



universidad
de león

Facultad de Ciencias
Económicas y Empresariales

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Universidad de León

Grado en Economía

Curso 2015/2016

“El trabajo a tiempo parcial en España: evolución reciente y situación actual”

“Part-time employment in Spain: recent evolution and current situation”

Realizado por el alumno D^a Victoria Ramón Lafuente (71.528.675D)

Tutelado por el profesor D Eduardo Fernández Huerga

En León, a 14 de Septiembre 2016

INDICE DE CONTENIDOS

Resumen	7
1. Introducción.....	8
2. Objeto del trabajo	9
3. Metodología utilizada.....	10
4. El contrato a tiempo parcial en la normativa española.....	11
4.1. Concepto de contratación a tiempo parcial	11
4.2. Requisitos y características de la contratación a tiempo parcial	11
4.3. Modalidades de trabajo a tiempo parcial.....	12
4.3.1 Caso especial: la jubilación parcial.....	15
4.3.2 Conversión del contrato a tiempo completo en parcial y viceversa	16
4.4 Evolución del marco normativo del trabajo a tiempo parcial en España: especial atención a las últimas reformas.....	17
5. Ventajas y desventajas del trabajo a tiempo parcial	18
5.1. Ventajas del trabajo a tiempo parcial	18
5.2. Desventajas o inconvenientes del trabajo a tiempo parcial.....	21
6. El trabajo a tiempo parcial en España	22
6.1. Contexto general: la evolución reciente del empleo y del desempleo en España .	22
6.1.1. Las tasas de empleo y desempleo en España.....	22
6.1.2. Evolución de la contratación en España	25
6.2. Incidencia del trabajo a tiempo parcial en España	27
6.3. Caracterización del trabajo a tiempo parcial en España.....	31
6.3.1. Desagregación por grupos de edad	31
6.3.2. Desagregación por duración del contrato	34
6.3.3. Desagregación en función de las características del hogar.....	36
6.3.4. Desagregación según sectores productivos.....	38
6.3.5. Desagregación en función del número de horas y de los salarios percibidos..	40
6.3.6. Desagregación del trabajo a tiempo parcial por tipo de contrato	44
6.3.7. Desagregación del trabajo a tiempo parcial por zonas geográficas	47
6.3.8. Trabajo a tiempo parcial voluntario e involuntario	49
6.3.8.1. Razones para realizar una jornada a tiempo parcial	49

6.3.8.2 El empleo parcial involuntario	52
Conclusiones.....	61
Referencias bibliográficas	64

INDICE DE TABLAS

Tabla 6.1: Evolución del número de contratos por tipo de jornada.....	26
Tabla 6.2: Evolución del porcentaje de mujeres a tiempo parcial en el empleo total de diversos países de la UE.....	29
Tabla 6.3: Evolución del porcentaje de hombres a tiempo parcial en el empleo total en la UE.....	30
Tabla 6.4: Evolución del porcentaje total de empleados a tiempo parcial por grupos de edad en España	32
Tabla 6.5: Evolución del porcentaje de hombres empleados a tiempo parcial por grupos de edad en España.....	33
Tabla 6.6: Evolución del porcentaje de mujeres empleadas a tiempo parcial por grupos de edad en España	34
Tabla 6.7: Porcentaje de asalariados de ambos sexos a tiempo parcial por duración del contrato	35
Tabla 6.8: Porcentaje de asalariados varones a tiempo parcial por duración del contrato	36
Tabla 6.9: Porcentaje de asalariados mujeres a tiempo parcial por duración del contrato	36
Tabla 6.10: Evolución del porcentaje de mujeres a tiempo parcial en España según hogar	37
Tabla 6.11: Evolución del porcentaje de hombres a tiempo parcial en España según hogar	37
Tabla 6.12: Ocupados a tiempo parcial por sexo y sector económico en el primer trimestre de 2016. Miles de personas.....	38
Tabla 6.13: Ocupados a tiempo parcial en cada rama de actividad. Porcentajes respecto del total de cada rama.	39

Tabla 6.14: Contratos registrados a tiempo parcial por tipo de contrato para ambos sexos.	46
Tabla 6.15: Jornada a tiempo parcial en porcentaje para las diferentes Comunidades Autónomas.....	47
Tabla 6.16: Contratos registrados en la provincia de León según modalidad contractual. Año 2014	49
Tabla 6.17: Razones y porcentaje de población de hombres que afirma tener trabajo a tiempo parcial en España.....	50
Tabla 6.18: Razones y porcentaje de población de mujeres que afirma tener trabajo a tiempo parcial en España.....	50
Tabla 6.19: Tasa de involuntariedad media entre 2008 y 2014.....	53
Tabla 6.20: Distribución del empleo a tiempo parcial total e involuntario por características.....	55

INDICE DE CUADROS

Cuadro 4.1: Tipos de contratos de duración determinada permitidos a tiempo parcial.....	13
---	----

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 6.1: Evolución de la tasa de empleo en España	23
Gráfico 6.2: Evolución tasa de paro en España	24
Gráfico 6.3: Evolución de la tasa de desempleo en Europa.....	25
Gráfico 6.4: Evolución del número de trabajadores a tiempo parcial.....	27
Gráfico 6.5: Evolución del porcentaje de ocupados a tiempo parcial en relación al total de ocupados en España	28
Gráfico 6.6: Evolución de ocupados y de horas efectivas semanales (TC y TP) entre 2009 y 2014	40
Gráfico 6.7: Evolución de horas/mes por trabajador en 2015. Jornada parcial	42
Gráfico 6.8: Evolución de la brecha salarial en relación al tipo de jornada.	44
Gráfico 6.9: Trabajo a tiempo parcial involuntario entre 25 y 49 años. Mujeres	57
Gráfico 6.10: Trabajo a tiempo parcial involuntario entre 25 y 49 años. Hombres. ...	57
Gráfico 6.11: Evolución del empleo a tiempo parcial y parcialidad involuntaria entre 2007 y 2014	58

RESUMEN

La modalidad de empleo a tiempo parcial, que es relativamente reciente en su uso, ha sufrido un fuerte aumento en las últimas décadas siendo aún mayor a partir de la crisis económica de 2008. En este contexto, el objetivo básico de este trabajo es describir la evolución reciente que ha experimentado el trabajo a tiempo parcial en los últimos años. Para ello, en primer lugar se presenta un resumen de la normativa que afecta a esta modalidad contractual en España. A continuación se revisan algunas de las principales ventajas y desventajas que puede presentar el trabajo a tiempo parcial destacadas dentro de la literatura especializada. Por último, el trabajo se centra en analizar la evolución que ha experimentado este tipo de contratación desde diferentes perspectivas desagregadas ya sea por sectores económicos, tipos de contratos, etc. Así pues, a través del análisis que se lleva a cabo se verá como una característica del empleo a tiempo parcial es el bajo nivel de voluntariedad, dado que una parte significativa de la población lo realiza de manera involuntaria.

Palabras clave: empleo a tiempo parcial, involuntariedad, crisis, flexibilidad, contratación, España

ABSTRACT

The part-time employment modality, which is of relatively recent use, has experimented a sharp rise in the last decades, which has been even greater since the economic crisis of 2008. In this context, the main target of this paper is to describe the recent development that part-time employment has experienced in the last decades. For this, first we show a summary of regulations which affects this type of contracts in Spain. Afterwards, we review some of the main advantages and disadvantages that part-time employment may display highlighted in the literature. In addition, this study focuses on analyzing the evolution of this sort of contract from different perspectives, either broken down by economic sectors, contract types, etc. Thus, through the analysis carried out, low level of willfulness will be seen as a feature of part-time employment, given that a significant part of the population do it unintentionally.

Keywords: part-time employment, involuntary, crisis, flexibility, hiring, Spain

1. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años, tanto España como otros gobiernos nacionales han tomado diferentes medidas de flexibilización de la jornada de trabajo con diversos objetivos que se han traducido en un incremento generalizado del trabajo a tiempo parcial; este hecho es en parte suficiente para justificar la importancia del tema que se tratará en el presente trabajo. Pero además, el tema se justifica desde otros puntos de vista teniendo en cuenta la situación del mercado de trabajo en España. Como es conocido por todos la situación del empleo en España no pasa por un buen momento; en este contexto, el trabajo a tiempo parcial se está convirtiendo en una alternativa (a veces elegida voluntariamente, otras de manera forzosa) a la contratación a jornada completa, que puede presentar diferentes ventajas e inconvenientes. Por ello, desde un punto de vista social, es interesante ver cómo ha evolucionado este tipo de contratación durante los últimos años y lo que ha supuesto a partir de la Reforma Laboral de 2012. Por otro lado, y desde un punto de vista más teórico, es atractivo el conocimiento en profundidad de la materia laboral y sus matices.

El tema que ocupará el trabajo, además de ser importante dentro de las políticas económicas de nuestro país, está de actualidad. Dentro del Estado de Bienestar, uno de los objetivos que se marcan como prioritarios pasa porque se desarrolle un grado adecuado de conciliación entre la vida familiar y laboral, que puede ser favorecido (o no) por la expansión de esta modalidad contractual; por esto y por el nivel de desempleo que presenta España, me ha parecido interesante dar una visión de la situación hacia la que nos dirigimos partiendo de una parte teórica para luego ir progresando hasta analizar los datos en mayor profundidad.

Asimismo, de manera personal, no soy ajena a la inseguridad que puede surgir en la futura realización de un contrato a tiempo parcial, ya que más tarde o más temprano accederé al mercado laboral tras finalizar mis estudios. A lo largo de la carrera no hemos tenido quizás la posibilidad de abordar el tema específico del mercado de trabajo y la contratación como se merece; y por ello el presente Trabajo Fin de Grado me parece la oportunidad perfecta para hacerlo centrándome en el auge del tiempo parcial, ya que la formación que hemos recibido a lo largo de estos cuatro años me proporciona los instrumentos necesarios para poder tratarlo.

2. OBJETO DEL TRABAJO

La finalidad de este trabajo es en último lugar ofrecer un análisis del empleo a tiempo parcial y sus implicaciones; por lo tanto, el objetivo general o básico será describir la evolución reciente que ha experimentado el trabajo a tiempo parcial en España, así como su situación actual.

Como objetivos más específicos, primero será interesante analizar la regulación del trabajo a tiempo parcial en España, desarrollándolo desde sus orígenes hasta sus modificaciones más recientes. En segundo lugar es atractivo intentar conocer las razones que pueden justificar desde un punto de vista teórico la utilidad de este tipo de contrato por parte de empresas y trabajadores, mostrando de una forma clara los aspectos teóricos y formales de este tipo de jornada e intentando poner un punto de vista crítico sobre sus ventajas y desventajas. En tercer lugar, utilizar los datos disponibles para intentar describir la evolución que ha experimentado la incidencia del trabajo a tiempo parcial en España durante los últimos años, así como presentar los principales rasgos que permiten caracterizar esta modalidad contractual; en particular nos centraremos en el grado de voluntariedad de este contrato, ya que éste es un aspecto clave que condiciona significativamente la valoración de las ventajas y desventajas que presenta su utilización.

Como objetivos secundarios se pretenden demostrar las capacidades adquiridas a lo largo del Grado y comprender la realidad económica existente.

Así pues, dentro del análisis que se plantea, se quieren transmitir las ideas principales sobre la contratación a tiempo parcial que tanto ha evolucionado en nuestro país y sobre todo desde el inicio de la crisis económica en 2008 y la posterior Reforma Laboral de 2012. Todo ello será posible mediante el desarrollo de tres apartados principales; una primera parte en relación al contrato a tiempo parcial en la normativa española (apartado 4), más tarde el análisis de las ventajas y desventajas de este contrato (apartado 5) y finalmente la observación desagregada del trabajo a tiempo parcial en España (apartado 6).

3. METODOLOGIA UTILIZADA

La metodología empleada para la realización de este Trabajo Fin de Grado ha sido analítica y descriptiva; siguiendo las indicaciones del tutor y demás profesorado, se ha ido recopilando toda la información fundamentalmente de artículos y documentos publicados en revistas especializadas.

La elaboración de la primera parte del texto ha requerido explicar la situación normativa que existe actualmente, sus características más interesantes, así como los datos más relevantes a nivel español y en comparativa con otros países; para ello, se ha utilizado como guía, básicamente, la información que se encuentra disponible en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Para la realización de la segunda parte ha sido necesario recurrir a la búsqueda de datos utilizados en fuentes como la Encuesta de Población Activa, así como otras bases de datos elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística. Además, también ha sido necesario recurrir al Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo y del Observatorio de Ocupaciones perteneciente al Ministerio, con el fin de poder obtener algunos datos más específicos que permitiesen realizar un análisis en mayor profundidad del trabajo a tiempo parcial.

Por todo esto, es destacable que el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones ha posibilitado la realización del trabajo que se presenta a continuación.

4. EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL EN LA NORMATIVA ESPAÑOLA

4.1. CONCEPTO DE CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL

Definir con exactitud el concepto de contrato a tiempo parcial es una tarea compleja ya que, entre otras razones, está condicionado por la normativa particular de cada país. Para el caso del nuestro, las definiciones se basan en afirmar que el contrato a tiempo parcial sería aquel acuerdo por el que el trabajador pacta la realización de unos servicios durante un número de horas determinadas, que pueden ser al día, semana, mes o año y que son inferiores a las que tendría un trabajador a tiempo completo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016). En este sentido, este mismo organismo concibe por trabajo a tiempo completo aquel que realiza un trabajador en la misma empresa, con el mismo tipo de contrato y realizando un trabajo igual o parecido, pero cuyo esfuerzo requiere de una jornada de más duración. En consecuencia, si en la empresa no hubiera trabajadores a tiempo completo que fueran comparables se consideraría la jornada a tiempo completa que estuviera establecida en el convenio colectivo que se aplique.

4.2. REQUISITOS Y CARACTERÍSTICAS DE LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL

Es necesario matizar que la enumeración que se realizará a continuación hace referencia a lo que se cuenta en la legislación española, ya que en otros territorios éstas características podrían variar. Dentro de la regulación nacional, el contrato con jornada parcial presenta una serie de características de diversa consideración; seguidamente se recogen las de mayor importancia (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016):

- En primer lugar, el contrato a tiempo parcial debe formalizarse de manera escrita mediante un modelo oficial en el cuál ha de aparecer el número de horas de trabajo en el periodo que corresponda (día, semana, mes, año).

- Del mismo modo, se debe comunicar al Servicio Público de Empleo¹ el contenido del contrato así como las prórrogas del mismo.
- Por otro lado, los trabajadores con este tipo de jornada tienen los mismos derechos que los que poseen un contrato a tiempo completo.
- Los trabajadores en esta modalidad deben registrar cada día su jornada y totalizarla mensualmente junto con otros datos, como el recibo de salario o un resumen de las horas realizadas cada mes (ordinarias y complementarias).
- Además, haciendo referencia a la Reforma Laboral de 2012 (RD-Ley 3/2012), se incluyen novedades en cuanto a la realización de horas complementarias y extraordinarias.² En relación a las primeras, existe la posibilidad de realizarlas en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada superior a 10 horas semanales; de igual forma, éstas no podrán sobrepasar el 30% de la jornada de trabajo ordinaria (antes 15%). En cuanto a las extraordinarias, en un primer momento se podían realizar pero más tarde la norma fue derogada y solo son posibles en los supuestos contemplados en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores³ (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016).

4.3. MODALIDADES DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Podemos observar que existen diversas clasificaciones para encuadrar los tipos de contrato a tiempo parcial; así, por ejemplo, podemos efectuar las siguientes distinciones (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016):

- Contrato a tiempo parcial indefinido vs. temporal (duración determinada):
Se entiende que se realiza por tiempo indefinido cuando tiene como fin que el empleado realice o desarrolle trabajos fijos y periódicos dentro del volumen de actividad que es calificado como normal por la empresa (Moradillo, 2003). Dentro

¹ La comunicación debe hacerse en los 10 días hábiles siguientes a la contratación

² Las horas complementarias deben acordarse en el contrato cuando se celebra o con posterioridad pero siempre por escrito. Las extraordinarias son voluntarias (salvo que se pacten) y su número no puede ser superior a una determinada cantidad.

³ Se pueden realizar para los casos de reparación y prevención de siniestros o de daños extraordinarios y urgentes.

de este tipo se permite, de manera legal, la utilización de diferentes modalidades contractuales con excepción del contrato para la formación y el de relevo en la modalidad de jubilación anticipada, el cuál desarrollaremos en las próximas páginas. En este sentido se manifiesta Benavente Torres (2005), quién explica la exclusión histórica del contrato para la formación. Según sus argumentos la exclusión es necesaria porque la formación tendría problemas para realizarse ya que la jornada es demasiado limitada. Seguidamente explica otras razones como “la intención de evitar contrataciones precarias, del fraude difícilmente controlable y dirigidas en gran medida a un mismo grupo social del mercado de trabajo” (Benavente Torres, 2005⁴).

Al contrario, si el contrato fuera de manera temporal, el trabajador acuerda una reducción de su jornada y de su salario y cuando éste finalizara (formalizándolo a partir del 4 de marzo de 2001) el trabajador puede recibir una indemnización que sería igual a la parte proporcional de la cuantía de abonar ocho días de salario por cada año de servicio (o la determinada en la normativa específica que se aplique)⁵. Por tanto, están permitidos los contratos a tiempo parcial en varias modalidades de contratación de duración determinada (excepto contratos de formación y el aprendizaje); el resto se han recogido en el siguiente cuadro:

Cuadro 4.1: Tipos de contratos de duración determinada permitidos a tiempo parcial

I. Contrato para la realización de una obra o servicio determinado	El trabajador presta sus servicios para una obra o servicio determinado dentro de la empresa, cuya duración no se sabe con exactitud pero nunca puede ser mayor a tres años.
II. Contrato por circunstancias de la producción	Se realiza para atender las circunstancias de mercado, por acumulación de tareas o por exceso de

⁴ Cita extraída de http://www.juntadeandalucia.es/consejoeconomicosocial/adjuntos/publicaciones/1_1418_el_trabajo_tiempo_parcial.pdf

⁵ Salvo contrato de interinidad o en prácticas.

	edidos. Su duración máxima es de seis meses dentro de un periodo de doce meses ⁶
III. Contrato de interinidad	Es una contratación para sustituir a trabajadores con reserva en el puesto de trabajo. Se da siempre que la jornada del trabajador sustituido fuera a tiempo parcial y el contrato sirva para complementar la jornada reducida de trabajadores que ejerzan los derechos reconocidos en el artículo 37, apartados 4 y 5, del Estatuto de los Trabajadores. ⁷
IV. Contrato en prácticas	Tiene como finalidad que el trabajador obtenga la práctica profesional adecuada a su nivel de estudios. Puede concertarse con aquellos que tengan un título universitario o de formación profesional o títulos equivalentes.
V. Contrato de relevo	Se realiza con trabajadores inscritos como desempleados o que tuvieran concertados con la empresa contratos de duración determinada, para sustituir al trabajador de la empresa que entra en la jubilación parcial.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la web de la Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa.

⁶ Pueden realizarse estos contratos desde que se produce el aumento productivo y dentro de los doce meses siguientes, pero sin superar los seis meses desde que se concertaron ni doce desde que se comenzaron las necesidades de producción.

⁷ Artículo 37, apartado 4: “En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses”.

Artículo 37, apartado 5: “Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida”

- Contrato a tiempo parcial continuado vs. no continuado (partido):

En relación al primero, de manera continuada se entienden aquellos contratos que se den con una jornada laborable todos los días y se debe tener en cuenta que en éste período se pueden cumplir jornadas diarias con tiempo reducido.

Por el segundo, de manera partida, se entiende aquél que solo se realiza algunos días laborables; es decir, a algunos días de trabajo les siguen otros de descanso. Por ejemplo 3 meses al año o 4 días a la semana; si se realiza de esta manera y la jornada diaria es inferior a la que poseen los trabajadores a tiempo completo, sólo podrá haber una interrupción, salvo que el convenio diga otra cosa.

- Contrato a tiempo parcial voluntario vs. involuntario:

Podemos distinguir dos tipos de trabajadores según la manera en la que realizan su trabajo a tiempo parcial: los voluntarios y los involuntarios. Definimos los primeros como aquellos que declaran que no quieren trabajar más horas de las que ya realizan. Se trataría de empleos que, en teoría, permiten compaginar el trabajo con otras actividades y por tanto sería interesante conocer el grado de voluntariedad de cada individuo, que puede variar por diferentes motivos (Vicedo, 2008). En primer lugar, podría aceptarlo porque fuera la opción necesaria para no quedarse sin empleo (grado de voluntariedad bajo); por otro lado, podría ser también la solución a problemas o necesidades personales y sería por tanto buscado (grado de voluntariedad alto).

En contraposición se define el trabajo a tiempo parcial involuntario como “aquél que se realiza al no poder encontrar trabajo a tiempo completo o no poder trabajar a jornada completa por obligaciones familiares, como cuidado de niños o personas mayores” (Instituto Nacional de Estadística, 2016). A lo largo de las siguientes páginas será importante analizar la “parcialidad involuntaria” como la resignación del trabajador que acepta este tipo de contratación porque no tiene otra posibilidad.

4.3.1. Caso especial: la jubilación parcial

El caso de la contratación a tiempo parcial tiene como características las cláusulas para la jubilación parcial; por tanto, se considera una jubilación a tiempo parcial (a partir del

cumplimiento de los 60 años) cuando existe un contrato de esta jornada y el trabajador la comprime, al igual que su salario, entre un 25% y un máximo de 50% o 75% cuando el empleado que sustituye se contrate a jornada completa con duración indefinida⁸ (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016).

Para la realización de la jubilación parcial, la empresa determina un contrato de relevo para sustituir la jornada de trabajo que se deja vacante y como menciona García-Perrote (2012), esta contratación persigue un doble objetivo. Por un lado, se pretende facilitar una transición sencilla y progresiva de la vida activa a la vida retirada, y, por otro, que persista el puesto de trabajo parcialmente vacante en beneficio del empleado relevista.

Con todo esto, la cantidad correspondiente a la pensión de la jubilación parcial se obtendría de aplicar el porcentaje de reducción de la jornada al importe de la pensión que le correspondería, dependiendo de los años de cotización que el trabajador acredite.

4.3.2. Conversión del contrato a tiempo completo en parcial y viceversa

Este proceso se debe llevar a cabo de manera voluntaria por parte del trabajador; es necesario decir que no por querer realizar la conversión el empleado puede ser despedido ni sufrir otros tipos de sanciones. El empresario tiene que informar a sus trabajadores sobre puestos de trabajo libres para que así las personas interesadas puedan realizar las solicitudes de cambio voluntarias (se pueden realizar tanto de un trabajo a tiempo completo a trabajo a tiempo parcial como al contrario).

En el caso de que algún empleado cambiara de opinión y pidiera una vuelta a la situación anterior tendrían preferencia para lograr el puesto de su misma categoría. Eso sí, los Convenios Colectivos de cada sector podrán imponer especificidades para la conversión de este tipo de contratos por razones familiares o de formación.

⁸ Si el trabajador se acoge a la disposición 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, podrá ser del 85%.

4.4. EVOLUCIÓN DEL MARCO NORMATIVO DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA: ESPECIAL ATENCIÓN A LAS ÚLTIMAS REFORMAS

A lo largo de los epígrafes anteriores se han revisado diferentes aspectos de la normativa que regula el trabajo a tiempo parcial en España. No obstante, es necesario resaltar que este tipo de contrato ha sufrido varias modificaciones, reformas, y contrarreformas con una leve aceptación por parte de trabajadores y empresarios. Según los documentos oficiales, desde 1980 ha sufrido un mínimo de 9 reformas⁹, todas ellas con sus matices (Sánchez Torres, 2014).

En cualquier caso, algunas de las modificaciones más relevantes han sido precisamente las últimas, por lo que nos centraremos en mencionar brevemente algunas de las novedades que han introducido y que han afectado a cuestiones como la flexibilidad interna de las empresas o la protección social de los trabajadores. Como ya se ha mencionado y según el Real Decreto-Ley 16/2013 del 20 de diciembre, se han establecido medidas para favorecer la contratación estable y la mejora del empleo de los trabajadores potenciando el contrato a tiempo parcial como un instrumento de inclusión al mercado de trabajo (Gómez, 2014). Además, dicho con anterioridad, se prohíbe la realización de horas extraordinarias salvo las de fuerza mayor y se puede ampliar la jornada a través de las complementarias. Por otro lado, modifica el Art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores y amplía la reducción de jornada por cuidado de hijos menores de edad de los 8 a los 12 años (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016).

Pero sobre todo en la Ley 16/2013, el nuevo régimen jurídico incorpora cambios importantes respecto a la ordenación del tiempo de trabajo; se crean así dos categorías de horas complementarias: las voluntarias y las estipuladas. Las horas voluntarias son “estipuladas” aunque no es necesario que se formalicen por escrito y el mínimo a realizar se sitúa entre un 15% sobre la jornada pactada que se puede ampliar hasta el 30% del convenio colectivo. En el segundo caso (complementarias pactadas) el suelo está en el 30% de la jornada pactada que se puede ampliar por convenio hasta el 60%.

⁹ Real Decreto-ley 5/2013 de 15 de marzo, Real Decreto-ley 3/2013 de 10 de febrero, Ley 27/2011 de 1 de agosto, Ley 40/2007 de 4 de diciembre, Ley 12/2001, de 9 de Julio, Ley 55/1999 de 29 de diciembre, Real Decreto-ley 15/1998 de 27 de noviembre, Ley 63/1997 de 26 de diciembre, Real Decreto-ley 8/1997 de 16 de mayo.

Por otro lado, en relación a las medidas para favorecer la contratación, la Ley 11/2013 del 26 de julio propone medidas de apoyo a emprendedores y de estímulo al crecimiento y creación de empleo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016). Introduce así una nueva modalidad de contrato a tiempo parcial con “una vinculación formativa para empresas o autónomos que contraten a jóvenes menores de treinta años y cumplan determinados requisitos”¹⁰ (Gómez, 2014).

Finalmente, en relación a las medidas para favorecer la protección social de los trabajadores, el Real Decreto - Ley 11/2013, de 2 de Agosto, pone el énfasis en la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes para la ordenación económica y social. En concreto, para atestiguar los períodos de cotización que son necesarios para tener derecho a prestaciones básicas (tanto de jubilación, como incapacidad permanente o maternidad y paternidad), se observarán los espacios de tiempo durante los que el trabajador haya estado contratado a tiempo parcial (Gómez, 2014)¹¹.

5. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

En la actualidad el mercado de trabajo se ha diversificado, proporcionando un uso diferente del contrato a tiempo parcial con sus virtudes e inconvenientes tanto para los empresarios como para los trabajadores.

5.1. VENTAJAS DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

De manera general podemos distinguir diversos beneficios potenciales tanto para trabajadores como empresas; decir que, en relación a los primeros, contribuye a crear mayores oportunidades de empleo siempre y cuando este contrato sea elegido de manera libre (es decir, de manera voluntaria). Por otro lado, posibilita una mayor autonomía y

¹⁰ Como ya se mencionó en apartados anteriores “introduce una reducción del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social en empresas que contraten a este tipo de jóvenes cuya plantilla sea inferior a 250 personas, y del 75% en empresas con una plantilla igual o superior a 250 personas, durante un máximo de 12 meses en ambos casos.”

¹¹ En cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.

movilidad (Milo, 2010), así como más especialización, vida familiar (libertad de combinarlo con otros trabajos o estudios, algo que es muy habitual entre los jóvenes) y mejor integración de las personas con discapacidad. La mayor utilización de este contrato permite también que algunos sectores con más dificultades (mujeres y jóvenes) accedan a mercado laboral (Moral, 2012). Finalmente, se dice que sirve como mecanismo de integración progresiva desde la población activa a la jubilación.

Por el lado de las empresas, esta combinación de jornada a tiempo parcial permite que alcancen mayor flexibilidad en cuanto a la mano de obra ya que pueden situar a parte de la plantilla en los momentos en que se requiera de una jornada con mayores necesidades (Álvarez, 2007). Así pues, esta flexibilidad puede ser muy interesante para empresas que tengan una elevada estacionalidad de su actividad, compañías en que las nuevas tecnologías favorezcan una presencia menor en los horarios o aquéllas que tengan un proceso productivo continuo, ya que el empleo parcial reconoce ajustes tanto en turnos como en tiempos (Álvarez, 2007). El contrato a tiempo parcial también posibilita una mayor flexibilidad para las empresas ante ajustes de plantilla por variaciones en la demanda; es decir, cabe la posibilidad de usar esta variante de contratación para cubrir turnos extra cuando aumente la demanda y reducir la jornada (para así repartir el trabajo entre el resto de trabajadores) como alternativa al despido cuando exista una reducción de la demanda (Albizu, 1997).

Por otro lado, contratar trabajadores a tiempo parcial puede ser una opción atractiva cuando se quiere mantener costes en un mínimo; de acuerdo con Chapman (1993) estos empleados pueden mostrarse más entusiasmados con sus trabajos y tener así más ganas de aprender. En relación al entusiasmo y las ganas de aprender como beneficio para las empresas, existen estudios que muestran peores actitudes entre empleados a tiempo parcial (Ross y Wright, 1998) y otros que indican lo contrario (Lewis, 1998). Así pues, una de las teorías más extendidas que justifica la existencia de estas diferencias entre empleados a tiempo parcial y completo es la “Teoría de inclusión parcial”; según ésta, las personas pertenecen a conjuntos sociales y presentan diferentes roles en su vida (Katz y Kahn, 1978). Por tanto, los trabajadores a tiempo completo podrían estar más involucrados en su rol de trabajador que los parciales ya que están más tiempo en la empresa; este razonamiento podría ayudar a demostrar y explicar que un mayor entusiasmo está detrás de un mayor beneficio a la empresa (Martin y Hafer, 1995).

Para el caso concreto de España, la legislación promete algunos beneficios en relación a los sujetos participantes:

- ❖ **Para los empresarios** este tipo de contratación supone, en primer lugar, una reducción del 100% en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social¹² y si fueran empresas con más de 250 empleados la reducción sería del 75%. Además, se pueden integrar en programas de bonificaciones si los trabajadores pertenecieran a alguno de los siguientes colectivos:
 - Contratos indefinidos que pertenezcan a la Ley 35/2010¹³, con mayores de 45 años o jóvenes hasta 30 que tengan problemas para encontrar empleo.
 - Contratos indefinidos o temporales que pertenezcan a la Ley 43/2006, con personas con discapacidades, en riesgo de exclusión social o víctimas de la violencia de género.

Por otra parte decir que estos incentivos son aplicables a contratos indefinidos o temporales a tiempo parcial siempre que el contrato suponga aumentar la plantilla y que la jornada de trabajo sea entre un 50% y un 75% de la jornada que se compara a tiempo completo.

- ❖ **Para los trabajadores**, y sobre todo aquéllos que se encuentren desempleados, se les autoriza a hacer compatible la prestación por desempleo y un trabajo con jornada parcial. Así, los trabajadores que consigan este tipo de contrato pueden cobrar el subsidio por desempleo con una cuantía que disminuirá proporcionalmente al tiempo trabajado. El Estado en esta situación solo pagará el porcentaje de jornada que no se trabaje hasta la jornada completa; por ejemplo, si un individuo hace 10 horas semanales y el convenio de ese sector se sitúa en 40 horas, trabajará el 25% de la jornada y si el paro fuera de 1000 euros pasará a cobrar solo 750 más lo que ganara por el trabajo a tiempo parcial. De manera similar sucedería si el trabajador se hiciera emprendedor.

¹² La reducción se produciría en los 12 meses siguientes a la contratación.

¹³ Deben estar inscritos como desempleados durante un año en los 18 meses antes de que se les contrate.

5.2. DESVENTAJAS O INCONVENIENTES DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

De manera general, también podemos afirmar que la remuneración que se obtiene en comparación con la de los trabajadores a tiempo completo es baja; Chapman (2003) señaló que uno de los mayores inconvenientes es que estos empleados se comprometen menos con sus puestos de trabajo. Además, otras desventajas citadas por Chapman incluyen la posibilidad de que se den casos más altos de absentismo laboral o la socialización excesiva (sobre todo con los empleados más jóvenes); podría ser cierto ya que el empleo parcial requiere de menos horas y más incentivos para no presentarse en el trabajo así como tener tiempo para socializar demasiado sin centrarse en lo que el trabajo requiere.

Como se comentará más adelante, el trabajo a tiempo parcial suele estar relacionado con el sector femenino, un factor que agrava determinadas desventajas de partida, como por ejemplo el nivel bajo de cualificación (Tam, 1997). Más concretamente, Tam (1997) concluye diciendo que aunque no exista una relación directa entre la inestabilidad del empleo y el desempleo, para las mujeres el trabajo a tiempo parcial es una lastra que impide mejoras en su situación económica y de avance profesional.

Por otro lado, en relación a los perjuicios de este tipo de contratación para el caso más específico de España, muchos son los que abogan por que no se lleven a cabo con tanta frecuencia ya que presentan problemas, sobre todo a la hora de quedarse en paro. Si este tipo de contratos se realizan inmediatamente antes de “quedarse parado”, el importe de lo que el trabajador cobrará se hunde. Por ejemplo, si una persona pasa de trabajar de tiempo completo (1500€) a tiempo parcial (750€) y se queda sin empleo, cuando fuera a pedir el paro le explicarían que como sus bases de cotización de los últimos meses fueron solo de 750€, le corresponderá cobrar los primeros meses el 70% de la base y los 18 meses siguientes el 50%. Después de cotizar durante media vida, cobraría solo una mínima parte de lo que debería.

6. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA

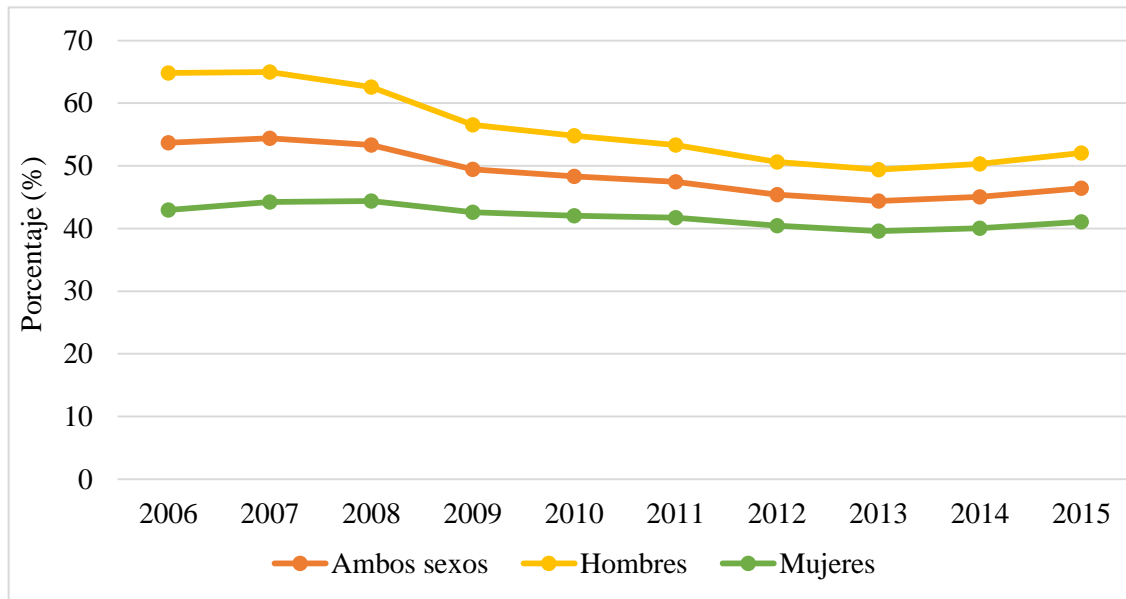
6.1. CONTEXTO GENERAL: LA EVOLUCIÓN RECIENTE DEL EMPLEO Y DEL DESEMPLEO EN ESPAÑA

A lo largo del siguiente apartado se intentará dar una visión del estado del mercado de trabajo y la situación que atraviesa en nuestro país, así como su evolución reciente. Comenzaremos por situar los datos más relevantes en cuanto a empleo y desempleo entre otros.

6.1.1. Las tasas de empleo y desempleo en España

En el Gráfico 6.1 se recoge la evolución reciente que ha experimentado la tasa de empleo en España para hombres, mujeres y en su conjunto; así pues, se aprecia como la tasa de empleo ha seguido una tendencia decreciente a lo largo del tiempo. Los años previos a la crisis en España, el periodo entre 2006-2008, muestran unas cifras próximas al 54% para ambos sexos y superiores al 60% para el caso masculino; pero a partir del año 2008 la tasa de empleo comienza a disminuir alcanzando el mínimo en el año 2013 con un 44,36% de número de ocupados sobre el total de la población en edad de trabajar. Las cifras de las mujeres no han sufrido una bajada tan brusca como las de los hombres, ellas han pasado de un 42,9% a un 41% en 2015. Es importante destacar que se ha producido un acercamiento de las tasas de empleo entre hombres y mujeres, pero éste se ha logrado solo mediante la reducción de la tasa de empleo masculina y no por un incremento significativo de la tasa femenina. A pesar de todo, la tendencia de los dos últimos años es al alza, pero aún sin llegar a recuperar los datos de hace 9 años.

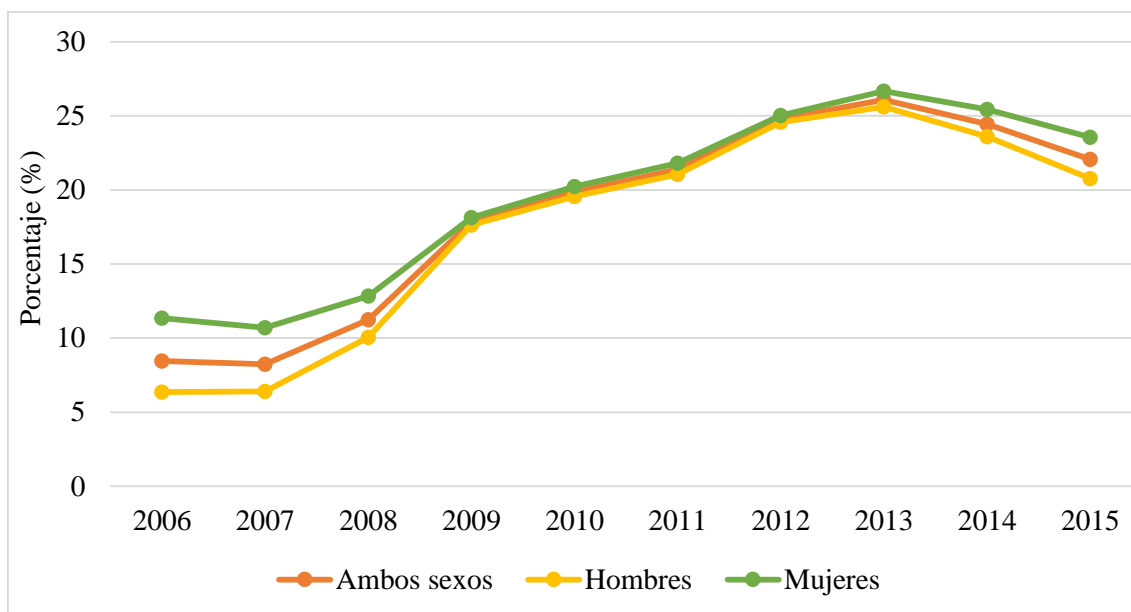
Gráfico 6.1: Evolución de la tasa de empleo en España



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

El mercado de trabajo también sitúa la contraposición a la tasa de empleo: la tasa de desempleo o de paro. Como puede comprobarse en el Gráfico 6.2, la tasa de desempleo ha seguido una tendencia creciente a lo largo del periodo, lo que es lógico ya que la tasa de empleo había decrecido. Los años previos a la crisis de 2008 la cifra se sitúa en torno al 8,3% para ambos sexos y es a partir de esta fecha cuando el crecimiento se vuelve desorbitado. El número de desempleados aumenta y la tasa de sitúa en 2013 en su máximo (26,09%), coincidiendo también cuando la tasa de empleo alcanza su mínimo. Lo mismo ocurre para el caso de hombres y mujeres individualmente; los primeros presentan a principios de la serie los menores datos de desempleo y aumentan pero no tanto como lo hacen las mujeres, que pasan de un 11,34% en 2006 a un 23,55% en 2015.

Gráfico 6.2: Evolución tasa de paro en España



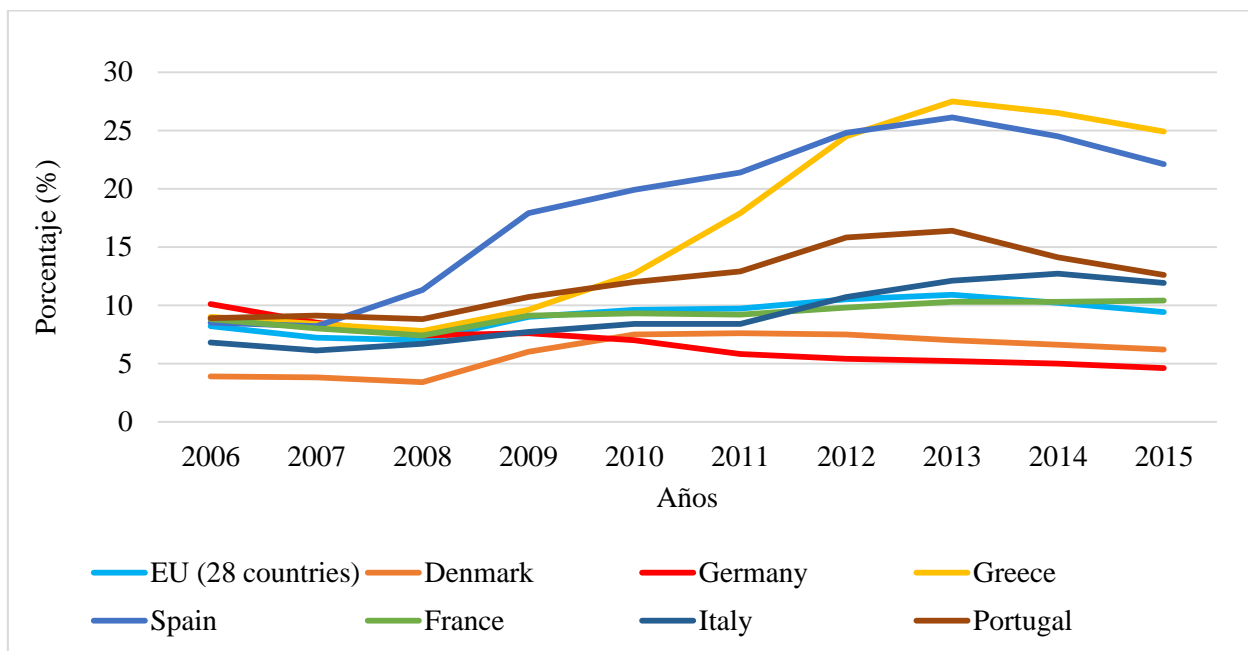
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Con el objetivo de facilitar las comparaciones, en el Gráfico 6.3 se recoge la evolución de la tasa de desempleo en diversos países de Europa. En concreto, en dicho gráfico se ofrecen los datos de los diferentes países seleccionados para realizar la comparación con España, por ello están los llamados PIG (Portugal, Italia y Grecia), además de la Unión Europea de los 28 y otros países que resultan interesantes como Alemania, Francia y Dinamarca. Al igual que en los casos anteriores, la serie parte de los años previos a la crisis económica donde las tasas de paro que se registran no superan en ninguno de los países el 10,5%. Así pues, a partir de 2008 la tendencia es creciente para todos los países excepto para Alemania, donde la tasa de desempleo comienza a decrecer, pasando del 10,1% en 2006 al 4,6% en 2015; esto podría deberse, entre otros factores, a que se han llevado a cabo medidas de flexibilidad del mercado de trabajo de diversa consideración (Raya, 2011).

Por otro lado, los PIG han sufrido un gran incremento de la tasa de paro donde el caso más grave es Grecia, quién se situaba en 2006 en un 9% y que en 2015 multiplicó esa cifra por casi tres llegando al 24,9%. Francia y Dinamarca han sufrido también un incremento pero mucho más leve que el de los anteriores, situándose los años de la crisis económica en torno al 9,4% en ambos casos. Por último, la UE (28) ha seguido una

tendencia similar aumentando desde el año 2009 pero reduciéndose a partir del 2014, llegando en el último año registrado al 9,4% de la población desempleada.

Gráfico 6.3: Evolución de la tasa de desempleo en Europa



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EUROSTAT

6.1.2. Evolución de la contratación en España

Dentro del mercado de trabajo, analizar la evolución de la contratación teniendo en cuenta el trabajo a tiempo parcial en nuestro país nos dará una visión más profunda sobre la situación actual de los trabajadores. Para presentar los datos más relevantes debemos fijarnos en la tabla siguiente:

Tabla 6.1: Evolución del número de contratos por tipo de jornada

	Tiempo completo	Tiempo parcial	Porcentaje sobre total
1995	6.088.348	1.241.746	16,94 %
1996	7.001.101	1.626.446	18,85 %
1997	8.110.536	1.983.029	19,65 %
1998	9.296.186	2.367.093	20,30 %
1999	10.822.504	2.412.823	18,23 %
2000	11.316.815	2.512.104	18,17 %
2001	11.391.200	2.665.284	18,96 %
2002	11.220.497	2.958.751	20,87 %
2003	11.544.449	3.123.614	21,30 %
2004	12.629.622	3.721.162	22,76 %
2005	13.135.334	4.029.631	23,48 %
2006	14.171.600	4.355.172	23,51 %
2007	14.155.336	4.466.772	23,99 %
2008	12.349.602	4.251.635	25,61 %
2009	10.068.924	3.952.913	28,19 %
2010	10.170.234	4.246.916	29,46 %
2011	9.979.645	4.453.587	30,86 %
2012	9.257.875	4.983.116	34,99 %
2013	9.545.348	5.247.266	35,47 %
2014	10.802.276	5.924.813	35,42 %
2015	11.965.034	6.611.246	35,59 %

Fuente: Confederación Española de Organizaciones Empresariales

Como vemos en el Tabla 6.1, se muestra el número de contratos registrados en España en el periodo comprendido entre 1995 y 2015. La última columna hace especial hincapié al porcentaje a tiempo parcial sobre el total. La diferenciación de jornada se hace a través del contrato a tiempo completo o tiempo parcial; en cuanto al primero se aprecia como el número de contratos ha seguido una tendencia creciente hasta el inicio de la crisis económica, partiendo de seis millones hace 20 años hasta los catorce millones en 2007. Desde esta fecha el número de contratos a tiempo completo descendió considerablemente hasta el año 2014 cuando parece que gracias a una leve recuperación económica, se dio un repunte en el número de contratos (casi 12 millones en 2015). En cuanto a la contratación a tiempo parcial, la tendencia general a lo largo del período es ascendente excepto por algunos años con leves caídas, pasando de 1,2 millones de contratos en 1995 a 6,6 millones en 2015. Para entender estas cifras de una manera mejor, en relación al

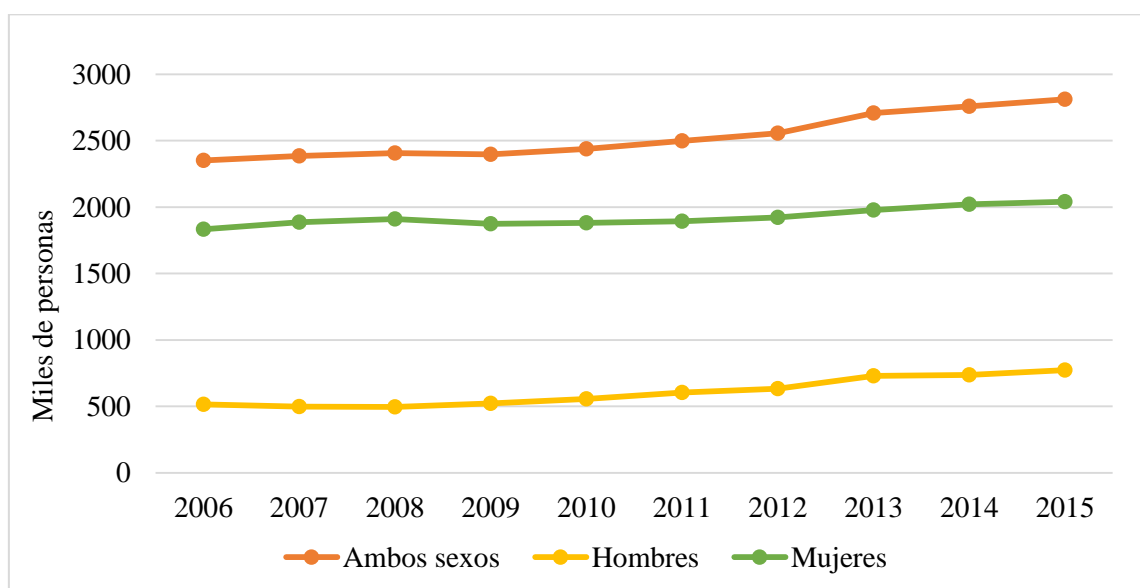
porcentaje a tiempo parcial sobre el total de contratos decir que se pasó de un 16,94% de contratos en 1995 a un 35,59% el año pasado. Así pues se puede afirmar que existe una continua mejora del peso de los contratos a tiempo parcial como medio para salir del desempleo (Confederación Española de Organizaciones Empresariales, 2015).

6.2. INCIDENCIA DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA

El estudio que se mostrará a continuación pretende dar una panorámica más profunda sobre el trabajo a tiempo parcial en España a partir de diversas fuentes.

Por un lado, es interesante analizar en primer lugar la evolución del número de trabajadores a tiempo parcial en España; como se aprecia en el Gráfico 6.4 la tendencia ha sido creciente para ambos sexos y de manera específica más para el caso de los hombres. El tipo de jornada tiene relación directa con el sexo del trabajador, mientras los varones han aumentado desde el año 2006 en 250.000 personas, suponiendo en el año 2015 un total de 772.800 empleados, para el caso de las mujeres es mucho más llamativo ya que desde el año 2006 el número de empleadas a tiempo parcial ha supuesto unas cifras en torno a los 2 millones de personas. Las mujeres han sido tradicionalmente las que han desarrollado el trabajo con jornada parcial y en 2015 la proporción de este tipo de empleos en España era de tres mujeres por cada hombre (Randstad, 2015).

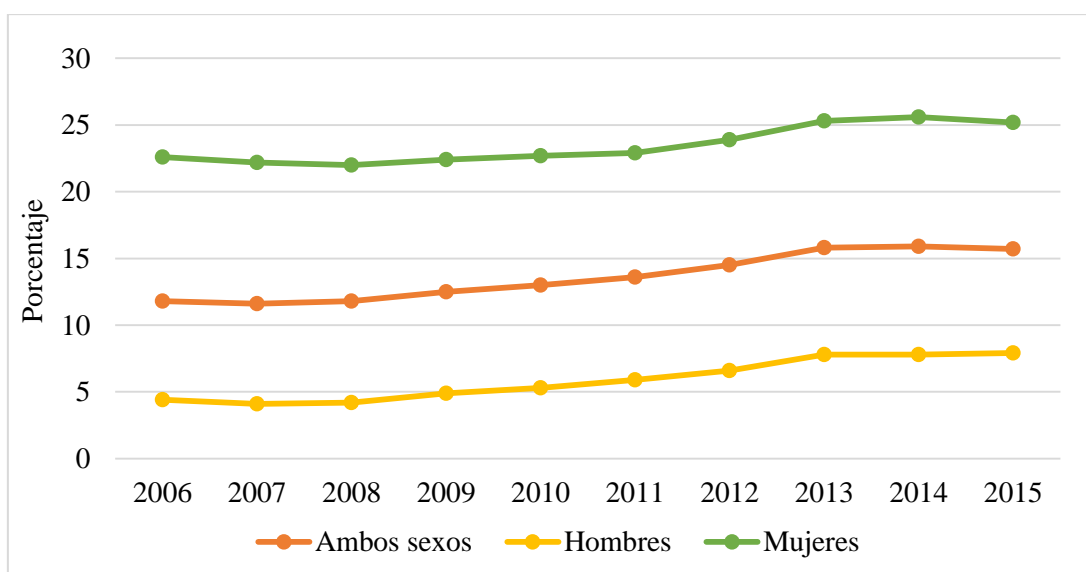
Gráfico 6.4: Evolución del número de trabajadores a tiempo parcial



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

En segundo lugar, en el Gráfico 6.5 se muestra el porcentaje de ocupados a tiempo parcial en nuestro país en relación al total de personas ocupadas y los datos se ofrecen para el periodo 2006 y 2015. Como vemos, la evolución de este tipo de contratación ha seguido una tendencia creciente a lo largo del periodo para los dos sexos y en su conjunto, sobre todo desde el comienzo de la crisis económica de 2008. Los datos aumentan hasta alcanzar el máximo en el año 2014 donde existían un 15,9% de ocupados a tiempo parcial sobre el total de ocupados en nuestro país (ambos sexos). Es a partir de este año donde los datos se estabilizan, incluso descienden un poco en el último año registrado (15,7%). Así, para el caso concreto de los hombres registra su mayor dato en el año 2015, con solo un 7,9% (Instituto Nacional de Estadística, 2016) y que ha aumentado considerablemente desde el inicio de la crisis. Por último, para el caso de las mujeres, los datos siempre han estado muy por encima de los de los hombres, ya en el comienzo de la serie presentan cifras superiores al 20% para alcanzar su máximo también en 2014 y seguir una tendencia a estabilizarse alrededor del 25%.

Gráfico 6.5: Evolución del porcentaje de ocupados a tiempo parcial en relación al total de ocupados en España



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

En estos términos, Blázquez y Moral (2014) explican cómo la evolución del empleo a tiempo parcial sirve de ejemplo para mostrar la importancia de ciertas políticas de gestión empresarial. Ellos mismos dicen que, de manera habitual, se ha presentado este tipo de trabajo como un mecanismo que favorece la creación de empleo y la conciliación de la

vida laboral y privada, pero lo cierto es que en casi todos los países analizados, el empleo a tiempo parcial está feminizado y cabría preguntarse pues si no es esto un mecanismo de segregación de género.

Por otro lado, con el objetivo de favorecer las comparaciones, en la Tabla 6.2 se presenta el porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial respecto al empleo total en la UE, por sexo y en los últimos años de los que se tienen datos (2009-2014). Se han elegido 14 países europeos además de los datos para la UE (28). Para el caso de las mujeres, aunque existen países que han mantenido o visto reducidas las tasas de féminas contratadas a tiempo parcial (Bélgica, Reino Unido o Suecia), se aprecia como existen otros con una tendencia creciente a lo largo del periodo. Territorios como Países Bajos, Alemania, Austria, Irlanda, Italia, Francia, España, Finlandia, Grecia o la Unión Europea de los 28 presentan incrementos superiores al 1% a lo largo de los seis años registrados. Para el caso concreto de España, se ha pasado de un 22,4% en 2006 a un 25,6% en 2014, lo que supone una subida de 3,2 puntos porcentuales.

Tabla 6.2: Evolución del porcentaje de mujeres a tiempo parcial en el empleo total de diversos países de la UE

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Países Bajos	75,8	76,5	76,7	77,1	77,2	76,9
Alemania	45,4	45,5	46,0	45,9	47,3	47
Austria	43,1	43,8	44,1	45,1	45,6	46,9
Bélgica	41,5	42,3	43,4	43,6	42,7	41,4
Reino Unido	42,5	43,3	43,1	43,3	42,7	42,5
Suecia	41,2	41,0	40,1	39,6	38,8	38,3
Dinamarca	37,5	38,4	37,6	36,4	35,8	35,7
Irlanda	34,0	34,9	35,7	35,4	35,6	35
UE-28	31,3	31,9	32,1	32,5	33,0	32,8
Italia	27,9	28,9	29,2	30,9	31,8	32,2
Francia	30,0	30,1	30,1	30,2	30,7	30,8
España	22,4	22,7	22,9	23,9	25,3	25,6
Finlandia	19,0	19,6	19,6	20,1	20,2	20,2
Portugal	16,6	15,7	16,5	17,0	16,4	14,8
Grecia	10,4	10,5	10,2	11,9	12,7	13,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Por el lado de los hombres, la evolución en el periodo señalado ha sido aún más destacada (Tabla 6.3); siempre con porcentajes mucho menores a los de las mujeres en todos los territorios pero con un crecimiento en absolutamente todos ellos. Países Bajos, Alemania, Austria o Bélgica han subido más de un punto porcentual y los PIG también han tenido incrementos en el número de hombres contratados a tiempo parcial; por ejemplo Portugal ha subido hasta el 11,5% y Grecia e Italia hasta 6,8% y 8,4% respectivamente.

Tabla 6.3: Evolución del porcentaje de hombres a tiempo parcial en el empleo total en la UE

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Países Bajos	24,9	25,4	25,2	26,2	27,7	28,0
Alemania	9,6	9,7	10,2	10,3	10,6	10,8
Austria	8,8	9,2	8,9	9,2	10,3	10,9
Bélgica	8,6	9,0	9,8	9,7	9,4	9,1
Reino Unido	11,7	12,6	12,7	13,4	13,3	13,1
Suecia	14,2	14,5	14,2	14,6	14,9	15,1
Dinamarca	15,3	15,1	15,3	16,0	15,9	16,3
Irlanda	10,9	12,1	13,1	14,1	14,3	13,8
UE-28	8,3	8,7	9,0	9,4	9,8	9,9
Italia	5,1	5,5	5,9	7,1	7,9	8,4
Francia	6,0	6,7	6,8	6,9	7,2	7,9
España	4,9	5,3	5,9	6,6	7,8	7,8
Finlandia	9,2	10,0	10,6	10,3	10,2	10,9
Portugal	7,7	8,4	11,0	12,5	12,3	11,5
Grecia	3,2	3,8	4,5	5,0	5,6	6,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Pero sobre todo, después de la descripción realizada, es de destacar el caso de Países Bajos que posee tanto para hombres como para mujeres las tasas más elevadas de participación de trabajo a tiempo parcial sobre el total de ocupados en la UE. En el primer caso los números se cifran en 28% en 2014, mientras que para las mujeres suponen un 76,9% los contratos a tiempo parcial. En este territorio, el contrato con jornada parcial es apoyado por el Gobierno de manera activa, concediendo subsidios y otras ayudas del

Estado (Gómez, 2014). Además, según este autor, la regulación existente allí hace que las condiciones para conciliar familia y vida laboral sean favorables sin que esto afecte a la productividad; por lo que en los Países Bajos la mayoría de las personas que trabajan en empleos con jornada parcial lo hacen por su propia elección.

6.3. CARACTERIZACIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA

6.3.1. Desagregación por grupos de edad

En relación a los grupos de edad donde se puede encontrar el trabajador, podemos ver que el trabajo a tiempo parcial incide más en unas franjas que en otras. La tabla siguiente (Tabla 6.4), muestra el porcentaje de empleados en esta modalidad (ambos sexos) por espacio de edad para el periodo comprendido entre 2006 y 2015. Se aprecia que, de nuevo, el trabajo parcial ha sufrido un incremento en todas los grupos de edad a lo largo del periodo salvo para la última franja (70 y más años), que ha tenido oscilaciones considerables con su máximo en 2007 (47,5%) y mínimo en 2015 (35,9%). Estas cifras tan altas de contrato a tiempo parcial podrían deberse a que, como mencionamos al principio del trabajo, los empleados pueden optar a la opción de jubilación parcial con contrato de relevo.

Para el resto de grupos, se aprecia que hasta el año 2008 que comienza la crisis económica los incrementos son mínimos o incluso existen disminuciones (30-34 y 45-49 años); pero es a partir de entonces donde las subidas se hacen más fuertes. Así pues, los individuos comprendidos entre los 16 y los 19 años son los que presentan los porcentajes más altos de empleo a tiempo parcial para el caso de España; desde 2006 han aumentando más de un 20% situándose el año pasado en el 52,3% de los individuos. Le siguen con un 36,3% los trabajadores de 20 a 24 años y un poco más lejos los comprendidos entre 25 y 29 años con un 22,6% en 2015. Cabría pensar entonces que la contratación a tiempo parcial es realizada sobre todo por gente joven en nuestro país y, como veremos, esto está muy relacionado con los trabajos que suelen realizar ya que son sobre todo del sector servicios, donde la incidencia del empleo parcial tiene un mayor peso. Además, según los últimos datos de la Unión General de Trabajadores (2016), los jóvenes tienen que elegir este empleo parcial por no encontrar ningún otro a tiempo completo.

Tabla 6.4: Evolución del porcentaje total de empleados a tiempo parcial por grupos de edad en España

Ambos sexos	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Total	11,8	11,6	11,8	12,5	13,0	13,6	14,5	15,8	15,9	15,7
De 16 a 19 años	29,5	29,1	32,5	37,1	40,4	48,5	47,8	50,7	54,3	52,3
De 20 a 24 años	19,1	19,3	20,9	23,5	28,1	30,5	34,0	38,6	37,1	36,3
De 25 a 29 años	11,4	11,1	11,0	12,7	14,2	15,9	18,6	21,4	22,7	22,6
De 30 a 34 años	10,5	10,0	9,8	11,3	11,3	12,7	13,5	15,6	16,1	16,0
De 35 a 39 años	10,7	10,8	11,2	12,5	12,5	12,5	13,8	14,6	14,9	14,9
De 40 a 44 años	10,2	10,6	10,9	11,4	12,1	12,2	13,5	14,8	14,2	13,7
De 45 a 49 años	10,5	9,7	9,7	10,7	11,1	11,5	12,2	13,4	13,4	13,7
De 50 a 54 años	9,8	9,5	10,0	9,2	9,9	10,2	10,9	11,5	12,0	11,8
De 55 a 59 años	9,8	9,1	9,4	9,9	9,3	9,8	9,9	10,9	11,5	11,8
De 60 a 64 años	11,7	13,1	12,5	13,4	13,5	13,8	14,2	14,3	13,9	13,6
De 65 a 69 años	24,0	23,3	23,4	25,3	23,8	21,0	22,8	26,9	27,9	24,1
De 70 y más años	46,0	47,5	45,1	45,2	39,3	41,7	41,0	38,0	43,0	35,9

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Para hacer más hincapié en este asunto podemos observar la Tabla 6.5, donde se muestra el porcentaje de hombres teniendo en cuenta los diversos grupos de edad ya mencionados. Como para ambos sexos, la característica esencial parte de que existe una mayor utilización del trabajo a tiempo parcial por parte de hombres jóvenes menores de 25 años, los que aglutinan un 75% de los contratos parciales en 2015. Pero estas cifras no han sido siempre iguales, se aprecia como para todas las edades la participación de los hombres en el trabajo parcial ha ido aumentando considerablemente desde el año 2006, duplicando en muchos casos las cifras en el año 2015. Se podría decir que a mayor edad existe una menor participación en el trabajo a tiempo parcial, pero esto solo es así hasta que entra en escena la edad de jubilación (65 años y más), donde las cifras vuelven a superar los dos dígitos (15,9% de 65 a 69 años y 36% de 70 en adelante).

Tabla 6.5: Evolución del porcentaje de hombres empleados a tiempo parcial por grupos de edad en España

Hombres	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Total	4,4	4,1	4,2	4,9	5,3	5,9	6,6	7,8	7,8	7,9
De 16 a 19 años	21,4	20,5	24,1	28,8	33,7	40,8	39,6	45,1	47,9	46,9
De 20 a 24 años	11,3	12,3	13,4	15,6	19,3	22,1	25,0	31,6	28,5	28,1
De 25 a 29 años	5,6	5,5	5,6	7,7	9,1	10,5	12,9	15,3	16,2	16,3
De 30 a 34 años	3,4	2,5	2,6	4,0	4,5	5,8	6,0	7,8	9,2	9,3
De 35 a 39 años	2,3	2,1	2,4	3,2	3,6	4,7	5,2	6,5	6,0	6,6
De 40 a 44 años	2,4	2,2	2,1	2,5	3,1	3,5	4,6	5,4	5,4	5,5
De 45 a 49 años	2,1	1,6	2,2	2,6	2,9	2,9	3,8	5,0	4,6	4,9
De 50 a 54 años	2,3	2,0	2,4	2,6	2,6	2,8	3,4	3,8	4,3	4,1
De 55 a 59 años	3,0	2,3	2,6	2,5	2,6	2,9	3,1	4,1	3,8	4,5
De 60 a 64 años	5,3	6,0	5,0	5,9	6,1	6,7	7,4	7,3	6,3	6,1
De 65 a 69 años	18,0	19,6	17,9	19,7	17,6	16,4	18,5	19,1	18,5	15,9
De 70 y más años	41,9	45,0	42,3	40,1	39,9	40,0	40,2	33,9	40,5	36,0

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Por otro lado, y de manera mucho más acusada pero similar a los datos anteriores, podemos ver la evolución del porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo parcial en los diferentes grupos de edad (Tabla 6.6). Como se aprecia, durante todas las edades y para todos los años los porcentajes siempre superan el 15%; al igual que las tablas anteriores los mayores números se encuentran en las edades comprendidas entre los 16 y los 25, donde alcanzan unos porcentajes de 61,1% para el primer bloque de edad y 45,1% para el segundo. De la misma manera que para el caso de los hombres, los porcentajes se hacen mayores al comienzo de la crisis económica de 2008, y aún más acusados en los últimos años estudiados. Cómo hemos podido apreciar, las mujeres tienen unos porcentajes mucho más altos de empleo a tiempo parcial que los hombres; más adelante veremos algunas razones que explican este comportamiento estadístico.

Tabla 6.6: Evolución del porcentaje de mujeres empleadas a tiempo parcial por grupos de edad en España

Mujeres	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Total	22,6	22,2	22,0	22,4	22,7	22,9	23,9	25,3	25,6	25,2
De 16 a 19 años	43,2	44,5	46,0	49,9	50,7	58,4	58,6	59,6	64,5	61,1
De 20 a 24 años	29,2	28,2	29,9	32,2	37,4	39,0	43,3	46,1	46,5	45,1
De 25 a 29 años	18,7	17,9	17,2	18,1	19,6	21,7	24,3	27,7	29,4	29,1
De 30 a 34 años	20,2	19,9	19,2	20,0	19,3	20,7	22,0	24,3	23,8	23,6
De 35 a 39 años	22,6	23,1	23,1	24,2	23,7	22,2	24,1	24,4	25,4	24,6
De 40 a 44 años	21,4	22,2	22,9	22,6	23,6	23,3	24,6	26,3	25,1	24,2
De 45 a 49 años	22,8	21,0	19,9	21,0	21,6	22,3	22,4	23,6	24,1	24,8
De 50 a 54 años	22,3	21,4	21,3	18,7	19,5	19,8	20,2	21,2	21,5	21,2
De 55 a 59 años	22,6	21,7	21,5	22,1	19,8	19,6	19,4	19,8	21,5	21,0
De 60 a 64 años	25,4	27,1	27,5	26,6	25,1	24,0	23,7	23,7	23,7	23,6
De 65 a 69 años	36,9	31,1	33,3	33,3	31,6	26,6	28,4	37,3	41,2	33,8
De 70 y más años	55,6	53,8	49,4	54,2	38,4	44,1	42,0	43,7	47,0	35,7

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

6.3.2. Desagregación por duración del contrato

Desde un punto de vista más específico, es atractivo ver como se ha comportado la contratación a tiempo parcial distinguiendo entre contratos indefinidos y temporales. A continuación se muestran datos de manera conjunta para ambos sexos, así como de manera separada para hombres y mujeres.

Para comenzar, la Tabla 6.7 nos enseña la evolución para ambos sexos desde el año 2006 hasta el 2015. Como vemos, el porcentaje de hombres y mujeres a tiempo parcial ha seguido una tendencia diferente dependiendo si el contrato que sustentaban era indefinido o temporal; en el primer caso la tendencia ha sido creciente, pasando de un 45,9% de trabajadores en 2006 a un 56,7% en 2015. Para el caso de los contratos

temporales la tendencia es totalmente invertida, a principios de la serie estudiada los porcentajes se situaban entorno al 54,1%, mientras que en el año 2015 solo suponían un 43,1% de los trabajadores a tiempo parcial. Podemos concluir así que, ya desde antes de la crisis económica, el número de contratos a tiempo parcial indefinidos está ganando terreno a los temporales con jornada parcial.

Pero cabría preguntarse también cómo ha evolucionado de manera característica las cifras en cuanto a varones y mujeres; por ello debemos fijarnos en las tablas 6.8 y 6.9. Respecto a la primera, la evolución del porcentaje de varones a tiempo parcial con contrato indefinido y temporal no ha seguido una tendencia tan clara como la que vimos para ambos sexos. Si bien es verdad que los primeros han supuesto un aumento en el periodo estudiando, y los segundo una disminución de manera global, a lo largo de la serie encontramos altibajos considerables. Los hombres con contratos a tiempo parcial indefinidos aumentaron hasta el año 2008, cuando comienzan a disminuir durante los dos periodos siguientes para luego volver a recuperarse en cifras alrededor del 40%. Para el caso contrario, el porcentaje de hombres a tiempo parcial con contrato temporal desciende hasta 2009, se recupera los dos años siguientes, y desciende de nuevo para situarse en cifras en torno a 59,5% en 2015.

En cuanto a las mujeres, la línea que sigue la tendencia es similar a la de los hombres. Para el caso de los contratos indefinidos, de nuevo existen aumentos hasta el año 2010 (62,1%), aunque luego aparecen leves caídas, pasando aun así de un 48,7% en 2006 a un 62,4% en 2015 (aumento acumulado de más de un 13%). Para el caso de las mujeres con contrato temporal a tiempo parcial, la caída acumulada es también de más de un 13%, pasando de un 51,3% a un 37,3% en 2015.

**Tabla 6.7: Porcentaje de asalariados de ambos sexos a tiempo parcial
por duración del contrato**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Contrato indefinido	45,9	51,2	53,7	57,6	57,1	54,7	55,8	56,4	57,1	56,7
Contrato temporal	54,1	48,8	46,3	42,4	42,9	45,3	44,2	43,6	42,9	43,1

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Tabla 6.8: Porcentaje de asalariados varones a tiempo parcial por duración del contrato

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Contrato indefinido	33,9	37,2	40,3	42,5	38	34,1	40,3	40	38,9	40,3
Contrato temporal	66,1	62,8	59,7	57,5	62,1	65,9	59,7	60	61,1	59,5

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Tabla 6.9: Porcentaje de asalariados mujeres a tiempo parcial por duración del contrato

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Contrato indefinido	48,7	54,2	56,7	61,2	62,1	60,5	60,2	61,9	63,1	62,4
Contrato temporal	51,3	45,8	43,3	38,8	37,9	39,5	39,8	38,1	36,9	37,3

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

6.3.3. Desagregación en función de las características del hogar

Por otro lado, también nos podríamos preguntar cómo son los hogares en los que existe trabajo a tiempo parcial. Las tablas siguientes (Tabla 6.10 y 6.11) muestran la evolución del trabajo a tiempo parcial según la composición del hogar en España tanto para hombres como para mujeres. Según las aportaciones de la Encuesta Europea de la Fuerza de Trabajo (2014), en España los porcentajes más altos de personas que trabajan a tiempo parcial corresponden a mujeres en hogares con hijos. De manera general, se aprecia de nuevo una tendencia creciente en todos los tipos de hogares y para ambos sexos; específicamente, para el caso de las mujeres en nuestro país los datos más altos corresponden a adultos en hogares unipersonales con hijos (26,3%), adulto viviendo en otro tipo de hogar con hijos (33,1%) y adulto viviendo en pareja con hijos (27,2%). Para el caso de los hombres, aunque las cifras son mucho menores, las más elevadas en 2014 se sitúan en los hogares unipersonales sin hijos (7,2%), adultos viviendo en pareja sin hijos (7,1%) y adultos viviendo en otro tipo de hogar con hijos (12,7%).

Tabla 6.10: Evolución del porcentaje de mujeres a tiempo parcial

en España según hogar

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Hogar unipersonal						
Total	16,1	16,3	17,1	18,1	20,4	20,4
Con hijos	21	23,4	20,9	24,8	30,2	26,3
Sin hijos	14,5	13,4	15,5	15,4	15,9	17,4
Adulto viviendo en pareja						
Total	24,7	23,9	23,8	24	26,1	24,8
Con hijos	29,1	27,7	27,2	26,8	29,6	27,2
Sin hijos	17	16,9	17,5	19	19,3	20,3
Adulto viviendo en otro tipo de hogar						
Total	24,8	24,5	26,4	27,4	28,5	29,4
Con hijos	29,1	26,9	31,3	31,9	30	33,1
Sin hijos	22,5	23,3	23,9	25	27,7	27,4

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Tabla 6.11: Evolución del porcentaje de hombres a tiempo parcial

en España según hogar

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Hogar unipersonal						
Total	4,6	5,9	6,1	7,0	10,3	7,0
Con hijos	5,0	10,5	4,4	11,6	5,7	4,1
Sin hijos	4,6	5,7	6,2	6,7	10,6	7,2
Adulto viviendo en pareja						
Total	3,2	2,9	4,1	4,6	5,5	5,6
Con hijos	2,5	2,2	3,8	3,9	5,1	4,9
Sin hijos	4,5	4,5	4,9	6,2	6,4	7,1
Adulto viviendo en otro tipo de hogar						
Total	7,5	7,7	9,3	10,6	11,6	12,1
Con hijos	7,3	6,9	8,9	11,1	10,8	12,7
Sin hijos	7,6	8,1	9,6	10,3	12,0	11,9

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

6.3.4. Desagregación según sectores productivos

Es evidente que el uso del empleo a tiempo parcial se concentra de manera diferente en unos sectores u otros; donde su uso se justifica por unas políticas empresariales que pueden ser para atender repuntes horarios de actividad, demandas específicas o corregir demandas con distintas intensidades (O’ Reilly y Fagan, 1998). Como veremos, la tabla siguiente (Tabla 6.12) muestra datos para el primer trimestre de 2016 sobre las miles de personas que están ocupadas a tiempo parcial en los diferentes sectores de actividad. De manera general, para ambos sexos los sectores que presentan los mayores datos son los servicios (2.565.000 personas), seguido de lejos por la industria con 138.000 personas. Haciendo un análisis de manera más específica, por el lado de los varones y mujeres individualmente observamos la misma tendencia, con una mayoría de personas en el sector servicios seguido de la industria. Las mujeres son también las que más aportan con contratos a tiempo parcial al sector servicios, con un dato mayor del triple que el de los hombres de 1.905.000 personas. Por el contrario construcción para las mujeres y agricultura para los hombres presentan los datos con un menor número de ocupados a tiempo parcial.

Tabla 6.12: Ocupados a tiempo parcial por sexo y sector económico en el primer trimestre de 2016. Miles de personas

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Hombres	36,8	58,3	45,4	660,2	800,6
Mujeres	23,7	80,5	20,5	1.905,5	2.030,2
Ambos sexos	60,4	138,8	65,8	2.565,7	2.830,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Por otro lado, dentro de cada sector económico existen unas actividades específicas que involucran mayoritariamente a personas a tiempo parcial. Este es el caso de la hostelería, los servicios recreativos, las actividades administrativas y auxiliares, la educación y los servicios sociales donde existe en todas ellas una demanda temporal. La

siguiente tabla (Tabla 6.13) nos ayudará a explicar con mayor profundidad cómo ha evolucionado la ocupación a tiempo parcial en diferentes ramas de actividad.

Tabla 6.13: Ocupados a tiempo parcial en cada rama de actividad. Porcentajes respecto del total de cada rama.

	2009T4	2011T4	2013T4	2015T4
Total	13	13,5	16,1	15,7
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	10,7	9,2	9,6	7,6
B Industrias extractivas	1,5	2,5	2,6	1,3
C Industria manufacturera	4,7	5	6,3	5,4
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	2	3,3	2,3	8,4
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	4,9	5,1	7,5	7,4
F Construcción	4,3	5,3	6,3	5,9
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	13,5	14,8	16,7	17,7
H Transporte y almacenamiento	6,8	7,8	9,4	8
I Hostelería	21	22,6	28,1	26,1
J Información y comunicaciones	8	7,5	8,3	7,1
K Actividades financieras y de seguros	5,9	5,2	5,9	6,5
L Actividades inmobiliarias	15,2	14	19,6	16,8
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	10,7	11,6	12,3	12,1
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	26,3	26,7	32,1	29,6
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	4,6	4,9	5,6	5,5
P Educación	19,3	18,1	20,9	20,7
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	14,1	13,1	16,5	17,2
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	27	29,2	32,1	29,1
S Otros servicios	17,7	18,1	21,1	19,6
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	47,4	48,1	51,6	54,2

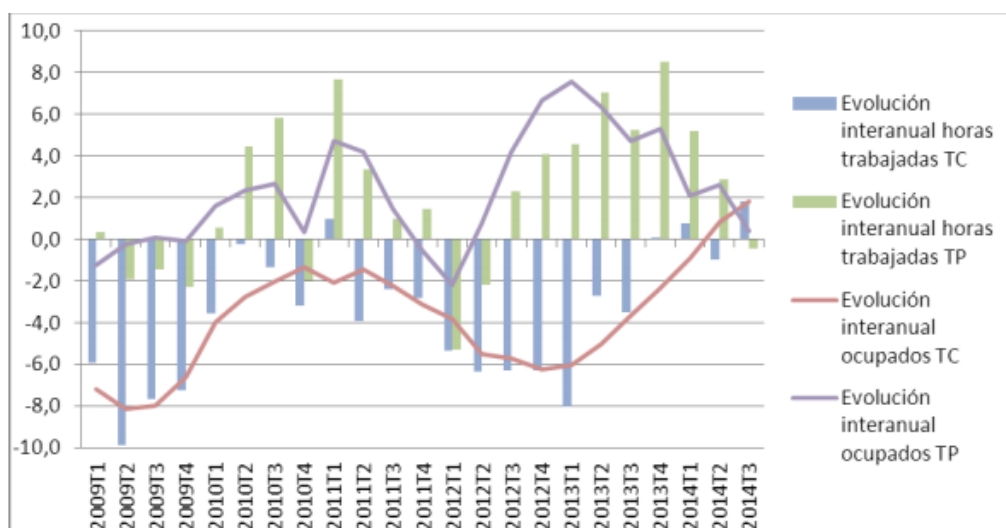
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

El dato más destacado es el perteneciente a la rama “Actividades de los hogares, como empleadores de personal doméstico”, creciendo desde el 2009 y llegando al 54,2% a finales de 2015, lo que quiere decir que 54 de cada 100 ocupados en hogares realizando tareas como criadas, cocineros, mayordomos, jardineros, porteros, etc¹⁴, lo están a tiempo parcial. Otra actividad que ha ido progresando y aumentado ha sido la de “Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado”, que ha pasado de suponer un 2% a un 8,4% en solo siete años. En contraposición se encuentra “Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca”, donde la evolución ha sido decreciente situándose en el último trimestre de 2015 en un 7,6%.

6.3.5. Desagregación en función del número de horas y de los salarios percibidos

El Gráfico 6.4 nos muestra cómo han evolucionado los ocupados y las horas efectivas semanales, tanto a tiempo completo como parcial, en el periodo de crisis comprendido entre 2009 y 2014.

Gráfico 6.6: Evolución de ocupados y de horas efectivas semanales (TC y TP) entre 2009 y 2014



Fuente: Gabinete Técnico Confederal de la UGT

¹⁴ Estas tareas son algunas de las que se recogen en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

En primer lugar es interesante ver cómo ha cambiado la evolución interanual de trabajadores a tiempo completo (TC) y a tiempo parcial (TP). En cuanto a los primeros, hasta el comienzo del año 2014 la línea roja se encontraba en números entre -8% y 0; esta misma línea muestra una tendencia creciente ya desde el primer trimestre de 2009, alcanzando el 4º trimestre de 2010 el segundo pico más alto (-1,7%) para luego descender considerablemente. Es a comienzos del año 2013 cuando la tendencia se hace creciente de nuevo y evolución interanual se sitúa en torno al 2% positivo. Por el otro lado, para el caso de los contratos a TP, existen grandes diferencias dentro del periodo pero casi siempre con variaciones entre 0 y 7%. Hasta el tercer trimestre de 2010 la tendencia es creciente con algún estancamiento al principio, pero existen dos puntos de inflexión claros: uno en el último trimestre de 2010 (0,5%) y otro en el primero de 2012 (-2,3%). A partir de aquí, la línea morada tiene un periodo de nuevo crecimiento pero es en los últimos trimestres de 2013 y 2014 cuando las caídas vuelven a aparecer (casi 0,0% en 3º trimestre de 2014).

Como se aprecia también en el gráfico, la evolución interanual de horas trabajadas a tiempo completo a lo largo del periodo se ha mantenido por debajo de cero casi siempre, en cifras que rondan del -2% al -4%. Por el contrario, la evolución para las horas trabajadas a tiempo parcial presenta situaciones superiores a cero y aumentado a niveles mayores al 2% desde la Reforma Laboral de 2012.

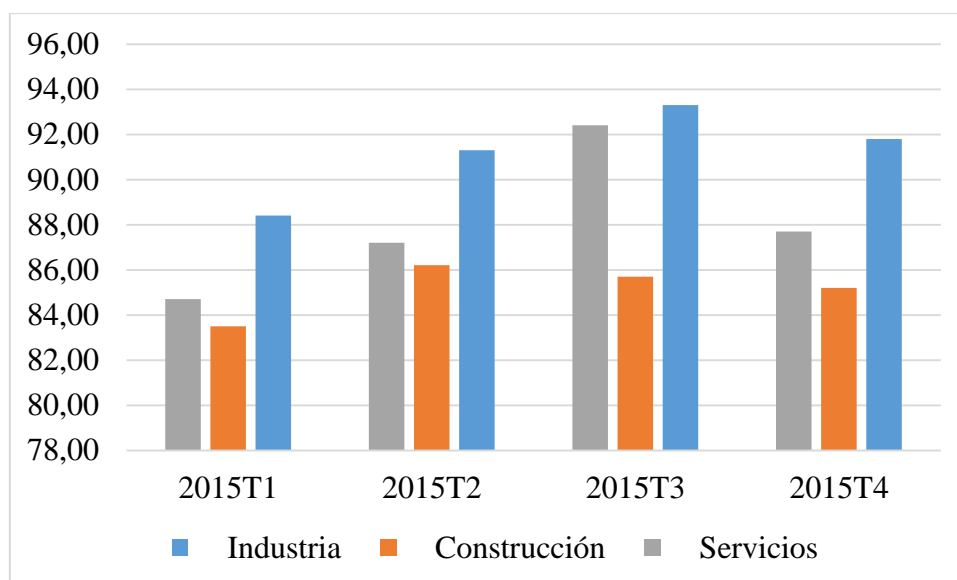
Como consecuencia de todo lo anterior, a finales de 2014 el mercado laboral contaba con 3 millones menos de ocupados y 108 millones de horas de trabajo efectivas menos que a principios de 2008 (UGT, 2015). Para el caso del empleo a tiempo parcial la tendencia ha sido la contraria ya que ha aumentado la ocupación en número de personas contratadas (325.000 ocupados más) y también lo ha hecho el número de horas trabajadas (4,6 millones de horas más).

Por lo tanto, de manera general realizar un análisis de las horas de trabajo y los ocupados en España nos ha permitido ver cómo en el empleo a tiempo completo el número de ocupados y las horas trabajadas han descendido; mientras que en el empleo a tiempo parcial han aumentado.

Por otro lado, el tiempo de trabajo por cada trabajador ha evolucionado dependiendo del tipo de jornada. Con datos más recientes (INE, 2015), se aprecia cómo para la jornada a

tiempo parcial en los tres sectores básicos (industria, construcción y servicios) la evolución en el 2015 ha sido diferente (Gráfico 6.5). A principios del año, la construcción tenía los datos más bajos con 83,5 horas al mes y a finales del mismo año hubo un ligero aumento llegando a las 85,2 horas; a pesar de este aumento sigue siendo el sector que menos tiempo de empleo parcial por trabajador tiene. Por otro lado está la industria, con cifras superiores a 88 horas en todo el año y con máximo en el tercer trimestre de 2015 donde alcanzan las 93,3 horas al mes. Finalmente está el sector servicios que presenta a lo largo del año fuertes subidas y bajadas; es también en el tercer trimestre donde alcanza su máximo de 92,4 horas, cuando solo dos trimestres antes se situaba en las 84,7.

Gráfico 6.7: Evolución de horas/mes por trabajador en 2015. Jornada parcial



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

En cuanto a los salarios, debemos fijarnos en que la devaluación salarial junto con el aumento de las condiciones precarias de empleo (mayor parcialidad) se han notado en los ingresos percibidos por los asalariados a lo largo de los últimos años (UGT, 2015). En relación a esto podemos hablar del efecto composición, situándolo en el periodo de crisis cuando los trabajadores con salarios más bajos perdieron su empleo (concentrándose en empleo temporal y peor remunerado) y aumentando el salario medio aunque los salarios en realidad no estaban aumentando. A medida que ha avanzado la crisis económica y se

ha visto una leve recuperación en el empleo, se ha aumentado la parcialidad dando lugar a cambios en este efecto composición. Como ya se ha mencionado en alguna ocasión a lo largo del texto, los nuevos contratos firmados tienen peores remuneraciones ya sea porque los salarios no se han actualizado o sufrieron una regresión. Del mismo modo, el salario de reserva¹⁵ ha descendido y como consecuencia de todo ello los salarios medios se han degradado en el mercado de trabajo (Moral, 2012).

Por otro lado, trabajos de Muñoz de Bustillo Llorente (2008) mencionan para el caso de España que existen salarios menores en trabajos a tiempo parcial y especialmente en los contratos temporales. Así pues, si la remuneración futura es menor en puestos de trabajo a tiempo parcial, los trabajadores preferirán puestos con contratos a tiempo completo (Fernández-Kranz y Rodríguez, 2011).

Al hablar de salarios también es interesante hablar de la brecha salarial existente¹⁶; así pues ésta es diferente dependiendo de que la jornada se realice a tiempo completo o a tiempo parcial. Según datos de la Secretaria de Igualdad de la UGT (2016), la brecha salarial que afectaba a mujeres con jornada completa se situaba en un 14,6% en el año 2013, lo que quiere decir que los hombres cobraban de media un 14% más que las mujeres por la realización del mismo trabajo. Para la jornada parcial las mujeres soportaban una diferencia de 8,48%.

Analizando los salarios brutos medios por año y tipo de jornada se aprecia que las mujeres perciben de media 23.994,34 euros en una jornada completa, lo que supone más de cuatro mil euros más que el salario medio bruto anual para el conjunto de todas las asalariadas (19.514€). Para el caso de los varones el tiempo completo supone recibir hasta 28.095€. En cuanto a las trabajadoras a tiempo parcial reciben de media tan solo 9.766€ brutos anuales en contraste con los hombres que reciben 10.670€; cifras que muestran una doble discriminación: por un lado la brecha salarial que ya hemos mencionado y por otro la inserción laboral en la jornada parcial.

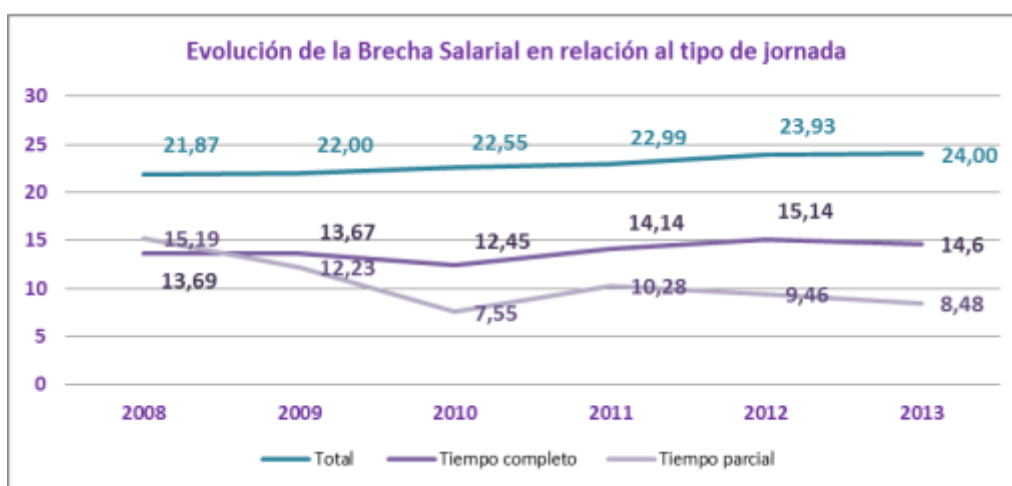
Se ha de aclarar que los datos mostrados no son más recientes ya que se están usando datos procedentes de la Encuesta Anual de Estructura salarial (2013), de la que no existen todavía actualizaciones. Y aunque el descenso no ha sido continuo, la tendencia que ha

¹⁵ Salario al que los trabajadores están dispuestos a aceptar un empleo.

¹⁶ Diferencia salarial entre hombres y mujeres que refleja una discriminación en el mercado laboral.

seguido la brecha salarial para el trabajo con jornada parcial ha ido descendiendo aunque esto, en principio, no se debe a que se haya corregido la brecha, sino a que existe una mayor presencia de hombres en esta modalidad de jornada (Secretaría de Igualdad de la UGT, 2016). El gráfico siguiente (Gráfico 6.6) nos muestra una evolución de la brecha salarial en relación al tipo de jornada; el mínimo se alcanza en el año 2010, con un 7,55%, cuando los salarios de las mujeres a tiempo parcial subieron (aunque no se situaron a la altura de los de los hombres) y los de los hombres se redujeron. Los siguientes años la brecha sigue disminuyendo aunque en menor medida, siendo esto explicado porque el salario de los hombres a partir de 2011 sufrió un descenso. Así, en 2013 la brecha salarial en euros se situó en 904,57€ (las mujeres cobran de media menos esta cantidad que los hombres).

Gráfico 6.8: Evolución de la brecha salarial en relación al tipo de jornada.



Fuente: Secretaría de Igualdad UGT

6.3.6. Desagregación del trabajo a tiempo parcial por tipo de contrato

Como ya hemos comentado varias veces, el contrato se puede celebrar a jornada completa o parcial y además existen varias modalidades de contratación. La tabla que se comentará a continuación (Tabla 6.14) presenta datos para el periodo 2006-2015, donde

se puede observar el número de contratos a tiempo parcial registrados cada año¹⁷; los datos obtenidos pertenecen al Ministerio de Empleo y Seguridad (2016)

Así pues, se observa como el número de contratos registrados a tiempo parcial con duración indefinida ha sufrido altibajos a lo largo del periodo. En el año 2006 se situaban en 564.954 y de éstos, 220.262 fueron firmados de manera ordinaria; para el final de la serie, en 2015 suponían 642.248 y 447,568 de manera ordinaria. En conjunto, hubo así un aumento de casi 100.000 contratos, pero en los años de comienzo de la crisis las cifras se situaron muy por debajo de estas (mínimo en 2011: 424.361 contratos registrados).

Por el lado de los contratos de duración temporal, de manera conjunta a principio de la serie sumaban un total de 3,7 millones y al final de la misma alcanzaron casi los seis millones, por lo que se aprecia que la tendencia ha sido creciente y solo con dos descensos en los años 2008 y 2009. Es interesante realizar un análisis en profundidad sobre los contratos que se realizaron de manera temporal; en primer lugar se encuentra el de obra o servicio, que sigue la tendencia general y aumenta en el periodo hasta llegar a los 2,1 millones de contratos registrados. Junto con el mencionado anteriormente, el segundo que mayor número registró fue el eventual por circunstancias de la producción, que llegó a aumentar hasta llegar a los 3,1 millones en 2015. Ya sin superar la barrera del millón, el siguiente en importancia lo registran los contratos de interinidad, que llegan a alcanzar los 582.000 el año pasado. Se observa que los contratos con jubilación parcial y los de prácticas sufren bastantes altibajos sin registrar una tendencia definida, alcanzando los primeros una cifra de 26.000 y 21.000 los segundos en 2015. Con mucha menos relevancia se encuentran los de personas con discapacidad y relevo, llegando el año pasado a alcanzar los 8.700 y 8.200 contratos registrados.

Finalmente, la evolución total incluyendo contratación parcial indefinida y temporal ha seguido una tendencia creciente, pasando de 4,3 millones en 2006 a 6,6 millones de contratos registrados en 2015. Con estos datos se confirma una vez más que la contratación a tiempo parcial, sea de la tipología que sea, ha aumentado en los últimos años.

¹⁷ Es importante aclarar que un mismo trabajador puede firmar varios contratos al año, y otro puede estar trabajando a tiempo parcial con un contrato registrado años antes y por tanto no firmar uno nuevo en el año.

Tabla 6.14: Contratos registrados a tiempo parcial por tipo de contrato para ambos sexos.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
DURACIÓN INDEFINIDA	564.954	609.797	565.099	452.785	450.948	424.361	663.361	509.389	588.338	642.248
Ordinario	220.262	332.406	313.204	241.907	361.097	352.629	506.617	336.174	410.114	447.568
DURACIÓN TEMPORAL	3.790.218	3.856.975	3.686.536	3.500.128	3.795.968	4.029.226	4.319.755	4.737.877	5.336.475	5.968.998
Obra o servicio	1.448.087	1.473.265	1.435.650	1.366.138	1.459.751	1.489.325	1.656.623	1.794.660	1.975.777	2.197.220
Eventuales*	1.881.750	1.874.012	1.713.573	1.590.124	1.768.157	1.954.735	2.112.775	2.404.931	2.757.763	3.115.111
Interinidad	410.583	457.341	477.954	484.696	519.343	533.434	491.137	495.400	538.482	582.881
Personas con discapacidad	2.656	3.842	3.945	4.302	5.029	5.897	6.328	7.489	8.143	8.799
Relevo	6.189	7.376	8.511	9.054	5.639	6.807	9.055	6.040	8.116	8.290
Jubilación parcial	27.354	29.445	36.884	36.518	27.787	27.268	32.929	15.554	24.361	26.155
Sustitución por jubilación**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prácticas	13.513	11.681	9.930	9.151	10.045	11.479	10.642	13.492	17.035	21.517
Formación y aprendizaje	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	4.355.172	4.466.772	4.251.635	3.952.913	4.246.916	4.453.587	4.983.116	5.247.266	5.924.813	6.611.246

* Eventuales por circunstancias de la producción

** Sustitución por jubilación anticipada

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2016)

6.3.7. Desagregación del trabajo a tiempo parcial por zonas geográficas

Dentro de España existen diferencias en cuanto al tipo de contrato y la jornada que se realiza; el siguiente análisis intentará hacer hincapié en lo que supone la contratación con jornada parcial tanto en las diferentes comunidades autónomas, así como en la provincia de León.

La siguiente tabla (Tabla 6.15) muestra la incidencia del trabajo a tiempo parcial como porcentaje del empleo total en las Comunidades Autónomas españolas, con datos en porcentajes. Los datos pertenecen al último trimestre de los dos últimos años en los que existen datos y como se aprecia los datos más elevados se sitúan en el País Vasco, Navarra, Comunidad Valenciana y Andalucía, con cifras que rondan el 18%. Existen territorios donde la cifra ha subido respecto a 2014 como Ceuta (4,5% más), Extremadura (0,3% más), Castilla la Mancha (0,7% más) o Aragón (0,8% más); pero la tendencia ha sido a la disminución aunque de manera leve en muchos casos. Para el total nacional también se aprecia esta bajada pasando de un 16,1% a un 15,7% de contratación a tiempo parcial.

Tabla 6.15: Jornada a tiempo parcial en porcentaje para las diferentes Comunidades Autónomas

	2014T4	2015T4
Total Nacional	16,1	15,7
Andalucía	18,1	18
Aragón	14,5	15,3
Asturias, Principado de	13,7	13,8
Balears, Illes	15,2	14,1
Canarias	17	16,4
Cantabria	14,4	13,4
Castilla y León	16,2	15,6
Castilla - La Mancha	14,4	15,1
Cataluña	14,8	14,4
Comunitat Valenciana	18,9	18,4
Extremadura	15	15,3
Galicia	15	13,7
Madrid, Comunidad de	13,7	13,7
Murcia, Región de	17,6	15,8
Navarra,	18,9	18,4
País Vasco	19	18,2
Rioja, La	17,3	16,8
Ceuta	10,3	14,8
Melilla	12,8	9,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Echando la vista atrás, la Comunidad de Castilla y León ha sufrido en los últimos años diversas variaciones en el mercado laboral (Comisiones Obreras CyL, 2014), con años muy negativos y otros que mejoran levemente pero, como mencionaremos más adelante, la creación de empleo se ha basado en el carácter temporal y en muchos casos a tiempo parcial. Así pues, para los datos que nos ofrece este organismo sobre el 2014, en Castilla y León se habría destruido empleo indefinido a tiempo completo y las personas con empleo a tiempo parcial alcanzarían ya más del 15%. Se aprecia pues que desde la entrada en vigor de la última Reforma Laboral ha habido un progresivo aumento y éste aún se hace mayor desde el inicio de la crisis económica. Con esta tendencia, del total de contratos que se realizaron en 2014, aproximadamente el 40% eran a jornada parcial, lo que supuso una cifra mayor a la de España en ese momento.

En relación a nuestra Comunidad, también existen datos que nos muestran las diferencias de horas y sus retribuciones (CCOO, 2015). Entre los datos de nuestra Comunidad y el conjunto de España existe una diferencia de 2,1 horas en el número de horas que se pagan cada mes. Esta divergencia se puede explicar por la contratación a tiempo parcial, ya que en la realizada a tiempo completo el dato coincide en ambos territorios. No obstante, los trabajadores con jornada a tiempo parcial cobran por término medio 81,5 horas en nuestra Comunidad, mientras que en España son 87,9 horas. En otras palabras, podríamos decir que en Castilla y León la duración media de la jornada parcial es un 7,3% inferior a la de España (Encuesta Trimestral de Costes Laborales, 2015), lo que podría tener que ver con que el salario medio sea inferior en nuestra Comunidad.

Con los datos comentados con anterioridad, se puede afirmar que Castilla y León es la cuarta (tras Extremadura, Aragón y Castilla La Mancha) donde el ratio de horas pagadas a tiempo parcial, sobre horas pagadas a tiempo completo es más baja (CCOO CyL, 2015). Como según el INE el peso de la contratación parcial en nuestra comunidad es elevado en comparación con la media nacional, se podrá afirmar que en Castilla y León existen más empleados a tiempo parcial que en España pero los que hay, de media, trabajan menos horas.

Para el caso de la Provincia de León, es interesante mostrar cómo se ha desarrollado tanto la contratación a tiempo completo como la parcial. Los datos observados se relacionan con el año 2014 (Tabla 6.16), cuando se registraron un total de 49.605

contratos a tiempo parcial divididos en diferentes modalidades. Dentro de estas últimas, los contratos realizados “eventuales por circunstancias de la producción” poseen por poco un mayor número con jornada parcial (24.093 frente a 24.000), seguidos del de obra o servicio con 16.787 e interinidad con 4.126. Muy lejos se encuentran ya el resto de modalidades que tienen un peso casi insignificante para el conjunto de la jornada a tiempo parcial en nuestra provincia.

Tabla 6.16: Contratos registrados en la provincia de León según modalidad contractual. Año 2014

Modalidad contractual	Sexo		Tipo de jornada ¹		Total	% total	% variac 2014/13
	Hombres	Mujeres	Completa	Tiempo parcial			
Indefinido ordinario (Bonif. / No bonif.)	3.104	3.542	3.617	2.828	6.646	6,07	36,47
Indefinido pers. con discap. ordinario	33	27	34	25	60	0,05	-17,81
Conversión ordinaria	1.665	1.656	1.937	1.352	3.321	3,03	-13,09
Subtotal Indefinido¹	4.802	5.225	5.588	4.205	10.027	9,15	14,41
Obra o servicio	22.635	15.945	21.793	16.787	38.580	35,21	10,29
Eventual circunstancias de la producción	21.705	26.388	24.000	24.093	48.093	43,90	18,47
Interinidad	2.909	7.715	6.498	4.126	10.624	9,70	1,23
Temporal personas con discapacidad	136	83	130	89	219	0,20	37,74
Sustitución jubilación anticipada	1		1		1	0,00	-66,67
Jubilación parcial	90	52		142	142	0,13	26,79
Relevo	45	49	39	55	94	0,09	5,62
Prácticas	189	163	256	96	352	0,32	54,39
Formación	529	659	1.188		1.188	1,08	12,29
Otros	166	77	231	12	243	0,22	-35,88
Subtotal Temporal	48.405	51.131	54.136	45.400	99.536	90,85	12,98
Total¹	53.207	56.356	59.724	49.605	109.563	100,00	13,11

Fuente: Observatorio de ocupaciones.

6.3.8. Trabajo a tiempo parcial voluntario e involuntario

A lo largo del texto ya se han comentado algunos aspectos conceptuales sobre la voluntariedad, pero ahora profundizaremos un poco más en los datos y su desarrollo.

6.3.8.1. Razones para realizar una jornada a tiempo parcial

En primer lugar, dentro de la situación personal de cada individuo existen unas razones para realizar la jornada a tiempo parcial. Los motivos pueden ser muy diferentes entre hombres y mujeres y así el INE ofrece datos que pueden relacionarse con aspectos como

no haber podido encontrar un trabajo con jornada completa, dificultades para conciliar trabajo y vida familiar, seguimiento de cursos de formación y otro tipo de obligaciones personales o familiares.

Tabla 6.17: Razones y porcentaje de población de hombres que afirma tener trabajo a tiempo parcial en España

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	47	55,1	65,7	68,9	70,1	70
Enfermedad o incapacidad propia	3,5	1,8	1,8	1,4	1,8	1,4
Otras obligaciones familiares o personales	2,2	1,4	0,9	0,7	1,1	0,5
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	1,6	1,3	2,5	1,2	2,2	1,1
Seguir cursos de enseñanza o formación	20,4	18	12,3	9,9	7,8	7,5
Otras razones	25,3	22,4	16,9	17,9	17,2	19,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística

Tabla 6.18: Razones y porcentaje de población de mujeres que afirma tener trabajo a tiempo parcial en España

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	43,4	48,7	52,9	58,7	60,8	61,8
Enfermedad o incapacidad propia	1	1,4	1,1	1	1	0,7
Otras obligaciones familiares o personales	12,1	8,9	6,6	5,8	5	5,1
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	16,5	16,5	16,2	13,7	15,1	13,5
Seguir cursos de enseñanza o formación	7,3	6,1	6,2	5,3	3,9	4,2
Otras razones	19,7	18,4	17	15,5	14,1	14,6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística

Como se aprecia en las tablas anteriores (Tabla 6.17 y 6.18), se facilitan los porcentajes de hombres y mujeres que trabajan a tiempo parcial según distintas razones que tienen para ello; la información que proporciona el INE es también información que proporciona la Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (Labour Force Survey, 2014).

En España, en el último año con datos (2014) los motivos principales que alegaban las mujeres para tener un trabajo a tiempo parcial se basaban en tres proposiciones: por un lado, no poder encontrar trabajo de jornada completa (61,8%), por otro “otros motivos no especificados” (14,6%) y finalmente el cuidado de niños y adultos enfermos, incapacitados o mayores (13,5%). Y es que respecto a este último argumento, ya hemos comentado que el trabajo a tiempo parcial está feminizado, pero además según datos recientes del INE, si por necesidad dentro del hogar se tiene que realizar una reducción de la jornada laboral, las mujeres son, en la mayoría de los casos, las que lo tienen que hacer (Arroyo, 2012). Por ejemplo, en 2014 el 20% de las personas que redujeron su jornada en un tiempo superior a un mes fueron mujeres frente a un 2% de los hombres (INE, 2015). Por el lado de los hombres, los motivos principales en nuestro país eran no poder encontrar trabajo a jornada completa (70%), otros motivos no especificados (19,5%) y seguir cursos de formación o enseñanza (7,5%).

Comparando ambos datos vemos que tanto hombres como mujeres tienen como motivo principal el no encontrar un trabajo con jornada completa, siendo los hombres los que más problemas tienen para ello. También se asemejan en los porcentajes por “otros motivos no especificados” y cuando más difieren es en la tercera razón, donde las mujeres lo hacen por el cuidado de personas mientras que los varones por seguir periodos de formación y enseñanza. Esto podría justificarse porque, según la información de la Encuesta de Población Activa sobre conciliación de la vida laboral y familiar (2010), para el 97% de las personas que estaban ocupadas a tiempo parcial por tener a cuidado hijos de 14 o menos años eran mujeres; así mismo, el 53% de éstas decía que la principal razón era el alto precio que se pagaban por los servicios de cuidado de niños. Con respecto a la información de personas ocupadas a tiempo parcial por hacerse cargo de personas con dependencia, el 89% eran mujeres que alegaban que el servicio de cuidado era caro o que directamente no había los necesarios para estas personas.

6.3.8.2 El empleo parcial involuntario

El trabajo a tiempo parcial que se realiza de manera involuntaria es realizado por aquellas personas que no encuentran trabajo a tiempo completo aunque deseen tenerlo (OCDE, 2010).

Así pues, la involuntariedad en este tipo de jornada es un tema difícil de analizar ya que de manera final es dependiente de la percepción de cada trabajador. Para el caso de España, existen autores como Denia y Guilló (2011) que definen la involuntariedad desde diversos ángulos en función de las razones comentadas anteriormente. Esta información la combinan con la referente a disponibilidad y deseo de trabajar más horas que como mencionamos ya está disponible en la Encuesta de Población Activa. Así pues, la definición de trabajo a tiempo parcial involuntario puede referirse a diversas situaciones:

-TP involuntario puro: se refiere a los trabajadores que dicen “No haber podido encontrar un trabajo de jornada completa”.¹⁸

-TP involuntario más estricto: tiene en cuenta la motivación por declarar “No haber podido encontrar un trabajo de jornada completa” y además deseo de poder trabajar más horas.

-TP involuntario muy estricto: incluye aún más motivación al decir “No haber podido encontrar un trabajo de jornada completa” y querer trabajar más horas estando disponible para ello.

-TP involuntario más generalista: es aquel que considera cualquier argumento para trabajar a tiempo parcial exceptuando cuando alguno dice que no se quiere un trabajo a jornada completa y deseo de querer trabajar más horas.

Con relación a lo anterior, Denia y Guilló (2011) también ponen sobre la mesa lo que se define como tasa de involuntariedad: porcentaje de tiempo parcial involuntario frente a tiempo parcial total. La Tabla 6.19 muestra cómo todas las opciones tienen porcentajes cercanos al 50% del empleo a tiempo parcial. La última definición (TP

¹⁸ Más específicamente, se utiliza la información de la EPA que aparece en “Razones del trabajo a tiempo parcial”

involuntario más generalista) es la que tiene una mayor involuntariedad dentro de los hombres mientras que para las mujeres aparece con la primera definición.

Tabla 6.19: Tasa de involuntariedad media entre 2008 y 2014

	Tasa de involuntariedad	
	Hombres	Mujeres
TP involuntario puro: "No haber podido encontrar un trabajo de jornada completa" frente al resto de razones.	55%	49%
TP involuntario más estricto: "No haber podido encontrar un trabajo de jornada completa" + querer trabajar más horas	47%	39%
TP involuntario muy estricto: "No haber podido encontrar un trabajo de jornada completa" + querer trabajar más horas + disponibilidad	47%	38%
TP involuntario más generalista: cualquier razón excepto "No querer un trabajo de jornada completa" + querer trabajar más horas	58%	48%
Tasa de parcialidad	6%	24%

Fuente: Dueñas Fernández (2015)

Más específicamente, para caracterizar el empleo a tiempo parcial involuntario se analizará la Tabla 6.20 donde se comprende la distribución en porcentaje de los empleados parciales totales e involuntarios respecto a diferencias personales y laborales, desde el 2008 hasta el 2014.

La primera parte de la tabla muestra cómo este tipo de empleo involuntario se caracteriza por ser preferentemente femenino, con una cifra de 76.5% desarrollado por mujeres. Pero si comparamos estos datos con los del trabajo a tiempo parcial total vemos que la involuntariedad está por encima de la media en los hombres; para el caso del total es de un 21,1% desarrollado por hombres y para el involuntario 23,5% (mayor incidencia).

En cuanto a la edad de la persona que realiza el trabajo, el empleo involuntario de este tipo de jornada es caracterizado por individuos que se encuentran entre los tramos de edad de 25-29,45-49 y 50-54. Las cifras se sitúan por encima del 60% en los tres casos y más adelante se realizará una comparación por edades con otros países.

Por nacionalidad, este empleo influye más en los individuos con nacionalidad extranjera, suponiendo una concentración del 71,9% y una distribución dentro del empleo del 24,5%. Por estado civil solteros (44,2%), separados y viudos presentan las mayores cifras tanto en concentración como en distribución dentro del empleo.

Por el lado del nivel de estudios que posee la persona, las de nivel medio-bajo con estudios primarios o sin estudios o solo teniendo la primera etapa de secundaria son los más afectados por la involuntariedad, con una concentración de 59,3% y 60,1% respectivamente.

Por la situación del hogar, las mayores cifras están entre los asalariados que no tienen hijos y dependiendo del sector de actividad, en la Agricultura y asimilados se concentra un 73,6% de la involuntariedad seguido de los Servicios financieros y asimilados (55,6%) y Otros servicios (60,9%). Así pues, entre los trabajadores que realizan actividades manuales tanto de alta como de baja cualificación podemos ver que el trabajo a tiempo parcial involuntario influye más, concentrándose en torno al 63%.

Finalmente, la involuntariedad afecta más a los nuevos asalariados, aquellos que no trabajaron el año pasado y en sectores donde la mujer no se encuentra segregada pero si en ocupaciones donde la mujer se encuentra segregada.

Tabla 6.20: Distribución del empleo a tiempo parcial total e involuntario por características.

		Distribución dentro del empleo (%)		Concentración (%)	
		Tiempo parcial	Tiempo parcial involuntario	Tiempo parcial (TP/Empleo Total)	Tiempo parcial involuntario (TPI/TP)
	TOTAL empleo	-	-	14,5%	54,0%
Género	Hombres	21,1%	23,5%	5,7%	60,1%
	Mujeres	78,9%	76,5%	24,4%	52,4%
Edad	16-19	2,3%	1,5%	37,6%	34,5%
	20-24	11,7%	11,1%	28,6%	51,2%
	25-29	13,5%	16,0%	15,8%	64,1%
	30-34	14,5%	14,9%	13,1%	55,6%
	35-39	15,5%	14,3%	14,0%	49,9%
	40-44	12,5%	12,2%	12,5%	52,0%
	45-49	11,1%	12,4%	12,5%	60,7%
	50-54	8,1%	9,1%	11,2%	60,5%
	55-59	5,3%	5,0%	10,7%	51,0%
	60-64	3,6%	2,1%	15,5%	32,2%
	65 o más	0,9%	0,3%	32,2%	18,4%
Nacionalidad	Español o doble nacionalidad	81,6%	75,5%	13,6%	50,0%
	Extranjero	18,4%	24,5%	20,3%	71,9%
Estado Civil	Soltero	39,8%	44,2%	15,7%	60,0%
	Casado	51,6%	45,8%	13,4%	47,9%
	Viudo	2,2%	2,0%	25,8%	49,8%
	Separado o divorciado	6,3%	8,0%	14,7%	68,3%
Nivel de estudios	Primario o sin estudios	13,4%	14,7%	17,7%	59,3%
	Secundaria-1ra. etapa	29,4%	32,7%	16,4%	60,1%
	Secundaria-2da. etapa	26,9%	25,6%	16,3%	51,5%
	Superiores	30,4%	27,0%	11,2%	48,1%
Hijos en el hogar	No	24,6%	28,1%	11,3%	61,9%
	Si	75,4%	71,9%	15,9%	51,5%
Sector de actividad	Agricultura y asimilados	1,6%	2,2%	7,9%	73,6%
	Manufacturas	2,2%	2,0%	6,7%	49,3%
	Resto de la industria	2,7%	1,8%	3,7%	35,7%
	Construcción	2,0%	1,9%	3,7%	51,6%
	Comercio y hostelería	28,6%	26,9%	20,0%	50,9%
	Transporte, Información y comunicaciones	4,2%	4,2%	7,9%	53,0%
	Intermediación financiera y asimilados	15,6%	16,0%	18,3%	55,6%
	Administración Pública, educación y actividades sanitarias	20,9%	20,0%	12,2%	51,7%
	Otros servicios	22,1%	24,9%	40,1%	60,9%
Ocupación laboral	Trab. no manuales de alta cualificación	12,6%	10,5%	9,5%	44,8%
	Trab. no manuales de baja cualificación	49,0%	43,1%	16,6%	47,6%
	Trab. manuales de alta cualificación	3,6%	4,0%	3,9%	60,3%
	Trab. manuales de baja cualificación	34,8%	42,4%	20,7%	65,9%

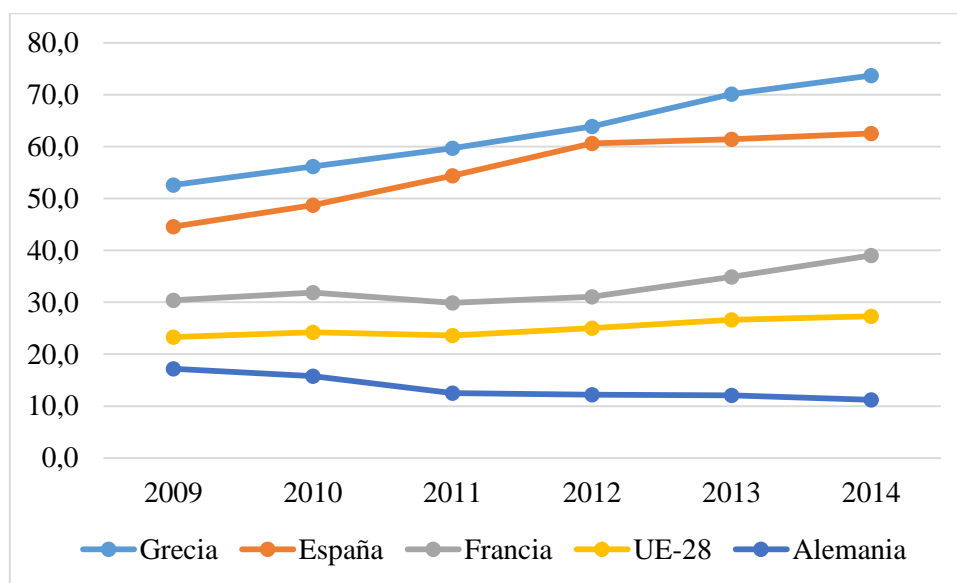
Nuevo asalariado	No	52,4%	42,5%	10,5%	43,9%
	Si	47,6%	57,5%	24,5%	65,2%
Asalariado Público	No	90,8%	91,7%	11,3%	61,9%
	Si	9,2%	8,3%	15,9%	51,5%
Duración del contrato	Indefinido	56,7%	46,9%	10,9%	44,7%
	Temporal	43,3%	53,1%	25,5%	66,3%
Trabajo el año pasado	No	2,3%	2,7%	35,9%	62,7%
	Si	97,7%	97,3%	14,3%	53,8%
Sector de alta segregación femenina	No	47,6%	48,9%	11,7%	55,5%
	Si	52,4%	51,1%	18,5%	52,7%
Ocupación de alta segregación femenina	No	17,4%	15,2%	11,7%	47,4%
	Si	82,6%	84,8%	18,5%	55,4%

Fuente: Dueñas Fernández (2015)

Anteriormente, en cuanto a los grupos de edad, mencionamos que se haría un análisis más en profundidad comparando las cifras con las de otros países de Europa. Así pues, los siguientes gráficos mostrarán el trabajo a tiempo parcial involuntario de 25 a 49 años en la UE según el periodo. Para el caso de las mujeres (Gráfico 6.7) vemos cómo desde el año 2009 la tendencia en la mayoría de los países seleccionados ha sido creciente y con un mayor aumento desde el año 2012. En territorios como Grecia o España, las mujeres de entre 25 y 49 años pasaron de tener un 53% y un 45% de empleo a tiempo parcial involuntario respectivamente a un 73% y 61% en 2014. El caso contrario lo encontramos en Alemania, donde la tendencia ha sido decreciente desde 2009 y alcanzando su mínimo en 2014 cuando apenas un 11% de las mujeres realizaban este trabajo involuntario.

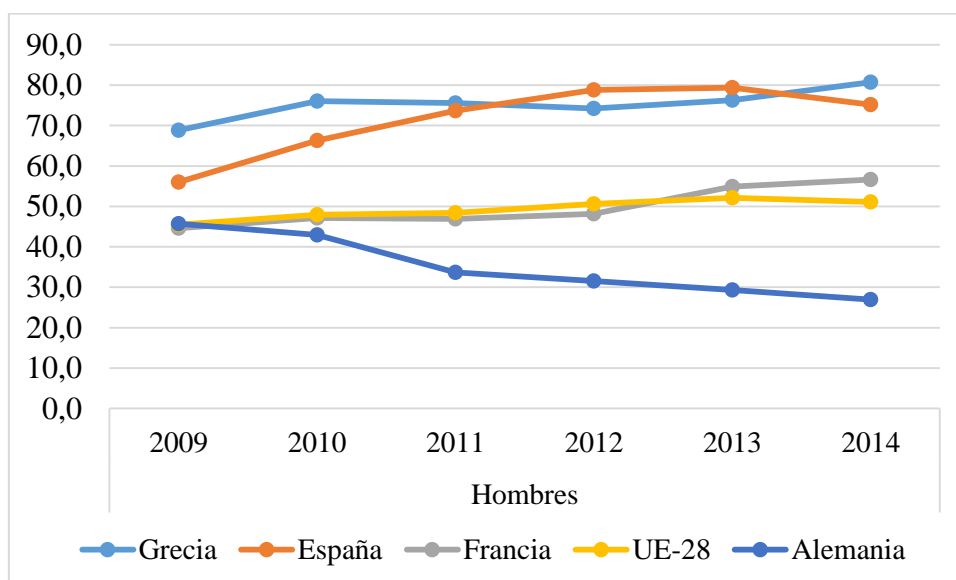
Para el caso de los hombres (Gráfico 6.8), la tendencia es algo más diferente pero en general los números son más altos que los de las mujeres. En países como Grecia y Francia sí que ha seguido una tendencia creciente al igual que las féminas, pero España sufrió un estancamiento desde el 2012 y una leve caída llegando a situarse en una cifra alta del 73%, por encima de la tasa de las mujeres. Para el caso de Alemania el descenso ha sido más acusado desde el 2010 llegando también al mínimo en el último año con una cifra del 28%, más del doble que las mujeres.

Gráfico 6.9: Trabajo a tiempo parcial involuntario entre 25 y 49 años. Mujeres



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Gráfico 6.10: Trabajo a tiempo parcial involuntario entre 25 y 49 años. Hombres.

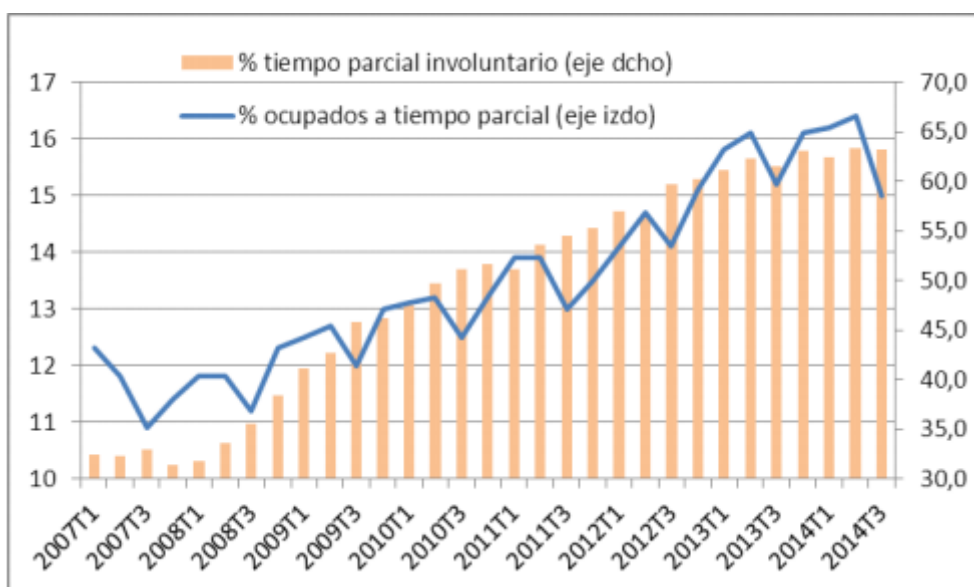


Fuente:Elaboración propia a partir de datos del INE.

Como hemos visto con anterioridad, si se observa el empleo a tiempo parcial involuntario vemos que ha crecido de manera que se ha duplicado en países como España durante la crisis y que actualmente supera el 60% del empleo parcial total. La línea azul

(Gráfico 6.9) que nos señala el empleo a tiempo parcial en porcentaje sobre ocupados nos dice que España sigue en unos niveles inferiores a algunos de nuestros países más cercanos (entorno al 15-16%). Las barras rosadas nos muestran el porcentaje de involuntarios sobre el total de ocupados a tiempo parcial; como vimos para el caso de mujeres y hombres la tendencia había sido creciente de manera individual y ahora también lo es de manera conjunta. En el año 2007 previo a la crisis económica, el porcentaje de involuntarios apenas se situaba en el 33% y solo 7 años después alcanza casi el 63%.

Gráfico 6.11: Evolución del empleo a tiempo parcial y parcialidad involuntaria entre 2007 y 2014



Fuente: Gabinete Técnico Confederal de UGT

Por todo lo explicado anteriormente, Cam (2012) ha intentado analizar los aspectos que condicionan el empleo a tiempo parcial a partir de los efectos que realizan los determinantes en relación con la parcialidad voluntaria e involuntaria (considera la distinción de género como una variable esencial). A partir de este trabajo Cam diferencia dos tipos de factores determinantes; por un lado los demográficos, que incluyen el efecto de la edad y el estado civil sobre las decisiones de obtener un trabajo a tiempo parcial. Por otro lado los laborales, que incluyen como variables explicativas las pertenecientes

al trabajo¹⁹ y las relacionadas con la posición laboral.²⁰ Con todo esto, la conclusión esencial que saca Cam es que el papel del género de las personas es muy importante aunque condicionado por la existencia de hijos; por tanto, el trabajo a tiempo parcial involuntario sería básicamente masculino ya que el voluntario se vincularía mucho más con el sector femenino (Cam, 2012).

Otros autores como Kjeldstad y Nymoen (2009) han diferenciado entre las decisiones que pueden conducir a este tipo de empleo a tiempo parcial en función de su voluntariedad o involuntariedad. Estos dos autores diferencian tres hipótesis hablando del trabajo a tiempo parcial; en primer lugar, la hipótesis de género que se basa en la teoría de las preferencias individuales (Hakim, 2000). Según esta teoría las mujeres presentan unas preferencias diferentes a las de los hombres y esto se vería a la hora de elegir el tiempo de trabajo²¹. En segundo lugar se encuentra la teoría de la negociación del trabajo doméstico, que dice que dentro de la familia, la mujer y el hombre negociarían como repartirse este trabajo doméstico y todo ello tratando de reducir su aportación al mismo. La persona que tenga mayores recursos para dedicarse al trabajo de mercado será la que se imponga (normalmente el hombre). Finalmente, en tercer lugar están explicaciones que se relacionan con los puestos de trabajo y los sectores en los que se encuentra la persona, habitualmente vinculadas con las dificultades que se relacionan con los puestos de trabajo en relación al empleo a tiempo parcial. Estos dos individuos acabaron concluyendo que las variables de demanda son mejor para explicar el trabajo a tiempo parcial involuntario (variables neutrales de género), mientras que las de oferta determinan mejor el parcial voluntario (en mayor medida hacia las mujeres).

Respecto a otros determinantes que puedan hacer que una persona presente involuntariedad del empleo a tiempo parcial, se pueden observar diferencias entre hombres y mujeres, destacando que ser un asalariado de nuevo ingreso es determinante para definir el perfil de trabajo parcial involuntario entre los hombres (Dueñas, 2015). Para el caso de las mujeres, este autor recalca que el aspecto determinante sería pertenecer

¹⁹ Se incluyen, por ejemplo, el sector de actividad, la titularidad pública de la empresa, el tamaño del establecimiento y el grado de sindicación.

²⁰ Se incluye el nivel de educación poseído y la ocupación laboral desempeñada.

²¹ Otros autores (MacRae, 2003), apuntan a la posibilidad de que las preferencias de las mujeres se vean condicionadas por la maternidad o por un mercado de trabajo que esté estructurado por género.

ya de por sí a una ocupación femenina que esté segregada. Así pues, parece que la involuntariedad en el trabajo a tiempo parcial de los varones se marca por la crisis económica y la necesidad existente de buscar trabajo (Dueñas, 2015).

CONCLUSIONES

En este apartado se presentan las reflexiones más importantes que han sido fruto del estudio y análisis expuesto con anterioridad.

La finalidad de este Trabajo Fin de Grado ha sido ofrecer un análisis del empleo a tiempo parcial y sus implicaciones; así pues, el objetivo básico que ha configurado el documento expuesto pasó por estudiar los cambios recientemente acontecidos en el empleo a tiempo parcial en España. Para ello estructuramos el TFG en tres apartados básicos que desgranaremos a continuación.

El primer bloque, relacionado con la contratación a tiempo parcial en la normativa española, nos ha mostrado las principales características del trabajo a tiempo parcial, desarrollando así uno de los objetivos específicos como era analizar la regulación de este tipo de trabajo en nuestro país, incluyendo sus modificaciones más recientes. De esta manera se ha podido ver que, gracias a la Reforma Laboral de 2012, el caso de la realización de horas extraordinarias se ha modificado, pudiéndose realizar solo estas horas en los casos de reparación y prevención de siniestros o de daños urgentes. Por otro lado han existido también modificaciones en las horas complementarias, creándose dos: voluntarias y pactadas.

En relación al segundo bloque respectivo al análisis de las ventajas y desventajas de la contratación a tiempo parcial, se han podido concluir aspectos muy diferentes en relación a unos autores u otros. En líneas generales, las ventajas principales que ofrece la jornada parcial son dos; por un lado para los trabajadores, el trabajo a tiempo parcial posibilita la conciliación de la vida laboral y familiar, permitiendo también así el acceso al mercado laboral a colectivos con dificultades. Por el lado de las empresas, es ventajoso para poder situar a la mano de obra en los momentos en que se requiera alcanzando mayor flexibilidad. Pero en contraposición, también se han analizado las desventajas permitiendo alcanzar una serie de conclusiones más críticas. De este modo, se puede afirmar que la remuneración que obtienen los trabajadores a tiempo parcial es menor en relación a los que trabajan a tiempo completo; por lo que se difumina un poco la ventaja que mencionamos anteriormente ya que para colectivos como jóvenes esto puede no ser un problema porque pueden no dedicarse íntegramente a trabajar, pero para otros colectivos que sí dedican todo su tiempo al trabajo, obtener una menor remuneración por

no poder encontrar un puesto con jornada completa es una lastra que impide mejoras en su situación económica. Así pues, con este bloque se ha caracterizado el segundo de nuestros objetivos específicos, conociendo las razones de algunos autores que pueden justificar desde la teoría la utilidad de este tipo de contrato.

Por último, en el tercer bloque (observación desagregada del trabajo a tiempo parcial en España) se han desgranado diferentes apartados para intentar cumplir el tercero de nuestros objetivos: intentar caracterizar a través de los datos disponibles la jornada parcial en España haciendo hincapié en la voluntariedad. Es por tanto el apartado en el que hemos puesto más atención y detenimiento y el que nos ha llevado a conclusiones muy interesantes. En un primer lugar se ha podido apreciar cómo el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial en general ha seguido una tendencia creciente en los últimos 10 años; los hombres registran su mayor dato en el año 2015 aumentando considerablemente desde el inicio de la crisis y las mujeres, por su parte, siempre se han situado en datos muy por encima de los varones. Por ejemplo, teniendo en cuenta la desagregación por grupos de edad hemos visto como los jóvenes en edades comprendidas entre los 16 y los 29 años presentan los porcentajes más altos de empleo a tiempo parcial; de manera específica los hombres desde los 16 hasta los 25 años aglutinan más de la mitad del porcentaje de empleados y lo mismo ocurre para el caso de las mujeres, pero siendo los datos mucho mayores que en el caso de los varones. En relación a la desagregación por tipo de contrato, hemos podido apreciar que para el conjunto de la población, al igual que de manera individual, el porcentaje de personas con contrato a tiempo parcial indefinido ha ganado peso respecto a los temporales. Respecto de la desagregación efectuada teniendo en cuenta las características del hogar, los datos nos han mostrado que en España los porcentajes más altos de personas que trabajan con esta modalidad corresponden sobre todo a mujeres que viven en viviendas con hijos, mientras que para el caso de los varones las cifras son mucho menores y suelen situarse en hogares sin hijos o con ellos pero viviendo en “otro tipo de hogar” que no es en pareja ni solo. En cuanto a la cuarta desagregación (por sectores productivos), vimos que para ambos sexos el sector que mayores datos de trabajadores a tiempo parcial tenía era el servicios, donde las mujeres aportaban casi todo el peso; los hombres por su parte eran más en actividades de agricultura o de construcción. Así pues, en cuanto a rama de actividad los datos más elevados en 2015 se encontraron en personas ocupadas a tiempo parcial por el ámbito de

personal doméstico en hogares. Respecto a la evolución de las horas y los salarios percibidos por estos trabajadores, decir que a finales de 2015 el sector que más horas al mes tenía era el de los servicios realizando 90h por trabajador. La brecha salarial es un concepto que analizamos en este apartado y que nos aportó una visión más precisa sobre el tema, concluyendo que las trabajadoras a tiempo parcial cobraban casi mil euros brutos anuales menos que el caso de los trabajadores. En relación a los contratos registrados a tiempo parcial teniendo en cuenta el tipo de contrato, de los que se realizaron de manera temporal, los que más aportaron el año pasado fueron los realizados por obra o servicio. Por su parte, la desagregación del trabajo a tiempo parcial por zonas geográficas nos indica que las comunidades con mayores datos son el País Vasco, Navarra y Comunidad Valenciana.

Finalmente, las razones principales que alegaron las mujeres para tener un trabajo de este tipo fueron no encontrar un trabajo con jornada completa y el cuidado de niños y adultos a su cargo; para el caso de los hombres, más de la mitad aludió este hecho a no encontrar un puesto con jornada completa. Así pues, el análisis que se ha realizado sobre los fundamentos de la involuntariedad en el empleo a tiempo parcial para hombres y mujeres nos ha dejado diversos puntos clave. Por un lado, este tipo de empleo involuntario se caracteriza principalmente por ser feminizado pero la investigación aporta elementos sobre los que soportar el alegato de que el empleo a tiempo parcial está modificando notablemente su naturaleza y los hombres están aumentando su porcentaje. Por tanto, hombres y mujeres se han visto afectados de manera desigual por la crisis económica estableciéndose, de esta forma, una heterogénea relación con la involuntariedad en el tiempo parcial. Para el caso de la edad, la involuntariedad afecta a personas entre los 25 y los 54 años mayoritariamente y sobre todo a individuos con nacionalidad extranjera. Del mismo modo, personas con nivel medio o bajo de estudios primarios o sin estudios junto con los nuevos asalariados se han visto también afectados por la involuntariedad. Por último, subrayar que la involuntariedad es un símbolo más de la insatisfacción con el trabajo y su incremento entre hombres y mujeres puede ser signo de la precarización del mercado de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez Llorente, G. (2008). Determinantes del compromiso organizacional: ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo? En *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 18, 73-88. Recuperado a partir de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3083648&orden=227493&info=link>\n <http://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=3083648>

Aragón, J., Cruces, J., Martínez, A., y Rocha, F. (2012). El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España. *Fundación 1 de mayo*. 65-155. Recuperado a partir de <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/TiempoTrabajo.pdf>

Arroyo Romero-Salazar, L., Carrasquer, P., y Moreno Mínguez, A. (2012). Debates sobre el «tiempo parcial». *Fundación 1 de mayo. Observatorio mujer, trabajo y sociedad*. Recuperado a partir de <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/ObMujer07.pdf>

Astiz, C. (2016). Estatuto de los Trabajadores. Recuperado a partir de <http://www.estatutodelostrabajadores.com/a35-horas-extraordinarias/>

Beltran Felip, R. (2000). Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España. Elemento para su análisis. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 17, 139-161. Recuperado a partir de <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0000220139A>

Benavente, M^a I. (2005). El trabajo a tiempo parcial. Recuperado a partir de http://www.juntadeandalucia.es/consejoeconomicosocial/adjuntos/publicaciones/1_14_18_el_trabajo_tiempo_parcial.pdf

Blázquez Cuesta, M., y Moral Carcedo, J. (2014). El empleo a tiempo parcial femenino. «Flexirriesgo» en cinco países europeos. *Revista Internacional del Trabajo*, 133(2), 299-324. Recuperado a partir de <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1564-9148.2014.00208.x/abstract>

Bollé, P. (1997). El trabajo a tiempo parcial, ¿libertad o trampa? *Revista Internacional del Trabajo*, 116, 605-628. Recuperado a partir de <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/tiempo.pdf>

Bote Álvarez-Carrasco, V., y Cabezas Ares, A. M. (2012). Conciliación y contrato a tiempo parcial en España: efectos de la crisis. *Pecunia. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 14(14), 207-218. Recuperado a partir de <http://revpubli.unileon.es/index.php/Pecunia/article/view/599/533>

Castelló, V. (2016, agosto 17). La explosión del trabajo a tiempo parcial. Cinco Días. Recuperado a partir de http://cincodias.com/cincodias/2016/08/17/economia/1471443859_623946.html

CCOO de Castilla y León. (2015). Principales datos respecto al tiempo de trabajo en la encuesta trimestral de costes laborales. Recuperado a partir de [http://www.castillayleon.ccoo.es/comunes/recursos/6/doc258018_Informe_sobre_el_tie mpo_de_trabajo_en_la_Encuesta_Trimestral_de_Costes_Laborales.pdf](http://www.castillayleon.ccoo.es/comunes/recursos/6/doc258018_Informe_sobre_el_tiem po_de_trabajo_en_la_Encuesta_Trimestral_de_Costes_Laborales.pdf)

De las Heras, O. (2016, marzo 28). La pesadilla de Matías y su contrato a tiempo parcial. Recuperado a partir de <http://www.citapreviainem.es/riesgos-contratos-tiempo-parcial-caso-matias/>

Denia, A., y Guillo, M. (2011). Labour status and involuntary employment: family ties and part-time work in Spain. *Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas*. Recuperado a partir de <http://www.ivie.es/es/wp-ad/2011-11-labour-status-and-involuntary-employment-family-ties-and-part-time-work-in-spain.php>

Dueñas Fernández, D., Iglesias Fernández, C., y Llorente Heras, R. (2015). La involuntariedad en el empleo a tiempo parcial y la Gran Recesión en España: ¿ Está emergiendo un nuevo modelo por género? *Asociación Española de Economía del Trabajo*. Recuperado a partir de http://aeet-jel.es/sites/default/files/comunicaciones/duenas_fernandez_llornte_2015.pdf

Economía, R. V. de. (2015). Crisis salarial, paro y desigualdades. ¿Cuál es el futuro del empleo? *Ekonomiaz*. 87. Recuperado a partir de <https://www.google.es/search?q=CRISIS+SALARIAL%2C+PARO+Y+DESIGUALDADES+%C2%BFCU%C3%81L+ES+EL+FUTURO+DEL+EMPLEO%3F&oq=CRISIS+SALARIAL%2C+PARO+Y+DESIGUALDADES+%C2%BFCU%C3%81L+ES+EL+FUTURO+DEL+EMPLEO%3F&aqs=chrome..69i57.196851j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

Escartín, I. G.-P., y Rojas, P. N. (2010). Aspectos laborales del contrato a tiempo parcial. *Revista Jurídica de Castilla y León*. 22, Recuperado a partir de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3280983>

España (2012). Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Boletín Oficial del Estado, (162, 7 de julio). Recuperado a partir de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>

Eurofound. (2015). Living and working in Europe. 49-61. Recuperado a partir de http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef_1618en.pdf

Eurofound (2016). Sexta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo 2015. Recuperado a partir de <http://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/data-visualisation/sixth-european-working-conditions-survey-2015>

Europa Press (2016, junio 9). Tres de cada cuatro jóvenes trabajan a tiempo parcial porque no les contratan a jornada completa. *El Economista*. Recuperado a partir de <http://www.economista.es/empleo/noticias/7624067/06/16/Tres-de-cada-cuatro-jovenes-trabajan-a-tiempo-parcial-porque-no-les-contratan-a-jornada-completa.html>

Felgueroso, F. (2011, julio 8). El mercado de trabajo en la Gran Recesión (II): los salarios y el efecto composición. Recuperado a partir de: <http://nadaesgratis.es/felgueroso/el-mercado-de-trabajo-en-la-gran-recesion-ii-los-salarios-y-el-efecto-composicion>

Gómez, J. (2016, agosto 8). Trabajo a tiempo parcial: crónicas de la precarización. *Diagonal*. Recuperado a partir de <https://www.diagonalperiodico.net/global/31058-trabajo-tiempo-parcial-cronicas-la-precarizacion.html>

Iglesias Fernández, C., y Llorente Heras, R. (2015). La reforma laboral de 2012 y el crecimiento del empleo a tiempo parcial involuntario. ¿nuevos mecanismos de ajuste del mercado de trabajo? *Revista de Economía Laboral*, 12, 164-200. Recuperado a partir de <http://aeet-rel.es/index.php/rel/search/titles?searchPage=2>

Instituto Nacional de Estadística. (2016). Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad. Trabajo a tiempo parcial según tipo de hogar. Recuperado a partir de http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925461773&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m3=1259924822888

Jausas Legal. (2013). Medidas para favorecer la contratación a tiempo parcial y de apoyo a otras contrataciones laborales. Recuperado a partir de <http://www.jausaslegal.com/resources/doc/131223-medidas-para-favorecer-la-contratacion-a-tiempo-parcial-y-de-apoyo-a-otras-contrataciones-laborales-8656055921025779012.pdf>

Kjeldstad, R., y Nymoén, E. H. (2012). Empleo a tiempo parcial y género: el trabajador o el puesto de trabajo como factor clave. *Revista Internacional del Trabajo*, 131(1-2), 93-118. <http://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2012.00137.x>

Laborda, A. (2008). El comportamiento de los empleadores ante el fenómeno de la temporalidad. *Revista de Economía Laboral*, 5, 33-49. Recuperado a partir de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2661179>

Lee, S., McCann, D., y Messenger, J. (2008). El tiempo de trabajo en mundo. *Revista del ministerio de trabajo e inmigración*. 81, 193-194. Recuperado a partir de http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/81/193.pdf

Llorente, R. M. de B., Macías, E. F., y Pérez, J. I. A. (1994). El trabajo a tiempo parcial en España en el contexto de la Unión Europea. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 82. Recuperado a partir de http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/81/Trabajo81.pdf

López-Egea, S. G. (2014). El contrato a tiempo parcial en Holanda y su aplicación en España. Recuperado a partir de <http://www.iese.edu/research/pdfs/ST-0329.pdf>

ManpowerGroup. (2015). La intensificación y la extensión del aumento del empleo. Recuperado a partir de [http://www.manpowergroup.es/data/files/Estudios/pdf/Indice_ManpowerGroup_num._47_\(Noviembre,_2015\)_635846571753803750.pdf](http://www.manpowergroup.es/data/files/Estudios/pdf/Indice_ManpowerGroup_num._47_(Noviembre,_2015)_635846571753803750.pdf)

Mellado, P. R. (2012). ¿Por qué es tan baja la tasa de paro en Alemania?, 3, 81-85. Recuperado a partir de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3728557>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2016). Guía Laboral - Los contratos de trabajo: modalidades e incentivos. Recuperado a partir de http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_5/contenidos/guia_5_12_2.htm

Ministerio de Industria, Energía y Turismo. (2016). Contratación Laboral. Recuperado a partir de <http://www.ipyme.org/es-ES/ContratacionLaboral/Paginas/Indice.aspx>

Montañés Bernal, A. (2011). Productividad y empleo II. Tipos de jornada y productividad del trabajo. *Consejo Económico y Social de Aragón*. Recuperado a partir de http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/OrganosConsultivos/ConsejoEconomicoSocialAragon/Areas/Publicaciones/PRODUCTIVIDAD_2.pdf

Moradillo Larios, C. (2003). La nueva regulación del contrato a tiempo parcial, los trabajos fijos discontinuos, el contrato de relevo y la jubilación parcial. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, 44, 103-132. Recuperado a partir de http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/44/Estudios05_44.pdf

Moral Carcedo, J., García Belenguer-Campos, F., y Bote Álvarez-Carrasco, V. (2012). Flexibilidad del tiempo de trabajo en España: ¿Ha alterado la crisis el comportamiento del empleo a tiempo parcial? *Estudios de Economía Aplicada*, 30-1, 209-236. Recuperado a partir de <http://www.revista-eea.net/documentos/30105.pdf>

Moreno Vida, M. N. (2012). Novedades en materia de modalidades contractuales: contrato indefinido a tiempo parcial para pequeñas empresas, trabajo a tiempo parcial y trabajo a distancia. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 193-219. Recuperado a partir de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3936390>

Muñoz de Bustillo, R., Fernández Macías, E., y Antón Pérez, J. I. (2008). El trabajo a tiempo parcial en España en el contexto de la Unión Europea. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 81, 197-198. Recuperado a partir de http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/81/196.pdf

OCDE. (2015). Perspectivas del empleo de la OCDE 2015. Recuperado a partir de http://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2015_empl_outlook-2015-en

Randstad. (2015). Análisis Randstad sobre el empleo a tiempo parcial. Recuperado a partir de <http://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/aumenta-el-trabajo-a-tiempo-parcial-en-espana-durante-6-anos-consecutivos>

Reference for Business (2016). Part-time employes. Recuperado a partir de <http://www.referenceforbusiness.com/small/Op-Qu/Part-Time-Employees.html>

Ribera Baja. (2012). Contratos a tiempo parcial, una solución posible para el empresario y para el desempleado. Recuperado a partir de <http://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Salladarré, F., y Hlaimi, S. B. (2014). Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en los países europeos. *Revista Internacional del Trabajo*, 133. Recuperado a partir de <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1564-9148.2014.00209.x/abstract>

Sampere, I. (2014). Medidas para favorecer la contratación a tiempo parcial y de apoyo a otras contrataciones laborales. Recuperado a partir de <http://www.jausaslegal.com/resources/doc/131223-medidas-para-favorecer-la-contratacion-a-tiempo-parcial-y-de-apoyo-a-otras-contrataciones-laborales-8656055921025779012.pdf>

Sanchez Torres, E. (2014). Consideraciones a la nueva regulación de la ordenación del tiempo de trabajo en el contrato a tiempo parcial: de cómo la realidad puede dinamitar las estructuras legales. Recuperado a partir de <http://repositori.upf.edu/handle/10230/24381>

Sanz, B. (2014). El mercado de Castilla y León y provincias. Principales variables del mercado laboral. Año 2014. Recuperado a partir de <http://www.castillayleon.ccoo.es/webcastillayleon/Areas:Empleo:Publicaciones>

Servicio Público de Empleo Estatal. (2015). Ocupaciones con Tendencia Positiva en la Contratación. Año 2015. Recuperado a partir de <http://www.sepe.es/indiceTendencias/buscarPorFecha.do?idioma=es&tipo=1&indice=1>

Servicio Público de Empleo Estatal. (2015). Informe del Mercado de Trabajo de León 2014. Recuperado a partir de <https://www.sepe.es/indiceObservatorio/buscar.do?indice=2&tipo=1&periodo=anual&ambito=Provincial&provincia=%&tema=&idioma=es>

Servicio Público de Empleo Estatal. (2015). Informe del Mercado de Trabajo Estatal. Datos 2014. Recuperado a partir de www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/2501-1.pdf

S. Jiménez, F. (2015, octubre 20). Condenados al trabajo a tiempo parcial. Dirigentes Digital. Recuperado a partir de <http://www.dirigentesdigital.com/articulo/economia-y-empresas/227564/condenados/trabajo/tiempo/parcial.html>

Solas Picó, M. T., Hidalgo Rúa, G. M., y García Díaz, M. (1995). Trabajo a tiempo parcial: incidencias. Recuperado a partir de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=170190&info=resumen&idioma=SPA>

Stiglitz, J. (2010). Primeros resultados : Sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo. Recuperado a partir de <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/resume/2015/working-conditions/first-findings-sixth-european-working-conditions-survey-resume>

UGT. (2014). Dos años de reforma laboral: evolución del empleo, la contratación, los despidos y la negociación colectiva. Recuperado a partir de http://portal.ugt.org/actualidad/2014/febrero/07-02_Dos_anos_de_reforma_laboral_UGT.pdf

UGT. (2015). Análisis de las horas de trabajo y la jornada laboral en España en el periodo 2008 - 2014. Recuperado a partir de http://www.ugt.es/publicaciones/informe_horas_extras_jornada_laboral_enero_2015.pdf

UGT. (2016). 8 de marzo 2016 día Internacional de la Mujer Trabajadora. Recuperado a partir de http://www.ugt.es/Publicaciones/Informe_UGT_8_marzo_2016_Mujer.pdf

UGT. (2016). Cuatro años de reforma laboral :evolución del empleo, la contratación, los despidos, la negociación colectiva y los salarios. Recuperado a partir de http://www.ugt.es/Publicaciones/Cuatro_anos_de_reforma_laboral_UGT_2016.pdf

UGT. (2016). La igualdad salarial, un objetivo pendiente. Recuperado a partir de http://www.ugt.es/Publicaciones/Igualdad_salarial_objetivo_pendiente.pdf

United Nations. (2015). Handbook on Measuring Quality of Employment. Recuperado a partir de http://www.unecce.org:8080/fileadmin/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_40.pdf

Vicente, M. (2016, julio 23). España, entre los países con más empleo a tiempo parcial involuntario. El País. Recuperado a partir de http://economia.elpais.com/economia/2016/07/23/actualidad/1469272660_177645.htm

1