

PERSPECTIVAS

El trabajo a tiempo parcial, ¿libertad o trampa? *

Desde hace unos veinte años se advierte una tendencia al aumento del empleo a tiempo parcial, sobre todo en los países desarrollados. Se constata asimismo la voluntad política de facilitar e incluso alentar esta forma de contratación, sobre todo en los países donde el nivel de desempleo es muy elevado. El trabajo a tiempo parcial despierta claras simpatías en los medios de comunicación y en las autoridades públicas, y sus ventajas se pregonan por doquier: se dice que interesa tanto a trabajadores como a empleadores y que, al mismo tiempo, contribuye a reducir el desempleo.

Para los trabajadores, se afirma, ofrece la ventaja de permitir un mejor equilibrio entre la vida profesional y el tiempo dedicado a las responsabilidades familiares, al ocio, a la formación o a compromisos cívicos. Además, puede facilitar tanto el ingreso en la población activa como el tránsito a la jubilación, al hacer que sean graduales. Se dice que dota a las empresas de más flexibilidad para adaptar el ritmo de actividad a las exigencias del mercado, por ejemplo extendiendo el horario en que se usan las máquinas o están abiertos los comercios, la cual lleva aparejada una ganancia de productividad. Las autoridades públicas, por último, tienden a pensar que al crecer el número de empleos a tiempo parcial decrece el de personas que buscan trabajo o, por lo menos, el de quienes figuran así en los registros. Dicho sin rodeos: las cifras del desempleo disminuyen, aunque no aumente el volumen general de horas trabajadas.

Claro está que el régimen de dedicación parcial también tiene inconvenientes. Muy a menudo los trabajadores sujetos a este régimen se ven desfavorecidos en comparación con sus colegas que ocupan un empleo equivalente a tiempo completo: salario inferior por hora, carencia de algunas prestaciones sociales, limitación de las perspectivas de carrera. Además, si el trabajo a tiempo parcial es algo impuesto y no libremente elegido, sólo será un mal menor para salir del desempleo con una remuneración escasa. Los empleadores tienen ciertos costos fijos por cada trabajador, sea cual fuere el número de horas que realice, y, por lo tanto, les resulta más onerosa la persona a tiempo parcial: por ejemplo, los gastos de contratación, de formación o de cotizaciones sociales

* Por Patrick Bollé, redactor de lengua francesa de la *Revista Internacional del Trabajo*.

sometidas a topes salariales, sin contar algunos problemas de organización de las tareas. El trabajo a tiempo parcial involuntario, es decir, el efectuado por personas que preferirían trabajar a tiempo completo, es asimilable al subempleo a escala macroeconómica y macrosocial; a partir de cierto grado de difusión puede debilitar la demanda, con consecuencias negativas para el crecimiento y, por lo tanto, para el empleo.

A la vista de esas ventajas e inconvenientes, los poderes públicos han adoptado medidas para facilitar el recurso al trabajo a tiempo parcial a los trabajadores y empleadores, e incluso alentar a éstos a utilizarlo allí donde el desempleo es elevado. Estas políticas tienen por objeto suprimir las discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial, compensar los costos añadidos de esa forma de empleo, e incluso hacerla todavía más interesante para las empresas. El problema surge cuando no se distingue entre las medidas de aplicación individual – orientadas a facilitar las cosas a los trabajadores y a los empleadores – y las correspondientes a una política nacional que persiga el objetivo de reducir el desempleo multiplicando el número de puestos a tiempo parcial para tener ocupadas a más personas con la misma cantidad de trabajo, redistribuyendo de alguna manera un volumen de actividad que se supone fijo.

A escala internacional, el interés por el aumento del trabajo a tiempo parcial y de los problemas que plantea se ha traducido ya en dos hechos: la adopción en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1994 del Convenio núm. 175 y la Recomendación núm. 182 sobre el trabajo a tiempo parcial, y un «Acuerdo marco» de 1997 entre los interlocutores sociales de la Unión Europea. Este acuerdo fue firmado por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Organizaciones Empresariales (UNICE) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) y fue elevado al rango de directiva tras su aprobación por el Consejo de Ministros de la UE, conforme a lo dispuesto en el protocolo social anejo al Tratado de Maastricht.

Nos esforzaremos en trazar un panorama de las ventajas e inconvenientes del trabajo a tiempo parcial y de las medidas adoptadas para aprovechar aquéllas y atenuar éstos, procurando distinguir entre los aspectos individuales y lo que se sitúa en el plano global, macroeconómico o macrosocial. La primera categoría comprende las discriminaciones que sufren los trabajadores a tiempo parcial, su protección jurídica, y el papel que puede desempeñar este régimen de trabajo en el empleo de las mujeres, los jóvenes y los asalariados de edad: ¿es una puerta o una trampa? El segundo apartado comprende la evolución cuantitativa del trabajo a tiempo parcial y de sus elementos determinantes, las consecuencias en el empleo de las medidas adoptadas para fomentarlo y la cuestión de la disyuntiva entre reducir la oferta de mano de obra o acrecer su demanda. Pero antes de abordar esos temas, que ocuparán respectivamente las partes segunda y tercera, debemos tratar el primer problema que plantea el trabajo a tiempo parcial, esto es, su definición, las dificultades consiguientes a efectos de comparación internacional y sus relaciones con el subempleo.

Problemas de definición y de método

Definiciones jurídicas y definiciones estadísticas

En el Convenio núm. 175 figura la definición siguiente: «La expresión ‘trabajador a tiempo parcial’ designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable». Se habla de trabajadores en situación comparable porque «el número de horas de trabajo semanal o mensual que se considera normal tratándose de personal sujeto al régimen de dedicación completa puede variar considerablemente según la profesión o actividad de que se trate» (OIT, 1992, pág. 8). Así, por ejemplo, el número de horas que un profesor pasa en el aula cada semana, si no se tiene en cuenta el tiempo de preparación de las clases, es claramente inferior al de las horas de presencia de un asalariado de la industria. Del mismo modo, un trabajador con turno de fin de semana podrá tener horario reducido pero percibir un salario equivalente al de tiempo completo. En cuanto a la duración normal del trabajo, el Convenio núm. 175 indica que se puede calcular semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado. La definición del «Acuerdo marco» europeo es muy parecida a la del Convenio núm. 175: «Se entenderá por ‘trabajador a tiempo parcial’ a un trabajador asalariado cuya jornada normal de trabajo, calculada sobre una base semanal o como media de un período de empleo de hasta un máximo de un año, tenga una duración inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable» (Comunidades Europeas, 1998). Estas definiciones tienen una finalidad jurídica, pues se trata de circunscribir una categoría de trabajadores y de enunciar sus derechos, en particular el de no ser discriminados frente a los de otra categoría, así como de dilucidar, en una situación concreta, si la actividad que realiza un trabajador o grupo de trabajadores cae dentro del campo de aplicación de las normas relativas al trabajo a tiempo parcial. Cabe decir, pues, que son útiles en el plano personal, pero no en el de la economía nacional, donde de lo que se trata es de definir el trabajo a tiempo parcial para calcular su importancia.

Los estadísticos tienen tres maneras de determinar, en las encuestas de hogares, si la persona interrogada trabaja a tiempo parcial: la primera consiste en fiarse de su capacidad de juicio y plantearle la pregunta; la segunda, en preguntarle cuántas horas trabaja habitualmente cada semana y establecer un umbral, por ejemplo de 30 horas, por debajo del cual se considerará que trabaja con dedicación parcial; la tercera, en combinar las dos anteriores. Cabe pensar que el primer método arrojará resultados más cercanos a los que se desprenderían del cómputo de las personas a las que se aplica la definición jurídica del trabajo a tiempo parcial, pero que no elimina la subjetividad del interesado (sobre todo si responde en nombre de todos los miembros del hogar); además, no siempre se aplica, al no haberse establecido la duración normal. El segundo método no tiene en cuenta las diferencias entre las profesiones o actividades. En el ejemplo antedicho, un profesor a tiempo completo que impartiese 28 horas de clase aparecería clasificado con los trabajadores a tiempo parcial. La combinación de ambos métodos permite efectuar las correcciones oportunas.

Recuadro 1. Las definiciones estadísticas de la duración del trabajo

Horas normales de trabajo

- 1) Las horas normales de trabajo son las horas de trabajo fijadas por la legislación, por contratos colectivos o laudos arbitrales.
- 2) Cuando no estén fijadas por la legislación, por contratos colectivos o laudos arbitrales, las horas normales de trabajo significarán el número de horas, por día o semana, en exceso de las cuales todo trabajo se remunera con arreglo a la tasa de las horas extraordinarias o constituye una excepción a las reglas o usos de la empresa concernientes a las categorías de trabajadores interesados.

Horas efectivamente trabajadas

- 1) Las estadísticas de las horas efectivamente trabajadas debieran incluir:
 - a) las horas efectivamente trabajadas durante los períodos normales;
 - b) el tiempo trabajado, además de las horas efectivamente trabajadas durante los períodos normales, y pagado generalmente a tasas más elevadas que las tasas normales (horas extraordinarias);
 - c) el tiempo empleado en el lugar de trabajo en tareas tales como la preparación del lugar de trabajo, reparaciones y conservación, preparación y limpieza de las herramientas, preparación de recibos, fichas de tiempos e informes;
 - d) el tiempo transcurrido en el lugar de trabajo esperando o inactivo por razones tales como la falta ocasional de trabajo, paro de máquinas, o accidentes, o el tiempo transcurrido en el lugar de trabajo durante el cual no se ha efectuado trabajo alguno pero que ha sido remunerado en virtud de un contrato de garantía del empleo;
 - e) el tiempo correspondiente a breves períodos de descanso en el lugar de trabajo, incluidas las interrupciones para tomar té o café.
- 2) Las estadísticas de las horas efectivamente trabajadas debieran excluir:
 - a) las horas pagadas pero no trabajadas, como las vacaciones anuales pagadas, días feriados pagados, ausencias por enfermedad pagadas;
 - b) las interrupciones para las comidas;
 - c) el tiempo dedicado a ir desde el domicilio del trabajador al lugar de trabajo y viceversa.

Jornada de trabajo habitual

El concepto de jornada de trabajo habitual difiere del de las horas efectivamente trabajadas en que el primero hace referencia a un período típico y no a un período de referencia especificado. La jornada de trabajo habitual semanal o diaria de una determinada actividad se puede definir como las horas trabajadas en dicha actividad durante una semana o día típicos. El concepto de jornada de trabajo habitual se aplica tanto a las personas que están trabajando como a las personas ausentes temporalmente del trabajo.

Las dos primeras de estas definiciones figuran entre las normas estadísticas internacionales en vigor sobre las horas de trabajo, definidas por la resolución sobre estadísticas de las horas de trabajo, adoptada por la décima Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo en 1962 (véase OIT, 1997a, pág. 51); la tercera, por su propia índole menos homogénea, ya que depende del período de referencia que se elija, figura en el manual de Hussmanns, Mehran y Verma (1993, pág. 168) y se utiliza en muchas encuestas de hogares.

Además, la propia noción de duración del trabajo admite varias definiciones: horas normales del trabajo, horas efectivamente trabajadas o jornada de trabajo habitual (véase el recuadro 1).

La dificultad de efectuar comparaciones internacionales

La situación se complica notablemente al intentar comparar la difusión del trabajo a tiempo parcial en distintos países, pues la expresión «cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable» del Convenio de la OIT se traduce de varias maneras en las legislaciones nacionales. Así, por ejemplo, en Francia se considerará que una persona trabaja a tiempo parcial si el horario que cumple es inferior a las cuatro quintas partes de la jornada normal, mientras que en España la proporción es de dos tercios y se aplica al horario determinado por convenio colectivo o practicado en la empresa; en Irlanda y en el Reino Unido, el criterio es que se trabaje menos de 30 horas por semana, como indica un estudio sobre el tema publicado por la OCDE (Van Bastelaer, Lemaître y Marianna, 1997, pág. 7).

Lo mismo sucede con las definiciones estadísticas. Algunos países distinguen entre trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo con arreglo a un umbral de duración semanal habitual: 30 horas en Finlandia, Canadá y Nueva Zelanda; 35 en Australia, Austria, Islandia, Japón, Suecia y Estados Unidos; 36 en Hungría y Turquía; 37 en Noruega. Eurostat publica datos correspondientes a catorce países de la Unión Europea (excluida Suecia) e Islandia, basados, no en un umbral, sino en la apreciación de los propios interesados. Por último, algunos países, como Alemania, España, Países Bajos y Reino Unido, combinan ambos métodos. En España, por ejemplo, las personas que declaran trabajar a tiempo parcial pero cumplen más de 35 horas semanales se cuentan como trabajadores a tiempo completo; en cambio, las que declaran ejercer a tiempo completo pero efectúan menos de 30 horas se clasifican con los trabajadores a tiempo parcial (Van Bastelaer, Lemaître y Marianna, *ibíd.*). Estas diferencias entre las definiciones nacionales lógicamente repercuten en la cuantificación del fenómeno, pues, por ejemplo, si se aplicase en Suecia el umbral de 30 horas utilizado en el Canadá, la proporción del trabajo a tiempo parcial sobre el empleo total disminuiría del 27 al 18 por ciento, es decir, una cifra equivalente a la del Canadá. Otro ejemplo es el de Italia: de las personas que trabajan menos de 30 horas hay tantas que declaran trabajar a tiempo completo como a tiempo parcial; aplicando el umbral, la proporción del tiempo parcial pasaría del 6 al 11 por ciento (*ibíd.*, pág. 6). Observaremos, por último, que el umbral de 35 horas aplicado en numerosos países podría igualarse a la duración legal de la semana laboral de un país como Francia si se hiciera realidad el proyecto del actual Gobierno.

Del estudio de Van Bastelaer, Lemaître y Marianna publicado por la OCDE sobre la definición del trabajo a tiempo parcial con fines de comparación internacional se desprenden varias constataciones:

- a) En los países donde el trabajo a tiempo parcial (según la definición nacional respectiva) es un fenómeno habitual, se incluyen en esa categoría un número considerable de puestos de trabajo con más de 30 horas de dedicación semanal. Estos países suelen utilizar un umbral de 35 horas.

- b) En los países donde el trabajo a tiempo parcial (según la definición nacional respectiva) es un fenómeno poco corriente, muchos puestos con menos de 35 horas de dedicación semanal se consideran a tiempo completo. En ellos es frecuente que sea el propio trabajador quien diga si trabaja o no a tiempo parcial.
- c) Existe menos variación del porcentaje del trabajo a tiempo parcial entre los países cuando éste se delimita con arreglo a un umbral (de 30 o 35 horas habituales) y no según las definiciones nacionales actuales. Ahora bien, la aplicación de un criterio uniforme apenas hace variar las posiciones relativas de los países en cuanto a la frecuencia del régimen de tiempo parcial (Van Bastelaer, Lemaître y Marianna, *op. cit.*, págs. 11-13).

Hay que hacer constar que los autores de dicho estudio consideran preferible adoptar un umbral de 30 horas por semana. Sin embargo, en este artículo utilizaremos los datos calculados según la definición nacional respectiva, pues ofrecen series cronológicas más largas. Aunque ello limite la fiabilidad de las comparaciones internacionales, no impide estudiar la evolución seguida en cada uno de los países y sigue siendo posible comparar las tendencias (véase el cuadro 1).

Cuadro 1. Porcentaje de trabajo a tiempo parcial sobre la población ocupada (el empleo total), según la definición nacional respectiva

País	1973	1979	1983	1984	1985	1990	1992	1993	1994	1995	1996
Alemania	10,1	11,4	12,6	11,9	12,4	15,2	14,4	15,1	15,8	16,3	...
Australia	11,9	15,9	17,5	17,7	18,1	21,3	24,5	23,9	24,4	24,8	25
Austria	6,4	7,6	8,4	8,9	9,0	10,1	12,1	13,9	14,9
Bélgica	3,8	6	8	10,9	12,4	12,8	12,8	13,6	14
Canadá	9,7	12,5	16,8	15,3	15,5	17	16,7	17,2	18,8	18,6	18,9
República Checa	6,4	6,2	5,9
Dinamarca	...	22,7	23,3	23,3	22,5	23,3	21,2	21,6	21,5
España	4,9	5,8	6,6	6,9	7,5	8
Estados Unidos	15,6	16,4	18,4	17,6	17,4	16,9	17,5	17,5	18,9	18,6	18,3
Finlandia	...	6,7	7,7	8,3	8,3	7,2	7,9	8,6	8,6	8,2	8
Francia	5,9	8,1	9,6	11,5	11,5	11,9	12,5	13,7	14,9	15,6	16
Grecia	6,5	4,1	4,8	4,3	4,8	4,8	...
Hungría	4,9	4,9
Irlanda	...	5,1	6,7	8,1	9,1	10,8	11,3	12,1	11,6
Islandia ^a	26,8	27,8	27,3	27,7	28,3	27,9
Italia	6,4	5,3	4,6	5	4,9	4,9	5,8	5,4	6,2	6,4	6,6
Japón	13,9	15,4	15,8	16,5	16,7	18,8	20,5	21,1	21	19,8	21,4
Luxemburgo	5,8	5,8	6,8	6,9	6,9	7,3	8	7,9	7,6
México ^a	24,2	24	24,9	25,3	25,3	23,8
Noruega	23	27,3	29,6	26,3	26,9	27,1	26,4	26,5	26,5
Nueva Zelanda	11,2	13,9	15,3	20	21,6	21,2	21,6	21,5	22,4
Países Bajos	...	16,6	21	31,6	32,5	33,4	36,4	37,4	36,5
Polonia	11	...	10,6	10,6	10,6
Portugal	5,9	8	7,5	8,7
Reino Unido	16	16,4	18,9	20	20,4	21,3	22,8	23,3	23,8	24	22,1
Suecia	...	23,6	24,8	24,6	24	23,3	24,3	24,9	24,9	24,3	23,6
Suiza ^a	25,4	27,8	28,1	27,4	27,3	27,4
Turquía	20,6	19,3	24,8	23,6	20,3	23,9

^a 1991 en vez de 1990.

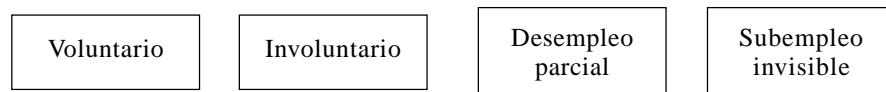
Fuentes: CES, 1997, págs. 49-50, y OCDE, 1997, cuadro E, pág. 197.

Trabajo a tiempo parcial y subempleo

A la hora de estudiar el trabajo a tiempo parcial se plantea una distinción fundamental: la de si es voluntario o involuntario. ¿Ha escogido el trabajador ese régimen deliberadamente, o ha tenido que aceptar un horario reducido por no encontrar colocación a tiempo completo? En este segundo caso, el trabajo a tiempo parcial es una forma de subempleo. Los especialistas en estadísticas laborales se esfuerzan por precisar esta noción y por definir y calcular el fenómeno con la mayor exactitud posible, tareas que son indispensables para idear una política de empleo acertada. La decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, prevista para octubre de 1998, examinará el asunto. Por ahora, las normas estadísticas internacionales vigentes son las adoptadas en su decimotercera Conferencia (OIT, 1988, págs. 54 y 65).

Hay dos formas de subempleo: el invisible y el visible. El primero «es ante todo un concepto analítico, que refleja una mala distribución de los recursos de mano de obra o un desequilibrio fundamental entre la mano de obra y los otros factores de producción. Sus síntomas característicos podrían ser el bajo nivel de los ingresos, el aprovechamiento insuficiente de las calificaciones y la baja productividad» (*ibid.*, págs. 59 y 60, párrafo 15, 2). En cuanto al subempleo visible, que es el que guarda relación directa con el trabajo a tiempo parcial involuntario, afecta a las personas «que trabajan involuntariamente menos de la duración normal del trabajo para la actividad correspondiente, y que buscan o están disponibles para un trabajo adicional» (*ibid.*, pág. 60, párrafo 18, 1). El subempleo visible engloba a los trabajadores en desempleo parcial – es decir, afectados por una disminución colectiva y temporal de su tiempo normal de trabajo por motivos económicos, técnicos o estructurales –, que están excluidos de la definición de trabajador a tiempo parcial del Convenio núm. 175. Podemos esquematizar todos estos conceptos del modo siguiente:

◀◀ Trabajo a tiempo parcial ▶▶



◀◀ Subempleo visible ▶▶

◀◀ Subempleo ▶▶

A propósito de estas definiciones cabe hacer algunas puntualizaciones. En primer lugar, los subempleos visible e invisible pueden superponerse, pues si el mercado laboral está deprimido habrá personas calificadas que acepten empleos no sólo poco calificados, sino a tiempo parcial. En segundo lugar, la noción de

tiempo parcial involuntario o voluntario se presta a discusión: «Las personas que notifican que trabajaron menos de lo normal por tener que asumir responsabilidades familiares pueden haber optado por este tipo de actividad precisamente porque no podían encontrar más trabajo. También puede tratarse de personas que, si bien originalmente trabajaban pocas horas por razones personales, en la actualidad desean trabajar más horas, pero siguen declarando la razón original (voluntaria) por la que trabajan pocas horas. A la inversa, las personas pueden señalar motivos económicos para trabajar pocas horas, aun cuando en el presente ya no desean trabajar horas adicionales» (OIT, 1997a, pág. 15, párrafo 36). Cabe añadir que algunas personas trabajan a tiempo parcial por motivos familiares y no están disponibles para trabajar más, por lo cual se considera que su situación es «voluntaria», puesto que si contaran con buenos servicios de guardería, por ejemplo, preferirían trabajar más.

Todas esas cuestiones son debatidas por los expertos en estadísticas del trabajo en aras de una delimitación más precisa de los distintos fenómenos (véanse OIT, 1997a, y OIT, 1997b), pero no tienen un interés únicamente estadístico, pues saber si estamos ante trabajo a tiempo parcial escogido o ante subempleo encierra, como es lógico, consecuencias para la política económica y social.

Las facetas individuales del trabajo a tiempo parcial

Por «facetas individuales» entendemos todo lo relativo a las ventajas y los inconvenientes del régimen a tiempo parcial para el trabajador o para el empleador. El primer interrogante es el de las desventajas que debe soportar, o incluso las discriminaciones que puede sufrir, el trabajador que opta por un horario laboral reducido. El segundo es el de saber si ésta es una vía de acceso a la vida profesional plena o una trampa que encierra al trabajador en el subempleo.

La protección jurídica contra la discriminación

Para preparar la labor de la Conferencia Internacional del Trabajo que adoptó el convenio y la recomendación antes mencionados, la OIT redactó un primer informe sobre las condiciones de empleo de los trabajadores a tiempo parcial (OIT, 1992, págs. 38-65)¹. El informe terminaba con un cuestionario para los Estados Miembros, cuyas respuestas se sintetizaron en un segundo informe (OIT, 1994). Ambos documentos presentan un panorama del trabajo a tiempo parcial y de las legislaciones al respecto en el mundo.

¹ No se trata, claro está, de la única faceta del trabajo a tiempo parcial examinada en el informe, en el que se abordan también su definición, sus características, su amplitud y las medidas de fomento adoptadas, así como las posiciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de la propia OIT.

En promedio, los trabajadores a tiempo parcial ganan menos por hora que sus homólogos a tiempo completo. Puede suceder que la diferencia se dé en una misma empresa y en trabajos equivalentes, pero es más bien raro. La diferencia se hace patente considerando a los trabajadores en grupo, y ello por varios factores: los asalariados a tiempo parcial «suelen trabajar en sectores y, dentro de ellos, en actividades en que se pagan unas tasas modestas en comparación con la media nacional. También suelen ejercer empleos de poca categoría y se los excluye de los puestos de supervisión» (OIT, 1992, pág. 41). Además, están en desventaja por lo que se refiere a primas, días de vacaciones pagadas, indemnizaciones por enfermedad, ayudas a la formación, derechos vinculados a la antigüedad, etc. A este respecto tiene gran importancia la cuestión de los umbrales horarios, pues es frecuente que sólo se reconozcan algunos derechos a partir de un número mínimo de horas de trabajo, por ejemplo en lo tocante a la indemnización por despido o a determinadas prestaciones. Véanse las normas nacionales en OIT, *ibíd.*, págs. 37-41, y la jurisprudencia de varios países europeos en un número anterior (*Revista Internacional del Trabajo*, 1994)².

Por otra parte, el considerable porcentaje de mujeres y de jóvenes de 15 a 25 años dentro de los trabajadores a tiempo parcial explica también la diferencia de remuneración, pues aquéllas son víctimas de una discriminación comprobada en este terreno y éstos están ingresando en el mercado laboral. En cuanto a las mujeres, cabe pensar también que el nexo de causalidad opera en ambas direcciones, pues sus remuneraciones son inferiores en promedio, porque son más las que trabajan a tiempo parcial. Señalando que el Convenio (núm. 100) sobre igualdad de remuneración, 1951, había sido ratificado por 111 Estados Miembros en enero de 1992, la OIT recordaba entonces que «la cuestión de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor cobra mucha importancia en lo que atañe a la remuneración y las asignaciones de las personas que trabajan en régimen de dedicación parcial, dado que entre ellas predominan las mujeres» (OIT, 1992, pág. 43).

Puede parecer una obviedad, pero los trabajadores de dedicación parcial tropiezan también con problemas en lo que se refiere al tiempo de trabajo. A menudo las horas extraordinarias sólo se les pagan a la tarifa superior si han cubierto el horario a tiempo completo. Por afán de flexibilidad, algunas empresas contratan a personal a tiempo parcial que trabaje relativamente pocas horas en épocas normales, pero que haga muchas horas extraordinarias en los períodos de más actividad. Ahora bien, algunas leyes y convenios disponen que las tarifas superiores se apliquen en cuanto se supere el horario normal de dedicación parcial, por lo general con un tope del número de horas extraordinarias a fin de evitar un desnivel demasiado grande entre los costos del trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo.

² En esa «Perspectiva» se habla también del despido consecutivo a la negativa a un cambio de horario, de las pensiones complementarias y de la remuneración de las horas extraordinarias de los trabajadores a tiempo parcial.

Recuadro 2. Extracto del Convenio (núm. 175) sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994

Artículo 4

Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en lo relativo:

- a) al derecho de sindicación, al derecho de negociación colectiva y al derecho de actuar en calidad de representantes de los trabajadores;
- b) a la seguridad y la salud en el trabajo;
- c) a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Artículo 5

Deberán adoptarse medidas apropiadas a la legislación y la práctica nacionales para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial no perciban, por el solo hecho de trabajar a tiempo parcial, un salario básico que, calculado proporcionalmente sobre una base horaria, por rendimiento o por pieza, sea inferior al salario básico, calculado por el mismo método, de los trabajadores a tiempo completo que se hallen en una situación comparable.

Artículo 6

Los regímenes de seguridad social establecidos por ley que estén ligados al ejercicio de una actividad profesional deberán adaptarse de forma que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable; estas condiciones podrán determinarse de forma proporcional a la duración del tiempo de trabajo, a las cotizaciones o los ingresos, o mediante otros métodos que sean conformes a la legislación y la práctica nacionales.

Artículo 7

Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, en las siguientes esferas:

- a) protección de la maternidad;
- b) terminación de la relación de trabajo;
- c) vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados, y
- d) licencia de enfermedad, en el entendido de que las prestaciones pecuniarias podrán determinarse proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo o a los ingresos.

Por otra parte, algunos trabajadores están sujetos a un régimen laboral «de disponibilidad inmediata»: trabajan a discreción del empleador, cuando éste los llama, y no tienen la garantía de efectuar un número mínimo de horas por semana o al mes (según la fórmula «cero horas»). La suya es una situación particularmente desventajosa, pues, además de no poder contar con unos ingresos mínimos, están a menudo privados de numerosos derechos y prestaciones cuyo disfrute o abono depende de una duración mínima del trabajo, calculada sobre una base semanal, mensual o de otro tipo. También en este caso, algunos países han promulgado unas garantías mínimas (véase *ibíd.*, págs. 44-46).

Así, el informe de la OIT constataba que los trabajadores a tiempo parcial se encuentran a menudo desfavorecidos, individual o colectivamente, en lo referente a: la remuneración, directa o indirecta; las prestaciones de seguridad social; la formación, incluso en materia de higiene y seguridad en el trabajo, y la participación en las actividades sindicales o en la representación del personal. A ello hay que añadir una discriminación llamada «invisible», por ser más

difícil de medir, y que afecta a sus posibilidades de ascenso y de carrera; también en esto la semejanza de su situación con la de las mujeres es notable y nada casual. Además, la degradación de las condiciones de empleo del personal a tiempo parcial puede dar lugar, en virtud de una «nivelación por abajo», al deterioro de la situación de sus colegas a tiempo completo. De ahí que el Convenio núm. 175 haya establecido unas reglas mínimas – basadas en los dos principios de proporcionalidad y no discriminación – relativas al empleo de los trabajadores a tiempo parcial (véase el recuadro 2). Al ser este convenio muy reciente, son aún pocos los trámites nacionales de ratificación concluidos, aunque suficientes para que entrase en vigor el 28 de febrero de 1998.

El trabajo a tiempo parcial, ¿puerta o trampa?

Entre las virtudes que se atribuyen al trabajo a tiempo parcial está la de permitir a los jóvenes incorporarse gradualmente al mercado laboral, a los trabajadores de edad salir de él también gradualmente, y a las personas con responsabilidades familiares conciliar éstas con un empleo; se aduce que estas últimas tienen la ventaja de mantenerse en el trabajo, sin hacer un corte total, como le sucede, por ejemplo, a la trabajadora que toma una licencia por maternidad y tiene después problemas de desfase de su aptitud profesional. De hecho, el trabajo a tiempo parcial está más extendido entre estas tres categorías de trabajadores. En el estudio de la Comisión Europea titulado *L'emploi en Europe, 1996*, hallamos la comprobación siguiente: En toda la Unión, sólo el 3 por ciento de los hombres de edad muy activa (24-49 años) ocupados en 1995 trabajaban a tiempo parcial, cifra que contrasta netamente con la del 25 por ciento de los jóvenes de 15 a 19 años y la del 40 por ciento de las personas mayores de 65 años (Comisión Europea, 1996, pág. 55). Si tomamos el ejemplo de Francia, obtenemos cifras de magnitud comparable (véase el cuadro 2), que inspiraron el siguiente comentario en un informe del Consejo Económico y Social (CES) de ese país: «Contra lo que se suele creer, no son las mujeres de edad intermedia (25-49 años) las que arrojan índices más elevados de trabajo a tiempo parcial, sino las más jóvenes (y las mayores de 60 años). La dedicación

Cuadro 2. Trabajo a tiempo parcial en Francia por edades (porcentaje del número de trabajadores activos) en 1995

	Hombres	Mujeres
15-24 años	14,7	38,0
25-39 años	4,2	27,9
40-49 años	6,5	27,4
50-59 años	4,9	29,2
60 años y más	20,7	38,6
Total	5,0	28,9

Fuente: CES, 1997, pág. 79.

parcial no es, pues, exclusivamente una manera de conciliar la actividad profesional y la vida familiar, sino que a menudo corresponde a una fase de inserción en la actividad o de salida de la misma» (CES, 1997, pág. 79). Dicho informe puntualiza que a principios de los años ochenta la situación era la inversa, pero que desde hace quince años la actividad a tiempo parcial se ha difundido entre las mujeres jóvenes «al extenderse el trabajo en prácticas y los contratos subvencionados, que la mayoría de las veces se proponen a tiempo parcial» (*ibíd.*, pág. 79). Otra hipótesis, que no contradice en absoluto la formulada por el CES, puede explicar también ese fenómeno: la mejora de la posición de las mujeres calificadas en el mercado laboral – en particular de su remuneración – ha llevado a un número mayor de las que se encuentran en la edad más activa a preferir el trabajo a tiempo completo, en la medida en que sus recursos y la existencia de servicios de guardería se lo permitían.

En cuanto a la proporción del trabajo a tiempo parcial al final de la carrera profesional, han aparecido distintas formas de jubilación anticipada – motivadas a menudo por la saturación del mercado laboral o por el deseo de evitar despidos en los procesos de reestructuración –, con ayuda financiera del Estado o de los fondos del seguro de desempleo. Para las empresas, las jubilaciones anticipadas tenían el inconveniente de provocar la pérdida, muchas veces grave, de personas con muchos conocimientos y experiencia; de ahí que en varios países, como Bélgica, España, Francia o Portugal, se haya facilitado la jubilación escalonada, es decir, a tiempo parcial, alentando a las empresas a contratar a jóvenes, asimismo con dedicación parcial, para que los veteranos transmitan sus conocimientos a los trabajadores bisoños³.

Desde el punto de vista del trabajador, el régimen a tiempo parcial desempeña dos funciones principales: la de puente entre la inactividad y la ocupación y la de modo de compaginar las responsabilidades familiares y el empleo. Esta segunda función está atestiguada por el hecho de que la inmensa mayoría de los puestos a tiempo parcial los ocupen mujeres (véase el cuadro 3), habida cuenta de que todavía son ellas quienes asumen la mayor parte de esas responsabilidades, aunque la situación esté evolucionando. La desproporción entre hombres y mujeres tiene, claro está, otras explicaciones: la disparidad de nivel profesional y de salario, que induce a que sea el miembro peor remunerado de la pareja el que trabaje a tiempo parcial, o la circunstancia de que este régimen esté muy difundido en el sector de los servicios, donde hay relativamente más mujeres que en las otras actividades. Surge, pues, la pregunta de si el trabajo a tiempo parcial no será una trampa, sobre todo para las mujeres.

Una manera de abordar la cuestión es remitirse a la teoría de la división del mercado laboral entre empleos del primer mercado o primarios (estables, bien remunerados, con posibilidades de promoción) y empleos del segundo

³ Sobre este tema véase Lei Delsen y Geneviève Reday-Mulvey (directores): *Gradual retirement in the OECD countries* (Aldershot, Dartmouth Publishing Co. Ltd., 1996), obra reseñada en la sección «Libros» del presente número.

Cuadro 3. Porcentaje de mujeres en el trabajo a tiempo parcial

País	1973	1979	1983	1990	1992	1993	1994	1995	1996
Alemania	89	91,6	91,9	89,7	89,3	88,6	88,1	87,4	...
Australia	79,4	78,7	78	78,1	75	75,3	74,2	74,4	73,4
Austria	85,8	87,8	88,4	89,7	89,6	89,7	85,3	83,8	84,2
Bélgica	82,4	88,9	84	88,6	89,7	89,3	88,1	87,5	87,4
Canadá	68,4	72,1	69,8	70,1	69,7	68,9	68,8	68,8	69,1
República Checa	70	73,3	71,9
Dinamarca	...	86,9	84,7	75,7	75,8	74,9	74,4	73,3	72,2
España	78	77	75,6	74,9	76,3	74,5
Estados Unidos	66	68	66,8	67,2	66,4	66,2	67,3	68	67,9
Finlandia	...	74,7	70,1	67,4	64,3	63,1	63,2	64,7	64,3
Francia	82,3	82,1	84,3	83,8	83,7	83,3	82,7	82	81,7
Grecia	61,2	64,9	61,3	61,6	58,9	62,7	...
Hungría	70,5	72,3
Irlanda	...	71,2	71,6	72,2	72,5	71,7	71,5	72	73,3
Islandia ^a	82,1	82,1	80,4	79,3	78,4	78,8
Italia	58,3	61,4	64,8	67,3	68,8	70,5	71,1	70,6	69,4
Japón	70	70,1	72,9	70,7	69,3	67,7	67,5	70,1	68
Luxemburgo	87,5	87,5	86,7	82,2	91,2	...	89,5	91	88
México ^a	45,6	46,3	46,1	47,8	50	51,9
Noruega	76,4	77	77,2	81,6	80,1	80,5	80,8	80,5	79,3
Nueva Zelanda	72,3	77,7	79,8	76,4	73,3	74,2	75	74	74,3
Países Bajos	...	76,4	78,4	70,8	75,2	75,7	73,8	73,6	73,8
Polonia	53,6	56,6	56,9	57,2
Portugal	...	80,4	...	66,5	68,2	66,3	67,1	69,1	67,2
Reino Unido	90,9	92,8	89,6	86,2	84,9	84,5	83,6	82,3	86
Suecia	...	87,5	86,6	83,5	82,3	81,3	80,1	80,1	79,5
Suiza ^a	82,3	83,1	82,5	82,8	82,9	82,8
Turquía	54,4	59,3	50,2	51,7	50,9	48,3

^a1991 en vez de 1990.

Fuentes: CES, 1997, págs. 52 y 53, y OCDE, 1997, cuadro E, pág. 197.

mercado o secundarios (precarios, escasamente remunerados y sin posibilidades de promoción) y preguntarse si los empleos a tiempo parcial se encuentran más bien en el segundo mercado. Se ha efectuado un estudio al respecto en el Reino Unido (Tam, 1997) que, coincidiendo con el informe de la OIT (1992), demuestra que los puestos a tiempo parcial son menos ventajosos que los puestos a tiempo completo en numerosos aspectos: nivel de calificación, remuneración, perspectivas de carrera y relaciones con la dirección. Sin embargo, no se confirma la pertenencia al segundo mercado según tres criterios: la estabilidad del empleo, el rigor del control jerárquico y la irregularidad de los horarios. Aunque estos últimos existen, no parecen ser la regla general. En cuanto a la estabilidad del empleo, no se aprecian diferencias notables de duración del contrato o protección contra el despido entre el régimen a tiempo parcial y el de dedicación completa. En cambio, la frontera entre los dos mercados escinde a la población de los trabajadores a tiempo parcial, que están tanto más desaventajados cuanto menor sea el número de horas que efectúan. Así pues, el trabajo a tiempo parcial suele ser, sobre todo para las mujeres, un factor agravante de determinadas desventajas de partida, como el nivel bajo de calificación, que debilitan la situación del trabajador en el mercado laboral (Tam, 1997, págs. 240-243). El estudio mencionado concluye diciendo:

El trabajo a tiempo parcial acarrea una acumulación de desventajas y tiene consecuencias negativas en las perspectivas de empleo. Además, al ser por su propia índole un trabajo escasamente calificado, merma las perspectivas de empleo de las mujeres a largo plazo. Este estudio demuestra que, aunque el trabajo a tiempo parcial no esté unido a la inestabilidad del empleo ni al desempleo, para las mujeres es una trampa que cercena de por vida sus posibilidades de mejora económica y avance profesional (Tam, 1997, pág. 243).

Se puede afirmar, pues, que el trabajo a tiempo parcial, si va acompañado de una buena protección jurídica – conforme a las normas de proporcionalidad y no discriminación – y si obedece a una decisión voluntaria de trabajadores que disfrutaban de una buena situación laboral, puede ser un instrumento excelente para compaginar la actividad profesional con las responsabilidades familiares o cualesquiera otras ocupaciones. En cambio, si es una carga o un mal menor de los trabajadores que ocupan empleos secundarios, no hace sino aumentar sus dificultades e hipotecar su futuro profesional. Así las cosas, cabe interrogarse por las consecuencias de la difusión de este régimen laboral, en particular por las de las medidas que lo fomentan en nombre de la lucha contra el desempleo.

El trabajo a tiempo parcial y el mercado laboral

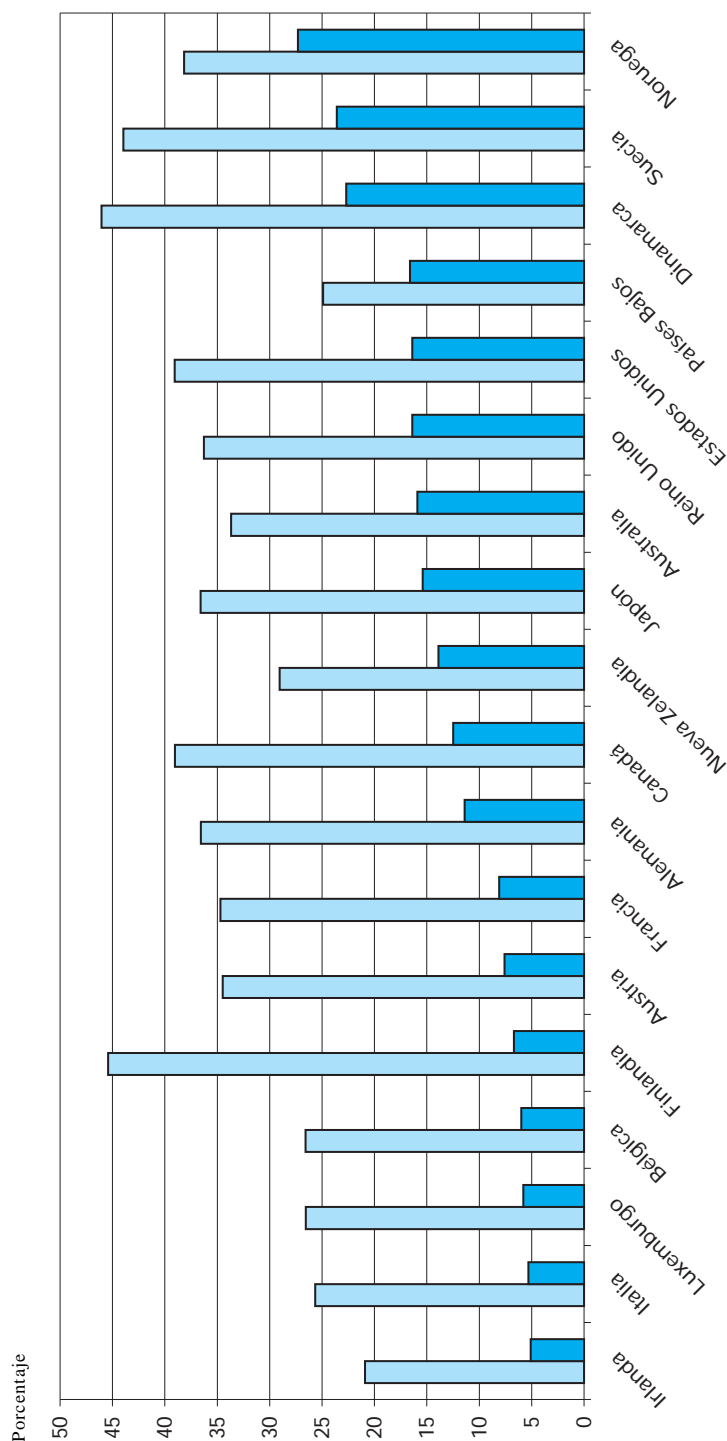
Como hemos visto, hay que ser muy cauto al efectuar comparaciones internacionales del trabajo a tiempo parcial, debido a las diferencias de definición. Ahora bien, las series temporales en un mismo país no plantean ese problema, y ahí se constata un aumento de la proporción de los empleos a tiempo parcial durante los veinte años últimos en los países más desarrollados (véase el cuadro 1), aumento que guarda una relación más o menos estrecha con el del índice de actividad femenino (véanse los gráficos 1 y 2) y con el crecimiento del porcentaje del sector de los servicios dentro del empleo total (OIT, 1992, pág. 1).

Por otra parte, son muchos los países que padecen un desempleo masivo. En ellos el fomento del trabajo a tiempo parcial se ha presentado a menudo como una manera de reducir el desempleo por la vía de «repartir el trabajo» o de redistribuir los empleos. Esas medidas pertenecen a la familia de las políticas basadas en la reducción de la oferta de mano de obra, frente a las que se basan en el aumento de su demanda, ya sea relanzando el crecimiento o procurando que éste genere más empleo. La eficacia de una política de fomento del trabajo a tiempo parcial para combatir el desempleo dependerá de varios factores: las causas – estructurales o coyunturales – del desempleo, las posibilidades de aumentar a largo plazo la proporción del trabajo a tiempo parcial y las consecuencias de ello.

La evolución del trabajo a tiempo parcial

Cabría pensar que el trabajo a tiempo parcial va a seguir aumentando, partiendo de la hipótesis de que no está próximo el día en que desaparezcan sus causas, que son, entre otras, la expansión de los servicios, el aumento del índice

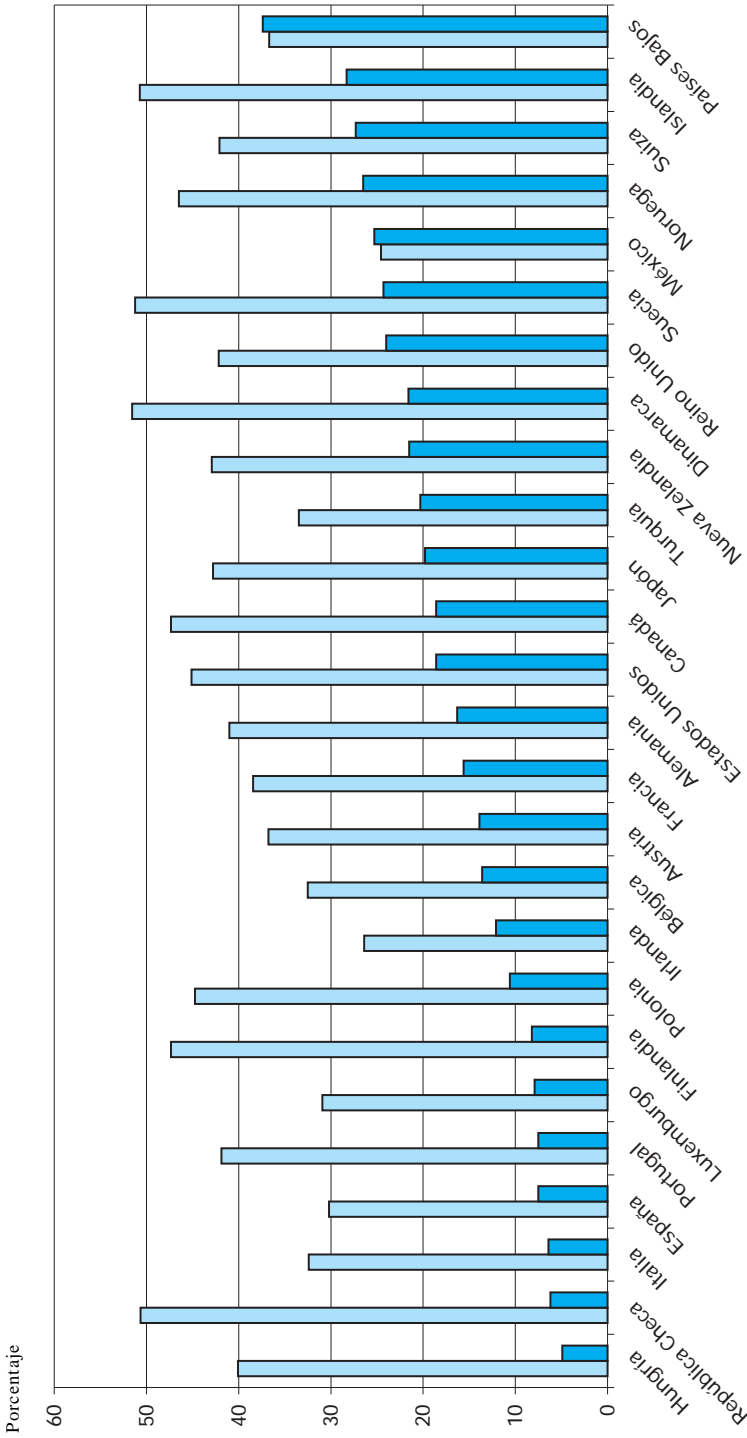
Gráfico 1. Trabajo a tiempo parcial e índice de actividad femenino en 1980 (Los países aparecen clasificados por orden creciente del índice de trabajo a tiempo parcial)



Índice de actividad femenina: relación porcentual de la población activa femenina sobre la población femenina de todas las edades.
 Trabajo a tiempo parcial, según la definición del país respectivo, en porcentaje sobre el empleo total.

Fuentes: CES, 1997, págs. 49 y 50; OCDE, 1997, cuadro E, pág. 197, y OIT, 1997c, cuadro 1, págs. 1-12.

Gráfico 2. Trabajo a tiempo parcial e índice de actividad femenino en 1995 (Los países aparecen clasificados por orden creciente del índice de trabajo a tiempo parcial)



■ Índice de actividad femenino: relación porcentual de la población activa femenina sobre la población femenina de todas las edades.

■ Trabajo a tiempo parcial, según la definición del país respectivo, en porcentaje sobre el empleo total.

Fuentes: CES, 1997, págs. 49 y 50; OCDE, 1997, cuadro E, pág. 197, y OIT, 1997c, cuadro I, págs. 1-12.

de actividad femenino y el propósito de los empleadores de acrecentar la flexibilidad. En los países industriales, el sector de los servicios es, efectivamente, el yacimiento o semillero de empleos del futuro. En cuanto a la tasa de actividad femenina, las estimaciones y proyecciones de la Oficina de Estadística de la OIT indican que continuará creciendo por lo menos hasta el año 2010 (OIT, 1997c).

Ahora bien, de un examen atento de los datos se desprende que la evolución del trabajo a tiempo parcial dista mucho de ser un fenómeno homogéneo. Mientras que los datos relativos a los países de la OCDE en 1980 muestran cierta relación entre trabajo a tiempo parcial e índice de actividad femenino (gráfico 1), la situación está menos clara en 1995 con un número mayor de países (gráfico 2). En los países ex comunistas (Hungría, República Checa y Polonia), un índice elevado de actividad de la mujer coexiste con un índice bajo de trabajo a tiempo parcial, fenómeno sin duda achacable a la estructura del empleo del sistema antiguo y al escaso desarrollo de los servicios. En 1980, Finlandia y los Países Bajos se salían ya de la norma, con dos configuraciones opuestas: índice de actividad femenino alto y escaso trabajo a tiempo parcial en Finlandia y situación inversa en los Países Bajos. En México, donde la incorporación de la mujer al trabajo es baja, el régimen a tiempo parcial se podría asimilar en gran medida al subempleo. En los restantes países la relación aparece con más claridad, pero se hace preciso completarla teniendo en cuenta el nivel de riqueza del país, factores culturales como la religión o la función de la mujer en la sociedad y, claro está, la legislación en vigor. El estudio del CES agrupa los países según su proporción de trabajo a tiempo parcial (datos de 1993): menos del 10 por ciento (Grecia, Italia, España, Portugal, Luxemburgo, Finlandia y Austria); del 10 al 20 por ciento (Estados Unidos, Canadá, Alemania, Francia y Bélgica); más del 20 por ciento (Japón, Reino Unido, Dinamarca, Australia, Suecia, Noruega y Países Bajos). Éstas son las tendencias que descubre a lo largo de los veinte años últimos:

- El aumento es general, salvo en Grecia.
- En los países del primer grupo, sobre todo en Europa del sur, se observa un aumento ligero sobre una proporción de por sí modesta.
- Dentro del segundo grupo, el crecimiento es mayor en Francia y Bélgica que en el Canadá y los Estados Unidos, países donde se estancó entre 1983 y 1992.
- En los países del tercer grupo se produjo esa misma pausa y, sobre todo, «en los países que ya tienen un fuerte porcentaje de trabajadores a tiempo parcial dentro del empleo total (del 17 al 25 por ciento) parece haber un límite en torno al 25 por ciento» (CES, 1997, págs. 49-51).

Añadiremos que tiende a estabilizarse el porcentaje de mujeres en el empleo a tiempo parcial (véanse el cuadro 3 y CES, 1997, págs. 52-56).

Se observa, asimismo, que «los puestos a tiempo parcial de más de 30 horas [son] más frecuentes justamente en los países donde este régimen es frecuente, y los puestos a tiempo completo de menos de 35 horas son más frecuentes en los países donde es poco corriente el tiempo parcial» (Van Bastelaer, Lemaître y Marianna, 1997, pág. 11). Dicho de otro modo, cabe deducir que la demanda de trabajo a tiempo parcial es menor cuando la jornada laboral normal es relativamente baja; y la duración del trabajo a tiempo parcial es relativamente larga cuando es frecuente este régimen, como si hubiese convergencia entre la reducción de la jornada laboral normal y el trabajo a tiempo parcial.

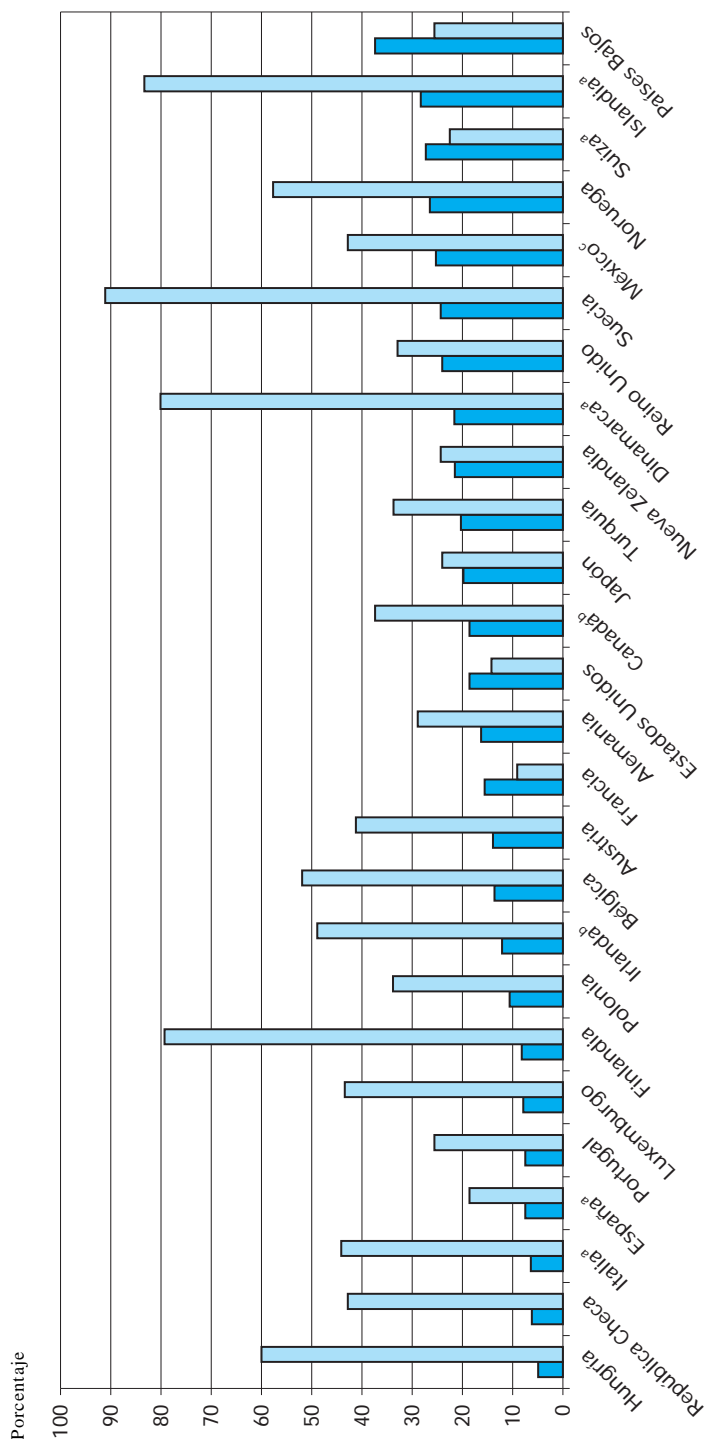
A este propósito podemos preguntarnos si existe una relación entre el nivel del trabajo a tiempo parcial y la fuerza de los sindicatos, pues cabe la hipótesis de que unos sindicatos fuertes puedan negociar una reducción de la jornada normal, que induzca, como acabamos de ver, una disminución de la demanda de horarios reducidos (puestos de dedicación parcial). En el gráfico 3 se comparan los índices de trabajo a tiempo parcial y de afiliación sindical en 1995, sin que aparezca relación entre ambos fenómenos. De hecho, la fuerza de los sindicatos puede actuar en direcciones opuestas. Irá en contra del aumento del trabajo a tiempo parcial si obtienen una reducción de la jornada normal, o la provisión de buenos servicios de guardería infantil mientras los padres trabajan, o bien, como durante largo tiempo ha sucedido en varios países, si pura y simplemente se oponen a esa forma de empleo por considerarla precaria. En cambio, los sindicatos pueden favorecerlo si obtienen garantías en lo tocante a los salarios o las prestaciones sociales de los trabajadores a tiempo parcial. Es de suponer que esto segundo sea lo que sucede en el grupo de los países escandinavos, en los que los índices de sindicación y de trabajo a tiempo parcial son elevados.

De los datos precedentes se deduce que el esquema de un avance casi lineal, en cierto modo inexorable, del trabajo a tiempo parcial a medida que se enriquecen los países, que aumenta la actividad laboral de las mujeres y que los servicios representan una parte cada vez mayor de la economía, tiene ciertos límites: donde está más difundido es sensible a retrocesos coyunturales (1983-1992) y, sobre todo, acaba por estabilizarse en torno al 25 por ciento, salvo en los Países Bajos. Además, en este auge del trabajo a tiempo parcial hay que distinguir entre el que es elegido y el que es impuesto, es decir, subempleo.

¿Promover el trabajo a tiempo parcial o fomentar el subempleo?

El referido informe de la OIT enumera las distintas medidas adoptadas por los Estados para facilitar o fomentar el trabajo a tiempo parcial (OIT, 1992). Para los empleadores, el trabajo a tiempo parcial ha presentado durante mucho tiempo más bien inconvenientes, pues, como hemos visto, acarrea gas-

Gráfico 3. Trabajo a tiempo parcial e índice de afiliación sindical en 1995 (Los países aparecen clasificados por orden creciente del índice de trabajo a tiempo parcial)



■ Trabajo a tiempo parcial, según la definición del país respectivo, en porcentaje sobre el empleo total.

□ Índice de sindicación en porcentaje del número de asalariados.

^a 1994; ^b 1993; ^c 1991

Fuentes: CES, 1997, págs. 49 y 50; OCDE, 1997, cuadro E, pág. 197, y OIT, 1997d, cuadro 1.2, págs. 251 y 252.

tos suplementarios – costos fijos en concepto de contratación y formación de cada asalariado, cotizaciones sociales que nunca rebasan el tope exento, etc. – y problemas de organización del trabajo – tales como la coordinación entre dos asalariados a media jornada que comparten un puesto de trabajo –. Sin embargo, la evolución económica y la exigencia de flexibilidad lo han hecho ventajoso: para hacer frente a una sobrecarga de trabajo que no exija la permanencia a tiempo completo, o para ajustar las horas de actividad y de apertura, por ejemplo en el comercio. Desde la perspectiva de los asalariados, ya hemos visto sus inconvenientes. Las medidas de fomento procuran, pues, suprimir los escollos en materia de obstáculos administrativos, impuesto sobre la renta, seguridad social, prestaciones de desempleo, empleos compartidos, perspectivas de carrera y formación; también se intenta atender los problemas de algunas categorías de trabajadores, como los que tienen responsabilidades familiares o los de edad madura (véase una descripción detallada en *ibíd.*, págs. 68-86).

Un grupo de medidas aborda directamente el costo del trabajo a tiempo parcial, ora en general, ora considerado como puerta de acceso al mercado laboral (*ibíd.*, págs. 72-74 y 74-75, respectivamente). Se trata por lo común de subvencionar esta forma de empleo con bonificaciones fiscales o de las cotizaciones sociales: Alemania, Bélgica, Francia y Reino Unido han adoptado medidas de este tipo. El problema surge cuando estas ayudas van más allá de la compensación de los sobrecostos que entraña el régimen a tiempo parcial y lo hacen más atractivo para las empresas que el trabajo a tiempo completo. Resulta entonces lógico que las empresas prefieran contratar a dos asalariados a media jornada que a uno solo a tiempo completo, tanto más cuanto que, según estudios efectuados en varios países, a menudo los trabajadores a tiempo parcial tienen una mayor productividad. Así, por ejemplo, en los Estados Unidos se ha calculado que un asalariado tiene una productividad del 64 por ciento cuando trabaja el 50 por ciento del tiempo normal, del 77 por ciento cuando trabaja el 60 por ciento y del 87 por ciento cuando trabaja el 70 por ciento (CES, 1997, pág. 93). La explicación está en que esos asalariados trabajan con más intensidad y están ausentes menos a menudo, la labor les resulta menos penosa y «a los trabajadores de esta clase, sobre todo si antes de optar por la dedicación parcial habían trabajado a tiempo completo, se les encomienda con cierta frecuencia la ejecución de una serie de tareas normalmente asignadas a trabajadores en régimen de dedicación plena» (OIT, 1992, pág. 50).

Por lo tanto existe el peligro de que las medidas en este ámbito destinadas a atajar el desempleo en realidad fomenten el trabajo a tiempo parcial involuntario. Veamos lo que dice el informe del CES a propósito de Francia. «La proliferación del trabajo a tiempo parcial en la primera mitad del decenio de 1990 se debe, al menos en parte, a los alicientes económicos a las empresas instaurados desde finales de 1992 por los poderes públicos» (CES, 1997, pág. 45). En el caso concreto de ese país, hay que fijarse en dos fechas: de 1983 a 1992, el trabajo de dedicación parcial apenas aumentó. Pues bien, en 1983 se inicia la moderación salarial y en 1992, la época de las subvenciones al trabajo parcial, al tiempo que vuelve a crecer el desempleo:

En tres años, el porcentaje de asalariados a tiempo parcial del sector privado que declaraban desear trabajar más, ora permaneciendo a tiempo parcial, ora pasando a tiempo completo, aumentó del 31,4 por ciento en 1992 al 38,8 por ciento en 1995. La variación es aún más neta en los hombres (50,8 por ciento en 1995 frente a 40,6 por ciento en 1992) y en los jóvenes menores de 25 años (54,5 por ciento frente a 44,8 por ciento). Hay que relacionar estas cifras con el aumento de los beneficiarios de contratos subvencionados para jóvenes y otros solicitantes de empleo, contratos que son mayoritariamente a tiempo parcial. En 1995, el 76,5 por ciento de los jóvenes en prácticas y otros beneficiarios de contratos subvencionados trabajaban a tiempo parcial (CES, 1997, pág. 99).

Por su parte, la OCDE ha estudiado la medición del subempleo de las personas que han perdido la esperanza de encontrar un empleo regular y de los trabajadores a tiempo parcial involuntario (OCDE, 1995, págs. 43-102). En cuanto a los segundos, se observa ahí que, aparte del Japón y los Estados Unidos, «en la mayoría de los demás países las cifras han permanecido relativamente estables en los años ochenta, pero han aumentado durante la reciente recesión y sólo con el tiempo se sabrá si han disminuido durante la fase de recuperación subsiguiente» (OCDE, 1995, pág. 43). Los datos correspondientes se recogen en el cuadro 4. Los autores del estudio citado observan que no existe una correlación clara entre los niveles de desempleo y de trabajo a tiempo parcial involuntario, y que existe una correlación relativa – con la excepción de algunos países – entre éste y otros indicadores de debilidad de la coyuntura.

Cuadro 4. Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial involuntario dentro de la población activa^a

País	1983	1993
Alemania ^d	0,9	1,5
Australia	3,9	6,9
Bélgica	2,4	3,8
Canadá ^b	3,9	5,5
Dinamarca ^c	3,4	4,8
España ⁱ	2	1
Estados Unidos	5,7	5
Finlandia	2	2,9
Francia	...	4,8
Grecia	3,7	3,1
Irlanda ^e	2,3	3,3
Italia ^f	2	2,3
Japón ^d	2,1	1,9
México	...	5,2
Nueva Zelanda ^h	2,7	6,3
Países Bajos ^g	5,7	5,6
Portugal ^h	1,8	1,8
Reino Unido	1,9	3,2
Suecia ^{j, k}	4,7	6,2

^a Los datos se refieren a la población de 16 a 64 años de edad, salvo en Australia, Finlandia, Japón, México, Nueva Zelanda y Noruega, países en los que se refieren a la población de 15 a 64 años. En el Canadá, abarcan a la población mayor de 15 años. ^b El trabajo a tiempo parcial involuntario incluye únicamente a las personas que no encuentran empleo a tiempo completo. ^c 1984 y 1993. ^d 1985 y 1993. ^e 1983 y 1992. ^f 1983 y 1991. ^g 1987 y 1991. ^h 1986 y 1993. ⁱ 1987 y 1993. ^j 1987 y 1992. ^k Únicamente se considera trabajadores a tiempo parcial involuntario a las personas que trabajan, por motivos económicos, un cupo de horas inferior al del tiempo parcial reglamentario.

Fuente: OCDE, 1995, cuadro 2-18, págs. 78 y 79.

Estos resultados hacen pensar que podría haber un fenómeno de sustitución entre el desempleo y el trabajo a tiempo parcial, más o menos favorecido por dispositivos institucionales como, por ejemplo, la jubilación anticipada progresiva y subvencionada.

Así pues, fomentar la dedicación parcial en el marco de una política tendente a disminuir el desempleo reduciendo la oferta de mano de obra tropieza, por lo que se ha visto, con dos límites. El primero es que la expansión del trabajo a tiempo parcial en porcentaje del empleo total choca contra una especie de tope o barrera invisible al que parece haberse llegado hoy día, aunque ello no autorice a prejuizar qué sucederá en el futuro. El segundo es el riesgo de extender el subempleo. Cabe considerar que se trata de un mal menor, pero todo ello plantea interrogantes sobre los supuestos macroeconómicos de esta clase de políticas.

Reducir la oferta de mano de obra o impulsar la demanda

Varias medidas de empleo – reducción de la jornada laboral, reparto del trabajo o fomento del tiempo parcial – se basan en la hipótesis, más o menos explícita, de que el progreso técnico necesita cada vez menos mano de obra, lo cual impone un límite a la cantidad de trabajo «disponible». Ésta es la tesis del crecimiento sin nuevos empleos o del fin del trabajo (Rifkin, 1995). Una segunda hipótesis implícita es que el trabajo es una «mercancía» homogénea que se puede repartir entre los trabajadores. El informe de la OIT *El empleo en el mundo 1996/1997* demuestra que el coeficiente de empleo del crecimiento económico no ha disminuido, sino al contrario (OIT, 1996, pág. 23). El problema estriba, ante todo, en la debilidad del crecimiento económico.

En Francia está en marcha un plan de reducción de la jornada normal de trabajo para combatir el desempleo, que en diciembre de 1997 ascendía al 12,3 por ciento, y en Italia se estudia una política similar (12,1 por ciento en octubre del mismo año). En el primer país, según una simulación macroeconómica del Observatorio Francés de la Coyuntura Económica (OFCE), esa política puede generar medio millón de empleos en cinco años, siempre que la reducción de la jornada vaya acompañada de moderación salarial (OFCE, 1998). Ahora bien, en Europa occidental el aumento del desempleo y la recesión acaecidos a principios de los años noventa se explican por el fuerte aumento de los tipos de interés reales debido al rigor de las políticas monetarias, por las restricciones presupuestarias y salariales derivadas en gran parte de las exigencias de la unión monetaria, y por unas políticas de empleo centradas en la disminución del costo del trabajo, factores todos ellos que han aminorado el crecimiento económico (véanse OIT, 1996, pág. 93, y Fitoussi, 1997a y 1997b). Hoy día es de temer que toda medida cuyo efecto sea limitar el consumo interno – o frenar la recuperación que comenzó hace algunos meses – perjudique el crecimiento y el empleo. Pues bien, se puede achacar ese efecto a la difusión del trabajo a tiempo parcial involuntario, que no consiste en ganar tiempo libre a cambio de

moderación salarial, como en el caso de la reducción de la jornada, sino en dividir los puestos y los ingresos entre los asalariados, con consecuencias graves para su poder adquisitivo, sobre todo si se trata de trabajadores poco o nada calificados con remuneraciones modestas.

Conclusión

Elegido libremente y amparado por garantías jurídicas, el trabajo a tiempo parcial es sin duda un medio excelente para que los asalariados puedan decidir libremente el tiempo que dedican a ganarse la vida y el que desean reservar a otros fines. Es asimismo, para los empleadores, un medio de ganar flexibilidad y de ajustar el tiempo de trabajo a la actividad de la empresa, beneficiándose de una mejor productividad. En este sentido parece conveniente facilitar la opción del trabajo a tiempo parcial. También hay que facilitarla para que los trabajadores, en particular las mujeres, no se vean ante la disyuntiva del empleo a tiempo completo o la inactividad. Mas tampoco debe suceder que la disyuntiva para quienes desean trabajar a tiempo completo sea el desempleo o el subempleo. Pues bien, las medidas tendentes a fomentar la dedicación parcial situando su costo muy por debajo del del trabajo a tiempo completo pueden traer la secuela de aumentar el porcentaje de trabajadores sometidos contra su voluntad a este régimen de empleo. Dicho de otra manera, se corre el peligro de promover el subempleo y sus consecuencias nefastas en el terreno social – sobre todo para los trabajadores, y especialmente las mujeres, peor situados en el mercado laboral –, así como en el terreno económico, pues es perjudicial para la demanda, el crecimiento y el empleo.

Bibliografía citada

- CES (Conseil économique et social). 1997. «Le travail à temps partiel», *Journal officiel de la République française*, Avis et rapports du Conseil économique et social, 1997, núm. 1, 20 de febrero. París.
- Comisión Europea. 1996. *L'emploi en Europe, 1996*. COM (96) 485. Bruselas, Luxemburgo.
- Comunidades Europeas. 1998. «Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES», *Diario Oficial de las Comunidades Europeas* (Luxemburgo), vol. 41, núm. L 14, 20 de enero, págs. 9-14.
- Fitoussi, Jean-Paul. 1997a. «Europe: la fin d'une histoire», *Le Monde* (París), 28 de agosto de 1997.
- . 1997b. «Europe: le commencement d'une aventure», *Le Monde* (París), 29 de agosto de 1997.
- Hussmanns, Ralf; Mehran, Farhad, y Verma, Vijay. 1993. *Encuestas de población económicamente activa, empleo, desempleo y subempleo. Manual de la OIT sobre conceptos y métodos*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- OCDE. 1995. *Perspectives de l'emploi*. París, julio, págs. 43-102. Traducción al español: *Perspectivas del empleo 1995*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1995, págs. 111-239.
- . 1997. *Perspectives de l'emploi*. París, julio, pág. 197.

- OFCE (Observatoire français des conjonctures économiques). 1998. *La lettre de l'OFCE, Observations et diagnostics économiques* (París), núm. 171, 21 de enero.
- OIT. 1997a. *Subempleo: Concepto y medición*. Reunión de expertos sobre estadísticas del trabajo, Ginebra, 14-23 de octubre de 1997. Informe 1 (MELS/1997/1). Ginebra.
- . 1997b. *Proyecto de informe*. Reunión de expertos sobre estadísticas del trabajo, Ginebra, 14-23 de octubre de 1997. MELS/1997/R.1 (Rev.1). Ginebra.
- . 1997c. *Población económicamente activa, 1950-2010*. Vol. IV: América del Norte-Europa-Oceanía. Oficina de Estadística de la OIT, documento de trabajo núm. 96-4. Ginebra.
- . 1997d. *El trabajo en el mundo: 1997-1998. Relaciones laborales, democracia y cohesión social*. Ginebra.
- . 1996. *El empleo en el mundo 1996/1997. Las políticas nacionales en la era de la mundialización*. Ginebra.
- . 1994. *Trabajo a tiempo parcial*. Informe IV (2A) a la 81.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1994). Ginebra.
- . 1992. *Trabajo a tiempo parcial*. Informe V (1) a la 80.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1993). Ginebra.
- . 1988. *Recomendaciones internacionales de actualidad en estadísticas del trabajo*. Ginebra.
- Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra). 1994. «Resoluciones judiciales: El trabajo a tiempo parcial plantea cuestiones polémicas a los tribunales europeos», vol. 113, núm. 2, págs. 323-330.
- Rifkin, Jeremy. 1995. *The end of work: The decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*. Nueva York, Putnam. Traducción al español: *El fin del trabajo*. Barcelona, Paidós Ibérica, 1996.
- Tam, May. 1997. *Part-time employment: A bridge or a trap?* Aldershot (Reino Unido), Avebury.
- Van Bastelaer, Alois; Lemaître, Georges, y Marianna, Pascal. 1997. *La définition du travail à temps partiel à des fins de comparaison internationale*. Documents hors série, núm. 22 (OCDE/GD (97) 121). París, OCDE.