

EL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL. EL CASO DE CASTILLA Y LEON.

Universidad de Valladolid.
Facultad de Ciencias del Trabajo.

Francisco Javier Sánchez Sánchez.

	<i>Página.</i>
1.- Introducción.....	3.-
2.- La regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial.....	5.-
3.- La situación en la Unión Europea. Análisis comparado España / Unión Europea.....	16.-
3.1.- Evolución del trabajo a tiempo parcial.....	17.-
3.2.- Perfil de los trabajadores a tiempo parcial.....	24.-
4.- El trabajo a tiempo parcial en España y en Castilla y León.....	28.-
4.1- Evolución del empleo a tiempo parcial por Comunidades Autónomas.....	28.-
4.2.- Perfil de los trabajadores a tiempo parcial en España y en Castilla y León.....	36.-
4.3- Evolución y perfil de la nueva contratación a tiempo parcial en Castilla y León.....	43.-
5.- Los trabajadores afiliados con contrato a tiempo parcial en Castilla y León.	45.-
6.- Efectos del trabajo a tiempo parcial.....	53.-
7.- Conclusiones.....	54.-
Bibliografía.....	58.-

De acuerdo con la 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 UNIDE, el CEEP y la CES, define Trabajador a Tiempo Parcial: como *“un trabajador asalariado cuya jornada normal de trabajo, calculada sobre una base semanal o como media de un periodo de empleo de hasta máximo de un año, tenga una duración inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable”*. ⁽¹⁾

La Directiva pretende:

1. Garantizar el trato comparable con el que recibe el personal a tiempo completo y con contrato de duración determinada.
2. Garantizar la supresión de las discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial.
3. Mejorar la calidad de este tipo de modalidad laboral.
4. Desarrollo el trabajo a tiempo parcial sobre la base de la voluntariedad.
5. Contribuir a la organización flexible del tiempo de trabajo de manera que se tenga en cuenta las necesidades de los empresarios y trabajadores.

Se desprende de esta definición que el empleo a tiempo parcial:

1. Es una forma de empleo que ocupa menos horas por semana que uno a tiempo completo.
2. Son aquellos que normalmente trabajan menos de 30 o 35 horas semanales.
3. Es una nueva forma de trabajo flexible.

La Comisión Europea publicó la Estrategia Europa 2020, cuyos factores esenciales son: la sostenibilidad y la integración, y que el Consejo Europeo adoptó en junio de 2010. Esta Administración europea fijó para el año 2020 cinco objetivos primordiales, entre ellos, el aumento de la tasa de empleo de las mujeres y hombres de 20 a 64 años de edad al 75%. Para llevar a cabo este objetivo se plantea la promoción del trabajo a tiempo parcial, flexibilizando las condiciones de trabajo con la finalidad de fomentar y activar el mercado laboral, siendo esta una de las iniciativas que pudieran incorporar a más personas al mercado laboral.

(1)- “Trabajador a tiempo completo comparable: un trabajador asalariado a tiempo completo del mismo establecimiento que tenga el mismo tipo de contrato o relación laboral y un trabajo o empleo idéntico o similar”.

El objetivo de este trabajo es el análisis de una de las formas de flexibilización del mercado de trabajo en España y más concretamente en Castilla y León. En un primer apartado se analizará la regulación del contrato a tiempo parcial, después se examinará la situación de la U. E, y se hará un análisis comparado entre España y los países que forman parte de la Unión Europea. Posteriormente se compara la evolución del empleo a tiempo parcial en España y en Castilla y León, tanto la evolución del empleo por CC.AA., como el perfil de los trabajadores a tiempo parcial. Por último, analizaremos los trabajadores afiliados con contrato a tiempo parcial en Castilla y León y los efectos del trabajo a Tiempo Parcial sobre los mismos.

Por otra parte, en esta época de crisis económica, como señala la Comisión Europea, el trabajo a tiempo parcial puede ser una salida al grave problema del desempleo. ⁽²⁾

(2)- Este trabajo está conforme a las competencias del Título de Grado en relaciones Laborales y Recursos Humanos relativas a Economía y Mercado de trabajo.

2.- La Regulación del contrato de trabajo a Tiempo Parcial.

- ☒ Antes de 1976, el marco regulador era inexistente para el empleo a Tiempo Parcial.- La retribuciones estaban en función del tiempo trabajado. En cuanto a las cotizaciones a la Seguridad Social se llevaba a cabo como si fuera un contrato a tiempo completo, este devengaba en una penalización en cuanto a los contratos realizados a tiempo parcial.

- ☒ Ley 16/1976, de 8 de abril de Relaciones Laborales. (BOE de 21 de abril), Faculta al Ministerio de Trabajo con el objeto de facilitar la colocación y empleo efectivo de los trabajadores de más de cuarenta años, de los de capacidad laboral disminuida, de los que tengan a su cargo especiales responsabilidades familiares o de los jóvenes trabajadores que accedan a su primer empleo, dictar en cada caso normas sobre reserva de puestos de trabajo y regímenes de jornadas reducidas. Tales normas, no llegaron a dictarse.

- ☒ Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los trabajadores. (BOE de 14 de marzo), La figura del contrato a tiempo parcial fue objeto de múltiples modificaciones con respecto a su régimen jurídico y estuvo presente en todas las reformas laborales posteriores más importantes que se han producido en España. En este caso concreto el artículo 12 enunciaba: *“el trabajador entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un número de horas inferior a los dos tercios de los considerados como habituales (año, mes, semana) en la actividad que se trate en el mismo periodo de tiempo”, “la cotización a la Seguridad Social se efectuara a razón de las horas o días realmente trabajados”, “solo pueden contratarse a tiempo parcial los trabajadores perceptores de prestación por desempleo; los que hubieran agotado el desempleo, y los jóvenes menores de veinticinco años”.*
 - ★ El contrato a tiempo parcial se puede concertar por tiempo indefinido o por duración determinada. El contrato de trabajo a tiempo parcial de duración indefinida se utiliza cuando se concierta para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa, o cuando se concierta para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

- ☒ Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial. (BOE de 27 de noviembre), considera la jubilación parcial iniciada después de los 60 años, simultánea con el contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada o no con el contrato de relevo, pudiendo el trabajador concertar con la empresa un contrato a tiempo parcial y pudiendo reducir la jornada de trabajo un 50%.
- ☒ Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación. (BOE de 31 de diciembre), sintetizaba que el trabajador se entenderá contratado a Tiempo Parcial cuando preste sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos periodos.
- ★ Cuando la prestación de los trabajadores fuera inferior a 12 horas a la semana o 48 horas al mes, los derechos de protección social incluirán las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por contingencias comunes, fondo de garantía salarial, y la prestación económica perteneciente a los periodos de descanso o en su caso por maternidad.
- ☒ Ley 32/1994, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del ET. (BOE de 4 de agosto), incorpora la necesidad de la transformación de los contratos celebrados a tiempo parcial a completos, abriéndose a todos los convenios colectivos, así como la eliminación de los 2/3 de la jornada en los términos anuales con la finalidad de potenciar el contrato de trabajo de fijos discontinuos.
- ☒ Ley 42/1994, de 31 de diciembre, sobre medidas administrativas y de orden social. (BOE de 31 de diciembre). Esta ley modifica la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, para la contratación a tiempo parcial en los supuestos de contratación previstos en el ET, artículos 15 y 17.
- ★ En materia laboral, se da nueva redacción a la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, para permitir la contratación a tiempo parcial en todos los supuestos de contratación

previstos en los artículos 15 y 17.3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores; de otro lado, se introducen reformas en los preceptos que el Estatuto de los Trabajadores dedica al Fondo de Garantía Salarial y a regular el plazo de preaviso en caso de movilidad geográfica, para así mejorar la redacción del texto, superando disfunciones planteadas en su aplicación.

- ☒ Real Decreto 489/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla en materia de Seguridad Social la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo, en relación con los contratos de trabajo a tiempo parcial y modifica algunos aspectos del régimen jurídico aplicable a los trabajadores a Tiempo Parcial. Especifica que todos los trabajadores contratados a Tiempo Parcial, y cuando la duración del contrato de trabajo es inferior a 12 horas a la semana o 48 horas al mes quedaran protegidos y con independencia de la fecha de celebración del contrato de trabajo y para la totalidad de las situaciones y contingencias que estén previstas con carácter general en el espectro de la Seguridad Social en los cuales este encuadrados equiparándolas al resto de trabajadores a tiempo parcial, en los términos y condiciones establecidos por este Real Decreto.

- ☒ Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de la estabilidad, por los compromisos establecidos en los Acuerdos Marco sobre el empleo a Tiempo Parcial, de 6 de junio de 1997 por la UNICE, el CEEP y la CES, incluido en la Directiva 97/81/CE de 15 de diciembre, que considera:
 - ★ El contrato de trabajo se entenderá realizado a Tiempo Parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, mes o al año inferior al 77% de la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo correspondiente, o en defecto de este en la jornada ordinaria máxima establecida legalmente.
 - ★ Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.
 - ★ La conversión de un contrato a tiempo completo por uno a tiempo parcial y viceversa, opción que tendrá de derecho el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral.

- ★ El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado con el trabajador de forma expresa y siempre y cuando el trabajador estuviera contratado por tiempo indefinido, y no pudiéndose exceder del 15% del total de las horas por las que estuviera contratado.
- ★ En cuanto a la prestación social que corresponde a los contratos de trabajo realizados a tiempo parcial, será igual que el del tiempo completo y bajo el principio de proporcionalidad.

☒ Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales Administrativas y de Orden Social. (BOE de 31 de diciembre), establecía que los beneficios del programa de empleo estable de las empresas que contratasen indefinidamente, y con los requisitos y condiciones señaladas en esta Ley, será de aplicación a la contratación indefinida tanto en jornada completa como parcial, dentro del programa de empleo estable para 1999 que afectaba a los trabajadores inscritos en las Oficinas de Empleo en los siguientes colectivos:

- ★ Jóvenes menores de 30 años.
- ★ Desempleados de larga duración durante 12 meses o más.
- ★ Desempleados mayores de 45 años.

☒ Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. (BOE de 10 de julio), precisaba el contrato de trabajo celebrado a tiempo parcial, cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

- ★ Los convenios colectivos de ámbito sectorial, o de ámbito inferior podrán establecer el número de horas complementarias, que no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias de trabajo contratadas a tiempo parcial; también en esta ley se flexibiliza el contrato de relevo, entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 85% de la jornada de trabajo y del salario.

☒ Ley 24/2001 de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social. (BOE de 31 de diciembre), que entiende que la jubilación parcial de los trabajadores que hayan alcanzado la edad de jubilación y reúnan los requisitos para causar derecho a la misma podrán acceder a la jubilación parcial sin que tengan la

necesidad de tener establecido un contrato de relevo. Asimismo, establecía que los trabajadores que reúnan todas las condiciones para tener derecho a la pensión de jubilación podrían acceder a la misma en las condiciones establecidas por el del Estatuto de los Trabajadores. artículo 12, y el disfrute de la jubilación parcial en ambos supuestos era compatible con un puesto de trabajo a tiempo parcial.

☒ Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social. (BOE, de 5 de diciembre) Establece que la jubilación parcial estaba supeditada a tener 61 años de edad, con una antigüedad en el contrato de trabajo de seis años en una empresa y un periodo de cotización de 30 años. También esta Ley fija en el Real Decreto Ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recalificación profesional de las personas desempleadas.

☒ Real Decreto Ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recalificación profesional de las personas desempleadas. (BOE de 12 de febrero). En relación con el tiempo parcial se pretende fomentar su uso entre determinados colectivos -jóvenes y parados de larga duración- para crear empleo indefinido o temporal. Las empresas que se quieran beneficiar de los incentivos establecidos en la norma tienen que crear de forma neta empleo mediante contratos a tiempo parcial, cuya jornada sea entre un 50% y un 75% de la de un trabajador a tiempo completo comparable.

- ★ A los parámetros en cuanto a los porcentajes de reducción máxima y mínima de la jornada y que la base de cotización del trabajador relevista no puede ser inferior al 65% del que pasara a la jubilación parcial.

☒ Ley 27/2011, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. (BOE de 2 de agosto).

- ★ En relación con la cotización durante el periodo de compatibilidad de la pensión de jubilación parcial con el trabajo a tiempo parcial, y sin perjuicio de la reducción de jornada, la empresa y el trabajador, de acuerdo con el Acuerdo social y económico, habrán de cotizar por la base de cotización que, en su caso, hubiere correspondido de seguir trabajando a jornada completa. Esta novedad en materia de cotización se

aplicará de forma gradual elevando las bases de cotización en un cinco por ciento por cada año transcurrido desde el inicio de la vigencia de la presente Ley, hasta su completa aplicación a partir del 1 de enero del año 2027.

- ★ La disposición adicional octava encarga al Gobierno que, en el plazo de un año desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de esta Ley, estudie y evalúe los efectos y el impacto que sobre el cálculo de las pensiones tendrán las nuevas reglas de integración de lagunas para que, en función de los resultados de dicha evaluación se lleven a cabo las adaptaciones, modificaciones y cambios que resulten precisos para corregir las distorsiones que tal evaluación haya evidenciado. En esa evaluación y posible adaptación posterior, se abordará de manera específica la situación de las carreras de cotización en las que tenga incidencia la contratación a tiempo parcial y la de fijos discontinuos.
- ★ La disposición final primera modifica los apartados 6 y 7 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que regula la reducción de jornada y del salario de los trabajadores para que puedan acceder a la jubilación parcial y la celebración del contrato de relevo para ajustar dicha normativa a las previsiones que sobre jubilación parcial se prevén en el artículo 6 de esta Ley.

☒ Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (BOE de 7 de julio), Por lo que respecta al Trabajo a Tiempo Parcial, se trata de desarrollar como mecanismo de redistribución del empleo y de organización flexible del trabajo.

- ★ Se admite la realización de "horas extraordinarias" en los contratos a tiempo parcial, incluyendo las mismas en la base de cotización por contingencias comunes. Su límite es el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada. Afecta al artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

- ★ **En los capítulos:**

“**Tercero**” agrupa diversas medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo y tiene como objetivo fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atraviese la empresa. Así, en materia de suspensión del contrato de trabajo y reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, la presente Ley pretende afianzar este mecanismo alternativo a los despidos, dándole agilidad mediante la supresión del requisito de autorización administrativa y estableciendo una prórroga del sistema de bonificaciones y reposición de prestaciones por desempleo previsto para estos supuestos y en materia de negociación colectiva se prevé la posibilidad de descuelgue respecto del convenio colectivo en vigor, se da prioridad al convenio colectivo de empresa y se regula el régimen de ultractividad de los convenios colectivos.

“**Cuarto**” incluye un conjunto de medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral que van referidas esencialmente a la extinción del contrato de trabajo: despido express, despido colectivo, despido objetivo, etc.; aunque también contiene una medida relativa a la celebración de contratos temporales, concretamente, con la finalidad de completar las medidas de fomento de la contratación indefinida e intentar reducir la dualidad laboral lo antes posible, se adelanta el fin de la suspensión de la imposibilidad de superar un tope máximo temporal en el encadenamiento de contratos temporales recogida en el apartado 5 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

☒ Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero, por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo y se adoptan otras medidas urgentes para el empleo y la protección social de las personas desempleadas. (BOE de 26 de enero).

★ *Amplia el plazo para la reposición del derecho a la prestación por desempleo.*

- * El apartado 1 del artículo 16 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, queda redactado en los siguientes términos:

“1. Cuando una empresa, en virtud del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de un procedimiento concursal, haya suspendido contratos de trabajo, de forma continuada o no, o haya reducido el número de días u horas de trabajo, y posteriormente se extingan contratos al amparo de los artículos 51 o 52.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o del artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas suspensiones o reducciones con un límite máximo de 180 días”.

- ☒ Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. (BOE de 23 de febrero). En cuanto a los estímulos a la contratación laboral de jóvenes:

- * La cuota de la empresa a la Seguridad Social se reducirá en un 75 por 100 para empresas de más de 250 trabajadores y en un 100 por 100 para el resto, cuando se contrate a tiempo parcial con vinculación formativa a menores de treinta años sin experiencia laboral previa o que provengan de sectores donde no haya demanda de empleo o que se encuentren desempleados desde hace más de doce meses.
- * Por otro lado, los autónomos y las empresas de hasta nueve trabajadores se beneficiarán de una reducción del 100 por 100 de la cuota de la empresa a la Seguridad Social por contingencias comunes durante el primer año por la contratación indefinida de un desempleado menor de treinta años.

- ☒ Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. (BOE de 16 de marzo).

- ★ La nueva regulación de la jubilación parcial, llevada a cabo a través del nuevo redactado del artículo 166 (aptos. 1 y 2) de la LGSS y de la introducción de una nueva disposición transitoria 22ª en aquel texto legal), modifica sus requisitos, en particular la reducción de jornada requerida y la edad que permite el acceso a la misma, para los casos de acceso a jubilación parcial sin necesidad de celebración simultánea de un contrato de relevo.
- ★ Respecto a la edad, se efectúa un ajuste técnico al mencionarse expresamente la aplicación gradual de la exigencia de este requisito disp. trans. 20ª LGSS que ha de ponerse en relación con el Art. 161.1.a) de aquel texto legal (*vid.* disp. trans. 22ª.1 LGSS).
- ★ Por lo que se refiere a la reducción de la jornada de trabajo exigida se establece que debe estar comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50% (antes el máximo se situaba en el 75%).
- ★ Para los supuestos en que se concierte simultáneamente un contrato de relevo:
 - La edad requerida para que el trabajador a tiempo completo acceda a la jubilación parcial (hasta ahora 61 años) será la establecida en una escala (Art. 166.2 LGSS), incrementándose año tras año hasta 2027 en función de los periodos de cotización acreditados en el momento del hecho causante (*vid.* disp. final 1ª.Tres RDL).
- ★ La reducción de la jornada de trabajo debe ser como mínimo del 25% y como máximo del 50% (antes 75%), o del 75% (antes 85%) para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado indefinidamente y a jornada completa.
- ★ Para estos últimos casos, el contrato de relevo indefinido y a tiempo completo deberá mantenerse al menos en una duración igual al resultado de sumar 2 años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad legal de jubilación (*vid.* disp. trans. 22ª.1 LGSS). En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar esa duración, el empresario estará obligado a celebrar uno nuevo en los mismos términos del extinguido y por el tiempo restante. El incumplimiento por parte del empresario de estas

previsiones le hará responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

- ★ Se deberá acreditar en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial un periodo de cotización de 33 años (antes 30), computándose, exclusivamente a estos efectos, el tiempo de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de 1 año.
- ★ Las previsiones de aplicación gradual de la obligación que incumbe a la empresa y al trabajador, durante el período de disfrute de la jubilación parcial, de cotizar por la base que, en su caso, hubiese correspondido de seguir prestando servicios el trabajador a jornada completa, se ven alteradas para el presente ejercicio (disp. trans. 22^a.2 LGSS), de suerte que la base de cotización en 2013 será equivalente al 50% de la que hubiera correspondido a jornada completa (antes 30%).
- ★ La regulación de la jubilación parcial se conecta directamente, como acaba de comprobarse, con la del contrato a tiempo parcial y el contrato de relevo, reformándose en consecuencia (por el Art. 9 RDL) el artículo 12.6 y 7 del ET de manera que se mantenga una adecuada coordinación entre ambos textos legales. Recuérdese que también la aplicación de estos apartados, cuya entrada en vigor estaba fijada para el 1 de enero de 2013, resultó afectada por la suspensión de 3 meses decretada por el Real Decreto-ley 29/2012

A modo de conclusión se puede destacar que la regulación del contrato a tiempo parcial en el ordenamiento jurídico español ha experimentado un gran número de modificaciones. Como se comprobará a lo largo de este trabajo, sin embargo, los resultados legislativos no se plasman en el mercado de trabajo. Entre las razones de su poca utilización, están las siguientes, se pretendió introducir como política de empleo en sus momentos iniciales de reparto de trabajo a través del ordenamiento jurídico, se considero una modalidad de contratación para las mujeres y para el equilibrio del trabajo parcial, en algunos casos se convirtió en un instrumento de precarización de las condiciones de trabajo.

Con la reforma laboral de 1994, adopta un nuevo aspecto a las corrientes de flexibilización de las relaciones laborales, fundamentalmente mediante la introducción del módulo de cálculo anual de las horas y las diversas posibilidades de distribución irregular de la jornada.

La última reforma del 2012 vuelve a utilizar esta figura como instrumento de fomento del empleo, aunque no propone ninguna modificación normativa respecto del régimen jurídico existente.

En los países de la Unión Europea han seguido diferentes modelos a la hora de establecer la regulación del trabajo a tiempo parcial. Algunos países han seguido una actuación más pasiva en su promoción, otros han procurado incentivarlo de forma activamente como parte de una política activa de empleo a favoreciendo de la flexibilidad del mercado de trabajo.

En Europa los Países Bajos constituyen el caso más representativo del uso del contrato a tiempo parcial. Desde los años setenta del siglo XX la participación femenina en el mercado de trabajo era testimonial, su incorporación fue haciéndose cada vez más activa. La falta de recursos y de servicios sociales incentivó a las mujeres a solicitar puestos de trabajo a tiempo parcial, para así poder compaginar la vida profesional con la vida familiar.

Esta nueva situación, provocó que los gobiernos empezaran a incentivar mediante subsidios y ayudas este tipo de trabajos, pero tanto el sector público como los agentes sociales actuaron siempre a remolque de lo que exigía la realidad social. En el año 1982 un acuerdo marco entre los agentes sociales, terminó con la aceptación de este tipo de trabajo a cambio de una moderación salarial.

En Europa se ofrece una perspectiva, por un lado, países como Reino Unido ofrecen una promoción del tiempo parcial dentro de un contexto de creciente desregularización del mercado de trabajo. El marco orgánico regulador de protección que se ofrece en Reino Unido es mucho más limitado y existen bastantes diferencias salariales entre los trabajadores a jornada completa y los de jornada parcial. Por otro lado, en Italia, se ha producido un bajo desarrollo del trabajo a tiempo parcial a causa de la oposición de los sindicatos y de la existencia de diversas prohibiciones y desincentivos creados por la legislación laboral.

En otros países europeos se han producido en los últimos años importantes avances centrados principalmente en la promoción y desarrollo del trabajo a tiempo parcial como una manera de crear empleo o de integración en el mercado laboral. Uno de los países que ha apostado por esta forma de crear empleo es Alemania mediante la promoción de pequeños puestos de trabajo.

3.1.- Evolución del Trabajo a tiempo parcial.

En cuanto a la incidencia del trabajo a tiempo parcial, medido como la proporción de personas que trabajan a tiempo parcial sobre el total de ocupados, es muy variable en los países de la Unión Europea, y así se observa en los siguientes cuadros 1, 2 y 3, y sus diferencias pueden llegar a ser muy acentuadas.

En los Países Bajos, que es el país con la mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial, hay una proporción del 49,8% mientras que la media para el conjunto de la UE-27 es del 20,0% en el año 2012. Otros países con un alto porcentaje de trabajadores a tiempo parcial son: Noruega, Reino Unido, Suecia, Dinamarca y Alemania. Ahora bien, mientras los países nórdicos presentan una elevada proporción en todo el periodo analizado, es relevante el caso de Alemania, donde hay un crecimiento significativo hasta el año 2007. Sin embargo, los países del sur de Europa —Grecia, España, Italia y Portugal— presentan tasas por debajo de la media, y dentro de este grupo Italia es el que presenta el mayor porcentaje (17,1%). En España el porcentaje es del 14,7%, después de crecer en más de seis puntos porcentuales respecto del año 2001.

Cuadro.- 1.- Empleo a Tiempo Parcial.

Años/Estados	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
EU (27).	16,2	16,2	16,6	17,2	17,8	18,1	18,2	18,2	18,8	19,2	19,5	20,0
Euro area (17).	15,8	16,0	16,5	17,5	18,6	19,1	19,3	19,4	20,0	20,4	20,9	21,6
Belgium.	18,5	19,1	20,5	21,4	22,0	22,2	22,1	22,6	23,4	24,0	25,1	25,1
Bulgaria.	3,2	2,5	2,3	2,4	2,1	2,0	1,7	2,3	2,3	2,4	2,4*	2,4
Czech Republic.	4,9	4,9	5,0	4,9	4,9	5,0	5,0	4,9	5,5	5,9	5,5	5,8*
Denmark.	20,1	20,0	21,3	22,2	22,1	23,6	23,7	24,4	25,9	26,3	25,9	25,7
Germany.	20,3	20,8	21,7	22,3	24,0*	25,8	26,1	25,9	26,1	26,2	26,6	26,7
Estonia.	8,2	7,7	8,5	8,0	7,8	7,8	8,2	7,2	10,5	11,0	10,6	10,4
Ireland.	16,5	16,5	16,9	16,8			17,7	18,6	21,3	22,7*	23,6	24,0
Greece.	4,0	4,4	4,3	4,6	5,0	5,7	5,6	5,6	6,0	6,4	6,8	7,7
Spain.	8,0	8,0	8,2	8,7	12,4*	12,0	11,8	12,0	12,8	13,3	13,8	14,7
France.	16,3	16,4	16,8	17,0	17,2	17,2	17,3	17,0	17,4	17,8	17,9	18,0
Italy.	8,4	8,6	8,5	12,7*	12,8	13,3	13,6	14,3	14,3	15,0	15,5	17,1
Cyprus.	8,4	7,2	8,9	8,6	8,9	7,7	7,3	7,8	8,8*	9,5	10,2	10,7
Latvia.	10,3	9,7	10,3	10,4	8,3	6,5	6,4	6,3	8,9	9,7	9,2*	9,4
Lithuania.	9,9	10,8	9,6	8,4	7,1	9,9	8,6	6,7	8,3	8,1	8,9*	9,4
Luxembourg.	10,4	10,7	13,4	16,4	17,4	17,1	17,8	18,0	18,2	17,9	18,4	19,0
Hungary.	3,6	3,6	4,4	4,7	4,1	4,0	4,1	4,6	5,8	5,8	6,4	7,0
Malta.	7,4	8,3	9,2	8,7	9,6	10,0	10,9	11,5	11,3	12,5	13,2	14,0
Netherlands.	42,2	43,9	45,0	45,5	46,1	46,2	46,8	47,3	48,3	48,9*	49,1	49,8
Austria.	18,2	19,0	18,7	19,8*	21,1	21,8	22,6	23,3	24,6	25,2	25,2	25,7
Poland.	10,3	10,8	10,5	10,8	10,8	9,8	9,2	8,5	8,4	8,3	8,0	7,9*
Portugal.	11,1	11,2	11,7	11,3	11,2	11,3	12,1	11,9	11,6	11,6	13,3*	14,3
Romania.	16,6	118*	11,5	10,6	10,2	9,7	9,7	9,9	9,8	11,0	10,5	10,2
Eslovenia.	6,1	6,1	6,2	9,3	9,0	9,2	9,3	9,0	10,6	11,4	10,4	9,8
Slovakia.	2,3	1,9	2,4	2,7	2,5	2,8	2,6	2,7	3,6	3,9	4,1	4,1*
Finland.	12,	12,8	13,0	13,5	13,7	14,0	14,1	13,3	14,0	14,6	14,9	15,1
Sweden.	21,1	21,5	22,9	23,6	24,7*	25,1	25,0	25,6	27,0	27,0	25,5	26,5
United Kingdom.	25,0	25,3	25,6	25,7	25,2	25,3	25,2	25,3	26,1	25,9	26,8	27,2
Norway.	26,0	26,4	28,8	29,2	28,2	28,7	28,2	28,2	28,6	28,4	28,1	28,1

Fuente Eurostat.

Otra de las características principales del trabajo a tiempo parcial es que su evolución es bastante más elevada entre el colectivo femenino con respecto al masculino, como se puede apreciar en el cuadro 2. En el caso de la UE-27 la tasa para las mujeres se sitúa en el 32,6%, mientras que para los hombres se reduce a un 9,5%, circunstancia que se repite en todos los países estudiados. Sobresalen los Países Bajos, donde tres de cada cuatro mujeres trabajan a tiempo parcial. También presentan un alto porcentaje, aunque muy por debajo del caso anterior, las mujeres de Alemania (45,6%), Reino Unido (43,3%), Noruega (42,2%) y Suecia (39,6%).

Cuadro 2.- Empleo Femenino a Tiempo Parcial.

Años/Estados	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
EU (27).	28,6	28,5	29,1	30,1	30,9	31,2	31,2	31,1	31,5	31,9	32,1	32,6
Euro (17).	30,1	30	30,7	32,3	33,8	34,3	34,6	34,4	34,8	35,2	35,5	36,2
Belgium.	36,9	37,4	39,1	40,5	40,5	41,1	40,6	40,9	41,5	42,3	43,4	43,6
Bulgaria.	3,6	3	2,6	2,7	2,5	2,5	2,1	2,7	2,7	2,6	2,6	2,7
Czech Republic.	8,5	8,3	8,5	8,3	8,6	8,7	8,5	8,5	9,2	9,9	9,4	9,5
Denmark.	31,6	30,3	32,7	33,8	33	35,4	35,5	36	37,5	38,4	37,6	36,4
Germany.	39,3	39,5	40,8	41,6	43,8	45,8	46,1	45,7	45,4	45,5	45,7	45,6
Estonia.	11,3	10,7	11,8	10,6	10,6	11,3	12,1	10,4	13,8	14,5	15,4	14,9
Ireland.	30,7	30,6	31	31,5	:	:	32	32,4	33,9	34,9	35,7	35,4
Greece.	7,2	8	7,7	8,5	9,3	10,2	10,1	9,9	10,4	10,4	10,2	11,9
Spain.	16,8	16,8	17,1	17,9	24,2	23,2	22,8	22,7	23	23,2	23,5	24,5
France.	30,1	29,8	29,9	30,4	30,3	30,3	30,4	29,5	30	30,1	30,1	30,2
Italy.	16,6	16,9	17,3	25	25,6	26,5	26,9	27,9	27,9	29	29,3	31,1
Cyprus.	12,9	11,3	13,2	13,6	14	12,1	10,9	11,4	12,4	12,7	12,9	13,7
Latvia.	11,9	12	12,7	13,2	10,4	8,3	8	8,1	10,2	11,4	10,9	11,6
Lithuania.	11,4	12,3	11,8	10,5	9,1	12	10,2	8,6	9,5	9,3	10,5	11,3
Luxembourg.	25,8	25,3	30,7	36,3	38,2	36,2	37,2	38,3	35,1	36	36,1	36,3
Hungary.	5,2	5,1	6,2	6,3	5,8	5,6	5,8	6,2	7,5	8	9,2	9,7
Malta.	17,5	18,3	21,3	19,3	21,1	21,5	24,6	25,5	23,7	25	25,7	26,3
Netherlands.	71,3	73,1	74,1	74,7	75,1	74,7	75	75,3	75,8	76,5	76,7	77
Austria.	35	35,9	36	38	39,3	40,2	41,2	41,5	42,9	43,8	44	44,9
Poland.	12,7	13,4	13,2	14	14,3	13	12,5	11,7	11,6	11,5	11,1	11,3
Portugal.	16,4	16,4	16,9	16,3	16,2	15,8	16,9	17,2	16,4	15,5	16,3	16,8
Romania.	18,4	13	12,2	11,2	10,5	9,8	10,4	10,8	10,6	11,4	11,5	11,1
Eslovenia.	7,4	7,5	7,5	11	11,1	11,6	11,3	11,4	13,2	14,7	13,3	13,1
Slovakia.	3,5	2,7	3,8	4,2	4,1	4,7	4,5	4,2	4,7	5,4	5,9	5,7
Finland.	16,8	17,5	17,7	18,4	18,6	19,2	19,3	18,2	19	19,6	19,6	20,1
Sweden.	33	33,1	35,5	36,3	39,6	40,2	40	41,4	41,2	41	40,1	39,6
United Kingdom.	43,9	43,8	43,9	43,8	42,6	42,5	42,2	41,8	42,5	43,3	43,1	43,3
Norway.	42,9	43,3	45,3	45,4	44,2	45,2	44,1	43,6	43,4	42,9	42,8	42,2

Fuente Eurostat

Otro dato a tener en cuenta es el incremento del trabajo a tiempo parcial que se ha producido durante la última década en la mayoría de países de la Unión Europea. En el caso de España, como ya se ha comentado, el incremento se cifra en más de 6 p.p.; otros países como los Países Bajos, Alemania, Italia o Irlanda son ejemplos de incrementos destacables. Este crecimiento se debe sobre todo al incremento del trabajo a tiempo parcial entre el colectivo femenino, excepto casos como Francia, Reino Unido, Noruega, o Portugal, donde las tasas de incidencia femeninas se mantienen o han caído ligeramente a lo largo del periodo estudiado.

Cuadro 3.- Empleo Masculino a Tiempo Parcial.

Años/Estados	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
EU (27).	6,6	6,6	6,7	7,1	7,4	7,7	7,7	7,8	8,3	8,7	9	9,5
Euro (17).	5,4	5,6	5,8	6,2	6,9	7,3	7,4	7,5	8	8,4	8,9	9,4
Belgium.	5,2	5,6	6,4	6,8	7,6	7,4	7,5	7,9	8,6	9	9,8	9,7
Bulgaria.	2,9	2,1	1,9	2,1	1,7	1,5	1,3	2	2	2,2	2,1	2,2
Czech Republic.	2,2	2,2	2,3	2,3	2,1	2,2	2,3	2,2	2,8	2,9	2,5	2,9
Denmark.	10,2	11,1	11,6	12,1	12,7	13,3	13,3	14,3	15,3	15,1	15,3	16,0
Germany.	5,3	5,8	6,1	6,5	7,8	9,3	9,4	9,3	9,6	9,7	10,3	10,5
Estonia.	5,1	4,8	5,4	5,4	4,9	4,3	4,3	4,1	7	7,1	5,6	5,8
Ireland.	6,6	6,5	6,6	6,1	:	:	7	7,8	10,7	12,1	13,1	14,1
Greece.	2,2	2,3	2,2	2,2	2,3	2,9	2,7	2,8	3,2	3,7	4,5	4,9
Spain.	2,8	2,6	2,6	2,8	4,5	4,3	4,1	4,2	4,9	5,4	6	6,6
France.	5	5,2	5,6	5,5	5,8	5,8	5,7	5,7	6	6,7	6,9	6,9
Italy.	3,5	3,5	3,2	4,8	4,6	4,7	5	5,3	5,1	5,5	5,9	7,2
Cyprus.	5	4	5,5	4,8	5	4,3	4,4	4,8	5,3	6,8	7,7	8
Latvia.	8,6	7,6	7,9	7,7	6,3	4,7	4,9	4,5	7,5	7,8	7,3	7,1
Lithuania.	8,4	9,4	7,4	6,5	5,1	7,9	7	4,9	7	6,7	7,1	7,4
Luxembourg.	1,4	1,8	1,6	2,5	2,5	2,6	2,6	2,7	5,6	4	4,8	5,4
Hungary.	2,2	2,3	2,8	3,2	2,7	2,6	2,8	3,3	3,9	3,9	4,7	4,7
Malta.	3,2	3,9	3,8	4,1	4,5	4,9	4,4	4,5	5,1	6	6,6	6,9
Netherlands.	20	21,2	22	22,3	22,6	23	23,6	23,9	24,9	25,4	25,4	26,4
Austria.	4,8	5,1	4,7	4,9	6,1	6,5	7,2	8,1	8,7	9	8,9	9
Poland.	8,3	8,5	8,2	8,2	8	7,1	6,6	5,9	5,8	5,7	5,5	5,2
Portugal.	6,7	7	7,3	7,1	7	7,4	8	7,4	7,5	8,2	10,7	12,1
Romania.	14,9	10,9	10,9	10,2	10	9,5	9,2	9,1	9,1	10,6	9,6	9,5
Eslovenia.	5	4,9	5,2	7,9	7,2	7,2	7,7	7,1	8,4	8,6	7,9	7
Slovakia.	1,2	1,1	1,3	1,4	1,3	1,3	1,1	1,4	2,7	2,8	2,8	2,9
Finland.	7,9	8,3	8,7	9	9,2	9,3	9,3	8,9	9,2	10	10,6	10,3
Sweden.	10,8	11,1	11,2	12	11,5	11,8	11,8	13,3	14,2	14,5	14,2	14,6
United Kingdom.	9	9,6	10,1	10,3	10,4	10,6	10,8	11,3	11,8	12,6	12,7	13,3
Norway.	11,2	11,2	14	14,6	13,8	13,9	13,9	14,4	15,2	15,4	14,8	15,4

Fuente Eurostat

Los cuadros 4 y 5 presentan la media de horas que el trabajador dice que habitualmente dedica al trabajo, por sexo y tipo de jornada durante los años 2000, 2007 y 2010. Cuando se analiza esta relación entre la duración de la jornada de trabajo entre trabajadores a jornada completa y trabajadores tiempo parcial, se observa que los segundos trabajan más o menos la mitad del número de horas que los primeros.

En 2010 España presenta una jornada laboral media (41,7 horas) a tiempo completo similar a la media de la UE-27 (41,6 horas), mientras que la jornada a tiempo parcial (18,8 horas) es significativamente menor que la de la UE (20,1 horas). De hecho, España es uno de los países de la UE con una menor duración de la jornada laboral a tiempo parcial, junto con Alemania, Irlanda.

Observando los datos se puede concluir que con carácter general los hombres presentan una jornada más larga a tiempo completo, mientras que las mujeres se caracterizan por trabajar más horas cuando lo hacen a tiempo parcial.

Cuadro 4.- Horas Jornada de Trabajo a Tiempo Completo semanal durante el periodo 2000 – 2010.

	Total.			Hombres.			Mujeres.		
	2000	2007	2010	2000	2007	2010	2000	2007	2010
Euro área (27)		41,8	41,6		42,9	42,6		40,1	40,0
Euro área (15)	41,3	41,6	41,5	42,2	42,6	42,4	39,7	39,8	39,8
Dinamarca.	40,6	40,4	38,8	41,9	41,6	39,5	38,4	38,5	37,7
Alemania.	41,8	41,7	41,8	42,5	42,4	42,5	40,3	40,3	40,5
Irlanda.	42,0	40,1	39,6	43,8	41,9	41,5	38,8	37,3	36,8
Grecia.	44,3	43,8	43,8	45,6	45,2	45,2	41,9	41,3	41,6
España.	42,1	42,0	41,7	42,8	42,9	42,6	40,7	40,4	40,3
Francia.	40,2	41,1	41,1	41,0	42,2	42,3	38,8	39,2	39,5
Italia.	40,6	41,1	40,7	41,9	42,5	42,0	38,0	38,3	38,1
Países Bajos.	41,0	40,9	41,0	41,4	41,3	41,5	39,4	39,2	39,4
Portugal.	42,0	41,6	41,3	42,9	42,3	42,2	40,8	40,6	40,3
Finlandia.	40,9	40,3	40,2	42,2	41,6	41,5	39,3	38,8	38,7
Suecia.	41,2	41,0	40,9	41,8	41,5	41,3	40,2	40,2	40,3
Reino Unido.	44,2	43,0	42,8	45,9	44,5	44,2	40,9	40,4	40,4
Islandia.	50,1	47,1	44,3	53,3	49,7	46,4	44,0	42,6	41,2
Noruega.	39,3	39,2	39,	40,0	39,8	39,6	37,9	38,2	38,2

Fuente Eurostat.

Cuadro 5.- Horas Jornada de Trabajo a Tiempo Parcial semanal durante el periodo 2000 – 2010.

	Total.			Hombres.			Mujeres.		
	2000	2007	2010	2000	2007	2010	2000	2007	2010
Euro área (27)		20,0	20,1		19,3	19,4		20,2	20,3
Euro área (15)	20,0	19,9	20,1	20,2	19,1	19,4	19,9	20,1	20,2
Dinamarca.	19,8	19,9	18,9	13,7	15,7	15,0	21,8	21,7	20,5
Alemania.	17,8	17,9	18,3	15,7	16,3	17,3	18,1	18,2	18,6
Irlanda.	18,7	18,9	18,8	18,9	19,9	19,8	18,7	18,6	18,5
Grecia.	21,8	20,6	20,5	22,9	21,6	21,4	21,2	20,1	20,0
España.	18,2	19,2	18,8	19,1	18,9	18,2	17,9	19,3	18,9
Francia.	23,1	23,4	23,1	23,2	22,4	22,0	23,1	23,6	23,3
Italia.	24,0	21,5	21,6	27,2	21,4	21,6	22,8	21,5	21,5
Países Bajos.	18,7	19,3	19,7	18,9	18,9	19,3	18,6	19,4	19,9
Portugal.	20,6	19,5	19,1	21,5	20,3	19,7	20,1	19,1	18,8
Finlandia.	20,5	19,9	19,9	20,0	19,5	19,2	20,7	20,1	20,3
Suecia.	22,2	24,8	24,0	18,5	21,1	20,9	23,4	26,0	25,2
Reino Unido.	18,2	18,8	18,9	17,2	18,2	18,4	18,4	19,0	19,1
Islandia.	22,4	21,1	20,3	21,1	17,8	17,4	22,8	22,1	21,3
Noruega.	22,1	19,3	19,5	20,8	17,0	17,6	22,4	20,2	20,3

Fuente Eurostat.

Otro punto interesante del trabajo a tiempo parcial es conocer la voluntariedad de trabajar con este o para este tipo de jornada. En el cuadro 6 se presenta el porcentaje de trabajadores que trabajan en esta modalidad de manera involuntaria sobre el total de trabajadores a tiempo parcial. Resulta curioso ver como en los países con una mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial el porcentaje de trabajadores que lo hacen de manera involuntaria es mucho menor que en el caso de los países con poca implantación del trabajo a tiempo parcial. Así, los Países Bajos o Dinamarca presentan valores del 9,1% y del 17,5%, respectivamente, mientras que en el caso de España casi más de la mitad (60,9%) de las personas que trabajan a tiempo parcial lo hacen de manera involuntaria. También presentan altos porcentajes de involuntariedad países del sur de Europa, como Italia (58,8%) o Grecia (65,0%), donde, como en España, el uso de este tipo de contrato no está muy extendido.

Cuadro 6.- Empleo Tiempo Parcial Trabajadores Involuntarios.

	Total.			Hombres.			Mujeres.		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Euro área (27)	26,7	26,1	27,7	36,1	36,5	38,9	24,0	23,1	24,4
Euro área (15)	26,1	25,4	27,0	35,1	35,7	38,1	23,8	22,6	23,9
Belgium.	11,4	10,4	10,7	15,1	16,4	14,4	10,5	8,9	9,7
Bulgaria.	54,4	57,1	66,5	59,9	61,4	66,8	49,0	53,7	66,2
Czech Republic.	15,8	18,5	20,2	11,4	17,3	14,6	17,2	18,9	22,0
Denmark.	15,6	16,1	17,5	15,4	13,7	13,8	15,7	17,1	19,2
Germany.	21,9	17,0	16,9	37,8	28,4	28,3	18,7	14,7	14,5
Estonia.	22,3	22,0	20,2	18,2	22,4	18,4	24,0	21,9	20,8
Ireland.	32,5	37,7	41,2	51,9	56,7	59,9	25,7	30,6	33,6
Greece.	54,7	60,5	65,0	65,7	68,8	69,9	49,2	55,5	62,2
Spain.	49,3	55,5	60,9	54,7	65,8	69,3	47,8	52,2	58,2
France.	31,8	30,8	31,5	35,7	36,3	38,3	30,9	29,6	29,9
Italy.	50,5	54,5	58,8	64,8	69,1	73,0	46,8	50,6	54,5
Cyprus.	34,7	49,4	53,1	44,0	60,3	65,2	30,3	43,5	46,8
Latvia.	43,2	42,1	43,5	48,0	43,4	45,4	40,2	41,2	42,3
Lithuania.	39,2	37,4	33,5	38,1	40,8	32,7	40,0	35,2	33,9
Luxembourg.	7,9	9,9	13,7		16,1	13,0	7,9	8,9	13,9
Hungary.	35,2	39,4	41,1	39,2	43,9	45,2	33,0	36,8	38,9
Malta.	19,3	16,2	16,4	33,1	25,3	29,5	14,0	12,7	11,5
Netherlands.	5,7	7,2	9,1	7,5	9,4	12,9	5,1	6,5	7,8
Austria.	11,5	10,1	10,1	17,5	15,1	13,8	10,3	9,1	9,3
Poland.	21,9	24,8	27,5	22,5	24,2	26,9	21,5	25,2	27,9
Portugal.	43,0	45,8	47,9	39,5	40,0	41,7	44,6	49,1	51,9
Romanía.	54,4	53,0	55,1	65,7	64,5	67,1	40,7	40,6	41,7
Eslovenia.	7,5	8,0	8,6	6,7	6,7	7,5	8,1	8,9	9,2
Slovakia.	27,7	24,4	32,1	34,8	28,0	35,4	23,4	22,2	30,0
Finland.	27,9	28,8	25,7	27,0	26,2	24,1	28,3	30,1	26,5
Sweden.	28,1	27,8	28,8	29,3	28,3	30,2	27,7	27,6	28,3
United Kingdom.	16,2	18,9	19,4	31,9	35,5	37,5	11,5	13,8	13,9
Iceland.	21,7	24,3	22,1	23,1	22,8	21,6	21,3	24,8	22,3
Norway.	17,8	18,8	17,1	13,4	14,3	14,8	19,2	20,3	17,8

Fuente Eurostat

Con carácter general el porcentaje de hombres que trabajan a tiempo parcial de manera involuntaria es, en líneas generales, superior que en el caso de las mujeres, si bien estos valores son también bastante elevados en el caso de España y en otros países con porcentajes altos.

La evolución muestra además que en 2012 hay un elevado incremento en la mayoría de los países europeos de gente que trabaja involuntariamente a jornada parcial, hecho muy ligado seguramente a la crisis económica global y a la fuerte competencia que hay por los puestos de trabajo, cosa que implica tener que trabajar en unas condiciones laborales por debajo de las expectativas generadas a la hora de incorporarse o reingresar en el mercado de trabajo.

La razón para elegir un trabajo a tiempo parcial entre las mujeres de los países de la Unión Europea varía significativamente de un país a otro. En los Países Bajos, país como se ha podido comprobar con una gran incidencia del trabajo a tiempo parcial, tan solo un 7,8% trabaja porque no ha encontrado un trabajo a tiempo completo. La gran mayoría trabaja de manera voluntaria, por razones personales para la de atención de hijos o personas mayores u otros. En el caso de España, donde se ha podido comprobar que casi tres de cada 5 mujeres que trabajan a tiempo parcial lo hace de manera involuntaria, el 47,6% de las mujeres afirma que trabaja a tiempo parcial porque no ha encontrado un trabajo a tiempo completo. Por lo tanto, esta variable está muy ligada a la voluntariedad del trabajo a tiempo parcial.

Cuadro 7.- Razones de la elección de un trabajo a tiempo parcial entre las mujeres de los países de la UE. 2010.

	No encuentra un Tb a TC	Enfermedades o discapacidad	Responsabilidades Familiares.	Atención de Hijos y Personas Mayores	Educación o formación	Otras Razones
Euro área (27)	23,4	3,3	16,7	27,4	7,2	22,1
Euro área (15)	23,3	3,0	17,5	28,7	7,2	20,3
Belgium.	10,4	4,0	33,0	18,2	2,1	32,3
Czech Republic.	16,1	13,8	11,0	23,7	8,8	26,6
Denmark.	15,3	7,7	37,6	4,3	30,3	4,9
Germany.	18,3	1,8	22,5	26,9	6,8	23,7
Ireland.	28,2		31,3	18,4	13,3	7,9
Greece.	47,8		4,8	10,2	3,9	32,4
Spain.	47,6	1,4	9,0	18,0	5,7	18,4
France.	30,8	5,0	16,3	33,2	0,9	13,8
Italy.	46,4	1,5	7,4	27,4	3,0	14,5
Luxembourg.	7,8	3,3	35,4	34,1		17,5
Hungary.	31,1	17,2	2,5	12,9	4,0	32,3
Netherlands.	5,1	3,4	5,5	39,3	15,6	31,1
Austria.	10,0	2,2	17,8	38,1	7,4	24,5
Poland.	20,0	5,4	4,3	10,5	7,9	51,8
Portugal.	33,8	14,6	30,0	4,5	2,9	14,3
Finland.	27,3	8,4	29,1	12,0	23,2	
Sweden.	26,4	10,0	17,1	21,4	9,7	15,4
United Kingdom.	11,2	1,2	20,9	39,8	9,2	17,7
Iceland.	21,1	5,1	8,6	12,7	28,9	23,6
Norway.	18,6	13,9	13,0	16,9	18,7	18,9

Fuente Eurostat

3.2.- Perfil de los trabajadores a tiempo parcial.

El trabajo a tiempo parcial está bastante particularizado, como se ha podido comprobar, por ser muy feminizado en todos los países de la Unión Europea. El cuadro 8 muestra la incidencia del empleo a tiempo parcial por sexo y edad. Se desprende que la edad determina también diferencias importantes en el hecho de trabajar a tiempo parcial. Así, el grupo de edad más joven (de 15 a 24 años) es el que presenta una mayor propensión a trabajar a tiempo parcial (un 29% en el conjunto de la UE-27), baja de manera contundente en el intervalo de edad de 25 a 49 años (16,5%) y vuelve a subir a partir de los 50 años (22%). Esta tónica se repite en la mayor parte de los países de la Unión Europea de los 27.

Por otra parte, hay una diferencia destacable por sexo, y es que mientras que en el caso de los hombres incluidos dentro del grupo de edad central (25 a 49 años) la incidencia del trabajo a tiempo parcial es muy baja, entre las mujeres no se produce este fuerte descenso, dado que se trata de una etapa intermedia asociada a la maternidad y a las responsabilidades familiares.

Cuadro 8.- Incidencia del empleo a tiempo parcial en los países de la Unión Europea por sexo y edad. Año 2010.

	Total.			Hombres.			Mujeres.		
	15-24	25-49	50-74	15-24	25-49	50-74	15-24	25-49	50-74
Euro área (27)	29,0	16,5	22,0	21,9	5,5	11,2	37,2	29,6	35,5
Euro área (15)	28,0	18,9	22,4	20,5	5,9	10,1	36,8	34,5	38,3
Denmark.	62,0	17,9	25,4	50,6	7,0	14,2	73,5	29,8	38,7
Germany.	19,8	25,6	29,5	15,1	7,6	11,3	25,1	46,5	51,1
Ireland.	43,2	17,9	26,7	38,2	7,8	13,1	47,6	29,2	45,1
Greece.	16,2	5,7	6,0	12,8	3,1	3,3	21,5	9,4	10,8
Spain.	29,6	12,5	10,9	21,4	4,4	3,8	38,7	22,4	21,0
France.	21,8	16,2	20,1	13,6	4,7	9,2	32,0	29,0	31,8
Italy.	24,3	15,3	12,2	14,5	4,5	5,9	39,2	30,5	22,5
Netherlands.	74,7	41,7	49,7	65,4	14,5	27,1	84,2	72,3	81,3
Poland.	15,6	5,3	13,6	12,9	2,8	10,0	19,4	8,1	18,3
Portugal.	12,9	5,9	9,0	8,6	3,3	14,5	17,9	8,8	26,3
Finland.	39,9	9,2	16,4	29,3	4,9	13,8	49,9	14,1	19,0
Sweden.	49,5	21,2	28,2	35,1	8,1	17,8	64,2	35,9	40,1
United Kingdom.	39,1	21,7	31,7	32,0	6,1	17,0	46,7	39,6	49,3
Iceland.	48,4	17,0	20,7	38,8	6,8	8,8	57,4	28,2	34,5
Norway.	56,0	21,4	30,0	43,6	8,9	16,2	68,5	35,4	45,9

Fuente Eurostat

El cuadro 9 presenta la incidencia del trabajo a tiempo parcial por niveles educativos en 2010. Existe una relación negativa entre los niveles de estudios y el hecho de trabajar a tiempo parcial en la mayoría de países de la UE-27. Se puede afirmar que cuanto más elevado es el nivel de estudios, menor es su incidencia en el trabajo a tiempo parcial. Se acentúa más en el caso de las mujeres, ya que la incidencia es del 40,2% con

estudios de primaria sobre el conjunto de la EU-27, siendo casi el doble del 24,4% de las que tienen estudios superiores. Del mismo modo pasa en España, y en países tan distintos como, Finlandia, Portugal, Irlanda o Polonia.

Cuadro 9.- Evolución del empleo a tiempo parcial por nivel de estudios en los países de UE 2010.

	Total			Hombres			Mujeres		
	Primaria 1ª etapa secundaria niveles 0-2 (ISCED 1997)	2ª etapa Secundaria niveles 3-4 (ISCED 1997)	Educación Superior Niveles 5-6 (ISCED 1997)	Primaria 1ª etapa secundaria niveles 0-2 (ISCED 1997)	2ª etapa Secundaria niveles 3-4 (ISCED 1997)	Educación Superior Niveles 5-6 (ISCED 1997)	Primaria 1ª etapa secundaria niveles 0-2 (ISCED 1997)	2ª etapa Secundaria niveles 3-4 (ISCED 1997)	Educación Superior Niveles 5-6 (ISCED 1997)
Euro (27)	23,2	19,1	16,0	10,9	7,9	7,6	40,2	33,2	24,4
Euro (15)	21,6	22,5	16,8	9,2	8,1	7,6	39,9	39,6	26,5
Dinamarca	39,8	24,0	19,1	27,8	12,0	8,8	53,9	38,9	28,5
Alemania.	32,6	27,8	19,3	15,0	9,2	7,7	51,6	48,1	35,5
Irlanda.	30,7	26,2	15,3	16,6	13,2	6,8	58,3	41,7	22,7
Grecia.	8,1	6,3	4,3	4,6	3,5	2,3	15,4	10,3	6,4
España.	14,8	14,5	10,7	5,1	6,4	4,9	30,5	24,3	16,5
Francia.	22,5	17,1	15,3	8,5	6,1	6,0	39,0	30,8	23,7
Italia.	15,1	16,5	13,0	5,3	5,3	6,3	36,2	29,4	19,2
Países Bajos	54,5	50,4	42,5	31,6	23,3	22,7	84,7	80,2	65,5
Polonia.	19,3	7,8	6,1	15,2	4,8	4,3	25,8	12,2	7,4
Portugal.	12,9	4,8	6,6	7,9	3,7	6,0	19,7	6,0	7,1
Finlandia.	24,5	14,9	10,6	17,8	9,3	7,0	34,3	21,7	13,4
Suecia.	35,8	24,8	24,0	21,3	11,6	13,7	54,1	42,9	32,1
R. Unido.	32,7	28,0	22,4	14,1	13,1	10,5	53,5	46,9	34,4
Islandia.	28,8	21,6	16,7	16,9	9,4	7,9	41,6	40,1	23,6
Noruega.	38,8	28,9	21,6	23,1	13,5	12,5	57,1	49,1	29,6

Fuente Eurostat.

En cuanto a las ocupaciones, el cuadro 10 explica que la mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial se produce en los empleos no calificados y los empleos del sector servicios. Estos empleos suelen ir ligados a una gran flexibilidad horaria y a menudo están sometidos a cambios puntuales (estacionales) en la oferta y la demanda. El porcentaje de trabajo a tiempo parcial en estos dos grupos de empleos supera el 30% en el conjunto de la UE-27. En el caso de España, la incidencia en el grupo de empleos no calificados llega al 28,7%, al 21,3% en el caso de los empleos de la industria, porcentajes que se sitúan muy por debajo de la media global que se encuentra para los dos casos anteriores en 35,9% y 32,8%.

Cuadro 10.- Evolución del empleo a tiempo parcial por grupo de empleos en los países de la UE. 2010.

	Profesionales	Técnicos	Admón.	O. en Servicios	O. Agricultura	O. Industria	Operarios	O. no Cualificados	Operarios	O. no Cualificados
Euro área (27)	19,2	7,8	15,6	18,6	26,4	32,8	21,5	5,5	6,7	35,9
Euro área (15)	20,7	7,9	17,7	20,4	27,2	34,0	20,3	6,3	7,7	39,5
Denmark.	26,5	6,9	13,2	23,3	32,7	51,1	13,2	4,9	8,0	49,8
Germany.	26,2	8,8	19,7	25,9	33,8	47,6	19,6	7,2	11,2	51,8
Ireland.	22,4	9,3	14,5	19,7	27,6	43,1	22,2	12,6	12,2	35,7
Greece.	6,4	1,3	5,2	3,9	4,7	9,6	11,7	4,7	2,3	14,9
Spain.	13,3	4,0	10,3	11,2	14,6	21,3	8,5	3,6	3,7	28,7
France.	17,8	6,9	14,7	15,8	24,5	26,6	13,6	4,9	6,8	43,4
Italy.	15,0	5,3	11,5	12,9	21,3	27,5	10,6	6,7	4,7	31,5
Netherlands.	48,9	24,3	44,6	51,9	64,7	73,1	46,9	15,9	25,3	72,1
Poland.	8,3	2,6	6,8	7,4	7,8	11,4	19,7	3,0	2,3	16,0
Portugal.	11,6	3,5	7,6	4,0	4,6	7,8	51,4	3,3		20,1
Finland.	14,6	6,0	11,2	12,6	17,1	27,2	23,2	5,3	6,6	28,4
Sweden.	26,4	7,4	19,9	24,1	34,8	50,2	27,1	7,5	10,4	45,9
U. Kingdom.	26,8	10,5	19,7	24,0	37,4	51,3	18,7	6,1	12,0	38,2
Iceland.	22,9		19,9	25,9	33,0	40,0		8,5		33,0
Norway.	28,4	5,2	16,5	22,8	31,7	51,1	26,3	8,1	12,0	56,5

Fuente Eurostat.

También presentan porcentajes elevados de trabajo a tiempo parcial en el conjunto de la Unión Europea los empleos de tipo Industrial con un 32,8% y los relacionados con la agricultura un 26,4%. En cambio, tienen una incidencia baja los grupos de Técnicos y operarios no cualificados, por el menor nivel de conocimiento (específico o general) o por cuestiones de mercado de trabajo.

En cuanto a la incidencia del mercado de trabajo referido a las actividades económicas, se observa (cuadro 11) como es mayor en el grupo formado por las artes, espectáculos, las actividades recreativas, y otras actividades de servicios y servicios en los hogares con un 36,7% sobre en el conjunto de la UE-27. Esta característica se tipifica en cada uno de los países de la UE-27 analizados. El segundo escalón lo forma el bloque de las Administraciones Públicas, defensa, educación, sanidad y acción social con un 24,6%. Dos grupos de actividades económicas que se relacionan con sectores económicos principalmente formado por mujeres.

Hay diferencias esenciales entre países en función de su estructura económica y productiva, es el caso de Portugal, Holanda y Suecia se produce una fuerte evolución del trabajo a tiempo parcial en las actividades agrícolas y pesqueras situándose entre un 45% y 18,7%, respectivamente; por otra parte otros países, como Alemania, Dinamarca o Reino Unido, presentan una fuerte incidencia en las actividades de transporte, comercio, actividades de restauración y alojamiento en general.

Cuadro 11.- Incidencia del empleo a tiempo parcial por grupo de actividades económicas en los países de la UE. 2010.

	Total.	Agricultura.	Industria.	Construcción.	Comercio o Transporte Act. Restauración.	Información y comunicación	Actividades Financieras.	Act. Inmobiliarias.	Act. Científicas o Técnicas	Defensa Educación Sanidad	Espectáculos Act. Recreativas.
Euro (27)	19,1	21,2	7,1	6,7	21,2	13,7	13,5	21,6	23,2	24,6	36,7
Euro (15)	20,6	18,4	8,6	7,4	22,4	15,6	14,6	23,6	25,3	26,0	40,0
Denmark.	26,5	17,5	11,1	6,0	34,2	16,6	16,6	24,1	23,2	33,1	40,9
Germany.	26,1	23,2	10,9	10,9	34,5	23,0	20,1	30,6	31,3	33,7	45,6
Ireland.	22,3	12,1	9,9	15,7	31,0	9,9	10,4		21,0	24,7	38,6
Greece.	6,3	11,2	2,8	6,1	5,6	3,3			6,8	4,9	16,8
Spain.	13,2	8,8	4,5	4,5	14,8	8,0	5,7	11,7	19,3	12,3	35,3
France.	17,7	12,3	6,0	5,2	16,2	9,8	11,4	1,7	18,3	23,7	43,5
Italy.	15,0	10,6	6,9	5,7	17,6	12,0	10,2	17,2	24,6	13,1	37,4
Netherlands.	48,8	38,3	27,4	16,2	54,36	21,2	34,3	41,4	45,4	63,9	64,0
Poland.	8,2	18,7	3,0	3,2	7,4	9,2	6,2	9,1	12,0	7,6	18,9
Portugal.	10,4	45,0	2,2	4,3	6,4				9,4	5,3	30,0
Finland.	14,6	21,4	5,0	5,6	20,4	10,4	7,9	22,9	17,8	13,8	26,4
Sweden.	26,4	27,6	9,7	7,7	29,2	12,0	19,9	23,2	23,1	37,0	38,7
U. Kingdom.	26,7	15,7	8,9	8,7	35,6	12,7	15,3	27,1	24,6	33,3	36,9
Iceland.	22,9		10,0		28,8	17,1			19,3	30,7	37,6
Norway.	28,4	26,8	10,8	8,1	34,0	15,8	13,9	26,9	22,3	37,2	44,4

Fuente Eurostat.

4.1.- Evolución de la ocupación a tiempo parcial por Comunidades Autónomas.

Hemos visto como la evolución del trabajo a tiempo parcial en España es más bien baja. Ahora bien, hay que diferencias significativas entre Comunidades Autónomas, durante el 2012 la Comunidad Valenciana sitúo el índice de trabajo a tiempo parcial en un 18,1% y Navarra en un 16,6% son las que presentan los valores más elevados. En Castilla y León se mantuvo en torno al 13,5% como en los años anteriores, por su parte, más de un punto porcentual por debajo del conjunto de España, aunque por encima de Comunidad de Madrid (12,8%), Galicia (13,1%), Cantabria y Asturias (13,3%). En cualquier caso, todas las Comunidades Autónomas se quedan lejos de la media de la UE-27, del 20% en 2012.

Cuadro 12.- Incidencia del empleo parcial total por sexo y CCAA 2010 – 2012.

Ambos sexos.	2012	2011	2010
Total Nacional.	14,7	13,8	13,3
Andalucía.	16,4	15	14,5
Aragón.	13,6	13,8	13,3
Principado de Asturias.	13,3	11,8	11,7
Islas Baleares.	14,8	13,3	12,2
Canarias.	14,6	13,3	12,6
Cantabria.	13,3	11,5	10,4
Castilla y León.	13,5	13,3	13,5
Castilla La Mancha.	13,6	12,5	11,9
Cataluña.	14,1	13,6	12,5
Comunidad Valenciana.	18,1	16,8	16,8
Extremadura.	14,2	13,8	13
Galicia.	13,1	12,2	11,7
Madrid, Comunidad de	12,8	12,1	11,8
Región de Murcia.	16,2	14,6	13,3
Comunidad Foral de Navarra.	16,6	14,8	15
País Vasco.	15,8	15,4	14,2
La Rioja.	15,1	15,4	14
Ceuta.	11,1	11,5	11,9
Melilla.	14,3	13,3	10,1

Fuente INE

En cuanto a la evolución de la incidencia del trabajo a tiempo parcial masculino durante el periodo 2010 – 2012 se advierte que, todas las Comunidades Autónomas han presentado un incremento, principalmente en Canarias y Navarra (en torno a 2 p.p.). En Castilla y León el porcentaje varía mucho menos si de un 0,6% p.p. respecto a 2010 y manteniendo el porcentaje con respecto a 2011. A la cabeza de la tabla se sitúo Canarias con un 9,2%, la Comunidad Valenciana que llego a la cifra del 8,6%, y Murcia el 7,8%.

En Comunidades Autónomas fundamentalmente en el Norte del país, la cifra no alcanza el 5% (Asturias, Cantabria, País Vasco, La Rioja, Castilla y León y Aragón).

Cuadro 13 de Incidencia del empleo parcial masculino por sexo y CCAA 2010 – 2012.

Hombres.	2012	2011	2010
Total Nacional.	6,6	6	5,4
Andalucía	7,4	7	5,9
Aragón	5	5,5	4,7
Principado de Asturias.	4,4	4	3,8
Islas Baleares.	7,5	6,7	6,8
Canarias.	9,2	7,5	6,2
Cantabria.	4,6	3,2	3,7
Castilla y León.	5	5	4,4
Castilla La Mancha.	5,6	4,1	4,3
Cataluña.	6,3	5,7	4,8
Comunidad Valenciana.	8,6	7,8	8,1
Extremadura.	5,1	4,7	3,6
Galicia.	6	5,2	4,7
Comunidad de Madrid.	6,5	5,9	5,2
Región de Murcia.	7,8	6,5	5,6
Comunidad Foral de Navarra.	6	4,2	4,1
País Vasco.	5,2	5,5	4,6
La Rioja.	4,6	4,8	3,5
Ceuta.	5,4	8	7,3
Melilla.	6,4	4,3	3,9

Fuente INE

A partir de los datos del cuadro 14 se puede observar en qué medida el trabajo a tiempo parcial femenino ha contribuido a la creación de puestos de trabajo por Comunidades Autónomas. De esta manera, durante el periodo 2010-2012 el empleo a tiempo parcial creció en el conjunto de España, con valores muy similares al del resto de las Comunidades Autónomas, pero muy por debajo de lo que en un principio se esperaba para un empleo de tipo femenino de hecho las medias nacionales subieron en 0,3 p.p. del año 2010 al 2011, y de 1 p.p. al 2012. Llama la atención, que existen varias Comunidades Autónomas por encima de la media nacional (24,5%), como Comunidad Valenciana (29,8%), Navarra (29,1%), La Rioja (28,4%), País Vasco (27,9%), Extremadura (27,5%), Región de Murcia (27,1%) y Castilla-La Mancha (25,3%). Por lo que respecta a Castilla y León, que estaba en el 25%, tan solo por encima de la media nacional en 0,5%, sufre un retroceso en cuanto al trabajo a tiempo parcial femenino de 2010 a 2012 en casi un punto.

Cuadro 14 de Incidencia del empleo femenino por sexo y CCAA 2010 – 2012.

Mujeres.	2012	2011	2010
Total Nacional.	24,5	23,5	23,2
Andalucía.	27,9	25,7	26,1
Aragón.	24,4	24,3	24,6
Principado de Asturias.	23,5	20,8	21,1
Islas Baleares.	23,6	21	18,7
Canarias.	21,3	20,3	20,5
Cantabria.	23,7	21,5	19,2
Castilla y León.	25	24,3	25,9
Castilla – La Mancha.	25,3	24,8	23,7
Cataluña.	22,8	22,7	21,7
Comunidad Valenciana.	29,8	27,9	27,7
Extremadura.	27,5	27,5	27,2
Galicia.	21,1	20,3	20
Comunidad de Madrid.	19,7	19,1	19,4
Región de Murcia.	27,1	25,4	23,7
Comunidad Foral de Navarra.	29,1	27,7	28,7
País Vasco	27,9	26,8	26
La Rioja.	28,4	28,8	28,3
Ceuta.	21,8	18,3	20,6
Melilla.	28,1	27,6	20,9
Fuente INE			

Por lo que respecta a las diferencias más destacables por sexo (cuadros 15 y 16). Así, entre los periodos 2002-2004, 2005-2007, el empleo femenino a tiempo parcial creció a un mayor ritmo que el masculino. En Castilla y León se produjo un retroceso en cuanto a los porcentajes de variación, para los varones, 2005-2007 se situó la variación en un -5,8%, el primer periodo del 2002-2004, un -11,2%. De la misma manera que el conjunto del empleo, entre 2002 y 2004 creció de forma notable el trabajo a tiempo parcial entre las mujeres, y decreció en el periodo 2005-2007 y 2008-2010. Así, en este periodo económico, la contribución del trabajo a tiempo parcial a la creación de empleo se reduce y llega a ser negativa, especialmente en las regiones donde el trabajo a tiempo parcial tiene menos incidencia, como Comunidad Valenciana, Canarias, Cataluña, e Islas Baleares, que decrecieron.

Cuadro 15.- Variación relativa de la ocupación por tipo de jornada y CCAA hombres periodos 2002-2004, 2005-2007, 2008-2010.

	2002-2004			2005-2007			2008-2010		
	Var % Total Empleo	Var % Total ETC	Var % Total ETP	Var % Total Empleo	Var % Total ETC	Var % Total ETP	Var % Total Empleo	Var % Total ETC	Var % Total ETP
Andalucía.	7,6	7,5	9,8	5,9	7,1	-14,5	-13,7	-15,1	18,3
Aragón.	4,5	4,8	-9,2	3,4	3,7	-5,8	-11,6	-13,1	33,9
P. de Asturias.	2,4	2,1	19,4	1,9	2,5	-11,8	-13,2	-14,1	18,3
Islas Baleares.	5,3	5,0	19,4	7,5	8,2	-5,8	-11,8	-14,8	67,3
Canarias.	4,6	3,8	34,1	7,3	9,2	-24,3	-15,1	-16,6	17,6
Cantabria.	4,0	4,4	-18,8	4,3	4,6	-4,3	-10,7	-11,3	11,1
C. y León.	2,4	2,7	-11,2	1,7	2,0	-5,8	-9,8	-10,5	8,2
C. La Mancha.	7,6	8,0	-12,0	6,9	6,1	31,1	-9,7	-10,4	10,4
Cataluña.	5,6	5,1	27,5	5,5	5,6	3,2	-13,5	-14,1	0,0
C. Valenciana.	7,5	7,0	20,5	6,2	6,6	-1,1	-16,5	-19,2	33,2
Extremadura.	5,4	5,3	6,1	4,6	5,1	-3,4	-10,5	-10,1	-19,2
Galicia.	2,6	2,0	24,6	3,4	4,5	-17,6	-10,7	-11,0	-4,7
Madrid.	5,7	5,4	18,2	6,2	6,4	2,1	-9,2	-9,9	4,5
Región de Murcia.	9,9	10,3	-6,7	9,1	9,4	2,1	-12,8	-13,9	10,3
Cdad. F. Navarra.	2,8	3,8	-24,1	5,4	5,1	10,9	-9,1	-9,5	3,4
País Vasco.	0,8	0,1	37,6	0,9	0,4	12,7	-8,5	-9,2	6,8
La Rioja.	6,5	6,7	0,0	2,9	4,2	-31,4	-10,9	-11,5	12,5
Total España.	5,5	5,2	14,8	5,3	5,7	-4,3	-12,2	-13,3	12,5

Fuente INE-EPA

Cuadro 16.- Variación relativa de la ocupación por tipo de jornada y CCAA mujeres periodos 2002-2004, 2005-2007, 2008-2010.

	2002-2004			2005-2007			2008-2010		
	Var % Total Empleo	Var % Total ETC	Var % Total ETP	Var % Total Empleo	Var % Total ETC	Var % Total ETP	Var % Total Empleo	Var % Total ETC	Var % Total ETC
Andalucía.	14,5	13,9	17,2	13,8	14,9	10,4	-2,4	-3,1	-0,3
Aragón.	16,7	14,9	23,9	13,7	18,7	0,8	-7,7	-9,3	-2,3
P. Asturias.	9,1	9,7	4,5	14,4	18,0	1,2	-7,0	-8,3	-1,5
Islas Baleares.	12,0	4,2	63,6	9,9	12,8	-0,7	-2,3	-1,5	-5,5
Canarias.	12,1	11,3	16,0	12,8	18,3	-5,8	-3,7	-6,2	-7,1
Cantabria.	12,3	11,6	18,8	13,9	19,8	-5,9	-5,6	-5,3	-7,0
C. y León.	7,3	6,6	9,9	10,3	15,1	-2,8	-1,7	-4,6	-7,9
C. La Mancha.	11,1	11,2	10,3	17,1	19,0	11,5	-4,9	-4,3	-6,5
Cataluña.	13,3	10,7	28,0	8,3	10,3	2,1	-6,0	-5,9	-6,6
C. Valenciana.	14,5	11,5	15,9	11,1	12,0	8,8	-8,5	-11,2	-0,5
Extremadura.	9,7	12,6	-1,3	11,2	18,0	-5,5	-0,8	-3,5	-7,0
Galicia.	7,8	7,4	9,7	8,6	13,9	-11,0	-5,2	-6,1	-1,7
Cdad. de Madrid.	12,8	10,1	30,6	7,5	8,5	3,5	-2,5	-1,3	-7,0
R. de Murcia.	15,5	17,5	6,9	14,5	14,5	14,6	-5,2	-8,2	-6,0
C. Foral Navarra.	10,0	10,3	8,3	6,0	9,4	-1,7	-2,0	-4,8	-5,8
País Vasco.	7,4	9,1	1,5	6,9	3,9	15,2	-2,0	-1,9	-2,1
La Rioja.	19,0	17,5	30,0	4,6	1,2	14,6	-4,4	-6,2	-0,0
Total España.	12,3	10,8	19,6	10,3	12,4	4,0	-4,3	-5,0	-1,9

Fuente INE-EPA

Durante el periodo 2008-2010, en Castilla y León el empleo femenino cae, pero a un ritmo menor que el masculino (un -1,7% frente a un -9,8% en los hombres). En este

caso, baja el empleo a tiempo parcial entre las mujeres, mientras que aumenta significativamente el empleo a tiempo parcial de los hombres, se observa que en este periodo 2008-2010, que a pesar de la pérdida de empleo en todas las Comunidades Autónomas, afectando más a los varones, se produce un avance del trabajo a tiempo parcial masculino con carácter general (excepto en Extremadura y Galicia), mientras se pierde trabajo a tiempo parcial en todas las Comunidades Autónomas por parte de las mujeres.

Por lo que respecta la variación interanual por el tipo de jornada, en relación trabajo a tiempo completo y parcial para el año 2012, ha sido estimada en valores negativos, tal y como se expone en el cuadro 17.

Cuadro 17.- Ocupados por Sexo y Tipo de Jornada Laboral en Castilla y León Año 2012.

	Tipo de Jornada	Variación Relativa
Total.	Completa	-4,44%
	Parcial	-2,52%
Hombres.	Completa	-3,51%
	Parcial	-2,50%
Mujeres.	Completa	-6,00%
	Parcial	-2,52%

Fuente: D.G. Presupuestos y Estad. Junta de Castilla y León datos INE.

Una forma más de evaluar la aportación del trabajo a tiempo parcial a la creación de empleo es a partir de la tasa de empleo por tipo de jornada. En el cuadro 18 se aprecia como para el total nacional, en el año 2012 la tasa de empleo a tiempo completo es inferior en casi 2 p.p. a las existente en el 2009, por lo tanto podemos hablar de que se ha producido un retroceso negativo, sin embargo ocurre justamente todo lo contrario cuando analizamos los datos para la tasa de empleo a tiempo parcial y vemos que desde el año 2009 la tasa estaba situada a en un 12,8%, aumentando justamente casi 2 p.p. en 2012, con lo cual nos está dando una idea que mientras se está destruyendo empleo a nivel general, los contratos a tiempo parcial están abriéndose paso en el mercado laboral. Por lo que se refiere a Castilla y León, ha retrocedido la tasa de empleo a tiempo completo en casi 1 p.p. situándose en el año 2012 en un 86,5%, superior a la media nacional (85,3%); sin embargo al igual que a nivel nacional por lo que se refiere a la tasa de empleo a tiempo parcial cuyo índice se situó en el 13,5% en el año 2012, (un 1,02 p.p. por debajo de la media nacional) respecto al año 2011 y en casi 1 p.p. respecto a 2009.

También hay que destacar que Castilla y León era una de las Comunidades Autónomas con la mayor tasa de ocupación de las personas entre 16 a 64 años durante el

2012 (86,5%), el ranking lo encabezaban la Comunidad de Madrid (87,2%), Galicia (86,9%), Aragón (86,4%), Cantabria (86,7%) y Asturias (86,7%). En cambio, con respecto a la tasa de empleo a tiempo parcial en Castilla y León se sitúa en la décimo segunda posición. En el 2009-2012, como se ha dicho, Castilla y León no supera la media nacional, situándose en la zona baja con respecto a otras comunidades.

Cuadro 18.- Evolución de la tasa de empleo (16-64 años) total, a tiempo parcial y completo por comunidad autónoma ambos sexos años 2009, 2010, 2011, 2012.

Ambos sexos	Tiempo Completo.				Tiempo Parcial.			
	2012	2011	2010	2009	2012	2011	2010	2009
Total Nacional.	85,3	86,2	86,7	87,2	14,7	13,8	13,3	12,8
Andalucía.	83,6	85	85,5	86,1	16,4	15	14,5	13,9
Aragón.	86,4	86,2	86,7	86,6	13,6	13,8	13,3	13,4
Principado de Asturias.	86,7	88,2	88,3	89,3	13,3	11,8	11,7	10,7
Islas Baleares.	85,2	86,7	87,8	88,4	14,8	13,3	12,2	11,6
Canarias.	85,4	86,7	87,4	89,1	14,6	13,3	12,6	10,9
Cantabria.	86,7	88,5	89,6	90,2	13,3	11,5	10,4	9,8
Castilla y León.	86,5	86,7	86,5	87,4	13,5	13,3	13,5	12,6
Castilla - La Mancha.	86,4	87,5	88,1	88,2	13,6	12,5	11,9	11,8
Cataluña.	85,9	86,4	87,5	88,1	14,1	13,6	12,5	11,9
Comunidad Valenciana	81,9	83,2	83,2	84,5	18,1	16,8	16,8	15,5
Extremadura.	85,8	86,2	87	87,7	14,2	13,8	13	12,3
Galicia.	86,9	87,8	88,3	88,9	13,1	12,2	11,7	11,1
Comunidad de Madrid.	87,2	87,9	88,2	87,5	12,8	12,1	11,8	12,5
Región de Murcia.	83,8	85,4	86,7	87,6	16,2	14,6	13,3	12,4
Cdad. Foral de Navarra	83,4	85,2	85	86,4	16,6	14,8	15	13,6
País Vasco	84,2	84,6	85,8	85,8	15,8	15,4	14,2	14,2
La Rioja.	84,9	84,6	86	86,8	15,1	15,4	14	13,2
Ceuta	88,9	88,5	88,1	90	11,1	11,5	11,9	10
Melilla	85,7	86,7	89,9	88,8	14,3	13,3	10,1	11,2

Fuente INE.

En los cuadros 19 y 20 se exponen la duración de la jornada semanal habitual media que los trabajadores afirman hacer por Comunidades Autónomas por sexo, con unos tipos de contrato a tiempo completo (cuadro 19) o a tiempo parcial (cuadro 20). En el 2010 Castilla y León se caracteriza por presentar una de las jornadas un poco más largas con respecto a tiempo completo (42,1 horas), tanto para los hombres 43,2 horas, como para las mujeres 40,4 horas, esto significa que Castilla y León tiene una de las jornadas más largas a nivel nacional sobre el resto de las regiones, junto con nuestra comunidad, en la parte superior de la lista con las jornadas más largas, se encuentran Galicia (43 horas), Asturias (42,7 horas) y Castilla La Mancha (42,1 horas). Los hombres dedican más horas a la jornada laboral que las mujeres en todas las regiones.

Cuadro 19.- Evolución de la jornada habitual media por CCAA y sexo a tiempo completo. 2010.

	Ambos Sexos.			Hombres.			Mujeres.		
	2002	2007	2010	2002	2007	2010	2002	2007	2010
Andalucía.	41,7	42	41,7	42,4	42,9	42,6	40	40,3	40,1
Aragón.	42,2	42,1	41,9	43,1	43,2	43,2	40,2	40,2	39,9
Principado de Asturias.	44,1	43,2	42,7	44,2	43,8	43,5	44	42,2	41,6
Islas Baleares.	40,6	42	41	41,1	42,9	41,8	39,8	40,4	39,8
Canarias.	41,5	41,5	41,7	42,3	42,2	42,5	40,1	40,3	40,6
Cantabria.	42,2	41,9	41,2	42,9	42,9	42,1	40,7	40,4	40,1
Castilla y León.	42,3	42,3	42,1	43,3	43,4	43,2	40,1	40,4	40,4
Castilla La Mancha.	42,2	42,2	42,1	43,1	43,1	43,1	40	40,2	40,2
Cataluña.	41,4	41,5	41	41,9	42,2	41,9	40,4	40,2	39,8
Comunidad Valenciana	42,4	42,7	42	43	43,5	42,9	41,4	41	40,5
Extremadura.	43	41,9	41,8	44,1	43,2	43	40,1	39,3	39,5
Galicia.	43	43,2	43	43,2	43,7	43,6	42,8	42,5	42,2
Comunidad de Madrid.	41	41,9	42	41,7	43,1	43,2	40	40,2	40,4
Región de Murcia	41,4	42,4	41,8	42,1	43,2	42,8	39,9	40,8	40,1
Cdad. Foral Navarra.	41,7	41,4	41,5	42,6	42,4	42,4	39,9	39,7	39,8
País Vasco.	40,9	41	40,5	41,5	41,9	41,2	39,6	39,5	39,3
La Rioja.	41	42,1	41,9	41,6	43	42,4	39,8	40,3	40,9
Total España	41,8	42	41,7	42,5	42,9	42,7	40,4	40,5	40,3

Fuente INE-EPA.

En el año 2010, con respecto a la jornada parcial, los ocupados de Castilla y León trabajan 0,1 horas más que la media española. Los hombres, con 0,7 horas menos que la media nacional, son los que presentan una de las jornadas medias a tiempo parcial más bajas del Estado. Siguiendo con Castilla y León, las mujeres presentaban una duración de la jornada a tiempo parcial superior a la de los hombres en más de 1,7 horas, y además en 0,3 horas por encima de la media en el 2010, y situándose en la zona media con respecto al resto de las comunidades.

Cuadro 20.- Evolución de la jornada habitual media por CCAA y sexo a tiempo parcial. 2010.

	Ambos Sexos			Hombres			Mujeres		
	2002	2007	2010	2002	2007	2010	2002	2007	2010
Andalucía.	18,5	19	18,5	19,2	19,6	18,3	18,2	18,9	18,6
Aragón.	17,8	19,1	18,5	16,7	18	17,8	18	19,3	18,7
Principado de Asturias.	18,2	18,7	18,9	20,3	18,6	17,5	17,8	18,7	19,2
Islas Baleares.	19,2	20	19	19	18,9	19,6	19,3	20,4	18,8
Canarias.	19,5	19,5	19,3	21,2	19,4	19,1	19	19,5	19,3
Cantabria.	19,5	18,9	19,2	20,8	18,5	18,9	19,3	19	19,2
Castilla y León.	17,3	18,8	18,9	17,4	18,4	17,5	17,3	18,8	19,2
Castilla La Mancha.	17,6	18,6	18,8	18,2	18,7	18,7	17,5	18,6	18,8
Cataluña.	18,3	19,5	19	18,7	19,4	18,8	18,2	19,6	19,1
Comunidad Valenciana.	18,9	19,1	17,6	19,7	18,9	17,1	18,7	19,2	17,8
Extremadura.	18,1	18,5	18,1	20,6	19,3	19,4	17,5	18,2	17,9
Galicia.	18,7	18,7	19,1	19,3	18,6	18,9	18,6	18,8	19,2
Comunidad de Madrid.	18,8	19,9	19,6	18,2	18,5	18,3	19	20,2	20
Región de Murcia.	18,3	19,1	17,4	18,4	17,8	17,4	18,2	19,4	17,4
Cdad. Foral Navarra.	18,5	18,6	19,4	18,6	18	18,6	18,5	18,7	19,5
País Vasco.	18	18,7	19	18,3	17,9	17,3	18	18,9	19,4
La Rioja.	19,1	20,7	20,1	19	21,7	20,3	19,1	20,6	20,1
Total España.	18,5	19,2	18,8	19	18,9	18,2	18,5	19,3	18,9

Fuente INE-EPA.

Para Castilla y León en términos porcentuales de la evolución de las jornadas y su duración se incrementó durante el año 2007 y 2010 con respecto al 2002, pero nunca superaron las medias nacionales excepto en 2010 en tan solo un 0,1%. En cuanto a los varones en los periodos analizados no superaron la media nacional, tampoco las mujeres excepto para el año 2010 en 0,3%. Por Comunidades Autónomas destacan por encima de la media nacional (18,8%) en 2010, Navarra (19,4%), Canarias (19,3%), Cantabria (19,2%) y Galicia (19,1%).

En cuanto a la incidencia del trabajo a tiempo parcial en Castilla y León y en España durante el 2012, ya se ha manifestado a lo largo del trabajo que la mayor representación de la jornada parcial se da entre el colectivo femenino con respecto al masculino. Además, también se ha comentado que Castilla y León se caracteriza por tener una proporción mayor de mujeres que trabajan a tiempo parcial que supera la media el conjunto de España (un 25%) frente al (24,4%). Todo lo contrario que en el caso de los hombres que se sitúan por debajo de la media estatal (un 5% contra un 6,6%).

En cuanto al nivel de estudios, hay una relación entre educación y trabajar a tiempo parcial, aumenta principalmente en los niveles educativos superiores muy por encima de los niveles educativos inferiores. (Cuadro 21).

Así, en cuanto a la incidencia del nivel educativo, es menor en la incidencia del trabajo a tiempo parcial, en la “Educación Primaria” la comunidad autónoma (11,2%) está por debajo de la media nacional (11,9%), lo mismo ocurre con respecto a la “Educación Secundaria” y a la “Educación Superior”, y tan solo un 0,1 p.p. sobre estudios del “Doctorado”.

En cuanto a la diferenciación entre mujeres y hombres, a nivel de “Educación Primaria”, los hombres se encuentran por debajo de la media nacional en todos los niveles educativos excepto a nivel de “Doctorado”, donde el porcentaje coincide, en mujeres son más sustanciales, las diferencias en “Educación Primaria” la diferencia es de 1,5 p.p. más bajo que la media nacional, 3,3 p.p. por debajo en la “Educación Secundaria en primera etapa”, todo lo contrario que ocurre en lo referente a la “Educación Superior”, y “Doctorado”, que se supera en 4,8 p.p. y 0,1 p.p., sobre la media nacional.

Cuadro 21.- Incidencia del trabajo a tiempo parcial según el nivel de estudios y el sexo en Castilla y León y en España 2012.

Ambos sexos.	Educación primaria	Educación secundaria 1 primera etapa	Educación secundaria segunda etapa	Formación e inserción laboral con título de secundaria (2ª etapa)	Educación superior, excepto doctorado	Doctorado
Total Nacional	11,9	29	23,8	0	34,1	0,7
Castilla y León	11,2	27,1	24	0,2	36,4	0,8
Hombres.						
Total Nacional	13	32,1	23	0	30,6	0,8
Castilla y León	12,9	31	23,7	0,1	31,2	0,8
Mujeres.						
Total Nacional	10,6	25,4	24,7	0	38,3	0,6
Castilla y León	9,1	22,1	24,5	0,2	43,1	0,8

Fuente INE.

En cuanto al entorno de las situaciones profesionales, la incidencia del contrato a tiempo parcial es claramente superior en el grupo de trabajadores que ayudan a la empresa de ámbito familiar. Concretamente en las mujeres, existe una notable incidencia en el grupo de trabajadoras independientes o empresarias que no tienen asalariados y en el grupo de asalariados pertenecientes a la empresa privada.

Cuadro 22.- Incidencia del trabajo a tiempo parcial según la situación profesional y el sexo en Castilla y León. 2012.

Ambos sexos.	España.	Castilla y León.
Empresario con asalariados	4,1	3,8
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	10,5	13,7
Ayuda familiar	59,3	38,6
Asalariados del sector público	6,5	6,2
Asalariados del sector privado	18,1	13,7
Hombres.		
Empresario con asalariados	2,2	2,2
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	6,7	8,3
Ayuda familiar	50,4	38,4
Asalariados del sector público	2,8	4,1
Asalariados del sector privado	7,6	7,4
Mujeres.		
Empresario con asalariados	8,5	8,4
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	17,7	23,2
Ayuda familiar	65,8	38,7
Asalariados del sector público	9,5	8,2
Asalariados del sector privado	30,5	20,8

Fuente INE.

Si atendemos a la temporalidad de los contratos en el cuadro 23 se muestra como la jornada a tiempo parcial está muy unida a la temporalidad en la contratación laboral.

Existe en Castilla y León, para los varones una desproporción entre los trabajadores asalariados a tiempo parcial con respecto a los a tiempo completo, las variaciones interanuales para los trabajadores a tiempo parcial fue de un 9,13%, frente a

los trabajadores a tiempo completo del -6,71%, esta variación se puede transponer a España pero con porcentajes que van desde los trabajadores a tiempo parcial un 6,56%, frente a los de tiempo completo -6,59%. Para el sexo femenino ocurre un poco más o menos lo mismo en cuanto a la variación interanual pero con diferentes porcentajes, tenemos que en las trabajadoras a tiempo parcial un porcentaje del 6,20% frente al -8,35 de las trabajadoras a tiempo completo, y para el resto de España los porcentajes se sitúan para las trabajadoras a tiempo parcial den un 5,43% frente al -6,24% de la media nacional.

Cuadro 23.- Incidencia del trabajo a tiempo parcial según el tipo de contrato y sexo en Castilla y León 2012.

Tipo de Jornada	Variación Intertrimestral Relativa.		Variación Interanual Relativa.		
	Castilla y León.	España.	Castilla y León.	España.	
Hombres.	A tiempo Completo.	-5,59	-2,52	-6,71	-6,59
	A Tiempo Parcial.	-9,24	-1,43	9,13	6,56
	Total.	-5,79	-2,45	-6,00	-5,80
Mujeres.	A tiempo Completo.	-4,78	-4,18	-8,35	-6,24
	A Tiempo Parcial.	6,63	6,45	6,20	5,43
	Total.	-2,01	-1,67	-4,88	-3,52

Fuente: D.G. Presupuestos y Estad. Junta de Castilla y León datos INE.

En el cuadro 24 se representan las razones por las que las personas trabajan a nivel nacional con un contrato a tiempo parcial. Cabe señalar que los datos son a fecha de 2011, y solamente se van a comentar los datos referidos a España, ya que se desconocen los datos referidos a la comunidad de Castilla y León. De los datos se desprende que en todos tramos de edad, la razón principal en ambos sexos es la de “no poder encontrar trabajo a jornada completa”, de ahí el alto grado de involuntariedad de este tipo de jornada y también hay un alto porcentaje de mujeres que señalan responsabilidades familiares o personales.

Cuadro 24.- Razones por la que se trabaja a tiempo parcial por sexo en España. 2011.

	Total (de 16 a 64)	De 16 a 24	De 25 a 49	De 25 a 64
Varones				
Seguir cursos de enseñanza o formación	11,3	33,4	17,3	5
Enfermedad o incapacidad propia	1,8	0,3		2,2
Cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores	1,7	0,3		2,1
Otras obligaciones familiares o personales	1,6	0,3	0,9	1,9
No poder encontrar trabajo de jornada completa	62,6	51,8	67,8	65,7
No querer trabajo de jornada completa	5,5	5,9	5,3	5,4
Otros motivos	15,1	8	7,9	17,2
Desconoce el motivo	0,3	0,1	0,7	0,4
Mujeres				
Seguir cursos de enseñanza o formación	5,3	32	17,6	2
Enfermedad o incapacidad propia	0,9	0,1		1
Cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores	15,9	2,1	7,2	17,7
Otras obligaciones familiares o personales	7,7	1,2	2,1	8,5
No poder encontrar trabajo de jornada completa	51,3	54,2	61,6	51
No querer trabajo de jornada completa	9,5	5,3	2,6	10
Otros motivos	9,1	4,9	8,8	9,6
Desconoce el motivo	0,3	0,2	0,1	0,3
Fuente INE.				

Si entendemos como observamos a lo largo del desarrollo de trabajo, que el empleo a tiempo parcial es un empleo muy adaptado al sexo femenino, y desconociendo las estadísticas a nivel de Castilla y León, si podemos conocer la representatividad de este colectivo en referencia sobre el análisis en la Unión Europea, y se pueden sacar unas conclusiones bastante claras, que son: en todas las variables representadas, España se encuentra por debajo de los países de la Unión Europea, que nuestro índice está por debajo de la media europea en casi 10 p.p., y la más importante que el 51,8% de los ocupados buscaban un empleo a tiempo completo y que han encontrado en este modalidad de empleo parcial el único fin para acceder al mercado de trabajo.

Cuadro 25 Razones del trabajo a tiempo parcial de las mujeres. España y UE-27. 2011 (% población de 15 y más años).

	España	UE-27
Enfermedad o incapacidad propia	1,1	3,4
Seguir cursos de enseñanza o formación	5,9	7,1
Otras obligaciones familiares o personales	6,7	17,7
Cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores	17,1	27,9
No poder encontrar trabajo de jornada completa	51,8	22,5
Fuente INE.		

Por actividad económica, en el cuadro 26, cogemos como referencia el año 2011, para poder analizar entre los totales del resto de las Comunidades Autónomas con diferencia sobre Castilla y León, y existen valores muy significativos, por lo que respecta al sector publico de Castilla y León (7,1%) se encuentra por encima de la media nacional

(5,4%) en 1,7 p.p. en el “Suministro de Energía” existe una diferencia de 11,7 p. p, España (3%) y Castilla y León (14,7%), y también existen índices testimoniales por debajo de la media nacional como: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (1,1%), Industria manufacturera 1,6%), Construcción (1,7%), Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (0,4%).

Cuadro 26.- Incidencia del trabajo a tiempo parcial según actividad económica en España y Castilla y León 2011.

Ambos sexos	España		Castilla y León 2011
	2012	2011	
Total.	14,7	13,8	1,4
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.	9,8	9,5	1,1
Industrias extractivas.	4,4	2,6	
Industria manufacturera.	5,7	4,9	1,6
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado.	4,2	3	14,7
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación.	5,1	5,1	
Construcción.	6,2	5,1	1,7
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas.	15,6	15,3	0,2
Transporte y almacenamiento.	7,9	7,6	
Hostelería.	24,6	22,6	
Información y comunicaciones.	8,4	8,4	3,9
Actividades financieras y de seguros.	5,6	5,4	
Actividades inmobiliarias.	13	13,4	
Actividades profesionales, científicas y técnicas.	12,9	11,8	5,9
Actividades administrativas y servicios auxiliares.	29,6	28,1	0,2
Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria.	4,4	5,4	7,1
Educación.	18,3	17	6,3
Actividades sanitarias y de servicios sociales.	15,6	14,5	2,3
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento.	29,6	28	0,4
Otros servicios.	18,9	19	0,2
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio.	50,6	48,2	
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales.		0,2	
Fuente INE.			

Los datos más actualizados para poder hacer una comparativa de Castilla y León respecto al resto de territorio nacional, sobre la incidencia del trabajo a tiempo parcial por tipo de ocupación corresponde al año 2010, para este año, Castilla y León superaba la media nacional principalmente en casi todos los valores, pero en especial en el sector servicios “empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina” en 6.5 p.p. (España 1,9% y C. y León 8,4%), así como para los “trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores” y lo hacía con unos índices de diferencia de 5,2 p.p (España 12,5% y C. y León 17,7%); por el contrario en las

“ocupaciones elementales” Castilla y León ofrecía unos valores del 11,6% sobre el 28,7% de España esto arrojaba un resultado de 17,1 p.p.

Cuadro 27.- Incidencia del trabajo a tiempo parcial según empleo en España y Castilla y León 2010.

Ambos Sexos.	España.	Castilla y León.
Directores y gerentes.	6,3	7,9
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales.	11,3	12,9
Técnicos; profesionales de apoyo.	10,5	11,4
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	1,9	8,4
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores.	12,5	17,7
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero.	8,0	4,7
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria).	6,2	14,8
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores.	4,5	9,1
Ocupaciones elementales.	28,7	11,6

Fuente INE.

Si distinguimos por sexos, en cuanto a la primera categoría, Castilla y León (9,3%) se encuentra muy por encima de la media nacional (2,1%), sin embargo está un poco más retrasa en cuanto a las mujeres que se sitúan en un 6,1%. Otro dato significativo es que para el sexo masculino en todas las categorías el porcentaje de contratos a tiempo parcial están por encima de la media nacional; sin embargo para el sexo femenino se encuentran por debajo de la media nacional y únicamente a la categoría “técnicos y profesionales científicos e intelectuales”. En Castilla y León (17,7%) supera en 4,2 p.p. la media nacional (13,5%) y en 8,8 p.p. los valores para este mismo apartado del sexo masculino en 8,8 p.p.

Cuadro 28.- Incidencia del trabajo a tiempo parcial según empleo, sexo en España y Castilla y León 2010.

	España.	Castilla y León
Hombres.		
1.- Directores y gerentes.	2,1	9,3
2.- Técnicos y profesionales científicos e intelectuales.	6,4	8,9
3.- Técnicos; profesionales de apoyo.	5,8	10
4.- Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina.	5,4	5,8
5.- Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores.	10,4	10,5
6.- Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero.	5,8	6,8
7.- Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria).	2,6	23,6
8.- Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores.	2,7	14,11
9.- Ocupaciones elementales.	10,4	9,1
Mujeres.		
1.- Directores y gerentes.	7,6	6,1
2.- Técnicos y profesionales científicos e intelectuales.	13,5	17,7
3.- Técnicos; profesionales de apoyo.	17,2	13,2
4.- Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina.	19,5	12,9
5.- Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores.	27,5	27,6
6.- Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero.	19,5	1,8
7.- Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria).	17,8	2,7
8.- Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores.	10,3	2,3
9.- Ocupaciones elementales.	41,7	15,1

Fuente INE.

4.3.- Evolución y perfil de la nueva contratación a tiempo parcial en Castilla y León.

Por lo que se refiere a la contratación laboral según el tipo de jornada, continúa la tendencia de incremento en el peso específico de los contratos de jornada parcial, para el en 2007 suponía un 26,9; 2008 un 28,3; 2009 un 30,8; 2010 un 31,7; 2011 un 33,8 y para el año 2012 queda reflejado en el cuadro 29.

Cuadro 29.- Contratos a tiempo parciales celebrados en Castilla y León sobre el total de la contratación en Castilla y León. Año 2012.

Tipo de Contrato.	Total.	Ambos Sexos.	Hombres.	Mujeres.
Contratos indefinidos ordinarios.	28.617.-	38,2	13,2	24,9
Contratos indefinidos fomento de la contratación.	532.-	44,9	12,2	32,7
Contratos personas con discapacidad.	354.-	38,1	12,4	25,7
Contratos de obra o servicio.	202.755.-	38,9	16,4	22,4
Contratos eventuales circunstancias de la producción.	262.804.-	39,0	14,8	24,1
Contratos de interinidad.	70.300.-	39,9	5,8	34,1
Contratos temporales personas discapacidad.	717.-	47,1	22,0	25,1
Contratos de relevo.	1.616.-	39,9	17,0	22,9
Contratos en prácticas.	1.789.-	25,7	6,9	18,7
Otros contratos.	3.885.-	0,7	0,3	0,4

Fuente Ces. Castilla y León.

Para el ejercicio 2012, se formalizaron 262.804 contratos de “eventuales por circunstancias de la producción”, lo que represento un 24,1% de mujeres que fueron contratadas por esta modalidad contractual. Otro dato significativo supone el 32,7% de mujeres que fueron contratadas de forma indefinida para la modalidad de “fomento de la contratación”, lo que supuso 7,8 p.p. sobre los contratos indefinidos de mujeres. En cuanto a los varones, de los 202.755 contratos realizados por “obra o servicio”, supuso el 16,4%, y los contratos del “relevo” del 17%, tan solo el 13,2% se convirtieron en “indefinidos”

Por sexos, el hecho más relevante es el mayor uso de los contratos a tiempo parcial por el sexo femenino. Así, mientras que el 24% de las mujeres en Castilla y León firmaron un contrato a tiempo parcial, solamente el 13,2% de los hombres lo hicieron.

En los que se refiere a la desagregación por sector de actividad de la contratación laboral de actividad en Castilla y León dan como resultado para el año 2011 por no se han podido constatar los datos del 2012 que de los contratos firmados en Castilla y León en el Sector Agrícola fue 37.988, en la Industria 45.642, en la Construcción 47.199, y en el Sector Servicios 494.697. En el año 2011, de nuevo tres sectores mostraron una

evolución positiva y excepto el sector de la construcción, que fue negativa. Disgregando, la Agricultura creció un 1,0% interanual, la Industria un 4,0% y el Sector Servicios un 0,8%. La Construcción se contrajo un 14,7%. Los porcentajes son muy análogos si los comparamos con los de España que fueron: Agricultura 3,3%, Industria 2,0%, Construcción -14,7% y Servicios 1,8%.

Cuadro 30.- Contratación a tiempo parcial desde inicio según el sector de actividad en Castilla y León y España periodo 2007 – 2011.

	Agricultura.	Industria.	Construcción.	Servicios.	Total.
Castilla y León.					
2007.	29.631.-	64.282.-	103.892.-	566.993.-	764.798.-
2008.	33.616.-	56.880.-	78.138.-	531.111.-	699.775.-
2009.	35.488.-	42.911.-	62.264.-	480.316.-	620.979.-
2010.	37.615.-	43.880.-	55.354.-	490.681.-	627.530.-
2011.	37.988.-	45.642.-	47.199.-	494.697.-	625.526.-
% 2007.	3,9	8,4	13,6	74,1	100,0
% 2008.	4,8	8,1	11,2	74,1	100,0
% 2009.	5,7	6,9	10,0	75,9	100,0
% 2010.	6,0	7,0	8,8	77,3	100,0
% 2011.	6,1	7,3	7,5	78,2	100,0
% Var. 10-11	1,0	4,0	-14,7	79,1	-0,3
España.					
2007.	1.738.828.-	1.159.930.-	2.687.282.-	12.133.858.-	17.719.898.-
2008.	1.781.885.-	957.225.-	2.032.630.-	11.049.797.-	15.821.537.-
2009.	1.751.670.-	773.860.-	1.597.512.-	9.378.368.-	13.501.410.-
2010.	1.851.691.-	801.896.-	1.416.028.-	9.858.097.-	13.927.712.-
2011.	1.911.920.-	817.986.-	1.207.893.-	10.034.368.-	13.972.167.-
% 2007.	9,8	6,5	15,2	68,5	100,0
% 2008.	11,3	6,1	12,8	69,8	100,0
% 2009.	13,0	5,7	11,8	69,5	100,0
% 2010.	13,3	5,8	10,2	70,8	100,0
% 2011.	13,7	5,9	8,6	71,8	100,0
% Var. 10-11	3,3	2,0	-14,7	1,8	-0,3

Fuente: Servicio Público Estatal.

El porcentaje de contratos indefinidos formalizados para la industria (2011) fue del 7,6% y, en cambio, en la Agricultura solamente suponen un 1,5%. Dicho lo anterior, también se puede apreciar que el peso de la contratación indefinida dentro del Sector Industrial se ha reducido significativamente desde el año 2008 y sucesivos. Por este patrón también se puede apreciar, aunque de forma algo más matizada, en el Sector Servicios. Para este último caso, además, tiene la importancia añadida de que es el sector más amplio dentro de la economía regional.

5.- Los trabajadores afiliados con contrato a tiempo parcial en Castilla y León.

En el año 2012, se registraron 10.942 contratos a tiempo parcial en Castilla y León, sobre un total de 28.617 del total de los contratos registrados en las oficinas de empleo, lo que representa un 38,23% del total de la contratación registrada.

Con respecto al 2009, los contratos a tiempo parcial se han incrementado en un total de 2.713 del total de contratación a tiempo parcial lo que supone un aumento del 32,96%, eso ha provocado que el peso de la contratación a tiempo parcial se haya incrementado. Se da por hecho, la evolución de la contratación a tiempo parcial es positiva hasta el 2011, cuando experimenta un descenso en términos reales de 262 contrataciones menos que el año anterior. Ahora bien, esta bajada queda perfectamente compensada con los contratos que se registraron en 2012, lo que significa que la evolución de los contratos confirma la idea expresada en el apartado anterior del hecho de que la jornada a tiempo parcial aguanta mejor los efectos de la crisis económica que la jornada a tiempo completo.

Cuadro 31.- Contratos indefinidos ordinarios según sexo y empleo a tiempo parcial para Castilla y León por provincias anual acumulado, periodo 2009 – 2012.

	Año.- 2012.			Año.- 2011.			Año.- 2010.			Año.- 2009.		
	Ambos Sexos	Homb	Mujer	Ambos Sexos	Homb.	Mujer.	Ambos Sexos	Homb.	Mujer.	Ambos Sexos	Homb.	Mujer.
Ávila.	637	202	435	388	160	228	419	173	246	399	150	249
Burgos.	1345	539	806	1257	607	650	1361	576	785	1179	456	723
León.	1914	673	1241	1475	608	867	1575	606	969	1631	648	983
Palencia.	995	327	668	585	214	371	408	125	283	408	118	290
Salamanca	1636	571	1065	1505	745	760	1582	682	900	1604	675	929
Segovia.	569	192	377	411	180	231	471	207	264	375	131	244
Soria.	354	93	261	183	65	118	211	78	133	226	71	155
Valladolid.	2574	761	1813	1692	666	1026	1694	540	1154	1408	453	955
Zamora.	918	434	484	676	362	314	713	346	367	999	504	495
C. León	10942	3792	7150	8172	3607	4565	8434	3333	5101	8229	3206	5023

Fuente: Servicio Público Estatal.

De acuerdo con el cuadro 32 en 2012, los contratos indefinidos para el fomento de empleo por tiempo indefinido para Castilla y León ascendió a 239 contratos en total para el empleo a tiempo parcial, sobre el total de todos los contratos que se registraron en las oficinas de empleo de Castilla y León para esta modalidad contractual que arrojo un valor de 592 contratos, lo que supone 40,3% del total de Castilla y León. Sin embargo esta cantidad en términos absolutos esta bastante por debajo de los acumulados de años anteriores así podemos distinguir que en 2009, se registraron 3.418 contratos, año en el periodo analizado en donde más contratos a tiempo parcial se dieron de alta, y si lo

comparamos con años posteriores tenemos que: 586 contratos de diferencia del 2011, - 1.207 sobre el año 2010 y -3.179 sobre el año 2012, por lo tanto la regresión es de un - 93%.

Cuadro 32.- Contratos indefinidos contrato de fomento del empleo indefinido según sexo a tiempo parcial contratación para Castilla y León y provincias, anual acumulado, periodo 2009 – 2012.

	Año.- 2012.			Año.- 2011.			Año.- 2010.			Año.- 2009.		
	Ambos Sexos	Hom.	Mujer	Ambos Sexos	Hom.	Mujer	Ambos Sexos	Hom.	Mujer	Ambos Sexos	Hom.	Mujer
Ávila.	6	2	4	120	33	87	136	45	91	149	48	101
Burgos.	14	4	10	191	55	136	393	129	264	516	158	358
León.	39	10	29	331	76	255	543	125	418	589	144	445
Palencia.	74	18	56	426	149	277	210	48	162	238	54	184
Salamanc a	26	8	18	383	123	260	567	176	391	775	262	513
Segovia.	7	2	5	75	27	48	130	40	90	152	45	107
Soria.	11	2	9	42	11	31	59	11	48	87	21	66
Valladolid.	53	14	39	547	142	405	622	198	424	711	212	499
Zamora.	9	5	4	96	22	74	172	39	133	201	62	139
C. y León	239	65	174	2211	638	1573	2832	811	2021	3418	1006	2412

Fuente: Servicio Público Estatal.

Un colectivo de las personas con discapacidad, que trabaja a tiempo parcial, si atendemos a los datos ofrecidos por el Servicio Publico de Empleo (cuadro 33), este colectivo es uno de los grandes perjudicados en términos reales en los cuatro años objeto de este estudio han sido realizadas 551 contratos en total, y el año 2012, 145 contratos, lo que supone un 26,3% sobre el total acumulado de los años anteriores, pero la realidad es que este dato parece alto en porcentaje pero no en términos reales. En año 2012 se inscribieron un total de 354 contratos a nivel de Castilla y León para este colectivo, lo que supuso 40%, sobre el total de la contratación anual, sin embargo si analizamos en términos reales las diferencias con respecto a los años anteriores sobre el total acumulado del año 2012, obtenemos que para el 2011, se inscribieron 3 contratos menos, 7 contratos menos para el año 2010 y 18 contratos menos para el 2009.

Cuadro 33.- Contratos de personas con discapacidad según sexo a tiempo parcial contratación para Castilla y León y provincias, anual acumulado, periodo 2009 – 2012.

	Año.- 2012.			Año.- 2011.			Año.- 2010.			Año.- 2009.		
	Ambos Sexos	Hom.	Mujer									
Ávila.	9	2	7	5	2	3	7	5	2	7	4	3
Burgos.	25	7	18	27	8	19	23	10	13	12	3	9
León.	31	12	19	38	17	21	37	24	13	39	18	21
Palencia.	12	3	9	9	5	4	16	8	8	11	4	7
Salamanca	21	4	8	23	9	14	16	6	10	14	3	11
Segovia.	3	2	1	7	2	5	6		6	7	2	5
Soria.	7	2	5	2	2		1		1	4	3	1
Valladolid.	31	11	20	27	14	13	25	11	14	29	11	18
Zamora.	6	1	4	3	2	1	7	3	4	4	1	3
C. y León	145	44	91	141	61	80	138	67	71	127	49	78

Fuente: Servicio Público Estatal.

Por lo que respecta a los contratos por obra o servicios se registraron en Castilla y León un total de 202.755 contratos, de los cuales a tiempo parcial 78.995, lo que supone un 38,96% sobre el total de las contrataciones, o dicho de otro modo más de 1/3 del total de los contratos. Se puede observar como existen brechas que nos hace suponer que es un tipo de contratación que ha ido escalando posiciones año a año, pero sobre todo la ascensión se produjo en los contratos registrados en el 2011 sobre los del 2010, con una diferencia de 3.209, y de 707 contratos a mayores para el 2012; se puede considerar este tipo de contratación esta siendo considerada para el colectivo empresarial cuando se trata de realizar trabajos específicos principalmente en el sector agrícola y construcción.

Cuadro 34.- Contratos de obra o servicio según sexo a tiempo parcial contratación para Castilla y León y provincias, anual acumulado, periodo 2009 – 2012.

	Año.- 2012.			Año.- 2011.			Año.- 2010.			Año.- 2009.		
	Ambos Sexos	Hom.	Mujer									
Ávila.	4543	2044	2499	3921	1680	2241	3624	1463	2161	3517	1195	2322
Burgos.	8941	3116	5825	8238	3216	5022	7512	2870	4642	8073	2907	5166
León.	12480	4588	7892	11643	4335	7308	11024	4149	6875	10027	3756	6271
Palencia.	3512	1250	2262	4149	1628	2521	3126	980	2146	3092	933	2159
Salamanca	15992	8004	7988	16849	8369	8480	16669	7752	8917	16239	7169	9070
Segovia.	4470	2111	2359	4302	1901	2401	3471	1415	2056	3516	1406	2110
Soria.	1662	667	995	1791	754	1037	2026	836	1190	2157	897	1260
Valladolid.	23269	10028	13241	23013	10159	12854	23946	10259	13687	23735	9485	14250
Zamora.	4126	1632	2494	4382	1953	2429	3681	1353	2328	4145	1553	2592
C. y León	78995	33440	45555	78288	33995	44293	75079	31077	44002	74501	29301	45200

Fuente: Servicio Público Estatal.

Para los contratos realizados por eventuales según las circunstancias de la producción, en Castilla y León se registraron en el año 2012 un total de 262.804

contratos, de los cuales para el mismo periodo fueron 102.696 a tiempo parcial, lo que supone aproximadamente un 39%, una cifra bastante alta, y existiendo una grandes diferencias positivas en el periodo del 2009 al 2012. En términos reales respecto a los acumulados de los años 2009 al 2012 de 27.129 contratos. A tenor de los resultados este tipo de contratación se concierta para atender las exigencias puntuales de una acumulación de tareas o exceso de las mismas en las actividades normales de las empresas.

Cuadro 35.- Contratos eventuales según circunstancias de la producción según sexo a tiempo parcial contratación para Castilla y León y provincias, anual acumulado, periodo 2009 – 2012.

	Año.- 2012.			Año.- 2011.			Año.- 2010.			Año.- 2009.		
	Ambos Sexos	Hom.	Mujer	Ambos Sexos	Hom.	Mujer	Ambos Sexos	Hom.	Mujer	Ambos Sexos	Hom.	Mujer
Ávila.	4337	1638	2699	3605	1179	2426	3353	929	2424	3242	937	2305
Burgos.	14458	4885	9573	14575	4919	9656	12456	3812	8644	10811	3328	7483
León.	20131	7131	13000	19676	6821	12855	18419	6257	12162	16973	5620	11353
Palencia.	6575	2715	3860	4942	1660	3282	4931	2100	2831	4255	1432	2823
Salamanc a	18616	6819	11797	14439	4923	9516	12091	3859	8232	13416	4304	9112
Segovia.	6416	2677	3739	4845	2020	2825	4169	1585	2584	3993	1508	2485
Soria.	2538	864	1674	2514	964	1550	2147	765	1382	1864	664	1200
Valladolid.	24720	10263	14457	20793	8551	12242	19205	7570	11635	18047	6660	11387
Zamora.	4905	2117	2788	4182	1540	2642	3782	1214	2568	2966	876	2090
C. y León	102696	39109	63587	89571	32577	56994	80553	28091	52462	75567	25329	50238

Fuente: Servicio Público Estatal.

Los contratos de interinidad tienen como objetivo sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva, así como para sustituir a trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo, por lo que su repercusión en el mercado de trabajo es más bien baja, de hecho se celebraron en Castilla y León 70.300 contratos en total, de los cuales 28.095 fueron a tiempo parcial en 2012, lo que supone un 39,9%, si nos fijamos en los datos del cuadro 36, supone que este tipo de contrato es menos utilizado en 2012 que en los años anteriores, de hecho existe una diferencia 4.775 contratos menos que en el 2011.

Cuadro 36.- Contratos de interinidad según sexo a tiempo parcial contratación para Castilla y León y provincias, anual acumulado, período 2009 – 2012.

	Año.- 2012.			Año.- 2011.			Año.- 2010.			Año.- 2009.		
	Ambos Sexos	Hom.	Mujer									
Ávila.	1505	198	1307	1713	220	1493	1551	158	1393	1763	159	1604
Burgos.	4395	612	3783	4949	549	4400	4983	589	4394	4438	441	3997
León.	3908	478	3430	4440	484	3956	4528	496	4032	4362	384	3978
Palencia.	2917	540	2377	3211	440	2771	3423	440	2983	3117	289	2828
Salamanc a	3459	554	2905	4101	567	3534	3803	490	3313	3799	456	3343
Segovia.	2264	230	2034	2708	284	2424	2508	207	2301	2326	156	2170
Soria.	922	92	830	1107	141	966	1098	131	967	994	113	881
Valladolid.	7187	1183	6004	9084	1540	7544	8280	1483	6797	7823	1103	6720
Zamora.	1538	220	1318	1537	160	1377	1578	144	1434	1487	124	1363
C. y León	28095	4107	23988	32850	4385	28465	31752	4138	27614	30109	3225	26884

Fuente: Servicio Público Estatal.

En un mercado de trabajo que esta tan segmentado, los trabajadores a tiempo parcial se concentran sobre todo en empleos temporales. Este hecho ha generado tradicionalmente un amplio rechazo de las jornadas a tiempo parcial por parte de los trabajadores y más si cabe cuando un colectivo que no goza apenas de oportunidades para poder acceder al mercado de trabajo.

En resumen, si bien el trabajo a tiempo parcial concede a los individuos más vulnerables la posibilidad de reincorporarse al mercado laboral, no se puede decir que es menos cierto que podría reducir la posibilidad de acceder a un trabajo a tiempo completo o generar un efecto de sustitución del trabajo a tiempo completo.

Además el hecho de que el trabajo a tiempo parcial en España esté poco valorado implica que cualquier reforma legislativa que tenga como finalidad el estimular esta modalidad contractual puede estar condenada al fracaso si no se acompaña de medidas estructurales más profundas del mercado de trabajo que reduzcan la dualidad existente entre los trabajadores con discapacidad del resto de los trabajadores. En cualquier caso en Castilla y León se registraron un total de 717 contratos temporales de trabajo parcial de los cuales 338 corresponde al empleo a tiempo parcial, lo que corresponde a un 47,1%.

Cuadro 37.- Contratos temporales de personas con discapacidad según sexo a tiempo parcial contratación para Castilla y León y provincias, anual acumulado, periodo 2009 – 2012.

	Año.- 2012.			Año.- 2011.			Año.- 2010.			Año.- 2009.		
	Ambo s Sexos	Hom.	Mujer									
Ávila.	13	7	6	10	6	4	4	2	2	14	4	10
Burgos.	52	18	34	59	23	36	61	26	35	30	11	19
León.	68	23	45	54	20	34	52	25	27	48	25	23
Palencia.	18	12	6	23	15	8	21	7	14	13	6	7
Salamanca	32	14	18	26	11	15	16	7	9	21	10	11
Segovia.	11	8	3	5	3	2	10	3	7	6	3	3
Soria.	12	5	7	6	3	3	13	5	8	7	4	3
Valladolid.	108	58	50	91	51	40	96	45	51	89	40	49
Zamora.	24	13	11	16	7	9	8	2	6	9	3	6
C. y León	338	158	180	290	139	151	281	122	159	237	106	131

Fuente: Servicio Público Estatal.

Este contrato de trabajo es el derivado del Acuerdo de Relevo Generacional que data de 2008, tiene una duración de como máximo 4 años y se utiliza para sustituir a los trabajadores que se acogen a la jubilación parcial y que finalmente se jubilan de manera efectiva a la edad de 65 años. De esta manera los jubilados parciales no ven reducida su pensión de jubilación por jubilarse anticipadamente antes de cumplir la edad legal de jubilación.

Una de las características de este contrato es el del relevo generacional en las empresas. En Castilla y León se inscribieron un total de 646 contratos de trabajo a tiempo parcial en las oficinas de contratación, una de las variables que se deben tomar para este tipo de contrato es que en muchos casos los puestos de trabajo de aquellas personas que pretenden jubilarse suele amortizarse. Castilla y León se inscribieron 646 contratos de relevo en el año 2012, 157 más que el año 2011, y 268 menos que en 2010, puede aceptarse que una de sus variables es el envejecimiento de la población trabajadora y que a partir de ahora en adelante este tipo de contrato vaya incrementándose, de hecho sobre el total en números absolutos de los contratos formalizados para el 2012 alcanzo la cifra de 1.616, que supone un 39,9% sobre el total de los contratos a tiempo parcial.

Cuadro 38.- Contratos de relevo según sexo a tiempo parcial contratación para Castilla y León y provincias, anual acumulado, periodo 2009 – 2012.

	Año.- 2012.			Año.- 2011.			Año.- 2010.			Año.- 2009.		
	Ambos Sexos	Hom.	Mujer	Ambos Sexos	Hom.	Mujer	Ambos Sexos	Hom.	Mujer	Ambos Sexos	Ho m.	Mujer
Ávila.	35	15	20	19	5	14	8	3	5	32	16	16
Burgos.	114	48	66	85	45	40	67	36	31	151	70	81
León.	123	50	73	59	24	35	49	30	19	88	47	41
Palencia.	58	18	40	50	25	25	41	23	18	51	16	35
Salamanca	73	35	38	65	29	36	50	27	23	74	29	45
Segovia.	28	15	13	30	17	13	19	9	10	36	16	20
Soria.	33	11	22	40	15	25	37	17	20	34	14	20
Valladolid.	127	61	66	119	55	64	86	48	38	136	61	75
Zamora.	55	22	33	22	12	10	21	11	10	27	8	19
C. y León	646	275	371	489	227	262	378	204	174	629	277	352

Fuente: Servicio Público Estatal.

Una de las modalidades contractuales que utilizan los empresarios para contratar a los universitarios o estudiantes de formación profesional que acaban sus estudios es a través de la fórmula del contrato de prácticas ya que con éstos se facilita la incorporación al mercado laboral de estos trabajadores que no tienen experiencia y que les sirve para adquirirla, de los poco más de 1.789 contratos que se llevaron a cabo en el 2012, en toda la Comunidad Autónoma de Castilla y León, 460 de ellos corresponden al empleo a trabajo parcial 25,7%, pero lo sorprendente es que el acumulado del 2012 es bastante inferior a los contratos inscritos en el año 2011, un total de 74 personas menos. Estos datos son bastante pobres para una comunidad que cuenta con una amplia población estudiantil, y refleja el paupérrimo mercado de trabajo en el que se están desarrollando nuestras generaciones.

Cuadro 39.- Contratos en prácticas según sexo a tiempo parcial contratación para Castilla y León y provincias, anual acumulado, periodo 2009 – 2012.

	Año.- 2012.			Año.- 2011.			Año.- 2010.			Año.- 2009.		
	Ambos Sexos	Hom.	Mujer	Ambos Sexos	Hom.	Mujer	Ambos Sexos	Hom.	Mujer	Ambos Sexos	Ho m.	Mujer
Ávila.	24	10	14	23	3	20	17	6	11	18	6	12
Burgos.	66	17	49	65	14	51	52	12	40	68	17	51
León.	80	22	58	85	26	59	77	31	46	77	24	53
Palencia.	55	12	43	46	9	37	37	4	33	27	6	21
Salamanca	95	28	67	102	41	61	85	28	57	80	20	60
Segovia.	21	4	17	18	10	8	10	3	7	10	5	5
Soria.	9	4	5	12	6	6	9	3	6	5	2	3
Valladolid.	93	19	74	148	43	105	101	32	69	92	22	70
Zamora.	17	9	8	35	11	24	18	8	10	27	10	17
C. y León	460	125	335	534	163	371	406	127	279	404	112	292

Fuente: Servicio Público Estatal.

Sobre los otros tipos de contratos celebrados a tiempo parcial y no incluidos en los estudios anteriores apenas tienen reflejo en el mercado de trabajo de Castilla y León, únicamente apuntar que se celebraron 3.885 contratos de trabajo, lo que supone un 0,77% sobre el total acumulado en el año 2012.

Cuadro 40.- Otros contratos no contemplados anteriormente según sexo a tiempo parcial contratación para Castilla y León y provincias, anual acumulado, período 2009 – 2012.

	Año.- 2012.			Año.- 2011.			Año.- 2010.			Año.- 2009.		
	Ambos Sexos	Hom.	Mujer	Ambos Sexos	Hom.	Mujer	Ambos Sexos	Hom.	Mujer	Ambos Sexos	Hom.	Mujer
Ávila.							9	2	7			
Burgos.	14	3	11	9	4	5	2	1	1	16	4	12
León.												
Palencia.							3	1	2			
Salamanca	15	8	7	21	9	12				2	2	
Segovia.				1		1						
Soria.												
Valladolid.	1	1		1		1						
Zamora.												
C. y León	30	12	18	32	13	19	14	4	10	18	6	12

Fuente: Servicio Público Estatal.

En el estudio de la contratación he puesto más énfasis en las cifras absolutas, se nos indica no solo, la influencia en el mercado de trabajo de Castilla y León la evolución del trabajo a tiempo parcial sino además la influencia en el mismo en función del tipo de contrato realizado, y sobre todo como este tipo de empleo se va tomando en consideración con respecto a otro tipo de contrataciones con temporalidad. Pero hay un dato del que no he tratado a lo largo de este punto “los trabajadores afiliados con contrato a tiempo parcial en Castilla y León”, y es que en todas las estadísticas anteriores, las contrataciones de las mujeres en cualquier tipo de contrato objeto del estudio, supera con diferencia al resto de los totales de los hombres, esto da una idea del uso que se hace por las empresas de este tipo de empleo a la hora de contratar mano de obra de carácter femenino.

Seguendo EUROFOUND (2011), las distintas justificaciones destacan una serie de aspectos positivos y negativos del trabajo a tiempo parcial para los agentes implicados, que podemos distinguir:

Aspectos positivos:

- **Empleador.**
 1. Ajustar mejor las horas trabajadas a las condiciones cíclicas de la producción.
 2. Mayores ganancias como consecuencia del ajuste de la producción y los costes laborales.
 3. Satisfacer las preferencias de los trabajadores.

- **Trabajadores.**
 1. Un equilibrio de la vida familiar – laboral, (cuidado de niños, educación).
 2. Facilita la entrada progresiva o retirada del mercado de trabajo de la vida laboral.
 3. Aumenta la satisfacción general de la vida.

- **Gobierno.**
 1. Aumenta la participación laboral, fundamentalmente para el caso de las mujeres.

Aspectos negativos

- **Empleador.**
 1. Continúan con una serie de costes fijos (por ejemplo, contratación, formación, seguridad social, etc.).

- **Trabajadores.**
 1. Menores salarios.
 2. Menores beneficios.
 3. Reducción de las perspectivas de las carreras laborales.
 4. Transición difícil hacia el trabajo a tiempo completo.
 5. Reducción de la satisfacción en el trabajo.

- **Gobierno.**
 1. Despilfarro de recursos debido a la escasa utilización de la inversión en capital humano, (muchos trabajadores a tiempo parcial tienen un alto nivel de educación).
 2. Posibilidad de sustitución de puestos de trabajo a tiempo por puestos de tiempo parcial.

Se ha podido observar a lo largo del trabajo que el trabajo a tiempo parcial en España y en los países de la Unión Europea es una forma de empleo fundamentalmente y casi en muchos países exclusivamente femenina. España presenta unos porcentajes de empleo a tiempo parcial bastante más inferiores a la media europea, a pesar del incremento que ha experimentado en los últimos años. Estos incrementos están asociados a altos niveles de involuntariedad por no encontrar un trabajo a tiempo completo, como una forma de acceder al mercado de trabajo y en algunos casos dando como resultado empleos precarios o conductas fraudulentas, y como una fórmula de acceso de los jóvenes al mercado de trabajo.

Las reformas en la reforma normativa laboral española principalmente han tenido como objetivo incrementar el empleo a tiempo parcial con el objetivo de disminuir los altos niveles de desempleo, aumentando de esta forma el empleo y dotando a la jornada de trabajo una mayor flexibilidad. A pesar del desarrollo normativo el trabajo a tiempo parcial presenta índices de crecimiento moderado en los últimos años.

Dentro del contexto de la crisis económica, el trabajo a tiempo parcial tiene las características para ser un instrumento válido para una mejor adaptación relacional entre el capital humano al volumen de trabajo. El trabajo a tiempo parcial es una manera lógica de conectar con la actividad de las personas que de una o de otra manera tendrían muy difícil integrarse o introducirse en el mercado de trabajo. Los datos presentados a lo largo del trabajo muestran que el trabajo a tiempo parcial es una forma fundamental de empleo precario que las mujeres y los jóvenes se ven obligados a aceptar en un mercado muy sesgado. La jornada de un contrato a tiempo parcial incide sobre las condiciones propias del trabajo, como una gran tasa de temporalidad, y no solo sobre la protección social sino también sobre el salario y la calificación asignada al puesto de trabajo.

Los trabajadores a tiempo parcial se concentran principalmente en empleos temporales. Es por lo que se ha generado un amplio rechazo de las jornadas a tiempo parcial por parte de los trabajadores, y sobre todo en un mercado tan segmentado.

En la época de crisis que España está atravesando, los trabajadores se están viendo avocados a aceptar puestos de trabajo a tiempo parcial por el déficit de puestos de trabajo a tiempo completo, o por otra serie de motivos como son, los recortes en las

jornadas de trabajo, y por ende en los recortes salariales con la finalidad de poder hacer frente a la crisis y mantener los puestos de trabajo.

En conclusión, el empleo a tiempo parcial es una forma de trabajo que ofrece a los trabajadores más vulnerables la posibilidad de incorporarse al mercado de trabajo, ante la imposibilidad de acceder a un trabajo a tiempo completo, e incluso mantener los puestos de trabajo a generar una sustitución de jornadas a tiempo completo por jornadas más reducidas. El hecho cierto es que en España esta modalidad contractual está recibiendo estímulos por parte de los ejecutivos nacionales dotándola de medidas estructurales interviniendo de esta forma en el mercado de trabajo y reduciendo la equidistancia entre los trabajadores con contratos temporales de los indefinidos y facilitando la migración de los trabajadores a tiempo parcial a otros contratos a tiempo completo.

En el año 2012, por lo que se refiere a la involuntariedad en el trabajo en los varones, la edad de 16 a 64 años edad, presenta índices porcentuales muy altos, concretamente 51,8%, para el tramo de edad de 25 a 49 años de edad un 67,8%, y para las edades de 25 a 64 años de edad un 65,7%, trabajan a tiempo parcial por no poder encontrar un trabajo a tiempo completo, que representa un 62,6% a nivel nacional. También son altos los índices para el sexo femenino, siendo el 51,3% para la edad de 16 a 64, para los más jóvenes de 16 a 24 un 54,2%, para la edad de 25 a 49 el 61,6% y por último el 51% para las edades de 25 a 64.

La cifra se encuentra muy por encima de la media de la UE en el 2010 para las edades de 16 a 64 que se situaba en el 23,4%, en España el 47,6% y únicamente Grecia superaba esta cifra 47,8%, de lo que se extrae que menos de tres europeos optan por un empleo a tiempo parcial, por la imposibilidad de encontrar un trabajo a tiempo completo.

En Europa, al margen de los países mediterráneos la jornada a tiempo parcial es la opción preferida por los jóvenes trabajadores donde se les permite en mayor medida compatibilizar su trabajo con los estudios y/o sus responsabilidades familiares.

Por lo que se refiere a Castilla y León, tanto a nivel global como parcial en los últimos años, las tasas de incidencia del tiempo parcial aumentado de forma progresiva. Los datos muestran que el contrato a tiempo parcial puede contribuir a elevar el número de empleos, pues se detecta una relación positiva entre la incidencia del empleo a tiempo parcial y las tasas de empleo globales de la comunidad castellano leonesa.

La contratación laboral refleja el peso específico de la contratación a tiempo parcial en nuestra comunidad que supera el 38,2%, siendo mucho más elevada en el caso de las mujeres (más del 24,9% en este colectivo frente al 13,2% en los varones), si nos referimos a los contratos indefinidos y ordinarios, y lo mismo ocurre para el resto de los diferentes tipos de contratación.

Las formas de contratación más utilizadas son los contratos de obra o servicio y, sobre todos los eventuales por circunstancias de la producción, muy por encima de los contratos indefinidos. Por otra parte es normal que el contrato de relevo tiene una mayor incidencia en el caso femenino que en el masculino, ya que los niveles de empleo en la jornada a tiempo parcial es siempre superior en el caso de las mujeres.

Las cifras son concluyentes y confirman las mismas conclusiones que se derivaron del caso europeo: las razones familiares y relativas al hogar tienen más peso en las mujeres, los hombres se justifican bien por cuestiones de educación y formación o por otros motivos, y un porcentaje muy reducido de la población desea un contrato a tiempo parcial y rechaza uno de jornada completa.

La relación observada para la mayoría de los países europeos entre incidencia del tiempo parcial y el grado de formación también aparece reflejada en la región de Castilla y León. El contrato a tiempo parcial parece estar asociado a una mayor temporalidad, y es más frecuente en las ocupaciones de los trabajadores cualificados en las industrias y la construcción en el caso de los varones, frente resulta elevado entre trabajadoras de los servicios de restauración, personales protección y vendedores así como para los Profesionales y Técnicos. Las mayores tasas de incidencia se dan en el sector terciario.

Dado el difícil contexto económico de Castilla y León que se presenta para los próximos años y la necesidad de satisfacer por parte de los políticos los objetivos establecidos en la Agenda de Lisboa sobre las tasas de empleo, este tipo de contrato puede incentivar a personas inactivas a incorporarse al mercado de trabajo, para ello este tipo de contrato puede ir acompañado de medidas fiscales de carácter temporal que fomenten su uso y permita la progresión en cuanto a la aceptación del mismo en la sociedad castellano leonesa.

Se puede considerar para el fomento de la contratación el caso holandés, donde existe un incentivo al trabajo a tiempo parcial de las mujeres. Consiste en que las mujeres casadas cuyo marido tenga un trabajo a tiempo completo se las exime de declarar a efectos fiscales sus ingresos por debajo de un rango determinado, esto supone a corto plazo un menor ingreso para las arcas públicas pero que se ve compensado con el aumento de la recaudación con la generación de nuevos contratos a mujeres.

De este panorama podemos afirmar que la sociedad castellana y leonesa está necesitada de encontrar una solución a la crisis económica que padecemos, se necesita incrementar la actividad productiva que genera empleo, pues no se puede sostener los niveles de los recursos empleados en mantener a los desempleados de nuestra comunidad.

- *Análisis de empleo a tiempo parcial en un contexto de crisis en las Islas Baleares*. Monográfico incluido en el informe sobre el mercado de trabajo en las Islas Baleares Primer Cuatrimestre de 2011. Gobierno de las Islas Baleares. (2011).
- Ces. Castilla y León. *Informe sobre la situación Económica y Social de Castilla y León*. (2010).
- Ces. Castilla y León. *Informe sobre la situación Económica y Social de Castilla y León*. (2011).
- Ces. Castilla y León. *Informe sobre la situación Económica y Social de Castilla y León*. (2012).
- Dirección General de Presupuesto y Estadística de la Junta de Castilla y León.
- Estadísticas Castilla y León “*indicadores laborales 2011*”. Plan estadístico de Castilla y León 2010 - 2013”. Junta de Castilla y León.
- Estadísticas Castilla y León “*indicadores laborales 2012*”, Plan estadístico de Castilla y León 2010 - 2013”. Junta de Castilla y León.
- EUROFOND (2011), *European Company Survey 2009. Part-time work in Europe*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxemburg.
- EUROSTAT.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, Encuesta de Población Activa (EPA).
- Muñoz del Bustillo Llorente, R. Fernández Macías, Enrique, y Antón Pérez, José Ignacio (2008), *El trabajo a tiempo parcial en España en el contexto de la Unión Europea*. Ed. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Madrid.
- Plan estadístico de Castilla y León 2010-2013. *Operación estadística nº.: 15009*. Junta de Castilla y León.
- Rafael Porras, A (1996). *La precariedad laboral de trabajar a tiempo parcial*. Ed. Jurídicas Cuyo. Mendoza (Argentina).
- SERVICIO PÚBLICO EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN (2010): “El mercado de trabajo en Castilla y León en el año 2010”. *Cuadernos de Empleo*. Ed. Servicio Público de Empleo de Castilla y León.
- SERVICIO PÚBLICO EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN. Datos del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE).