

2. Género y jornada parcial en España: segregación y empleo involuntario

Alfonsa Denia Cuesta
María Dolores Guilló Fuentes
Universidad de Alicante

2.1. Introducción

El trabajo a tiempo parcial en España es, con frecuencia, un tipo de empleo involuntario —o no deseado— que se concentra principalmente en la población femenina, la cual representa cerca del 80% del total del empleo a tiempo parcial. Aunque este tipo de empleo (casi dos millones y medio de trabajadores) solamente supone el 12,4% del empleo total, el 32,8% de los trabajadores con jornada parcial declara que se encuentra en una situación de empleo involuntario por no haber encontrado un trabajo a tiempo completo (Eurostat 2006).¹ El coste social asociado a este fallo de mercado tiene una doble dimensión: por un lado, se encuentra la posible pérdida de productividad asociada a una asignación ineficiente del capital humano y, por otro, la pérdida de bienestar de los individuos que no solamente se ven obligados a trabajar menos horas de las que desean, sino también (sobre todo las mujeres) a percibir menores retribuciones por hora trabajada, por el mero hecho de tratarse de una jornada parcial. Este coste social se acentúa si tenemos en cuenta que la jornada parcial se encuentra disponible únicamente en determinadas actividades y tipos de ocupación lo que, a su vez, condiciona en gran medida la elección voluntaria de la misma.

Estos hechos deberían hacernos reflexionar sobre las condiciones laborales de la jornada parcial y las características de los trabajadores en este tipo de empleo, pero también sobre el perfil

Las autoras agradecen la financiación parcial de este trabajo recibida del Ministerio de Educación y Ciencia a través del proyecto SEJ2007-62656.

¹ Hay que destacar que en la mayoría de países europeos la principal razón entre las mujeres por la que se tiene un empleo a tiempo parcial está relacionada con las responsabilidades familiares.

de miles de mujeres que se encuentran fuera de la actividad laboral por motivos familiares y que declaran estar dispuestas a trabajar, aunque no lo hacen (mujeres potencialmente activas). En este capítulo, nuestro objetivo es dar un primer paso en esta dirección. En particular, queremos dar respuesta a las siguientes preguntas: ¿en qué medida está penalizado el trabajo a tiempo parcial con respecto al empleo a tiempo completo?, ¿existen diferencias importantes en esta penalización por motivos del género?, ¿qué tipo de mujeres busca un trabajo a tiempo parcial o tiene uno de manera voluntaria? y ¿en qué medida el subempleo, un nivel de formación superior al que requiere el puesto de trabajo, está asociado al empleo a tiempo parcial involuntario?

En un informe sobre la situación del empleo a tiempo parcial en Europa para el periodo 1992-2002 con datos de Eurostat, Corral e Isusi (2005) destacan que los trabajadores a tiempo parcial están sobrerrepresentados en los grupos de rentas más bajas y que, en general, el trabajo a tiempo parcial comparado con el trabajo a tiempo completo es más monótono, ofrece menos oportunidades para el aprendizaje y para la formación y disminuye las posibilidades de promoción.² Manning y Petrongolo (2004) centran su estudio en el empleo a tiempo parcial de las mujeres utilizando datos del Panel de Hogares Europeo para el periodo 1994-2001; estos autores clasifican el empleo femenino en tres categorías educativas (baja, media, alta) y encuentran que la proporción del empleo parcial en el empleo total es siempre mayor en la categoría con menor nivel educativo.³ Además, estiman que, en la mayoría de países, la ganancia media por hora asociada a la jornada parcial es inferior a la de la jornada completa y que España es el tercer país con la penalización media más alta a la jornada parcial, 14,8%, precedido por Reino Unido e Irlanda con

² En todas las encuestas europeas sobre población y empleo, el tipo de jornada se refiere al empleo principal. La clasificación sobre el tipo de jornada está basada en la respuesta espontánea del entrevistado a la pregunta: ¿es su empleo a tiempo completo o a tiempo parcial? (excepto en Países Bajos, Islandia y Noruega, donde el empleo se considera a tiempo parcial si el número habitual de horas es inferior a 35 y a tiempo completo si el número de horas es de 35 o más; y en Suecia, donde este criterio es el que se aplica a los trabajadores por cuenta propia). En general, es imposible establecer una distinción más precisa entre la jornada parcial y la jornada completa, ya que la jornada laboral varía mucho de unos países a otros y de una rama de actividad a otra.

³ Excepto para Países Bajos, donde la jornada parcial se concentra en la categoría media, y para Italia, donde la jornada parcial se concentra por igual en las categorías baja y alta.

un 21,9% y un 22,7%, respectivamente. Las discrepancias salariales entre los dos tipos de jornada se reducen, en parte, cuando se tienen en cuenta las características personales y laborales de las mujeres que trabajan a tiempo parcial frente a las que trabajan a tiempo completo. En particular, estos autores obtienen que en España esta diferencia salarial se reduce en un 25% cuando comparamos mujeres con iguales características y que, en todos los países analizados, el tipo de ocupación es el factor con mayor poder explicativo, lo que pone de manifiesto el alto grado de segregación ocupacional en el empleo a tiempo parcial. En este sentido, queremos destacar que España aparece en este estudio como uno de los países europeos con mayor segregación ocupacional en el empleo femenino.⁴ Para el caso de los hombres, O'Dorchai, Plasman y Rycx (2007) analizan la discrepancia salarial por hora entre la jornada parcial y la jornada completa para seis países europeos (Bélgica, Dinamarca, Irlanda, Italia, España y Reino Unido), utilizando los datos armonizados de la Encuesta de Estructura Salarial Europea del año 1995. En este caso, España es el país con una menor penalización media a la jornada parcial, la cual prácticamente desaparece cuando se comparan hombres con características similares. Un resultado similar aparece en Pagán-Rodríguez (2007), pero aplicado a los dos colectivos, hombres y mujeres, con datos del Panel de Hogares Europeo para el año 2000. Este autor encuentra que el tipo de ocupación y el nivel educativo tienen más poder explicativo sobre las diferencias salariales por tipo de jornada entre las mujeres que entre los hombres, mientras que la experiencia laboral y la antigüedad tienen mayor poder explicativo entre los hombres.

El empleo a tiempo parcial, por tanto, puede ser un instrumento eficaz para fomentar la participación, favoreciendo una mejor conciliación entre la actividad laboral y la vida personal o familiar y una mejor transición hacia la jubilación, pero también puede suponer, con respecto al empleo a tiempo completo, una penalización salarial y menores oportunidades de formación o promoción, convirtiéndose en una situación laboral poco deseada.

⁴ El 11% de la discrepancia salarial por hora entre la jornada parcial y la jornada completa en España es debido a diferencias en el tipo de ocupación. Esta cifra solamente la superan Irlanda y Portugal con un 13,2% y un 12,3%, respectivamente (Manning y Petrongolo 2004).

En este estudio encontramos que la penalización de la jornada parcial frente a la jornada completa en términos de ganancia media por hora es mucho mayor en las mujeres que en los hombres, para los que la jornada parcial supone, en la mayoría de los casos, una ganancia media por hora superior a la de la jornada completa. Además, las principales características del empleo a tiempo parcial en España revelan que este tipo de jornada es, o se puede convertir en, una opción de empleo no deseada para el trabajador, especialmente para la mujer. De ahí, la importancia de medir correctamente la jornada parcial involuntaria; por lo que proponemos medidas alternativas para contabilizar la parte del empleo a tiempo parcial involuntario que no está recogida en las estadísticas oficiales. **El resultado es que el empleo involuntario no oficial o *encubierto* puede llegar a representar entre 3,5 y 12 puntos porcentuales por encima de la cifra oficial para el año 2000.**

Este capítulo está estructurado como sigue. En el apartado 2.2 se analizan las características del empleo a tiempo parcial en España, centrando la discusión en torno a dos puntos: la discrepancia salarial por tipo de jornada y el perfil de un trabajador a tiempo parcial. En el apartado 2.3 se cuestiona la definición y medición de *empleo involuntario* en las estadísticas oficiales y se proponen dos criterios alternativos para mejorar su contabilización. El capítulo se cierra con los comentarios finales en el apartado 2.4.

2.2. Características del empleo a tiempo parcial en España

El empleo a tiempo parcial en España ha experimentado una tendencia creciente en los últimos años, aunque a finales del año 2006 la proporción del 12,4% sobre el empleo total se encuentra todavía lejos del 20,8% de media europea. Algo similar ocurre con la tasa de actividad de las mujeres, pues, aunque relacionada con la disponibilidad de un empleo a tiempo parcial más justo, su evolución depende de otros muchos factores, como las políticas de conciliación y de apoyo a la familia.⁵ La tasa media de actividad de las mujeres en España ha crecido más de 10 puntos por-

centuales durante la última década, situándose en el 47,4% a finales del 2006, 3 puntos porcentuales por debajo de la media de la Unión Europea de los Quince (UE-15) y hasta más de 10 puntos por debajo de algunos países del norte de Europa.⁶ Durante este tiempo el empleo a tiempo parcial de las mujeres en España ha pasado de representar un 17% del empleo total en 1996 a un 24,1% en 2006. Merece la pena destacar que, a pesar de este aumento espectacular del empleo a tiempo parcial, el peso del empleo a tiempo parcial en el empleo total para las mujeres en 2006 es inferior a la media europea en 1996 (31,6%). Sin embargo, las distribuciones por género, por edad y por tipo de actividad u ocupación del empleo a tiempo parcial presentan características comunes con el resto de países europeos.

Los principales hechos que caracterizan a este tipo de empleo en los países industrializados son:

- 1) El empleo a tiempo parcial está concentrado en la población femenina (78,7% en España, 78,2% en la UE-15).
- 2) El empleo a tiempo parcial está asociado principalmente a la actividad en el sector servicios (86,7% en España, 69,6% en la UE-15).
- 3) El empleo a tiempo parcial está vinculado a un determinado tipo de ocupaciones, ocupaciones elementales y puestos de trabajo poco cualificados de los servicios de administración y ventas (57% en España, 42,4% en UE-15) (Eurostat 2006).⁷

Otro aspecto importante del empleo a tiempo parcial es su distribución por grupos de edad y género. En general, aunque se observan importantes diferencias entre países, en el caso de los

⁵ En 1998 se modifica el Estatuto de los Trabajadores estableciendo la igualdad de derechos entre el empleo a tiempo parcial y el empleo a tiempo completo. En 2006 se aprueba la Ley de Dependencia y en 2007 la Ley de Igualdad entre hombres y mujeres, dando un impulso a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. A pesar de estos avances, es todavía pronto para evaluar el impacto social del nuevo marco jurídico.

⁶ Las tasas de actividad más altas corresponden a los países del norte de Europa, Islandia y Noruega a la cabeza con 77,8 y 68,3%, respectivamente. La más baja corresponde a Italia con un 38,1% (Eurostat 2006, población de 15 años o más).

⁷ Población de 15 años o más (las cifras son ligeramente superiores si la población de referencia es la de edades comprendidas entre los 15 y 64 años).

hombres, este tipo de empleo tiende a concentrarse en los jóvenes y en los grupos de mayor edad, mientras que en el caso de las mujeres, el grupo con edades comprendidas entre los 15 y 24 años tiende a ser el menos representativo.

La distribución por edad del empleo a tiempo parcial está, sin duda, vinculada a las razones por las que se tiene este tipo de empleo, que son muy distintas según consideremos el colectivo de las mujeres o el de los hombres. En el cuadro 2.1 presentamos las razones por las que se tiene un empleo a tiempo parcial en algunos países europeos, destacando en negrita la razón más frecuente entre las mujeres. Es común en todos los países que la razón *no haber encontrado un empleo a tiempo completo* sea mucho más frecuente entre los hombres que entre las mujeres, excepto en España, donde la frecuencia es similar. Esta razón es, además, la más habitual en España entre las mujeres, mientras que, en la mayoría de países europeos, el motivo más recurrente por el que se tiene una jornada parcial está relacionado con la familia.⁸ Para el mismo grupo de países, presentamos en el cuadro 2.2 la distribución por grupos de edad y género de los individuos que declaran tener un empleo a tiempo parcial porque no han encontrado uno a tiempo completo; estas cifras corresponden a lo que se denomina habitualmente *empleo a tiempo parcial involuntario*. Para los más jóvenes, con edades comprendidas entre los 15 y 24 años, el empleo involuntario es más frecuente entre las mujeres, excepto en Reino Unido. Para los individuos con edades comprendidas entre los 25 y 49 años, el empleo involuntario se centra principalmente en los hombres, ya que es precisamente en este grupo de edad donde las mujeres eligen la jornada parcial por obligaciones familiares y los hombres son, en la mayoría de los casos, los cabeza de familia. Por último, el empleo involuntario de los más mayores no presenta un patrón claro de comportamiento; en países como España o Francia es más frecuente entre las mujeres, mientras que en el resto, no.

A continuación, nuestra atención se centrará en el caso de España, explorando, en primer lugar, las diferencias entre la

⁸ Un caso similar al de España es Grecia, donde alrededor de un 43%, tanto de mujeres como de hombres, declaran estar trabajando a tiempo parcial porque no han encontrado un empleo a tiempo completo.

CUADRO 2.1: Fracción del empleo a tiempo parcial con respecto al empleo total y razones de tener una jornada parcial. Distribución por género (porcentaje)

	Fracción del empleo total	No haber encontrado un empleo a tiempo completo	Cuidado de niños o adultos dependientes	Otras obligaciones familiares o personales	Estudios o formación	Enfermedad o discapacidad	Otras razones
España							
Mujeres	24,0	33,2	16,3	14,1	9,1	1,4	25,9
Hombres	4,3	33,4	2,5	1,9	28,1	2,7	31,4
Italia							
Mujeres	26,4	34,3	35,6	8,6	4,3	1,7	15,4
Hombres	4,3	52,4	1,9	3,2	11,4	4,6	26,5
Francia							
Mujeres	30,5	32,5	38,2	16,2	1,3	4,1	7,8
Hombres	5,5	46,2	6,9	11,7	6,5	10,9	17,8
Alemania							
Mujeres	44,9	20,1	19,5	39,1	5,8	1,7	13,8
Hombres	8,5	38,6	2,2	8,4	28,0	6,5	16,3
Reino Unido							
Mujeres	41,9	7,1	46,4	13,6	12,7	2,0	18,3
Hombres	9,2	18,5	6,6	15,3	38,1	5,1	16,4

Nota: Población entre 15 y 64 años.

Fuente: Eurostat 2006.

CUADRO 2.2: Empleo a tiempo parcial involuntario como fracción del empleo a tiempo parcial total, distribución por género y por grupos de edad (porcentaje)

	De 15 a 24 años	De 25 a 49 años	De 50 a 64 años
España			
Mujeres	36,7	34,0	27,3
Hombres	27,4	43,0	16,7
Italia			
Mujeres	58,8	33,6	29,9
Hombres	50,2	60,5	32,5
Francia			
Mujeres	64,2	28,7	32,8
Hombres	49,1	55,4	31,0
Alemania			
Mujeres	30,6	18,7	21,3
Hombres	24,0	45,6	36,8
Reino Unido			
Mujeres	12,8	6,1	5,7
Hombres	13,6	30,8	13,3

Fuente: Eurostat 2006.

ganancia media por hora en la jornada parcial y la jornada completa, teniendo en cuenta, por un lado, las diferencias entre los individuos por razones de edad o nivel de estudios y, por otro, las diferencias por tipo de actividad u ocupación. En segundo lugar, analizamos el perfil del trabajador a tiempo parcial, teniendo en cuenta estas diferencias y otras referidas a su situación laboral.

2.2.1. La ganancia media por hora y el tipo de jornada

Según la Encuesta de Estructura Salarial del año 2002, la ganancia media por hora de una mujer con jornada parcial es, en promedio, un 15% menor que la ganancia media por hora de una mujer con jornada completa.⁹ En cambio, si comparamos las retribuciones

⁹ La ganancia media por hora es el salario bruto mensual (incluidos complementos, pagas y horas extraordinarias) dividido por el número de horas trabajadas en el mes de referencia, octubre 2002. En la Encuesta de Estructura Salarial los trabajadores se autoclasifican como trabajadores con jornada completa o parcial, entendiéndose la jornada parcial como aquella con un número de horas inferior al habitual de la empresa, o en su defecto, inferior a la máxima legal.

medias de los hombres, encontramos que la ganancia media por hora de la jornada parcial es superior a la de la jornada completa. Dado que la ganancia por hora puede variar mucho según el tipo de ocupación y que los perfiles de individuos con jornada parcial pueden ser muy diferentes por razón de edad, nivel de estudios o experiencia acumulada, presentamos a continuación algunos datos desagregados, teniendo en cuenta estas características, y comprobamos en qué medida persisten diferencias importantes entre la ganancia media de los hombres y la ganancia media de las mujeres. Hay que decir, sin embargo, que del empleo parcial que se deriva de esta encuesta (10% del empleo total), únicamente un 2,8% son hombres y que, por tanto, estos datos hay que tratarlos con cautela.

En el cuadro 2.3 presentamos la ganancia media por hora según el tipo de jornada y el nivel de estudios. La primera observación es que la ganancia media por hora en cualquier tipo de jornada es siempre superior en los hombres para cualquier nivel de estudios. A lo largo de este apartado comprobaremos que este hecho se sigue verificando independientemente del tipo de característica que elijamos como referencia. La segunda observación es que la ganancia media por hora en el empleo a tiempo completo con respecto al nivel de estudios sigue un patrón muy similar tanto en los hombres como en las mujeres, pero en el empleo a tiempo parcial sigue patrones muy diferentes.

En el empleo a tiempo completo la educación universitaria prima sobre la educación secundaria II, la educación secundaria II prima sobre la formación profesional y esta, a su vez, sobre la educación secundaria I; mientras que la educación primaria y la educación secundaria I tienen retribuciones muy similares. Cabe destacar, no obstante, que, en la mayoría de los casos, la prima a la educación es superior para los hombres. Por el contrario, en el empleo a tiempo parcial, la ganancia media por hora en trabajadores que poseen, al menos, educación secundaria I y no universitaria, sigue un patrón muy diferente en los dos colectivos: la ganancia media más alta en los hombres se encuentra en la categoría de educación secundaria I, mientras que en las mujeres la más alta se corresponde con la formación profesional de grado superior. La explicación a este hecho se encuentra, probablemente, en el tipo de ocupaciones donde se concentran, respectivamente, el empleo a tiempo parcial masculino

y femenino. En este sentido, es también importante notar que la ganancia media más alta en las mujeres con algún tipo de educación secundaria (formación profesional superior, 7,02 euros por hora) es un 25% menor que la ganancia media más baja en los hombres con algún tipo de educación secundaria (formación profesional media, 9,36 euros por hora).

Por último, en el cuadro 2.3 se pone de manifiesto que la jornada parcial está penalizada con respecto a la jornada completa, excepto en algunas categorías de educación secundaria en las que la ganancia media en el empleo a tiempo parcial es mayor. El caso más llamativo es el de la categoría de hombres con educación secun-

CUADRO 2.3: Ganancia media por hora, género, estudios y tipo de jornada
(euros)

	Tiempo completo	Tiempo parcial
Hombres		
Todos los estudios	9,22	9,82
Sin estudios	6,69	5,27
Educación primaria	7,49	7,06
Educación secundaria I (1.º ciclo)	7,35	10,00
Formación profesional de grado medio (FP I)	8,74	9,36
Formación profesional de grado superior (FP II)	9,66	9,74
Educación secundaria II (2.º ciclo)	10,57	9,37
Diplomados universitarios o equivalente	12,74	10,72
Licenciados, ingenieros superiores y doctores (titulados superiores)	16,45	13,14
Mujeres		
Todos los estudios	7,58	6,50
Sin estudios	5,08	5,07
Educación primaria	5,67	5,37
Educación secundaria I (1.º ciclo)	5,70	5,80
Formación profesional de grado medio (FP I)	6,51	6,79
Formación profesional de grado superior (FP II)	7,14	7,02
Educación secundaria II (2.º ciclo)	7,64	6,63
Diplomados universitarios o equivalente	9,98	8,59
Licenciados, ingenieros superiores y doctores (titulados superiores)	11,59	10,71

Fuente: INE (2002).

daria I, pues se registra una ganancia media por hora en la jornada parcial que es un 36% mayor que la de la jornada completa.

Otros factores que influyen sobre el capital humano de los trabajadores y, por tanto, en su retribución, son la edad y la antigüedad en el trabajo. En general, conforme aumenta la edad, la experiencia acumulada también es mayor y las condiciones laborales tienden a ser mejores; por otro lado, la antigüedad se concentra fundamentalmente en los trabajadores de mayor edad. Además, la antigüedad no solamente supone una mayor experiencia, sino que, con frecuencia, tiene asociado un complemento retributivo adicional. Tal como se muestra en los cuadros 2.4 y 2.5, respectivamente, el comportamiento de la ganancia media por grupos de edad y por años de antigüedad sigue un patrón similar tanto en los hombres como en las mujeres.

La ganancia media aumenta hasta cierta edad a partir de la cual comienza a descender, tanto en la jornada a tiempo comple-

CUADRO 2.4: Ganancia media por hora, género, edad y tipo de jornada
(euros)

	Tiempo completo	Tiempo parcial	Diferencia entre tiempo parcial y tiempo completo
Hombres			
Todas las edades	9,22	9,82	0,60
Menos de 20 años	4,98	5,05	0,07
De 20 a 29 años	6,67	7,35	0,68
De 30 a 39 años	8,77	9,90	1,13
De 40 a 49 años	10,46	15,97	5,51
De 50 a 59 años	11,65	12,92	1,27
De 60 años y más	11,11	11,89	0,78
Mujeres			
Todas las edades	7,58	6,50	-1,08
Menos de 20 años	4,34	4,75	0,41
De 20 a 29 años	6,03	6,03	0,00
De 30 a 39 años	7,81	7,20	-0,61
De 40 a 49 años	8,75	6,66	-2,09
De 50 a 59 años	8,94	6,34	-2,60
De 60 años y más	7,97	5,92	-2,05

Fuente: INE (2002).

CUADRO 2.5: Ganancia media por hora, género, años de antigüedad y tipo de jornada
(euros)

	Tiempo completo	Tiempo parcial	Diferencia entre tiempo parcial y tiempo completo
Hombres			
Menos de 1 año	6,48	6,87	0,39
De 1 a 3 años	7,88	8,15	0,27
De 4 a 10 años	9,42	11,64	2,22
De 11 a 20 años	11,56	17,18	5,62
De 21 a 29 años	12,69	18,90	6,21
De 30 años y más	13,37	43,07	29,70
Mujeres			
Menos de 1 años	5,68	5,40	-0,28
De 1 a 3 años	6,65	6,08	-0,57
De 4 a 10 años	7,99	7,07	-0,92
De 11 a 20 años	9,70	9,82	0,12
De 21 a 29 años	10,02	11,99	1,97
De 30 y más años	11,06	9,94	-1,12

Fuente: INE (2002).

to, como en la jornada a tiempo parcial (cuadro 2.4); sin embargo, la ganancia media por hora siempre aumenta conforme aumentan los años de antigüedad (cuadro 2.5). Una característica común en estos dos casos es que el empleo a tiempo parcial está penalizado en el caso de las mujeres y no en el de los hombres, donde la ganancia media por hora en la jornada parcial puede ser más de tres veces superior a la que se obtiene en la jornada completa. Este es el caso de trabajadores con 30 o más años de antigüedad, en el que una buena parte de las diferencias entre hombres y mujeres se debe, probablemente, a diferencias extremas de cualificación; por ejemplo, hombres de profesiones liberales a tiempo parcial, que se encuentran posiblemente en tránsito hacia la jubilación, frente a mujeres empleadas en el servicio doméstico a tiempo parcial, que son mayoritariamente segundas perceptoras de ingresos en el hogar.

Una explicación a este último hecho podría ser que el empleo a tiempo parcial femenino y el empleo a tiempo parcial masculi-

no se concentran, respectivamente, en ocupaciones con características muy diferentes (las actividades más frecuentes donde se concentra la jornada parcial son el comercio, la educación, la salud, la hostelería y el trabajo doméstico). Sin embargo, la ganancia media por hora, aunque claramente inferior en las mujeres para cualquier tipo de ocupación y de jornada, presenta una distribución por ocupaciones en los hombres muy similar a la de las mujeres (v. gráfico 2.1).

Otro factor determinante de la ganancia media es, sin duda, el tipo de contrato. En el gráfico 2.2 se ilustra claramente que el contrato temporal o de duración determinada, frente al contrato de duración indefinida, tiene asociada una ganancia menor en todos los casos. Este gráfico pone de manifiesto dos hechos que se han ido repitiendo en los cuadros y gráficos anteriores: 1) la ganancia media por hora de las mujeres es menor que la de los hombres para cualquier tipo de contrato o de jornada; 2) en promedio, la jornada a tiempo parcial está penalizada en el empleo femenino, pero no lo está en el empleo masculino.

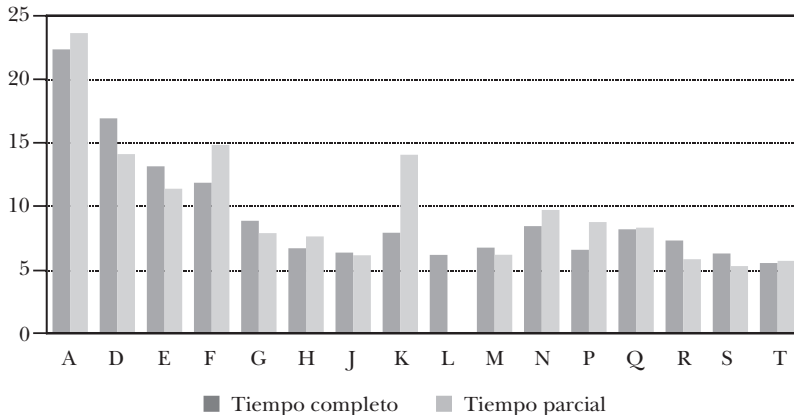
2.2.2. El perfil de un trabajador a tiempo parcial

En este apartado, nuestro objetivo es estudiar las principales características individuales, familiares y laborales de los trabajadores que tienen un empleo a tiempo parcial en España, haciendo especial referencia al colectivo de las mujeres. Para ello, utilizamos los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del año 2000, así como datos más agregados de la EPA para los años 2004 y 2006. Para los años anteriores a 2005, la clasificación de la EPA sobre los motivos por los que se tiene una jornada a tiempo parcial no coincide con la clasificación actual, cuya descripción aparece en el cuadro 2.1. La reclasificación actual tiene sus ventajas y desventajas; entre las primeras, está la separación de las obligaciones familiares en dos categorías: *el cuidado de niños y adultos dependientes* y *otras obligaciones familiares y personales*. Entre sus desventajas está el que la razón *por tipo de actividad* ha desaparecido, a pesar de ser, hasta la fecha, la causa más frecuente por la que se tiene un empleo a tiempo parcial en España, tanto para las mujeres como para los hombres, seguida de la razón *no haber encontra-*

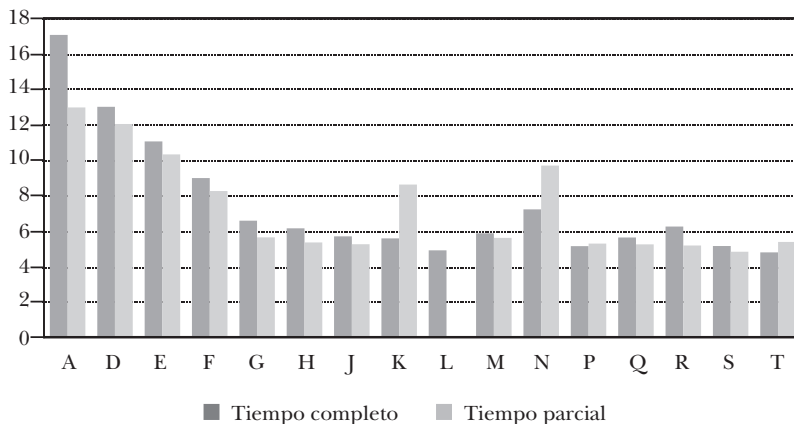
GRÁFICO 2.1: Ganancia media por hora y tipo de ocupación

(euros)

a) Hombres



b) Mujer

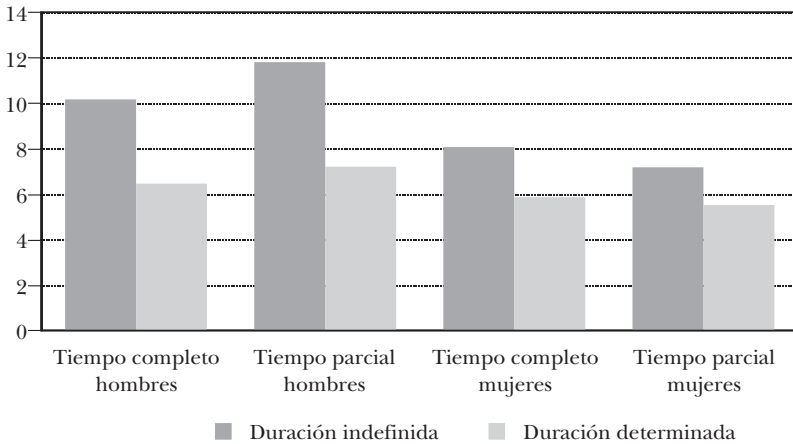


Nota: Grupos principales CNO-94 (Clasificación Nacional de Ocupaciones 1994):

A: Dirección de las Administraciones Públicas y de empresas de 10 o más asalariados; D: Profesiones asociadas a titulaciones de 2.º y 3.er ciclo universitario y afines; E: Profesiones asociadas a una titulación de 1.er ciclo universitario y afines; F: Técnicos y profesionales de apoyo; G: Empleados de tipo administrativo; H: Trabajadores de los servicios de restauración y de servicios personales; J: Trabajadores de los servicios de protección y seguridad; K: Dependientes de comercio y asimilados; L: Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca; M: Trabajadores cualificados de la construcción, excepto los operadores de máquina; N: Trabajadores cualificados de las industrias extractivas, de la metalurgia, la construcción de maquinaria y asimilados; P: Trabajadores cualificados de industrias de artes gráficas, textil y de la confección, de la elaboración de alimentos, ebanistas, artesanos y otros asimilados; Q: Operadores de instalaciones industriales, de maquinaria fija; montadores y ensambladores; R: Conductores y operadores de maquinaria móvil; S: Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes); T: Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes.

Fuente: INE (2002).

GRÁFICO 2.2: Ganancia media por hora y tipo de contrato
(euros)



Fuente: INE (2002).

do un empleo a tiempo completo. En nuestra opinión, parte de los individuos que tienen una jornada parcial debido al tipo de actividad prefieren una jornada completa, ya que declaran estar dispuestos a trabajar más horas. Por este motivo, en el presente estudio, hemos decidido centrar nuestra discusión en torno a la jornada parcial involuntaria de los años 2000 y 2004.¹⁰

Antes de estudiar el perfil de un individuo ocupado a tiempo parcial, resulta conveniente examinar la clasificación de la población según su situación con respecto al mercado de trabajo. En el cuadro 2.6 presentamos esta información para la población en edad de trabajar según su situación laboral, distinguiendo a los ocupados según el tipo de jornada en el empleo principal, y a los inactivos según el motivo de la inactividad (por obligaciones familiares u otros motivos). En este cuadro se pone de manifiesto alguna de las características que ya hemos mencionado al comienzo de este apartado y que son comunes a otros países europeos. Por ejemplo, en torno al 80% del trabajo a tiempo parcial está en manos de las mujeres, mientras que este porcentaje es

¹⁰ El empleo a tiempo parcial del año 2002 presenta unas características muy similares a las del año 2000. La Encuesta de Estructura Salarial que hemos utilizado en este estudio es, sin embargo, la del año 2002 debido a que la última encuesta disponible (año 2004) es todavía provisional.

CUADRO 2.6: Situación laboral. Población de 16 años o más
(porcentaje)

	Distribución 2000			Distribución 2004			Mujeres	
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	2000	2004
Ocupados	0,322	0,595	0,454	0,376	0,619	0,495	0,365	0,389
Tiempo completo	0,266	0,578	0,417	0,308	0,603	0,452	0,329	0,349
Tiempo parcial	0,056	0,017	0,037	0,068	0,017	0,428	0,780	0,810
Parados	0,088	0,069	0,079	0,070	0,058	0,643	0,578	0,559
Inactivos	0,590	0,337	0,467	0,554	0,323	0,441	0,651	0,643
Obligaciones familiares o personales	0,302	0,0003	0,157	0,276	0,0006	0,144	0,990	0,980
Otras razones	0,288	0,331	0,310	0,278	0,322	0,297	0,479	0,479
Total							0,516	0,512

Fuente: EPA y elaboración propia.

del 40% cuando nos referimos al trabajo a tiempo completo. Además, la jornada a tiempo parcial representa un porcentaje muy superior sobre el total de la situación laboral femenina (5,6% en 2000 y 6,8% en 2004) comparada con la población masculina (1,7% en 2000 y 1,7% en 2004). Otro hecho que se observa en este cuadro es el porcentaje de inactivos por obligaciones domésticas; aunque disminuye comparando los datos entre 2000 y 2004, es muy elevado entre las mujeres y es prácticamente nulo entre los hombres. La inactividad debida a otras causas no presenta resultados tan dispares.

La jornada a tiempo parcial se concentra, sobre todo, en el sector servicios y se asocia con frecuencia a trabajos poco cualificados y que exigen un bajo nivel de formación. Analicemos primero la relación entre la jornada parcial y el nivel de formación. Dado que el empleo a tiempo parcial está concentrado en la población femenina, la distribución del empleo a tiempo parcial por nivel de estudios es, de hecho, muy similar a la distribución que presenta el empleo de las mujeres (cuadro 2.7): 1) más de un tercio de las mujeres ocupadas a tiempo parcial tienen, a lo sumo, estudios primarios; 2) en torno al 26% y 18% tienen, a lo sumo, educación secundaria I y educación secundaria II, respectivamente; 3) los porcentajes del resto de categorías son notablemente más bajos.

CUADRO 2.7: Ocupados a tiempo parcial, por género y nivel de estudios.
Población entre 16 y 65 años
 (porcentaje)

Ocupados tiempo parcial	Distribución 2000			Mujeres
	Mujeres	Hombres	Total	
Educación primaria	0,3382	0,2385	0,3163	0,8342
Educación secundaria I (1.º ciclo)	0,2691	0,2385	0,2624	0,8001
Formación profesional de grado medio (FP I)	0,0030	0,0041	0,0032	0,7222
Formación profesional de grado superior (FP II)	0,0601	0,0762	0,0636	0,7365
Educación secundaria II (2.º ciclo)	0,1753	0,2303	0,1874	0,7298
Diplomados universitarios o equivalentes	0,0781	0,0935	0,0815	0,7479
Licenciados, ingenieros superiores y doctores (titulados superiores)	0,0762	0,1189	0,0856	0,6947
Total	1	1	1	0,7801

Fuente: EPA y elaboración propia.

En cuanto a la distribución del empleo masculino, merece la pena resaltar algunos aspectos. En primer lugar, aunque las tres categorías más frecuentes son las mismas que en el empleo femenino, sin embargo, el empleo masculino a tiempo parcial se concentra prácticamente por igual (23%) en estos tres niveles de estudios (primarios, secundarios I y secundarios II). En segundo lugar, es más frecuente la jornada parcial entre hombres con estudios superiores que entre mujeres.

Si bien el número de mujeres con jornada parcial es mayor que el de hombres para cualquier nivel educativo, la última columna del cuadro 2.7 muestra cómo la proporción de mujeres sobre el total es menor para los niveles superiores de educación que para los inferiores. En definitiva, la jornada parcial es más frecuente en los niveles más bajos de educación, en especial para las mujeres, mientras que la jornada parcial en el nivel de educación superior tiene un peso mayor entre los hombres. También resulta interesante observar que tanto entre las mujeres como entre los hombres las categorías de formación profesional son las menos frecuentes y representan una fracción muy similar en los dos colectivos. En cierto modo, es como si un perfil profesional

más específico, propio de este tipo de estudios, salvara las diferencias entre los hombres y las mujeres, ofreciendo a estas las mismas posibilidades de optar por trabajos de jornada completa.

Los resultados que se desprenden de este análisis descriptivo para el colectivo de las mujeres concuerdan con los resultados obtenidos en otros trabajos tanto para España como para la UE-15 y, en general, para países industrializados, en los que la probabilidad de tener una jornada a tiempo parcial para las mujeres disminuye conforme aumenta el nivel de estudios (v. por ejemplo, Manning y Petrongolo 2004 y Bardasi y Gornick 2000).

Otro factor importante relacionado con la formación es la edad. Además, la edad es un factor crucial al evaluar las razones por las que se tiene un empleo a tiempo parcial, ya que la conciliación de la vida laboral con la personal o familiar tiene características muy diferentes según el periodo del ciclo vital en el que se encuentre el individuo. Por ejemplo, los jóvenes combinan con frecuencia este tipo de trabajo con los estudios, e incluso puede ser una vía entre los recién licenciados para adquirir experiencia profesional cuando no encuentran inicialmente un trabajo de jornada completa. En edades superiores, por el contrario, las razones por las que se tiene una jornada parcial varían mucho más entre hombres y mujeres. El cuadro 2.8 muestra que por edades el porcentaje de jornada parcial más elevado entre los hombres se encuentra en el intervalo de edad de 16 a 30 años, mientras que para las mujeres la concentración más alta está situada entre los 31 y los 50 años. Varias interpretaciones posibles surgen a partir de estos datos.

En primer lugar, la distribución por edades entre las mujeres puede llevar implícita una mayor permanencia en la jornada parcial (en ocasiones más tiempo del deseado) y, por tanto, mayores dificultades para moverse a la jornada completa. Además, la jornada parcial en las mujeres con frecuencia está relacionada con las decisiones de pareja de combinar trabajo y determinadas obligaciones familiares (como el cuidado de los hijos), por lo que el trabajo a tiempo parcial se percibe como un *complemento* a la renta familiar. Ambos aspectos pueden estar, sin embargo, muy relacionados, pues una opción voluntaria y en ocasiones *transitoria* puede convertirse en *permanente* de forma involuntaria.

CUADRO 2.8: Jornada parcial y edad. Ocupados
(porcentaje)

	Distribución 2000			Distribución 2004*			Mujeres	
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	2000	2004
Edad								
De 16 a 30 años	0,3347	0,5667	0,3840	0,2789	0,5422	0,3370	0,6866	0,6647
De 31 a 50 años	0,5041	0,2929	0,4592	0,5445	0,2997	0,4727	0,8646	0,8886
De 51 a 65 años	0,1612	0,1404	0,1568	0,1316	0,1219	0,1526	0,8099	0,9007
De 65 años y más				0,0079	0,0362	0,0135		0,4434
Total							0,7877	0,8032

*Los intervalos de edad para 2004 son: de 16 a 29 años, de 30 a 49 años, de 50 a 64 años y de 65 años y más.

Fuente: EPA y elaboración propia.

En segundo lugar, tanto para los hombres como para las mujeres, la jornada parcial es, en proporción, poco relevante para edades superiores a los 50 años. No parece que la jornada parcial juegue en España, hoy por hoy, un papel esencial en la flexibilización de la salida del mercado de trabajo. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en 2006 solo un 3,4% de los ocupados entre 50 y 69 años o que hayan trabajado después de los 49 años, ha elegido la jornada parcial como transición a la jubilación (y un 72,5% no ha pensado en reducir la jornada laboral). Es *haber alcanzado la edad legal de jubilación* la razón principal (un 47,55% para ambos sexos) de dejar su último trabajo. Por géneros, las mayores diferencias se observan en dos razones: *las responsabilidades del cuidado de otras personas* (4,04% para las mujeres y 0,94% para los hombres) y los *incentivos o condiciones económicas favorables para la jubilación* (4,3% y 7,26%, respectivamente) (v. INE 2007).

La relación entre el empleo a tiempo parcial y el tipo de actividad económica se refleja claramente en el cuadro 2.9. La jornada parcial en España, al igual que en otros países industrializados, se concentra en el sector servicios y, tal como apuntábamos al comienzo de este apartado, en la población femenina. Como ejemplo, en 2004 la jornada parcial en el sector servicios, contabilizando solo a las mujeres, representó el 72,7% del trabajo a tiempo parcial total. Para los hombres, las ramas de actividad más

representadas y, por este orden, son: comercio, hostelería y educación. Para las mujeres, también por este orden, las actividades más representativas son: trabajo doméstico, comercio, actividades inmobiliarias, educación y hostelería. En ambos casos, a excepción de educación, se trata de actividades que, en ocasiones, requieren un nivel bajo o medio de especialización, o que son especialmente intensas a determinadas horas del día, o con picos de demanda predecibles. Por el contrario, esta situación es menos frecuente en la mayoría de las actividades industriales. De hecho, algunos autores, como Leppel y Claim (1988), o Euwals y Hogerbrugge (2004) encuentran una clara relación entre el crecimiento del empleo a tiempo parcial y la expansión del sector servicios.

CUADRO 2.9: Jornada parcial y sector económico. Ocupados
(porcentaje)

	Distribución 2000			Distribución 2004			Mujeres	
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	2000	2004
Agricultura y pesca	0,044	0,149	0,067	0,033	0,103	0,046	0,510	0,576
Industria	0,064	0,099	0,072	0,058	0,062	0,058	0,695	0,800
Construcción	0,010	0,048	0,018	0,013	0,046	0,019	0,429	0,540
Servicios	0,882	0,704	0,842	0,897	0,788	0,876	0,816	0,823
Total							0,779	0,803

Fuente: EPA y elaboración propia.

La relación entre el empleo a tiempo parcial y el tipo de ocupación es probablemente uno de los factores con mayor poder explicativo de las diferencias salariales entre la jornada parcial y la jornada completa. Dado que la mayor parte del empleo a tiempo parcial, sobre todo en las mujeres, está concentrado en ocupaciones elementales o poco cualificadas, esta relación tiene mucho que ver con el nivel de formación. Por ocupación, los trabajadores *no cualificados* representaron el 34% del total de la jornada parcial en 2000 y el 35,9% en 2004 (mientras que para la jornada completa estos porcentajes fueron del 13% y del 13,5%, respectivamente). Aproximadamente, el 88% de estos trabajadores son

mujeres. Le sigue en importancia el grupo de trabajadores de *servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio* (en torno al 25% para el período estudiado). Así pues, en estos dos tipos de ocupaciones se concentra alrededor del 60% del empleo a tiempo parcial.

Otro aspecto del empleo a tiempo parcial, relacionado con el tipo de ocupación, es su vinculación con la temporalidad. Es un hecho conocido que la jornada parcial está asociada con frecuencia a contratos temporales, a empleos de poca duración y, muchas veces, a trabajos precarios. Según un estudio realizado por Fagan y Burchell (2002) para los países de la Unión Europea, los trabajadores a tiempo parcial, en promedio, permanecen en sus trabajos menos tiempo que los trabajadores a tiempo completo. Esto puede ser debido a razones de índole diversa, como el elevado número de empleados a tiempo parcial en sectores con tasas altas de rotación en la mano de obra (como algunas actividades del sector servicios), o bien porque los contratos a tiempo parcial pueden ser usados por los empleadores para ajustar mejor el empleo a las distintas fases del ciclo económico.

Desde el lado de la oferta también hay razones por las que parece justificado el alto grado de temporalidad; la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal puede estar condicionada por determinadas obligaciones o necesidades temporales, por lo que el empleo a tiempo parcial se percibe como algo transitorio. Por ejemplo, en España el contrato temporal representa en 2004 el 30% del empleo en la jornada completa (el mayor porcentaje en la UE-15), mientras que en el empleo a tiempo parcial supone un 57%, siendo esta proporción mayor entre los hombres, 68%, que entre las mujeres, 54% (v. cuadro 2.10). Esta diferencia en razón del género es consecuencia probable de las diferentes razones por las que se tiene un trabajo a tiempo parcial. Por ejemplo, tener una jornada parcial por motivo de formación (carácter temporal) es más frecuente entre los hombres que entre las mujeres, mientras que por razones familiares (carácter temporal o permanente) es más frecuente entre las mujeres (v. cuadro 2.11).

Desde nuestro punto de vista, resulta crucial analizar los motivos por los que se tiene una jornada a tiempo parcial si queremos

entender la diferencia entre empleo *voluntario* e *involuntario*, ya que la línea divisoria que nos ofrecen las estadísticas oficiales nos induce a pensar que existe empleo involuntario encubierto. De esta cuestión nos ocuparemos en el apartado siguiente; de momento, nos centramos en el cuadro 2.11 y examinamos con

CUADRO 2.10: Jornada parcial y tipo de contrato. Asalariados
(porcentaje)

	Distribución 2004			Mujeres
	Mujeres	Hombres	Total	
Jornada completa	100	100	100	0,368
Contrato indefinido	0,691	0,705	0,700	0,361
Contrato temporal	0,309	0,295	0,300	0,379
Jornada parcial	100	100	100	0,824
Contrato indefinido	0,459	0,318	0,434	0,871
Contrato temporal	0,541	0,682	0,566	0,788
Total	100	100	100	0,409
Contrato indefinido	0,648	0,693	0,675	0,393
Contrato temporal	0,352	0,307	0,325	0,444

Fuente: EPA y elaboración propia.

CUADRO 2.11: Razones por las que se tiene una jornada a tiempo parcial
(porcentaje)

	Distribución 2000			Distribución 2004			Mujeres	
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	2000	2004
Formación	0,0428	0,1282	0,0617	0,0430	0,1400	0,0614	0,5410	0,5675
Enfermedad	0,0054	0,0255	0,010	0,0034	0,0187	0,0064	0,4333	0,4286
Obligaciones familiares y personales	0,1329	0,0060	0,1049	0,1175	0,0035	0,0959	0,9876	0,9934
No encontrar jornada a tiempo completo	0,2229	0,2479	0,2292	0,1884	0,1709	0,1851	0,7612	0,8249
No querer jornada a tiempo completo	0,0600	0,0417	0,0560	0,0910	0,0520	0,0835	0,8355	0,8820
Tipo de actividad	0,3782	0,3761	0,3777	0,3804	0,4049	0,3851	0,7802	0,8007
Otras razones	0,1568	0,1747	0,1607	0,1764	0,2094	0,1827	0,7600	0,7823
Total jornada a tiempo parcial							0,7792	0,8105

Fuente: EPA y elaboración propia.

detalle tanto la clasificación de las razones por las que se tiene una jornada parcial, como su distribución para cada género.

El motivo *por formación* tiene un peso muy pequeño entre las mujeres, más de tres veces inferior al de los hombres. Este resultado parece ser acorde con los datos del cuadro 2.8, entendiendo que la formación está asociada, aunque no necesariamente, a la población más joven. Otra discrepancia por sexo mencionada anteriormente es el diferente peso de las *obligaciones familiares*, reflejo de la estructura social en la asignación de tareas en razón del género. Entendemos que este motivo entraría en el grupo de la jornada parcial voluntaria, aunque podría convertirse en involuntaria. Consideraciones específicas al respecto caen fuera del objetivo de este capítulo; sin embargo, la literatura existente, relativa a las opciones laborales de las mujeres y a su relación con el cuidado de los hijos, apunta en esa dirección. Por ejemplo, O'Really y Bothfeld (2002) encuentran que la jornada parcial no es para muchas mujeres un paso previo al regreso a la jornada completa, y Miller (1987) demuestra que tener una jornada parcial incrementa la probabilidad de obtener un empleo a tiempo parcial de nuevo y disminuye la probabilidad de obtener uno a tiempo completo (incluso cuando la jornada parcial fue una opción temporal debida al cuidado de los hijos).

Aunque el motivo *obligaciones familiares* va perdiendo peso, en 2004 casi un 12% de las mujeres con jornada parcial dicen tenerla por este motivo, concentrándose, sobre todo, en mujeres con estudios primarios y disminuyendo conforme aumenta el nivel de formación. Este dato no es directamente comparable con las cifras del 2006, ya que el listado de razones por la que se tiene un empleo a tiempo parcial es distinto. Utilizando los datos de la EPA 2006, el *cuidado de niños o adultos dependientes* representa el 16,4% y *otras obligaciones familiares o personales*, el 13,3%.

Pero ¿qué nos dicen los demás motivos? Tanto para los hombres como para las mujeres los dos principales motivos por los que se tiene una jornada a tiempo parcial son, en primer lugar, el *tipo de actividad* que desarrollan y, en segundo lugar, el *no haber encontrado un empleo a tiempo completo*. Esta última razón es menos relevante, en los dos colectivos, para los niveles superiores de formación. De hecho, la jornada parcial se concentra, para cual-

quier motivo, en los estudios secundarios nivel dos o inferior, y muestra en general una relación inversa con el nivel de estudios.¹¹

Si nos atenemos a los ocupados por rama de actividad y razón por la que se tiene jornada parcial, las respuestas más frecuentes aparecen en el cuadro 2.12. La mayor parte de la jornada parcial se localiza en las dos razones más importantes ya mencionadas: el tipo de actividad y no encontrar jornada completa, y en ramas muy concretas del sector servicios. Para las mujeres, la jornada parcial se concentra principalmente en el servicio doméstico y en el comercio; en menor medida, en la educación, actividades inmobiliarias y hostelería. Mientras que para los hombres la mayor concentración del empleo a tiempo parcial se registra en la agricultura, en otras actividades sociales, en hostelería y en educación; en menor medida, en el comercio.

CUADRO 2.12: Razones más frecuentes por las que se tiene jornada parcial: por no haber encontrado jornada completa y por el tipo de actividad que se desempeña

Mujeres	Hombres
Personal doméstico. <i>Ambos motivos</i>	Agricultura, otras actividades sociales, hostelería y educación. <i>Por el tipo de actividad que se desempeña</i>
Comercio. <i>Ambos motivos</i>	
Educación, actividades inmobiliarias y hostelería. <i>Por el tipo de actividad que se desempeña</i>	Comercio. <i>Por no haber encontrado jornada completa</i>

Fuente: EPA y elaboración propia.

En resumen, el empleo a tiempo parcial tiende a concentrarse en la población con poca formación (de forma más acusada en las mujeres que en los hombres), en ocupaciones con salarios más bajos (trabajos manuales que requieren poca especialización, personal de oficina...), y en determinadas actividades vinculadas al sector servicios, como el comercio y la hostelería. Además, el porcentaje de trabajadores con contrato temporal es claramente más alto entre los trabajadores a tiempo parcial que entre los que siguen jornada completa. Y por edades, este tipo de empleo se

¹¹ No se adjunta tabla que distinga entre formación y nivel de estudios debido a la extensión de la misma.

concentra en los grupos más jóvenes para los hombres, y en el intervalo de edad 30-49 años para las mujeres. Las principales razones por las que se tiene este tipo de jornada son *no haber encontrado un empleo a tiempo completo y el tipo de actividad desempeñada*. Esto es, un elevado porcentaje de personas que trabajan a tiempo parcial tienen esta jornada de forma involuntaria.

A todo ello hay que añadir y resaltar que la jornada parcial está ampliamente concentrada en el colectivo de las mujeres. Por tanto, el perfil de un trabajador a tiempo parcial es el de una mujer con bajo nivel de estudios, de mediana edad (30-49 años), que trabaja en el sector servicios, cuya actividad es el trabajo doméstico o el comercio, y cuya ocupación es *trabajadora no cualificada o trabajadora de servicios de restauración y vendedora de comercio*, con una jornada parcial por el tipo de actividad que desarrolla o porque no encuentra un empleo a tiempo completo y con un contrato temporal.

2.3. Jornada parcial voluntaria versus involuntaria

Las ventajas y desventajas de la jornada parcial adquieren mayor o menor relevancia en función de la naturaleza voluntaria o involuntaria de este tipo de empleo. El carácter voluntario de la jornada parcial permite la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar (obligaciones familiares, estudios o formación, ocio, etc.), y escalonar la entrada y la salida del mercado laboral. Pero si la jornada parcial tiene carácter involuntario, las posibles desventajas asociadas a la misma, como las menores posibilidades de formación, promoción o menores beneficios sociales, adquieren especial relevancia. En cualquier caso, la percepción de la pérdida de bienestar asociada al empleo a tiempo parcial (incluso cuando es voluntario) puede ser un obstáculo al desarrollo eficaz de este tipo de empleo como medida para fomentar la participación. Tenemos, pues, que encontrar las vías adecuadas para evitar que la jornada parcial esté penalizada, conciliando los intereses del empleador (productividad del empleado a tiempo parcial por hora trabajada, mayor complejidad organizativa, etc.) con los del trabajador, facilitando una mayor

flexibilidad laboral y evitando que se convierta en una clase de subempleo (voluntario o involuntario).

España cuenta con una de las tasas más altas de trabajadores con jornada parcial *involuntaria* de la UE-15. Pero ¿cómo podemos saber exactamente qué porcentaje de trabajadores tiene un empleo a tiempo parcial de forma involuntaria? Las estadísticas oficiales establecen que el empleo a tiempo parcial es involuntario cuando la razón de tenerlo es *no haber encontrado uno a tiempo completo*, segunda razón en importancia (tras el *tipo de actividad*) para ambos géneros; además, en torno al 80% de las personas que dicen tener un trabajo a tiempo parcial por ese motivo son mujeres. Sin embargo, creemos que esta vía no recoge el porcentaje real de trabajadores que tiene una jornada parcial de manera involuntaria, ya que una parte importante de los ocupados a tiempo parcial declara tener una jornada parcial debido al tipo de actividad que desempeña, pero, además, declara estar buscando otro empleo por no haber encontrado uno a tiempo completo, o simplemente declara no estar buscando otro empleo, aunque desearía trabajar más horas de las habituales.

Algo similar ocurre si lo que queremos es saber la fracción de trabajadores que tiene una jornada parcial voluntaria. Podemos hacerlo a partir del motivo *no querer jornada completa*, el cual representa un porcentaje muy bajo sobre el total de razones posibles. En este caso, el cómputo también resultaría incompleto, pues existen otros motivos que llevan implícito el no querer una jornada completa como la formación, los problemas de salud o las obligaciones familiares.

Para solucionar este problema de medida, proponemos utilizar algunas preguntas adicionales que aparecen en la encuesta que arrojen luz sobre el carácter voluntario o involuntario de este tipo de empleo y ampliar así la definición de *empleo a tiempo parcial involuntario*. La primera propuesta es a partir de la pregunta: «¿Desearía trabajar habitualmente más horas de las que trabaja en realidad?»; el problema con esta cuestión es que una respuesta afirmativa no significa necesariamente que se desee cambiar la jornada parcial por la jornada completa. Por tanto, el empleo a tiempo parcial involuntario que obtengamos a partir de la misma debe entenderse como una cota superior del empleo involuntario total.

Con datos del año 2000, a esta cuestión responden negativamente el 66,43% de las mujeres empleadas a tiempo parcial y el 60,40% de los hombres. Lo que significa, según este criterio, que la jornada parcial voluntaria sería ligeramente más frecuente entre las mujeres que entre los hombres y que, en promedio, la jornada parcial involuntaria representaría un 34,9% del empleo a tiempo parcial total, 12 puntos porcentuales por encima del empleo a tiempo parcial involuntario según la EPA (v. cuadro 2.11: el 22,9% de los ocupados no ha encontrado una jornada completa). Por nivel de estudios, resulta interesante comprobar que el empleo a tiempo parcial involuntario para niveles de estudios superiores es más representativo entre las mujeres que entre los hombres, mientras que para los niveles más bajos de estudios ocurre lo contrario. Por ejemplo, para los hombres el 9,3% de los diplomados y el 12% de los licenciados que tienen un trabajo a tiempo parcial no desean un trabajo con más horas, frente a un 7,3% y un 6,7%, respectivamente, para las mujeres. Por otro lado, el 43% de los hombres y el 63% de las mujeres con educación secundaria I no desean un trabajo con más horas.

En lugar de contabilizar todos los ocupados a tiempo parcial que desean trabajar más horas, podemos dirigir la misma pregunta solamente a aquellos individuos que tienen una jornada parcial debido al tipo de actividad que desarrollan. La cifra obtenida en este caso debemos sumarla a la cifra oficial (individuos que tienen jornada parcial por no haber encontrado una jornada completa) para obtener el total del empleo a tiempo parcial involuntario. Encontramos que el 34,8% del empleo a tiempo parcial es involuntario. Por género, este porcentaje es del 33,8% para las mujeres y del 38,14% para los hombres. Cifras prácticamente iguales a las obtenidas en el párrafo anterior al tener en cuenta la respuesta de todos los ocupados a tiempo parcial que desean trabajar más horas. Por lo tanto, según el criterio de querer trabajar más horas de las habituales, concluimos que el empleo a tiempo parcial involuntario está en torno al 35%, muy por encima de la cifra oficial del 22,9%.

Un criterio alternativo para medir la jornada parcial involuntaria (o voluntaria) es a través de los ocupados a tiempo parcial que buscan un nuevo empleo, averiguando qué tipo de jornada

buscan (v. cuadro 2.13). En relación con la primera cuestión, la mayoría de los que trabajan a tiempo parcial no están buscando otro empleo, pero las razones más frecuentes por las que tienen una jornada parcial siguen siendo el *tipo de actividad* y el *no haber encontrado un empleo a tiempo completo*. Aunque desconocemos los motivos por los que no buscan otro empleo, los datos parecen indicar que existe una fracción importante de empleados a tiempo parcial *desanimados*, es decir, prefieren una jornada completa, pero no la buscan. Por este motivo, la cifra de empleo involuntario que obtengamos con este nuevo criterio debe entenderse como una cota inferior de la medida que buscamos.

CUADRO 2.13: Ocupados con jornada parcial que buscan nuevo empleo
(porcentaje)

	Distribución 2000			Distribución 2004			Mujeres	
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	2000	2004
No buscan nuevo empleo	0,803	0,731	0,787	0,817	0,763	0,806	0,779	0,821
Buscan nuevo empleo	0,197	0,269	0,213	0,183	0,237	0,194	0,795	0,767
Jornada completa	0,044	0,069	0,049	0,045	0,055	0,047	0,688	0,777
Jornada completa o jornada parcial	0,079	0,091	0,081	0,070	0,091	0,074	0,754	0,768
Jornada parcial o jornada completa	0,005	0,005	0,005	0,003	0,007	0,004	0,770	0,694
Jornada parcial	0,010	0,008	0,010	0,010	0,009	0,010	0,824	0,833
De cualquier tipo	0,059	0,095	0,068	0,054	0,076	0,058	0,688	0,753

Fuente: EPA y elaboración propia.

Entre los ocupados a tiempo parcial que sí están buscando otro empleo, las razones más importantes por las que se buscan, por este orden, *no haber encontrado una jornada completa* y *el tipo de actividad* que desarrolla, tanto para hombres como para mujeres. El primer grupo ya está contabilizado como empleo involuntario, pero el segundo no. Por tanto, el tipo de actividad y, consecuentemente, el sector servicios, incluye una parte de la jornada parcial involuntaria que no aparece reflejada en las cifras oficiales.

Esta parte estaría formada por los ocupados a tiempo parcial debido al tipo de actividad que desarrollan que prefieren una jornada completa a una jornada parcial. Estos son los que buscan solamente jornada completa (3%) y los que buscan jornada completa o parcial, pero prefieren la completa (6,3%). Según este criterio el empleo a tiempo parcial involuntario representaría el 26,5% del empleo a tiempo parcial, más de 3 puntos por encima de la cifra oficial. Por género, la jornada parcial involuntaria representa 25,8% para las mujeres y el 29% para los hombres.

Resumiendo, los criterios propuestos para medir el empleo a tiempo parcial involuntario en el año 2000 implican una cota superior y una cota inferior, ambas por encima de su valor oficial. El empleo a tiempo parcial involuntario en el año 2000 representaría entre el 26,5% y el 34,8% del empleo a tiempo parcial. Por género, estas cifras son el 25,8% y el 33,8% para las mujeres, y el 29% y 38,1% para hombres.

Otro aspecto del empleo a tiempo parcial involuntario que nos interesa es hasta qué punto representa una forma de subempleo y, en general, unas condiciones laborales no deseadas por el trabajador. En este sentido, cuando examinamos los motivos por los que se busca otro empleo encontramos que los más importantes son: *encontrar otro más adaptado a la formación, desear un trabajo con más horas y mayor seguridad laboral*. Otros factores como *considerar el trabajo actual provisional* o *desear mayores ingresos por hora* no se encuentran entre las opciones más frecuentes. Por lo tanto, una de las causas principales de la jornada parcial involuntaria no es solo desear una jornada laboral más larga (esta se correspondería con la definición oficial), sino el subempleo y, en menor medida, la inseguridad laboral. Por ello, consideramos que las cifras oficiales del empleo a tiempo parcial involuntario no reflejan toda la realidad.

En relación con la UE-15, nos planteamos las siguientes preguntas: ¿es en España el trabajo parcial menos voluntario que en los países de nuestro entorno?, ¿son diferentes las razones por la que se tiene este tipo de jornada? En relación con la primera cuestión, las diferencias entre países son elevadas, situándose España en una posición intermedia. En cuanto a la segunda cuestión, en el cuadro 2.1 se presentan los datos del año 2006. Exceptuando Alemania y Reino Unido, parece que los datos para España no son

muy dispares a los que presentan otros países. También, al igual que sucede para el caso español, la formación es una razón con más peso entre los hombres que entre las mujeres.

En resumen, si bien la jornada parcial puede ser una opción atractiva para el trabajador, puede convertirse en una *trampa* cuando se alarga en el tiempo de forma no deseada, pasando de una situación laboral *voluntaria* a una *involuntaria*. En este caso, las desventajas de la jornada parcial frente a la jornada completa se hacen más patentes. Se trata, pues, de un problema complejo que depende de muchos factores, entre otros, del nivel y evolución del desempleo, de la existencia de incentivos a las empresas para la creación de empleos a tiempo parcial, de la duración de la jornada completa (35-40 horas), del tratamiento *legal* del trabajo parcial y de la propia organización del trabajador (conciliación de la vida laboral con otras actividades). Por ello, será interesante analizar en qué términos evoluciona la jornada parcial involuntaria en los próximos años; recordemos que en España, según las cifras oficiales, ha ido perdiendo peso en el período 2000-2004, tanto para los hombres, del 25% al 17%, como para las mujeres, del 22% al 19%. No obstante, en el 2000 aproximadamente el 76% de los trabajadores con jornada parcial involuntaria eran mujeres, mientras que este porcentaje fue del 82% en el 2004.

2.4. Comentarios finales

En este capítulo se han estudiado las principales características del empleo a tiempo parcial en España, resaltando aquellos aspectos que lo pueden convertir en una opción de empleo no deseada para el trabajador, especialmente para la mujer; se han propuesto dos criterios alternativos para medir la parte del empleo a tiempo parcial involuntario que no está recogida en las estadísticas oficiales. Estos criterios están basados en las preguntas de la EPA: «¿Estaría dispuesto a trabajar más horas de las habituales?», o «¿está buscando un empleo nuevo?, ¿por qué motivo?, ¿qué tipo de jornada busca?». El resultado es que el empleo involuntario no oficial o *encubierto* se sitúa entre 3,5 y 12 puntos porcentuales por encima de la cifra oficial para el año 2000.

En la actualidad, con el nuevo formulario de la EPA (v. cuadro 2.1), se ha resuelto parte de la ambigüedad vinculada al motivo *tipo de actividad* que aparecía en el formulario anterior (v. cuadro 2.12). Sin embargo, por las mismas razones expuestas anteriormente, el empleo de jornada parcial involuntaria debería incluir no solo a los que tienen este tipo de jornada por no haber encontrado uno de jornada completa, sino también, al menos, a los que la tienen por *otros motivos* y buscan un nuevo empleo que sea preferiblemente de jornada completa. No obstante, todavía se podría mejorar el registro de ocupados a tiempo parcial de carácter involuntario añadiendo una pregunta específica sobre el carácter voluntario de la jornada y rediseñando, consecuentemente, la cuestión original sobre los motivos de tener una jornada parcial. En concreto, la fracción de empleo a tiempo parcial de carácter involuntario vendría dada por el porcentaje de ocupados que responden afirmativamente a la siguiente pregunta: «¿Tiene usted una jornada parcial porque no ha encontrado un trabajo de jornada completa?». Si la respuesta es «no», entonces se procede con la cuestión: «¿Por cuál de los siguientes motivos ha elegido un trabajo de jornada parcial?», en cuyas opciones, lógicamente, ya no aparecería el motivo *no haber encontrado un empleo con jornada completa*.

En cuanto a las características del empleo a tiempo parcial en España, hemos destacado que, al igual que en la mayoría de países industrializados, este tipo de empleo está concentrado principalmente entre la población femenina, en ramas muy concretas del sector servicios (trabajo doméstico, comercio, hostelería, educación) y en ocupaciones elementales o poco cualificadas. El empleo a tiempo parcial, aunque tenga una tendencia creciente en los últimos años, representa tan solo el 12% del empleo total a finales del 2006, muy por debajo todavía de la media europea (20,8%). Además, en la mayoría de países europeos, la principal razón entre las mujeres por la que se tiene un empleo a tiempo parcial está relacionada con las responsabilidades familiares, mientras que en España la razón principal es no haber encontrado un empleo a tiempo completo, tanto para las mujeres como para los hombres; esta característica convierte a España en uno de los países europeos con mayor tasa de empleo a tiempo parcial

involuntario. Por género, la principal razón por la que las mujeres tienen un empleo a tiempo parcial voluntario está relacionada con las responsabilidades familiares, mientras que para los hombres es la formación, lo que supone una distribución del empleo a tiempo parcial por grupos de edad para las mujeres diferente a la de los hombres.

Todo ello nos ha llevado a concluir que el perfil de un trabajador a tiempo parcial es el de una mujer con bajo nivel de estudios, de mediana edad (30-49 años), cuya actividad es principalmente el trabajo doméstico o el comercio y cuya ocupación es elemental o poco cualificada. Además, tiene una jornada parcial por el tipo de actividad que desarrolla o porque no encuentra un empleo a tiempo completo, por lo que mantiene una jornada parcial con carácter involuntario.

Nuestro estudio pone de manifiesto que la penalización de la jornada parcial frente a la jornada completa en términos de ganancia media por hora es mucho mayor en las mujeres que en los hombres, para los que la jornada parcial supone en la mayoría de los casos una ganancia media por hora superior a la de la jornada completa. Entre las mujeres esta diferencia entre la jornada parcial y la jornada completa puede explicarse, en parte, por la concentración del empleo a tiempo parcial en los niveles de educación más bajos, mientras que el nivel de educación no es tan importante en los hombres.

Dado que el fin último de este tipo de empleo desde el punto de vista del trabajador es mejorar la conciliación de la actividad laboral con otras actividades de índole personal, familiar o de formación, y dado que estas últimas pueden ser de carácter transitorio, resulta fundamental que el estatus de trabajador a tiempo parcial no suponga una pérdida de oportunidades o de derechos dentro de la empresa frente al estatus de trabajador a tiempo completo. Desde el punto de vista del empleador, la creación de puestos de trabajo a tiempo parcial puede no ser muy atractiva, debido a la existencia de costes fijos o de altos costes de organización, lo que, a su vez, puede propiciar la creación de empleo a tiempo parcial solamente en puestos de trabajo elementales o poco cualificados, y solamente en empresas con una escala de producción relativamente alta.

El determinar cuáles son los factores organizativos de la empresa que hacen del empleo a tiempo parcial una opción poco deseada, o saber si se trata únicamente de un problema de falta de imaginación por parte de los empleadores, es una cuestión abierta de cuya respuesta depende el desarrollo de este tipo de empleo como instrumento eficaz en el fomento de la participación laboral.

Bibliografía

- BARDASI, Elena, y Janet GORNICK. «Women and part-time employment: Workers' «Choices» and wage penalties in five industrialized countries». Documento de Trabajo 2000-11, Colchester: Institute for Social and Economic Research, 2000.
- CORRAL, Antonio, e Iñigo ISUSI. *Part-time work in Europe*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2005.
- EUROSTAT. *Population and social conditions*, 2006.
- EUWALS, Rob, y Maurice HOGEBRUGGE. «Explaining the growth of part-time employment: factors of supply and demand». Documento de Trabajo 1124, Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA), 2004.
- FAGAN, Colette, y Brendan BURCHELL. «Gender, jobs and working conditions in the European Union». Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002.
- INE (Instituto Nacional de Estadística). *Encuesta de la Población Activa*. Madrid, 2000, 2002, 2004 y 2006. Disponible en Internet en: <http://www.ine.es> (consulta: 11 de mayo de 2009).
- . «Módulo de transición a la jubilación». Nota de prensa, Madrid, junio 2007. Disponible en Internet en: <http://www.ine.es> (consulta: 30 de abril de 2009).
- . *Encuesta de Estructura Salarial*. Madrid, 2002. Disponible en Internet en: <http://www.ine.es> (consulta: 30 de abril de 2009).
- LEPPEL, Karen, y Heller CLAIN. «The growth in involuntary part-time employment of men and women». *Applied Economics* 28 (1988): 1155-1166.
- MANNING, Alan, y Barbara PETRONGOLO. «The part-time pay penalty». Documento de Trabajo 679, Londres: Center for Economic Performance, 2005.
- MILLER, Carole. «Structural change in the probability of part-time participation by married women». *Bulletin of Economic Research* 79 (1997): 257-273.
- O'DORCHAI, Sile, Robert PLASMAN y François RYCX. «The part-time wage penalty in European countries: How large is it for men?». Documento de Trabajo 2591, Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA), 2007.
- O'REILLY, Jacqueline, y Silke BOTHFELD. «What happens after working part time?»

Integration, maintenance or exclusionary transitions in Britain and Western Germany». *Cambridge Journal of Economics* 26 (2002):409-439.

PAGÁN-RODRÍGUEZ, Ricardo. «Diferencias salariales entre el empleo a tiempo completo y parcial». *Revista de Economía Aplicada* 43, 15 (2007): 5-47.