

CONCILIACIÓN Y CONTRATO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA: EFECTOS DE LA CRISIS

Valentín Bote Álvarez-Carrasco¹
valentin.bote@uam.es

Alfredo Cabezas Ares
alfredo.cabezas@uam.es

Universidad Autónoma de Madrid

fecha de recepción: 25/05/2012
fecha de aceptación: 23/07/2012

Resumen

Tanto la Unión Europea, como los diferentes gobiernos nacionales han ido tomando medidas tendentes a la flexibilización de la jornada de trabajo con el objeto de facilitar una mejor conciliación entre vida laboral y familiar de los trabajadores. La consecución de este objetivo se ha visto comprometida por el impacto de la actual recesión en el mercado laboral. El colapso del mercado crediticio está repercutiendo de forma notable en el empleo, registrándose una abultada pérdida de puestos de trabajo desde el año 2008. A pesar de este proceso, simultáneamente se observa un aumento en el número de personas contratadas a tiempo parcial. En este artículo se pretende analizar dicho comportamiento diferencial del contrato a tiempo parcial, detallando las características de la evolución registrada por esta forma contractual en el marco de la actual crisis económica.

Palabras clave: Contrato a tiempo parcial; Empleo; Conciliación; Crisis; España.

Abstract

Both the European Union and various national governments are taking measures in favor of making the work hours more flexible and easier to combine with family life. The achievement of this aim has been affected by the current labor market recession: the collapse of the credit market has significant effects on employment, as, since 2008, it has been registered a huge loss of jobs. However, despite this process, at the same time, it has been observed an

¹ Universidad Autónoma de Madrid. Departamento de Análisis Económico: Teoría Económica e Historia Económica. Campus Cantoblanco, 28049-Madrid.

increase in employees with part-time contract. In this article, we intend to analyse the peculiar behaviour of part-time contracts, providing details on the characteristics of this contractual form in the context of the current economic crisis.

Keywords: Part-time contract; Employment; Conciliation; Crisis; Spain.

1. Introducción

Las distintas iniciativas emprendidas por los gobiernos de los países miembros de la UE en pro de la igualdad de género, amparadas por el Pacto Europeo para la Igualdad de Género, han propiciado avances positivos en la reducción de diferencias entre hombres y mujeres. A pesar de ello los avances generales aún no son lo suficientemente rápidos como para eliminar de manera significativa las diferencias de género que aún persisten. Como recoge el informe "Igualdad entre mujeres y hombres, 2009" (COM, 2009, 77 final) la igualdad entre mujeres y hombres está lejos de ser una realidad.

A pesar de las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral, el impacto de las decisiones de maternidad en la participación en el mercado laboral es muy desigual para mujeres y hombres (COM, 2010, 491 final. 2010). Las mujeres siguen asumiendo una parte desproporcionada del tiempo de cuidado de los hijos y de las tareas domésticas. Esta asimetría supone que en ocasiones muchas mujeres consideren la maternidad como el fin de su carrera profesional.

Dado que las mujeres han incrementado de manera sostenida su nivel educativo y su presencia en el mercado laboral es cada vez más intensa, es inmediato constatar un impacto negativo en los índices de natalidad, dado que el coste de oportunidad de la maternidad es muy alto para las mujeres. Este desincentivo compromete la renovación poblacional, dado que las tasas de fertilidad actuales no permiten asegurar el mantenimiento de la población activa, con las implicaciones que ello tiene sobre la sostenibilidad del estado de bienestar.

Como alternativa al abandono del mercado de trabajo, los poderes públicos han incentivado el recurso a formas de trabajo flexibles, como es el caso del contrato a tiempo parcial, y a la potenciación de los servicios públicos de cuidado de los hijos. Como Del Boca, Pasquay y Pronzatoz (2009) señala, las diferencias en las políticas sociales en toda Europa explican parcialmente las diferencias observadas en la participación de la mujer en el mercado laboral en estos países. A pesar de que el trabajo flexible es una opción que se ofrece por igual a hombres y mujeres, la realidad vuelve a mostrar un comportamiento muy diferente entre sexos, edades y ocupaciones. En la actualidad este tipo de contratos supone un porcentaje significativo del empleo en el sector servicios, en especial en el caso de los trabajadores jóvenes y en las mujeres, con diferencias notables entre países.

Las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar constituyen una necesidad, dados los desequilibrios económicos y demográficos que a largo plazo amenazan la

sostenibilidad de la economía del bienestar europea. El necesario equilibrio entre ambos aspectos de la vida (laboral y familiar) debe suponer un reparto más equitativo del tiempo dedicado al trabajo remunerado y al no remunerado. Esta equidad debe trasladarse tanto a hombres como a mujeres, situación que está lejos de producirse en la práctica dado que las mujeres dedican más tiempo que los hombres a las tareas derivadas de las responsabilidades domésticas y familiares. Este comportamiento sugiere que cuando existen hijos en el hogar, especialmente si son pequeños, la conciliación se realiza a nivel de hogar mediante la especialización exclusiva de cada uno de los progenitores, bien en tareas de hogar no remuneradas (mujer), bien en trabajo remunerado fuera del hogar (hombre).

Esta especialización conlleva riesgos elevados para el progenitor que abandona el mercado laboral tal y como señalan entre otros Gunderson (1989), Apps y Rees (2005), Ermisch y Wright (1993), Walfogel (1997) o Del Boca (2002). Entre estos riesgos cabe citar, en primer lugar, el riesgo de exclusión del mercado laboral, dado que el abandono prolongado deteriora el capital humano acumulado y dificulta la consecución de empleo. En segundo lugar, el riesgo de precariedad del empleo, tanto por limitar su posible acceso al mercado laboral a través de figuras inestables como el empleo temporal, como por limitar el acceso a empleos de bajos salarios (o en cualquier caso, a empleos inadecuados al nivel de formación previo al abandono del mercado laboral). En tercer lugar, el riesgo de pobreza y exclusión social, dado que la especialización en tareas del hogar impide a la mujer consolidar el derecho a una pensión digna haciéndola dependiente de las rentas del otro cónyuge, lo cual, en caso de la pérdida de éste, aboca a la mujer a situaciones de necesidad. En último lugar, el riesgo de sostenibilidad del sistema, debido al derroche de recursos invertidos en la educación de un elevado número de sus miembros que no genera retornos sociales al especializarse éstos en tareas no remuneradas.

Las políticas de conciliación ayudan a mejorar la flexibilidad y competitividad de la economía mejorando la calidad de vida de los miembros de la sociedad, reducen los costes de oportunidad de las decisiones de maternidad y garantizan la sostenibilidad a largo plazo del sistema de bienestar. Su difusión y un diseño eficaz facilitan la incorporación al mercado laboral de efectivos inactivos y propician su permanencia en situación de actividad permitiendo emplear todo el potencial del capital humano de los miembros de una sociedad.

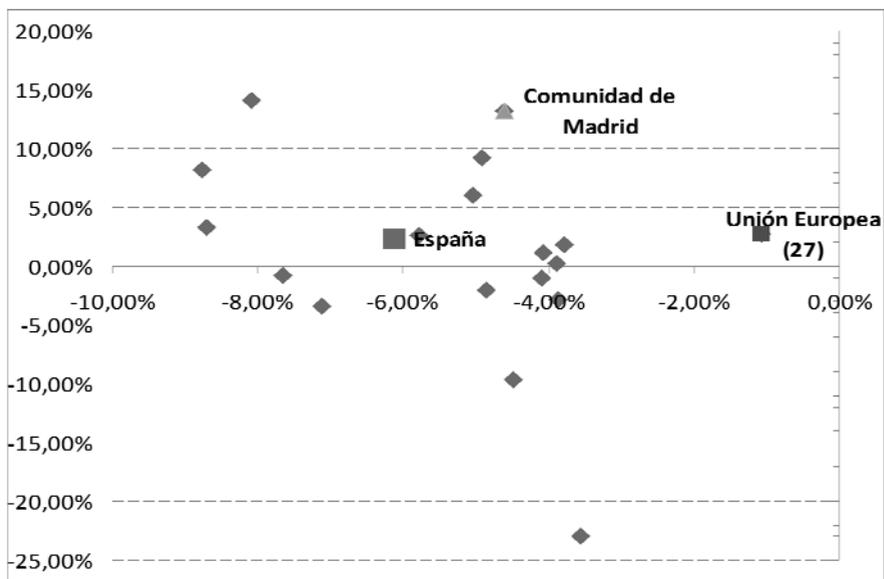
La intensidad y duración de la actual crisis plantea interrogantes sobre la consecución del objetivo de conciliación y en particular en el uso y penetración del empleo a tiempo parcial. La intensa destrucción de empleo temporal reportada por numerosos autores (Bentolila, Boldrin, Díaz-Giménez y Dolado (Coords.), 2010; Dolado, Felgueroso y Jansen, 2010; Anghel y De la Rica, 2010; y, Felgueroso y Jiménez, 2009) se ha justificado por la necesaria eliminación de puestos de trabajo poco rentables para la empresa o por la mayor virulencia de la crisis en sectores con elevada temporalidad. Ambos aspectos (menor productividad y localización en determinados sectores) podrían asociarse también con el empleo a tiempo parcial, de ahí que resulte de interés analizar la evolución del contrato a tiempo parcial en la coyuntura actual para comprobar el modo en que esta forma de contratación se ha podido ver afectada.

2. El Contrato a tiempo parcial. Efectos de la crisis (2007-2010)

Como consecuencia de la crisis se han registrado fuertes disminuciones en el empleo en nuestro país, inicialmente provocados por el súbito parón en el sector de la construcción y, después en el resto de sectores industriales y de servicios conforme la desaceleración se generalizaba. Los datos muestran que el ajuste en el empleo ha sido especialmente intenso en el caso del trabajo a tiempo completo, mientras que el empleo a tiempo parcial, en general, parece haber resistido bien los efectos de la crisis denotando una menor vulnerabilidad de este tipo de puestos.

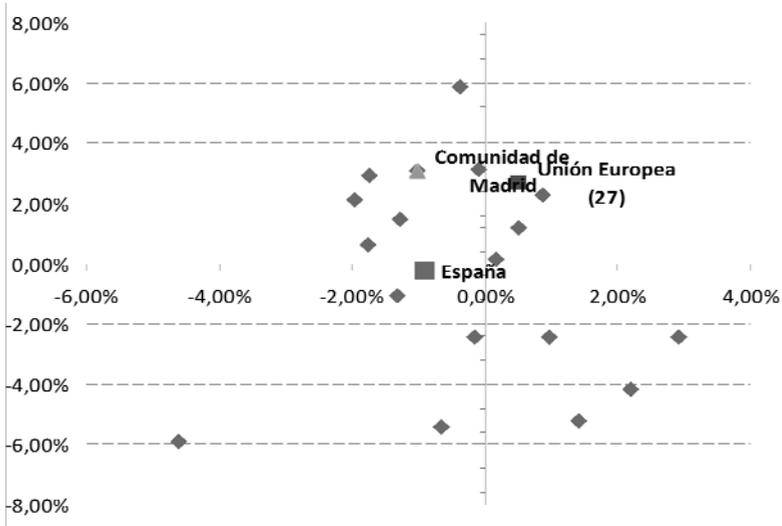
Si consideramos las variaciones absolutas en el número de ocupados según la duración de la jornada, podemos observar que, comparando los segundos trimestres de 2007 y 2010, en el conjunto de España se habrían destruido en términos netos más de un millón novecientos cuarenta y nueve mil empleos a tiempo completo, de los cuales un millón setecientos veintiséis mil empleos eran ocupados por Hombres, principalmente en el estrato de 20 a 35 años. En el caso de las mujeres la pérdida de empleo a tiempo completo se limita a algo más 222 mil puestos, pero con grandes diferencias entre los distintos estratos de edad. En el caso de 20 a 29 años se produce una pérdida de 393 mil puestos, mientras que para mayores de 45 años se produce un incremento de 272,4 mil empleos.

Gráfico 1. Crecimiento del empleo a tiempo completo (abcisas) y parcial (ordenadas). Tasa de crecimiento medio 2007/2009. Hombres



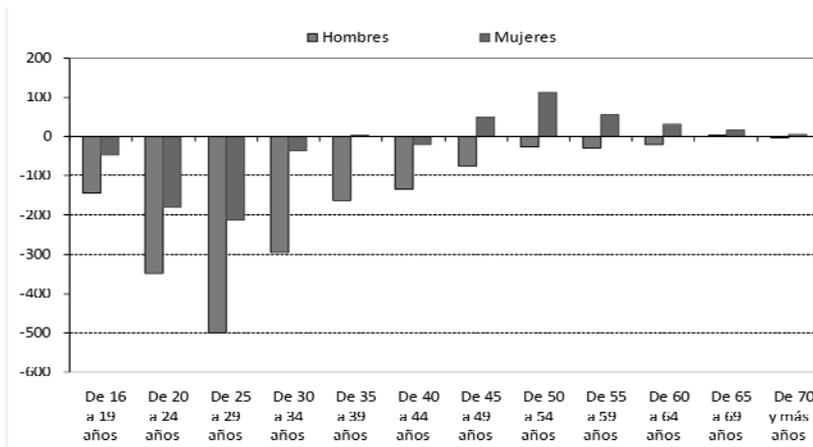
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

Gráfico 2. Crecimiento del empleo a tiempo completo (abcisas) y parcial (ordenadas). Tasa de crecimiento medio 2007/2009. Mujeres



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

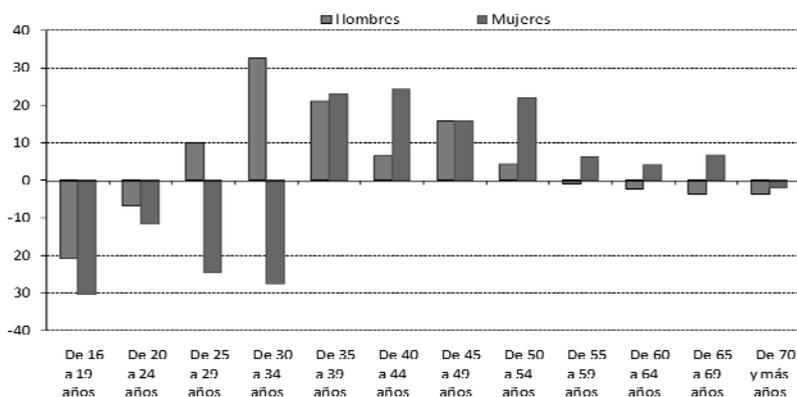
Gráfico 3. Variación en el número de empleos (2007.II-2010.II) en contrato a tiempo completo por sexo y edades. Total España



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA (INE).

En el caso del empleo a tiempo parcial se observa en el conjunto de España un aumento de 58,3 mil empleos, siendo el 90% de ellos masculinos. Por estratos de edad, estos se concentran en el caso de hombres de 25 a 54 años y en las mujeres de 35 a 69. En el resto de casos se observa una reducción en el empleo a tiempo parcial, por lo que el aumento observado en la tasa de penetración del contrato a tiempo parcial en los colectivos más jóvenes sólo puede achacarse a la mayor destrucción de empleo a tiempo completo.

Gráfico 4. Variación en el número de empleos (2007.II-2010.II) en contrato a tiempo parcial por sexo y edades. Total España

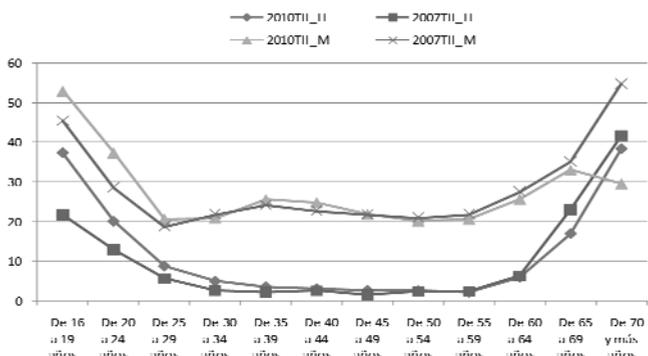


Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA (INE).

Esta evolución podría sugerir que la crisis ha podido potenciar el trabajo de otros miembros del hogar como soporte a la economía familiar, en particular, si se ha producido la pérdida del empleo del sustentador principal. Desde la óptica de las empresas, cabe pensar que el ajuste del empleo se ha producido principalmente en los tiempos completos y que se hayan reducido las jornadas como medio de solventar la caída en la demanda producida por la crisis (sustitución de empleo completo por parcial).

Comparando el grado de utilización del contrato a tiempo parcial por edades y sexos puede observarse que la crisis ha provocado un desplazamiento vertical del perfil de utilización en ambos casos indicando una mayor utilización del mismo, en especial en las edades más jóvenes. En el caso de las mujeres en las edades teóricas de maternidad (y teóricas demandantes de conciliación) apenas se observan cambios significativos como consecuencia de la crisis, concentrándose el desplazamiento en los menores de 25 años. En el caso de los hombres aunque se observa un desplazamiento vertical del perfil de uso, éste es más intenso también en los menores de 35 años y en particular en el grupo de 16 a 19 años. La explicación a este proceso es la mayor destrucción de empleo en los puestos a tiempo completo que en los puestos a tiempo parcial, ya que éstos también se reducen en el caso de los menores de 25 años.

Gráfico 5. Grado de utilización contrato a tiempo parcial (% s/total) por sexo y edades. 2007-II y 2010-II. Total España



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA (INE).

El empleo a tiempo parcial en España se encuentra fundamentalmente concentrado en el sector servicios, en particular en el sector de Comercio, Otros Servicios, Servicios Financieros y AA.PP. Educación y Actividades Sanitarias. Estos tres grandes sectores (ver detalle en el pie de tabla siguiente) suponen el 80% del empleo parcial masculino y el 91,8% del empleo parcial femenino. Esta estructura, no ha sufrido variaciones significativas como consecuencia de la crisis actual. Igualmente, la penetración del empleo parcial por sectores tampoco ha sufrido una alteración significativa, de modo que no puede hablarse de una sustitución de un tipo de empleos por otro o un efecto asimétrico de la crisis entre ambos tipos de empleos a nivel sectorial.

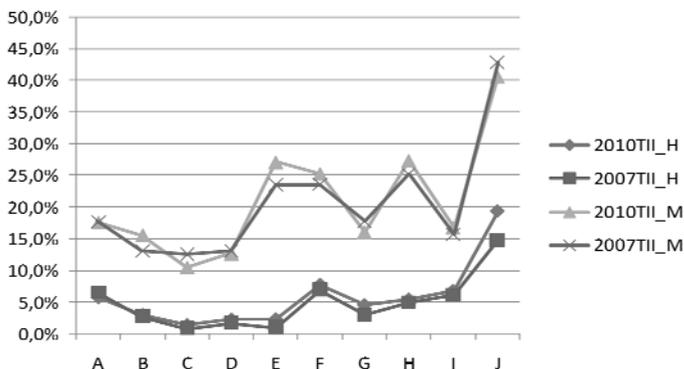
Tabla 1. Evolución empleo a tiempo completo y empleo a tiempo parcial por sector de ocupación y género. 2007:II-2010:II. Total España. Miles

| SECTOR | Tiempo completo | | | | Tiempo parcial | | | |
|--------|-----------------|---------|---------|---------|----------------|---------|---------|---------|
| | Hombres | | Mujeres | | Hombres | | Mujeres | |
| | 2010TII | 2007TII | 2010TII | 2007TII | 2010TII | 2007TII | 2010TII | 2007TII |
| A | 545,6 | 632,2 | 164,0 | 201,3 | 33,5 | 44,2 | 35,0 | 43,3 |
| B | 517,9 | 637,8 | 241,5 | 347,8 | 16,3 | 17,9 | 44,5 | 52,5 |
| C | 814,1 | 969,8 | 167,8 | 187,7 | 12,1 | 8,0 | 19,6 | 26,9 |
| D | 602,7 | 786,4 | 146,8 | 169,4 | 14,4 | 14,1 | 21,2 | 25,6 |
| E | 1.519,9 | 2.534,0 | 104,1 | 117,4 | 37,0 | 26,2 | 38,7 | 36,1 |
| F | 1.938,9 | 2.092,3 | 1.619,9 | 1.771,1 | 164,9 | 155,3 | 548,3 | 547,3 |
| G | 1.034,1 | 890,7 | 261,1 | 229,7 | 50,0 | 27,5 | 49,9 | 49,5 |
| H | 1.067,1 | 1.210,6 | 855,3 | 918,5 | 62,0 | 63,6 | 321,9 | 309,2 |
| I | 1.424,2 | 1.332,7 | 1.997,0 | 1.835,8 | 104,9 | 87,3 | 402,0 | 342,3 |
| J | 301,5 | 406,3 | 654,8 | 655,8 | 72,8 | 70,9 | 449,4 | 492,4 |

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA (INE).

| | |
|---|---|
| Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (códigos CNAE-09: 01, 02 y 03), (códigos CNAE-93: 01, 02 y 05) | A |
| Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel (códigos CNAE-09: del 10 al 18), (códigos CNAE-93 del 15 al 22) | B |
| Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, farmacéutica, industria del caucho y materias plásticas, suministro energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, suministro de agua, gestión de residuos. Metalurgia (códigos CNAE-09: del 05 al 09, del 19 al 25, 35 y del 36 al 39), (códigos CNAE-93: del 10 al 14, del 23 al 28, 40 y 41) | C |
| Construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte. Instalación y reparación industrial (códigos CNAE-09 del 26 al 33), (códigos CNAE-93 del 29 al 37) | D |
| Construcción (códigos CNAE-09: del 41 al 43), (código CNAE-93: 45) | E |
| Comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y reparaciones. Reparación de automóviles, hostelería (códigos CNAE-09: del 45 al 47, 55 y 56), (códigos CNAE-93: 50, 51, 52 y 55) | F |
| Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones (códigos CNAE-09 del 49 al 53 y del 58 al 63), (códigos CNAE-93 del 60 al 64) | G |
| Intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias, servicios profesionales, científicos, administrativos y otros (códigos CNAE-09: del 64 al 66, 68, del 69 al 75 y del 77 al 82), (códigos CNAE-93 del 65 al 67 y del 70 al 74) | H |
| Administración Pública, educación y actividades sanitarias (códigos CNAE-09: 84, 85 y del 86 al 88), (códigos CNAE-93: 75, 80 y 85) | I |
| Otros servicios (códigos CNAE-09: del 90 al 93, del 94 al 96, 97 y 99), (códigos CNAE-93: del 90 al 93, 95 y 99) | J |

Gráfico 6. Grado de utilización contrato a tiempo parcial (% s/total) por sexo y sector de ocupación. 2007-II y 2010-II. España

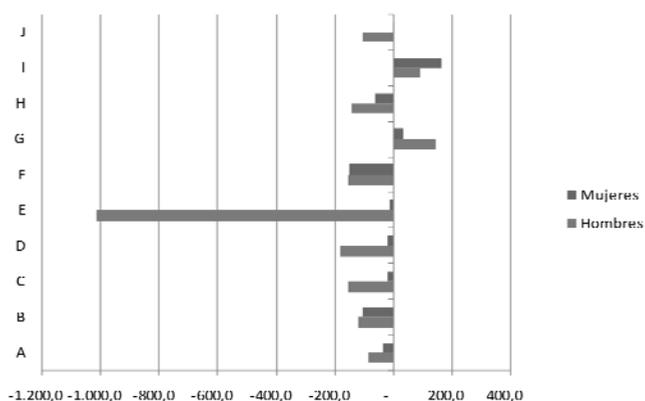


Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA (INE).

Analizando la evolución del empleo por sectores entre 2007 y 2010 (2º trimestre) es posible comprobar en qué sectores ha sido más intenso el ajuste del empleo. Como cabría esperar, en el conjunto de España el sector que más empleo ha destruido es el de la Construcción con más de un millón de empleos a tiempo completo destruidos (casi el 60% del total) en su totalidad de hombres. El resto de sectores también han registrado pérdidas de empleo a tiempo completo tanto para hombres como para mujeres, con la excepción del sector de Transporte y Comunicaciones y el sector de AA.PP., Educación y Sanidad, dado que ambos han incrementado el volumen de puestos de trabajo a tiempo completo entre 2007 y 2010.

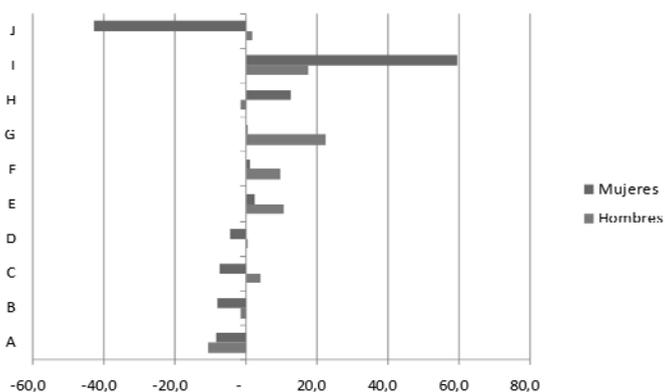
El empleo a tiempo parcial, por el contrario, ha registrado un incremento neto en el conjunto de sectores, aunque con notables diferencias. El crecimiento más importante en cuanto a volumen de empleo generado en el conjunto de España se ha registrado en el sector de servicios públicos (AA.PP., Educación y Sanidad), en Transporte, Comercio y, curiosamente, Construcción, y fundamentalmente se trata de empleo masculino (en términos netos). Este resultado neto oculta la fuerte destrucción de empleo parcial en el sector de Otros Servicios (CNAE-2009 90-93, 94-96, 97 y 99), y en mucho menor grado, la pérdida de empleo parcial en el Sector Primario e Industria.

Gráfico 7. Variación en el empleo (miles) a tiempo completo 2010-2007 (2º trimestre). España



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA (INE).

Gráfico 8. Variación en el empleo (miles) a tiempo parcial 2010-2007 (2º trimestre). España



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA (INE).

Como consecuencia de la crisis, el empleo parcial involuntario ha aumentado notablemente en hombres y en mujeres, siendo el motivo aducido por el 54,32 % de trabajadores a tiempo parcial hombres y el 47,86% de las mujeres. En cuanto al motivo de conciliación, mientras que para los hombres este motivo (cuidado de niños o adultos y otras obligaciones familiares) es marginal (2,76% en 2010 y 5,06% en 2007) en el caso de las mujeres supone la razón primordial del trabajo parcial en el 24,68% de casos en 2010 (34,19% en 2007).

Gráfico 9. Detalle de las razones por las que el trabajador declara trabajar a tiempo parcial. Hombres. 2007-II y 2010-II. España

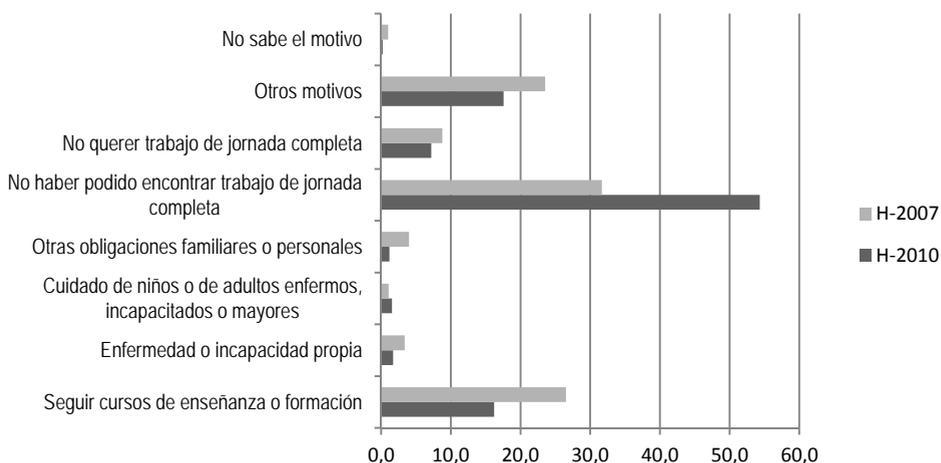
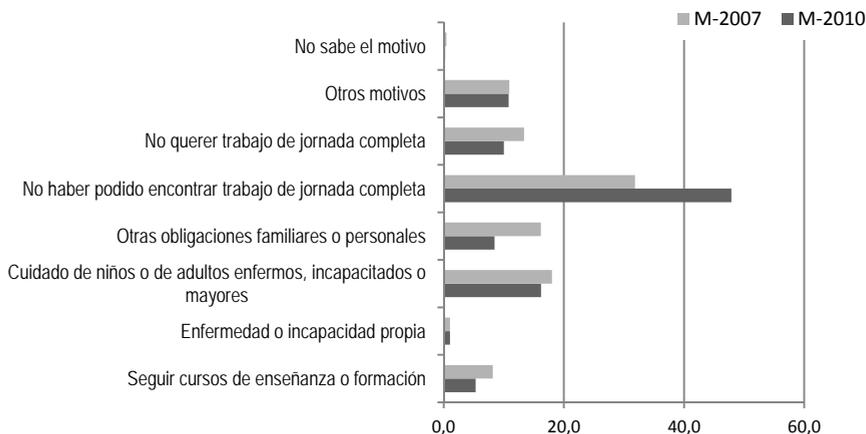


Gráfico 10. Detalle de las razones por las que el trabajador declara trabajar a tiempo parcial. Mujeres. 2007-II y 2010-II. España



3. Conclusiones

Con el objeto de analizar las características del contrato a tiempo parcial y su evolución en la coyuntura actual enmarcada en una profunda crisis se han estudiado los cambios experimentados en el empleo parcial y a tiempo completo en el periodo 2007-2010. Los datos de la EPA muestran que como consecuencia de la crisis el ajuste en el empleo ha sido especialmente intenso en el caso de los puestos de trabajo a tiempo completo, mientras que el empleo a tiempo parcial no se ha visto afectado.

La evolución del contrato a tiempo parcial durante la actual crisis se caracteriza por su fortaleza (crece un 0,7% frente a una reducción del empleo a jornada completa del 8,3%), su mayor penetración en hombres (crece un 2,4%, mientras que caería un 0,2% en el caso de las mujeres) y en jóvenes y el mayor grado de involuntariedad.

Esta evolución podría sugerir que la crisis ha podido potenciar el trabajo de otros miembros del hogar como soporte a la economía familiar, en particular, si se ha producido la pérdida del empleo del sustentador principal. Desde la óptica de las empresas, cabe pensar que el ajuste del empleo se ha producido principalmente en los tiempos completos y que se hayan reducido las jornadas como medio de compensar la caída en la demanda producida por la crisis (sustitución de empleo completo por parcial) y la mayor incertidumbre.

Desde la óptica de la conciliación, el contrato a tiempo parcial ve minada su razón de ser cuando el trabajador opta por este tipo de trabajo ante la imposibilidad de acceder a un empleo a tiempo completo. Este incongruencia entre el tipo de empleo del que dispone el trabajador y el que quisiera tener, que denota la dificultad para encontrar empleo en la actual coyuntura, puede suponer que individuos que realmente quisieran optar a un puesto que les permitiese conciliar vida laboral y profesional no pueden hacerlo, al estar ocupado por individuos que preferirían otro tipo de puesto. Esta lectura supone que a pesar del incremento registrado en toda España del contrato a tiempo parcial no puede deducirse de inmediato que esto haya redundado en un avance en la conciliación.

Referencias

- Anghel, B. y de la Rica, S. (2010). El observatorio laboral de la crisis: Lecciones sobre la necesidad de reformas laborales. *Papeles de Economía Española*, 124, 17-27.
- Apps, P. y Rees, A. (2005). Time use and the costs of children over the life cycle. In, D. Hamermesh y G. Phann (Eds.), *The economics of time use*. Elsevier.
- Bentolila, S., Boldrin, M., Díaz-Giménez, J. y Dolado, J.J. (Coordinadores) (2010). *La crisis de la economía española: análisis económico de la gran recesión*. Monografías Fedea. Madrid.
- COM (2009) 77 final (2009). Igualdad entre mujeres y hombres 2009.
- COM (2010) 491 final (2010). Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015.

- Del Boca, D. (2002). The effect of child care and part time opportunities on participation and fertility decisions in Italy. *Journal of Population Economics*, 15, 549-572.
- Del Boca, D., Pasquay, S. y Pronzatoz, C. (2009). Motherhood and market work decisions in institutional context: a European perspective. *Oxford Economic Papers*, 61, 47-71.
- Dolado J.J., Felgueroso, F. y Jansen, M. (2010). El conflicto entre la demanda de flexibilidad laboral y la resistencia a la reforma del mercado de trabajo. *Papeles de Economía Española*, 124, 84-96.
- Ermisch, J.F. y Wright, R.E. (1993). Wage offers and full-time and part-time employment by british women. *The Journal of Human Resources*, 28, 111-133.
- Felgueroso, F. y Jiménez, S. (2009). Sobre la propuesta para la reactivación laboral en España. *Circunstancia*, VII(20).
- Gunderson, M. (1989). Male-female wage differentials and policy responses. *Journal of Economic Literature*, 27, 46-72.
- Waldfogel, J. (1997). The effect of children on women's wages. *American Sociological Review*, 62, 209-217.