

KILM 6. Trabajadores a tiempo parcial

Introducción

El indicador de trabajadores a tiempo parcial se centra en las personas cuyo total de horas de trabajo es inferior al “tiempo completo”, expresado como proporción del empleo total. Puesto que no hay una definición internacionalmente aceptada del número mínimo de horas de trabajo por semana equivalentes a trabajo a tiempo completo, la línea divisoria se determina ya sea sobre la base de cada país, o mediante la utilización de estimaciones especiales. En el caso de este indicador se calculan dos medidas: el total de empleo a tiempo parcial como proporción del empleo total, en ocasiones designado como “tasa de empleo a tiempo parcial”, y el porcentaje de la fuerza de trabajo femenina que trabaja a tiempo parcial. El cuadro 6 contiene información sobre 104 economías.

Utilización del indicador

En las últimas décadas, en las economías desarrolladas ha habido un rápido crecimiento del trabajo a tiempo parcial. Esta tendencia guarda relación con el aumento de la participación femenina en la fuerza de trabajo, pero también es resultado de políticas encaminadas a dar más flexibilidad al mercado laboral, como contrapartida a la mutación de la organización del trabajo en las actividades económicas y al crecimiento del sector de servicios. Los formuladores de políticas encuentran un elemento inquietante en este giro manifiesto hacia fórmulas laborales más flexibles: el riesgo de que sean económicamente menos estables que el empleo a tiempo completo¹.

En el trabajo a tiempo parcial se ha percibido la posibilidad de aumentar la oferta de empleo. De hecho, podría facilitar la incorporación

a la fuerza de trabajo de más personas en edad de trabajar, pues permite un mejor equilibrio entre la actividad laboral y las responsabilidades familiares, y conviene a quienes prefieren un horario de trabajo más reducido y más tiempo para su vida privada. Además, en los países con una tasa de desocupación elevada, los formuladores de políticas han promovido el trabajo a tiempo parcial para poder redistribuir el tiempo de trabajo, con el fin de reducir tasas de desocupación políticamente delicadas, sin tener que aumentar el número total de horas trabajadas.

Sin embargo, el empleo a tiempo parcial no siempre es una opción. Al examinar el KILM 12, la subocupación por insuficiencia de horas, se confirma que un número apreciable de trabajadores a tiempo parcial preferiría trabajar a tiempo completo. Pese a la aparente ventaja de la flexibilidad, en comparación con quienes trabajan a tiempo completo puede haber desventajas. Por ejemplo, el régimen a tiempo parcial supone percibir un salario por hora inferior, no poder aspirar a determinadas prestaciones sociales, y tener perspectivas profesionales y de capacitación más limitadas². Desde principios del decenio de 1990, la mayoría de los países de la OCDE han implantado medidas para mejorar la calidad del trabajo a tiempo parcial; por ejemplo, para armonizar las prestaciones sociales que perciben quienes lo ejercen, con respecto a las de quienes trabajan a tiempo completo. No obstante, la segregación ocupacional entre las dos modalidades sigue siendo un problema en la mayor parte de los países, pues las opciones ocupacionales de los trabajadores a tiempo parcial se ven limitadas³.

Analizar el empleo a tiempo parcial permite observar el grado hasta el cual la fuerza de trabajo femenina tiene más probabilidades de

¹ Para un examen de las tendencias recientes de la ordenación del tiempo de trabajo, véase Boulin, J.-Y. et al. (eds.): *Decent working time: New trends, new issues* (Ginebra, OIT, 2006) y Messenger, J.C. (ed.): *Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the balance* (Routledge, 2004).

² “How good is part-time work?”, documento expositivo de la OCDE (en inglés), julio de 2010; <http://www.oecd.org/employment/emp/48806797.pdf>.

³ Véase Sparreboom, T.: “Igualdad de género, trabajo a tiempo parcial y segregación en Europa: Las mujeres y el trabajo: tendencias y patrones de género”, documento presentado en el 73.º Foro sobre Trabajo Decente, febrero de 2013, OIT, Ginebra.

trabajar en este régimen en comparación con la fuerza de trabajo masculina⁴. También son reveladores los desgloses por edad, pues suelen mostrar que los trabajadores jóvenes (en edades comprendidas entre los 15 y los 24 años) son más propensos a esta modalidad que los adultos (25 años o mayores)⁵. La supuesta ventaja del trabajo a tiempo parcial es que facilita la entrada gradual de las personas jóvenes a la fuerza de trabajo, y la salida de los trabajadores de edad del mercado laboral.

Definiciones y fuentes

La OIT no tiene una definición oficial del trabajo a tiempo completo, en gran medida, debido a la dificultad para convenir internacionalmente un punto de delimitación entre trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial; el significado de estos términos varía entre países. En la 81.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1994, la OIT definió como “trabajador a tiempo parcial” a “todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable”⁶. Por tanto, la definición del punto de delimitación se deja a criterio de los países. Para distinguir el trabajo a tiempo completo del trabajo a tiempo parcial, algunos países utilizan la propia interpretación del trabajador respecto de la naturaleza de su empleo; es decir, que los encuestados se clasifican en función de cómo perciben su contribución laboral (véanse, por ejemplo, los resultados del cuadro 6, basados en la Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo, cuya fuente es Eurostat). Otros países utilizan un punto límite a partir de las horas semanales habitualmente o efectivamente trabajadas. Las líneas divisorias suelen situarse entre las 30 y las 40 horas semanales. Así, quienes trabajan 35 horas o más por semana pueden considerarse

“trabajadores a tiempo completo”, y quienes trabajan menos de 35 horas, “trabajadores a tiempo parcial”.

La definición de una semana laboral estándar puede proporcionar, y a menudo lo hace, una base jurídica o cultural para establecer el punto inicial a partir del cual registrarán los requisitos de prestaciones laborales, tales como atención de salud, pago de horas extraordinarias si el tiempo de trabajo excede la semana estándar. Cabría reconocer que lo que en un país podría considerarse como semana “estándar” podría superar el punto de delimitación establecido para el del trabajo a tiempo completo en términos estadísticos. Dicho de otro modo, si bien en gran parte del mundo el límite probable que determina el trabajo a tiempo completo en muchas actividades económicas y empleos es una semana laboral estándar de entre 35 y 40 horas, las definiciones estadísticas nacionales del trabajo a tiempo completo suelen situarlo entre 30 y 37 horas.

En 1997, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) emprendió un análisis de las definiciones de trabajo a tiempo parcial, y llegó a la conclusión de que, a los fines de la comparación internacional, la opción de una definición del trabajo a tiempo parcial basada en un umbral de 30 horas era la más conveniente⁷. Desde entonces, la OCDE ha realizado una labor de armonización de los datos de sus países miembros, utilizando un umbral de 30 horas habituales de trabajo en el empleo principal, el cual se expone en los datos del cuadro 6 correspondientes a países cuya fuente es la OCDE.

Casi todos los países incluidos en el cuadro 6 utilizan las encuestas de fuerza de trabajo como fuente de información sobre el trabajo a tiempo parcial. Es improbable que las encuestas de establecimientos, cuya información sobre los asalariados procede directamente del registro de las nóminas de los establecimientos, proporcionen información sobre la cantidad de horas que trabaja el personal; por lo tanto, no pueden considerarse una fuente fiable para elaborar este indicador.

La preferencia de las encuestas de fuerza

⁴ Véase OIT: *Indicadores Clave del Mercado de Trabajo*, 7.^a edición (en inglés) (Ginebra, 2011), Capítulo 1, sección B, “Gender equality, employment and part-time work in developed economies”.

⁵ Véase OIT: *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2013: Una generación en peligro* (Ginebra, 2013); <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/youth/2013/lang-es/index.htm>.

⁶ La 81.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175) y la Recomendación (núm. 182); textos disponibles en <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::>.

⁷ OCDE: “The definition of part-time work for the purpose of international comparisons”, en *Labour Market and Social Policy*, documento especial n.º 22 (París, 1997).

de trabajo como fuente de información para distinguir entre trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial se debe a que, en todos los países, un determinado porcentaje variable de trabajadores tiene más de un empleo. En esos casos, si solo se contabiliza el empleo principal de los encuestados, estos podrían ser clasificados como trabajadores a tiempo parcial, pero si se añade información sobre el segundo (o tal vez el tercer) empleo, la suma de horas trabajadas excedería el límite máximo del trabajo a tiempo completo. Dicho de otro modo, lo que determina la condición de tiempo completo o tiempo parcial es el número total de horas semanales que una persona trabaja habitualmente, y no su empleo *per se*. Solo las encuestas de fuerza de trabajo (y los censos de población que incluyen un cuestionario amplio) pueden proporcionar información sobre el número total de horas trabajadas por una persona. Sin embargo, muchos de los países cuya información procede de encuestas de fuerza de trabajo siguen declarando el número de horas trabajadas en el empleo principal únicamente, y pasan por alto la posibilidad de que una persona trabaje, si se suman todos los empleos, el equivalente a un horario a tiempo completo⁸.

Las notas del cuadro incluyen la distinción entre horas “habitualmente” y “efectivamente” trabajadas. Las “horas habitualmente trabajadas” corresponden al valor *habitual* de las horas efectivamente trabajadas en un trabajo durante períodos de referencia cortos, por ejemplo, una semana, en el curso de un período de observación de un mes, un trimestre, una estación o un año que incluye el período de referencia corto utilizado para la medición⁹. Las horas habituales comprenden las horas normales trabajadas, y también las horas extraordinarias o el tiempo suplementario habitualmente trabajado, remunerado o no. En las horas habitualmente trabajadas no se toman en consideración los permisos imprevistos. Por ejemplo, una persona que habitualmente trabaja 40 horas semanales tal vez estuvo enfermo un día (ocho horas) en el período contemplado en la encuesta, pero igualmente será clasificado como trabajador a

tiempo completo (en los países que delimitan el trabajo a tiempo completo a partir de 35 horas semanales).

Limitaciones para la comparabilidad

Cabe prever diferencias notables en la información sobre trabajo a tiempo parcial, pues los países lo definen de modo diferente, y porque tal vez rijan normas culturales o laborales diferentes. Otro elemento que puede determinar variaciones es la edad mínima de incorporación a la fuerza de trabajo, la cual varía de un país a otro, al igual que el límite máximo. Si la encuesta de un país contabiliza a todas las personas a partir de los 10 años de edad, y otro incluye a todas las personas a partir de los 16, cabe prever que, solo por esa causa, en los dos se observarán diferencias en las tasas de empleo a tiempo parcial. Asimismo, algunos países no tienen un límite de edad máximo de inclusión, mientras que otros establecen el límite en algún punto, como los 65 años de edad. Todo punto límite ligado a la edad supondrá la pérdida de algunas personas en la contabilización de los “asalariados”; habida cuenta de que el trabajo a tiempo parcial es particularmente prevalente entre las cohortes de trabajadores mayores y trabajadores jóvenes, ello reducirá la incidencia del empleo a tiempo parcial. Otro factor determinante de variaciones son las definiciones utilizadas para los “trabajadores familiares auxiliares”. Cabe prever que los países sin un tiempo de trabajo límite para la inclusión (una hora o más) tendrán más trabajadores a tiempo parcial que aquellos con un límite superior, como 15 horas.

Si bien la utilización del conjunto de datos de la OECD citado en la sección precedente es sumamente útil a los fines de la comparación entre países, también puede tener efectos negativos. Ello dependerá de la situación concreta de cada país incluido en el conjunto, pues hay variaciones con respecto a los siguientes aspectos: los puntos de delimitación del horario a tiempo completo y a tiempo parcial; la semana laboral estándar en general o en determinados sectores u ocupaciones; el marco conceptual utilizado para medir una y otra modalidad; y el alcance de la información disponible a la OCDE al realizar la estimación y el ajuste¹⁰.

⁸ En la sección “cobertura de los empleos”, del cuadro de datos, puede consultarse información sobre los empleos cubiertos –todos los empleos, empleo principal únicamente, etc.

⁹ Resolución sobre la medición del tiempo de trabajo, adoptada por la 18.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, 2008; http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_112457.pdf.

¹⁰ Los usuarios con un interés especial en estas comparaciones

Aunque la medición del tiempo parcial se armonice al máximo posible, sigue variando en función del criterio de horas habitualmente o efectivamente trabajadas. Un criterio basado en las horas efectivamente trabajadas, por lo general arrojará una tasa de trabajo a tiempo parcial más elevada que el basado en las horas habitualmente trabajadas; en particular, si hay reducciones temporarias del tiempo de trabajo a resultas de vacaciones, enfermedad, y otros factores. Así pues, los efectos estacionales tendrán un papel importante en las fluctuaciones de las horas efectivamente trabajadas. Otro elemento importante es especificar si se contabiliza el empleo principal o todos los empleos. En algunos países, el límite de tiempo se establece en función de las horas trabajadas en el empleo principal; en otros, en el total de horas trabajadas en todos los empleos.

Por lo tanto, los indicadores pueden reflejar las horas habitualmente trabajadas o las horas efectivamente trabajadas en el empleo principal, o en todos los empleos.

Habida cuenta de estas diferencias, y de otras específicas de determinados países, las comparaciones entre países se han de realizar con sumo cuidado. Hechas estas salvedades, los indicadores del empleo a tiempo parcial son sumamente útiles para comprender el comportamiento del mercado de trabajo, sobre todo en el caso de un país determinado, pero también de todos los países.

pueden estudiar: “The definition of part-time work for the purpose of international comparisons” (en inglés), *op. cit.*, de la OCDE.