etapas. La primera, que comprende desde 1987 hasta 1992, en la que se genera un aumento muy fuerte hasta finales de 1988, moderándose el mismo hasta llegar al año 1992. La segunda fase, desde 1992 hasta 1994, en la que disminuye debido a la recesión ocurrida en el segundo semestre de 1992. Finalmente, en el periodo más reciente que abarca desde 1995 hasta nuestros días, se desarrolla una disminución moderada aunque tendiendo a la estabilización del número de contratos de duración determinada [EPA, varios años].

Si se realiza este análisis por sexos, se pueden observar algunas matizaciones. Con respecto a los varones, su evolución es muy similar a la acontecida en general para estos asalariados. Sin embargo, las cifras correspondientes a las mujeres son bastante más elevadas en todo momento y aumentan con mayor celeridad. Así, en la última etapa comentada parece que la estabilización de los contratos de duración determinada se está consolidando alrededor de un 38% [EPA, 1998].

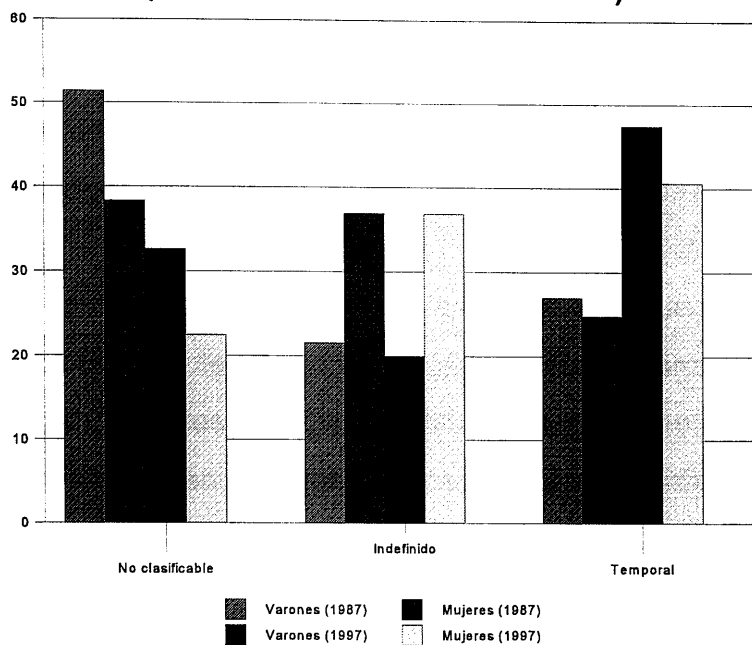
Centrándonos ya en el colectivo de trabajadores a tiempo parcial, podemos observar la evolución sufrida por los mismos en la tabla 4.17.

TABLA 4.17. EVOLUCIÓN DEL TIPO DE CONTRATO DEL CONTRATO DE LOS OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL 1987-1997, EN PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL (2º TRIMESTRE)

		No clasificable	Indefinido	Temporal
1987	Ambos sexos	42,05	32,53	25,44
	Varones	51,39	21,60	27,01
	Mujeres	38,32	36,89	24,81
1988	Ambos sexos	38,87	31,66	29,47
	Varones	53,23	19,82	26,89
	Mujeres	33,74	35,88	30,38
1989	Ambos sexos	38,31	28,81	32,87
	Varones	53,20	20,86	25,93
	Mujeres	33,91	31,18	34,92
1990	Ambos sexos	36,45	27,54	35,99
	Varones	52,12	16,96	30,99
	Mujeres	32,04	30,53	37,43
1991	Ambos sexos	33,62	28,45	37,96
	Varones	48,31	18,63	32,98
	Mujeres	29,33	31,30	39,40
1992	Ambos sexos	37,22	25,14	37,64
	Varones	49,70	17,84	32,46
	Mujeres	33,49	27,33	39,19
1993	Ambos sexos	34,22	26,23	39,55
	Varones	45,61	18,55	35,84
	Mujeres	30,54	28,71	40,75
1994	Ambos sexos	29,91	26,59	43,50
	Varones	40,44	17,01	42,55
	Mujeres	26,36	29,80	43,83
1995	Ambos sexos	29,40	27,17	43,43
	Varones	42,63	15,63	41,74
	Mujeres	25,29	30,76	43,96
1996	Ambos sexos	28,86	28,95	42,18
	Varones	39,00	18,98	41,98
	Mujeres	25,39	32,37	42,24
1997	Ambos sexos	25,10	32,53	42,37
	Varones	32,61	19,97	47,42
	Mujeres	22,52	36,84	40,64

Fuente: EPA y elaboración propia.

**GRÁFICO 4.11. TIPO DE CONTRATO DE LOS OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL
(EN PORCENTAJES SOBRE EL TOTAL)**



De la misma se puede destacar que los contratos temporales han seguido una tendencia incremental ininterrumpida desde 1987 hasta 1995, momento en el que parece tender hacia una estabilización en torno al 42%. Si se desglosa dicha tendencia por sexos, en el caso de los varones se generan varias oscilaciones, es decir, se produce una disminución de los mismos en los años comprendidos entre 1987 y 1989, para aumentar posteriormente en los años siguientes. Con respecto a las mujeres, se guían por el mismo patrón general comentado. Estas cifras son bastante elevadas, puesto que como se determina en la tabla, existe un porcentaje muy elevado de asalariados a tiempo parcial que no se han podido identificar como contratos de carácter indefinido o temporal.

Si lo comparamos con lo acontecido en la Unión Europea, habría que afirmar que la situación es similar. No obstante, únicamente el 19% de los

trabajadores que desempeñan sus servicios en jornada parcial tienen un contrato de duración determinada frente al 10% de los asalariados a tiempo completo, en 1996. En todos los estados miembros, salvo en Alemania y Austria, se da una tendencia mucho más acusada entre los trabajadores a tiempo parcial de disponer de un contrato temporal [Eurostat, 1997, p. 5].

Para finalizar esta primera parte, vamos a realizar un pequeño resumen de las principales características del trabajo a tiempo parcial en España. En este sentido, aunque desde 1994 la evolución seguida por el mismo ha sido similar a lo acontecido en la Unión Europea, existe un desfase temporal en el desarrollo de la jornada parcial en España con respecto a determinados países analizados.

Esta figura está vinculada básicamente a las mujeres, representado las mismas alrededor de un 80% del total ocupados a tiempo parcial. Con respecto a los varones existe una diferencia en lo sucedido a nivel nacional e internacional, así mientras que en la mayoría de los países las tasas de crecimiento masculinas han sido superiores a las femeninas, en España el trabajo a tiempo parcial ocupado por varones ha supuesto una pérdida de unos 4 puntos porcentuales. Por otra parte, la mayoría de las mujeres que desempeñan esta jornada se encuentra entre los 25 y 54 años, estando generalmente casadas y con un nivel de educación inferior a las que realizan la jornada completa. El colectivo de varones, en su mayor parte solteros, se centra en el anterior intervalo aunque se está generando un trasvase hacia el correspondiente a 20 y 24 años, esto es, en general suelen ser más jóvenes que los que trabajan a tiempo completo y tienen un alto nivel de preparación. A nivel europeo, la distribución por grupos de edades suele ser más homogénea, con la excepción hecha de Dinamarca, Países Bajos y Suecia.

Finalmente, destacar que este trabajo se concentra principalmente en el sector servicios y está caracterizado por una alta temporalidad. La primera peculiaridad es compartida por todos los países de la Unión Europea, no siéndolo la segunda en la mayoría de ellos.

9. ANÁLISIS EMPÍRICO DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

9.1. INTRODUCCIÓN

Como ya se planteó al principio del capítulo, la segunda parte del mismo se va a desarrollar mediante un análisis empírico en el que se intente determinar los efectos de un uso generalizado del trabajo a tiempo parcial en la creación de empleo. Para ello, se comenzará detallando los diferentes análisis llevados a cabo tanto a nivel nacional como internacional, al objeto de poner de relieve que no existe homogeneidad en los resultados obtenidos con los mismos. Estos estudios nos van a guiar en la selección de variables relevantes a tener en cuenta en el análisis del objetivo planteado, a lo largo de nuestro trabajo.

Posteriormente, se realizará un estudio mediante la utilización de determinadas técnicas econométricas aplicadas a series temporales, que se desarrollan en el periodo comprendido entre el segundo trimestre de 1987 y el segundo de 1998, y que provienen de la EPA.

Por otra parte, aclarar que los modelos estimados se comentarán en base a una serie de cuadros resumen, en los que se destacaran las variables más significativas. No obstante, se ha considerado oportuno incluir en varios anexos toda la información relativa a los mismos.

9.2. REVISIÓN TEÓRICA

Comenzando con la primera de las cuestiones planteadas, debería comentarse que la reducción del tiempo de trabajo puede adoptar múltiples formas como ya se describió en el capítulo de inicio. Así, por ejemplo se puede establecer una reducción en el tiempo trabajado cada semana o cada año, a lo largo de la vida mediante una incorporación al trabajo más tardía o bien a través de jubilaciones anticipadas, o periodos de inactividad más largos o más frecuentes. A su vez, se puede determinar una disminución colectiva (a nivel nacional o de empresa) o individual (mediante el desarrollo del trabajo a tiempo parcial, interrupciones de carrera, prejubilaciones progresivas, etc.) del tiempo de trabajo [Cette, 1996, p. 32].

Entre las múltiples posibilidades existentes, nos hemos centrado en la reducción del tiempo de trabajo individual y, más concretamente, en la desarrollada mediante el trabajo a tiempo parcial. En los capítulos anteriores se ha realizado una caracterización del mismo, tanto a nivel nacional como internacional, con la pretensión de establecer las similitudes y divergencias detectadas entre los diversos países estudiados.

A continuación, se va a desarrollar un análisis empírico de dicho componente del mercado de trabajo al objeto de intentar aportar algún conocimiento adicional sobre el mismo, como es el impacto del trabajo a tiempo parcial en la creación de empleo.

La reducción del tiempo de trabajo no es un tema novedoso, habiéndose desarrollado en torno al mismo una abundante literatura tanto cualitativa como cuantitativa. Sin embargo, la heterogeneidad que implícitamente conlleva la

materia hace que su estudio sea bastante complejo. Por otra parte, con respecto a la influencia ejercida por la reducción del tiempo de trabajo sobre el empleo, se han generado varias líneas de pensamiento, esto es, se han desarrollado tanto propuestas a favor como en contra de que la disminución del tiempo de trabajo sea un instrumento potencial de la política de empleo. Es por ello que, a continuación, se van a destacar algunas de las aportaciones teóricas generadas sobre el mismo.

El análisis económico de los efectos de la reducción de la jornada de trabajo se basa en la teoría de la demanda de trabajo. Según ésta, dada una función de producción, es decir, la relación entre la cantidad de producto y los factores de producción (número de trabajadores, las horas de trabajo por asalariado y el capital), dados los componentes del coste de producción (coste laboral fijo, coste laboral variable y coste del uso del capital), y dada la función de demanda del producto de la empresa (relación entre la cantidad demandada y el precio del producto), la empresa decide cuántos trabajadores, cuántas horas por trabajador contratar y cuánto producir con el objetivo de maximizar beneficios [Hamermesh, 1995, pp. 68-88].

Por lo tanto, bajo estos condicionantes los efectos de la reducción de la jornada laboral de trabajo sobre la demanda de trabajadores dependerán de:

- a. Las restricciones tecnológicas referidas a cómo se combinan trabajadores, horas y capital para producir una cierta cantidad de producto.
- b. La magnitud relativa de los costes laborales fijos (es decir, la parte de los costes laborales que depende exclusivamente del número de trabajadores, como pueden ser los costes de formación, y otros costes laborales

no salariales como las cotizaciones sociales, etc.) y los costes laborales variables (la parte de los costes laborales que depende del número de horas realizadas).

- c. La variación del coste laboral y los consiguientes efectos sobre la producción que puedan derivarse de reducciones de la jornada normal de trabajo [Jimeno, p.t.].

Con respecto al primer punto, Cette y Taddei [1993, p. 564] realizan un desarrollo algo más exhaustivo, estableciendo que el coste total unitario de producción se desglosa en el coste de capital y el coste de trabajo por unidad producida. Así, el coste de capital está directamente influido por el tiempo que opera la maquinaria, por lo tanto ante una reducción del tiempo de trabajo se incrementará el mismo a no ser que exista una reorganización de las actividades que permita aumentar el tiempo operante. Por otra parte, normalmente se produce una mejora en la productividad del capital ya que se suelen reducir las pausas en el funcionamiento de la maquinaria. El coste de trabajo se verá reducido por las ganancias de productividad inducidas del menor número de horas de trabajo, pero incrementado por las compensaciones financieras. Esto es, normalmente no se establece una disminución proporcional en el salario mensual a la reducción del tiempo trabajado por lo que el coste de trabajo por unidad producida se elevará.

Aunque existen relaciones de distinto sentido, los autores establecen un efecto neto final de reducción del coste total unitario de producción por lo que la empresa podrá disminuir el precio de su producto y ganar, de esta forma, una mayor cuota de mercado, viéndose a su vez obligada a contratar a personal adicional que le permita mantener los niveles de producción. Por lo tanto,

se generará un “efecto sustitución” entre horas y trabajadores pero menos que proporcional debido a las ganancias de productividad horarias.

Como resumen de lo anterior, se puede poner de manifiesto lo establecido en un estudio muy reciente de la OCDE [1998, p. 195] en el que se determina que se generará creación de empleo bajo las siguientes circunstancias:

1. Si la empresa tiene la costumbre de practicar una duración normal de la jornada o ligeramente inferior.
2. Si es posible mejorar sensiblemente la productividad horaria.
3. Si la compensación salarial es baja.
4. Si la duración normal del trabajo es reducida en una base anual.
5. Si los costes fijos de la mano de obra son bajos.

En esta misma línea, se sitúan una gran cantidad de investigadores como Taddei [1996, 1998], O'Reilly [1996], Plasman [1996], Bosch y Lehndorff [1997], L'Horty y Rault [1997], Legendre y Le Maitre [1998], Larrey [1998], que, en general, defienden la reducción del tiempo de trabajo como un instrumento eficaz de la política de trabajo. Concretamente, sobre el empleo existe una dificultad metodológica que es el hecho de poder distinguir los resultados obtenidos por una empresa y derivados de una reducción del tiempo de trabajo, de los imputables a la vida de la organización como son la situación coyuntural, la evolución del entorno, la introducción de nuevas tecnologías, etc. [Taddei, 1998, p. 49].

No obstante, existen otros muchos autores que no son tan optimistas en cuanto a la eficacia de este instrumento. Así, Riechman y Recio [1997, p. 61] destacan los factores que pueden dificultar la generación de empleo adicional,

esto es, cuanto más rígida sea la relación entre el puesto de trabajo y el conjunto de bienes de equipo y, cuanto mayor sea la distancia existente entre las cualificaciones de los trabajadores y las exigencias surgidas en los nuevos puestos.

Por otra parte, O'Reilly [1996, pp. 567-568] hace hincapié en la posibilidad de que los empresarios prefieran aumentar las horas extraordinarias frente a un incremento de los contratos, puesto que el alargamiento de la jornada no supone incurrir en nuevos costes de contratación, selección de trabajadores, no se tiene que soportar la incertidumbre sobre su futuro comportamiento y, a su vez, el ajuste mediante las mismas es más rápido y barato frente a los cambios de la demanda de los productos [O'Reilly, 1996, pp. 567-568].

A lo anterior habría que añadirle la situación particular de cada empresa, es decir, existen determinados problemas habituales a los que se enfrentan las organizaciones y que podrían verse agravados por una reducción del tiempo de trabajo, como son la ausencia de competitividad-rentabilidad, falta de mercados, falta de mano de obra cualificada y falta de capacidad de producción [Taddei, 1992, p. 120]. Por su parte, los dos primeros se relacionan directamente con la compensación salarial, esto es, si los empresarios se ven obligados a pagar salarios más elevados, los costes laborales de la empresa aumentarán, lo que implicará bien una bajada en el nivel de producción, o bien la sustitución del factor trabajo por otros factores más económicos [Perloff y Wachter, 1978, p. 88].

Por lo tanto, tal y como establecen Riechman y Recio [1997, p. 65], se puede concluir que *“la transformación de una reducción de jornada en mayor empleo es un proceso bastante más complejo e incierto de lo que sugieren los*

cálculos aritméticos, y que obliga a poner en práctica distintas medidas: políticas de cualificación de los parados, restricciones a la realización de horas extraordinarias, cambios en la organización del trabajo, introducción de turnos...". En este mismo sentido se decanta Taddei [1998, p. 62] al centrarse en la figura del contrato de trabajo a tiempo parcial, afirmando que la influencia del mismo en el aumento o disminución del volumen total de empleo está lejos de ser evidente puesto que el desarrollo del tiempo parcial implica dos procesos de sentido contrario; por una parte, las ganancias de productividad horaria deberían disminuir el volumen horario global y por otra, las reorganizaciones podrían mejorar los resultados del conjunto de las empresas y, por tanto, estimular la demanda total del trabajo.

9.3. REVISIÓN DE TRABAJOS EMPÍRICOS

A lo largo de las últimas décadas se han realizado una serie de estudios empíricos, que han centrado su análisis en la posible sustituibilidad entre horas trabajadas y el volumen de trabajadores contratados en la empresa.

Así, partiendo de un conjunto inicial de investigaciones en las que se establece una simplificación inicial, esto es, no se tiene en cuenta el capital de la organización, se sugiere que existe una cierta sustitución entre trabajadores y horas. En esta línea se ubican los estudios realizados por Bernanke [1986], Hart y Kawasaki [1988], Montgomery [1988] que obtienen elasticidades del empleo comprendidas entre -0,54 y -0,7. Por otra parte, Ehrenberg, Li y Rosenberg [1988] aunque llegan a la misma conclusión, estiman que el efecto surtido sobre el empleo es mucho menor, es decir, la elasticidad final resultante es de -0,21.

Otro conjunto de estudios realizados por Hart y Sharot [1978], Faini y Schiantarelli [1985], Franz y Köning [1986], Wadhvani [1987], Regt [1988], Hart y Wilson [1988] y Brunello [1989], centran su atención en el efecto originado en el empleo como consecuencia de los cambios realizados en las horas ordinarias trabajadas semanalmente, aunque incluyéndose en los mismos tanto el capital de la empresa como su precio. Todos ellos sugieren que una reducción en el número de horas ordinarias eleva la demanda de trabajadores.

Es necesario destacar que todas estas investigaciones adolecen de una deficiencia importante, esto es, no se llegan a medir las modificaciones sufridas en los precios de las horas trabajadas y de los trabajadores ante la modificación del tiempo de trabajo, por lo que tales resultados deben ser considerados únicamente como aproximaciones preliminares.

Hasta el momento todos los estudios que se han destacado llegan a la conclusión de que se produce un efecto positivo sobre el empleo. Sin embargo, no toda la evidencia empírica existente confirma tal punto. Así, White y Ghobadian [1984] analizan inicialmente los efectos de determinados acuerdos nacionales de reducción de la semana de trabajo en la industria mecánica del Reino Unido para, con posterioridad, ampliarlos a la industria de artes gráficas y a los servicios de ingeniería en el periodo comprendido entre 1979 y 1982, concluyendo que la tendencia para el empleo es la disminución como respuesta a las reducciones del tiempo de trabajo, debido fundamentalmente al rápido aumento de la productividad horaria.

A su vez, Debeaumont [1993] destaca que los efectos sobre el empleo dependen de los cambios sufridos en los salarios y en las mejoras de productividad inducidas, observando que en todas las industrias en las que se mantie-

ne constante el salario semanal se produce una disminución del empleo. En esta misma línea, la investigación llevada a cabo a nivel microeconómico por Lanoie, Raymond y Shearer [1996] obtiene como resultado que la media de productividad por trabajador se ve reducida entre un 3% y un 8% al implantar la empresa un programa de reducción de 4 horas semanales.

Finalmente, Hunt [1998] utilizando datos referentes a 30 empresas manufactureras alemanas en la década de 1984 a 1994, concluye que las reducciones en las horas estándares causan pérdidas de empleos, esto es, una reducción de una hora estándar conlleva una disminución de 0,88 a 1 hora real de trabajo, además de aumentar el salario entre un 2 y un 2,4% con respecto a aquellos sectores que no han llevado a cabo tales reducciones.

Por lo tanto, se observa que tanto a nivel teórico como empírico se mantiene la incertidumbre de los efectos producidos por la reducción del tiempo de trabajo en el empleo, así como cuánto tiempo permanecen los nuevos puestos de trabajo generados por esta política.

Ante todo ello, nos hemos planteado como objetivo final de nuestro trabajo el delimitar si:

“La reducción del tiempo de trabajo individual a través del desarrollo del trabajo a tiempo parcial contribuye a la mejora del empleo”

En este sentido, es necesario realizar una aclaración en cuanto al significado de la expresión *mejora del empleo*. En principio, se suele considerar únicamente la reducción del número de parados o la creación de nuevos puestos de trabajo. No obstante, esto no es cierto en su totalidad y debería

tenerse en cuenta además de lo anteriormente establecido, el volumen de despidos que han podido evitarse o la disminución lograda de los mismos, la no transformación obligatoria de puestos de trabajo a plena jornada en otros a tiempo parcial y el no recurrir a una reducción involuntaria de la jornada de trabajo [Bosch y Lehndorff, 1997, p. 346]. En general, el problema al que los investigadores se suelen enfrentar es que, usualmente, de las últimas variables reflejadas no se dispone de información, por lo que es necesario simplificar el análisis utilizando exclusivamente datos sobre el volumen neto de nuevos puestos de trabajo creados con esta herramienta.

Las anteriores investigaciones se han realizado siguiendo alguna de las siguientes metodologías:

1.- Análisis de regresión, en los que se pretende estimar la evolución de los niveles de empleo con respecto al tiempo de trabajo y otras variables. La deficiencia que tales estudios suelen arrastrar es que se centran sobretudo en determinar las correlaciones existentes, dejando a un lado las posibles causas que las generan.

2.- Simulaciones macroeconómicas. Éstas se aplican tanto para evaluar retrospectivamente el efecto de la reducción de la duración normal del trabajo, como de manera previsional para proyectar en el futuro el efecto de determinados cambios. La ventaja de las mismas es que pueden servir para tratar de entender y describir la interacción entre numerosas variables económicas, esto es, se pueden crear previamente una serie de escenarios alternativos en los que se calcularán los efectos de varios supuestos. Éstos serán tanto más plausibles cuanto más se basen en investigaciones empíricas microeconómicas. No obstante, los resultados obtenidos dependen de las hipótesis establecidas en

cuanto a las reacciones que tendrán las empresas con respecto a la utilización de horas extraordinarias, el efecto sobre la productividad y la tasa de compensación salarial. A su vez, tienen la tendencia de descuidar el efecto de los costes fijos de la contratación y los derivados de la organización del tiempo de trabajo, que son necesarios para obtener las ganancias de productividad necesarias [OCDE, 1998, p. 196].

3.- Estudios de casos concretos y encuestas a empresas y comités de empresa. En ellos, los dirigentes o los representantes del personal comentan los efectos que consideran se van a dar en el empleo ante una reducción de la duración normal del trabajo. El problema es que los entrevistados no pueden distinguir claramente entre los efectos de la evolución en la producción y los de los cambios en el tiempo de trabajo, es decir, se suponen los cambios en el número de empleados atribuibles a la evolución de la producción y a la de la productividad y el resto se asume que son debidos a la reducción del tiempo de trabajo. Por tanto, los resultados de las mismas están muy influidos por quienes realizan las preguntas y los que las responden. A su vez, es necesario destacar una dificultad añadida que viene generada por ser análisis realizados en determinados momentos del tiempo, mientras que las reacciones de las empresas a cambios externos únicamente se producen una vez transcurrido un cierto espacio temporal.

4. - Cálculo de componentes. En este enfoque, los cambios en el volumen de trabajadores que pueden ser conocidos estadísticamente se dividen en varios componentes, por ejemplo, a tiempo completo, a tiempo parcial, etc. La etapa siguiente es calcular en qué medida los cambios en el tiempo de trabajo se pueden atribuir a modificaciones en la productividad, en la producción o a la reducción contractual del tiempo de trabajo. Este tipo de análisis se realiza a

posteriori y suele estar muy influenciado por las hipótesis subyacentes en cuanto a cuál va a ser la evolución de los efectivos en ausencia de reducción del tiempo de trabajo [OCDE, 1998, p. 196].

5.- Estudios transversales de empresas en las que se ha reducido el tiempo de trabajo en contraposición a otras empresas análogas. Su problema fundamental es poder determinar el sentido de la relación, esto es, es complejo distinguir entre la causa y el efecto.

Así, lo fundamental a tener en cuenta es que, independientemente del tipo de estudio implantado ya que todos conllevan tanto ventajas como inconvenientes, se debe de adoptar un enfoque dinámico si se quiere calcular adecuadamente el efecto de la reducción del tiempo de trabajo, puesto que la respuesta de la empresa no se realiza de manera instantánea sino que se produce un retraso en el ajuste del número de trabajadores ante tal variación.

Por otra parte, si nos centramos en los análisis realizados sobre el trabajo a tiempo parcial en España, destacar que mayoritariamente son de tipo cualitativo en los que se pretende abstraer los rasgos principales que lo definen. En esta línea se encuentran los estudios de Carrasco García [1996], Fina [1997] y Toharia [1998], entre otros.

9.4. METODOLOGÍA

9.4.1. *Introducción*

El objetivo final del trabajo es analizar la posibilidad de que, un desarrollo en el uso de los contratos de trabajo a tiempo parcial, sea un estímulo a la creación de empleo en la economía. Para ello debemos analizar la naturaleza de la relación de causalidad, si es que existe alguna, entre estas dos magnitudes.

Inicialmente, debemos decidir cuál de las variables estadísticas disponibles representa mejor a cada una de estas magnitudes y, en segundo lugar, tenemos que repasar las técnicas econométricas disponibles para medir de forma adecuada esa posible relación de causalidad.

9.4.2. *Datos muestrales*

9.4.2.1. Datos agregados a nivel nacional

Así, centrándonos en la primera de las cuestiones planteadas, nos hemos decantado por los datos suministrados en la EPA por presentar claras ventajas sobre otras fuentes, como el hecho de que los datos tienen un carácter trimestral, los individuos que pertenecen a la muestra permanecen en la misma durante seis trimestres consecutivos, lo que facilita un cierto seguimiento de sus características, además de ser la base informativa que dispone de

series temporales con un mayor número de observaciones⁸ lo que permitirá analizar esta potencial relación ante situaciones más diversas.

Así, vamos a centrar nuestro estudio primordialmente en dos variables, el número de personas ocupadas, en lo sucesivo la variable Y, y en el número de trabajadores a tiempo parcial que denominaremos X. La designación como variable Y al número de personas ocupadas responde al paralelismo intuitivo con el modelo de regresión, de acuerdo con el cual suponemos que la variable que consideramos como endógena sería el número de ocupados en la economía, reservando la X para la variable explicativa, en este caso el número de personas que cuentan con un contrato de trabajo a tiempo parcial. Resaltamos que esta elección resulta arbitraria, pero puede servirnos para facilitar una comprensión intuitiva de la relación que se está buscando, es decir, tratar de encontrar una relación causa efecto entre el aumento en el número de personas que trabajan a tiempo parcial y los niveles de ocupación en el mercado de trabajo. Hubiera sido conveniente introducir una tercera variable que midiera el grado de productividad horaria, tanto de los asalariados a tiempo completo como a tiempo parcial, por las razones ya aducidas en un principio. El problema existente con respecto a la misma es que, a nivel global no se ha desarrollado este indicador y, menos aún con una duración temporal a la requerida para nuestro análisis.

Es necesario comentar, antes de continuar con el análisis de las variables, que se va a realizar un comentario muy breve sobre las mismas puesto

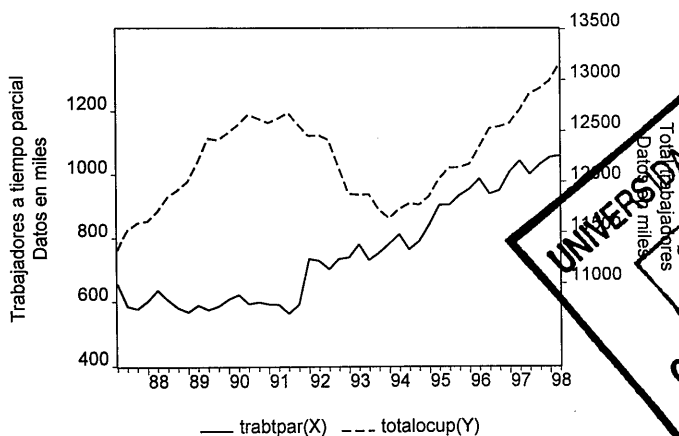
⁸ Con respecto al trabajo a tiempo parcial, la EPA dispone de datos trimestrales desde el segundo trimestre de 1987, mientras que otras fuentes como la Encuesta de Coyuntura Laboral elaborada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales comienza en el segundo trimestre de 1990. Las técnicas econométricas que tienen por objeto estudiar series temporales obtienen un mayor grado de fiabilidad en sus análisis mientras mayor sea el número de observaciones disponibles.

que ya han sido desarrolladas más exhaustivamente con anterioridad, por lo que se conocen sus características más relevantes.

Inicialmente se va a proceder a representar de forma gráfica los datos con los que contamos, al objeto de visualizar el comportamiento de los mismos y detectar la posible existencia de comportamientos diferenciados a lo largo de la muestra, que nos permitan identificar acontecimientos que supongan un cambio relevante en la evolución temporal de las distintas series.

De ambas magnitudes se disponen de datos trimestrales para el periodo comprendido entre el segundo trimestre de 1987 y el segundo trimestre de 1998, disponiendo por tanto de 45 observaciones. A través de las siguientes gráficas se puede distinguir que los órdenes de magnitud de ambas variables son muy distintos, representando aún el trabajo a tiempo parcial en nuestra economía una fracción muy pequeña del número total de ocupados

GRÁFICO 4.12. EVOLUCIÓN DEL TOTAL OCUPADOS Y DE LOS ASALARIADOS A TIEMPO PARCIAL

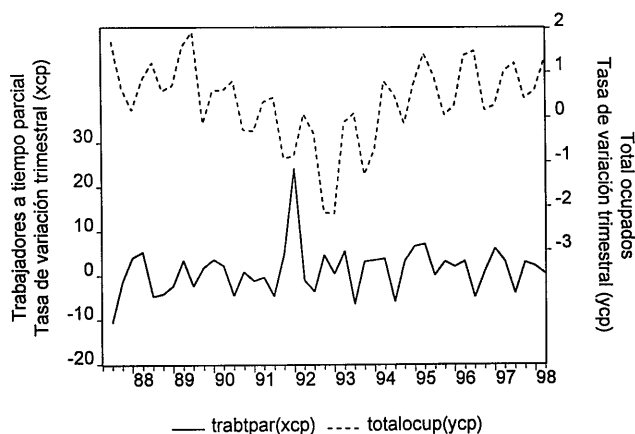


De esta primera representación cabe resaltar que, alrededor del tercer y cuarto trimestre del año 1992, se produce un cambio en la tendencia en el

número de trabajadores a tiempo parcial, adquiriendo a partir de este momento y, con las lógicas oscilaciones, una evolución creciente a lo largo de todo el periodo siguiente. Esta circunstancia tendrá consideración expresa en nuestro análisis.

A continuación representamos estas dos variables en tasas de variación sobre el trimestre precedente, para vislumbrar la evolución porcentual de las mismas. Se observa que la volatilidad de la serie correspondiente al trabajo a tiempo parcial es mucho mayor que la de ocupación. Así, mientras que para la serie correspondiente al número de personas ocupadas la oscilación de un trimestre con respecto al siguiente no se sobrepasa el 2% al alza o a la baja, para el caso del trabajo a tiempo parcial ésta llega a alcanzar cifras cercanas al 30%. Es muy posible que esta fuerte volatilidad en la jornada parcial esté provocada por una fuerte estacionalidad en el tipo de actividades para las cuales se contrata a trabajadores con esta condición. Sin duda, el fenómeno de la estacionalidad deberá estar presente en cualquiera de los análisis de corte temporal que pretendan realizarse.

GRÁFICO 4.13. EVOLUCIÓN DEL TOTAL OCUPADOS Y DE LOS ASALARIADOS A TIEMPO PARCIAL (EN TASAS DE VARIACIÓN)



La evolución sufrida por ambas variables a lo largo del tiempo nos da pie a establecer nuestra primera hipótesis nula, que quedará formulada como sigue:

H₁: Un incremento en el número de trabajadores a tiempo parcial no conlleva a un aumento en el total de personas ocupadas en la economía.

A continuación, se desglosarán los datos por sexos y por sectores económicos para poder observar el comportamiento desigual seguido por el trabajo a tiempo parcial en los mismos.

9.4.2.2. Datos según sexo

A su vez, contamos con las observaciones correspondientes a estas dos magnitudes desglosadas por sexo, esto es, se disponen de las series número de varones ocupados, número de mujeres ocupadas, varones con contratos a tiempo parcial y mujeres con contrato a tiempo parcial. Al igual que en el apartado anterior, se comenzará representando gráficamente las observaciones muestrales referidas a cada uno de estos colectivos, así como sus tasas de variación trimestral.

GRÁFICO 4.14. EVOLUCIÓN DEL TOTAL OCUPADOS VARONES Y DE LOS ASALARIADOS A TIEMPO PARCIAL VARONES

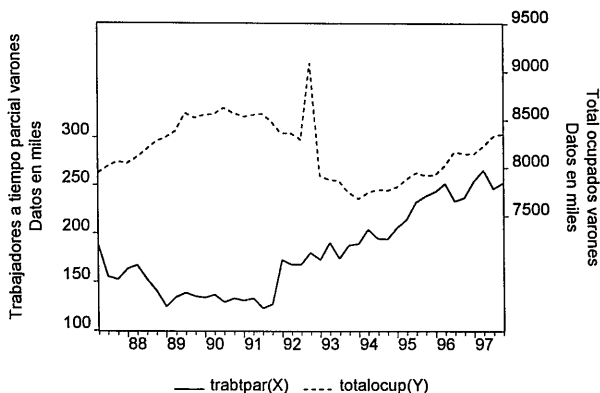


GRÁFICO 4.15. EVOLUCIÓN DEL TOTAL OCUPADOS VARONES Y DE LOS ASALARIADOS TIEMPO PARCIAL VARONES (EN TASAS DE VARIACIÓN)

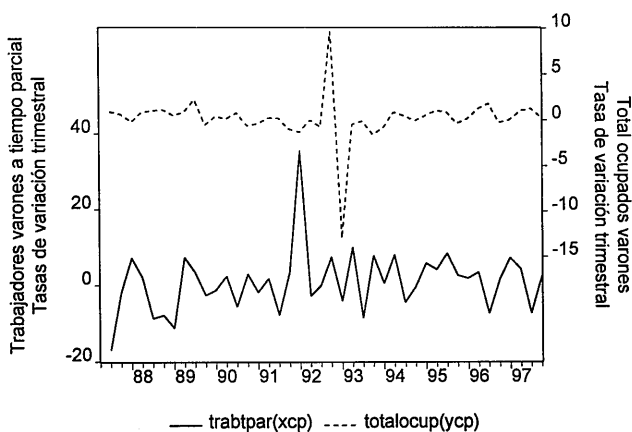


GRÁFICO 4.16. EVOLUCIÓN DEL TOTAL OCUPADAS Y DE LAS MUJERES CON CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

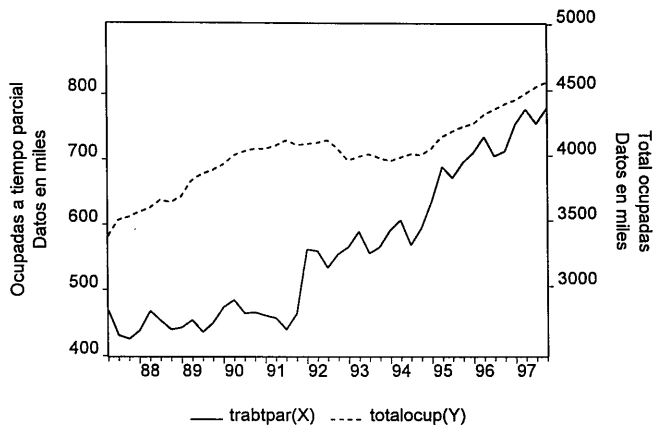
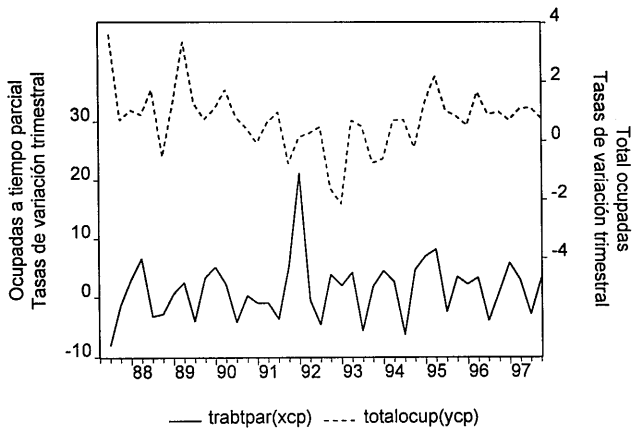


GRÁFICO 4.17. EVOLUCIÓN DEL TOTAL OCUPADAS Y DE LAS MUJERES CON CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL (EN TASAS DE VARIACIÓN)



Nos parece conveniente señalar que para los colectivos de hombres y mujeres, la proporción de asalariados con contratos de trabajo a tiempo parcial es bastante diferenciada. Mientras que en los varones esta proporción no llega nunca a sobrepasar el 3,5%, para el caso de las mujeres esta cifra llega a rondar el 17%. En ambos casos, se genera un cambio de tendencia a partir de mediados del año 1991 aumentando su participación ostensiblemente hasta la

actualidad. Por otra parte, la volatilidad de ambas series es bastante similar, rondando el 8% de oscilación de un trimestre con respecto al siguiente.

El cambio generado en los últimos años en ambos colectivos, con respecto a la figura del trabajo a tiempo parcial, y la evolución del empleo de hombres y mujeres, nos lleva a establecer la segunda y tercera hipótesis nula con respecto a los mismos.

H₂: Un aumento en el número de trabajadores varones contratados a tiempo parcial no generará un incremento en el total varones ocupados.

H₃: Una mayor utilización del contrato a tiempo parcial por parte del colectivo femenino no redundará en un incremento en el número de mujeres ocupadas.

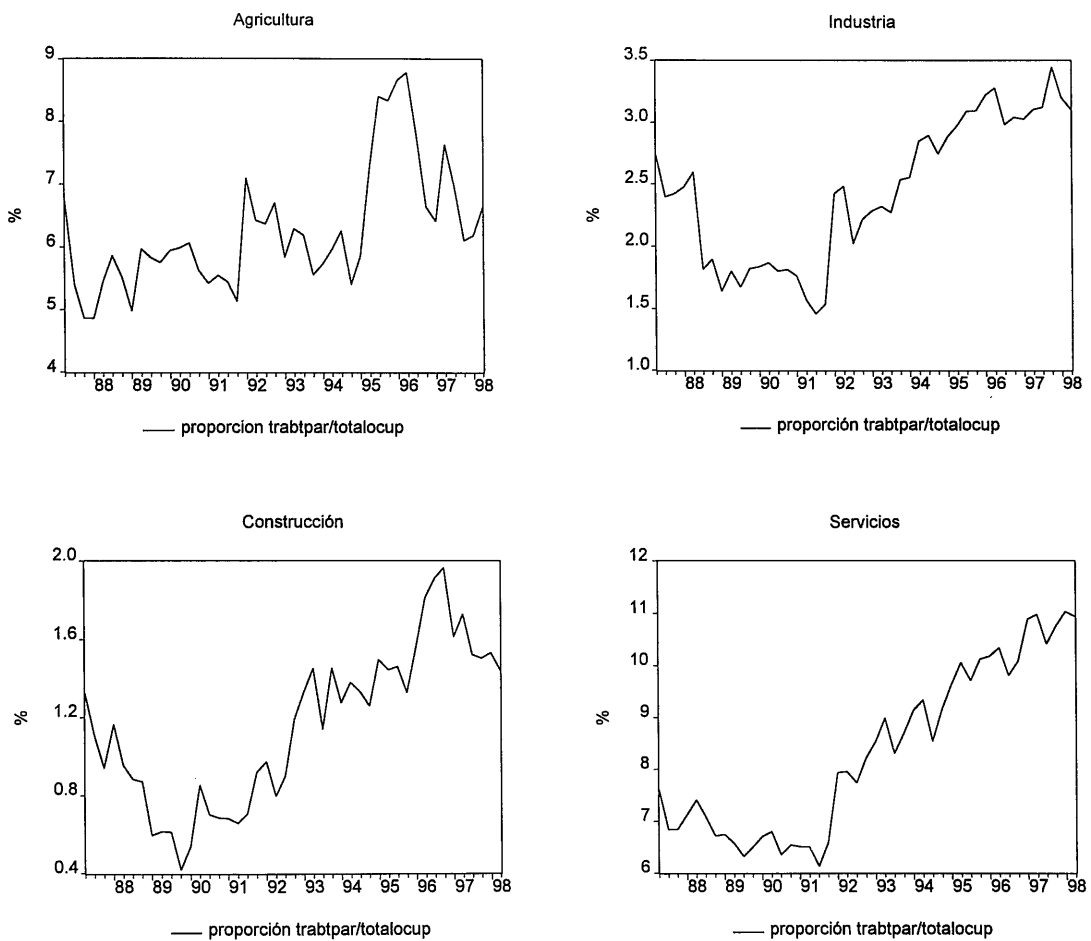
Por otra parte, también parece interesante analizar lo ocurrido con la jornada parcial en los distintos sectores económicos puesto que, al igual que en el desglose establecido por sexos, la participación de esta figura tiende a ser bastante heterogénea.

9.5.2.3. Datos según sectores económicos

En este apartado, se va a hacer hincapié básicamente en la proporción de trabajadores a tiempo parcial con respecto al total ocupados, en cada uno de los sectores económicos. La evolución sufrida por el total ocupados, así como la participación de cada sector en la economía durante los últimos años ya se ha analizado en epígrafes precedentes.

Por lo tanto, pasamos inicialmente a reflejar gráficamente dicha proporción para determinar cuál ha sido la tendencia seguida por estos trabajadores en la última década.

GRÁFICO 4.18. PROPORCIÓN DE TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL POR SECTORES DE ACTIVIDAD



Sin más que comparar los gráficos correspondientes al total de los trabajadores con el correspondiente al sector servicios, se observa cómo ambos resultan ser muy similares, incluso podría decirse que el relativo al total

ocupados es el mismo que el del sector servicios trasladado tres puntos porcentuales respecto al anterior.

En todos los sectores se genera un comportamiento claramente diferenciado a partir de mediados del año 1992, aparentemente debido al cambio experimentado en la formulación de la pregunta del trabajo a tiempo parcial por la encuesta de población activa, lo que supone una ruptura en la serie, en el primer trimestre de 1992 [Toharia, 1998, p. 26].

En cualquier caso, este comportamiento diferenciado será objeto de modelización al ser incorporado en la especificación del mismo mediante una variable de intervención que será de tipo escalón, tomando el valor cero para las observaciones anteriores al primer trimestre del año 1992, y el valor uno a partir del mismo.

En los cuatro sectores analizados se observa que la participación de este tipo de trabajadores sobre las cifras del total ocupados ha seguido una tendencia creciente. No obstante, la distribución entre los mismos es claramente diferenciada, siendo el sector de la construcción seguido de cerca por el industrial, los que menor representación de asalariados a tiempo parcial tienen. Por contra, en el sector servicios y en el de agricultura existe una gran concentración de los mismos. Esto puede ser debido al carácter fuertemente estacional de ambos sectores, lo que nos obliga a tener muy en cuenta en la especificación del modelo las componentes estacionales, que en este caso, dado el tipo de información muestral disponible se referirán al mismo trimestre del año anterior.

Este comportamiento del trabajo a tiempo parcial en los distintos sectores económicos junto con el seguido por el total empleo en los mismos, nos lleva a plantear la cuarta, quinta, sexta y séptima hipótesis nulas.

H₄: Un aumento en el número de trabajadores contratados a tiempo parcial en el sector de la agricultura no generará un incremento en el total ocupados en dicho sector.

H₅: Una mayor utilización del contrato a tiempo parcial por parte de la industria no redundará en un incremento en el número de ocupados en el sector industrial.

H₆: La mayor utilización del trabajo a tiempo parcial en la construcción no traerá consigo un aumento en el total trabajadores ocupados en dicho sector.

H₇: El sector servicios no va a ver aumentado el número global de asalariados por un incremento en el número de trabajadores a tiempo parcial que desempeñen sus tareas en el sector.

9.4.3. Técnicas econométricas

A continuación procedemos a enumerar el conjunto de técnicas econométricas disponibles que consideramos relevantes para el estudio de las posibles relaciones entre las variables anteriormente destacadas.

Como ya se detalló, se han utilizado un conjunto muy variado de técnicas estadísticas para la realización de este análisis pero debido a las críticas hechas a todas ellas, hemos intentado acudir alternativamente a otras que,

cumpliendo con el objetivo establecido, puedan medir adecuadamente la potencial relación entre el total ocupados y los trabajadores a tiempo parcial.

Así, las elegidas son la función de transferencia, los modelos VAR o modelos vectoriales autorregresivos y, con carácter previo a la aplicación de cualquiera de ellas, el denominado test de causalidad de Granger.

9.4.3.1. Modelos de función de transferencia

Estos modelos suponen la existencia de una relación de causalidad unidireccional entre dos variables, por tanto el sentido de la causalidad viene impuesto de antemano. Esta técnica se limita a escoger cuál es la mejor estructura dinámica que recoge la relación causa efecto entre las dos variables, mediante las funciones de autocorrelación y de autocorrelación parcial, así como de la función de correlación cruzada entre ambas variables, como instrumentos fundamentales para la identificación de la estructura de dependencia entre ellas.

En principio, debido a la naturaleza de las magnitudes a medir, no nos parece apropiado restringir el análisis mediante la imposición de una determinada dirección en la potencial relación existente entre las mismas, puesto que es probable que incluso se pueda dar una influencia mutua, estableciéndose por tanto una relación bidireccional. Así, alternativamente se dispone de otra técnica que cumple la misma función pero sin establecer a priori tal restricción, esto es, los modelos VAR o modelos autorregresivos.

9.4.3.2. Modelos VAR o modelos vectoriales autorregresivos

La relación entre las variables en un sistema dinámico a veces no puede ser descrita por un modelo uniecuacional, sino que tiene que establecerse mediante un sistema de varias ecuaciones dinámicas para describir adecuadamente el proceso de generación de datos. Esto es, una variable puede depender de otras pero también de los valores adoptados por la misma en periodos anteriores. Por lo tanto, estamos refiriéndonos a una técnica que mida la forma en la que son construidos los modelos en un análisis de series temporales múltiples. Esta metodología son los modelos vectoriales autorregresivos o modelos VAR.

Esta técnica es un modelo de forma reducida de un sistema simultáneo de ecuaciones [Judge y otros, 1988, p. 755]. En el mismo no se impone una estructura de retardos predeterminada, sino que por el contrario considera como variables endógenas el conjunto de las variables relevantes para el problema, sin imponer previamente estructura dinámica alguna entre las mismas.

La etapa de identificación del modelo se efectúa teniendo en cuenta los criterios de Schwarz y Akaike, que van a servir para determinar el número de retardos a incluir en el mismo, siendo mutua la relación de causalidad entre las dos variables. Junto con éstas, pueden considerarse igualmente en la especificación inicial la inclusión de variables exógenas o de control que mejoren la explicación de las variables incluidas en el vector de variables endógenas.

En el contexto de los modelos VAR, se definen los anteriores criterios como sigue:

$$AIC(n) = \ln \det(\Sigma_n) + \frac{2M^2n}{T}$$
$$SC(n) = \ln \det(\Sigma_n) + \frac{M^2n \ln T}{T}$$

dónde M es el número de variables en el sistema, T es el tamaño de la muestra y Σ_n es la estimación de la matriz de covarianzas de los residuos obtenidos con un modelo VAR.

Ambos criterios determinan el orden p elegido o número de retardos considerados oportunos, mediante la imposición de un límite superior predeterminado y, a continuación, se prueban los distintos retardos eligiendo aquél que minimiza el valor de las expresiones anteriores.

El criterio de información de Akaike (AIC) tiene un espíritu similar al R^2 ajustado en el sentido de que recompensa buenos ajustes pero penaliza las pérdidas de grados de libertad [Greene, 1998, p. 680] y determina la longitud apropiada del retardo. Existen otros procedimientos que cumplen el mismo fin como la realización de una secuencia de contrastes F que finalizan cuando el contraste rechaza la hipótesis de que los coeficientes son conjuntamente iguales a cero. Todos estos criterios tienen tanto defectos como virtudes, así por ejemplo el de Akaike conlleva una probabilidad de llevarnos a un sobreajuste del modelo, sin embargo, evita los problemas inferenciales de los estimadores secuenciales. Por su parte, los contrastes F secuenciales requieren sucesivas revisiones de los niveles de significación para ser apropiados, pero tienen soporte estadístico. En general, la elección de un orden es más o menos arbitraria y puede diferir al utilizar uno u otro criterio.

La segunda etapa se corresponde con el cálculo de la función de respuesta al impulso que determina la respuesta de cada una de las variables endógenas ante cambios en el resto de las variables endógenas. En concreto, nos permite precisar la respuesta total a largo plazo para cada una de las variables endógenas. En nuestro caso particular, si suponemos las dos variables endógenas son el número de personas ocupadas Y en la economía y el número de las que lo están a tiempo parcial X , la función de respuesta a impulsos de Y respecto de X , nos determina cuál es el efecto que tiene sobre el empleo total una modificación en el número de trabajadores a tiempo parcial de magnitud igual a una desviación típica muestral. Así, en general la función de respuesta a impulsos precisa para cada periodo cual es el efecto total de aquella modificación que se deja transmitir en cada uno de los periodos siguientes a través de la estructura dinámica del modelo.

Por tanto, mide todos los efectos tanto directos, mediante la ecuación dinámica correspondiente a esa variable endógena, como los indirectos correspondientes a las otras variables endógenas que también repercuten sobre la inicialmente considerada. Los coeficientes de las distintas funciones de respuesta a impulsos para un modelo son más fáciles de interpretar que los propios coeficientes estimados del modelo.

Otros instrumentos interesantes de esta técnica son los gráficos de descomposición de la varianza, que nos dan información acerca de la importancia relativa de cada una de las variables endógenas en la explicación de las variaciones de cada variable endógena concreta.

9.4.3.3. Test de causalidad de Granger

Como ya se ha comentado, con carácter previo a la aplicación de los modelos VAR se puede hacer uso de los test de causalidad de Granger al objeto de determinar de manera empírica el sentido de la dirección de la relación de causalidad entre las variables.

La mera existencia de correlación entre dos variables no nos sirve para decir que existe una relación de causalidad entre las variables correlacionadas. El procedimiento de Granger para analizar la posible existencia de relación de causalidad entre dos variables X e Y consiste en determinar que parte de los valores actuales de la variable Y pueden explicarse a partir de los valores corrientes y retardados de X. Se dice que X causa a Y en sentido de Granger, si los valores presentes y pasados de X nos sirven para predecir los valores corrientes de Y, o dicho de otra manera, cuando al efectuar la regresión de Y sobre los valores corrientes de X, así como de sus valores retardados distintos periodos, los valores correspondientes a los coeficientes estimados resultan ser estadísticamente significativos.

Es frecuente que al efectuar este tipo de regresiones se establezca el caso de que X cause en sentido de Granger a la variable Y, y viceversa. El hecho de ocurra lo anterior no implica que Y sea el resultado o el efecto de la variación en los valores de X.

Este test consiste en verificar la hipótesis nula de que globalmente los coeficientes de la regresión de Y sobre los valores corrientes y retardados de X son todos nulos. Tal hipótesis puede testarse mediante el contraste F. El número de retardos a considerar en el conjunto de regresores depende de

cada problema en concreto, pero en todo caso deberá ser acorde con la naturaleza de la relación de causalidad que se pretende analizar.

9.5. ESTIMACIÓN DE MODELOS

9.5.1. Causalidad

Antes de especificar un determinado modelo de comportamiento entre las dos magnitudes que son objeto de estudio, deberíamos proceder a la realización de los correspondientes test de causalidad de Granger.

En principio, ya se ha comentado que nuestro objeto de estudio es corroborar o no el posible efecto del trabajo a tiempo parcial sobre el empleo, razón por la que nos hemos decantado en escoger las variables correspondientes al número total de trabajadores ocupados y el respectivo a aquellos que lo están a tiempo parcial. Esta hipótesis ya nos sugiere el tipo de test a efectuar.

Al analizar simultáneamente la posible existencia de relación de causalidad en los dos sentidos (obteniendo los valores del estadístico de contraste para ambos casos, así como la probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo falsa, es decir, la potencia del contraste), podemos efectuar el proceso de verificación⁹ de esta hipótesis para cada una de las situaciones para las que contamos con datos diferenciados, a saber, datos agregados, por sexos y por ramas de actividad.

⁹ Los resultados que se ofrecen a continuación corresponden a las variables en datos originales.

Los resultados obtenidos en el análisis se presentan en el siguiente cuadro resumen, en el que nos hemos quedado con los valores correspondientes a 2, 4 y 6 retardos, que respectivamente se corresponden con 1, 2 y 3 semestres, debido a que los restantes no aportan información adicional relevante.

CUADRO 4.1. RESULTADOS DEL TEST DE CAUSALIDAD DE GRANGER

	k	2	4	6
Global	H_0 : y no causa a x (prob)	0.0499	0.0346	0.4354
	H_0 : x no causa a y (prob)	0.0012	0.0911	0.0077
Varones	k	2	4	6
	H_0 : y no causa a x (prob)	0.1630	0.2529	0.5617
	H_0 : x no causa a y (prob)	0.8257	0.4536	0.0556
Mujeres	k	2	4	6
	H_0 : y no causa a x (prob)	0.0615	0.1375	0.6827
	H_0 : x no causa a y (prob)	0.0382	0.0362	0.0006
Agricultura	k	2	4	6
	H_0 : y no causa a x (prob)	0.1929	0.1797	0.7085
	H_0 : x no causa a y (prob)	0.0464	0.3164	0.6706
Industria	k	2	4	6
	H_0 : y no causa a x (prob)	0.0687	0.0308	0.7816
	H_0 : x no causa a y (prob)	0.8732	0.0814	0.0633
Construcción	k	2	4	6
	H_0 : y no causa a x (prob)	0.5646	0.7813	0.8987
	H_0 : x no causa a y (prob)	0.9718	0.6727	0.7687
Servicios	k	2	4	6
	H_0 : y no causa a x (prob)	0.0005	0.0081	0.1644
	H_0 : x no causa a y (prob)	0.0003	0.0400	0.3093

En el cuadro vienen representados por k el número de retardos que se han tenido en cuenta a la hora de contrastar las distintas hipótesis nulas y las probabilidades asociadas al test de la F, considerándose un nivel de significación del 5%.

De aquí podemos extraer una serie de consideraciones:

a.- Para el caso de un análisis global del mercado de trabajo respecto a estas variables, debe aceptarse la hipótesis nula de que el número de personas ocupadas no influye en el conjunto de trabajadores a tiempo parcial salvando el análisis realizado con un retardo de 4 trimestres en el que se rechaza, esto es, se puede entresacar el carácter estacional de las variables. Para el test de Granger con un retardo de dos trimestres esta relación está en el límite de significación, por lo que para niveles levemente superiores deberíamos rechazar tal causalidad. Con respecto a si el tiempo parcial influye en el nivel de empleo o número total de ocupados debe rechazarse la hipótesis nula de que no existe causalidad, aunque para retardos correspondientes a 4 trimestres no es rechazada. Por lo que, en general, parece existir una relación entre el tiempo parcial y el volumen de empleados con la excepción hecha del retardo correspondiente a un año, momento en el que la relación cambia de sentido.

b.- Si este análisis se centra en el colectivo de varones, debemos rechazar la relación de causalidad en ambos sentidos. No obstante, si nos centramos en las mujeres, claramente se establece en todo momento una relación de causalidad entre las mujeres que trabajan a tiempo parcial y el volumen de empleadas en el mercado de trabajo. La explicación de que, al desglosar este análisis por sexos, los resultados sean tan dispares puede estar en la distinta participación de este tipo de contratos sobre el total de ocupados, esto es, ya se vio que la

proporción de asalariados varones contratados con esta figura es bastante residual. A priori, se podría pensar que esta figura contractual puede ser una palanca importante de fomento del empleo femenino.

c.- En relación con el sector de la agricultura, parece existir una relación de causalidad entre el trabajo a tiempo parcial y el total empleo únicamente en el corto plazo, extinguiéndose la misma cuando se amplía el estudio más allá de 2 trimestres. La relación de causalidad en sentido contrario no se establece en ningún momento.

d.- Tanto para la industria como para la construcción no aparece una relación clara de causalidad, probablemente debido por los aspectos organizativos de estas actividades¹⁰.

e.- En el sector servicios parecen darse fenómenos de causación inversa, puesto que se deben de rechazar ambas hipótesis, al menos en el lapso temporal de un año. La relación entre el empleo y el trabajo a tiempo parcial puede ser debida a que se esté generando una consolidación de los puestos de trabajo a medida que se prolonga la buena situación económica de este sector que, como se estableció con anterioridad, en los últimos años está acaparando la mayor parte del crecimiento económico.

Así, se establecen claras relaciones de causalidad entre el incremento de trabajadores a tiempo parcial y el volumen global de personas ocupadas en

¹⁰ La naturaleza de las actividades de ambos sectores puede dificultar el fraccionamiento de tareas en las mismas, o bien, que el mismo genere beneficios en tales sectores. Por otra parte, ya se comentó que el trabajo a tiempo parcial tiene un porcentaje muy pequeño de participación en los mismos por lo que la no existencia de causalidad no debe asombrarnos.

el análisis global, en el colectivo de mujeres y en los sectores de agricultura y servicios, lo que nos permite aplicar la técnica de los modelos VAR para intentar determinar la estructura de la relación entre ambas variables.

9.5.2. Modelos estimados

Los resultados de los contrastes de causalidad de Granger, nos dan una idea acerca del proceso de identificación de los modelos a estimar, en nuestro caso preferimos utilizar modelos que, incorporando un número reducido de retardos, proporcionen explicaciones plausibles sobre la evidencia empírica encontrada.

Así, se ha planteado la estimación de tres modelos VAR para las variables endógenas total ocupados Y, y trabajadores a tiempo parcial X. Por una parte, se han tomado los datos originales facilitados por la EPA, por otra se analizan las cifras como tasas de variación trimestrales y finalmente, los datos transformados en diferencias trimestrales¹¹. Se han denominado a los mismos como *datosorig*, *tasas* y *difxy*, respectivamente.

Los modelos VAR permiten incorporar además variables exógenas o de control que mejoren la explicación del modelo. En nuestro caso, se ha decidido incorporar tres de ellas, a saber, el PIB como instrumento que permita relacionar el crecimiento económico con el aumento del empleo, la proporción que supone en cada periodo el número de trabajadores a tiempo parcial sobre el total de trabajadores ocupados debido a la diferente participación del mismo

¹¹ La diferencia existente entre los datos expresados en tasas de variación trimestrales y en diferencias, viene determinada en que los primeros son calculados como porcentajes mientras que los segundos se calculan como diferencias absolutas entre trimestres.

tanto en sectores económicos como en los colectivos del mercado de trabajo, y una variable de intervención¹² de tipo escalón que refleja la influencia de la ruptura de las series, ocurrida a principios del año 1992.

9.5.2.1. Modelo estimado global

a.- Datos originales:

Se han estimado dos modelos en datos originales denominados respectivamente *datosorig1* y *datosorig2*, cuyas estimaciones se muestran en su totalidad en el anexo 1 con la denominación E-1 y E-2, y las variables relevantes de los mismos se detallan en el cuadro resumen 4.2. En ambos modelos se ha considerado la misma estructura dinámica a partir de los resultados obtenidos en el test de causalidad de Granger, de los criterios de Akaike y Schwarz¹³. Ésta incluye retardos hasta el orden 2 para la parte regular y uno de orden 4 para capturar la posible existencia de fenómenos de estacionalidad en el modelo.

¹² Se ha probado la introducción de otra variable de intervención que recogiera el efecto de la renovación del seccionado de la EPA ocurrido desde principios de 1995 hasta mitad del 1996, y en todo momento tal variable no ha sido significativa.

¹³ La información suministrada por los criterios de Akaike y Schwarz coincide con el test de Granger. Los resultados obtenidos con los mismos se reflejan en los diferentes modelos considerados. No obstante, al objeto de simplificar y homogeneizar las variables para facilitar su comparación, se han tenido en cuenta dos retardos puesto que para la mayor parte de los modelos considerados se cumple la relación de causalidad con estos componentes.

CUADRO 4.2. RESUMEN DEL MODELO VAR EN DATOS ORIGINALES

Modelos	X(-1)	X(-2)	X(-4)	Y(-1)	Y(-2)	Y(-4)	C	INTER	PIB	P
datosorig1	1.63	-1.31	0.41	1.32	-0.50	0.07	927.7	-221.9	-	-
	0.36	0.37	0.29	0.15	0.16	0.07	382.6	72.92	-	-
	4.42	-3.51	1.41	8.3	-3.04	0.96	2.424	-3.04	-	-
datosorig2	1.98	-1.16	0.33	1.08	-0.28	-0.02	1503.2	-210.9	0.10	-98.02
	0.40	0.36	0.31	0.19	0.19	0.08	466.1	78.73	0.07	48.95
	4.91	-3.17	1.08	5.54	-1.49	-0.25	3.224	-2.67	1.41	-2.002

Nota: Los valores correspondientes a la primera fila son las estimaciones del modelo, en la segunda vienen determinadas las desviaciones típicas y en la última los valores de la t de Student para un nivel de significación del 95%.

La diferencia entre el modelo 1 y 2 se encuentra en que el segundo de ellos incorpora un mayor número de variables de control, esto es, aparte del término constante y la variable escalón, se introducen las variables PIB y P, siendo definida esta última como la proporción que supone el trabajo a tiempo parcial sobre el total de trabajadores¹⁴. Esta variable parece especialmente relevante, en especial en el caso de las mujeres y del sector servicios dónde, como ya se comentó, la proporción de contratos a tiempo parcial está ampliamente difundida.

Los resultados obtenidos del análisis de la relación entre el trabajo a tiempo parcial y el total empleo, específicamente se reflejan en la segunda de las columnas de los cuadros E-1 y E-2.

Un primer aspecto a destacar es el escaso poder explicativo que incorpora en la especificación de la relación tanto la proporción P como el PIB. Así, el primero de ellos se encuentra en el borde de significación al 5%, mientras

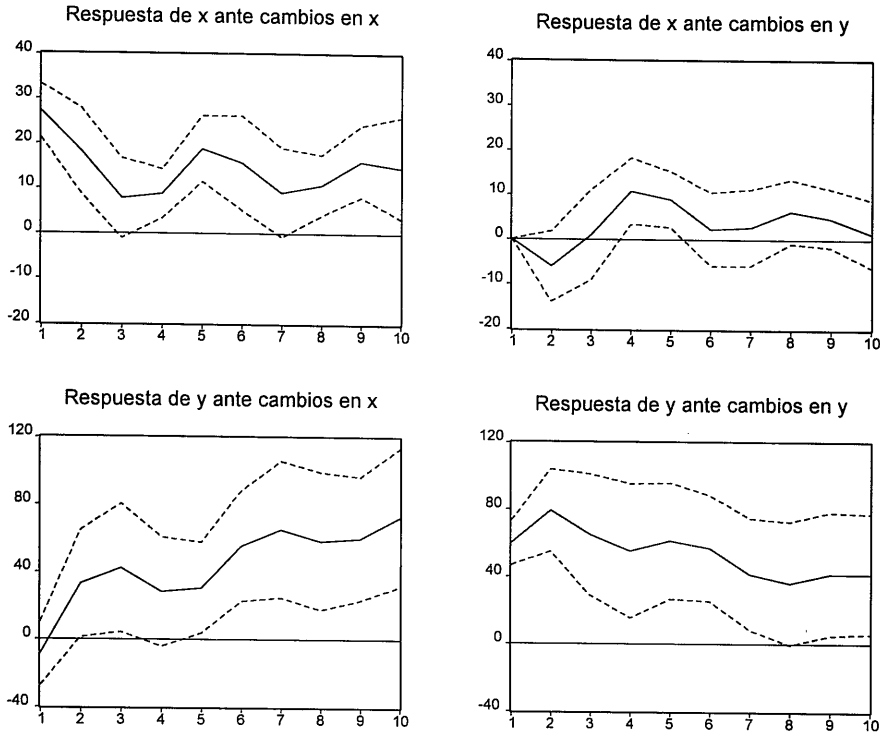
¹⁴ Esta misma especificación será utilizada en cada una de las bases de datos disponibles, es decir, la distribución por sexos y por sectores económicos.

que el PIB resulta no ser significativo. Si nos fijamos en los valores de los estadísticos R^2 , como en los correspondientes a los criterios de información de Akaike y de Schwarz, se puede observar como las diferencias entre los valores arrojados para las estimaciones de ambos modelos son mínimas. Por tanto, estableceremos las conclusiones a partir de los resultados obtenidos en el modelo 1, puesto que introduce un menor grado de complejidad.

De tal modelo se pueden extraer las siguientes conclusiones. Aparecen como significativas en la explicación de la variable empleo Y , las estimaciones de los valores correspondientes al número de trabajadores retardado uno y dos periodos respectivamente, no siéndolo el correspondiente al retardo de orden 4, lo que indicaría que a nivel global, no puede decirse que un aumento en el número de trabajadores contratados a tiempo parcial en un año origine un aumento del empleo para el mismo trimestre del año próximo. Es necesario comentar que, cuando se analiza el modelo en términos de tasas de variación, este lapso temporal de un año es altamente significativo en la explicación de la tasa de crecimiento del número de ocupados en un trimestre.

A continuación se representa la función de respuesta al impulso para el modelo en datos originales correspondiente a la estimación del cuadro E-1.

GRÁFICO 4.19. FUNCIÓN DE RESPUESTA A IMPULSOS DEL MODELO EXPRESADO EN DATOS ORIGINALES



Como se observa en la parte inferior izquierda de la gráfica, esta es significativa a partir del valor correspondiente al segundo retardo, lo que indica que un incremento en el empleo a tiempo parcial en el periodo corriente deja sentir un efecto positivo a partir del trimestre siguiente aunque en el que le sigue se establece una pérdida de empleo, ya que el coeficiente que acompaña a tal variable es negativo. No obstante, el resultado neto entre ambas es positivo por lo que, a lo largo de los periodos que le siguen, se genera un efecto creciente de fomento del empleo.

Resumiendo, a corto plazo se da un efecto importante de creación de empleo, esto es, ante un aumento de un 10% del trabajo a tiempo parcial se produce un incremento en el total empleo de un 16,3% aproximadamente. A largo plazo este efecto es más moderado aunque acumulativo, es decir, el

efecto final en el número total de ocupados es de alrededor de un 3% ante el mismo aumento comentado en el tiempo parcial. Por lo tanto, se trata de un instrumento cuyos principales efectos en el empleo se dejan sentir, básicamente en el corto plazo.

b.- Datos en tasas de variación trimestral:

Hemos optado por realizar el modelo con los datos expresados en tasas de variación trimestral, para ver si la anterior relación se puede captar mejor como variaciones porcentuales que como variaciones absolutas. En los resultados reflejados en la tabla E-3 y el cuadro 4.3, se puede observar que aparecen coeficientes estimados con altas varianzas, por lo que en general los resultados así obtenidos no son significativos o están en el borde de significación, excepto para el caso de la componente estacional del empleo y para las tasas de variación de la proporción de ocupados a tiempo parcial sobre el total ocupados y del PIB. Así, aunque el grado de ajuste del modelo es bueno, la significación del empleo a tiempo parcial en esta especificación es muy pequeña.

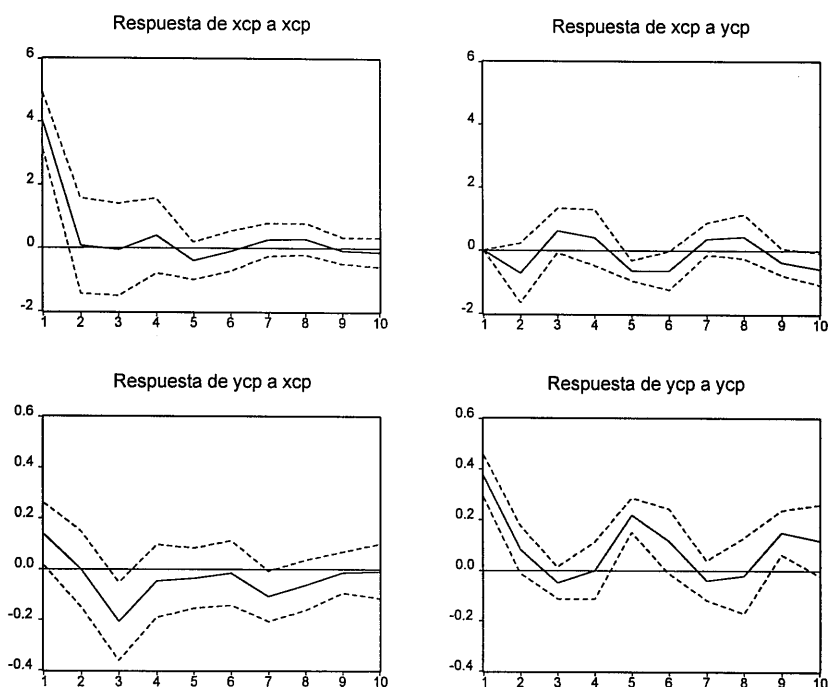
CUADRO 4.3. RESUMEN DEL MODELO VAR EN TASAS DE VARIACIÓN

Modelos	XCP(-1)	XCP(-2)	XCP(-4)	YCP(-1)	YCP(-2)	YCP(-4)	INTER	PIBCP	P
tasas1	0.032	-0.034	-0.0008	0.535	-0.187	0.509	-	-	-
	0.019	0.019	0.018	0.167	0.145	0.125	-	-	-
	1.639	-1.71	-0.047	3.195	-1.288	4.055	-	-	-
tasas2	-0.007	-0.044	-0.038	0.218	-0.196	0.644	1.043	0.819	-0.14
	0.018	0.018	0.0174	0.14	0.117	0.116	0.293	0.182	0.04
	-0.422	-2.453	-2.224	1.55	-1.681	5.54	3.559	4.48	-3.63

Nota: Los valores correspondientes a la primera fila son las estimaciones del modelo, en la segunda vienen determinadas las desviaciones típicas y en la última los valores de la t de Student para un nivel de significación del 95%.

La representación de la función de respuesta al impulso corrobora lo anterior, ya que no existe un patrón claro de significación en la misma. Si se observa el gráfico situado en la parte inferior izquierda, se puede estimar que no es significativo para todo el intervalo analizado.

GRÁFICO 4.20. FUNCIÓN DE RESPUESTA A IMPULSOS DEL MODELO EXPRESADO EN TASAS DE VARIACIÓN TRIMESTRALES



c.- Datos en diferencias:

El modelo estimado en diferencias trimestrales para las variables X e Y se establece en el cuadro E-4 del anexo y en el cuadro 4.4 se refleja un resumen de las variables básicas.

Las componentes autorregresivas regular y estacional del empleo aparecen significativas en esta estimación. Para el caso del empleo a tiempo parcial se obtiene un coeficiente positivo, pero en el borde de significación.

En general, ambos modelos incorporan poca información teniendo ambos un grado de ajuste pequeño, por lo que en este caso el análisis de los datos expresados en diferencias absolutas sobre el trimestre anterior no aporta apenas soluciones a los problemas planteados.

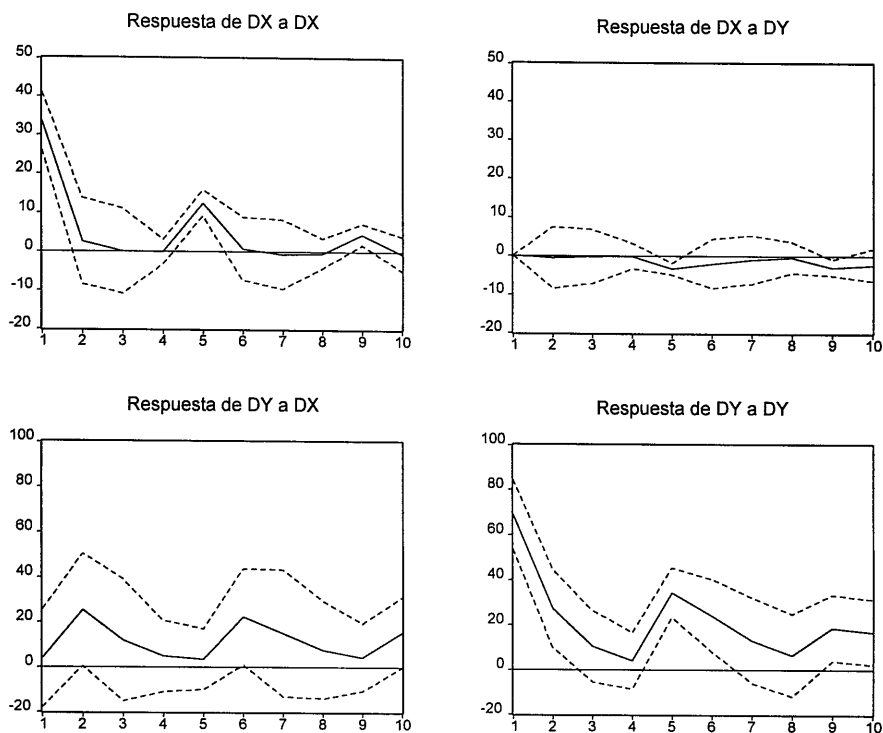
CUADRO 4.4. RESUMEN DEL MODELO VAR EN DIFERENCIAS

Modelos	DX(-1)	DX(-4)	DY(-1)	DY(-4)	INTERVEN	DPIB
difxy1	0.711	-0.0059	0.394	0.476	-	-
	.353	0.3109	0.125	0.129	-	-
	2.011	-0.0191	3.145	3.689	-	-
difxy2	0.508	-0.374	0.203	0.421	-7.1848	0.504
	0.400	0.355	0.146	0.132	19.64	0.204
	1.272	-1.054	1.391	3.185	-0.365	2.468

Nota: Los valores correspondientes a la primera fila son las estimaciones del modelo, en la segunda vienen determinadas las desviaciones típicas y en la última los valores de la t de Student para un nivel de significación del 95%.

La función de respuesta al impulso en esta especificación muestra valores significativamente distintos de cero en los correspondientes a los retardos 2 y 6.

GRÁFICO 4.21. FUNCIÓN DE RESPUESTA A IMPULSOS DEL MODELO EXPRESADO EN DIFERENCIAS



Si a este modelo se le incorporan como variables de control, la diferencia en el PIB de un trimestre con respecto al siguiente y la variable de intervención (Cuadro E-5), se mejora el ajuste tal y como viene reflejado en el aumento del R^2 , aunque las estimaciones de los valores correspondientes a los coeficientes de la variable empleo a tiempo parcial para los retardos 1 y 4 dejan de ser significativas, pasando a serlo únicamente la componente autorregresiva estacional del empleo total y la variable de cambio en el PIB.

9.5.2.2. Modelos estimados para el colectivo de mujeres

Con respecto al colectivo de mujeres se ha seguido la misma metodología que la establecida en los modelos anteriores, esto es, se han determinado dos modelos para los datos originales, para los datos expresados en tasas de variación trimestrales y en diferencias.

Así, con respecto a los primeros se han reflejado los resultados globales en los cuadros E-6 y E-7, específicamente en la segunda de las columnas resultantes, y un resumen de las variables básicas en el cuadro 4.5. Se ha mantenido la misma estructura dinámica que la establecida en el análisis global, esto es, retardos de orden 2 para la parte regular y un retardo de orden 4 para captar los fenómenos de estacionalidad.

CUADRO 4.5. RESUMEN DEL MODELO VAR PARA MUJERES EN DATOS ORIGINALES

Modelos	X(-1)	X(-2)	X(-4)	Y(-1)	Y(-2)	Y(-4)	C	INTER	PIB	P
datosorig1	0.753	-0.29	0.08	0.98	-0.17	0.08	220.9	-82.33	-	-
	0.237	0.21	0.17	0.18	0.18	0.09	112.06	28.27	-	-
	3.175	-1.4	0.47	5.39	-0.97	0.84	1.971	-2.911	-	-
datosorig2	0.734	-0.21	-0.09	0.66	-0.08	0.04	-58.98	-85.04	0.14	-6.24
	0.238	0.19	0.175	0.19	0.182	0.10	167.0	29.13	0.04	9.35
	3.078	-1.13	-0.53	3.39	-0.45	0.43	-0.353	-2.91	3.24	-0.66

Nota: Los valores correspondientes a la primera fila son las estimaciones del modelo, en la segunda vienen determinadas las desviaciones típicas y en la última los valores de la t de Student para un nivel de significación del 95%.

De nuevo, se puede observar que el modelo 2 no aporta gran información adicional, ya que el P es no significativo, aunque en este caso el PIB si aparece como una variable relevante. Esto puede ser debido a que los cambios generales acontecidos en la economía afectan más rápidamente al colectivo de mujeres, esto es, en épocas de crecimiento económico se facilita el acceso

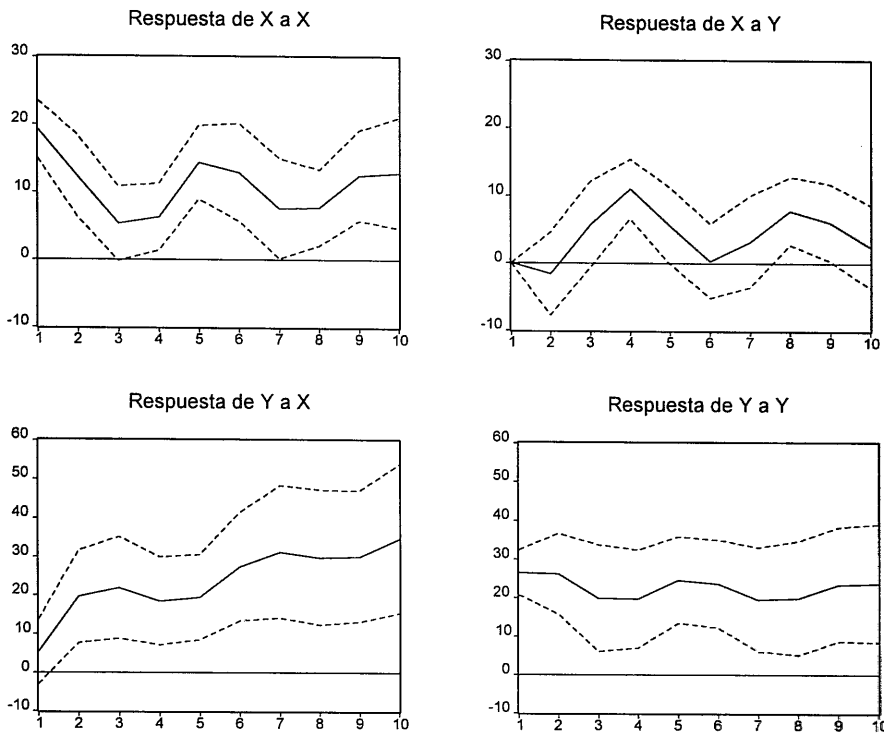
de la mujer al mercado de trabajo, fundamentalmente mediante contratos a tiempo parcial, y en épocas de recesión este colectivo también se ve excluido del mismo con mayor facilidad que los hombres.

Si se comparan los indicadores de bondad del ajuste, Akaike y Schwarz, se observa que las diferencias existentes son mínimas por lo que nos volvemos a centrar en el modelo 1 a la hora de establecer las conclusiones.

Cuando el análisis se reduce al colectivo de las mujeres, aparecen como significativas en la expresión de la variable empleo femenino Y , las estimaciones de los valores correspondientes al número de trabajadoras retardado un periodo y el de las asalariadas a tiempo parcial con un retardo de orden 1, no siéndolo las correspondientes al orden 2 y 4.

En el gráfico de la función de respuesta al impulso para el modelo de mujeres en datos originales, se observa que esta es significativa a partir del valor correspondiente al primer retardo, lo que indica que un aumento en el empleo a tiempo parcial femenino en el periodo corriente dejar sentir sus efectos en el siguiente, y continua siendo creciente en los posteriores. Así, para este colectivo la incidencia del tiempo parcial es más rápida que la que se genera en el modelo global, corroborándose el hecho de que esta tipología contractual puede ser una herramienta de fomento del empleo para las mujeres.

GRÁFICO 4.22. FUNCIÓN DE RESPUESTA A IMPULSOS DEL MODELO ESTIMADO DE MUJERES EN DATOS ORIGINALES



En este caso, al analizar la relación en base a datos expresados en tasas de variación trimestrales y en diferencias no se añade información sobre la misma ya que las únicas variables significativas son el PIB y la componente autorregresiva estacional como ocurría en el análisis global. Los modelos (anexos E-8 a E-11) así expresados tienen grados de ajuste muy reducidos.

9.5.2.3. Modelos estimados para el colectivo de varones

Se determinaba mediante el test de Granger que, en este colectivo, no existe relación entre el trabajo a tiempo parcial y el total empleo. Por lo tanto, no tiene sentido seguir avanzando en el estudio puesto que no se cumple la condición previa a la aplicación de un modelo .

No obstante, al objeto de corroborar lo anterior se han planteado los mismos modelos con la estructura dinámica predeterminada que se han aplicado tanto para el análisis global como para el caso particular de las mujeres. Los resultados obtenidos (anexos E-12 a E-17) no dejan duda, ya que la única variable que, en algún modelo, aparece como significativa es la componente de retardo de orden 4 del trabajo a tiempo parcial y siempre en el borde de significación.

Así, se puede afirmar que en el colectivo de varones el contrato de trabajo a tiempo parcial no tiene influencia sobre el total hombres ocupados.

9.5.2.4. Modelos estimados para la agricultura

Con respecto a este sector económico, el test de Granger determinaba que se daba una relación de causalidad pero a corto plazo, así cuando el análisis se extendía más de dos trimestres tal situación desaparecía.

En base a lo anterior se han planteado todos los modelos en la misma línea preestablecida para el análisis global y por sexos, presentándose los resultados totales en los anexos E-18 a E-23.

En los modelos realizados con los datos originales, aunque tienen un grado de ajuste bueno, las variables que aparecen como significativas son las componentes autorregresivas de orden 1 y 4, estando la primera en el límite de significación. Por lo que en realidad estos modelos recogen únicamente el carácter estacional de este sector.

Sin embargo, en este caso los modelos estimados en base a las tasas de variación trimestrales presentan mayor similitud con los resultados obtenidos en el test de Granger. En este sentido, aparecen como significativas en la explicación de la variable empleo en el sector de la agricultura Y, las estimaciones de los valores correspondientes a la variable empleo a tiempo parcial para el retardo 1 y 2, así como la componente autorregresiva estacional del empleo. No obstante, las relativas al trabajo a tiempo parcial en este sector se encuentran cercanas al límite de significación. Todo ello puede ser debido a que, en general la agricultura ha sufrido un continuo descenso en su participación dentro de la economía, por lo que aunque se establezca la anterior relación entre el total empleo y el trabajo a tiempo parcial, su reflejo en el modelo queda matizada por esta caída ininterrumpida del sector.

CUADRO 4.6. RESUMEN DEL MODELO DE AGRICULTURA EN TASAS DE VARIACIÓN

Modelos	XCP(-1)	XCP(-2)	XCP(-4)	YCP(-1)	YCP(-2)	YCP(-4)	INTER	PIBCP	P
tasas1	-0.06	-0.057	-0.05	-0.15	-0.01	0.86	-	-	-
	0.03	0.034	0.03	0.11	0.11	0.11	-	-	-
	-1.89	-1.677	-1.64	-1.28	-0.08	7.24	-	-	-
tasas2	-0.06	-0.06	-0.04	-0.23	-0.07	0.82	1.22	-0.69	-0.11
	0.03	0.03	0.03	0.13	0.13	0.15	0.89	0.73	0.17
	-1.90	-1.94	-1.42	-1.72	-0.53	5.49	1.36	-0.95	-0.64

Nota: Los valores correspondientes a la primera fila son las estimaciones del modelo, en la segunda vienen determinadas las desviaciones típicas y en la última los valores de la t de Student para un nivel de significación del 95%.

9.5.2.5. Modelos estimados para la industria y la construcción

Ambos sectores se caracterizan por una pequeña participación del trabajo a tiempo parcial en los mismos. Esto se ve apoyado por los resultados obtenidos en el test de Granger, dónde se establece que no existe una relación clara entre ambas variables tanto en la industria como en la construcción.

Así, al igual que lo acontecido para el colectivo de varones, podría no continuarse con la estimación de los modelos VAR, ya que de antemano se obtiene la no existencia de relación entre las mismas. No obstante, se van a desarrollar los mismos con el objetivo de comprobar la anterior afirmación, así como intentar obtener algún tipo de información adicional.

Los resultados correspondientes al sector industrial aparecen en los anexos, concretamente en los cuadros E-24 a E-29, y los del sector de la construcción en los correspondientes E-30 a E-35.

Comenzando por el primero de ellos, es necesario comentar que en los modelos estimados mediante los datos originales aunque la bondad del ajuste es buena, la única variable significativa en la explicación de la variable empleo en el sector industrial Y es la componente autorregresiva de orden 1, lo que no genera apenas información. Por su parte, los modelos calculados en base a los datos expresados en diferencias y el primero de tasas de variación trimestrales tampoco aportan gran información adicional ya que la variable anterior deja de ser significativa, para pasar a serlo la componente autorregresiva estacional o de orden 4. El único modelo que, en este subanálisis, genera algún tipo de información relevante es el segundo estimado en base a tasas de variación trimestrales o *tasas2*, en el que aparecen como significativas las variables

retardadas de orden 4 y las variables de control P y PIB. Así, las variables trabajo a tiempo parcial con un retardo de orden 4 y la variable exógena P figuran con signo negativo, mientras de las dos restantes lo hacen con signo positivo.

Todo ello nos hace intuir que, en el sector industrial, la utilización de la jornada parcial se corresponde con la evolución económica del mismo, esto es, en épocas de expansión se reduce el número de trabajadores con este tipo de contrato mientras que en momentos de recesión se incrementa el número de los mismos. Así, se hace uso del trabajo a tiempo parcial como un instrumento temporal que facilite la adaptación de las empresas a los cambios del entorno.

Por su parte, el sector de la construcción tiene un comportamiento similar al anterior. En este caso todos los modelos estimados aportan una escasa información, ya que la única variable significativa en la explicación de la variable empleo en el sector Y es la componente autorregresiva de orden 1 y, a veces, la de orden 4. Por lo tanto, no se puede establecer en el sector de la construcción una relación entre el trabajo a tiempo parcial y el total ocupados.

9.5.2.6. Modelos estimados para el sector servicios

Finalmente, para el sector servicios se determinaba en el test de Granger una clara relación entre el trabajo a tiempo parcial en el sector X, y el número total de empleados en el mismo Y, siendo ésta relación recíproca entre ambas variables.

Cumplíndose esta primera condición, pasamos a estimar los modelos vectoriales autorregresivos con la estructura dinámica ya planteada y, en base a los datos expresados según las modalidades que se han predeterminado (cuadros E-36 a E-41).

En principio, nos centramos nuevamente en el primer modelo estimado en base a datos originales (E-36), ya que las variables de control introducen una leve mejoría en el anterior como se puede corroborar en el cuadro 4.7, y en los restantes, básicamente se pone de manifiesto el carácter estacional de este sector.

CUADRO 4.7. RESUMEN DEL MODELO VAR PARA SERVICIOS EN DATOS ORIGINALES

Modelos	X(-1)	X(-2)	X(-4)	Y(-1)	Y(-2)	Y(-4)	C	INTER	PIB	P
datosorig1	1.51	-1.15	0.36	1.13	-0.47	0.22	503.9	-134.9	-	-
	0.36	0.44	0.34	0.18	0.18	0.09	209.8	45.46	-	-
	4.15	-2.63	1.04	6.13	-2.61	2.33	2.401	-2.968	-	-
datosorig2	1.45	-0.68	0.11	0.73	-0.28	0.11	145.8	-75.509	0.28	-49.45
	0.35	0.39	0.32	0.19	0.17	0.09	306.9	44.976	0.08	24.93
	4.12	-1.71	0.36	3.87	-1.64	1.26	0.475	-1.678	3.26	-1.983

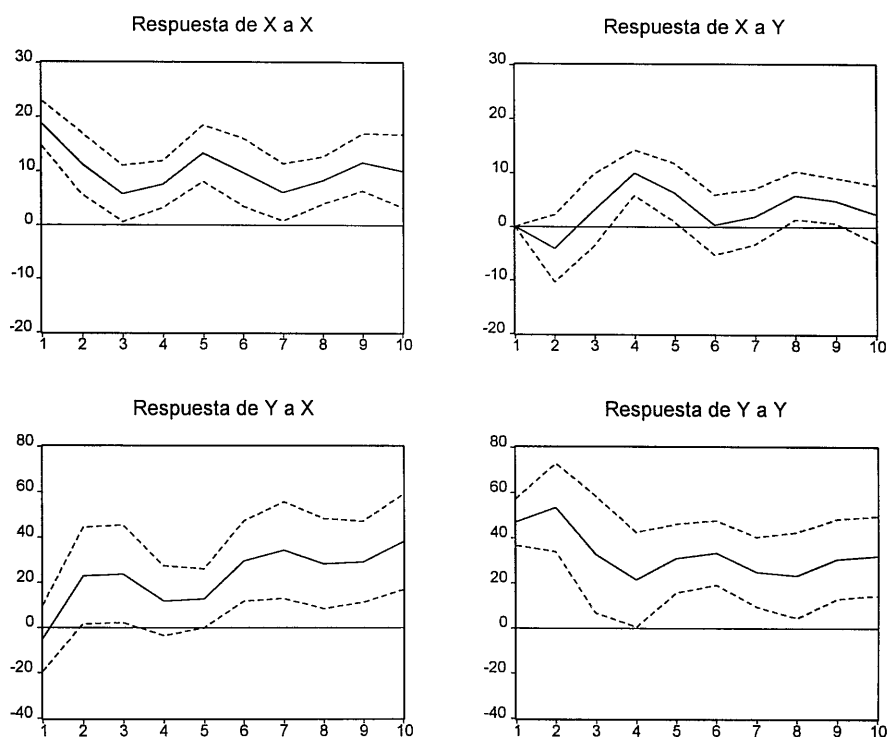
Nota: Los valores correspondientes a la primera fila son las estimaciones del modelo, en la segunda vienen determinadas las desviaciones típicas y en la última los valores de la t de Student para un nivel de significación del 95%.

En primer lugar, podemos observar que aparecen como significativas en la explicación de la variable empleo en el sector servicios Y, las estimaciones de los valores correspondientes al número de trabajadores retardados uno, dos y cuatro periodos, así como las relativas a los trabajadores a tiempo parcial retardadas uno y dos periodos. Se establece por tanto un modelo similar a los obtenidos para el análisis global y para el colectivo de mujeres.

Este modelo tiene un grado de ajuste muy bueno, como se observa en el valor de R^2 y en los criterios de información de Akaike y Schwarz. El mismo nos indica que un incremento del trabajo a tiempo parcial en un determinado periodo deja sentir unos efectos positivos en el siguiente, que son contrarrestados en parte una vez transcurridos dos trimestres. No obstante, al igual que ocurre con el modelo global, el efecto final neto es positivo generándose una creación de empleo que se mantiene creciente a largo plazo.

Todo lo anterior se puede observar gráficamente en la correspondiente función de respuesta al impulso.

GRÁFICO 4.23. FUNCIÓN DE RESPUESTA A IMPULSOS DEL MODELO PARA SERVICIOS EN DATOS ORIGINALES



En la parte inferior izquierda de la gráfica se ve claramente que para los retardos de orden 1 y 2 se cumple que son distintos de cero, posteriormente

este efecto se reduce, aunque a largo plazo se produce una acumulación de personas que mantienen creciente la generación de empleo en el sector servicios.

9.6. CONCLUSIONES

Una vez comentados los modelos y variables más significativas de cada uno de ellos, se pasará a continuación a establecer la aceptación o rechazo de las hipótesis planteadas anteriormente, así como a determinar el modelo cuya estructura dinámica parece ajustarse mejor a la relación existente entre el trabajo a tiempo parcial y el total empleo.

Así, el modelo estimado para los datos globales aparece como significativo, existiendo en el mismo una alta relación entre el trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial. Esto mismo ha ocurrido cuando se han desglosado los datos y, más concretamente, en el colectivo de mujeres y en el sector servicios. El resto de modelos estimados, aunque algunos tienen una bondad de ajuste alta, no se establece la anterior relación de manera clara.

Por ello, se rechazan la primera, tercera y séptima hipótesis nulas, aceptándose por otra parte la segunda, cuarta, quinta y sexta. O expresado de otra manera, un aumento en la utilización del trabajo a tiempo parcial generará empleo en el mercado de trabajo, en el colectivo de mujeres y en el sector servicios, no cumpliéndose ésto en el colectivo de varones, en la industria, agricultura y construcción.

Finalmente, los modelos que se proponen son los que mejor recogen en su estructura dinámica la relación preestablecida, es decir, se ha optado por los

modelos expresados en datos originales debido a que los mismos modelos ampliados con las variables de control no suponen un incremento sustancial en su fiabilidad. Así, se opta por aquellos que introducen un grado menor de complejidad.

En este sentido los modelos finales estimados son los que se muestran a continuación:

CUADRO 4.8. RESUMEN DE LOS MODELOS FINALES OBTENIDOS

Global	$Y = 1.636132 X(-1) - 1.3139443 X(-2) + 0.4119934 X(-4) + 1.326306 Y(-1) - 0.507897 Y(-2) + 0.073577169 Y(-4) + 927.71193 - 221.94805 \text{ INTERVEN}$
Mujeres	$Y = 0.753711 X(-1) - 0.297893 X(-2) + 0.08133 X(-4) + 0.986645 Y(-1) - 0.178642 Y(-2) + 0.080926 Y(-4) + 2,209.823 - 8,233.828 \text{ INTERVEN}$
Servicios	$Y = 1.513005 X(-1) - 1.159836 X(-2) + 0.36199 X(-4) + 1.138228 Y(-1) - 0.470783 Y(-2) + 0.220710 Y(-4) + 5,039.018 - 1,349.382 \text{ INTERVEN}$

Con respecto al modelo relativo a los datos globales, se muestra que existe una fuerte relación positiva entre el total ocupados y el tiempo parcial a corto plazo, estando también influida por la evolución del empleo en el trimestre anterior. Pasados dos trimestres, ésta se vuelve negativa, teniendo su reflejo en los coeficientes tanto de la X como de la Y con retardos correspondientes de orden 2. A su vez, el modelo recoge la estacionalidad de las series, ya que los coeficientes de las variables para retardos de orden 4 son positivos. El efecto final del trabajo a tiempo parcial sobre el total empleo ha de calcularse como la diferencia entre los coeficientes relativos a la variable X. Por tanto, se puede afirmar que a largo plazo esta relación es positiva, aunque de menor intensidad que la establecida para el corto plazo.

Por su parte, los correspondientes tanto al colectivo de mujeres como al sector servicios, mantienen la misma estructura que el relativo a datos globales, viéndose únicamente modificados en el valor final de los distintos coeficientes. Por lo tanto, se determina que a corto plazo existe una fuerte relación positiva entre el total mujeres ocupadas y el número de trabajadoras a tiempo parcial, así como entre el total ocupados en el sector servicios y el volumen de trabajadores a tiempo parcial en el mismo. A largo plazo, esta relación sigue manteniéndose aunque es de menor intensidad que la establecida en el corto plazo.

BIBLIOGRAFÍA

- ANTOLÍN, P. (1997): "Los flujos de trabajadores en el mercado de trabajo español", *Papeles de Economía Española*, núm. 72, pp. 154-167.
- BANCO DE ESPAÑA (1997): "Empleo y paro según la Encuesta de Población Activa en el tercer trimestre de 1997", *Boletín Económico del Banco de España*, Diciembre, pp. 39-43.
- BERNAKE, B. (1986): "Employment, hours, and earnings in the depression", *American Economic Review*, núm. 76, pp. 82-109.
- BLANCO, J. M. y TENA, S. (1997): *La transición de las mujeres desempleadas al empleo y a la inactividad: Un análisis empírico*, Documento de Trabajo núm. 97-08, mayo, Departamento de Análisis Económico, Universidad de Valencia.
- BOSCH, G. y LEHNDORFF, S. (1997): "La reducción de la jornada de trabajo y el empleo", *Papeles de Economía Española*, núm. 72, pp. 342-365.
- BOVER, O. (1997): "Cambios en la composición del empleo y actividad laboral femenina en España", *Boletín Económico del Banco de España*, Septiembre, pp. 29-36.
- BRUNELLO, G. (1989): "The employment effects of shorter working hours: An application to japanese data", *Economica*, núm. 56, pp. 473-486.
- CARRASCO GARCÍA, N. (1996): "El empleo a tiempo parcial: evolución reciente y tendencias", *Economistas*, núm. 70, pp. 34-44.
- CEBRIÁN, I. ; MORENO, L. y TOHARIA, L. (1997): "Transiciones laborales de las mujeres casadas en España", *Información Comercial Española*, núm. 760, pp.129-143.
- CETTE, G. (1996): "Reducción del tiempo de trabajo y creación de empleo. Consideraciones macroeconómicas", *Ekonomiaz*, núm. 34, pp. 30-41.
- CETTE, G. y TADDEI, D. (1993): "The economic effects of reducing and reorganizing working time", *Futures*, Vol. 25, núm. 5, pp. 561-577.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (1996): *El trabajo a tiempo parcial*, Informe núm. 4/1996, Consejo Económico y Social, Madrid.

- DEBEAUMON, R. C. (1993): *Worker-hour labor demand models and policies to increase employment through worksharing*, Tesis doctoral, UMI, Michigan.
- DÍEZ KLINK, A. (1998): "Guía práctica de las modalidades de contratación laboral en 1998", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 181, pp. 55-108.
- EHRENBERG, R., LI, J. y ROSENBERG, P. (1988): "Part-time employment in the United States", en Hart, R. (Ed) *Employment, Unemployment and labor utilization*, Unwin Hyman, Boston.
- EUROSTAT (1995): "Enquête sur les forces de travail. Résultats 1993", Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- EUROSTAT (1996): *L' Enquête communautaire sur les forces de travail. Méthodes et définitions*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- EUROSTAT (1997): "L'Emploi a temps partiel dans l'Union Européenne", *Statistiques en Bref. Population et conditions sociales*, núm. 13.
- EUROSTAT (1997a): "Enquête sur les forces de travail. Principaux résultats 1996", *Statistiques en Bref. Population et conditions sociales*, núm. 8.
- FAINI, R. y SCHIANTARELLI, F. (1985): "Oligopolistic models of investment and employment decisions in a regional context", *European Economic Review*, núm. 27, pp. 221-242.
- FINA, L. (1996): "Trabajo en casa, fuera de casa y doble jornada", en Castaño, C. y Palacios, S. (eds), *Salud, dinero y amor. Cómo viven las mujeres españolas de hoy*. Alianza Editorial, Madrid, pp. 135-162.
- FINA, L. (1996b): "Creación de empleo, retos y oportunidades para Europa y para España", *Economistas*, núm. 69, pp. 309-318.
- FINA, L. (1997): "El aumento del trabajo a tiempo parcial en Europa. Problemas y oportunidades", *Papeles de Economía*, núm. 72, pp. 67-86.
- FRANZ, W. y KÖNING, H. (1986): "The natures and causes of unemployment in the Federal Republic of Germany since the 1970s: An empirical investigation", *Economica*, núm. 53, pp. 219-244.

- GARCÍA PEREA, P.; GÓMEZ SALVADOR, R. y URTASUN AMANN, A. (1997): "Restricciones sectoriales a la creación de empleo", *Papeles de Economía*, núm.72, pp. 52-66.
- GREENE, W. H. (1998): *Análisis Econométrico*, Ed: Prentice Hall, Madrid.
- HAMERMESH, D. S. (1995): *La demanda de trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- HAMILTON, J. D. (1994): *Time series analysis*, Ed: Princenton University Press, New Jersey
- HART, R. y KAWASAKI, S. (1988): "Payroll taxes and factor demand", *Research in Labor Economics*, núm. 9, pp. 257-285.
- HART, R. y SHAROT, T. (1978): "The short-run demand for workers and hours: a recursive model", *Review of Economics Studies*, núm. 45, pp. 299-309.
- HART, R. y WILSON, N. (1988): "The demand for workers and hours: Micro evidence from the UK metal working industry", en Hart, R. (Ed) *Employment, unemployment and labor utilization*, Unwin Hyman, Boston.
- HUNT, J. (1998): "Has work-sharing worked in Germany?", *Documento de Trabajo NBER*, January.
- HUSSMANN, R., MEHRAN, F. y VERMA, V. (1993): *Encuestas de población económicamente activa, empleo, desempleo y subempleo. Manual de la OIT sobre conceptos y métodos*, Colección Informes OIT, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, INE (varios años): *Encuesta de Población Activa. Principales Resultados*, Madrid.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, INE (varios años): *Encuesta de Población Activa. Resultados detallados*, Madrid. (avances accesibles por Internet en la dirección <http://www.ine.es>)
- JIMENO SERRANO, J. F. (p.t): *El reparto del trabajo y la creación de empleo*.
- JUDGE, G. G. et al (1988): *Introduction to the Theory and Practice of Econometrics*, Ed: John Wiley and Sons, New York

- LANOIE, P., RAYMOND, F. y SHEARER, B. (1996): "Work sharing and productivity: Evidence from a natural experiment", *Documento de Trabajo* núm. 96-06, Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations, Montreal.
- LARREY, J. (1998): "Les effets sur l'emploi de la flexibilité du temps de travail", *Document de travail* núm. 98-01, Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts, Paris.
- L'HORTY, Y. y RAULT, C. (1997): "Sustituabilité des hommes aux heures et ralentissement de la productivité. Une étude sur données trimestrielles françaises", *Document de travail* núm. 97-05, Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts, Paris.
- LEGENDRE, F. y LE MAITRE, P. (1998): "La sensibilité de l'emploi au coût du travail. Une exploration à partir des données de panel", *Document de travail* núm. 98-06, Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts, Paris.
- MAIER, F. (1994): "Institutional regimes of part-time working", en Schmid, G. (Eds), *Labor market institutions in Europe. A socioeconomic evaluation of performance*, M. E. Sharpe, Londres, pp. 151-182.
- MALO, M. A. y TOHARIA, L. (1997): "Economía y Derecho del Trabajo: algunas lecciones de las reformas de 1994 y 1997", *Cuadernos Económicos del ICE*, núm. 63, pp. 155-174.
- MEULDERS, D.; PLASMAN, R. y VAN DER STRICHT, V. (1991): *Position of women on the labour market: Development between 1983 and 1989*, Departamento de Economía Aplicada, Universidad Libre de Bruselas, DUBLEA.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (varios años): *Anuario de estadísticas laborales*, Madrid (accesible por Internet en la dirección <http://www.mtas.es>).
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (varios años): *Boletín de estadísticas laborales*, Madrid (accesible por Internet en la dirección <http://www.mtas.es>).
- MONTGOMERY, M. (1988): "On the determinants of employer demand for part-time workers", *Review of Economics and Statistics*, núm. 70, pp. 112-117.
- OCDE (1998): *Perspectives de l'emploi. Juin 1998*, L'Organisation de Coopération et de Développement Économiques, Paris.

- O'REILLY, J. (1996): "Labour adjustments through part-time work", en Schmid, G., O'Reilly, J. y Schömann, K. (Eds.) *International handbook of labour market policy and evaluation*, Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham, pp. 566-593.
- PERLOFF, J. M. y WACHTER, M. L. (1978): "Work sharing, unemployment and the rate of economic growth", en *Work time and employment*, NCMP Special Report núm. 28, Washington DC, pp. 87-122.
- PLASMAN, R. (1996): "Tiempo de trabajo y crecimiento económico: análisis mediante descomposición en tendencia y ciclo", *Ekonomiaz*, núm. 34, pp. 128-154.
- Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo en relación con el Trabajo a Tiempo Parcial y el Fomento de su Estabilidad, BOE núm. 285 de 28 de noviembre.
- REGT, E. (1988): "Labor demand and standard working time in Dutch manufacturing, 1954-1982", en Hart, R. (Ed) *Employment, unemployment and labor utilization*, Unwin Hyman, Boston.
- RIECHMANN, J. y RECIO, A. (1997): *Quien parte y reparte... El debate sobre la reducción del tiempo de trabajo*, Ed. Icaria, Barcelona.
- RUBERY, J.; FAGAN, C. y SMITH, M. (1995): *Women and the european employment rate: the causes and consequences of variations in female activity and employment patterns in the European Union*, Report for the Equal Opportunities Unit, DG V, of the European Commission, Bruselas.
- TADDEI, D. (1992): "Los efectos sobre el empleo de la reorganización-reducción del tiempo de trabajo", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 15-16, pp. 118-132.
- TADDEI, D. (1996): "El debate actual sobre la reducción y reorganización del tiempo de trabajo", *Ekonomiaz*, núm. 34, pp. 20-29.
- TADDEI, D. (1998): *Réduction de la durée du travail. Une revue de la littérature*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin.
- TOHARIA, L. (Coord) (1998): *El mercado de trabajo en España*, Ed: McGraw-Hill de Management, Madrid.

VIÑALS, J. y JIMENO, J. F. (1997): "El mercado de trabajo español y la unión económica y monetaria europea", *Papeles de Economía Española*, núm. 72, pp.21-36.

WADHWANI, J. (1987): "The effects on inflation and real wages on employment", *Economica*, núm. 54, pp. 21-40.

WHITE, M. y GHOBADIAN, A. (1984): *Shorter working hours in practice*, Policy Studies Institute, Londres.

CONCLUSIONES

Finalmente, destacaremos las conclusiones más relevantes que, a nuestro juicio, se desprenden del estudio desarrollado en las páginas precedentes.

PRIMERA

Las actuales condiciones del entorno hacen necesario el desarrollo de medidas tendentes a facilitar la adaptación rápida de las empresas a los cambios vertiginosos que, en las últimas décadas, se vienen produciendo en el mismo. Ante tal situación, en la mayor parte de los países europeos la flexibilidad se configura como un instrumento que mejora la capacidad de ajuste de los sistemas y de las organizaciones mediante el establecimiento de nuevas estructuras o formas de comportamiento, que permiten reducir el efecto de tales fluctuaciones en sus estructuras de costes.

SEGUNDA

La flexibilidad del tiempo de trabajo se conforma, por otra parte, como un instrumento eficaz dentro de la política de empleo. En este sentido, para que se genere un impacto positivo en el número total de ocupados, es necesario que la reducción del tiempo de trabajo se vea acompañada de una reorganización del mismo, así como de políticas activas de formación que disminuyan el riesgo de aparición de deficiencias en las cualificaciones de los trabajadores ante la nueva situación surgida.

TERCERA

El éxito en la implantación de la flexibilidad del tiempo de trabajo depende de la actitud de los diversos colectivos implicados. Por su parte, los trabajadores van a sufrir un cambio importante en el nivel de ingresos y en el tiempo de ocio, así como en parte del capital humano adquirido en su trabajo. En general, un elevado porcentaje de los trabajadores europeos están a favor de la reducción del tiempo de trabajo aunque ello implique una disminución proporcional de su salario. Al mismo tiempo, están desarrollando una actitud más receptiva hacia la reorganización del tiempo de trabajo, que se ha visto reflejada en el sustancial incremento de la proporción de asalariados dispuestos a realizar turnos de noche y de fin de semana.

CUARTA

La postura adoptada por los empresarios ante la reducción-reorganización del tiempo de trabajo es difícil de delimitar puesto que va a depender de la evolución sufrida por los costes unitarios de producción. En general, parece existir una oposición a que la misma sea impuesta por la ley, pero se mantienen abiertos a que el tema se plantee en la negociación colectiva a nivel de empresa o de sector.

QUINTA

Los sindicatos han tenido como uno de los objetivos clave de sus reivindicaciones, la disminución de la jornada laboral a 35 horas semanales bajo la filosofía del reparto de trabajo. No obstante, no han apoyado de forma generalizada todas las posibles alternativas de reducción del tiempo de trabajo, ya que se han opuesto durante bastante tiempo a una implantación generalizada del trabajo a tiempo parcial, debido a que estos trabajadores tienen una mínima tendencia a sindicarse.

SEXTA

Los gobiernos de la mayor parte de los países europeos están desarrollando un marco adecuado para facilitar la reducción del tiempo de trabajo. En este sentido, los mismos están implantando diversas medidas que inciden directa o indirectamente en la reducción del tiempo de trabajo, esto es, han establecido reglamentaciones tendentes a la limitación de las horas normales de trabajo y a las extraordinarias, han ampliado los permisos anuales, los permisos por maternidad, por formación y las vacaciones, han facilitado la distribución flexible de las horas de trabajo, han fomentado el desarrollo del trabajo a tiempo parcial, etc.

SÉPTIMA

A nivel de la Unión Europea, se han establecido una serie de recomendaciones para los países miembros, a través de las cuales se pretenden determinar los derechos mínimos en materia de duración de la jornada laboral. En este marco, se están poniendo las bases para potenciar concretamente el trabajo a tiempo parcial, debido a que la reducción del tiempo de trabajo no debe establecerse mediante una disminución generalizada de la jornada de trabajo, ya que ésta se enfrentaría a graves problemas de financiación, mientras que la utilización de la jornada parcial no traerá consigo tales dificultades. En este punto específico, parece existir un consenso por parte de todos los interlocutores vinculados con el tema. El culmen de esta tendencia ha sido su reflejo en la realización del Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, el 6 de junio de 1997, siendo posteriormente incorporado a la Directiva 97/81/CE para su aplicación en los países miembros.

OCTAVA

En España, la regulación jurídica del trabajo a tiempo parcial ha sufrido importantes modificaciones desde el año 1984. Las primeras medidas se dirigieron hacia la generación de la flexibilidad necesaria para que esta figura fuese atractiva a los empresarios y su uso se generalizase. Todo ello desemboca en una clara dualización del mercado de trabajo, lo que lleva a replantearse la situación y se tiende a establecer el marco jurídico necesario para que se consolide una estabilización en el empleo. En este sentido, se amplía la protección de estos trabajadores equiparándose, en su **totalidad**, las prestaciones recibidas por los mismos a las obtenidas por los asalariados que realizan su trabajo en jornada completa.

NOVENA

España ha sido el primer país comunitario que ha adaptado su legislación a la Directiva Comunitaria 97/81/CE, mediante el desarrollo del Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad. En el mismo, se ha establecido una regulación tendente a garantizar los principios básicos aplicables a los trabajadores a tiempo parcial, a la vez que generar una flexibilidad adecuada a las necesidades de las empresas. No obstante, el establecimiento de tal regulación no ha sido el resultado del consenso entre los tres grandes interlocutores sociales, si no que únicamente han estado en la negociación los sindicatos y el Estado. Por su parte, la patronal ha declarado abiertamente su oposición a la misma, por lo que el éxito de su implantación conlleva una elevada incertidumbre ya que depende de la postura que, finalmente, adopten los empresarios.

DÉCIMA

La comparación del trabajo a tiempo parcial a nivel internacional supone grandes dificultades, debido a los elevados desfases existentes entre las definiciones tanto jurídicas como estadísticas de los distintos países. Ésto se ve intensificado por el hecho de que, en algunos países, aún no se ha desarrollado una regulación jurídica expresa de esta figura contractual y en los restantes, aunque se está tendiendo hacia una protección **generalizada** de tales trabajadores, se genera una amplia gama de condiciones **legales**. Todo ello supone que las comparaciones a realizar entre los mismos se deban establecer con grandes precisiones, no pudiendo extrapolar los resultados obtenidos en un área geográfica concreta a otra.

UNDÉCIMA

A nivel internacional, la evolución del trabajo a tiempo parcial ha sido creciente y continuada desde el año 1983, aunque con distinta intensidad en fase de expansión o de recesión económica, siendo mucho más acentuada en esta última situación. Así, aunque ha sido muy significativa en la mayoría de los países analizados, no se ha desarrollado homogéneamente, pudiéndose establecer dos grandes bloques de países en función de la importancia que el trabajo a tiempo parcial tiene en los mismos, esto es, la zona mediterránea compuesta por España, Portugal, Grecia, Luxemburgo e Italia, dónde esta figura está poco desarrollada y la franja norte de Europa, formada básicamente por los Países Bajos, Suecia, Reino Unido y Dinamarca, en los que más del 90% de las empresas utilizan el mismo.

DUODÉCIMA

El trabajo a tiempo parcial en la Unión Europea está muy difundido entre las mujeres, llegando a alcanzar a un 32% de la población ocupada femenina.

No obstante, esta tendencia parece no ser siempre creciente existiendo un límite de participación de las mismas en esta figura, momento a partir del cual se tiende a ocupar puestos a tiempo completo. Ésto es lo que ha comenzado a suceder en aquellos países dónde el trabajo a tiempo parcial está muy extendido y, concretamente, en Dinamarca. Por su parte, los varones alcanzan una tasa de participación muy inferior a la de las mujeres, esto es, un 5% aproximadamente. Este colectivo, de forma tradicional no ha tendido hacia la realización de su trabajo en jornada parcial, aunque en los últimos años se ha iniciado un trasvase hacia la misma. Este cambio se ha generado en épocas muy recientes, por lo que aún no se puede determinar si este movimiento será estructural o coyuntural.

DECIMOTERCERA

En la Unión Europea esta tipología contractual está básicamente centrada en los servicios y, específicamente, en la distribución, hoteles y restaurantes, servicios a las empresas y otros servicios. Los trabajadores a tiempo parcial suelen tener un menor nivel de educación que los asalariados a tiempo completo, con la excepción hecha de España, Bélgica, Italia, Austria y los Países Bajos. Suele desempeñarse esta jornada por personas de todas las edades, aunque en algunas zonas se vincula especialmente con los jóvenes que combinan el trabajo con la formación, esto es, en Dinamarca, Finlandia, Países Bajos y Suecia. Finalmente, comentar que un gran porcentaje de estos contratos son temporales lo que ha generado un incremento intenso, en los últimos años, del trabajo a tiempo parcial involuntario.

DECIMOCUARTA

En España, la figura del trabajo a tiempo parcial está básicamente vinculada a las mujeres, representando las mismas alrededor de un 80% del total ocupados a jornada parcial. Con respecto a los varones, existe una clara

diferencia en lo acontecido a nivel nacional e internacional, así mientras que en la mayoría de los países europeos las tasas de crecimiento masculinas han sido superiores a las femeninas, en nuestro país éstos han perdido 4 puntos porcentuales en la participación en esta tipología contractual. Por otra parte, la mayoría de las mujeres se encuentran en edades comprendidas entre los 25 y 54 años, estando generalmente casadas y con un nivel de educación inferior a las que realizan la jornada completa. El colectivo de varones, en su mayor parte solteros, se centra a su vez en el anterior intervalo aunque se está generando un trasvase hacia el correspondiente a 20 y 24 años, esto es, suelen ser más jóvenes que los que realizan su trabajo a jornada completa y disponen de un alto nivel de formación. Al igual que lo ocurrido a nivel internacional, el trabajo a tiempo parcial en España se concentra principalmente en el sector servicios y está caracterizado por una alta temporalidad.

DECIMOQUINTA

Mediante la aplicación del test de causalidad de Granger, se obtiene como resultado la determinación empírica de que existe una fuerte relación entre el número de trabajadores a tiempo parcial y el volumen final de ocupados en el mercado de trabajo español. Bajo esta premisa, y mediante la aplicación de la técnica econométrica de modelos vectoriales autorregresivos, se puede llegar a un mayor nivel de concreción en la anterior relación, esto es, la influencia ejercida por el trabajo a tiempo parcial en el empleo es bastante intensa a corto plazo, de manera que un aumento en la utilización del trabajo a tiempo parcial generará empleo en el mercado de trabajo en general, en el colectivo de mujeres y en el sector servicios, no cumpliéndose ésto en el colectivo de varones y en los sectores de la agricultura, la industria y la construcción. Transcurridos dos trimestres, aunque se mantiene este efecto positivo, la relación final resulta menos intensa.

ANEXOS

Global datosorig1-Cuadro E-1
 Sample(adjusted): 1988:2 1998:2
 Included observations: 41 after adjusting
 endpoints
 Standard errors & t-statistics in parentheses

	X	Y
X(-1)	0.636406 (0.16646) -382.322	1.636.132 (0.36946) -442.842
X(-2)	0.054265 (0.16833) (0.32237)	-1.313.944 (0.37362) (-3.51675)
X(-4)	0.207314 (0.13149) -157.669	0.411993 (0.29184) -141.170
Y(-1)	-0.102202 (0.07194) (-1.42060)	1.326.306 (0.15968) -830.602
Y(-2)	0.216383 (0.07507) -288.253	-0.507897 (0.16661) (-3.04834)
Y(-4)	-0.106475 (0.03420) (-3.11374)	0.073577 (0.07590) (0.96942)
C	-3.658.949 -172.404 (-0.21223)	9.277.119 -382.659 -242.438
INTERVEN	5.561.503 -328.571 -169.264	-2.219.481 -729.278 (-3.04340)
R-squared	0.972875	0.976659
Adj. R-squared	0.967121	0.971708
Sum sq. resids	30363.45	149582.0
S.E. equation	3.033.323	6.732.599
Log likelihood	-1.936.285	-2.263.179
Akaike AIC	6.997.667	8.592.272
Schwarz SC	7.332.022	8.926.628
Mean dependent	7.697.091	12291.77
S.D. dependent	1.672.862	4.002.678
Determinant Residual Covariance		2645653.
Log Likelihood		-3.785.157
Akaike Information Criteria		1.517.867
Schwarz Criteria		1.551.303

Global datosorig2-Cuadro E-2
 Sample(adjusted): 1988:2 1998:2
 Included observations: 41 after adjusting
 endpoints
 Standard errors & t-statistics in parentheses

	X	Y
X(-1)	0.148707 (0.03185) -466.867	1.987.626 (0.40417) -491.774
X(-2)	-0.069627 (0.02898) (-2.40226)	-1.169.245 (0.36778) (-3.17920)
X(-4)	0.059431 (0.02461) -241.486	0.337450 (0.31228) -108.059
Y(-1)	0.079448 (0.01541) -515.633	1.084.585 (0.19551) -554.743
Y(-2)	-0.021154 (0.01527) (-1.38524)	-0.284717 (0.19377) (-1.46932)
Y(-4)	0.001924 (0.00686) (0.28057)	-0.022125 (0.08702) (-0.25425)
C	-7.057.581 -367.348 (-19.2123)	1.503.210 -466.129 -322.488
P	1.180.907 -385.794 -306.098	-9.802.473 -489.536 (-2.00240)
PIB	-0.009613 (0.00609) (-1.57897)	0.109432 (0.07726) -141.650
INTERVEN	-1.416.265 -620.462 (-2.28260)	-2.109.402 -787.308 (-2.67926)
R-squared	0.999272	0.979526
Adj. R-squared	0.999061	0.973582
Sum sq. resids	8.148.878	131206.8
S.E. equation	5.127.056	6.505.749
Log likelihood	-1.194.606	-2.236.310
Akaike AIC	3.477.283	8.558.763
Schwarz SC	3.895.228	8.976.707
Mean dependent	7.697.091	12291.77
S.D. dependent	1.672.862	4.002.678
Determinant Residual Covariance		24617.08
Log Likelihood		-2.826.325
Akaike Information Criteria		1.059.900
Schwarz Criteria		1.101.695

Global tasas2-Cuadro E-3
Sample(adjusted): 1988:3 1998:2
Included observations: 40 after adjusting
endpoints
Standard errors & t-statistics in parentheses

	XCP	YCP
XCP(-1)	0.082935 (0.18806) (0.44100)	-0.007846 (0.01855) (-0.42291)
XCP(-2)	-0.095898 (0.18415) (-0.52077)	-0.044563 (0.01817) (-2.45308)
XCP(-4)	0.028883 (0.17685) (0.16332)	-0.038812 (0.01745) (-2.22468)
YCP(-1)	-1.949.570 -142.894 (-1.36435)	0.218591 (0.14097) -155.067
YCP(-2)	2.265.813 -118.665 -190.942	-0.196867 (0.11706) (-1.68172)
YCP(-4)	-1.367.086 -117.906 (-1.15948)	0.644383 (0.11631) -554.001
P	1.074.989 (0.40730) -263.931	-0.146052 (0.04018) (-3.63492)
PIBCP	-3.316.856 -185.294 (-1.79005)	0.819046 (0.18279) -448.071
INTERVEN	-4.321.499 -297.049 (-1.45481)	1.043.216 (0.29304) -355.997
R-squared	0.408024	0.813182
Adj. R-squared	0.255256	0.764971
Sum sq. resids	6.435.276	6.262.747
S.E. equation	4.556.200	0.449471
Log likelihood	-1.123.191	-1.967.219
Akaike AIC	3.228.085	-1.404.261
Schwarz SC	3.608.083	-1.024.263
Mean dependent	1.416.568	0.296906
S.D. dependent	5.279.577	0.927130
Determinant Residual Covariance		2.211.277
Log Likelihood		-8.938.649
Akaike Information Criteria		1.243.570
Schwarz Criteria		1.623.568

Global difxy1-Cuadro E-4

Sample(adjusted): 1988:3 1998:2

Included observations: 40 after adjusting endpoints

Standard errors & t-statistics in parentheses

	DX	DY
DX(-1)	0.079010 (0.17188) (0.45968)	0.711284 (0.35355) -201.184
DX(-4)	0.378613 (0.15119) -250.418	-0.005966 (0.31099) (-0.01918)
DY(-1)	-0.007827 (0.06095) (-0.12842)	0.394380 (0.12536) -314.587
DY(-4)	-0.048510 (0.06295) (-0.77065)	0.476925 (0.12948) -368.346
R-squared	0.134568	0.621401
Adj. R-squared	0.062449	0.589851
Sum sq. resids	44954.72	190201.7
S.E. equation	3.533.755	7.268.687
Log likelihood	-1.972.480	-2.260.966
Akaike AIC	7.224.532	8.666.961
Schwarz SC	7.393.420	8.835.849
Mean dependent	1.062.750	3.630.235
S.D. dependent	3.649.547	1.134.972
Determinant Residual Covariance		5328522.
Log Likelihood		-3.832.868
Akaike Information Criteria		1.568.858
Schwarz Criteria		1.585.747

Global difxy2-Cuadro E-5

Sample(adjusted): 1988:3 1998:2

Included observations: 40 after adjusting
endpoints

Standard errors & t-statistics in parentheses

	DX	DY
DX(-1)	-0.040918 (0.20753) (-0.19716)	0.508993 (0.40006) -127.230
DX(-4)	0.251394 (0.18420) -136.477	-0.374429 (0.35508) (-1.05448)
DY(-1)	-0.062903 (0.07605) (-0.82715)	0.203923 (0.14660) -139.105
DY(-4)	-0.042033 (0.06865) (-0.61231)	0.421564 (0.13233) -318.575
DPIB	0.083537 (0.10608) (0.78752)	0.504807 (0.20448) -246.873
INTERVEN	6.012.637 -101.911 (0.58999)	-7.184.862 -196.450 (-0.36573)
R-squared	0.171695	0.681752
Adj. R-squared	0.049885	0.634951
Sum sq. resids	43026.21	159882.5
S.E. equation	3.557.354	6.857.424
Log likelihood	-1.963.711	-2.226.237
Akaike AIC	7.280.685	8.593.315
Schwarz SC	7.534.017	8.846.647
Mean dependent	1.062.750	3.630.235
S.D. dependent	3.649.547	1.134.972
Determinant Residual Covariance		4298652.
Log Likelihood		-3.789.913
Akaike Information Criteria		1.557.381
Schwarz Criteria		1.582.714

Mujeres datosorig1-Cuadro E-6
 Sample(adjusted): 1988:2 1998:2
 Included observations: 41 after adjusting
 endpoints
 Standard errors & t-statistics in parentheses

	X	Y
X(-1)	0.653331 (0.16803) -388.826	0.753711 (0.23733) -317.574
X(-2)	-0.164280 (0.15015) (-1.09408)	-0.297893 (0.21209) (-1.40458)
X(-4)	0.340043 (0.12145) -279.982	0.081330 (0.17155) (0.47409)
Y(-1)	-0.060428 (0.12959) (-0.46631)	0.986645 (0.18304) -539.036
Y(-2)	0.312586 (0.12987) -240.685	-0.178642 (0.18344) (-0.97382)
Y(-4)	-0.215479 (0.06819) (-3.16002)	0.080926 (0.09632) (0.84021)
C	-7.034.535 -793.412 (-0.88662)	2.209.823 -112.068 -197.186
INTERVEN	4.292.294 -200.195 -214.406	-8.233.828 -282.771 (-2.91183)
R-squared	0.974401	0.988655
Adj. R-squared	0.968971	0.986248
Sum sq. resids	15037.57	30001.45
S.E. equation	2.134.675	3.015.186
Log likelihood	-1.792.234	-1.933.826
Akaike AIC	6.294.979	6.985.673
Schwarz SC	6.629.334	7.320.028
Mean dependent	5.839.766	4.095.664
S.D. dependent	1.211.841	2.571.206
Determinant Residual Covariance		257977.3
Log Likelihood		-3.307.958
Akaike Information Criteria		1.285.087
Schwarz Criteria		1.318.523

Mujeres datosorig2-Cuadro E-7
 Sample(adjusted): 1988:2 1998:2
 Included observations: 41 after adjusting
 endpoints
 Standard errors & t-statistics in parentheses

	X	Y
X(-1)	0.161581 (0.04276) -377.891	0.734702 (0.23864) -307.876
X(-2)	-0.018550 (0.03458) (-0.53638)	-0.218482 (0.19301) (-1.13195)
X(-4)	0.014235 (0.03152) (0.45166)	-0.093254 (0.17590) (-0.53015)
Y(-1)	0.106404 (0.03516) -302.620	0.666699 (0.19623) -339.746
Y(-2)	-0.009900 (0.03269) (-0.30279)	-0.082957 (0.18247) (-0.45464)
Y(-4)	0.001554 (0.01792) (0.08673)	0.043613 (0.10001) (0.43607)
C	-5.604.398 -299.240 (-18.7288)	-5.898.464 -167.006 (-0.35319)
P	3.980.402 -167.683 -237.377	-6.245.937 -935.841 (-0.66741)
PIB	0.010359 (0.00816) -127.010	0.147728 (0.04552) -324.554
INTERVEN	-2.217.197 -522.074 (-4.24690)	-8.504.820 -291.370 (-2.91891)
R-squared	0.998777	0.991536
Adj. R-squared	0.998422	0.989079
Sum sq. resids	7.185.824	22382.21
S.E. equation	4.814.569	2.687.019
Log likelihood	-1.168.824	-1.873.766
Akaike AIC	3.351.513	6.790.255
Schwarz SC	3.769.458	7.208.199
Mean dependent	5.839.766	4.095.664
S.D. dependent	1.211.841	2.571.206
Determinant Residual Covariance		3.467.926
Log Likelihood		-2.424.549
Akaike Information Criteria		8.639.117
Schwarz Criteria		9.057.061

Mujeres tasas1-Cuadro E-8
Sample(adjusted): 1988:3 1998:2
Included observations: 40 after adjusting
endpoints
Standard errors & t-statistics in parentheses

	XCP	YCP
XCP(-1)	0.267424 (0.15459) -172.985	0.035638 (0.03052) -116.766
XCP(-2)	-0.159688 (0.15259) (-1.04650)	-0.007144 (0.03013) (-0.23715)
XCP(-4)	0.218055 (0.14988) -145.486	-0.009302 (0.02959) (-0.31436)
YCP(-1)	-1.056.192 (0.86571) (-1.22003)	0.271316 (0.17091) -158.744
YCP(-2)	2.147.940 (0.79771) -269.265	0.046146 (0.15749) (0.29301)
YCP(-4)	-0.781519 (0.71813) (-1.08827)	0.425868 (0.14178) -300.376
R-squared	0.303719	0.326699
Adj. R-squared	0.201324	0.227684
Sum sq. resids	6.509.767	2.537.339
S.E. equation	4.375.657	0.863873
Log likelihood	-1.125.493	-4.765.383
Akaike AIC	3.089.594	-0.155178
Schwarz SC	3.342.926	0.098154
Mean dependent	1.467.609	0.655708
S.D. dependent	4.896.187	0.982997
Determinant Residual Covariance		9.298.360
Log Likelihood		-1.181.118
Akaike Information Criteria		2.529.838
Schwarz Criteria		2.783.170
R-squared	0.998777	0.991536
Adj. R-squared	0.998422	0.989079
Sum sq. resids	7.185.824	22382.21
S.E. equation	4.814.569	2.687.019
Log likelihood	-1.168.824	-1.873.766
Akaike AIC	3.351.513	6.790.255
Schwarz SC	3.769.458	7.208.199
Mean dependent	5.839.766	4.095.664
S.D. dependent	1.211.841	2.571.206
Determinant Residual Covariance		3.467.926
Log Likelihood		-2.424.549
Akaike Information Criteria		8.639.117
Schwarz Criteria		9.057.061

Mujeres tasas2-Cuadro E-9

Sample(adjusted): 1988:3 1998:2

Included observations: 40 after adjusting endpoints

Standard errors & t-statistics in parentheses

	XCP	YCP
XCP(-1)	0.198582 (0.16051) -123.722	0.012927 (0.03183) (0.40616)
XCP(-2)	-0.227946 (0.17416) (-1.30884)	-0.000485 (0.03454) (-0.01403)
XCP(-4)	0.113085 (0.16721) (0.67631)	-0.030457 (0.03316) (-0.91856)
YCP(-1)	-1.398.039 (0.84580) (-1.65292)	0.108327 (0.16772) (0.64588)
YCP(-2)	1.394.075 (0.85989) -162.123	-0.153214 (0.17051) (-0.89855)
YCP(-4)	-1.403.424 (0.82561) (-1.69986)	0.318466 (0.16372) -194.523
P	0.437710 (0.15776) -277.448	-0.001941 (0.03128) (-0.06205)
PIBCP	-2.186.370 -153.001 (-1.42899)	0.743729 (0.30340) -245.134
INTERVEN	-3.709.053 -237.546 (-1.56140)	0.106672 (0.47105) (0.22646)
R-squared	0.468484	0.481483
Adj. R-squared	0.331318	0.347672
Sum sq. resids	4.969.324	1.954.034
S.E. equation	4.003.758	0.793935
Log likelihood	-1.071.489	-4.242.943
Akaike AIC	2.969.574	-0.266399
Schwarz SC	3.349.572	0.113599
Mean dependent	1.467.609	0.655708
S.D. dependent	4.896.187	0.982997
Determinant Residual Covariance		5.183.387
Log Likelihood		-1.064.243
Akaike Information Criteria		2.095.459
Schwarz Criteria		2.475.457

Mujeres difxy1-Cuadro E-10

Sample(adjusted): 1988:3 1998:2

Included observations: 40 after adjusting endpoints

Standard errors & t-statistics in parentheses

	DX	DY
DX(-1)	0.134552 (0.15575) (0.86391)	0.284216 (0.20974) -135.509
DX(-4)	0.519381 (0.14291) -363.429	0.006377 (0.19245) (0.03314)
DY(-1)	0.019375 (0.10007) (0.19361)	0.311292 (0.13477) -230.988
DY(-4)	-0.096474 (0.10331) (-0.93380)	0.429197 (0.13913) -308.490
R-squared	0.209952	0.345190
Adj. R-squared	0.144115	0.290623
Sum sq. resids	21449.15	38898.31
S.E. equation	2.440.921	3.287.109
Log likelihood	-1.824.486	-1.943.539
Akaike AIC	6.484.561	7.079.827
Schwarz SC	6.653.449	7.248.715
Mean dependent	8.358.250	2.665.368
S.D. dependent	2.638.432	3.902.793
Determinant Residual Covariance		458883.1
Log Likelihood		-3.342.461
Akaike Information Criteria		1.323.655
Schwarz Criteria		1.340.544

Mujeres difxy2-Cuadro E-11

Sample(adjusted): 1988:3 1998:2

Included observations: 40 after adjusting
endpoints

Standard errors & t-statistics in parentheses

	DX	DY
DX(-1)	0.086972 (0.17206) (0.50547)	0.184167 (0.21158) (0.87043)
DX(-4)	0.419179 (0.16960) -247.156	-0.243386 (0.20856) (-1.16700)
DY(-1)	-0.070718 (0.12240) (-0.57775)	0.073533 (0.15052) (0.48853)
DY(-4)	-0.126890 (0.11061) (-1.14716)	0.331091 (0.13602) -243.414
DPIB	0.085128 (0.07343) -115.929	0.250013 (0.09030) -276.880
INTERVEN	2.186.163 -671.899 (0.32537)	2.849.069 -826.227 (0.34483)
R-squared	0.249037	0.481020
Adj. R-squared	0.138601	0.404700
Sum sq. resids	20388.03	30829.48
S.E. equation	2.448.771	3.011.228
Log likelihood	-1.814.339	-1.897.043
Akaike AIC	6.533.824	6.947.347
Schwarz SC	6.787.156	7.200.679
Mean dependent	8.358.250	2.665.368
S.D. dependent	2.638.432	3.902.793
Determinant Residual Covariance		361292.7
Log Likelihood		-3.294.640
Akaike Information Criteria		1.309.744
Schwarz Criteria		1.335.078

Varones datosorig1-Cuadro E-12
 Sample(adjusted): 1988:2 1998:2
 Included observations: 41 after adjusting
 endpoints
 Standard errors & t-statistics in parentheses

	X	Y
X(-1)	0.619991 (0.19327) -320.789	3.954.592 -334.424 -118.251
X(-2)	0.048983 (0.17566) (0.27886)	2.379.976 -303.946 (0.78303)
X(-4)	0.229724 (0.13136) -174.886	-3.710.835 -227.291 (-1.63263)
Y(-1)	-0.011406 (0.00967) (-1.18013)	0.364537 (0.16724) -217.970
Y(-2)	0.016091 (0.00971) -165.741	0.276277 (0.16799) -164.459
Y(-4)	-0.003865 (0.00939) (-0.41170)	0.100410 (0.16245) (0.61810)
C	5.943.952 -731.260 (0.08128)	1.878.631 (1265.33) -148.470
INTERVEN	1.600.800 -824.862 -194.069	-3.889.115 -142.730 (-2.72481)
R-squared	0.946731	0.665002
Adj. R-squared	0.935432	0.593942
Sum sq. resids	4.676.417	1400161.
S.E. equation	1.190.418	2.059.833
Log likelihood	-1.552.790	-2.721.661
Akaike AIC	5.126.959	1.082.877
Schwarz SC	5.461.315	1.116.312
Mean dependent	1.857.332	8.220.494
S.D. dependent	4.684.787	3.232.496
Determinant Residual Covariance		3857837.
Log Likelihood		-3.862.481
Akaike Information Criteria		1.555.586
Schwarz Criteria		1.589.022

Varones datosorig2-Cuadro E-13
 Sample(adjusted): 1988:2 1998:2
 Included observations: 41 after adjusting
 endpoints
 Standard errors & t-statistics in parentheses

	X	Y
X(-1)	0.144800 (0.07798) -185.680	5.827.485 -349.761 -166.613
X(-2)	0.038861 (0.06480) (0.59975)	1.834.603 -290.613 (0.63129)
X(-4)	-0.028167 (0.05128) (-0.54922)	-2.621.505 -230.015 (-1.13971)
Y(-1)	0.004724 (0.00395) -119.486	0.179759 (0.17730) -101.385
Y(-2)	0.006678 (0.00367) -182.176	0.268008 (0.16441) -163.012
Y(-4)	0.001470 (0.00354) (0.41525)	0.014671 (0.15881) (0.09238)
C	-1.385.132 -286.529 (-4.83417)	2.696.136 (1285.10) -209.799
P	7.059.842 -526.333 -134.133	-4.868.974 -236.064 (-2.06256)
PIB	0.003291 (0.00265) -124.196	0.206299 (0.11885) -173.585
INTERVEN	-6.009.890 -338.431 (-1.77581)	-3.100.052 -151.789 (-2.04235)
R-squared	0.993272	0.715752
Adj. R-squared	0.991319	0.633228
Sum sq. resids	5.906.022	1188048.
S.E. equation	4.364.823	1.957.655
Log likelihood	-1.128.615	-2.687.985
Akaike AIC	3.155.375	1.076.205
Schwarz SC	3.573.320	1.118.000
Mean dependent	1.857.332	8.220.494
S.D. dependent	4.684.787	3.232.496
Determinant Residual Covariance		19100.86
Log Likelihood		-2.774.315
Akaike Information Criteria		1.034.529
Schwarz Criteria		1.076.324

Varones tasas1-Cuadro E-14
 Sample(adjusted): 1988:3 1998:2
 Included observations: 40 after adjusting
 endpoints
 Standard errors & t-statistics in parentheses

	XCP	YCP
XCP(-1)	-0.020241 (0.16886) (-0.11987)	-0.024432 (0.05101) (-0.47896)
XCP(-2)	-0.073507 (0.16498) (-0.44555)	-0.053981 (0.04984) (-1.08312)
XCP(-4)	0.175986 (0.16653) -105.676	-0.122875 (0.05031) (-2.44246)
YCP(-1)	-0.893955 (0.56063) (-1.59457)	-0.315581 (0.16936) (-1.86340)
YCP(-2)	0.422708 (0.53685) (0.78738)	-0.134711 (0.16218) (-0.83065)
YCP(-4)	0.144119 (0.49388) (0.29181)	0.132856 (0.14919) (0.89049)
R-squared	0.115523	0.323119
Adj. R-squared	-0.014548	0.223578
Sum sq. resids	2.142.591	1.955.244
S.E. equation	7.938.349	2.398.065
Log likelihood	-1.363.752	-8.849.351
Akaike AIC	4.280.892	1.886.806
Schwarz SC	4.534.224	2.140.137
Mean dependent	1.368.838	0.153724
S.D. dependent	7.881.230	2.721.523
Determinant Residual Covariance		2.617.448
Log Likelihood		-1.848.625
Akaike Information Criteria		5.867.370
Schwarz Criteria		6.120.702

Varones tasas2-Cuadro E-15
 Sample(adjusted): 1988:3 1998:2
 Included observations: 40 after adjusting
 endpoints
 Standard errors & t-statistics in parentheses

	XCP	YCP
XCP(-1)	-0.114488 (0.16945) (-0.67564)	-0.080741 (0.05155) (-1.56632)
XCP(-2)	-0.218533 (0.18115) (-1.20634)	-0.136126 (0.05511) (-2.47015)
XCP(-4)	0.071010 (0.18368) (0.38659)	-0.199168 (0.05588) (-3.56432)
YCP(-1)	-0.232907 (0.60001) (-0.38817)	-0.075614 (0.18253) (-0.41426)
YCP(-2)	0.570539 (0.51116) -111.618	-0.065476 (0.15550) (-0.42108)
YCP(-4)	0.145652 (0.46431) (0.31369)	0.189311 (0.14125) -134.028
P	4.917.097 -192.182 -255.856	0.622349 (0.58463) -106.452
PIBCP	-8.347.369 -302.699 (-2.75765)	-1.879.447 (0.92083) (-2.04103)
INTERVEN	-6.306.619 -484.370 (-1.30202)	0.745490 -147.349 (0.50594)
R-squared	0.330314	0.480276
Adj. R-squared	0.157492	0.346153
Sum sq. resids	1.622.272	1.501.280
S.E. equation	7.234.042	2.200.645
Log likelihood	-1.308.115	-8.320.957
Akaike AIC	4.152.704	1.772.609
Schwarz SC	4.532.701	2.152.606
Mean dependent	1.368.838	0.153724
S.D. dependent	7.881.230	2.721.523
Determinant Residual Covariance		1.438.523
Log Likelihood		-1.728.908
Akaike Information Criteria		5.418.787
Schwarz Criteria		5.798.785

Varones difxy1-Cuadro E-16

Sample(adjusted): 1988:3 1998:2

Included observations: 40 after adjusting endpoints

Standard errors & t-statistics in parentheses

	DX	DY
DX(-1)	-0.082351 (0.15780) (-0.52186)	-0.668314 -279.164 (-0.23940)
DX(-4)	0.240356 (0.15413) -155.940	-5.537.743 -272.674 (-2.03091)
DY(-1)	-0.019853 (0.00864) (-2.29686)	-0.303045 (0.15291) (-1.98183)
DY(-4)	0.001059 (0.00837) (0.12662)	0.094388 (0.14803) (0.63762)
R-squared	0.128370	0.249549
Adj. R-squared	0.055735	0.187012
Sum sq. resids	5.318.785	1664590.
S.E. equation	1.215.500	2.150.317
Log likelihood	-1.545.598	-2.694.816
Akaike AIC	5.090.121	1.083.621
Schwarz SC	5.259.009	1.100.510
Mean dependent	2.270.625	9.648.425
S.D. dependent	1.250.858	2.384.846
Determinant Residual Covariance		5525943.
Log Likelihood		-3.840.144
Akaike Information Criteria		1.572.496
Schwarz Criteria		1.589.385

Varones difxy2-Cuadro E-17

Sample(adjusted): 1988:3 1998:2

Included observations: 40 after adjusting endpoints

Standard errors & t-statistics in parentheses

	DX	DY
DX(-1)	-0.169074 (0.17265) (-0.97928)	-2.193.834 -305.489 (-0.71814)
DX(-4)	0.146866 (0.17141) (0.85683)	-7.170.594 -303.286 (-2.36430)
DY(-1)	-0.016148 (0.00949) (-1.70239)	-0.228798 (0.16784) (-1.36320)
DY(-4)	0.001269 (0.00842) (0.15062)	0.099753 (0.14905) (0.66928)
DPIB	-0.017653 (0.03072) (-0.57473)	-0.417712 (0.54349) (-0.76858)
INTERVEN	4.344.905 -345.266 -125.842	7.765.262 -610.912 -127.109
R-squared	0.168216	0.283600
Adj. R-squared	0.045894	0.178248
Sum sq. resids	5.075.645	1589061.
S.E. equation	1.221.817	2.161.876
Log likelihood	-1.536.240	-2.685.529
Akaike AIC	5.143.329	1.088.977
Schwarz SC	5.396.661	1.114.311
Mean dependent	2.270.625	9.648.425
S.D. dependent	1.250.858	2.384.846
Determinant Residual Covariance		5040605.
Log Likelihood		-3.821.758
Akaike Information Criteria		1.573.304
Schwarz Criteria		1.598.637

Agricultura datosorig1-Cuadro E-18
 Sample(adjusted): 1988:2 1998:2
 Included observations: 41 after adjusting
 endpoints
 Standard errors & t-statistics in parentheses

	X	Y
X(-1)	0.580741 (0.18206) -318.983	-0.938930 (0.75212) (-1.24838)
X(-2)	0.008706 (0.18683) (0.04660)	0.976743 (0.77182) -126.551
X(-4)	-0.202270 (0.15190) (-1.33163)	-0.027976 (0.62751) (-0.04458)
Y(-1)	0.049750 (0.04324) -115.062	0.391042 (0.17862) -218.920
Y(-2)	-0.013638 (0.03896) (-0.35009)	0.119677 (0.16093) (0.74365)
Y(-4)	-0.030948 (0.03614) (-0.85623)	0.489218 (0.14932) -327.637
C	4.864.378 -245.516 -198.129	-7.014.480 -101.427 (-0.69158)
INTERVEN	-7.375.780 -667.361 (-1.10522)	4.413.890 -275.698 -160.099
R-squared	0.549493	0.979748
Adj. R-squared	0.453931	0.975452
Sum sq. resids	2.073.597	35389.15
S.E. equation	7.926.933	3.274.750
Log likelihood	-1.386.074	-1.967.684
Akaike AIC	4.313.712	7.150.832
Schwarz SC	4.648.067	7.485.188
Mean dependent	7.980.341	1.276.078
S.D. dependent	1.072.707	2.090.107
Determinant Residual Covariance		35345.40
Log Likelihood		-2.900.479
Akaike Information Criteria		1.086.317
Schwarz Criteria		1.119.752

Agricultura datosorig2-Cuadro E-19
 Sample(adjusted): 1988:2 1998:2
 Included observations: 41 after adjusting
 endpoints
 Standard errors & t-statistics in parentheses

	X	Y
X(-1)	-0.156334 (0.06221) (-2.51284)	-1.805.300 (0.93146) (-1.93814)
X(-2)	0.027687 (0.05113) (0.54153)	0.904723 (0.76546) -118.194
X(-4)	0.018181 (0.04275) (0.42525)	0.155969 (0.64011) (0.24366)
Y(-1)	0.004353 (0.01218) (0.35748)	0.311016 (0.18230) -170.604
Y(-2)	0.022199 (0.01179) -188.309	0.235838 (0.17650) -133.621
Y(-4)	0.049219 (0.01156) -425.848	0.643108 (0.17304) -371.645
C	-1.198.776 -287.676 (-4.16711)	-6.835.607 -430.703 (-1.58708)
P	1.258.858 (0.62491) -201.446	1.336.015 -935.607 -142.797
PIB	0.002369 (0.00168) -141.366	0.030700 (0.02509) -122.352
INTERVEN	6.603.523 -243.357 -271.351	8.224.592 -364.351 -225.733
R-squared	0.968655	0.981493
Adj. R-squared	0.959555	0.976120
Sum sq. resids	1.442.734	32339.77
S.E. equation	2.157.309	3.229.889
Log likelihood	-8.396.817	-1.949.212
Akaike AIC	1.745.943	7.158.286
Schwarz SC	2.163.887	7.576.230
Mean dependent	7.980.341	1.276.078
S.D. dependent	1.072.707	2.090.107
Determinant Residual Covariance		5.673.290
Log Likelihood		-2.053.422
Akaike Information Criteria		6.828.744
Schwarz Criteria		7.246.689

Agricultura tasas1-Cuadro E-20
 Sample(adjusted): 1988:3 1998:2
 Included observations: 40 after adjusting
 endpoints
 Standard errors & t-statistics in parentheses

	XCP	YCP
XCP(-1)	-0.236866 (0.17216) (-1.37588)	-0.061997 (0.03268) (-1.89696)
XCP(-2)	-0.271437 (0.17955) (-1.51175)	-0.057185 (0.03409) (-1.67764)
XCP(-4)	-0.170053 (0.17572) (-0.96775)	-0.054943 (0.03336) (-1.64700)
YCP(-1)	0.427787 (0.63085) (0.67811)	-0.154058 (0.11976) (-1.28635)
YCP(-2)	0.359413 (0.61056) (0.58867)	-0.010427 (0.11591) (-0.08995)
YCP(-4)	-0.182578 (0.62871) (-0.29040)	0.864699 (0.11936) -724.473
R-squared	0.132044	0.648267
Adj. R-squared	0.004403	0.596541
Sum sq. resids	4.391.863	1.582.846
S.E. equation	1.136.541	2.157.644
Log likelihood	-1.507.300	-8.426.770
Akaike AIC	4.998.629	1.675.515
Schwarz SC	5.251.961	1.928.847
Mean dependent	-0.106918	-1.121.404
S.D. dependent	1.139.051	3.396.880
Determinant Residual Covariance		3.548.796
Log Likelihood		-1.909.507
Akaike Information Criteria		6.171.779
Schwarz Criteria		6.425.111

Agricultura tasas2-Cuadro E-21
 Sample(adjusted): 1988:3 1998:2
 Included observations: 40 after adjusting
 endpoints
 Standard errors & t-statistics in parentheses

	XCP	YCP
XCP(-1)	-0.276115 (0.16478) (-1.67567)	-0.060620 (0.03178) (-1.90747)
XCP(-2)	-0.283377 (0.17207) (-1.64688)	-0.064519 (0.03319) (-1.94415)
XCP(-4)	-0.250560 (0.17432) (-1.43739)	-0.047903 (0.03362) (-1.42487)
YCP(-1)	1.330.187 (0.71862) -185.102	-0.239122 (0.13860) (-1.72530)
YCP(-2)	1.272.442 (0.71309) -178.440	-0.073784 (0.13753) (-0.53649)
YCP(-4)	0.981808 (0.78238) -125.490	0.829760 (0.15089) -549.899
P	2.367.725 (0.92892) -254.889	-0.115336 (0.17916) (-0.64377)
PIBCP	-7.889.070 -379.952 (-2.07633)	-0.697459 (0.73280) (-0.95178)
INTERVEN	-9.313.596 -464.968 (-2.00306)	1.223.943 (0.89676) -136.485
R-squared	0.283777	0.700442
Adj. R-squared	0.098946	0.623136
Sum sq. resids	3.624.090	1.348.052
S.E. equation	1.081.231	2.085.319
Log likelihood	-1.468.870	-8.105.643
Akaike AIC	4.956.479	1.664.951
Schwarz SC	5.336.477	2.044.949
Mean dependent	-0.106918	-1.121.404
S.D. dependent	1.139.051	3.396.880
Determinant Residual Covariance		2.148.114
Log Likelihood		-1.809.103
Akaike Information Criteria		5.819.760
Schwarz Criteria		6.199.758

Agricultura difxy1-Cuadro E-22

Sample(adjusted): 1988:3 1998:2

Included observations: 40 after adjusting
endpoints

Standard errors & t-statistics in parentheses

	DX	DY
DX(-1)	-0.199587 (0.16864) (-1.18349)	-1.084.051 (0.61110) (-1.77394)
DX(-4)	-0.151310 (0.16840) (-0.89851)	-0.702917 (0.61022) (-1.15190)
DY(-1)	0.036818 (0.03701) (0.99494)	-0.088052 (0.13409) (-0.65665)
DY(-4)	-0.017247 (0.03525) (-0.48922)	0.726197 (0.12775) -568.465
R-squared	0.061575	0.460428
Adj. R-squared	-0.016628	0.415463
Sum sq. resids	2.641.739	34687.73
S.E. equation	8.566.308	3.104.107
Log likelihood	-1.405.637	-1.920.626
Akaike AIC	4.390.313	6.965.262
Schwarz SC	4.559.201	7.134.150
Mean dependent	-0.552750	-1.576.825
S.D. dependent	8.495.966	4.060.045
Determinant Residual Covariance		45094.70
Log Likelihood		-2.878.455
Akaike Information Criteria		1.091.652
Schwarz Criteria		1.108.541

Agricultura difxy2-Cuadro E-23
 Sample(adjusted): 1988:3 1998:2
 Included observations: 40 after adjusting
 endpoints
 Standard errors & t-statistics in parentheses

	DX	DY
DX(-1)	-0.199632 (0.17241) (-1.15792)	-1.083.103 (0.59550) (-1.81881)
DX(-4)	-0.134318 (0.17403) (-0.77182)	-0.607806 (0.60111) (-1.01114)
DY(-1)	0.031804 (0.03879) (0.81982)	-0.139844 (0.13400) (-1.04364)
DY(-4)	-0.023358 (0.03770) (-0.61958)	0.727935 (0.13022) -559.011
DPIB	-0.007405 (0.02057) (-0.36009)	-0.140468 (0.07103) (-1.97748)
INTERVEN	-0.652322 -213.678 (-0.30528)	7.281.577 -738.062 (0.98658)
R-squared	0.073726	0.516085
Adj. R-squared	-0.062491	0.444921
Sum sq. resids	2.607.531	31109.67
S.E. equation	8.757.402	3.024.880
Log likelihood	-1.403.030	-1.898.853
Akaike AIC	4.477.280	6.956.394
Schwarz SC	4.730.612	7.209.726
Mean dependent	-0.552750	-1.576.825
S.D. dependent	8.495.966	4.060.045
Determinant Residual Covariance		39547.09
Log Likelihood		-2.852.200
Akaike Information Criteria		1.088.525
Schwarz Criteria		1.113.858

Industria datosorig1-Cuadro E-24
 Sample(adjusted): 1988:2 1998:2
 Included observations: 41 after adjusting
 endpoints
 Standard errors & t-statistics in parentheses

	X	Y
X(-1)	0.333245 (0.20840) -159.907	0.875897 -120.323 (0.72795)
X(-2)	-0.131451 (0.16764) (-0.78414)	-0.646088 (0.96789) (-0.66752)
X(-4)	0.210326 (0.15481) -135.864	0.789005 (0.89380) (0.88275)
Y(-1)	0.019543 (0.03469) (0.56331)	1.089.062 (0.20031) -543.692
Y(-2)	0.018715 (0.03770) (0.49646)	-0.120323 (0.21765) (-0.55283)
Y(-4)	-0.049937 (0.02105) (-2.37192)	-0.098512 (0.12156) (-0.81043)
C	6.318.501 -417.889 -151.200	3.214.706 -241.277 -133.237
INTERVEN	1.168.297 -564.785 -206.857	-6.039.261 -326.090 (-1.85202)
R-squared	0.818695	0.971725
Adj. R-squared	0.780237	0.965727
Sum sq. resids	1.232.269	41078.35
S.E. equation	6.110.769	3.528.170
Log likelihood	-1.279.387	-1.998.245
Akaike AIC	3.793.285	7.299.908
Schwarz SC	4.127.640	7.634.264
Mean dependent	6.474.951	2.692.159
S.D. dependent	1.303.522	1.905.792
Determinant Residual Covariance		28289.22
Log Likelihood		-2.854.828
Akaike Information Criteria		1.064.048
Schwarz Criteria		1.097.484

Industria datosorig2-Cuadro E-25
 Sample(adjusted): 1988:2 1998:2
 Included observations: 41 after adjusting
 endpoints
 Standard errors & t-statistics in parentheses

	X	Y
X(-1)	0.018719 (0.03898) (0.48024)	0.864210 -127.556 (0.67752)
X(-2)	-0.010179 (0.03030) (-0.33592)	-0.640100 (0.99164) (-0.64550)
X(-4)	0.036087 (0.02876) -125.479	0.530087 (0.94115) (0.56323)
Y(-1)	0.027043 (0.00652) -414.961	1.034.925 (0.21327) -485.274
Y(-2)	-0.004380 (0.00681) (-0.64309)	-0.114902 (0.22288) (-0.51553)
Y(-4)	0.003392 (0.00415) (0.81641)	-0.054495 (0.13595) (-0.40085)
C	-7.290.726 -879.793 (-8.28686)	1.942.572 -287.908 (0.67472)
P	2.820.977 (0.93943) -300.287	7.039.251 -307.423 (0.22898)
PIB	-0.000371 (0.00052) (-0.71930)	0.015004 (0.01687) (0.88960)
INTERVEN	-0.679159 -118.792 (-0.57172)	-8.168.759 -388.740 (-2.10134)
R-squared	0.994550	0.972698
Adj. R-squared	0.992968	0.964772
Sum sq. resids	3.703.879	39664.65
S.E. equation	1.093.069	3.577.017
Log likelihood	-5.609.341	-1.991.065
Akaike AIC	0.386199	7.362.448
Schwarz SC	0.804143	7.780.393
Mean dependent	6.474.951	2.692.159
S.D. dependent	1.303.522	1.905.792
Determinant Residual Covariance		1.754.297
Log Likelihood		-1.812.813
Akaike Information Criteria		5.655.043
Schwarz Criteria		6.072.988

Industria tasas1-Cuadro E-26

Sample(adjusted): 1988:3 1998:2

Included observations: 40 after adjusting endpoints

Standard errors & t-statistics in parentheses

	XCP	YCP
XCP(-1)	-0.082822 (0.17263) (-0.47977)	0.003232 (0.01801) (0.17950)
XCP(-2)	-0.110673 (0.16924) (-0.65394)	-0.015887 (0.01765) (-0.90003)
XCP(-4)	0.073105 (0.18770) (0.38947)	-0.032015 (0.01958) (-1.63529)
YCP(-1)	-0.269803 -171.986 (-0.15687)	0.239563 (0.17938) -133.547
YCP(-2)	1.254.313 -159.987 (0.78401)	0.022056 (0.16687) (0.13217)
YCP(-4)	-1.656.115 -157.231 (-1.05330)	0.433592 (0.16399) -264.394
R-squared	0.062934	0.351460
Adj. R-squared	-0.074870	0.256087
Sum sq. resids	5.507.023	5.991.030
S.E. equation	1.272.679	1.327.429
Log likelihood	-1.552.554	-6.483.678
Akaike AIC	5.224.900	0.703969
Schwarz SC	5.478.232	0.957301
Mean dependent	1.014.752	-0.092977
S.D. dependent	1.227.555	1.539.041
Determinant Residual Covariance		1.986.872
Log Likelihood		-1.793.497
Akaike Information Criteria		5.591.732
Schwarz Criteria		5.845.064

Industria tasas2-Cuadro E-27
 Sample(adjusted): 1988:3 1998:2
 Included observations: 40 after adjusting
 endpoints
 Standard errors & t-statistics in parentheses

	XCP	YCP
XCP(-1)	-0.027787 (0.17141) (-0.16211)	-0.008049 (0.01718) (-0.46851)
XCP(-2)	-0.165224 (0.18283) (-0.90371)	-0.015123 (0.01832) (-0.82532)
XCP(-4)	0.191520 (0.18873) -101.477	-0.051250 (0.01892) (-2.70931)
YCP(-1)	1.319.644 -178.706 (0.73844)	0.040474 (0.17911) (0.22597)
YCP(-2)	1.376.380 -152.613 (0.90188)	0.006471 (0.15296) (0.04230)
YCP(-4)	-2.187.894 -159.114 (-1.37505)	0.542487 (0.15947) -340.171
P	7.555.478 -292.320 -258.466	-0.758806 (0.29298) (-2.58993)
PIBCP	-1.266.958 -509.185 (-2.48821)	1.545.678 (0.51034) -302.871
INTERVEN	-1.391.108 -755.691 (-1.84084)	1.662.196 (0.75741) -219.459
R-squared	0.246039	0.518162
Adj. R-squared	0.051468	0.393817
Sum sq. resids	4.430.937	4.451.082
S.E. equation	1.195.548	1.198.262
Log likelihood	-1.509.071	-5.889.446
Akaike AIC	5.157.487	0.556853
Schwarz SC	5.537.485	0.936851
Mean dependent	1.014.752	-0.092977
S.D. dependent	1.227.555	1.539.041
Determinant Residual Covariance		9.406.119
Log Likelihood		-1.643.940
Akaike Information Criteria		4.993.945
Schwarz Criteria		5.373.943

Industria difxy1-Cuadro E-28
 Sample(adjusted): 1988:3 1998:2
 Included observations: 40 after adjusting
 endpoints
 Standard errors & t-statistics in parentheses

	DX	DY
DX(-1)	-0.139154 (0.16898) (-0.82349)	0.118057 (0.87098) (0.13554)
DX(-4)	0.184449 (0.18123) -101.777	-1.000.179 (0.93411) (-1.07073)
DY(-1)	0.010895 (0.03149) (0.34600)	0.306890 (0.16231) -189.079
DY(-4)	-0.033519 (0.03140) (-1.06736)	0.372065 (0.16186) -229.865
R-squared	0.068322	0.303978
Adj. R-squared	-0.009318	0.245976
Sum sq. resids	1.738.642	46190.08
S.E. equation	6.949.505	3.581.979
Log likelihood	-1.321.970	-1.977.902
Akaike AIC	3.971.980	7.251.641
Schwarz SC	4.140.868	7.420.529
Mean dependent	0.269750	-2.892.000
S.D. dependent	6.917.353	4.125.062
Determinant Residual Covariance		46380.00
Log Likelihood		-2.884.076
Akaike Information Criteria		1.094.462
Schwarz Criteria		1.111.351

Industria difxy2-Cuadro E-29

Sample(adjusted): 1988:3 1998:2

Included observations: 40 after adjusting endpoints

Standard errors & t-statistics in parentheses

	DX	DY
DX(-1)	-0.147047 (0.17629) (-0.83414)	0.078451 (0.86600) (0.09059)
DX(-4)	0.187841 (0.18836) (0.99726)	-1.223.156 (0.92530) (-1.32191)
DY(-1)	0.018889 (0.03625) (0.52108)	0.170595 (0.17808) (0.95799)
DY(-4)	-0.030762 (0.03330) (-0.92368)	0.366110 (0.16360) -223.777
DPIB	-0.008488 (0.01866) (-0.45497)	0.169956 (0.09165) -185.438
INTERVEN	0.829185 -195.844 (0.42339)	-7.099.868 -962.074 (-0.73798)
R-squared	0.074863	0.372197
Adj. R-squared	-0.061187	0.279873
Sum sq. resids	1.726.436	41662.83
S.E. equation	7.125.836	3.500.539
Log likelihood	-1.320.561	-1.957.271
Akaike AIC	4.064.935	7.248.485
Schwarz SC	4.318.267	7.501.817
Mean dependent	0.269750	-2.892.000
S.D. dependent	6.917.353	4.125.062
Determinant Residual Covariance		40542.14
Log Likelihood		-2.857.170
Akaike Information Criteria		1.091.010
Schwarz Criteria		1.116.343

Construcción datosorig1-Cuadro E-30
 Sample(adjusted): 1988:2 1998:2
 Included observations: 41 after adjusting
 endpoints
 Standard errors & t-statistics in parentheses

	X	Y
X(-1)	0.647708 (0.17551) -369.042	0.535283 -254.781 (0.21010)
X(-2)	0.076860 (0.19730) (0.38955)	-0.062742 -286.415 (-0.02191)
X(-4)	0.062347 (0.13528) (0.46089)	2.077.012 -196.374 -105.768
Y(-1)	0.002725 (0.01280) (0.21292)	1.079.987 (0.18582) -581.212
Y(-2)	0.001601 (0.01385) (0.11562)	-0.181711 (0.20107) (-0.90372)
Y(-4)	-0.001161 (0.00844) (-0.13750)	-0.030876 (0.12252) (-0.25200)
C	-1.862.263 -442.456 (-0.42089)	1.428.057 -642.293 -222.337
INTERVEN	2.068.348 -152.501 -135.628	-2.555.223 -221.379 (-1.15423)
R-squared	0.869802	0.895537
Adj. R-squared	0.842185	0.873378
Sum sq. resids	1.312.977	27668.39
S.E. equation	1.994.673	2.895.576
Log likelihood	-8.203.619	-1.917.230
Akaike AIC	1.554.139	6.904.718
Schwarz SC	1.888.495	7.239.073
Mean dependent	1.348.268	1.164.929
S.D. dependent	5.021.078	8.137.314
Determinant Residual Covariance		2.030.096
Log Likelihood		-2.314.776
Akaike Information Criteria		8.006.082
Schwarz Criteria		8.340.438

Construcción datosorig2-Cuadro E-31

Sample(adjusted): 1988:2 1998:2

Included observations: 41 after adjusting endpoints

Standard errors & t-statistics in parentheses

	X	Y
X(-1)	0.028559 (0.04287) (0.66624)	-0.326231 -277.587 (-0.11752)
X(-2)	0.016038 (0.04090) (0.39211)	0.012432 -264.862 (0.00469)
X(-4)	0.026097 (0.03446) (0.75735)	-1.502.365 -223.138 (-0.67329)
Y(-1)	0.010359 (0.00318) -325.397	0.783515 (0.20615) -380.066
Y(-2)	-0.001787 (0.00287) (-0.62211)	-0.209713 (0.18599) (-1.12755)
Y(-4)	-0.000971 (0.00179) (-0.54088)	0.041827 (0.11620) (0.35994)
C	-1.305.092 -221.095 (-5.90286)	-2.193.688 -143.173 (-1.53219)
P	1.146.588 (0.44471) -257.826	-9.191.143 -287.981 (-0.31916)
PIB	0.000388 (0.00041) (0.93855)	0.073209 (0.02675) -273.714
INTERVEN	-0.693742 (0.37051) (-1.87237)	-5.846.578 -239.932 (-2.43676)
R-squared	0.994762	0.916373
Adj. R-squared	0.993242	0.892094
Sum sq. resids	5.282.046	22149.73
S.E. equation	0.412782	2.673.027
Log likelihood	-1.616.654	-1.871.625
Akaike AIC	-1.561.454	6.779.813
Schwarz SC	-1.143.509	7.197.758
Mean dependent	1.348.268	1.164.929
S.D. dependent	5.021.078	8.137.314
Determinant Residual Covariance		1.728.914
Log Likelihood		-1.337.796
Akaike Information Criteria		3.337.883
Schwarz Criteria		3.755.828

Construcción tasas1-Cuadro E-32
 Sample(adjusted): 1988:3 1998:2
 Included observations: 40 after adjusting
 endpoints
 Standard errors & t-statistics in parentheses

	XCP	YCP
XCP(-1)	-0.079021 (0.16864) (-0.46856)	-0.011928 (0.02378) (-0.50165)
XCP(-2)	-0.229497 (0.16344) (-1.40418)	-0.002884 (0.02304) (-0.12517)
XCP(-4)	-0.126640 (0.16458) (-0.76945)	-0.009812 (0.02320) (-0.42287)
YCP(-1)	-1.238.603 -122.555 (-1.01065)	0.275437 (0.17279) -159.406
YCP(-2)	0.195760 -113.737 (0.17212)	-0.095006 (0.16036) (-0.59247)
YCP(-4)	0.355134 -109.803 (0.32343)	0.364364 (0.15481) -235.362
R-squared	0.064251	0.227796
Adj. R-squared	-0.073359	0.114237
Sum sq. resids	11653.94	2.316.576
S.E. equation	1.851.386	2.610.260
Log likelihood	-1.702.478	-9.188.502
Akaike AIC	5.974.520	2.056.381
Schwarz SC	6.227.852	2.309.713
Mean dependent	3.182.493	0.709801
S.D. dependent	1.787.000	2.773.479
Determinant Residual Covariance		1.627.782
Log Likelihood		-2.214.146
Akaike Information Criteria		7.694.974
Schwarz Criteria		7.948.306

Construcción tasas2-Cuadro E-33

Sample(adjusted): 1988:3 1998:2

Included observations: 40 after adjusting endpoints

Standard errors & t-statistics in parentheses

	XCP	YCP
XCP(-1)	-0.278060 (0.14010) (-1.98478)	-0.012585 (0.02393) (-0.52580)
XCP(-2)	-0.372189 (0.13526) (-2.75161)	-0.002564 (0.02311) (-0.11097)
XCP(-4)	-0.228635 (0.13622) (-1.67841)	-0.006201 (0.02327) (-0.26643)
YCP(-1)	-1.422.013 -102.712 (-1.38447)	0.149983 (0.17548) (0.85471)
YCP(-2)	-0.908870 -101.326 (-0.89697)	-0.227122 (0.17311) (-1.31199)
YCP(-4)	-0.655669 (0.95031) (-0.68995)	0.259284 (0.16236) -159.699
P	3.576.619 -792.288 -451.429	-0.164493 -135.360 (-0.12152)
PIBCP	-1.537.297 -543.717 (-2.82739)	1.769.103 (0.92892) -190.447
INTERVEN	-3.752.626 -103.392 (-3.62950)	-0.297462 -176.643 (-0.16840)
R-squared	0.462988	0.349275
Adj. R-squared	0.324404	0.181346
Sum sq. resids	6.688.024	1.952.145
S.E. equation	1.468.818	2.509.431
Log likelihood	-1.591.413	-8.846.179
Akaike AIC	5.569.194	2.035.219
Schwarz SC	5.949.192	2.415.217
Mean dependent	3.182.493	0.709801
S.D. dependent	1.787.000	2.773.479
Determinant Residual Covariance		7.595.104
Log Likelihood		-2.061.686
Akaike Information Criteria		7.082.674
Schwarz Criteria		7.462.672

Construcción difxy1-Cuadro E-34

Sample(adjusted): 1988:3 1998:2

Included observations: 40 after adjusting
endpoints

Standard errors & t-statistics in parentheses

	DX	DY
DX(-1)	-0.184432 (0.16081) (-1.14688)	-0.802216 -229.016 (-0.35029)
DX(-4)	-0.121840 (0.16136) (-0.75508)	-1.372.813 -229.795 (-0.59741)
DY(-1)	-0.009559 (0.01120) (-0.85366)	0.231178 (0.15947) -144.969
DY(-4)	0.002538 (0.01085) (0.23383)	0.382148 (0.15457) -247.229
R-squared	0.055408	0.222435
Adj. R-squared	-0.023308	0.157638
Sum sq. resid	1.444.880	29304.03
S.E. equation	2.003.386	2.853.070
Log likelihood	-8.244.374	-1.886.894
Akaike AIC	1.484.317	6.796.601
Schwarz SC	1.653.205	6.965.489
Mean dependent	0.231000	7.620.500
S.D. dependent	1.980.439	3.108.588
Determinant Residual Covariance		2.547.827
Log Likelihood		-2.303.750
Akaike Information Criteria		8.042.996
Schwarz Criteria		8.211.884

Construcción difxy2-Cuadro E-35

Sample(adjusted): 1988:3 1998:2

Included observations: 40 after adjusting endpoints

Standard errors & t-statistics in parentheses

	DX	DY
DX(-1)	-0.222266 (0.16515) (-1.34585)	-0.450817 -226.511 (-0.19903)
DX(-4)	-0.176533 (0.16874) (-1.04618)	-1.076.518 -231.437 (-0.46514)
DY(-1)	-0.005590 (0.01254) (-0.44559)	0.092585 (0.17205) (0.53812)
DY(-4)	0.004869 (0.01135) (0.42891)	0.306738 (0.15571) -196.991
DPIB	-0.004058 (0.00575) (-0.70525)	0.146717 (0.07892) -185.908
INTERVEN	0.649694 (0.53743) -120.888	-3.618.110 -737.123 (-0.49084)
R-squared	0.094485	0.308610
Adj. R-squared	-0.038679	0.206935
Sum sq. resids	1.385.107	26056.39
S.E. equation	2.018.376	2.768.329
Log likelihood	-8.159.876	-1.863.402
Akaike AIC	1.542.068	6.779.139
Schwarz SC	1.795.400	7.032.471
Mean dependent	0.231000	7.620.500
S.D. dependent	1.980.439	3.108.588
Determinant Residual Covariance		2.144.616
Log Likelihood		-2.269.294
Akaike Information Criteria		7.970.716
Schwarz Criteria		8.224.048

Servicios datosorig1-Cuadro E-36
 Sample(adjusted): 1988:2 1998:2
 Included observations: 41 after adjusting
 endpoints
 Standard errors & t-statistics in parentheses

	X	Y
X(-1)	0.579240 (0.14503) -399.401	1.513.005 (0.36372) -415.979
X(-2)	0.118759 (0.17547) (0.67680)	-1.159.836 (0.44008) (-2.63554)
X(-4)	0.193424 (0.13774) -140.424	0.361990 (0.34545) -104.787
Y(-1)	-0.086439 (0.07394) (-1.16903)	1.138.228 (0.18544) -613.803
Y(-2)	0.215404 (0.07178) -300.074	-0.470783 (0.18003) (-2.61502)
Y(-4)	-0.106456 (0.03762) (-2.82964)	0.220710 (0.09435) -233.917
C	-1.014.154 -836.748 (-1.21202)	5.039.018 -209.853 -240.121
INTERVEN	3.267.686 -181.279 -180.257	-1.349.382 -454.641 (-2.96802)
R-squared	0.984755	0.989632
Adj. R-squared	0.981521	0.987432
Sum sq. resids	14492.14	91153.41
S.E. equation	2.095.604	5.255.687
Log likelihood	-1.784.660	-2.161.642
Akaike AIC	6.258.034	8.096.971
Schwarz SC	6.592.389	8.431.327
Mean dependent	6.116.866	7.158.601
S.D. dependent	1.541.607	4.688.134
Determinant Residual Covariance		777512.6
Log Likelihood		-3.534.120
Akaike Information Criteria		1.395.410
Schwarz Criteria		1.428.845

Servicios datosorig2-Cuadro E-37
 Sample(adjusted): 1988:2 1998:2
 Included observations: 41 after adjusting
 endpoints
 Standard errors & t-statistics in parentheses

	X	Y
X(-1)	0.208757 (0.04044) -516.203	1.455.422 (0.35297) -412.339
X(-2)	-0.010313 (0.04552) (-0.22656)	-0.682356 (0.39730) (-1.71750)
X(-4)	0.013662 (0.03683) (0.37094)	0.118000 (0.32145) (0.36709)
Y(-1)	0.045510 (0.02186) -208.151	0.739790 (0.19083) -387.674
Y(-2)	0.002111 (0.02005) (0.10525)	-0.287274 (0.17502) (-1.64141)
Y(-4)	-0.000601 (0.01044) (-0.05762)	0.114988 (0.09109) -126.237
C	-5.297.250 -351.673 (-15.0630)	1.458.188 -306.939 (0.47507)
P	6.454.057 -285.718 -225.889	-4.945.876 -249.374 (-1.98332)
PIB	0.014623 (0.01008) -145.079	0.286949 (0.08797) -326.179
INTERVEN	-2.315.780 -515.312 (-4.49394)	-7.550.985 -449.764 (-1.67888)
R-squared	0.999135	0.992876
Adj. R-squared	0.998884	0.990808
Sum sq. resids	8.221.410	62628.85
S.E. equation	5.149.823	4.494.758
Log likelihood	-1.196.423	-2.084.702
Akaike AIC	3.486.145	7.819.214
Schwarz SC	3.904.089	8.237.158
Mean dependent	6.116.866	7.158.601
S.D. dependent	1.541.607	4.688.134
Determinant Residual Covariance		16084.32
Log Likelihood		-2.739.078
Akaike Information Criteria		1.017.341
Schwarz Criteria		1.059.135

Servicios tasas1-Cuadro E-38
 Sample(adjusted): 1988:3 1998:2
 Included observations: 40 after adjusting
 endpoints
 Standard errors & t-statistics in parentheses

	XCP	YCP
XCP(-1)	0.089149 (0.17296) (0.51544)	0.024070 (0.02690) (0.89479)
XCP(-2)	0.159591 (0.16966) (0.94067)	-0.019245 (0.02639) (-0.72934)
XCP(-4)	0.188321 (0.15920) -118.295	0.031195 (0.02476) -125.990
YCP(-1)	-1.750.739 (0.98131) (-1.78409)	0.352715 (0.15263) -231.098
YCP(-2)	2.452.922 (0.84804) -289.245	-0.217016 (0.13190) (-1.64533)
YCP(-4)	-0.221693 (0.79109) (-0.28024)	0.678542 (0.12304) -551.476
R-squared	0.309959	0.645097
Adj. R-squared	0.208483	0.592906
Sum sq. resids	6.345.007	1.534.889
S.E. equation	4.319.929	0.671891
Log likelihood	-1.120.366	-3.760.068
Akaike AIC	3.063.959	-0.657836
Schwarz SC	3.317.291	-0.404504
Mean dependent	1.763.054	0.671687
S.D. dependent	4.855.639	1.053.056
Determinant Residual Covariance		6.065.346
Log Likelihood		-1.095.669
Akaike Information Criteria		2.102.592
Schwarz Criteria		2.355.924

Servicios tasas2-Cuadro E-39

Sample(adjusted): 1988:3 1998:2

Included observations: 40 after adjusting endpoints

Standard errors & t-statistics in parentheses

	XCP	YCP
XCP(-1)	-0.126134 (0.19001) (-0.66382)	0.019288 (0.02799) (0.68911)
XCP(-2)	-0.005385 (0.17550) (-0.03068)	-0.008150 (0.02585) (-0.31527)
XCP(-4)	-0.051358 (0.17378) (-0.29554)	0.017528 (0.02560) (0.68474)
YCP(-1)	-2.557.677 (0.93450) (-2.73693)	0.280822 (0.13766) -204.004
YCP(-2)	1.268.655 (0.94301) -134.533	-0.380130 (0.13891) (-2.73656)
YCP(-4)	-0.991837 (0.95233) (-1.04149)	0.505740 (0.14028) -360.520
P	.0989433 (0.31162) -317.511	-0.036238 (0.04590) (-0.78945)
PIBCP	-2.815.035 -143.063 (-1.96769)	0.842265 (0.21074) -399.677
INTERVEN	-4.517.102 -253.552 (-1.78153)	0.192670 (0.37349) (0.51586)
R-squared	0.510981	0.774400
Adj. R-squared	0.384782	0.716181
Sum sq. resids	4.496.588	9.756.767
S.E. equation	3.808.559	0.561012
Log likelihood	-1.051.496	-2.853.903
Akaike AIC	2.869.610	-0.960918
Schwarz SC	3.249.608	-0.580920
Mean dependent	1.763.054	0.671687
S.D. dependent	4.855.639	1.053.056
Determinant Residual Covariance		2.734.711
Log Likelihood		-9.363.560
Akaike Information Criteria		1.456.026
Schwarz Criteria		1.836.024

Servicios difxy1-Cuadro E-40

Sample(adjusted): 1988:3 1998:2

Included observations: 40 after adjusting
endpoints

Standard errors & t-statistics in parentheses

	DX	DY
DX(-1)	0.063367 (0.17990) (0.35223)	0.348709 (0.33141) -105.220
DX(-4)	0.563210 (0.14017) -401.805	0.150383 (0.25821) (0.58240)
DY(-1)	0.002170 (0.05808) (0.03736)	0.192897 (0.10700) -180.282
DY(-4)	-0.030677 (0.06658) (-0.46075)	0.699883 (0.12265) -570.623
R-squared	0.236289	0.631987
Adj. R-squared	0.172646	0.601319
Sum sq. resids	23516.63	79804.15
S.E. equation	2.555.856	4.708.271
Log likelihood	-1.842.891	-2.087.264
Akaike AIC	6.576.584	7.798.451
Schwarz SC	6.745.472	7.967.339
Mean dependent	1.067.850	4.734.225
S.D. dependent	2.809.899	7.456.738
Determinant Residual Covariance		1160099.
Log Likelihood		-3.527.954
Akaike Information Criteria		1.416.402
Schwarz Criteria		1.433.290

Servicios difxy2-Cuadro E-41
 Sample(adjusted): 1988:3 1998:2
 Included observations: 40 after adjusting
 endpoints
 Standard errors & t-statistics in parentheses

	DX	DY
DX(-1)	-0.087629 (0.21555) (-0.40654)	0.177479 (0.37819) (0.46929)
DX(-4)	0.380029 (0.18897) -201.101	-0.237636 (0.33156) (-0.71672)
DY(-1)	-0.067570 (0.07548) (-0.89517)	0.040511 (0.13244) (0.30589)
DY(-4)	-0.036674 (0.07070) (-0.51872)	0.620685 (0.12405) -500.354
DPIB	0.063324 (0.07426) (0.85270)	0.306036 (0.13030) -234.876
INTERVEN	8.465.645 -796.423 -106.296	3.451.983 -139.735 (0.24704)
R-squared	0.280427	0.685455
Adj. R-squared	0.174607	0.639198
Sum sq. resids	22157.51	68209.54
S.E. equation	2.552.825	4.479.021
Log likelihood	-1.830.984	-2.055.866
Akaike AIC	6.617.052	7.741.460
Schwarz SC	6.870.384	7.994.792
Mean dependent	1.067.850	4.734.225
S.D. dependent	2.809.899	7.456.738
Determinant Residual Covariance		909363.4
Log Likelihood		-3.479.251
Akaike Information Criteria		1.402.050
Schwarz Criteria		1.427.383