



Conciliación Laboral y Familiar

**El papel del contrato a
tiempo parcial en la
Comunidad de Madrid**



CONSEJERÍA DE EMPLEO, TURISMO Y CULTURA
Comunidad de Madrid



Consejería de Empleo y Mujer

Comunidad de Madrid

C/Santa Hortensia nº 30 4º

28002 Madrid

Esta versión digital forma parte de la Biblioteca Virtual de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura de la Comunidad de Madrid y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma

www.madrid.org/culpubli
culpubli@madrid.org



Informe elaborado por

Pro-Asturicae

CIF: F-24467805

C/ Padres Redentoristas nº16

SCoop.

24700 Astorga (León)

Tlfnos: 987615593 y
629163438

Madrid, 2010

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. 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 normal que los índices de natalidad se hayan visto reducidos, 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 tienen 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. A pesar de que 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.

El análisis de las características del contrato a tiempo parcial en la UE muestra que este tipo de contrato puede presentar características no deseadas y que potencialmente pueden agravar los diferenciales en empleo y salario de hombres y mujeres, afectar a la estabilidad laboral y a las posibilidades de promoción profesional.

Otro aspecto preocupante es el gran porcentaje de involuntariedad en este tipo de empleo, lo que denotaría un alto grado de inadecuación del contrato parcial a la finalidad de la conciliación.

En este estudio se aborda el estudio del contrato a tiempo parcial en la Comunidad de Madrid (CM), contextualizando los datos regionales con los datos del conjunto de España y la UE. Los resultados de este estudio muestran las siguientes características de esta modalidad de empleo:

- El porcentaje de empleo a tiempo parcial en la CM se situó en 2009 en el 12,5% del total de empleo, cifra ligeramente inferior a la media nacional situada en el 12,8%. Esta cifra es aún reducida en comparación a la registrada en el conjunto de la UE(27), que asciende a 18,8%.
- En el periodo 1999-2009 el empleo a tiempo parcial en la CM ha registrado un crecimiento muy superior al del empleo a tiempo completo, siendo uno de los más altos en el conjunto de España. En la CM, por cada 10 empleos a tiempo completo creados entre 1999 y 2009 se ha creado 1,4 empleos a tiempo parcial.
- La CM ha registrado un crecimiento muy notable en la utilización del contrato parcial y especialmente en el caso de los hombres. A pesar de ello, el empleo parcial sigue siendo fundamentalmente empleo femenino (más del 77% del total de empleo parcial en la CM), siendo su penetración también mayor, ascendiendo al 21,1% del total de empleos ocupados por mujeres.
- El grado de utilización del contrato a tiempo parcial presenta diferencias notables en cuanto al perfil de edad de hombres y mujeres. Mientras que para edades inferiores a 25 años y superiores a 65 años las diferencias entre sexos son reducidas, en el rango intermedio de edades las diferencias se amplían notablemente, coincidiendo precisamente con las edades teóricas de maternidad.
- El empleo a tiempo parcial en la CM se encuentra fundamentalmente concentrado en el sector servicios. En particular este tipo de empleo se utiliza en mayor medida en el sector de Comercio, Otros Servicios, Servicio Financieros y AA.PP. Educación y Actividades Sanitarias. Estos tres grandes sectores suponen el 80% del empleo parcial masculino y el 91,8% del empleo parcial femenino en la CM.

- El empleo parcial involuntario ha aumentado notablemente como consecuencia de la crisis, tanto en el caso de hombres como en el de las mujeres. Según datos de 2010 (2º trimestre) un 59,2 % de trabajadores a tiempo parcial hombres y el 46,9% de las mujeres indican que trabajan a tiempo parcial debido a que no encuentran un empleo a tiempo completo.

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 analizado los cambios experimentados en el empleo parcial y a tiempo completo en la CM en el periodo 2007-2010. Los datos muestran que la CM se encuentra en una situación más favorable que la registrada en el conjunto de España, dado que la destrucción de empleo a tiempo completo ha sido menos intensa (-6,2% frente a -8,3%) y muy concentrada en hombres, mientras que la creación de empleo a tiempo parcial ha sido superior (10,5% frente a 0,7%), y también más intensa en el caso de los hombres.

En la última parte de este estudio, y con objeto de profundizar de manera más detallada en los determinantes de trabajar a tiempo parcial, se han utilizado los microdatos longitudinales de la Encuesta de Condiciones de Vida (2005-2008). Tras realizar un análisis descriptivo detallado sobre la incidencia del empleo a tiempo parcial según distintas características de los trabajadores, como sexo, edad, estado civil, presencia de menores en el hogar y nivel de estudios, procedemos a examinar el efecto conjunto de todos estos factores sobre la probabilidad de trabajar a tiempo parcial. Para ello, utilizamos un modelo logit multinomial, donde tomamos como categoría de referencia el hecho de trabajar a tiempo completo, de manera que estimamos la probabilidad relativa de trabajar a tiempo parcial, estar desempleado o estar inactivo.

El aspecto más destacado sobre los determinantes del empleo a tiempo parcial es que, si bien las mujeres presentan con carácter general una mayor probabilidad de ocupar este tipo de empleos, este resultado es especialmente latente en el caso de las mujeres casadas y las mujeres en hogares con menores, lo que sugiere que esta modalidad de empleo puede servir como vía para la conciliación de la vida laboral y familiar.

Al mismo tiempo, los resultados del modelo logit multinomial apuntan a una mayor incidencia del empleo a tiempo parcial entre los trabajadores más jóvenes (16-24 años) y los trabajadores con menores niveles de estudios.

Considerando conjuntamente las probabilidades de empleo (completo y parcial), de la estimación del modelo logit multinomial se extrae que la Comunidad de Madrid presenta unas probabilidades de empleo mayores. No obstante, la mayor diferencia entre dicha Comunidad y el total nacional se observa para las mujeres en hogares con

menores de 16 años y para el caso de las mujeres casadas, lo que sugiere la situación favorable de la Comunidad de Madrid en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

La explotación de los datos de panel de la ECV permite además elaborar una matriz de transiciones entre las cuatro situaciones laborales consideradas. En este aspecto, encontramos que tanto en el conjunto nacional como en la Comunidad de Madrid permanecer empleado a tiempo completo y llevar a cabo una transición de tiempo parcial a tiempo completo es mucho más frecuente entre el colectivo masculino que el femenino. Por el contrario son las mujeres las que experimentan las mayores transiciones desde una situación de empleo a tiempo completo a tiempo parcial. Y lo mismo ocurre cuando nos fijamos en las transiciones de la inactividad a empleo a tiempo parcial, con un claro sesgo al alza en el colectivo femenino, siendo más frecuente para ellas realizar dicha transición.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO	3
1. INTRODUCCIÓN	9
2. POLITICA DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN FAMILIAR EN LA UE	12
2.1. ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2010-2015	12
2.1.1. EL LOGRO DE LA INDEPENDENCIA ECONÓMICA EN CONDICIONES DE IGUALDAD	14
2.1.2. SALARIO IGUAL A IGUAL TRABAJO Y TRABAJO DE IGUAL VALOR	17
2.1.3. IGUALDAD EN LA TOMA DE DECISIONES	19
2.1.4. DIGNIDAD, INTEGRIDAD Y FIN DE LA VIOLENCIA MACHISTA	20
2.1.5. IGUALDAD EN LA ACCION EXTERIOR	20
2.2. CONCILIACION DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR	21
2.2.1. EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL EN EL MARCO DE LA CONCILIACIÓN	22
2.2.2. INEFICIENCIAS DERIVADAS DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL	29
3. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL: CONSIDERACIONES TEORICAS	32
3.1. FERTILIDAD Y TIEMPO DE TRABAJO	32
3.2. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL	35
4. EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID	37
4.1. REGULACION DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL	37
4.2. -PENETRACIÓN DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL EN LA CM.	39
4.3. DIFERENCIAS DE GÉNERO EN EL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL	44
4.3.1. EMPLEO A TIEMPO PARCIAL POR EDADES Y DISTRIBUCION POR SEXOS	50
4.3.2. EMPLEO A TIEMPO PARCIAL POR SECTORES DE OCUPACION	51
4.3.3. RAZONES PARA TRABAJAR A TIEMPO PARCIAL SEGÚN GÉNERO	57
5. EFECTOS DE LA CRISIS (2007-2009) EN EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL	59
5.1. EVOLUCION DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL 2007-2009	59
5.2. DIFERENCIAS EN EL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL POR SEXOS	63

5.3.	DIFERENCIAS EN EL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL POR EDADES Y SEXOS.....	67
5.4.	DIFERENCIAS EN EL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL POR EDADES Y SECTOR DE OCUPACION	73
5.5.	CAMBIOS EN LAS RAZONES PARA TRABAJAR A TIEMPO PARCIAL	80
6.	ANÁLISIS CON MICRODATOS (ENCUESTA DE CONDICIONES DE VIDA, 2005-2008).....	82
6.1.	SITUACIÓN LABORAL : EVOLUCIÓN 2005-2008	83
6.2.	ANÁLISIS CONJUNTO 2005-2008	89
6.3.	ANÁLISIS ECONÓMICO: PROBABILIDAD DE TRABAJAR A TIEMPO PARCIAL	101
7.	TRANSICIONES LABORALES	112
8.	CONCLUSIONES	116
9.	BIBLIOGRAFIA	120

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad de derechos de hombre y mujeres es un principio universalmente aceptado y como tal incluido en la Declaración de los Derechos Humanos de 1948 ratificada por España en 1977. El tratado constitutivo de la CE, en su artículo 136, establece que ésta tendrá “como objetivo el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso, una protección social adecuada, el diálogo social, el desarrollo de los recursos humanos para conseguir un nivel de empleo elevado y duradero y la lucha contra las exclusiones”. En el siguiente artículo, recoge de forma contundente que “Para la consecución de los objetivos del artículo 136, la Comunidad apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos:[...]

j. La igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo.[...]

Aún va más allá el Art. 141 en sus puntos 3 y 4 al establecer que “El Consejo adoptará medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. “

A lo largo de los años, estos principios generales se han plasmado en un total de trece Directivas en las que se abordan diferentes aspectos ligados a la equiparación efectiva de hombres y mujeres. Junto a esta labor, la Comisión ha impulsado varios planes globales de actuación desde el año 2000 (COM(2000) “Towards a Community Framework Strategy On Gender Equality (2001-2005)”). A este programa le sucede en 2006 el programa “A Roadmap for Equality between Women and Men 2006-2010” (COM, 2006) en el que se definen seis áreas de actuación prioritarias en materia de igualdad (independencia económica para las mujeres y los hombres, Conciliación de la

vida privada y profesional, igualdad de representación en la toma de decisiones, la erradicación de toda forma de violencia de género; Eliminación de estereotipos de género, promoción de la igualdad de género en las políticas exterior y de desarrollo) y se estructuran un conjunto de instrumentos para potenciar el avance en las mismas (medidas legislativas, programas financieros, etc.).

Concluido este programa, la Comisión en el año 2010 establece cinco líneas estratégicas de actuación (igual independencia económica, salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor, igualdad en la toma de decisiones, dignidad, integridad y fin de la violencia sexista e igualdad en la acción exterior) que permitan profundizar los avances en materia de igualdad que buscaba el anterior plan integral finalizado en 2010. Estas líneas se plasman en la actual “Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015” (COM, 2010, 491 final).

A pesar de las distintas iniciativas emprendidas y del compromiso de los gobiernos de los países miembros, refrendado en el Pacto Europeo para la Igualdad de Género, y aunque pueden destacarse algunos resultados positivos, la realidad aún no permite hablar de igualdad entre hombres y mujeres. 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. La mayor incorporación de la mujer al mercado laboral en los últimos años, en línea con lo definido en los objetivos de Lisboa, no se ha trasladado a la calidad de los puestos de trabajo a los que accede la mujer. Como indica de forma demoledora este informe, el contrato a tiempo parcial es más abundante entre las mujeres que entre los hombres; las mujeres se concentran en los trabajos y sectores menos valorados; por término medio están peor pagadas que los hombres, y ocupan un número menor de puestos de responsabilidad. Estos desequilibrios son totalmente incompatibles con las líneas directrices de la nueva estrategia europea de empleo ¹(Octubre 2010), dado que atenta directamente contra el objetivo de aumento de la participación laboral de las mujeres y los hombres y la promoción de la calidad del empleo.

¹ Las líneas directrices de la nueva estrategia europea de empleo 2010 son:

- El aumento de la participación laboral de las mujeres y los hombres, la reducción del desempleo estructural y la promoción de la calidad del empleo;
- El desarrollo de una mano de obra cualificada de responder a las necesidades del mercado y el fomento del aprendizaje permanente;
- Mejorar la calidad y el rendimiento de sistemas de educación y formación a todos los niveles y aumentar la participación en la educación superior o equivalente;
- Promover la inclusión social y la lucha contra la pobreza.
-

Uno de los principales obstáculos al acceso al empleo de las mujeres y al desarrollo de su carrera profesional es la dificultad para lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar.

La participación de la mujer en el mercado de trabajo se ha incrementado en los últimos años y, a pesar de los negativos efectos de la crisis, la tasa de empleo femenino en la UE se encuentra aún próxima al objetivo de Lisboa del 60%. No obstante, aún subsisten diferencias importantes entre los Estados miembros, con dos modelos claramente diferenciados (Malta, Grecia e Italia, con bajas tasas y Dinamarca, Suecia y Holanda, con tasas de empleo femenino superiores al 70%). Aún más significativas que las diferencias entre países son las diferencias entre mujeres con y sin hijos. Así, mientras que el gap en la tasa de empleo de mujeres y hombres se sitúa en 12,1 puntos porcentuales en 2009, si se compara la tasa de empleo de mujeres y hombres que tienen a su cargo niños menores de 12 años, esta diferencia casi se duplica. La tasa de empleo femenino de mujeres entre 25-49 años se sitúa en 67% (año 2008) cuando hay niños a cargo menores de 12 años (78,5% cuando no tienen hijos), mientras que la masculina se sitúa en 91,6% (84,8% cuando no tienen hijos), lo que refleja una distribución asimétrica de asignación de responsabilidades familiares dentro del hogar cuando hay hijos².

Como alternativa al abandono del mercado de trabajo se ha incentivado el recurso a formas de trabajo flexibles, como es el caso del contrato a tiempo parcial. A pesar de que es una posibilidad que se abre por igual a hombres y mujeres, la realidad vuelve a mostrar un comportamiento muy diferente entre sexos. Frente a un 31,5% de mujeres empleadas a tiempo parcial, sólo un 8,3% de los hombres se encuentra en la misma situación. Esta asimetría es evidente en todos los países de la UE, existiendo diferencias abultadas en el peso de la contratación parcial entre los mismos.

Sin embargo, a pesar de estas diferencias, este tipo de contratos se convierte en una fórmula flexible que facilita la conciliación de la vida laboral y profesional y su utilización se vuelve imprescindible bajo determinadas situaciones. Asimismo su impacto en el bienestar social puede ser elevado, dado que existen individuos que aceptarían jornadas laborales reducidas y así disfrutar de más tiempo para otros fines. Se hace, por tanto, necesario estudiar las causas por las cuales este tipo de contrato no presenta una difusión tan generalizada como sucede en países nórdicos y centroeuropeos (con Holanda a la cabeza). En este estudio se procede a analizar las características de la contratación parcial, sus ventajas e inconvenientes, prestando especial atención a la prevalencia de esta forma de contratación en la Comunidad de Madrid.

² Por una media de 39 horas semanales de trabajo no remunerado en el hogar que realizan las mujeres, los hombres sólo dedican 26 horas. Por el contrario, el tiempo de ocio (tiempo no destinado al trabajo remunerado más el tiempo dedicado al trabajo no remunerado) es menor entre las mujeres.

P

2. POLITICA DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN FAMILIAR EN LA UE

2.1. ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2010-2015

La “Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2010-15” se sustenta en los antecedentes del plan previo detallado en “A Roadmap for Equality between Women and Men 2006-2010” (COM, 2006) y del Pacto Europeo para la igualdad de género. Este nuevo plan quinquenal detalla acciones concretas a seguir a lo largo de cinco líneas prioritarias de actuación, además de un conjunto de acciones transversales. Estas líneas de actuación son la respuesta política a una serie de desequilibrios que aún pueden observarse en el conjunto de la UE, a pesar del esfuerzo realizado con el objeto de reducir las diferencias de género en aspectos tales como la participación laboral de la mujer, salarios, participación en los órganos de decisión, etc.

Las líneas contenidas en el actual plan quinquenal de lucha por la igualdad se detallan en los siguientes apartados, presentándose en el cuadro 1 un resumen de las líneas de acción prioritarias y en los aspectos en que se incidirá dentro de tales acciones. Muchas de estas líneas son la continuación y profundización de los aspectos ya señalados en el anterior plan de actuaciones 2006-10.

Cuadro 1.- Resumen líneas de acción prioritarias en la “Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2010-15 “

Líneas de acción	Áreas de actuación
Igual Independencia Económica para hombres y mujeres	<p>Mercado de trabajo Pobreza, exclusión social y pensiones Jóvenes y Educación Promover la igualdad de género en los Fondos Europeos Promover el autoempleo femenino y la creación de empresas Reconciliación vida familiar y vida profesional Políticas de inmigración e integración</p>
Igual salario por igual trabajo y trabajo de igual valor	<p>Mejorar la transparencia de los salarios y analizar el gap salarial en contratos a tiempo parcial y temporales Apoyar iniciativas que promuevan la igualdad salarial (premios, labels,etc) Facilitar la entrada de mujeres en sectores no tradicionales Fomentar la participación de mujeres en nuevas tecnologías Igualdad de género en la investigación</p>
Igualdad en la toma de decisiones	<p>Mejorar el equilibrio entre los sexos en la toma de decisiones Objetivo del 25 % de mujeres en las posiciones con mayor responsabilidad decisoria en investigación Controlará el avance hacia el objetivo de que cada sexo esté representado al menos por el 40 % de los miembros de comités y grupos de expertos establecidos por la Comisión. Apoyará los esfuerzos para promover una mayor participación de la mujer en las elecciones al Parlamento Europeo, como candidatas</p>
Dignidad, integridad y fin de la violencia machista	<p>Estrategia a escala de la UE para combatir la violencia contra las mujeres Velar por que la legislación en materia de asilo tenga en consideración la igualdad entre los sexo Cuestiones de género en políticas de salud</p>
Igualdad en la acción exterior	<p>Supervisar el respeto de los criterios de Copenhague para la adhesión a la UE en el ámbito de la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Plan de Acción de la UE sobre igualdad de género y capacitación de las mujeres en la cooperación al desarrollo (2010-2015). Integración de consideraciones de género en la ayuda humanitaria dela UE.</p>

2.1.1. EL LOGRO DE LA INDEPENDENCIA ECONÓMICA EN CONDICIONES DE IGUALDAD

La progresiva participación de la mujer en el mercado laboral y el incremento de la tasa de empleo de este colectivo permitió avanzar en el logro de un mayor grado de independencia económica de las mujeres. Pero éste no es el único efecto positivo. La mayor integración laboral de las mujeres ayuda a compensar los efectos del retroceso por envejecimiento de la población activa, reduciendo la presión futura sobre los sistemas de protección social y sostenibilidad del sistema de pensiones. Del mismo modo, la experiencia laboral permite ampliar el capital humano del conjunto del sistema económico, reforzando la competitividad.

Pero la realidad es que la UE se encuentra lejos del objetivo de Europa 2020 para que la tasa de empleo de mujeres y hombres alcance el 75 %. Para alcanzar esta meta ha de potenciarse la participación en el mercado de trabajo de las **mujeres de más edad** (en particular si tienen hijos), las **personas solas con hijos**, las mujeres con **discapacidad**, **inmigrantes** y las mujeres pertenecientes a **minorías étnicas**, dado que en estos colectivos las tasas de empleo son aún relativamente bajas.

A pesar de las políticas de incentivo de la conciliación de la vida familiar y laboral, el impacto de las decisiones de maternidad en la participación en el mercado laboral es muy diferente para las mujeres y para los hombres. Las mujeres siguen asumiendo una parte desigual del tiempo de cuidado de los hijos y de las tareas domésticas, y en ocasiones también el cuidado de personas dependientes. Esta asimetría supone que en ocasiones muchas mujeres piensen que la maternidad es el fin de su carrera profesional, teniendo que elegir entre ambas. Dado que el coste de oportunidad de la maternidad es cada vez más alto, ya que las mujeres han incrementado de manera sostenida su nivel educativo y la presencia de la mujer en el mercado laboral es cada vez más intensa, es normal que los índices de natalidad se hayan visto reducidos a niveles que comprometen la renovación poblacional y que no aseguran el mantenimiento de las cifras de población activa actuales, con las implicaciones que ello tiene sobre la sostenibilidad del estado de bienestar y del sistema de pensiones.

Como demuestra la experiencia de algunos Estados miembros, el papel de las políticas de conciliación a la hora de afrontar los problemas aludidos, es clave. En estos países (países nórdicos y Holanda como caso paradigmático) la participación laboral de hombres y mujeres es elevada, y los índices de natalidad son relativamente sostenibles. Sin duda, una visión a largo plazo exige políticas de conciliación más

efectivas y con efectos más inmediatas, dado que los mismos sólo se manifestarán tras períodos muy largos

Tabla 1.- Tasas de Empleo por rangos de Edad y Sexo. Año 2009

	25-29 (1)		40-64 (2)		Diferencia (1) - (2)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Unión Europea (27)	78,1	68,5	74,6	59,9	3,5	8,6
Unión Europea (15)	77,8	69,7	75,9	60,8	1,9	8,9
Área Euro (16)	76,8	68,8	75,1	59,0	1,7	9,8
Bélgica	82,4	75,5	70,7	55,6	11,7	19,9
Bulgaria	78,8	62,1	72,2	63,7	6,6	-1,6
Checa Rep.	84,6	61,2	78,2	63,8	6,4	-2,6
Dinamarca	79,6	78,5	78,8	71,6	0,8	6,9
Alemania	77,9	73,7	79,8	68,0	-1,9	5,7
Estonia	77,7	63,7	69,1	73,5	8,6	-9,8
Irlanda	71,0	72,5	72,3	55,9	-1,3	16,6
Grecia	79,5	63,7	78,4	48,4	1,1	15,3
España	68,5	66,1	72,2	51,2	-3,7	14,9
Francia	82,6	72,6	70,6	62,5	12,0	10,1
Italia	69,2	53,2	73,6	46,9	-4,4	6,3
Chipre	81,7	78,4	84,6	60,5	-2,9	17,9
Letonia	73,2	65,4	67,0	68,2	6,2	-2,8
Lituania	74,4	75,9	68,7	68,0	5,7	7,9
Luxembourg (Grand-Duché)	82,4	78,0	77,1	55,3	5,3	22,7
Hungría	75,5	59,7	62,1	53,6	13,4	6,1
Malta	89,3	69,2	70,4	24,3	18,9	44,9
Holanda	90,3	84,1	82,0	66,3	8,3	17,8
Austria	84,8	76,7	76,4	64,2	8,4	12,5
Polonia	83,1	66,8	66,9	52,0	16,2	14,8
Portugal	80,0	75,1	75,1	61,6	4,9	13,5
Rumania	71,2	63,5	71,1	53,6	0,1	9,9
Eslovenia	81,5	73,6	72,2	62,8	9,3	10,8
Eslovaquia	81,0	58,7	73,5	58,6	7,5	0,1
Finlandia	79,4	71,1	72,0	72,8	7,4	-1,7
Suecia	80,3	74,1	82,1	77,1	-1,8	-3,0
R. Unido	83,2	72,2	78,5	67,0	4,7	5,2
Islandia	77,4	67,3	87,6	82,1	-10,2	-14,8
Noruega	84,7	80,1	82,7	76,7	2,0	3,4
Suiza	86,7	80,0	88,1	74,2	-1,4	5,8
Croacia	78,7	66,3	65,9	52,5	12,8	13,8
Macedonia	56,0	40,0	61,2	38,3	-5,2	1,7
Turquía	77,2	28,8	64,1	22,2	13,1	6,6

Fuente: Eurostat

Recientemente, la UE ha profundizado en la mejora del marco global de políticas³ para un mejor equilibrio entre la vida privada y el trabajo, si bien es posible que la crisis actual ponga en peligro estas políticas, en especial en algunos Estados miembros. Con todo, la UE tratará de incentivar las medidas que favorezcan la conciliación, prestando especial atención a la disponibilidad y provisión de servicios de cuidados (para los hijos y otras personas dependientes) a un coste asequible y de alta calidad⁴.

Otro aspecto en el que continúan existiendo grandes diferencias entre hombres y mujeres, relacionado con las diferencias de género en el mercado laboral (de salario y de empleo), es el de la exclusión social. Las mujeres se enfrentan a un mayor riesgo de pobreza que los hombres, en especial en el caso de mujeres solas con hijos y en el caso de mujeres de edad avanzada. En estos casos la causa fundamental de la exclusión es la crueldad con la que se manifiestan los efectos de la excesiva especialización en tareas no remuneradas cuando falta el otro cónyuge, que era el encargado de aportar al hogar renta (como salario o como pensión de jubilación).

Las diferencias de género se reflejan también en mayores índices de inactividad y en tasas de paro de larga duración más elevadas para las mujeres, que penalizan las expectativas de encontrar un empleo. Además, entre los grupos desfavorecidos (población inmigrante, con discapacidad o de edad avanzada) la disparidad tiende a ser mucho mayor, lo que dispara la probabilidad de exclusión. Estos problemas requieren de políticas de envejecimiento activo y medidas específicas en materia de pensiones para velar por que las diferencias de género a lo largo del ciclo vital no priven a las mujeres de medios suficientes para afrontar la jubilación.

³ En 2008, la Comisión Europea adoptó varias medidas destinadas a mejorar el equilibrio entre la vida laboral y la familiar. Una de esas propuestas se dirigió a modificar la Directiva 92/85/CEE, relativa a la protección de la maternidad (aumento del permiso por maternidad mínimo de 14 a 18 semanas, en principio sin pérdida de ingresos). Otras propuestas fueron dirigidas a la extensión de este permiso a los autónomos y trabajadores de la empresa familiar, y a la posibilidad de solicitar excedencias por motivos familiares distintas del permiso de maternidad (enfermedad de hijos, etc.)

⁴ Algunos estados miembros han apostado por una mayor disponibilidad de servicios de cuidado de la infancia (en Alemania, los Países Bajos y el Reino Unido), mejores acuerdos de excedencia, sobre todo para los padres (en Alemania, Grecia, España, Lituania y Suecia), y la toma de conciencia del papel del padre (en Eslovenia)

2.1.2. SALARIO IGUAL A IGUAL TRABAJO Y TRABAJO DE IGUAL VALOR

A pesar de que el principio de igualdad de retribución para hombres y mujeres por un trabajo igual está consagrado en los Tratados de la UE, en el mercado laboral de la UE aún pueden observarse diferencias en las retribuciones medias entre sexos cuyas causas son tan profundas que van más allá de la ilegal y perseguida discriminación salarial.

Tabla 2.- Diferencia Salarial Hombres –Mujeres por edad. 2008.

	Menores de 25	25-34	35-44	45-54	55-64	Mas de 65 años
Bélgica	3,9	4,3	8,9	7,9	14,3	:
Bulgaria	8,3	11,0	19,8	13,7	11,6	-5,1
Checa Rep.	:	:	:	:	:	:
Dinamarca	6,1	14,9	19,7	19,5	18,5	13,3
Alemania	:	:	:	:	:	:
Estonia	:	:	:	:	:	:
Irlanda	:	:	:	:	:	:
España	10,8	11,3	15,4	16,0	16,8	30,8
Francia	:	:	:	:	:	:
Italia	3,2	3,8	7,3	-0,5	2,5	:
Chipre	13,9	9,2	21,3	26,3	26,1	32,1
Letonia	:	:	:	:	:	:
Lituania	20,3	23,1	22,9	22,1	20,6	17,7
Luxemburgo (Grand-Duché)	:	:	:	:	:	:
Hungría	0,5	10,2	24,3	19,5	18,0	20,6
Malta	-0,6	0,6	2,6	11,2	-1,6	33,4
Holanda	3,2	6,0	17,4	24,0	24,3	17,8
Austria	:	:	:	:	:	:
Polonia	9,0	9,6	13,1	10,6	1,4	24,9
Portugal	5,2	4,7	11,8	9,4	10,2	33,6
Rumania	1,9	5,5	12,4	6,0	-5,9	3,7
Eslovenia	1,8	8,8	12,7	9,9	-6,3	9,9
Eslovaquia	9,5	19,2	26,0	20,2	12,2	16,7
Finlandia	7,4	15,5	21,6	22,6	25,0	28,1
Suecia	6,2	11,6	19,0	20,6	19,7	:
R. Unido	3,7	9,1	23,9	29,5	22,5	22,0
Islandia	:	:	:	:	:	:
Noruega	7,4	11,1	17,5	21,6	21,9	19,2
Suecia	3,9	6,8	18,2	22,9	24,1	27,5

Nota.- No se tiene en cuenta ningún efecto sectorial, de educación, etc. en los diferenciales.

Fuente: Eurostat

Este diferencial salarial se elevó en 2008 según datos de Eurostat a una media del 17,4%, el cual puede ser explicado en gran medida por la excesiva concentración femenina en trabajos y empleos menos remunerados. Este comportamiento no sólo obedece a decisiones “desafortunadas” de las mujeres a la hora de decidir sobre su carrera profesional sino que su ámbito de decisión se encuentra sujeto a mayores restricciones debido al comportamiento medio de las mujeres a lo largo del ciclo vital, en particular al efecto que la maternidad tiene sobre su carrera. Al ser más probable que las mujeres reduzcan sus jornadas e interrumpan su carrera por motivos familiares, son penalizadas en sus retribuciones y el desarrollo de su carrera.

Las mujeres también se concentran en relaciones laborales más inestables en las que el riesgo de desempleo es mayor y el salario medio menor. Mientras el 13,9% de los hombres en la UE está sujeto a contratos temporales, en las mujeres este ratio se eleva hasta el 15%. Esta asimetría las expone más al riesgo de desempleo, tanto friccional como de larga duración, a perfiles de renta inestables y nuevamente a la imposibilidad de asegurarse una prestación suficiente para la jubilación.

La asimétrica distribución de la carga de responsabilidades familiares por sexo y las dificultades para conciliar el trabajo con la vida privada determina que muchas mujeres solamente puedan optar a trabajos a tiempo parcial o con contratos atípicos (En la UE un 31,5% de las mujeres tiene contrato a tiempo parcial por un 8,3% de los hombres) que aunque las permite seguir vinculadas en el mercado de trabajo y no interrumpir abruptamente su carrera profesional, también puede tener un impacto negativo en su nivel de salario, sus perspectivas de promoción y estabilidad laboral.

Estas cuestiones determinan que las medidas de fomento de la participación de las mujeres en el mercado laboral deben tener un enfoque integrado, que incluya actuaciones para eliminar la concentración adversa en sectores y profesiones que prolonguen estereotipos sexistas (promover mayor presencia femenina en sectores tecnológicos, académicos, “verdes”, autoempleo,...) y medidas para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y familiar tanto de las mujeres como de los hombres (con medidas como incentivar el uso por parte del hombre de los permisos y excedencias de paternidad).

2.1.3. IGUALDAD EN LA TOMA DE DECISIONES

Mientras que el nivel educativo de hombres y mujeres es similar en términos agregados, en el caso de las mujeres de 20-24 años se registra un mayor nivel educativo. En el conjunto de la UE un 81,4% de las mujeres de 20-24 años tiene un nivel educativo superior a secundaria por un 75,9% de los hombres. Es más, las mujeres también han logrado mayores progresos en educación universitaria, de modo que un 59 % de los títulos universitarios de la UE los ostentan mujeres. Sin embargo este dato esconde una mayor especialización de las mujeres en carreras no técnicas. En ingeniería sólo un 18 % de los graduados son mujeres, y en informática representan tan sólo un 20 %. Por el contrario predominan en empresariales, administración y Derecho (60 %), pero los datos son tozudos dado que todavía puede hablarse de la existencia de un “techo de cristal” en el desarrollo profesional de las mujeres. El número de ejecutivas en la UE se ha mantenido estable en los últimos años, con un promedio del 30%. La proporción de directoras de las principales empresas que cotizan en bolsa es del 3 % en toda la UE, y solo uno de cada diez miembros de su consejo de administración es mujer. No hay ninguna gobernadora en los bancos centrales nacionales de la UE, y las mujeres tienen tan solo una representatividad del 16 % en los principales órganos rectores de esos organismos.

A pesar de que el mayor nivel educativo debería traducirse en el futuro en una mejora en los resultados laborales de las mujeres, en la actualidad este alto nivel de educación de las mujeres no se traduce en puestos de trabajo acordes a su mayor nivel formativo. Las mujeres trabajan sobre todo en sectores y profesiones tradicionalmente «femeninos» y permanecen en categorías laborales más bajas con menos acceso a los mejores puestos, algo que sin duda está determinado por el tradicional perfil en el ciclo vital de las mujeres (abandono del mercado laboral con la maternidad).

En la mayoría de los Estados miembros, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los procesos y puestos de decisión, en especial a los niveles más altos. Estas diferencias requieren políticas específicas y medidas eficaces que fomenten una participación más equilibrada y acorde con el potencial disponible. Una elevada inversión en formación universitaria femenina no correlacionada con la distribución real de responsabilidades en el mercado laboral no es más que un despilfarro que la sociedad no puede permitirse.

2.1.4. DIGNIDAD, INTEGRIDAD Y FIN DE LA VIOLENCIA MACHISTA

Si existe una lacra social difícil de entender en la sociedad europea actual esa es la de la violencia de género. Hay muchas formas de violencia que las mujeres sufren por el mero hecho de serlo, entre éstas se incluyen la violencia doméstica, el acoso sexual, la violación, la violencia sexual durante conflictos armados y también costumbres o tradiciones dañinas, como la mutilación genital femenina, las bodas forzadas y los crímenes de honor. Es un dato escalofriante saber que entre el 20 % y el 25 % de las mujeres de Europa han sufrido violencia física al menos una vez en su vida y que según algunas estimaciones, hasta medio millón de mujeres que viven en la Europa desarrollada de hoy día pueden haber sufrido mutilación genital.

La Carta de la Mujer prevé el establecimiento de un marco político completo y eficaz para combatir la violencia sexista, además de medidas para erradicar la mutilación genital femenina y otros actos de violencia en toda Europa, incluso mediante legislación penal, dentro de los límites de sus facultades.

La Comisión y la sociedad europea, entiende que es inaceptable en la UE la existencia de violencia de género y tráfico de personas y promueve que los Estado Miembros adopten medidas para su erradicación.

2.1.5. IGUALDAD EN LA ACCION EXTERIOR

Un volumen importante de recursos se ha dedicado a la mejora del papel de la UE en las relaciones exteriores y el seguimiento de los compromisos internacionales y promoción de los valores básicos de la igualdad de género en el desarrollo y la cooperación, sobre todo en los regímenes comerciales y de ayuda externa. A nivel político, la Comunicación sobre la Igualdad de Género y Promoción de la Mujer en el Desarrollo de la Cooperación ha sido seguida por la adopción de un plan conjunto de actuación en la UE

El nuevo "Enfoque integral de la Unión Europea a la aplicación de las resoluciones 1325 y 1820 sobre mujeres, paz y seguridad del Consejo de Seguridad de la ONU" tiene por objeto reforzar aún más la eficacia del trabajo de la UE en el área de la mujer, la paz y la seguridad. Este enfoque representa el papel de la UE a la hora de proteger a la mujer en situaciones de conflicto y reconocer y facilitar su papel como "creadoras de paz".

La política de la Unión Europea para promover la igualdad entre hombres y mujeres en la UE está estrechamente vinculada al trabajo que realiza en terceros países. A través

de todas las políticas pertinentes de su acción exterior, la UE puede ejercer una influencia significativa para fomentar la igualdad entre los sexos y la promoción de la mujer en todo el mundo. Los países candidatos deben asumir íntegramente el principio fundamental de la igualdad entre mujeres y hombres. Controlar la transposición, la aplicación y el cumplimiento de la legislación de la UE en este campo sigue siendo una prioridad del proceso de ampliación, que cuenta con apoyo financiero de la UE.

2.2. CONCILIACION DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR

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, pero 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 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, dado que esta práctica implica asumir varios tipos de riesgos. 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 sociales al invertir en la

educación de una elevada porción de sus miembros que no genera retornos sociales al especializarse en tareas no remuneradas.

Las políticas de conciliación ayudan a conseguir una mayor 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.

Las medidas de conciliación se dirigen a tres aspectos fundamentales. En primer lugar a **facilitar la disponibilidad y acceso a acuerdos laborales flexibles** que permitan redistribuir la jornada laboral, posponer la relación laboral y/o permitir la prestación de servicios sin la vinculación física a un centro de trabajo de manera que la vida laboral se ajuste al perfil de ciclo vital.

En segundo lugar, al **desarrollo de servicios públicos y privados** de cuidado de niños y personas dependientes que sean asequibles, accesibles y de calidad.

En último lugar, las políticas de conciliación laboral y familiar deben estimular a que hombres y mujeres **compartan de forma equitativa sus responsabilidades paternas**, de trabajo en el hogar y de cuidado de familiares dependientes. Deben aplicarse políticas de reconciliación laboral y familiar a todos niveles, de modo que el reparto más equitativo del tiempo de las mujeres y los hombres se convierta en la norma, y que mejore la actitud ante la necesidad de las mujeres y de los hombres de equilibrar la vida laboral y la familiar.

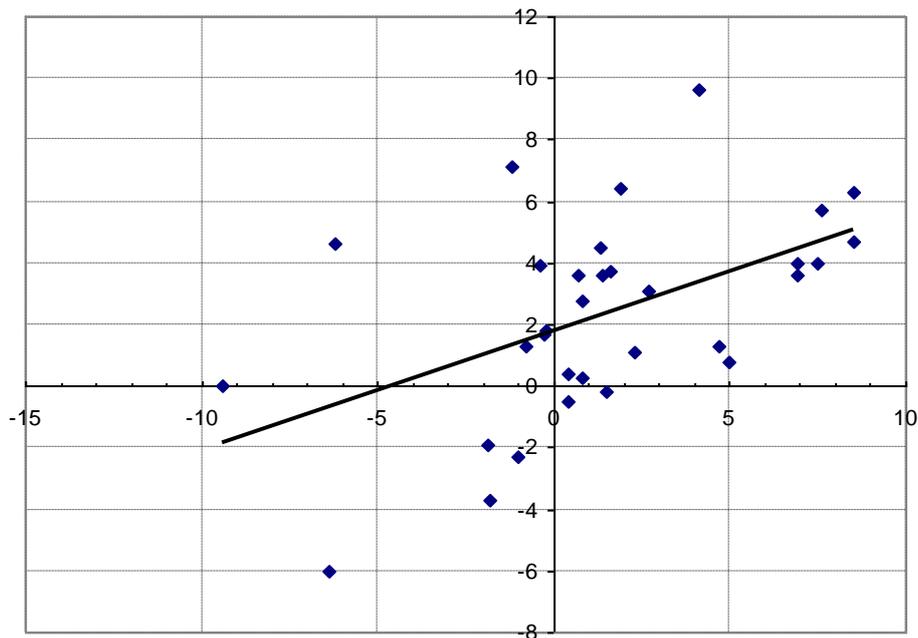
2.2.1. EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL EN EL MARCO DE LA CONCILIACIÓN

Las relaciones laborales se adaptan demasiado despacio a una situación en la que el trabajo de hombres y mujeres se ha universalizado. Una de las medidas más extendidas en la conciliación de vida laboral y familiar es la promoción del empleo del contrato a tiempo parcial ⁵ en las relaciones laborales. Este tipo de contrato ha

⁵ Otra de sus utilidades es la del “reparto de trabajo”, de actualidad dados los efectos desastrosos de la crisis económica en el mercado laboral.

registrado un rápido crecimiento en las últimas décadas y su empleo se ha extendido en todos los mercados laborales de la UE. En la actualidad este tipo de contratos supone un porcentaje significativo del empleo, en especial en el caso de los trabajadores jóvenes y en las mujeres, aunque existen diferencias notables entre países, y en especial en su utilización por sexos. Su contribución al aumento de la tasa de actividad parece evidente, tal y como pone de manifiesto el gráfico siguiente. En éste se puede observar como aquellos países en los que se ha producido un mayor aumento de la tasa de actividad entre 1998 y 2008 son precisamente aquellos en los que la penetración del contrato a tiempo parcial (empleo a tiempo parcial sobre total de empleo) ha aumentado en mayor medida. En el caso de España por un aumento de 9,6 puntos porcentuales de la tasa de actividad se ha registrado un aumento de la penetración del contrato parcial en 4,1 puntos.

Gráfico 1.- Penetración del contrato a tiempo parcial (Eje abcisas, variación del peso del contrato a tiempo parcial) y tasa de actividad (variación de la tasa de actividad). 1998-2008

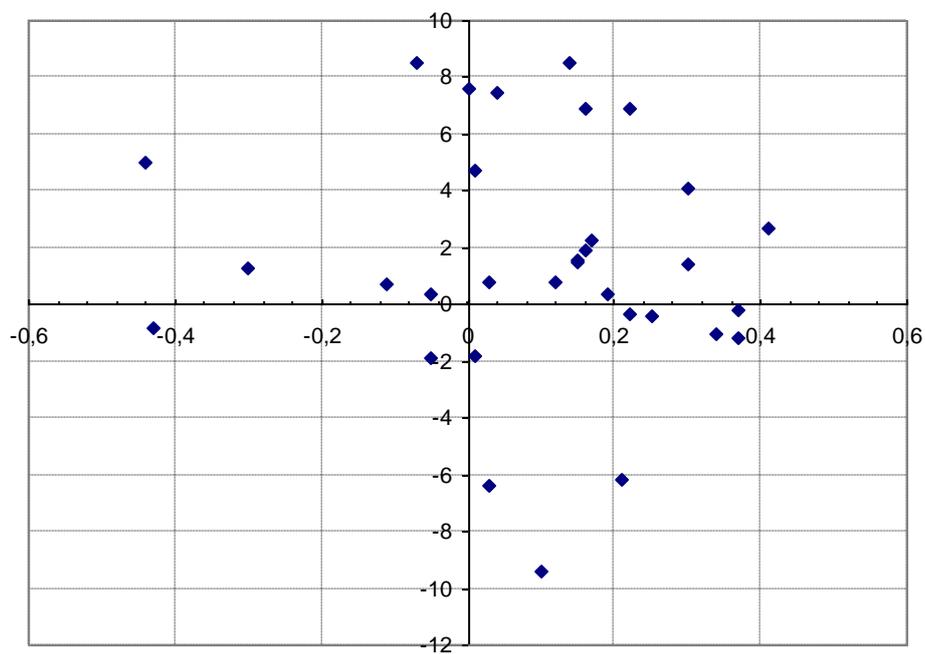


Fuente: Elaboración Propia a partir de datos de Eurostat.

Por el contrario, no puede observarse ningún tipo de relación aparente entre la variación en la penetración del contrato a tiempo parcial y la tasa de fertilidad, por lo que en un primer análisis no se puede concluir si la utilización de este tipo de contrato

más flexible tiene o no un efecto positivo en la conciliación familiar y laboral, y por tanto, sirva como un estímulo para la recuperación de las tasas de fertilidad.

Gráfico 2.- Penetración del contrato a tiempo parcial (Eje ordenadas, variación del peso del contrato a tiempo parcial) y fertilidad (variación de la tasa de fertilidad). 1998-2008



Fuente: Elaboración Propia a partir de datos de Eurostat.

Tabla 3 .- Variación en la penetración del contrato a tiempo parcial, tasa de actividad y fertilidad (variación de la tasa de fertilidad). 1998-2008

	Variación Tasa de Fertilidad	Variación en el peso del contrato a tiempo parcial	Variación en la tasa de actividad
Bélgica	0,22	6,9	3,6
Bulgaria	0,37	-1,2	7,1
Checa Rep.	0,34	-1	-2,3
Dinamarca	0,17	2,3	1,1
Alemania	0	7,6	5,7
Estonia	0,37	-0,2	1,8
Irlanda	0,16	1,9	6,4
Grecia	0,25	-0,4	3,9
España	0,3	4,1	9,6
Francia	0,22	-0,3	1,7
Italia	0,16	6,9	4
Chipre	-0,3	1,3	4,5
Letonia	0,21	-6,2	4,6
Lituania	0,01	-1,8	-3,7
Luxembourg (Grand-Duché)	-0,07	8,5	4,7
Hungría	0,03	0,8	2,8
Malta	-0,44	5	0,8
Holanda	0,14	8,5	6,3
Austria	0,04	7,5	4
Polonia	-0,05	-1,9	-1,9
Portugal	-0,11	0,7	3,6
Rumania	0,03	-6,4	-6
Eslovenia	0,3	1,4	3,6
Eslovaquia	-0,05	0,4	-0,5
Finlandia	0,15	1,6	3,7
Suecia	0,41	2,7	3,1
R. Unido	0,19	0,4	0,4
Islandia	0,1	-9,4	0
Noruega	0,15	1,5	-0,2
Suiza	0,01	4,7	1,3
Croacia	0,12	0,8	0,3
Macedonia	-0,43	-0,8	1,3

Fuente: Elaboración Propia a partir de datos de Eurostat.

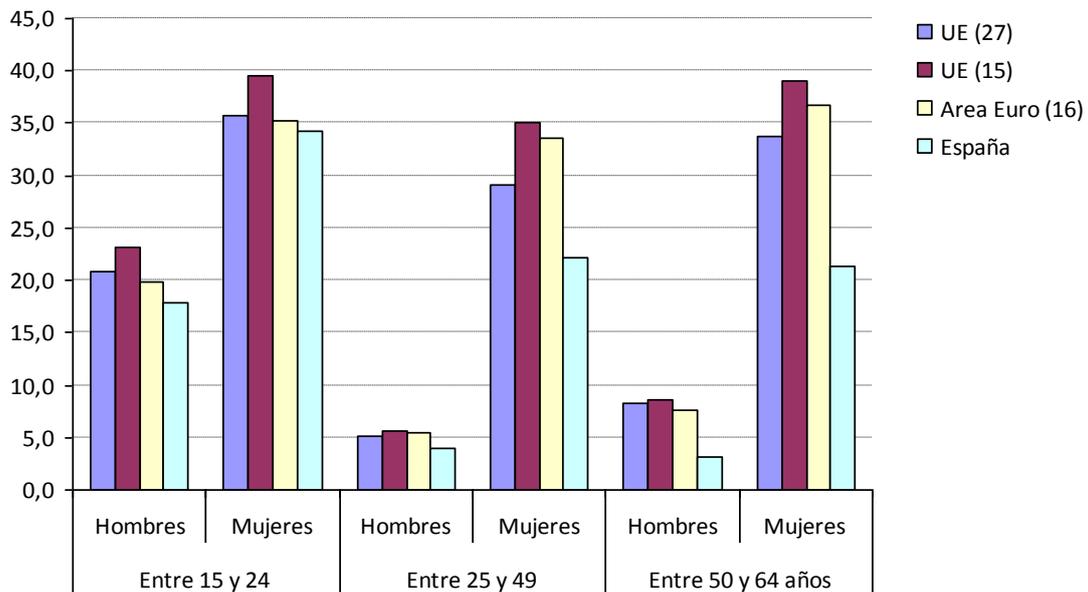
**Tabla 4.- Empleo a tiempo parcial (% s/ total empleo) por sexo y rangos de edad.
2009**

	Entre 15 y 24		Entre 25 y 49		Entre 50 y 64 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Unión Europea (27)	20,8	35,8	5,1	29,2	8,3	33,8
Unión Europea (15)	23,1	39,6	5,6	35,1	8,6	39,0
Área Euro (16)	19,8	35,3	5,4	33,6	7,6	36,7
Bélgica	14,8	34,4	5,6	39,1	13,4	51,4
Bulgaria	:	:	1,4	1,8	2,4	3,6
Checa Rep.	5,5	12,4	1,1	7,5	3,3	9,8
Dinamarca	47,3	70,8	7,0	28,7	10,3	37,0
Alemania	15,8	26,0	7,4	46,2	8,6	49,5
Estonia	:	23,6	4,4	11,1	7,8	12,2
Irlanda	29,9	40,4	6,7	29,2	10,4	43,2
Grecia	11,2	19,5	2,4	9,4	2,3	10,0
España	17,8	34,3	3,9	22,2	3,1	21,3
Francia	12,5	33,0	4,3	28,6	7,0	31,3
Italia	13,5	33,4	4,1	29,6	4,3	20,9
Chipre	12,8	14,9	3,2	10,1	3,1	14,6
Letonia	11,8	19,0	5,9	8,4	8,0	9,4
Lituania	9,0	15,0	5,8	7,6	8,5	11,4
Luxembourg (Grand-Duché)	13,8	24,3	3,2	35,0	6,1	38,4
Hungría	5,2	9,7	2,8	6,0	5,4	9,5
Malta	10,9	15,7	2,6	23,4	5,5	34,0
Holanda	64,9	81,8	13,4	71,9	22,4	80,8
Austria	12,2	23,4	6,2	45,9	8,1	44,2
Polonia	11,4	18,1	2,9	8,2	8,5	16,8
Portugal	8,6	15,5	2,6	9,8	7,4	21,8
Rumania	15,1	13,7	6,4	6,8	9,8	14,4
Eslovenia	28,0	48,9	3,9	7,3	8,7	14,0
Eslovaquia	4,9	5,3	2,0	3,7	3,4	6,8
Finlandia	29,0	50,4	4,5	13,0	9,4	17,1
Suecia	35,5	63,3	8,6	36,9	12,7	39,2
R. Unido	29,8	45,7	5,5	38,7	12,2	46,7
Islandia	38,8	57,7	7,2	28,7	6,9	35,3
Noruega	42,8	69,0	9,0	35,7	12,4	44,5
Suiza	15,8	30,6	10,3	61,3	12,8	68,6
Croacia	5,3	:	3,5	6,5	8,2	15,2
Macedonia	9,9	8,1	3,6	5,7	4,8	9,3
Turquía	7,9	19,1	4,0	21,5	13,5	35,5

Fuente: Eurostat

Según una definición propuesta por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), recogida por el Acuerdo Marco Europeo sobre el trabajo a tiempo parcial, el trabajo a tiempo parcial es el empleo regular en el que el tiempo de trabajo es sustancialmente menor de lo normal. De acuerdo a la Directiva 97/81/CE un “trabajador a tiempo parcial es un empleado cuyas horas normales de trabajo, calculada sobre una base semanal o como media de un período de empleo de hasta un año, son menos de las horas normales de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.” De esta definición se deduce su idoneidad para el trabajador que quiere simultanear su empleo⁶ con otras actividades (estudio, cuidado del hogar, etc.) y para la empresa que desea adaptar su plantilla de trabajadores a las características de la actividad, cuando ésta se caracteriza por su estacionalidad o concentración en períodos atípicos (fines de semana, tardes, etc..).

Gráfico 3.- Empleo a tiempo parcial (% s/ total empleo) por rango de edad y sexo. 2009.



Fuente: Eurostat

⁶ El trabajo a tiempo parcial permite teóricamente que el trabajador ajuste el número de horas ofertadas según sus preferencias. Esto facilitaría que se incorporen al mercado laboral trabajadores que antes no lo hacían al no estar dispuestos a ofertar un mínimo de horas que exceda de sus preferencias.

La versatilidad de este tipo de contrato explica porqué es frecuente en el caso de los colectivos de trabajadores más jóvenes, los cuales puede trabajar a tiempo parcial y continuar con su formación. Así, en el año 2009 el 20,8% de los hombres y el 35,8% de las mujeres de 15 a 24 años se encontraban contratados a tiempo parcial en el conjunto de la UE. Este porcentaje se reduce con la edad, aunque de manera más significativa en el caso de los hombres, cayendo hasta el 5,1% del empleo de hombres de 25-49 años, por un 29,2 % de mujeres.

Tabla 5 .- Empleo a tiempo parcial involuntario (% s/total empleo a tiempo parcial) por sexo y rango de edad. 2009

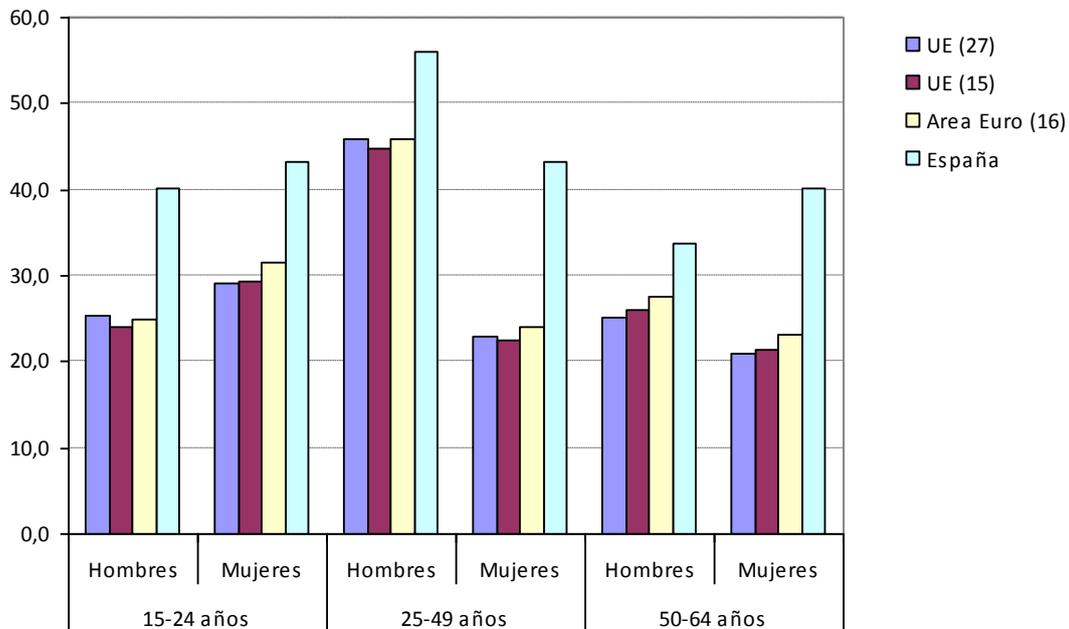
	15-24 años		25-49 años		50-64 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Unión Europea (27)	25,4	29,1	45,8	23,0	25,2	20,9
Unión Europea (15)	24,1	29,4	44,8	22,6	26,1	21,3
Área Euro (16)	24,9	31,6	45,9	24,0	27,6	23,2
Bélgica	23,5	30,0	21,7	10,6	5,8	7,3
Bulgaria	:	:	61,2	52,7	:	56,4
Checa Rep.	6,9	11,6	14,3	17,4	6,7	15,0
Dinamarca	9,4	8,4	23,5	18,0	14,4	14,2
Alemania	20,5	21,7	45,2	17,0	38,8	21,8
Estonia	:	:	:	:	:	:
Irlanda	26,6	24,2	59,9	21,4	43,9	19,5
Grecia	42,6	45,1	68,8	52,5	41,6	28,9
España	40,2	43,2	56,0	43,2	33,8	40,2
Francia	67,0	72,2	47,4	28,7	28,7	31,1
Italia	60,2	62,8	69,0	42,1	39,7	39,4
Chipre	32,6	58,5	50,5	33,8	:	12,5
Letonia	:	:	58,8	44,5	56,2	51,1
Lituania	:	:	35,5	33,9	:	32,2
Luxembourg (Grand-Duché)	:	:	:	7,4	:	:
Hungría	45,1	42,7	47,0	35,7	18,7	16,2
Malta	:	:	:	:	:	:
Holanda	4,2	9,0	14,6	4,9	6,9	5,5
Austria	:	18,0	21,4	8,5	14,7	11,4
Polonia	14,1	22,0	30,8	24,4	11,3	10,6
Portugal	:	51,3	55,7	46,9	19,1	24,4
Rumania	73,9	52,1	76,3	46,2	36,2	19,5
Eslovenia	:	:	10,2	10,5	:	:
Eslovaquia	:	:	28,8	22,2	:	:
Finlandia	20,7	20,1	40,8	38,6	23,9	22,4
Suecia	37,9	42,8	32,9	27,4	14,5	19,8

Fuente: Eurostat

2.2.2. INEFICIENCIAS DERIVADAS DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

A pesar de las ventajas teóricas de este tipo de contrato existen aspectos que alertan sobre la adecuación real de su utilización a la finalidad perseguida por el contrato a tiempo parcial. Unos de los aspectos que más llama la atención es el elevado número de trabajadores a tiempo parcial involuntarios, algo que en el caso español es aún más evidente. En el conjunto de la UE más de un 20% de los trabajadores a tiempo parcial no desean estarlo, mientras que en el caso español se eleva a más del 40%. Esta involuntariedad alerta del hecho de que los trabajadores pueden estar aceptando empleos a tiempo parcial ante la falta de puestos de trabajo a tiempo completo, expulsando a trabajadores que realmente desean dichos puestos y que no pueden optar a ellos por estar ya ocupados. Particularmente destacable es el caso de los hombres de 25-49 años, para los que prácticamente la mitad de los contratos a tiempo parcial son involuntarios.

Grafico 4 .- Empleo a tiempo parcial involuntario (% s/total empleo a tiempo parcial) por sexo y rango de edad. 2009



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

La involuntariedad en estos contratos y su concentración en jóvenes y mujeres indica de su mayor uso en colectivos con mayores dificultades para encontrar un empleo. Si bien el empleo a tiempo parcial ofrece a estos individuos más vulnerables una salida al desempleo y les permite acceder al mercado de trabajo, también les podría privar de poder acceder a un empleo a tiempo completo dado que las empresas podrían estar utilizando esta forma de contrato para aprovechar algún tipo de ventaja en los mismos (posteriormente se tratará este aspecto) sustituyendo empleos a tiempo completo por empleos a tiempo parcial.

Una vez que el objetivo de utilización parece haberse cumplido, el siguiente esfuerzo legislativo se ha destinado a la equiparación de las condiciones laborales de los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo (Directiva 97/81/CE). Muchos países han adoptado medidas legislativas que garanticen la igualdad de trato, que están en concordancia con el principio de no discriminación entre jornada completa y trabajadores a tiempo parcial según lo establecido en la Directiva 97/81/CE (trabajo a tiempo parcial).

A pesar de estos esfuerzos, el análisis de las características del contrato a tiempo parcial en la UE muestra que este tipo de contrato presenta características no deseadas y que potencialmente pueden agravar los diferenciales en empleo y salario de hombres y mujeres:

- El peso de los trabajadores a tiempo parcial en el colectivo femenino puede en algunos casos, influir en el diferencial salarial hombres-mujeres, dado que estos contratos suelen llevar aparejado un salario más bajo por las características de los puestos de trabajo en los que es más utilizado.
- Hacer horas extras o complementarias es más fácil y más barata para los empresarios, lo que puede repercutir negativamente en el bienestar de los trabajadores dado que el coste “personal” de las horas extraordinarias no queda compensada por la remuneración.
- El empleo a tiempo parcial tiene tasas de destrucción mayores que el empleo a tiempo completo, de manera que un trabajador a tiempo parcial tiene mayor probabilidad de pasar por períodos de desempleo o inactividad.
- Un porcentaje significativo de los contratos a tiempo parcial son involuntarios, denotando que dicha situación no es deseada por el trabajador.
- Se encuentra concentrado en determinados colectivos (jóvenes y mujeres) con problemas de exclusión.

Estas características determinan que el contrato a tiempo parcial, aun habiendo sido concebido para facilitar la integración de colectivos alejados del mercado laboral y facilitar la conciliación de la vida profesional y familiar, podría, marginalmente, haber ahondado las diferencias de género y complicado el logro de una mejora efectiva de las condiciones sociales.



3. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL: CONSIDERACIONES TEORICAS

3.1. FERTILIDAD Y TIEMPO DE TRABAJO

Como recoge la literatura teórica más moderna, las decisiones relativas a la fertilidad y el tiempo de trabajo ofertado son decisiones que se toman habitualmente en el contexto general del hogar, entendido éste como la unidad formada por dos adultos con capacidad para trabajar dentro y fuera del hogar. Esta característica resulta evidente dado que la procreación es una de las principales motivaciones a la hora de formar una pareja estable, y refrendado por el hecho de que la mayoría de los nacimientos tienen lugar entre las parejas que están casadas, (el matrimonio puede ser visto como un compromiso de la estabilidad de la unión).

La decisión de maternidad en el seno de un hogar supone una alteración sustancial de las decisiones de reparto óptimo del tiempo disponible de los miembros del hogar. Después de un nacimiento el tiempo se redistribuye a fin de alcanzar la mejor situación posible desde la perspectiva del hogar. De este modo, las decisiones de hombres y mujeres sobre su participación en el mercado de trabajo no pueden ser consideradas como independientes de las decisiones del otro cónyuge.

La interdependencia de las decisiones en el hogar ha ganado terreno en la economía teórica y aplicada desde la introducción del enfoque colectivo de la conducta de los hogares propuesta por Chiappori (1988, 1992), y Apps y Rees (1988). En el modelo colectivo de comportamiento de los hogares, una vez que la decisión de tener un hijo ha sido tomada, ambos miembros tienen que decidir sobre como reasignar su tiempo entre las actividades del trabajo remunerado, de trabajo no remunerado (producción

doméstica) y de tiempo de ocio, con el fin de maximizar la utilidad del hogar. Teniendo en cuenta que tener un hijo impone un mayor consumo de recursos del hogar (de tiempo y monetarios), las decisiones óptimas previas al nacimiento se verán necesariamente alteradas. Uno de los posibles resultados de la reasignación del tiempo entre los miembros del hogar puede ser el abandono del mercado laboral de uno de sus miembros (paso a la inactividad).

A raíz de los supuestos estándar de un modelo colectivo, donde una familia formada por dos miembros y sin diferencias en la capacidad de negociación o sus preferencias por los hijos, se pueden señalar tres tipos de aspectos fundamentales que afectan a las decisiones óptimas sobre la asignación de tiempo dentro del hogar después de un nacimiento. En primer lugar, el coste relativo de los servicios de cuidado de los hijos en relación con los salarios de los miembros del hogar. En segundo lugar, la productividad marginal relativa de cada miembro del hogar en la provisión de los servicios de cuidado de los hijos. Por último, los salarios relativos entre los miembros del hogar.

En relación con el primer aspecto señalado, la disponibilidad y el coste de los servicios de cuidado de los hijos afectan de manera significativa a las decisiones de tiempo dedicado al trabajo remunerado de los miembros del hogar. Si los servicios externos de cuidado de los hijos que pueden adquirirse son de mala calidad, de precio elevado o tienen una oferta muy reducida, los hogares podrían decidir que uno de sus miembros se especialice en la producción dentro del hogar de esos servicios y el otro miembro decida incrementar el tiempo dedicado al trabajo remunerado para que la renta del hogar no se vea excesivamente afectada por el abandono del mercado laboral por parte del otro cónyuge.

Una de las medidas más generales adoptadas en el marco de las políticas sociales encaminadas a reducir las desigualdades de género ha sido la provisión de mayores oportunidades para combinar el trabajo remunerado y el cuidado de los hijos a través del empleo a tiempo parcial y los subsidios y provisión pública de servicios de guardería. Estas medidas reducen el coste de los servicios de cuidado de niños directamente (subsidios o servicios de guardería proporcionados por el sector público) e indirectamente, a través de formas flexibles de organización del trabajo (a tiempo parcial, teletrabajo, etc), permitiendo que los hogares reduzcan sus necesidades de servicios externos de guardería, y a la vez no reducir significativamente las fuentes de ingresos del hogar. Como Del Boca et al. (2009) señalan, 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. Por otra parte, Kögel (2004) afirma que el aumento en la disponibilidad de guarderías ha sido un factor importante en el cambio de signo de la relación existente entre la participación de las mujeres y las tasas de fecundidad, relación que en los últimos tiempos ha pasado de negativa a positiva en algunos países.

En cuanto a las diferencias de productividad en la provisión de servicios de cuidado de los niños por sexos, las mismas sólo podrían justificarse en los primeros meses de vida de los hijos mientras se encuentran en la fase de lactante. Al margen de esta etapa, la única explicación posible a las diferencias de productividad sería la distribución de roles entre los miembros del hogar. La no asunción de un rol determinado podría suponer que un miembro no se forme lo suficiente como para desempeñar una tarea dentro del hogar (al no responder al rol asignado) mientras que el otro sí lo hace, de forma que finalmente su productividad es distinta, exclusivamente por la distinta formación. Una de las medidas objeto de las políticas de igualdad es tratar de acabar con estos roles, de modo que las diferencias entre sexos no se acaban autocumpliendo por culpa de las inercias.

En relación con el efecto de las diferencias salariales entre los miembros del hogar, el denominado *gap* salarial de género puede afectar de manera determinante a la decisión de participación de las mujeres en el mercado laboral. Si el salario de sólo uno de los miembros es más bajo que el coste de los servicios de guardería, resultaría óptimo desde la perspectiva del hogar que éste sea el miembro que se ocupe del cuidado de los hijos.

La relación de causa-efecto entre salarios bajos y participación laboral es bidireccional. Aunque es evidente que en un análisis de equilibrio parcial con salarios exógenos, cuanto mayor es la brecha salarial de género más probable es que la mujer salga del mercado de trabajo después de un nacimiento, cabría preguntarse de donde surge esa diferencia en los salarios. Una de las causas de la brecha salarial por género más citada por la literatura es la propia transición a la inactividad de las mujeres después del nacimiento de un hijo. Como Apps y Rees (2005) señalan, las diferencias de ingresos y de empleo entre sexos puede explicarse por el distinto tiempo que dedican al mercado laboral hombres y mujeres en un perfil de ciclo vital. De manera similar Gunderson (1989) señala que las diferentes responsabilidades de hombres y mujeres hacia las actividades de cuidado de los niños podría conducir a la discriminación salarial entre géneros. Walfogel (1997) señala que esta "brecha salarial" puede explicarse en parte por el argumento de capital humano.

3.2.CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Las decisiones de maternidad por lo general implican para la mujer un coste en términos de pérdidas en el capital humano acumulado, cuando las mujeres deciden abandonar el mercado laboral ya sea temporal o permanente. En este sentido, Walfogel (1997) señala que la "brecha salarial" entre mujeres con y sin hijos puede explicarse en parte sobre la base de consideraciones de capital humano. Dado que las mujeres con niños pasan más tiempo fuera del mercado de trabajo (bajas, excedencias, abandonos voluntarios,...), y, en consecuencia, un menor nivel de acumulación de capital humano que, sus ingresos salariales esperados se reducen.

Uno de los instrumentos más utilizados para conciliar la vida profesional y familiar es el empleo a tiempo parcial. Como Del Boca (2002) señala, los niveles más bajos de empleo a tiempo parcial observados en países del sur de Europa como Italia y España están asociados con menores tasas de empleo entre las mujeres casadas con hijos. Esto sugeriría que, en estos países, las mujeres con responsabilidades familiares solo tienen como opciones válidas seguir trabajando a tiempo completo o salir del mercado de trabajo.

Una de las principales ventajas del empleo a tiempo parcial es que permite obtener un mejor equilibrio entre vida laboral y las responsabilidades familiares. Sin embargo, como se sugiere en muchos estudios (Ermisch y Wright, 1993; Waldfogel, 1997), los trabajadores a tiempo parcial suelen estar en desventaja en comparación con los trabajadores a tiempo completo. Estas desventajas se plasman en salarios más bajos, menor protección, reciben menos primas de productividad, y tienen perspectivas de carrera más limitadas. Los costes de contratación y formación desaniman a las empresas a la hora de contratar trabajadores a tiempo parcial. Ermisch y Wright (1993) señalan que el uso del trabajo a tiempo parcial por las mujeres como una forma de poder disfrutar simultáneamente de trabajo y del cuidado de los hijos reduce su poder de negociación en aspectos salariales. La razón es que, para las mujeres con responsabilidades familiares, la posibilidad de reducir el número de horas de trabajo está más valorada que ganar salarios más altos. Por último, otra explicación reside en la acumulación de capital humano. Dado que los episodios de empleo a tiempo parcial podrían dar lugar a menores tasas de acumulación de capital humano, consecuentemente los salarios se reducirían.

Además, como señalan algunos autores mientras que las diferencias salariales por sexo se han ido reduciendo en las mujeres que trabajan a tiempo completo, en el caso de las mujeres a tiempo parcial han aumentado, en parte, debido a la marcada concentración de los empleos a tiempo parcial en ocupaciones de baja remuneración. Más preocupante aún, tal como apuntan estos autores, es la recalificación profesional y salarial experimentada por muchas mujeres cuando pasan a puestos a tiempo parcial (pérdida de categoría profesional, pérdida de posibilidades de promoción,...).

Los trabajadores a tiempo parcial no sólo se encuentran en desventaja en términos de salarios, sino también en el riesgo de situación de desempleo. Como señalan Blázquez y Moral(2009), tanto en países como los Países Bajos, con una mayor penetración de puestos de trabajo a tiempo parcial, como España, con una de las tasas más bajas de trabajo a tiempo parcial, estos contratos presentan mayores probabilidades de transición al desempleo e inactividad en comparación con sus los trabajadores a tiempo completo. Estas diferencias en las probabilidades de transición de empleo a empleo y la persistencia de los episodios posteriores de desempleo, son cuestiones importantes que deben tenerse en cuenta al analizar el efecto de la maternidad y del contrato a tiempo parcial en la carrera profesionales de las mujeres y en la acumulación de derechos de cara a la percepción de prestaciones por jubilación.

E

4. EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID

4.1. REGULACION DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

El contrato a tiempo parcial se encuentra regulado por Artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por el Real Decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre (B.O.E. de 28 de noviembre) modificado por el artículo primero de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio). Otros aspectos importantes de esta relación laboral quedan afectados por la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio) de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo y la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre)

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable⁷.

Este tipo de contrato puede concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada; en este último caso se podrá acoger a cualquier modalidad contractual, a excepción del contrato de formación y de sustitución por jubilación anticipada.

Además tienen la consideración de contratos a tiempo parcial:

⁷ Se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

- Por tiempo indefinido: Cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

- Por duración determinada: En situaciones similares a las recogidas por el contrato de relevo, en el que un trabajador con las condiciones exigidas (salvo edad) para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social pacta una reducción de jornada y salario y la empresa celebra simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

En cuanto a su formalización, deberá ser necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo.

Una de las limitaciones de este contrato es que los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado tercero del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores (reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes). Por el contrario podrán realizar horas complementarias que se realizarán de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el art. Primero. seis de la Ley 12/2001, de 9 de julio (Deben ser pactadas de antemano, se remuneran como hora ordinaria, sólo se podrán formalizar en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida y no podrán exceder del 15% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, salvo que el convenio especifique otra cosa sin que en ningún caso pueda exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas).

La retribución en los contratos a tiempo parcial será proporcional al número de horas trabajadas al día, a la semana, al mes o al año respecto a la jornada habitual en la actividad de que se trate.

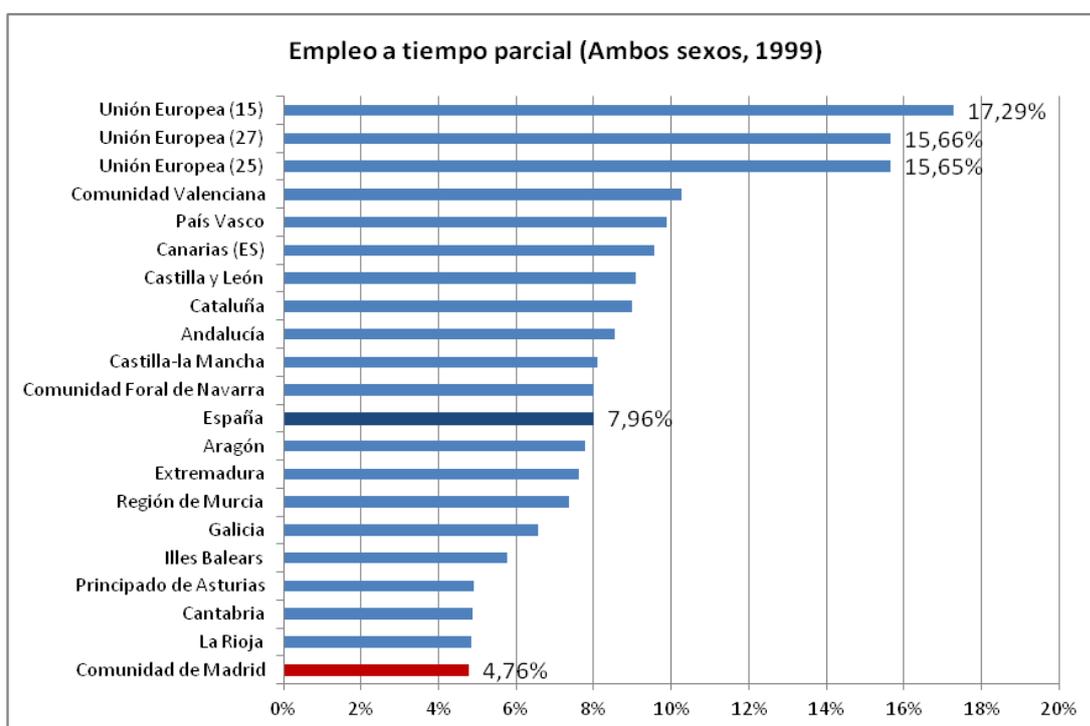
En cuanto a la cotización a la Seguridad Social, la protección social derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial se regirá por el principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial al trabajador a tiempo completo y específicamente por las reglas expuestas en el artículo segundo del R.D.Ley 15/1998, de 27 de noviembre (B.O.E. de 28 de noviembre).

La base de cotización a la Seguridad Social estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias.

4.2.-PENETRACIÓN DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL EN LA CM.

Conforme a los datos de Eurostat en el año 2009 el porcentaje de empleo a tiempo parcial en la Comunidad de Madrid se situó en el 12,5%, cifra ligeramente inferior a la media nacional situada en el 12,8%. Dadas las características diferenciales de la economía española, la penetración del contrato a tiempo parcial es aún reducida en comparación a la registrada en el conjunto de la UE(27), que asciende a 18,8%. A nivel europeo destacan los casos extremos de Holanda (48,3%), Suiza (34,6%), Noruega (28,6%) y Suecia (27%) con una penetración muy elevada, mientras que en el otro extremo se situarían algunos países de Europa de Este (Hungría, Rep. Checa, Eslovaquia y Bulgaria) y Grecia con un peso del contrato a tiempo parcial inferior al 6%.

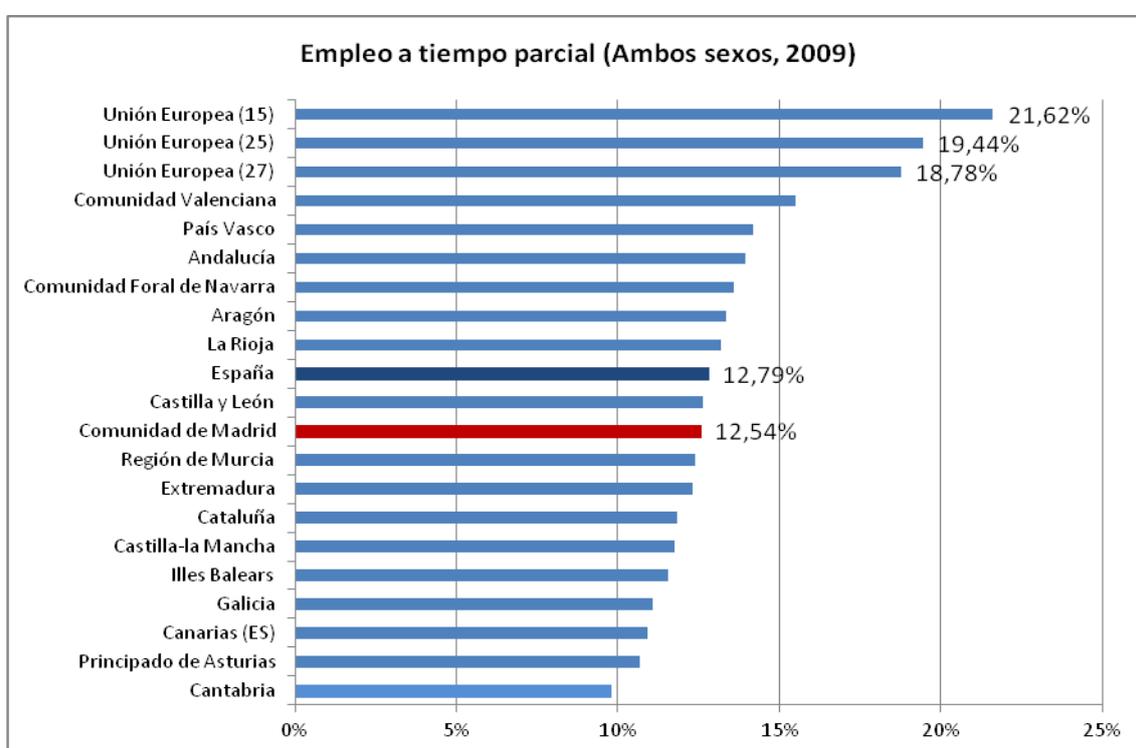
Gráfico 5.- Penetración del contrato a tiempo parcial. Comparación por CC.AA. 1999



Fuente: Eurostat

Dentro de España las CC.AA. con mayor penetración del contrato a tiempo parcial (superior al 14%), serían la C. Valenciana, País Vasco y Andalucía, mientras que dentro de las regiones con menor uso del contrato parcial (inferior al 11%) se encontrarían Cantabria, Asturias y Canarias. En cualquier caso las diferencias interregionales, aunque muy significativas, son inferiores a las existentes entre países europeos, al diferenciarse en menos de seis puntos porcentuales las regiones con mayor y menor uso del empleo parcial.

Gráfico .- Penetración del contrato a tiempo parcial. Comparación por CC.AA. 2009

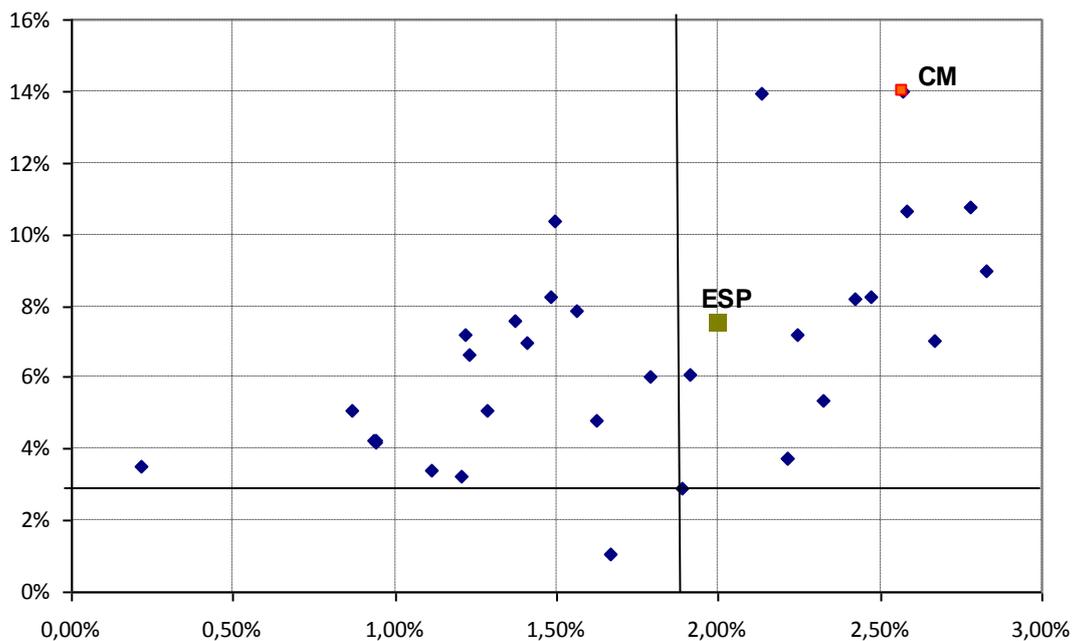


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

A pesar de la distancia que aún separa las tasas de empleo a tiempo parcial españolas y europeas cabe destacar que la misma se ha reducido de manera significativa en la última década. En el periodo 1999-2009 el peso del empleo parcial se ha incrementado en cerca de 5 puntos porcentuales, mientras que en el conjunto de la UE dicho incremento se ha situado en torno a 3 puntos porcentuales.

El mayor dinamismo del empleo a tiempo parcial en España aunque generalizado, presenta grandes diferencias regionales. En el caso de las CC.AA. de La Rioja, Asturias y Madrid el crecimiento del empleo parcial es más de 9 veces superior al crecimiento registrado en el crecimiento del empleo a tiempo completo. En Canarias, Castilla la Mancha y Cataluña, por el contrario, el crecimiento del empleo parcial, aunque superior al del tiempo completo, resulta menos intenso. Este comportamiento queda reflejado en el gráfico siguiente en el que se recoge el crecimiento comparado del número de empleos a tiempo parcial y completo. Como se puede comprobar, el caso español refleja un crecimiento más intenso del empleo, tanto parcial como a tiempo completo, que en el caso europeo. Este comportamiento se extiende al caso de la CM, dado que el crecimiento es aún más intenso.

Gráfico 6.-Crecimiento comparado Empleo a tiempo completo (abcisas) y tiempo parcial (ordenadas).Crecimiento medio anual 1999-2009. Referencia UE-27



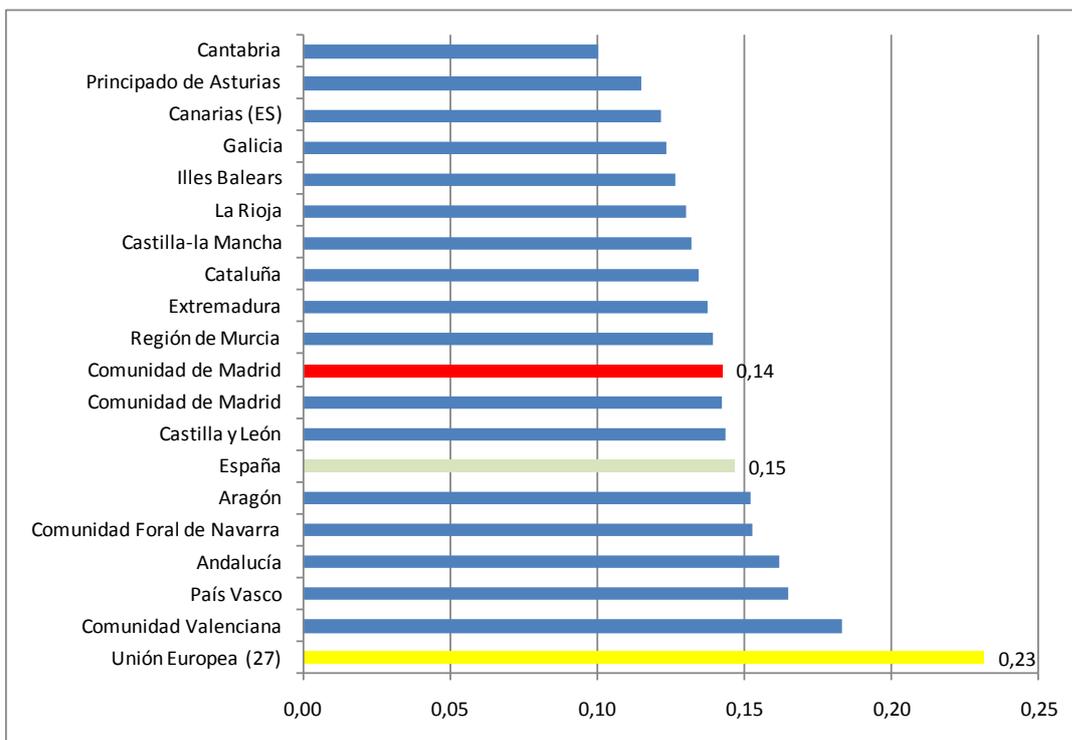
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

No obstante, este comportamiento puede verse afectado por la baja penetración del contrato a tiempo parcial, de modo que los crecimientos registrados serían muy elevados al partir de un nivel comparativamente bajo. Para evitar este problema se ha tomado como indicador el ratio entre la variación de empleo a tiempo parcial y la variación del tiempo completo. Esta medida recogería cuántos empleos a tiempo parcial se han creado por cada empleo a tiempo completo. Los valores de este

indicador se muestran en el gráfico siguiente, pudiéndose comprobar que la situación en España no es tan favorable como se desprendía del anterior análisis. En el conjunto de la UE por cada 10 empleos a tiempo completo se crearon 2 empleos a tiempo parcial en el período 1999-2009. En el caso español la cifra se reduce significativamente, de modo que por cada 10 empleos a tiempo completo se han creado tan solo 1,5 empleos parciales, y en el caso de la CM 1,4 empleo a tiempo parcial.

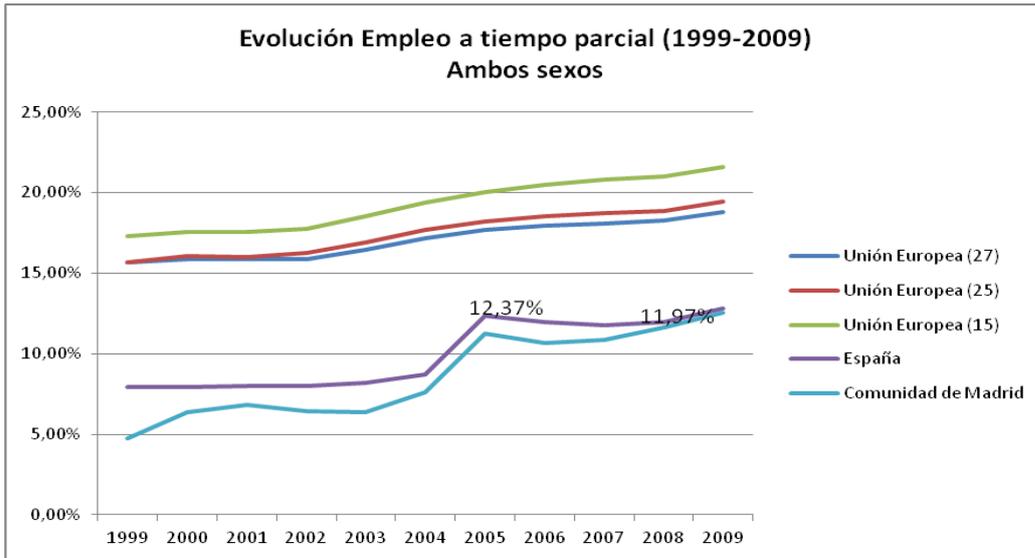
Esta evolución justificaría la evolución registrada por la penetración del contrato a tiempo parcial presentada en el gráfico 8. Como se puede observar el diferencial entre la UE y España se ha reducido aunque principalmente por el cambio brusco registrado en 2005, dado que posteriormente se ha vuelto a ampliar dicho diferencial.

Gráfico 7.- Comparación creación de empleo a tiempo parcial y tiempo completo. 1999-2009.



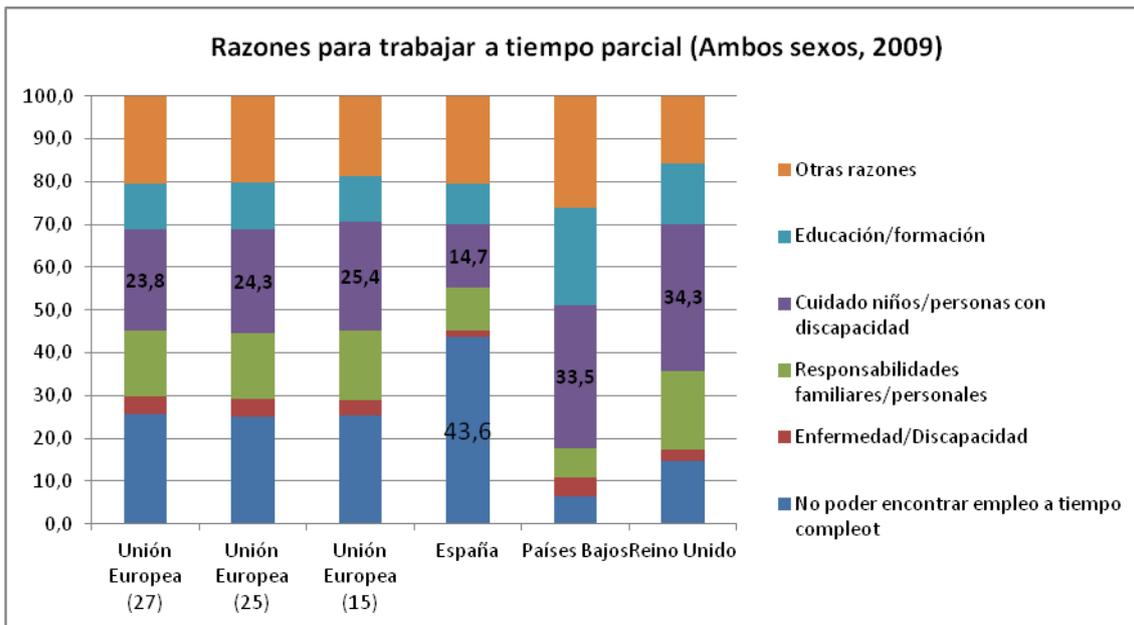
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

Gráfico 8.- Evolución penetración contrato a tiempo parcial. 1999-2009.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat

Gráfico 9.- Razones para trabajar a tiempo parcial.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat

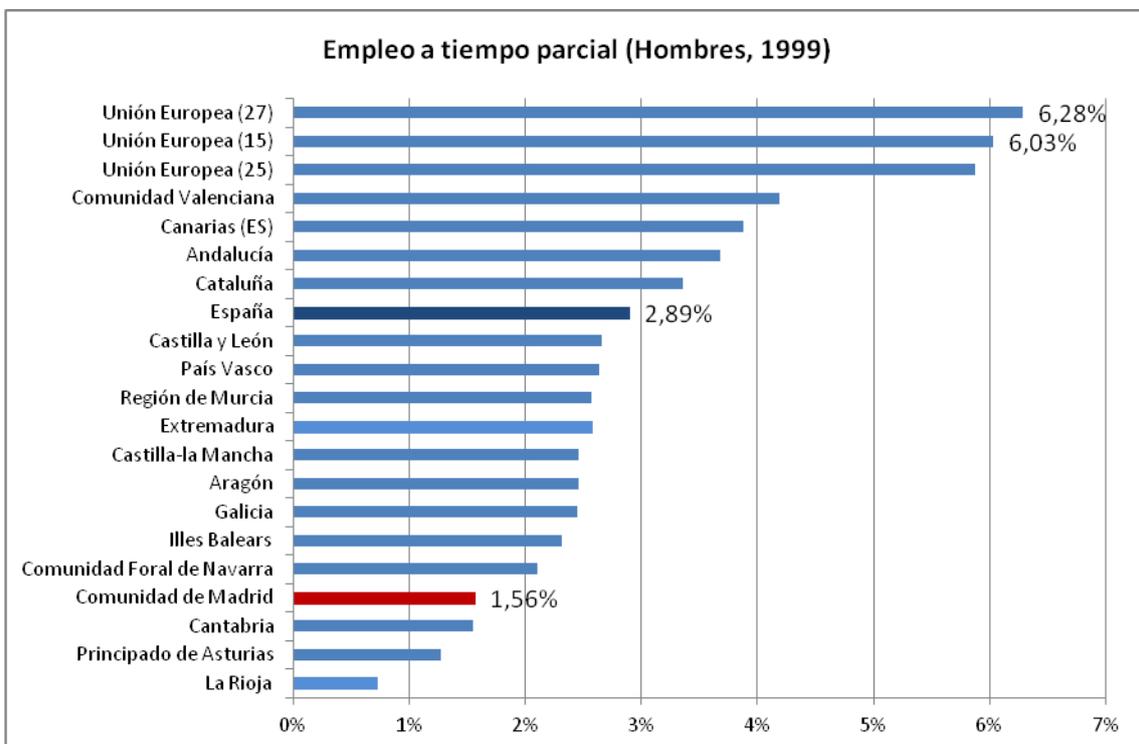
Además de una tasa de penetración más baja, el caso español destaca especialmente por el elevado peso del empleo a tiempo parcial involuntario. Mientras que en la UE el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial que declaran que no han podido encontrar a tiempo completo es del 25,6%, este porcentaje se eleva hasta el 43,6% en España, mientras que en países como Holanda se situaría en el 6,3%.

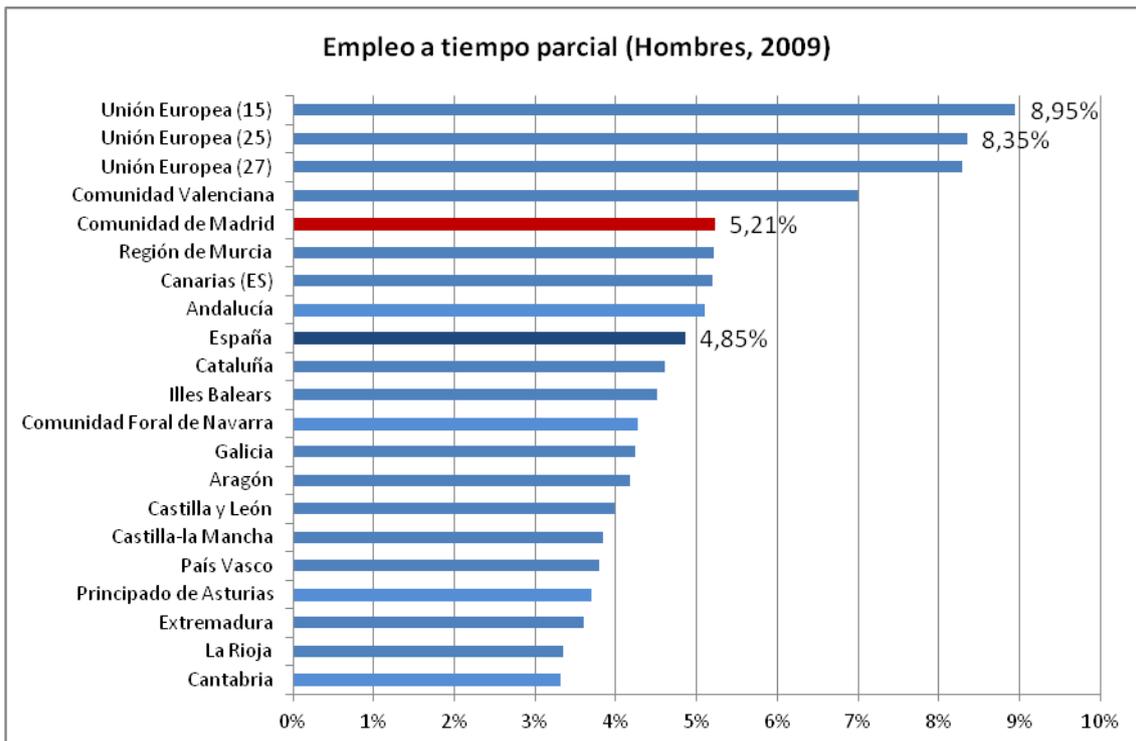
4.3. DIFERENCIAS DE GÉNERO EN EL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL

La tasa de penetración del contrato a tiempo parcial en España es muy diferente según el sexo. A pesar de la creciente utilización de este contrato en los hombres, el peso del tiempo parcial es muy reducido en comparación a las mujeres. Si en 1999 un 2,9% de los contratos en hombres era a tiempo parcial, dicho porcentaje se elevó en 2009 hasta el 4,9%, es decir, la tasa de penetración de este contrato registró un incremento de 2 puntos porcentuales. En el caso de las mujeres, dichos porcentajes fueron del 17% en 1999 y del 23% en 2009, lo que muestra no sólo un mayor peso relativo del contrato parcial en el caso femenino sino que además el crecimiento que ha registrado este contrato es mucho mayor en su caso.

La CM ha registrado un crecimiento muy notable en la utilización del contrato parcial, especialmente en el caso de los hombres, lo que ha permitido que el peso de este contrato en el total se sitúe en 2009 en el 5,2%, por encima de la media nacional, cuando en 1999 se situaba muy lejos de la media, en el 1,6%. En el caso de las mujeres el comportamiento es también más dinámico en la CM que en el conjunto de España, si bien la penetración del trabajo parcial es aún inferior en la CM (21,1% en2009, y 9,9% en 1999).

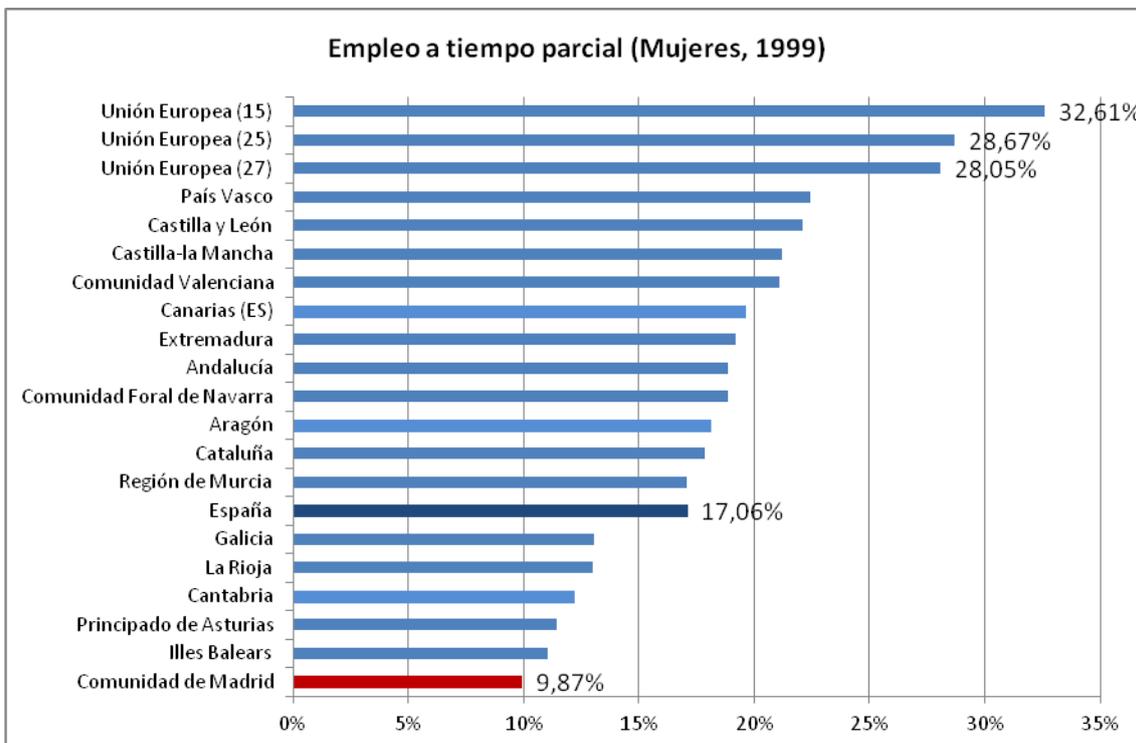
Gráfico 10.- Evolución penetración contrato a tiempo parcial. 1999-2009. Hombres

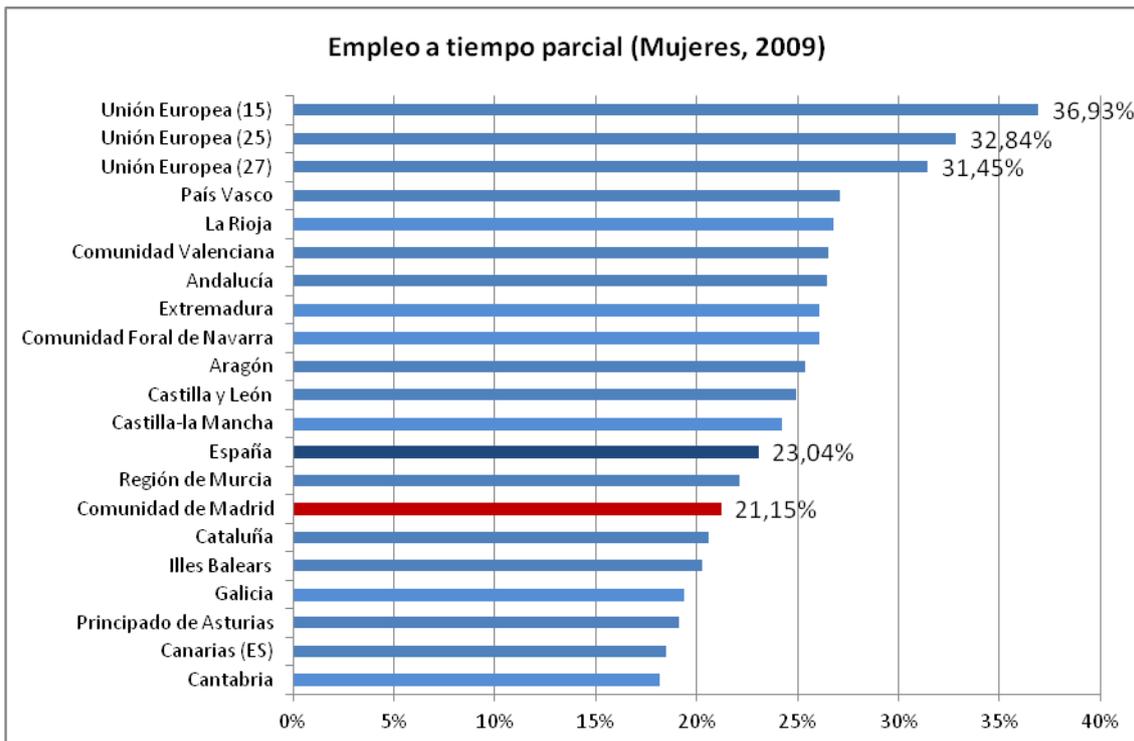




Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat

Gráfico 11.- Evolución penetración contrato a tiempo parcial. 1999-2009. Mujeres.





Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat

A pesar de la mayor penetración del contrato parcial en España, aún existen notables diferencias con el conjunto de la UE en ambos sexos. En el caso de los hombres, el peso del contrato parcial en España es 3,4 puntos inferior al registrado en la UE, mientras que en el caso de las mujeres resulta 8,4 puntos menor que en el conjunto de la UE.

El comportamiento relativo de ambos tipos de contratos muestran que mientras en la UE por cada 10 contratos a tiempo completo se crean 2 contratos a tiempo parcial, en el caso de los hombres, en España se crearían 2,5. Por tanto en el caso de los hombres el recurso al contrato parcial es mucho más intenso en España que en la UE, lo que ha permitido que se reduzca la diferencia existente entre las tasas de penetración del contrato parcial en hombres.

Tabla 6.- Empleo a tiempo parcial y completo. 1999-2009. Hombres.

	Tiempo parcial			Tiempo completo			Crec. Relativo (1)
	2009	1999	2009/99	2009	1999	2009/99	
Unión Europea (27)	9900,3	7023,0	3,5%	109522,0	94336,8	1,5%	0,19
España	516,5	272,9	6,6%	10129,9	9160,8	1,0%	0,25
Galicia	26,7	14,6	6,2%	602,0	580,2	0,4%	0,56

Principado de Asturias	8,5	2,8	11,7%	221,9	216,2	0,3%	1,00
Cantabria	4,6	1,9	9,2%	134,7	120,6	1,1%	0,19
País Vasco	19,5	13,6	3,7%	495,2	502,2	-0,1%	-0,84
Comunidad Foral de Navarra	6,7	3,1	8,0%	151,0	143,9	0,5%	0,51
La Rioja	2,7	0,5	18,4%	77,9	68,6	1,3%	0,24
Aragón	13,6	7,5	6,1%	312,0	297,2	0,5%	0,41
Comunidad de Madrid	82,1	19,9	15,2%	1493,6	1257,8	1,7%	0,26
Castilla y León	23,8	15,3	4,5%	573,6	560,8	0,2%	0,66
Castilla-la Mancha	18,6	10,1	6,3%	466,4	400,0	1,5%	0,13
Extremadura	8,5	5,7	4,1%	227,8	216,4	0,5%	0,25
Cataluña	80,4	53,9	4,1%	1665,3	1553,6	0,7%	0,24
Comunidad Valenciana	79,8	40,9	6,9%	1059,6	935,7	1,3%	0,31
Illes Balears	11,9	4,9	9,3%	252,0	206,9	2,0%	0,16
Andalucía	87,0	54,1	4,9%	1623,6	1417,1	1,4%	0,16
Región de Murcia	17,2	7,1	9,3%	313,2	268,8	1,5%	0,23
Canarias	23,6	15,6	4,2%	430,5	386,9	1,1%	0,18

(1).-Cociente entre la variación en el empleo a tiempo parcial y la variación en el empleo a tiempo completo

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat

En el caso de la CM la tasa de creación de empleo a tiempo parcial se sitúa en el caso de los hombres en 2,6 por cada 10 trabajos a tiempo completo, mientras que en el caso de las mujeres se sitúa en 6,1 puestos a tiempo parcial por cada 10 a tiempo completo, lo que viene a corroborar el apuntado comportamiento más dinámico del empleo parcial en la CM. Esta apreciación se puede observar asimismo en la aportación de la CM al empleo parcial creado entre 1999 y 2009. Según datos de Eurostat, la CM generó el 25,5% y el 20,4% del total del empleo parcial generado en España masculino y femenino respectivamente, por un 24,3% y 16,9% del empleo a jornada completa.

Tabla 7.- Empleo a tiempo parcial y completo. 1999-2009. Mujeres

	Tiempo parcial			Tiempo completo			Crec. Relativo
	2009	1999	2009/99	2009	1999	2009/99	
Unión Europea (27)	31106,2	23721,5	2,7%	67768,8	52708,2	2,5%	0,49
España	1898,6	896,7	7,8%	6343,0	4359,3	3,8%	0,51
Galicia	101,0	49,2	7,5%	421,7	327,1	2,6%	0,55
Principado de Asturias	36,3	13,9	10,1%	153,3	107,3	3,6%	0,49
Cantabria	19,6	6,8	11,2%	88,7	49,2	6,1%	0,32
País Vasco	113,0	67,0	5,4%	304,3	231,4	2,8%	0,63
Comunidad Foral de Navarra	30,8	14,9	7,5%	87,4	64,0	3,2%	0,68
La Rioja	15,7	4,4	13,6%	43,0	29,4	3,9%	0,83
Aragón	63,1	28,4	8,3%	185,3	128,7	3,7%	0,61
Comunidad de Madrid	283,9	79,1	13,6%	1058,4	722,5	3,9%	0,61
Castilla y León	104,6	62,9	5,2%	315,4	221,5	3,6%	0,44

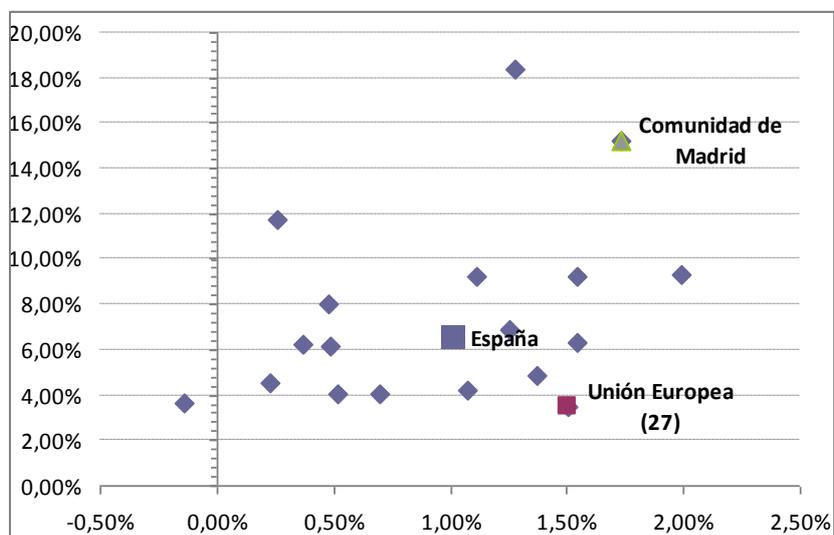
Castilla-la Mancha	74,8	37,3	7,2%	234,5	138,7	5,4%	0,39
Extremadura	39,2	18,6	7,7%	111,3	78,3	3,6%	0,62
Cataluña	297,5	182,6	5,0%	1145,6	839,1	3,2%	0,37
Comunidad Valenciana	234,0	115,7	7,3%	648,3	432,5	4,1%	0,55
Illes Balears	43,6	15,1	11,2%	171,5	121,3	3,5%	0,57
Andalucía	320,6	131,0	9,4%	892,0	563,4	4,7%	0,58
Región de Murcia	54,2	23,2	8,9%	191,0	112,6	5,4%	0,40
Canarias	63,2	44,4	3,6%	278,0	182,3	4,3%	0,20

(1).-Cociente entre la variación en el empleo a tiempo parcial y la variación en el empleo a tiempo completo

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat

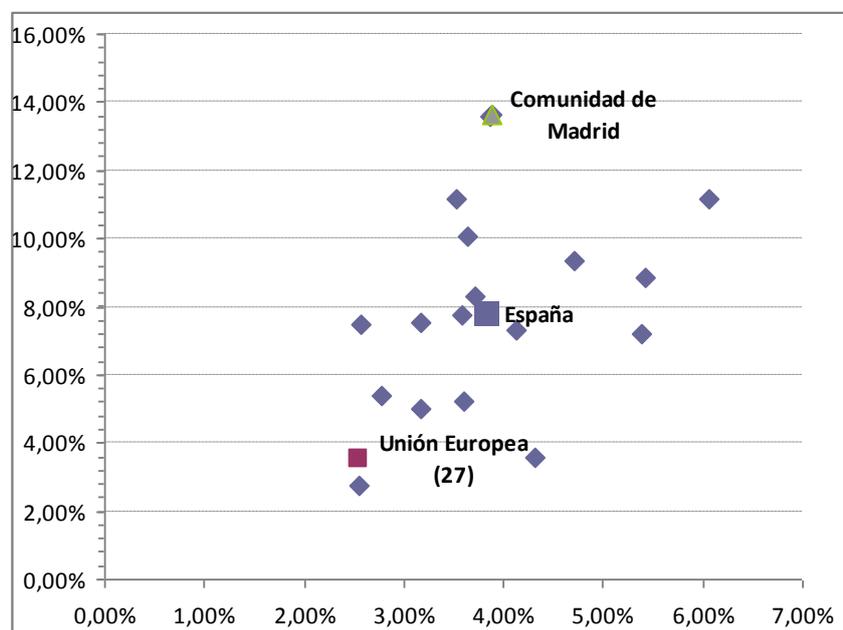
A fin de comparar el comportamiento del empleo parcial y a tiempo completo, en el gráfico siguiente se presentan las tasas de crecimiento medio de ambos tipos de empleo para el período 1999-2009. Esta comparación permite comprobar cómo la CM se ubica, tanto en el caso de hombres como de mujeres, entre las CC.AA. con mayor crecimiento en ambos tipos de empleo, por encima del comportamiento medio de España e incluso por encima de la evolución registrada en el conjunto de la UE. Este resultado está condicionada por el comportamiento expansivo de empleo en la fase cíclica previa a la crisis financiera que afecta a España desde 2008, por esa razón en un apartado posterior se analizará el comportamiento registrado entre 2007 y 2009. Estos dos años representan la situación anterior a la crisis y el último año del que se disponen datos de Eurostat y que reflejarían los primeros efectos de la fuerte destrucción de empleo que en el caso español continuo en 2010.

Gráfico 12.-Crecimiento medio del Empleo a tiempo parcial (ordenadas) y tiempo completo (abcisas). 1999-2009. Hombres.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat

Gráfico 13.- Crecimiento medio del Empleo a tiempo parcial (ordenadas) y tiempo completo (abcisas). 1999-2009. Mujeres.

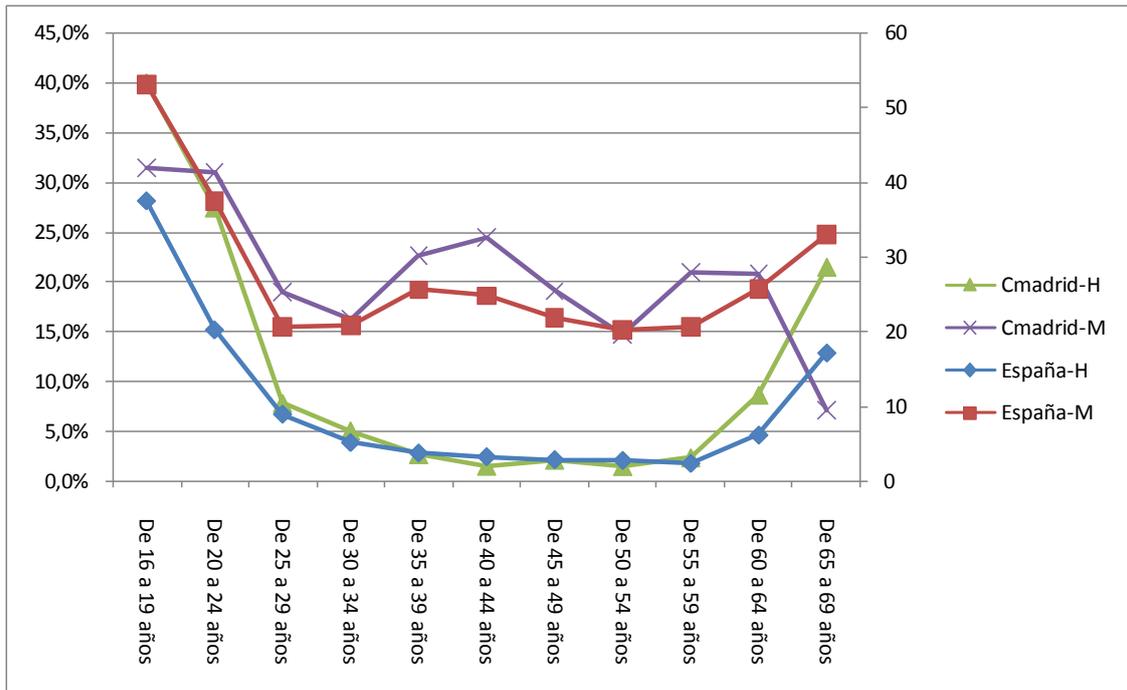


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat

4.3.1. EMPLEO A TIEMPO PARCIAL POR EDADES Y DISTRIBUCION POR SEXOS

El grado de utilización del contrato a tiempo parcial presenta diferencias notables en cuanto al perfil de edad de hombres y mujeres. Mientras que para edades inferiores a 25 años y superiores a 65 años las diferencias son reducidas entre ambos sexos, coincidiendo con el período formativo y el período próximo a la jubilación, en el rango intermedio las diferencias se amplían notablemente. Coincidiendo con la edad teórica de maternidad (30 a 44 años) se puede observar un creciente peso del contrato parcial en las mujeres y la evolución contraria en hombres, es decir, un peso cada vez más bajo de este tipo de empleo.

Gráfico 14.- Grado de utilización contrato a tiempo parcial (% s/total) por sexo y edades. 2010-II trim. Comparación España y Comunidad de Madrid



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

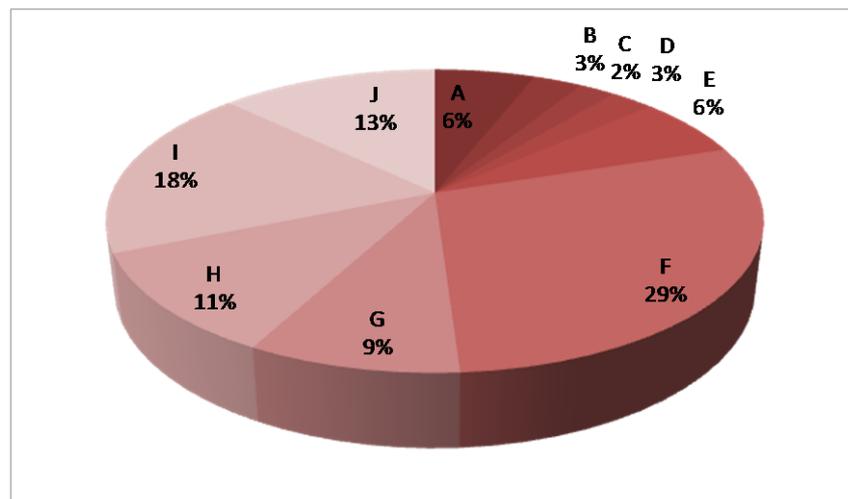
Estos datos son coherentes con la planificación de una redistribución del tiempo dentro del hogar tras la maternidad en la que la mujer se especializa parcialmente en la producción dentro del hogar (cuidado de hijos, tarea del hogar) mientras que el hombre incrementa su participación en el mercado laboral. Este comportamiento reflejaría como el peso de la conciliación recae fundamentalmente en las mujeres, lo que puede, tal y como se ha señalado previamente, repercutir negativamente en su carrera profesional futura, renta esperada y derechos de cara a la jubilación.

4.3.2. EMPLEO A TIEMPO PARCIAL POR SECTORES DE OCUPACION

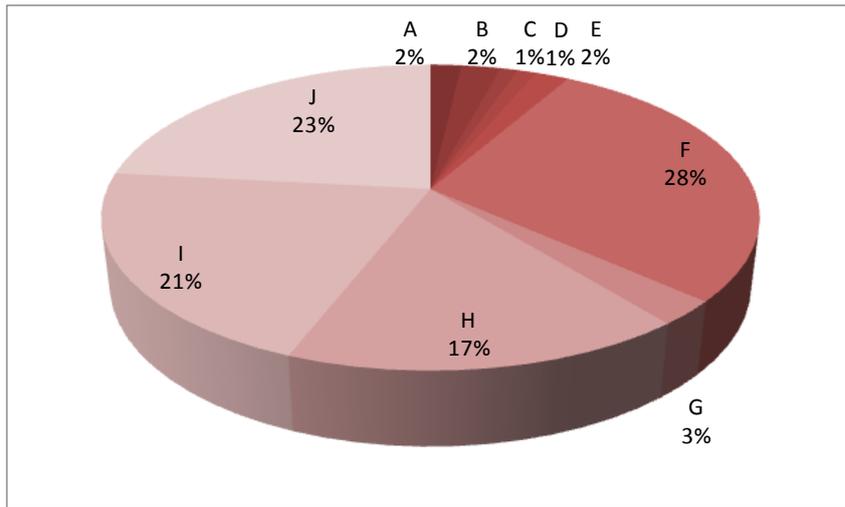
El empleo a tiempo parcial en España, al igual que en la CM, se encuentra fundamentalmente concentrado en el sector servicios. En particular este tipo de contrato es utilizado en mayor medida en el sector de Comercio, Otros Servicios, Servicio Financieros y AA.PP. Educación y Actividades Sanitarias. Estos tres grandes sectores (ver detalle en el pie de gráfico) suponen el 80% del empleo parcial masculino y el 91,8% del empleo parcial femenino según datos de la EPA (2010-2 trimestre) para el conjunto de España. En el caso de la CM estos porcentajes se elevan al 87,8% y 94,8% para el empleo parcial en hombres y mujeres respectivamente.

Gráfico 15.- Distribución sectorial del contrato a tiempo parcial (% s/total parcial). 2010-II. España

Hombres



Mujeres

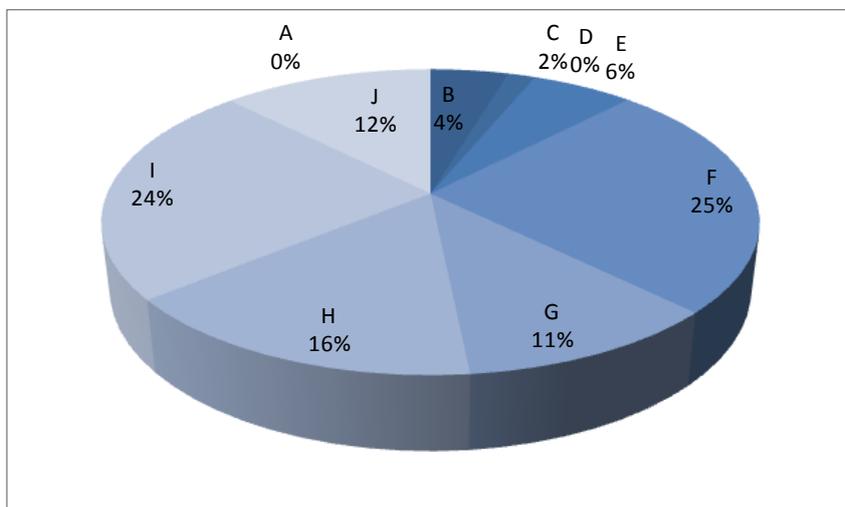


Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA (INE).

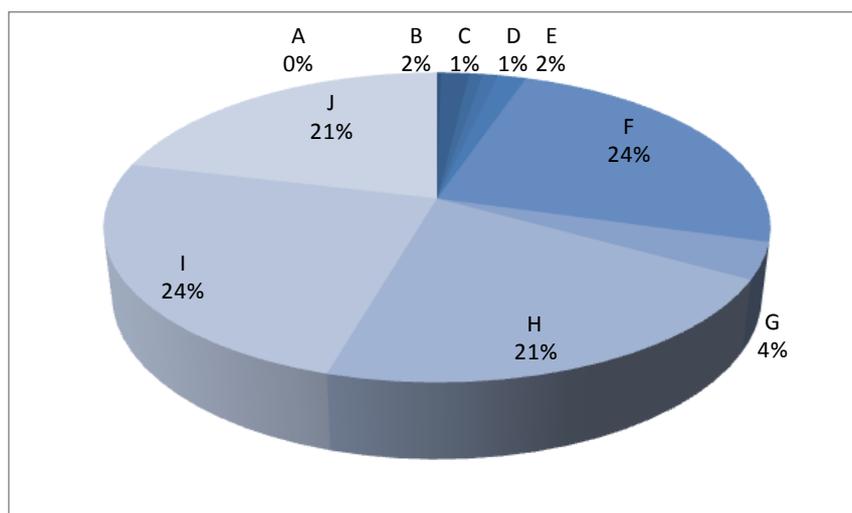
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (códigos CNAE-09: 01, 02 y 03), (códigos CNAE-93: 01, 02 y 05)	A
Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel (códigos CNAE-09: del 10 al 18), (códigos CNAE-93 del 15 al 22)	B
Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, farmacéutica, 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 16.- Distribución sectorial del contrato a tiempo parcial (% s/total parcial). 2010-II. CM

Hombres



Mujeres

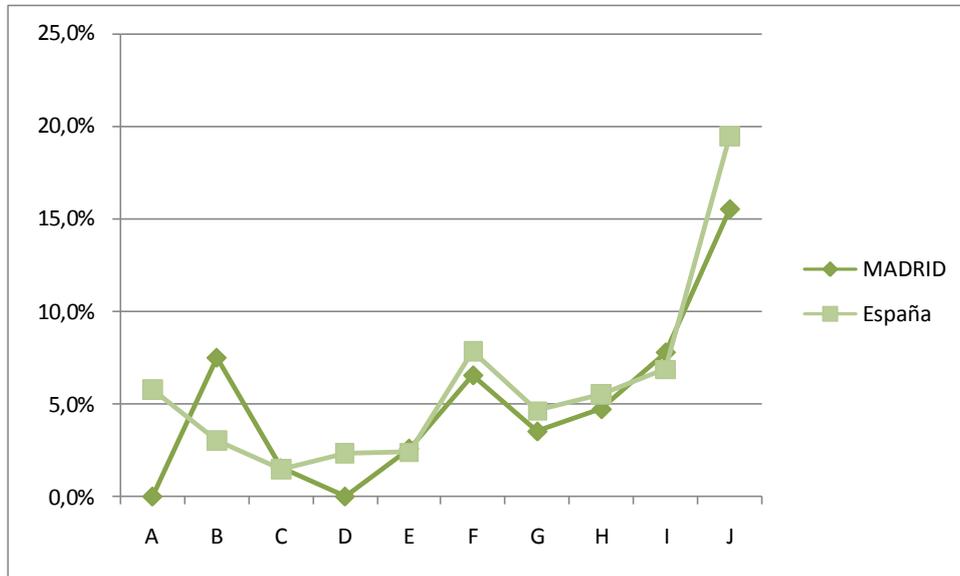


Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA (INE).

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

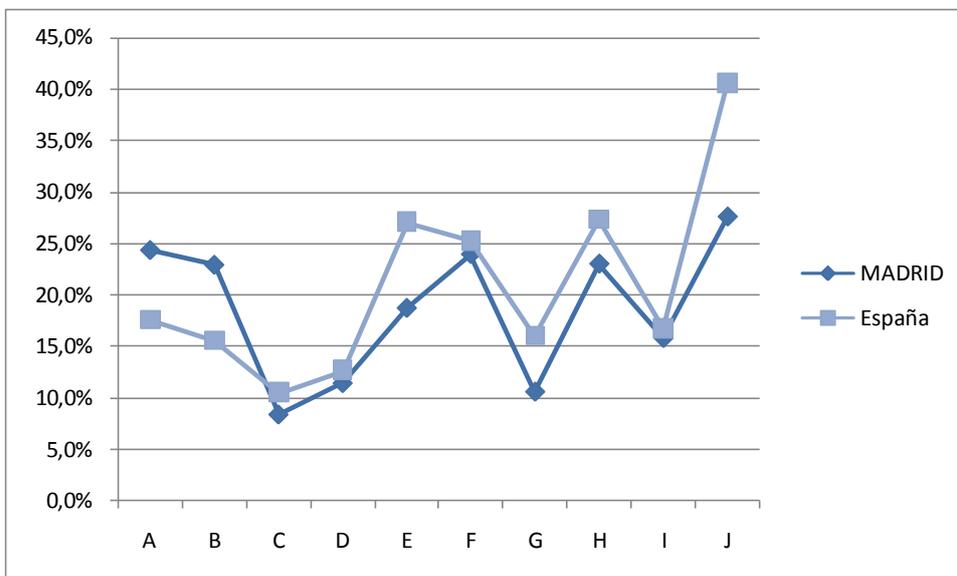
En cuanto a la penetración del empleo a tiempo parcial a nivel sectorial, se pueden observar notables diferencias por sexos. En el caso de los hombres cabe señalar la mayor utilización del mismo en el sector servicios, especialmente en Otros Servicios, y el destacable uso del mismo en el sector Industrial de Alimentación y Textil en el caso de la CM. Por otro lado en el caso de las mujeres el empleo del contrato parcial es más elevado en todos los sectores, especialmente en servicios al igual que los hombres, pero a diferencia de éstos, también en sectores tan atípicos como Construcción, Agricultura e Industria Alimentación y textil (téngase en cuenta el bajo nivel de empleos en estos sectores en el caso de las mujeres).

Gráfico 17.- Distribución sectorial del contrato a tiempo parcial (% s/total Sector: Parcial + Completo). 2010-II. Comparación C. Madrid y España. Hombres.



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

Gráfico 18.- Distribución sectorial del contrato a tiempo parcial (% s/total Sector: Parcial + Completo). 2010-II. Comparación C. Madrid y España. Mujeres.



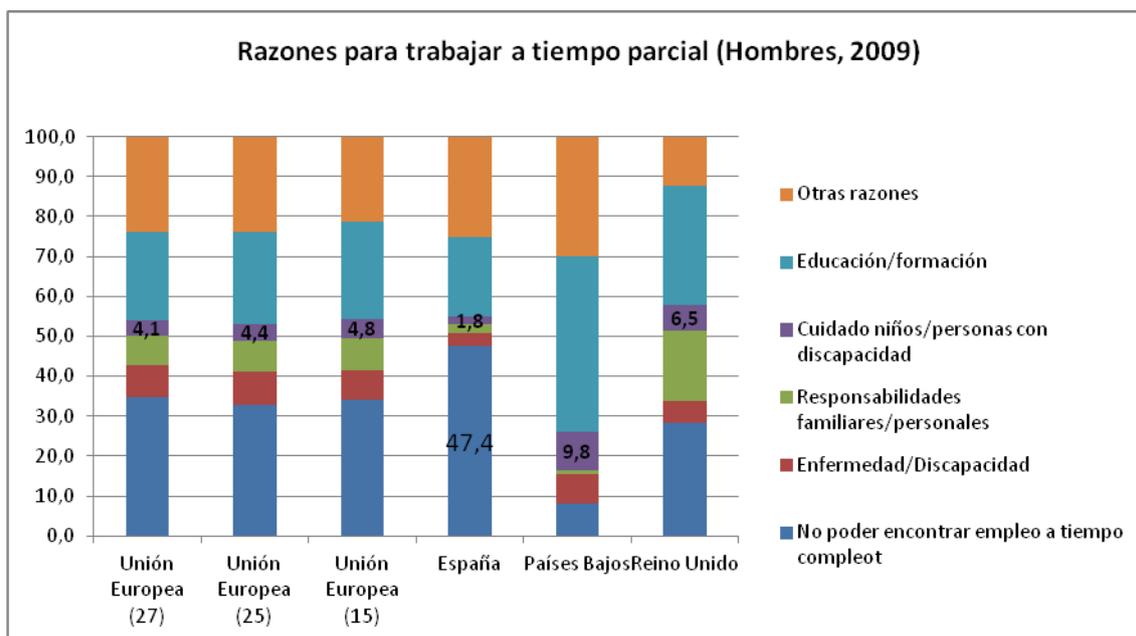
Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA (INE).

4.3.3. RAZONES PARA TRABAJAR A TIEMPO PARCIAL SEGÚN GÉNERO

Otro de los aspectos en los que se pone de manifiesto un comportamiento diferenciado en el empleo a tiempo parcial entre hombres y mujeres se encuentra en las razones por las que se opta por este tipo de empleo. En el caso de los hombres predominan las razones de estudio o de empleo parcial involuntario en el conjunto de la UE, pero existen notables diferencias entre países. En el caso de España el empleo involuntario tiene un mayor peso mientras que en Holanda predomina la compatibilización con estudios, pero en ningún caso aparece como razón importante el cuidado de los hijos.

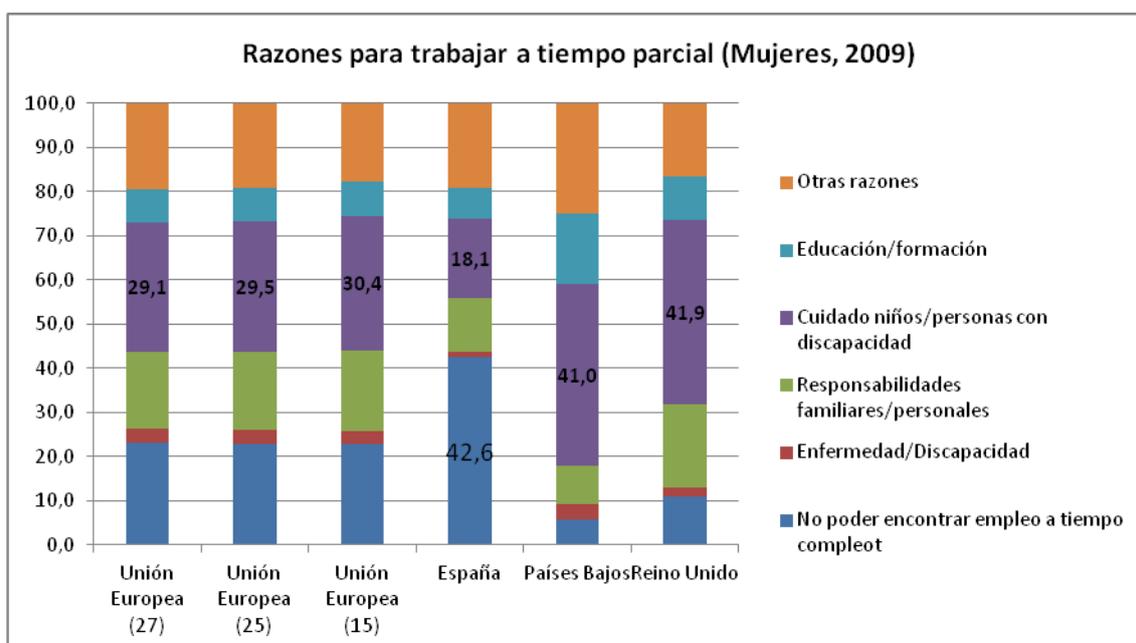
En el caso de las mujeres la situación es completamente opuesta, destacando como motivo principal para el conjunto de la UE el cuidado de los niños, siendo esta razón especialmente importante en el caso de Holanda donde el 41% de las mujeres declara esa razón como motivo fundamental por la que trabajan a tiempo parcial. El caso español es atípico en el sentido de que para las mujeres el empleo parcial es involuntario en la mayoría de casos, aunque puede observarse también que el cuidado de los hijos es uno de los motivos de este tipo de empleo (con un peso 10 veces superior al que se declara en el caso de los hombres). Estos datos no sólo vuelven a confirmar el asimétrico reparto de la conciliación laboral y familiar entre hombres y mujeres sino que en el caso español alerta de la existencia de un problema de inadecuación entre lo que demandan los trabajadores y el tipo de empleo que ofrecen las empresas.

Gráfico 19.- Detalle de las razones por las que el trabajador declara trabajar a tiempo parcial. Hombres. 2009



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ELFS

Gráfico 20.- Detalle de las razones por las que el trabajador declara trabajar a tiempo parcial. Mujeres. 2009



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ELFS

E

5. EFECTOS DE LA CRISIS (2007-2009) EN EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

5.1. EVOLUCION DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL 2007-2009

Como consecuencia de la crisis todas las CC.AA. han registrado fuertes disminuciones en el empleo derivadas del parón en el sector de la construcción, inicialmente, y después en el resto de sectores industriales y de servicios. Los datos reflejados en la tabla siguiente muestran que el ajuste en el empleo ha sido especialmente intenso en el caso de los trabajos a tiempo completo, los cuales se han reducido un 4,2% en el conjunto de España (por un crecimiento medio del 1,9% en la década 99/09), por una reducción del 0,5% en el caso del conjunto de la UE. La destrucción de este tipo de empleo contrasta con la evolución del empleo a tiempo parcial, el cual ha registrado desde 2007 un crecimiento del 0,3% en el conjunto de España, y del 1,5% en el conjunto de la UE.

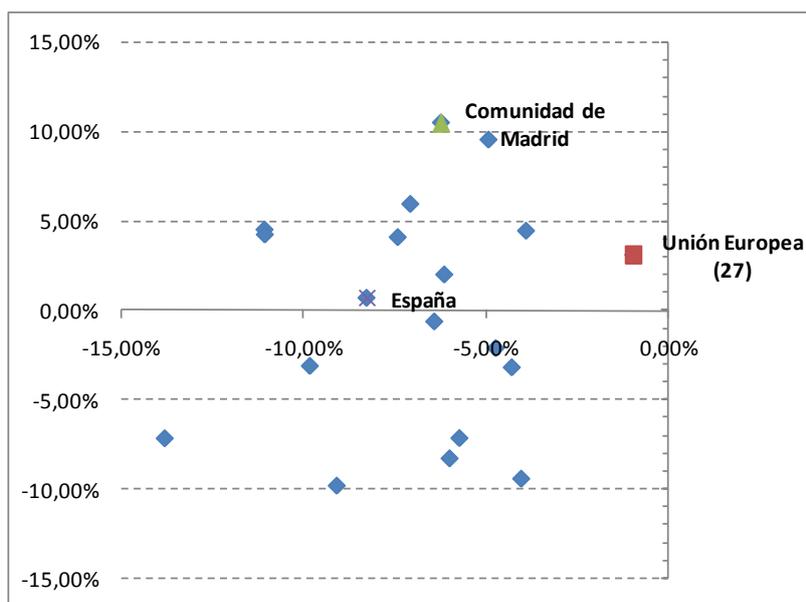
Estos datos muestran que el empleo a tiempo parcial ha resistido los efectos de la crisis, si bien cabe la interpretación de que este tipo de empleo ha sustituido al empleo a tiempo completo como respuesta de las empresas a las necesidades de ajuste y flexibilidad de las plantillas como consecuencia de la menor demanda y mayor incertidumbre derivada de la crisis.

Tabla 8.- Evolución empleo a tiempo completo y empleo a tiempo parcial.

	Tiempo parcial				Tiempo completo			
	2009	2007	2009/07	2009/1999	2009	2007	2009/07	2009/1999
Unión Europea (27)	41.006,5	39.778,9	1,5%	2,9%	177.290,8	178.997,9	-0,5%	1,9%
España					16.472,9	17.957,3		
Galicia	127,7	116,6	4,7%	7,2%	1.023,7	1.076,7	-2,5%	1,2%
Principado de Asturias	44,8	42,9	2,2%	10,4%	375,2	390,4	-2,0%	1,5%
Cantabria	24,2	25,0	-1,6%	10,8%	223,4	233,4	-2,2%	2,8%
País Vasco	132,4	142,6	-3,6%	5,1%	799,5	848,0	-2,9%	0,9%
Comunidad Foral de Navarra	37,5	41,4	-4,8%	7,6%	238,4	248,4	-2,0%	1,4%
La Rioja	18,4	18,8	-1,1%	13,9%	121,0	127,0	-2,4%	2,1%
Aragón	76,7	73,7	2,0%	7,9%	497,3	537,1	-3,8%	1,6%
Comunidad de Madrid	366,0	331,3	5,1%	14,0%	2.552,0	2.721,4	-3,2%	2,6%
Castilla y León	128,4	125,9	1,0%	5,1%	889,0	947,1	-3,1%	1,3%
Castilla-la Mancha	93,4	94,0	-0,3%	7,0%	701,0	749,0	-3,3%	2,7%
Extremadura	47,6	51,9	-4,2%	7,0%	339,1	360,7	-3,0%	1,4%
Cataluña	377,9	419,0	-5,0%	4,8%	2.810,9	3.091,7	-4,6%	1,6%
Comunidad Valenciana	313,8	300,3	2,2%	7,2%	1.707,8	1.920,2	-5,7%	2,2%
Illes Balears	55,4	52,3	2,9%	10,7%	423,5	455,7	-3,6%	2,6%
Andalucía	407,6	391,1	2,1%	8,2%	2.515,6	2.828,2	-5,7%	2,4%
Región de Murcia	71,4	73,7	-1,6%	8,9%	504,2	559,1	-5,0%	2,8%
Canarias	86,8	93,5	-3,6%	3,7%	708,5	821,9	-7,2%	2,2%

Fuente. Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

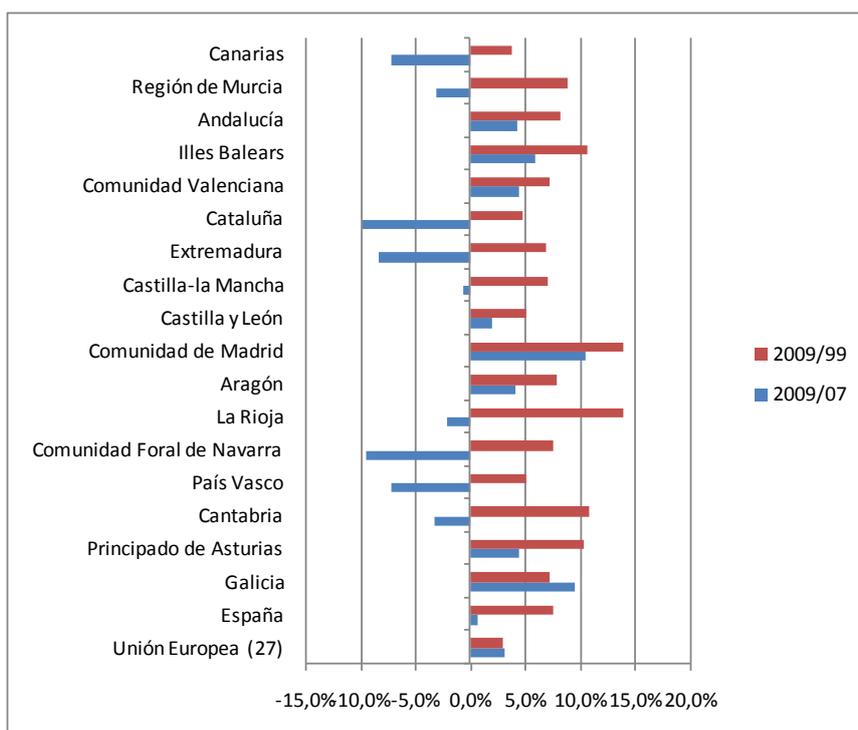
Gráfico 21.- Crecimiento del empleo a tiempo completo (abcisas) y parcial (ordenadas). Tasa de crecimiento medio 2007/2009.



Fuente. Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

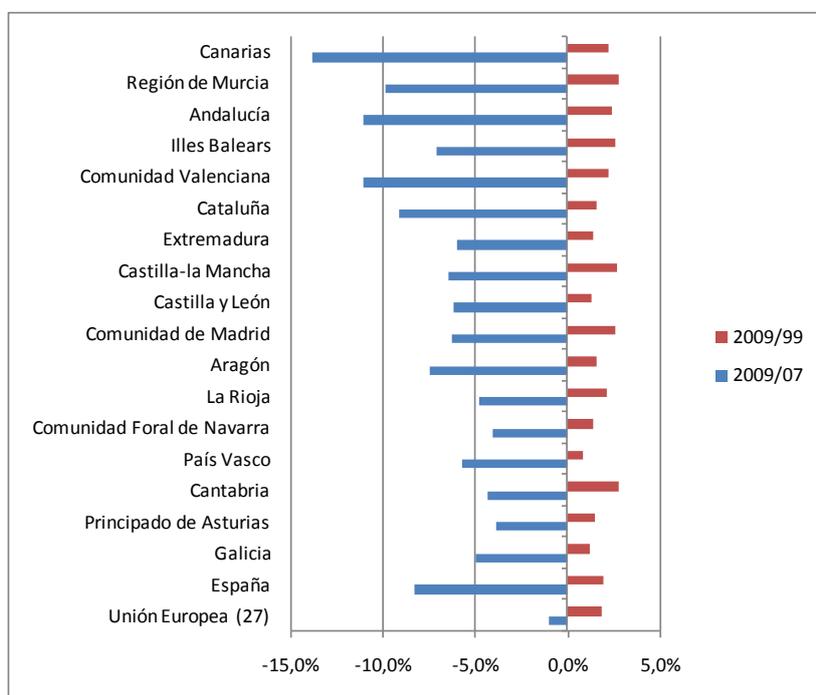
La CM se sitúa en una situación más favorable que la registrada en el conjunto de España, dado que la destrucción de empleo a tiempo completo ha sido menos intensa (-6,2% frente a -8,3%) mientras que la creación de empleo a tiempo parcial ha sido superior (10,5% frente a 0,7%). Sin embargo, al partir de cifras significativamente distintas, este incremento no ha sido capaz de absorber la destrucción de empleo a tiempo completo, por lo que la completa sustitución entre ambos tipos de trabajos dista de ser algo factible a pesar del crecimiento registrado en el empleo parcial.

Gráfico 22.- Comparación tasas de crecimiento empleo a tiempo parcial en los períodos 1999/09 y 2007/09



Fuente. Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

Gráfico 23.- Comparación tasas de crecimiento empleo a tiempo completo en los períodos 1999/09 y 2007/09

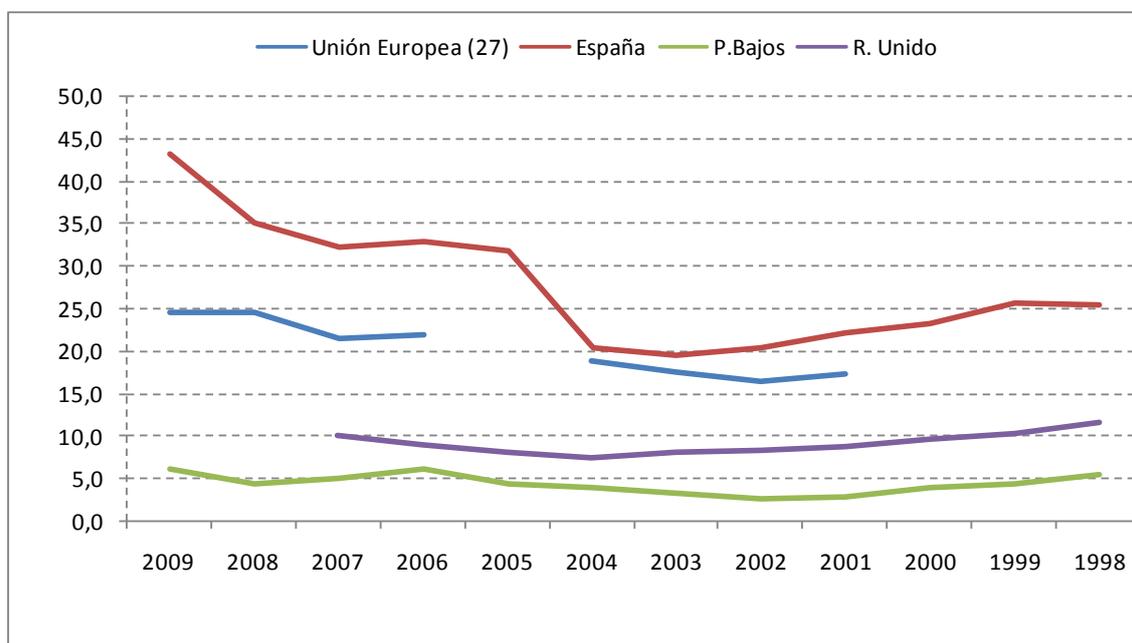


Fuente. Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

Esta diferente evolución ha permitido que la penetración del contrato a tiempo parcial haya continuado aumentando en España y las distintas regiones, situación que en el caso de la CM se ha acentuado especialmente, de modo que en 2009 el peso del trabajo a tiempo parcial en el total de empleo es prácticamente igual a la del conjunto de España (12,5% y 12,8% respectivamente). Esta situación contrasta con la existente en el año 1999 dado que la CM partía de una cifra considerablemente más baja (4,8% frente a 8%).

Otro de los aspectos en los que se ha puesto de manifiesto la actual crisis es en el aumento del porcentaje de trabajadores a tiempo parcial involuntarios, es decir, aquellos que están en dicha situación porque no han encontrado un empleo a tiempo completo. Mientras que este motivo aumenta ligeramente en el conjunto de la UE, pasando de 21,5% (2007) a 24,5% (2009) en el caso español aumenta desde el 32,1% hasta el 43,1%. Esta característica soporta en parte la interpretación de mayor recurso al empleo parcial por parte de las empresas como herramienta para dotar de flexibilidad a las plantilla, más que una mayor demanda de los trabajadores de este contrato por razones de conciliación de vida personal y laboral.

Gráfico 24.- Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial involuntarios



Nota.- Trabajadores que declaran tener un trabajo a tiempo parcial porque no han encontrado un empleo a tiempo completo.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

5.2. DIFERENCIAS EN EL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL POR SEXOS

La desagregación por sexos permite comprobar la fuerte destrucción de empleo masculino producida en el caso de tiempo completo en España, que caería un 6,1%, mucho más significativa que en el caso de las mujeres. En el caso femenino el empleo a tiempo completo sólo se contraería un 0,9% entre 2007 y 2009. Esta evolución es similar a la UE, en cuanto a la peor evolución del empleo masculino a tiempo completo, que caería un 1,1%, pero a diferencia de España, en la UE y en el caso de las mujeres se crearía empleo, aunque a un ritmo modesto 0,5%.

El caso del empleo parcial es totalmente distinto. En este caso el comportamiento observado en el caso de los hombres es mucho más positivo que en el caso de las

mujeres, dado que en el primer caso se registraría un incremento de 2,4% del empleo a tiempo parcial (similar al crecimiento del 2,7% observado en la UE), por una caída de 0,2% en mujeres (por un crecimiento del 1,2% en la UE). En cualquier caso, dada la reducida penetración del contrato parcial, este comportamiento no ha permitido compensar la destrucción de empleo a tiempo completo. Entre 2007 y 2009 se han perdido más de un millón trescientos mil puestos a tiempo completo en España en el caso de los hombres, mientras que tan sólo se han creado veinticuatro mil a tiempo parcial, lo que a todas luces es insuficiente para contener la destrucción de empleo.

Tabla 9.- Evolución empleo a tiempo completo y empleo a tiempo parcial. HOMBRES. 2007-2009

	Tiempo parcial				Tiempo completo			
	2009	2007	2009/07	2009/99	2009	2007	2009 /07	2009 /99
Unión Europea (27)	9900,3	9389,5	2,7%	3,5%	109522,0	111899,4	-1,1%	1,50%
España	516,5	492,3	2,4%	6,6%	10129,9	11495,0	-6,1%	1,01%
Galicia	26,7	26,6	0,2%	6,2%	602,0	651,8	-3,9%	0,37%
Principado de Asturias	8,5	8,2	1,8%	11,7%	221,9	239,7	-3,8%	0,26%
Cantabria	4,6	4,5	1,1%	9,2%	134,7	146,4	-4,1%	1,11%
País Vasco	19,5	23,9	-9,7%	3,7%	495,2	542,7	-4,5%	-0,14%
Comunidad Foral de Navarra	6,7	7,1	-2,9%	8,0%	151,0	163,4	-3,9%	0,48%
La Rioja	2,7	2,4	6,1%	18,4%	77,9	86,4	-5,0%	1,28%
Aragón	13,6	11,4	9,2%	6,1%	312,0	345,1	-4,9%	0,49%
Comunidad de Madrid	82,1	64,1	13,2%	15,2%	1493,6	1641,2	-4,6%	1,73%
Castilla y León	23,8	24,3	-1,0%	4,5%	573,6	623,5	-4,1%	0,23%
Castilla-la Mancha	18,6	19,4	-2,1%	6,3%	466,4	515,3	-4,9%	1,55%
Extremadura	8,5	14,3	-22,9%	4,1%	227,8	244,9	-3,6%	0,51%
Cataluña	80,4	86,2	-3,4%	4,1%	1665,3	1930,8	-7,1%	0,70%
Comunidad Valenciana	79,8	61,3	14,1%	6,9%	1059,6	1254,3	-8,1%	1,25%
Illes Balears	11,9	11,3	2,6%	9,3%	252,0	283,9	-5,8%	1,99%
Andalucía	87,0	88,5	-0,9%	4,9%	1623,6	1904,1	-7,7%	1,37%
Región de Murcia	17,2	14,7	8,2%	9,3%	313,2	376,2	-8,8%	1,54%
Canarias	23,6	22,1	3,3%	4,2%	430,5	516,4	-8,7%	1,07%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

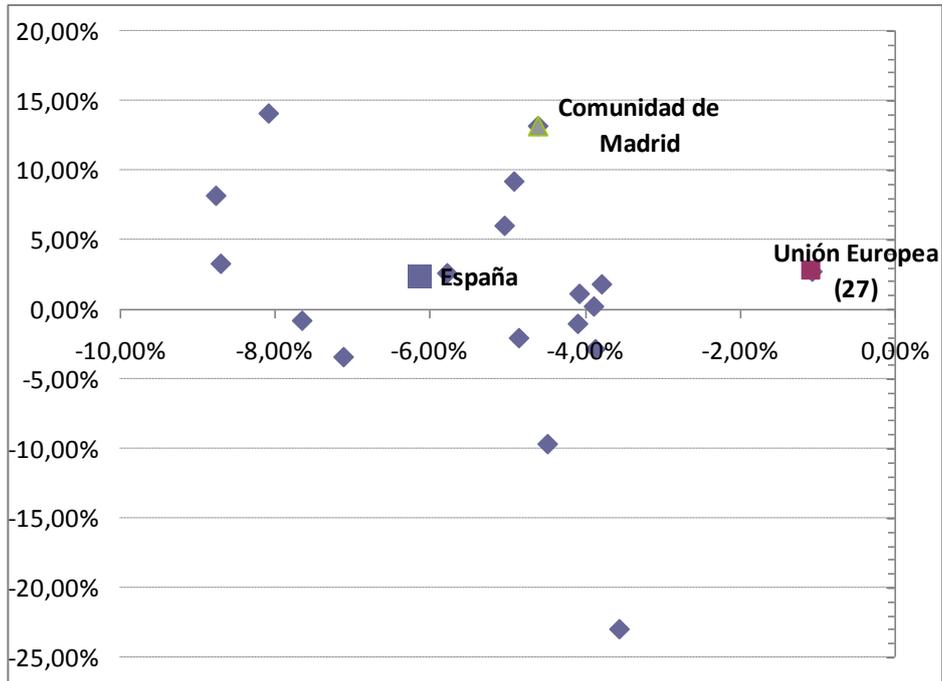
Tabla 10.- Evolución empleo a tiempo completo y empleo a tiempo parcial. MUJERES. 2007-2009

	Tiempo parcial				Tiempo completo			
	2009	2007	2009 /07	2009 /99	2009	2007	2009 /07	2009 /99
Unión Europea (27)	31106,2	30389,4	1,2%	2,7%	67768,8	67098,5	0,5%	2,55%
España	1898,6	1906,4	-0,2%	7,8%	6343,0	6462,3	-0,9%	3,82%
Galicia	101,0	90,1	5,9%	7,5%	421,7	424,9	-0,4%	2,57%
Principado de Asturias	36,3	34,7	2,3%	10,1%	153,3	150,7	0,9%	3,63%
Cantabria	19,6	20,6	-2,5%	11,2%	88,7	87,0	1,0%	6,07%
País Vasco	113,0	118,7	-2,4%	5,4%	304,3	305,3	-0,2%	2,78%
Comunidad Foral de Navarra	30,8	34,3	-5,2%	7,5%	87,4	85,0	1,4%	3,17%
La Rioja	15,7	16,5	-2,5%	13,6%	43,0	40,6	2,9%	3,88%
Aragón	63,1	62,3	0,6%	8,3%	185,3	192,0	-1,8%	3,71%
Comunidad de Madrid	283,9	267,1	3,1%	13,6%	1058,4	1080,2	-1,0%	3,89%
Castilla y León	104,6	101,6	1,5%	5,2%	315,4	323,6	-1,3%	3,60%
Castilla-la Mancha	74,8	74,6	0,1%	7,2%	234,5	233,7	0,2%	5,39%
Extremadura	39,2	37,6	2,1%	7,7%	111,3	115,8	-2,0%	3,58%
Cataluña	297,5	332,7	-5,4%	5,0%	1145,6	1160,8	-0,7%	3,16%
Comunidad Valenciana	234,0	239,0	-1,1%	7,3%	648,3	665,9	-1,3%	4,13%
Illes Balears	43,6	41,0	3,1%	11,2%	171,5	171,8	-0,1%	3,52%
Andalucía	320,6	302,6	2,9%	9,4%	892,0	924,1	-1,8%	4,70%
Región de Murcia	54,2	59,0	-4,2%	8,9%	191,0	182,9	2,2%	5,43%
Canarias	63,2	71,4	-5,9%	3,6%	278,0	305,5	-4,6%	4,31%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

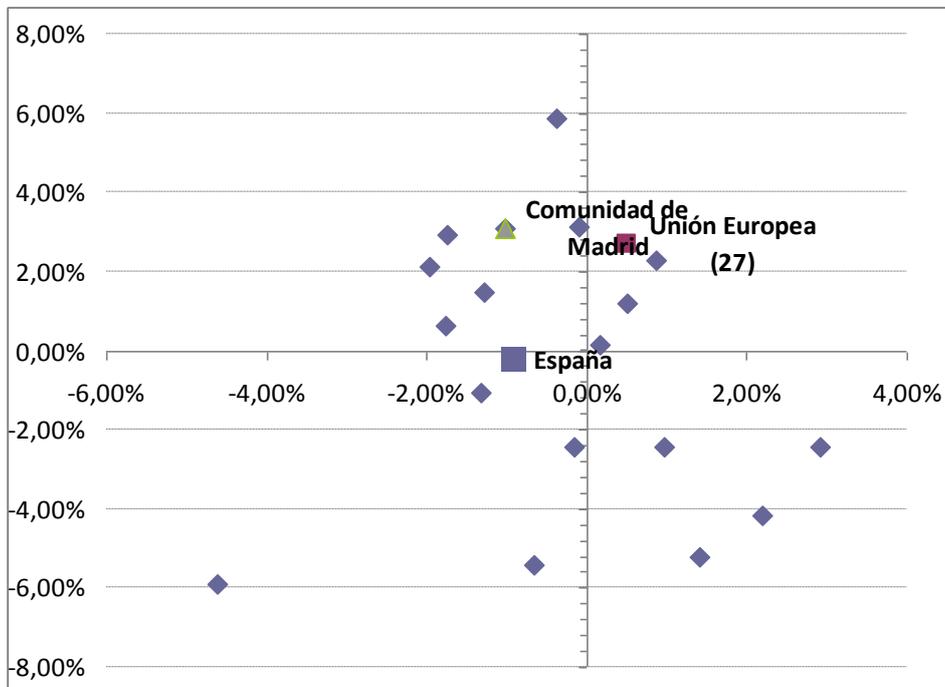
En el caso de la CM el comportamiento de ambos tipos de empleo es, en líneas generales, mejor que en el conjunto de España, aunque en un entorno de destrucción de empleo a tiempo completo. En el caso de los hombres se observaría una reducción de 4,6% en este tipo de puestos (-6,1% en España), mientras que en mujeres se registraría un descenso del 1%, similar al del conjunto de España (-0,9%). En cuanto al empleo a tiempo parcial, si en el conjunto de España destacaba el notable incremento en el caso masculino, al considerarse la CM los datos son aun más favorables, tanto en hombres como en mujeres, registrándose un crecimiento del 13,2% y 3,1% respectivamente. En cualquier caso y como sucedía en el conjunto de España, la capacidad de generar empleo parcial no ha podido compensar la destrucción de empleo a tiempo completo. Entre 2007 y 2009 se han creado en la CM 18 mil puestos a tiempo parcial en hombres y 16,8 mil en mujeres, por una pérdida de 147,6 mil puestos a tiempo completo en hombres y 21,8 mil en mujeres

Gráfico 25.- 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 26.- 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

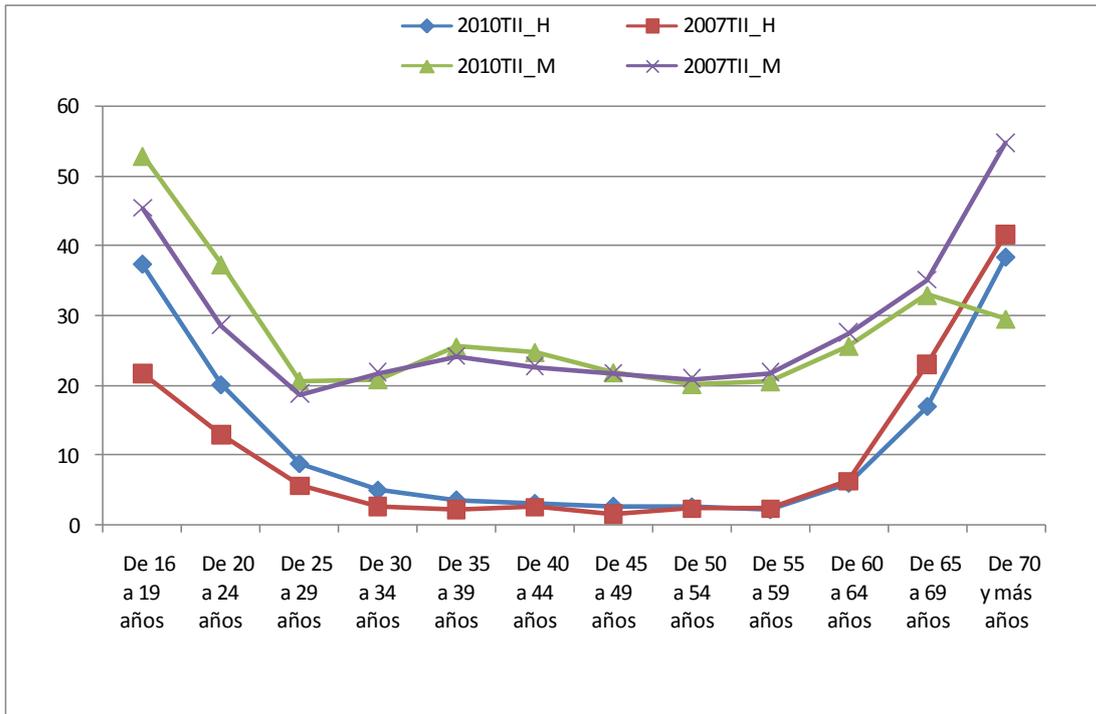
5.3. DIFERENCIAS EN EL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL POR EDADES Y SEXOS

Comparando el grado de utilización o penetración 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. Como se verá más adelante, 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.

En el caso de la CM se observa un comportamiento similar al descrito en cuanto al desplazamiento del perfil de uso del empleo parcial por edades en el caso de los hombres. En el caso de las mujeres la evolución es más irregular, sin grandes diferencias entre ambos períodos.

Gráfico 27 .- 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 datos del INE.

Gráfico 28.- Grado de utilización contrato a tiempo parcial (% s/total) por sexo y edades. 2007-II y 2010-II. CM

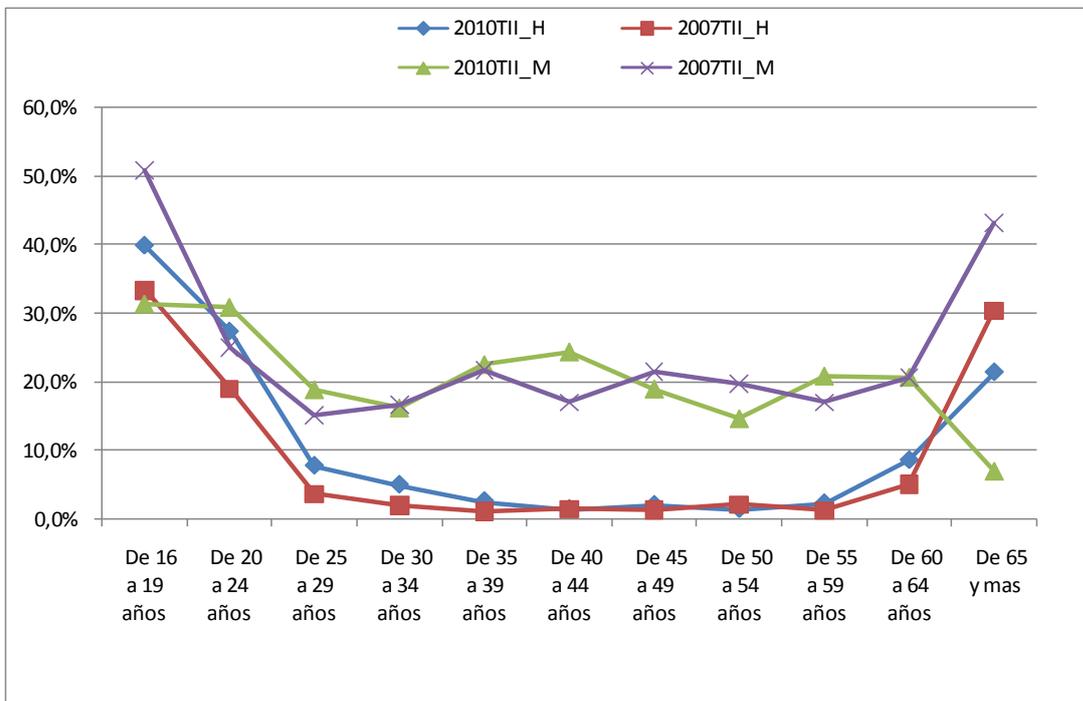


Tabla 11.- Evolución empleo a tiempo completo y empleo a tiempo parcial en la CM por edades y género. 2007:II-2010:II. Total España. Miles

	Tiempo completo				Tiempo Parcial			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2010TII	2007TII	2010TII	2007TII	2010TII	2007TII	2010TII	2007TII
De 16 a 19 años	58,7	202	28,6	75,3	35,2	56	32,3	62,8
De 20 a 24 años	436,5	784,3	311,8	492,9	110,4	117,1	186,4	198
De 25 a 29 años	1010,8	1510,9	829,6	1042,2	98,9	88,9	216,8	241,4
De 30 a 34 años	1488,6	1783,5	1023,9	1060,3	79,4	46,8	270,2	297,8
De 35 a 39 años	1547,3	1710,2	923,5	921,2	58,8	37,8	317,8	294,9
De 40 a 44 años	1439,8	1572	876,7	896,9	47,7	41,1	288,9	264,6
De 45 a 49 años	1322	1396,5	831,6	782,1	37,8	21,9	233,9	218,1
De 50 a 54 años	1107,5	1131,9	688,1	573,5	30,9	26,4	174,5	152,7
De 55 a 59 años	845	872,9	432,7	377,5	19,5	20,5	112,2	106
De 60 a 64 años	443	462,9	219,6	188,1	29	31,2	75,8	71,6
De 65 a 69 años	51,3	47	34,5	18,9	10,6	14,2	17	10,3
De 70 y más años	15,5	18,4	11,5	5,5	9,7	13,2	4,8	6,7

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

Tabla 12.- Evolución empleo a tiempo completo y empleo a tiempo parcial en la CM por edades y género. 2007:II-2010:II. CM. Miles

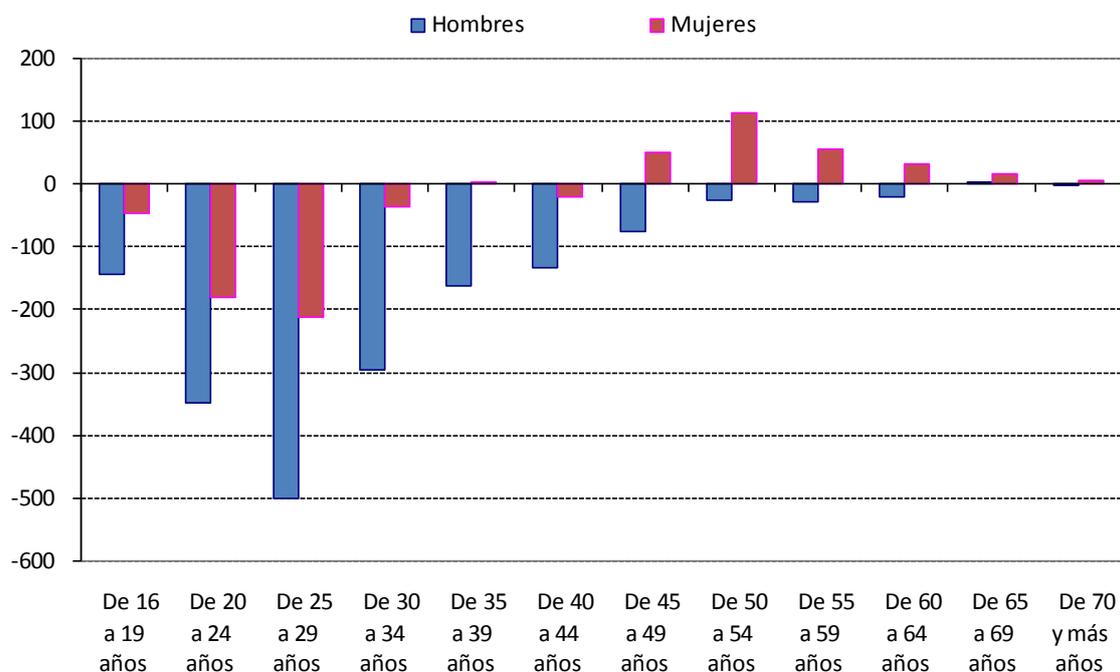
	Tiempo completo				Tiempo Parcial			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2010TII	2007TII	2010TII	2007TII	2010TII	2007TII	2010TII	2007TII
De 16 a 19 años	4,9	22,3	5,0	8,0	3,3	11,2	2,3	8,2
De 20 a 24 años	61,1	97,0	53,0	76,3	23,1	22,9	23,7	25,5
De 25 a 29 años	152,5	211,3	141,3	170,9	13,0	8,3	33,0	30,7
De 30 a 34 años	232,1	255,0	174,7	176,5	12,4	5,4	33,9	35,8
De 35 a 39 años	228,5	252,5	161,9	162,8	6,3	3,0	47,2	45,6
De 40 a 44 años	217,2	225,8	138,1	151,2	3,3	3,6	44,6	31,2
De 45 a 49 años	193,7	194,0	137,6	127,3	4,2	2,7	32,3	35,0
De 50 a 54 años	156,2	155,2	126,8	98,9	2,3	3,6	21,8	24,5
De 55 a 59 años	124,6	129,6	73,2	63,2	3,0	1,8	19,3	13,1
De 60 a 64 años	72,6	75,9	42,4	33,6	6,9	4,1	11,1	8,7
De 65 y mas	12,6	12,8	7,4	3,2	3,4	5,6	0,6	2,5

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

Si en vez de analizar el porcentaje de empleo parcial se consideran 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 setecientos mil empleo a tiempo completo ocupados por Hombres, principalmente en el estrato de 20 a 35 años. Al mismo tiempo cabe destacar un incremento neto de 4,3 mil empleos a tiempo completo en el colectivo de 65 a 69 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 29 .- Variación en el número de empleos (2007.II - 2010.II) en contrato a tiempo completo por sexo y edades. Total España.



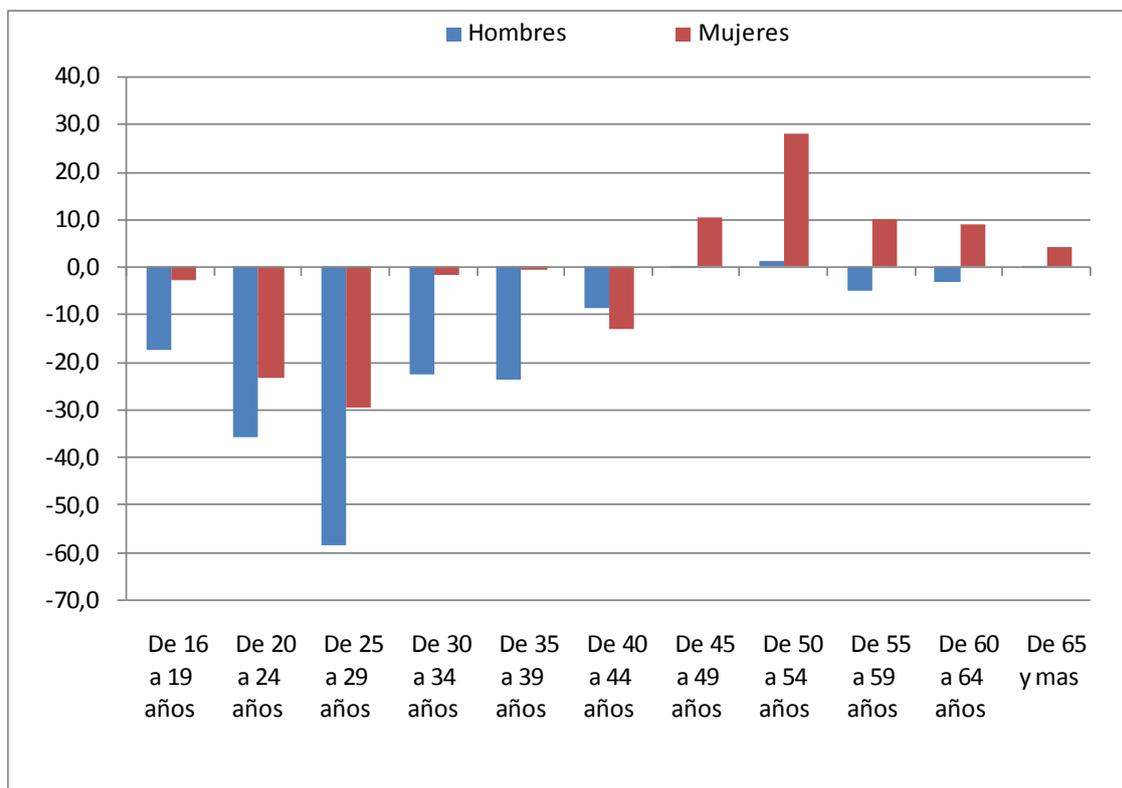
Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA (INE).

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). Sin embargo como se verá más adelante, la mayor penetración del contrato parcial es simplemente consecuencia de una mayor destrucción relativa de empleo en el caso de los puestos a tiempo completo.

En el caso de la CM se repite el mismo perfil de edades en la evolución del empleo, con una fuerte destrucción de empleo a tiempo completo en todos los grupos de edad, y principalmente en hombres menores de 40 años, mientras que en mujeres se produce una elevada pérdida en menores de 45 y un incremento en las mayores de 45 años.

Gráfico 30 .- Variación en el número de empleos (2007.II - 2010.II) en contrato a tiempo completo por sexo y edades. CM



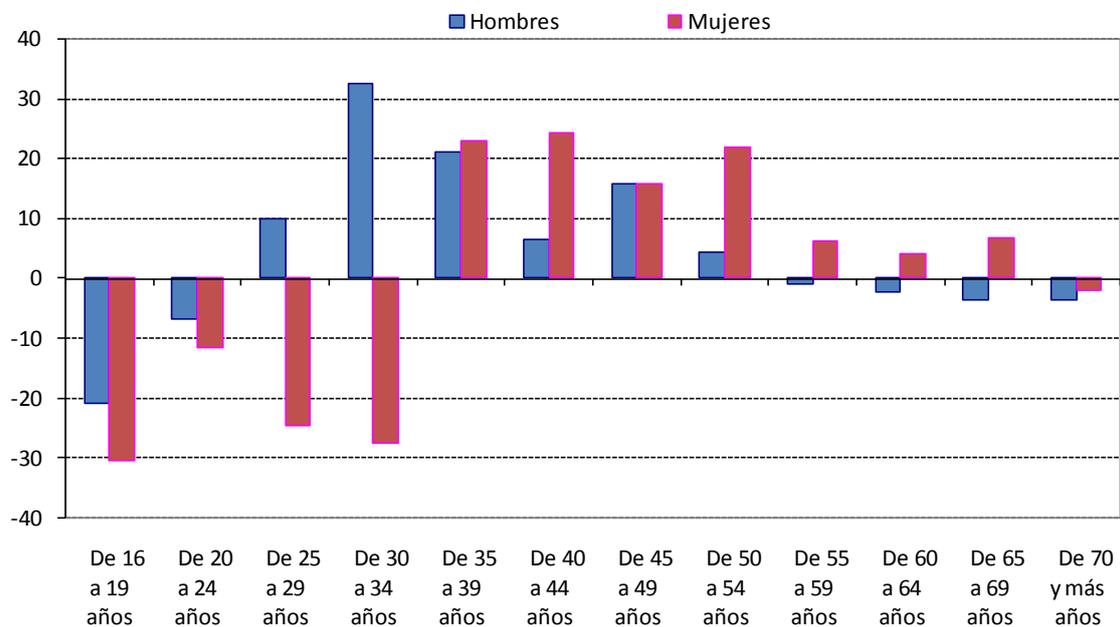
Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA (INE).

En el caso del empleo a tiempo parcial se observa en el conjunto de España un aumento en el caso de hombres de 25 a 50 años y en las mujeres de 35 años en adelante. 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.

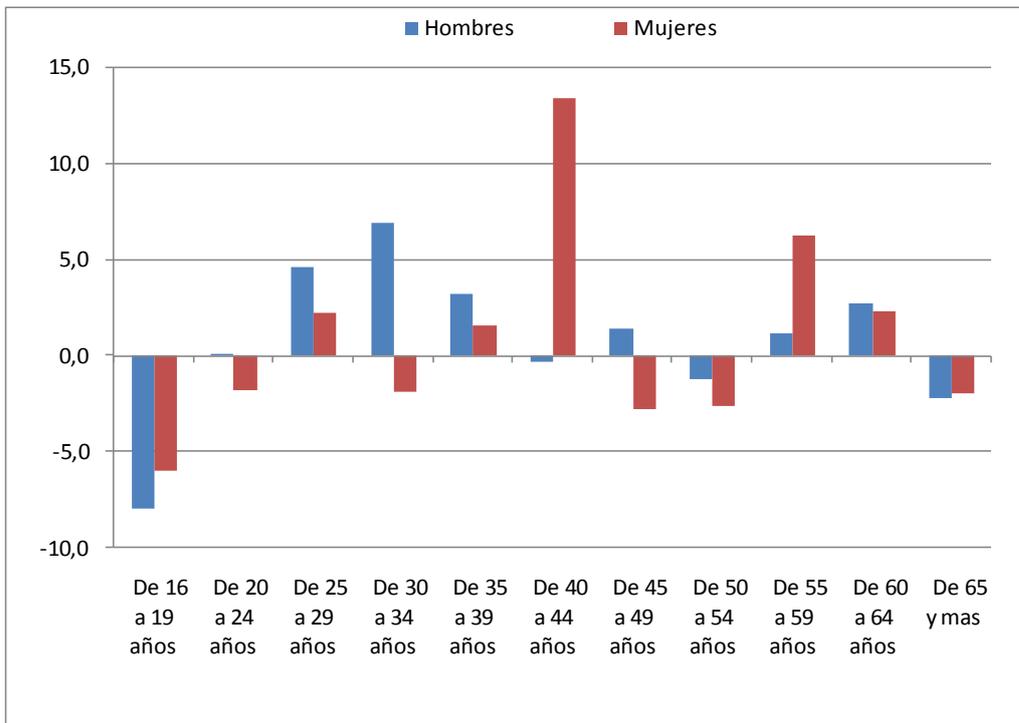
En cuanto a la evolución registrada en la CM se repite el mismo patrón destacado para el caso de España, con un aumento del empleo parcial en hombres de 25 a 40 años y de mujeres entre 40 y 44 años y 55-59 años.

Gráfico 31.- 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).

Gráfico 32.- Variación en el número de empleos (2007.II - 2010.II) en contrato a tiempo parcial por sexo y edades. CM.



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

5.4. DIFERENCIAS EN EL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL POR EDADES Y SECTOR DE OCUPACION

El empleo a tiempo parcial en España se encuentra fundamentalmente concentrado en el sector servicios, en particular en el sector de Comercio, Otros Servicios, Servicio 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, similar a la existente en la CM, no ha sufrido variaciones significativas como consecuencia de la crisis actual. Igualmente, la penetración del empleo parcial por sectores (salvo pequeñas diferencias, sin diferencias entre la CM y el conjunto de España) 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 13.- Evolución empleo a tiempo completo y empleo a tiempo parcial en la CM 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). Detalle sectores:

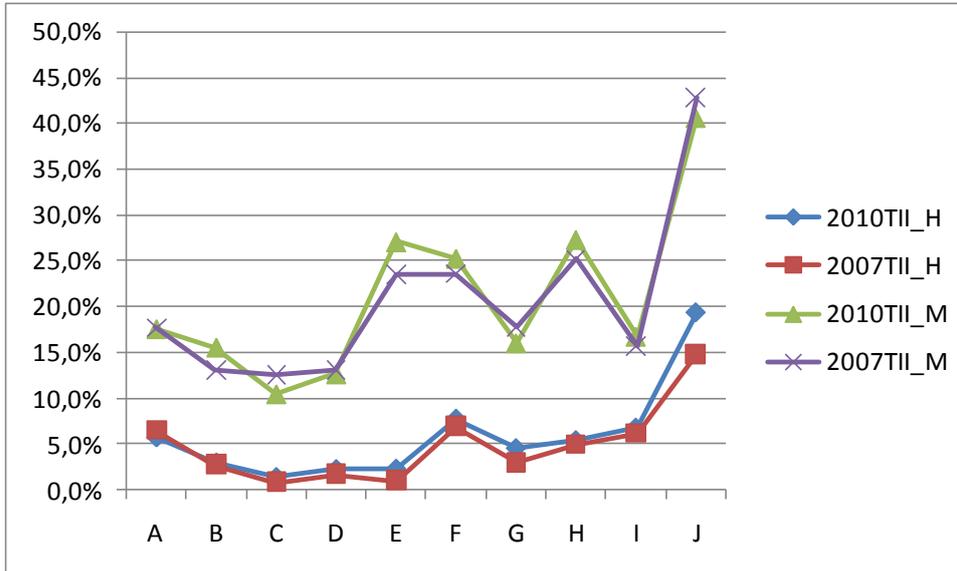
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (códigos CNAE-09: 01, 02 y 03), (códigos CNAE-93: 01, 02 y 05)	A
Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel (códigos CNAE-09: del 10 al 18), (códigos CNAE-93 del 15 al 22)	B
Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, farmacéutica, 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

Tabla 14.- Evolución empleo a tiempo completo y empleo a tiempo parcial en la CM por Sector de Ocupación y género. 2007:II-2010:II. CM. Miles

SECTOR	Tiempo completo				Tiempo Parcial			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2010TII	2007TII	2010TII	2007TII	2010TII	2007TII	2010TII	2007TII
A	3,5	14,6	1,9	3,9	-	2,6	0,6	1,1
B	45,7	62,1	15,0	32,4	3,7	2,6	4,5	5,4
C	84,5	68,5	23,2	26,5	1,3	-	2,1	2,3
D	66,8	88,2	18,2	28,3	-	3,8	2,4	3,9
E	182,6	293,3	19,3	21,1	4,9	1,3	4,5	3,6
F	291,4	303,0	207,9	205,4	20,4	19,2	65,5	64,7
G	244,9	175,2	85,4	54,6	8,9	7,2	10,2	9,5
H	255,7	333,8	191,3	237,0	12,7	9,7	57,2	61,3
I	226,3	204,8	349,1	315,3	19,1	13,9	65,6	47,3
J	54,6	88,0	150,3	147,3	10,0	12,1	57,3	61,7

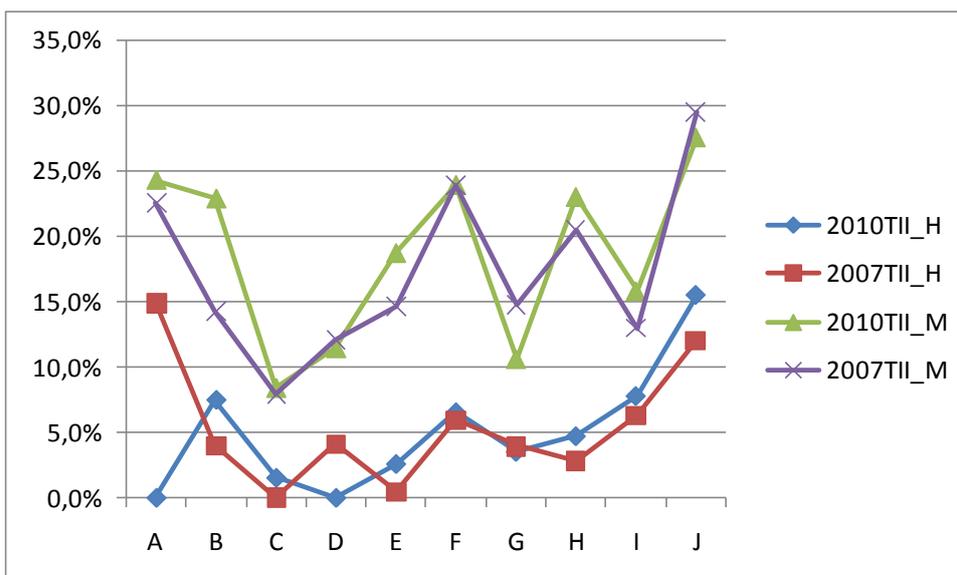
Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA (INE).

Gráfico 33.- 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).

Gráfico 34 .- Grado de utilización contrato a tiempo parcial (% s/total) por sexo y Sector de ocupación. 2007-II y 2010-II. Comunidad de Madrid

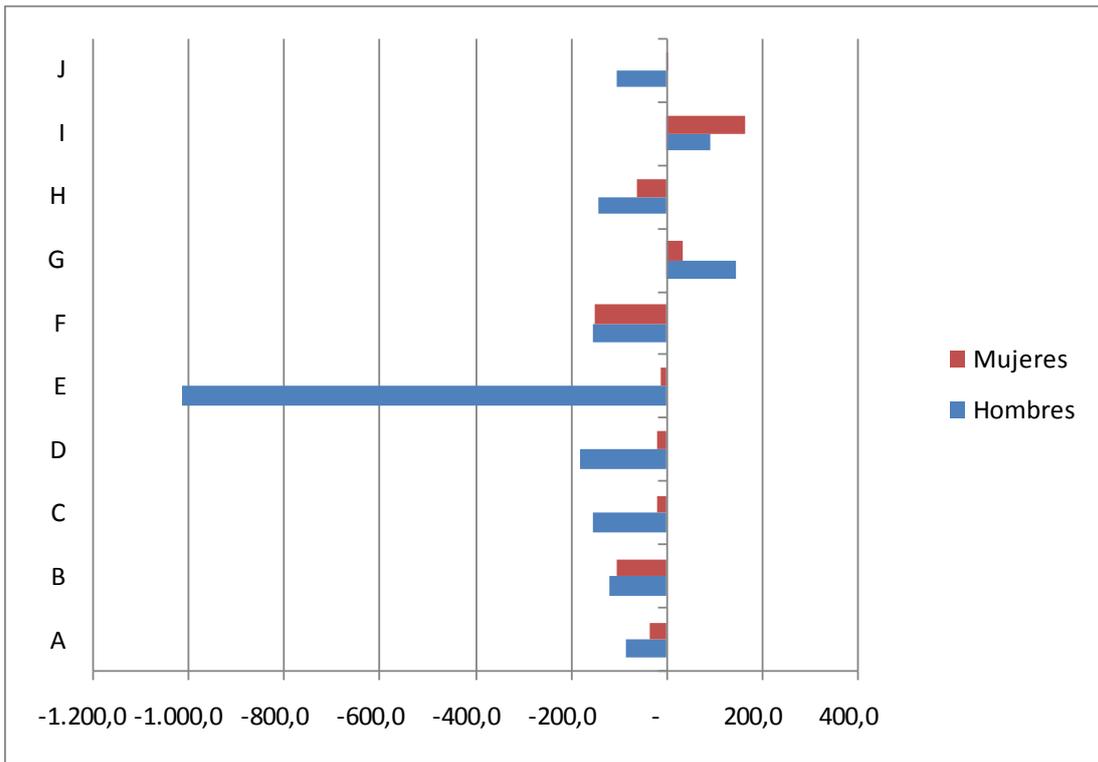


Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA (INE).

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, dado el sector en el que se ha manifestado con mayor intensidad la actual crisis, 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.

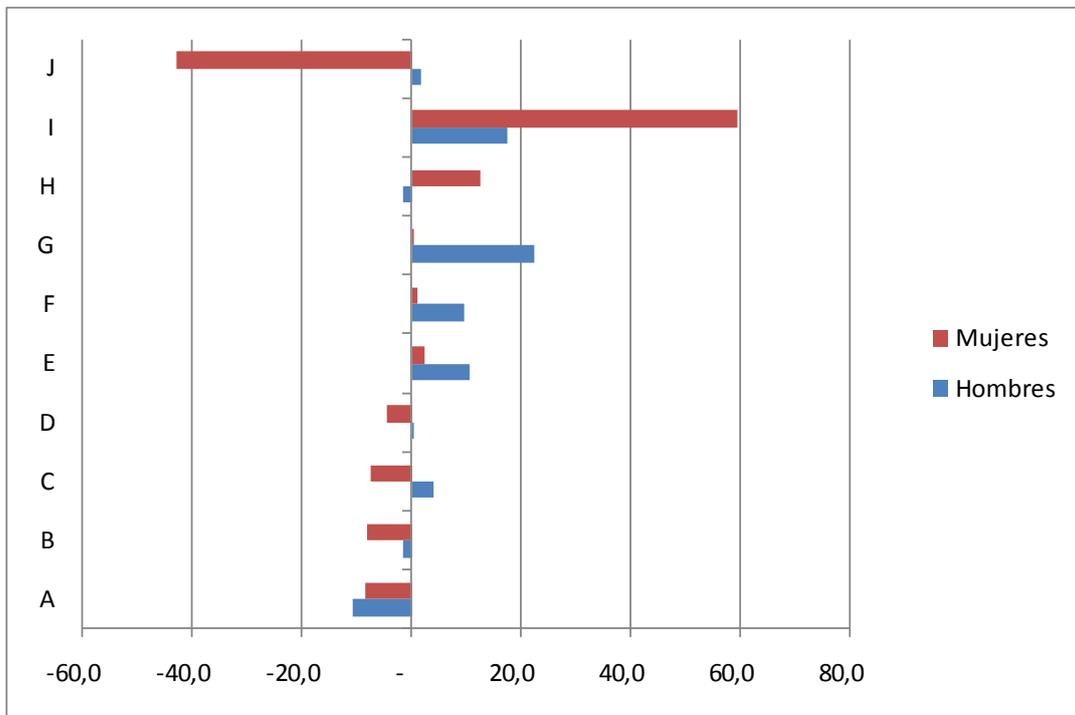
El empleo a tiempo parcial, por el contrario, ha registrado un incremento neto en el conjunto de sectores, aunque con notables diferencias. El crecimiento más importante en cuanto a volumen de empleo generado en el conjunto de España se ha registrado en el sector de servicios públicos (AA.PP., Educación 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 35.- 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 36.- Variación en el empleo (miles) a tiempo parcial 2010-2007 (2º trimestre). España



En cuanto a la evolución sectorial del empleo en la Comunidad de Madrid, se observa un patrón de evolución con importantes diferencias respecto al caso español. En términos netos la CM habría perdido 185,7 mil empleo a tiempo completo,

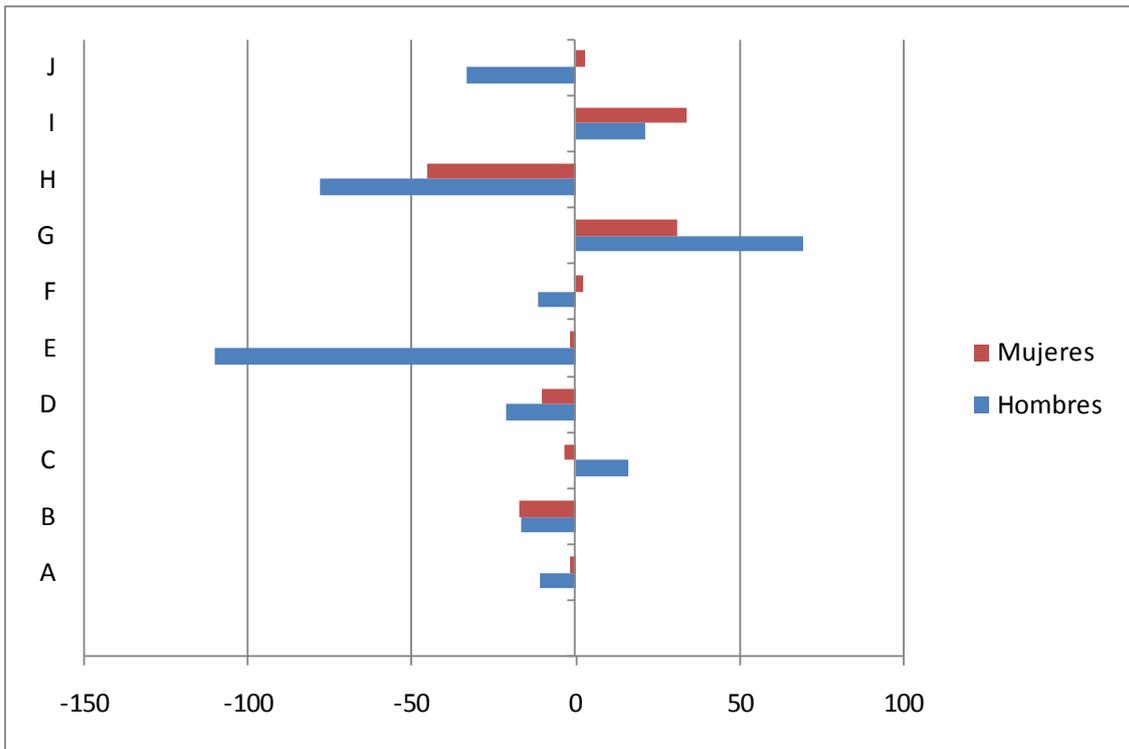
fundamentalmente masculino, y creado 17,6 mil empleos a tiempo parcial, prácticamente repartidos por igual entre hombres y mujeres.

Este resultado global en cuanto al empleo a tiempo completo se puede atribuir a los sectores de Construcción y de Servicios Anexos al sector (Intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias, servicios profesionales, científicos, administrativos y otros), que en el caso de la CM habrían perdido más de 123 mil puestos. El resto de sectores también registran pérdidas de empleo a tiempo completo salvo en los casos del Sector Transporte y Comunicaciones y el sector de Servicios Públicos (AA.PP., Educación y Sanidad) en ambos sexos, en Industrias Extractivas (sólo en empleo masculino) y Comercio y Otros servicios (sólo en el caso de mujeres).

En relación al empleo a tiempo parcial destaca la creación de puestos a tiempo parcial en el sector de servicios públicos (especialmente empleo femenino) con 23,7 mil nuevos empleos. Con menor aportación al empleo parcial se encuentra el sector de la Construcción con 4,3 mil nuevos puestos (prácticamente masculino) y mayor distancia el Sector de Transporte (2,4 mil nuevos puestos) y Comercio (2,1 mil puestos). En el caso del sector de servicios financieros e inmobiliarios se reduce el empleo parcial en términos netos, pero su evolución por sexos es completamente opuesta, dado que se crean tres mil puestos ocupados por hombres y se destruyen cuatro mil ocupados por mujeres.

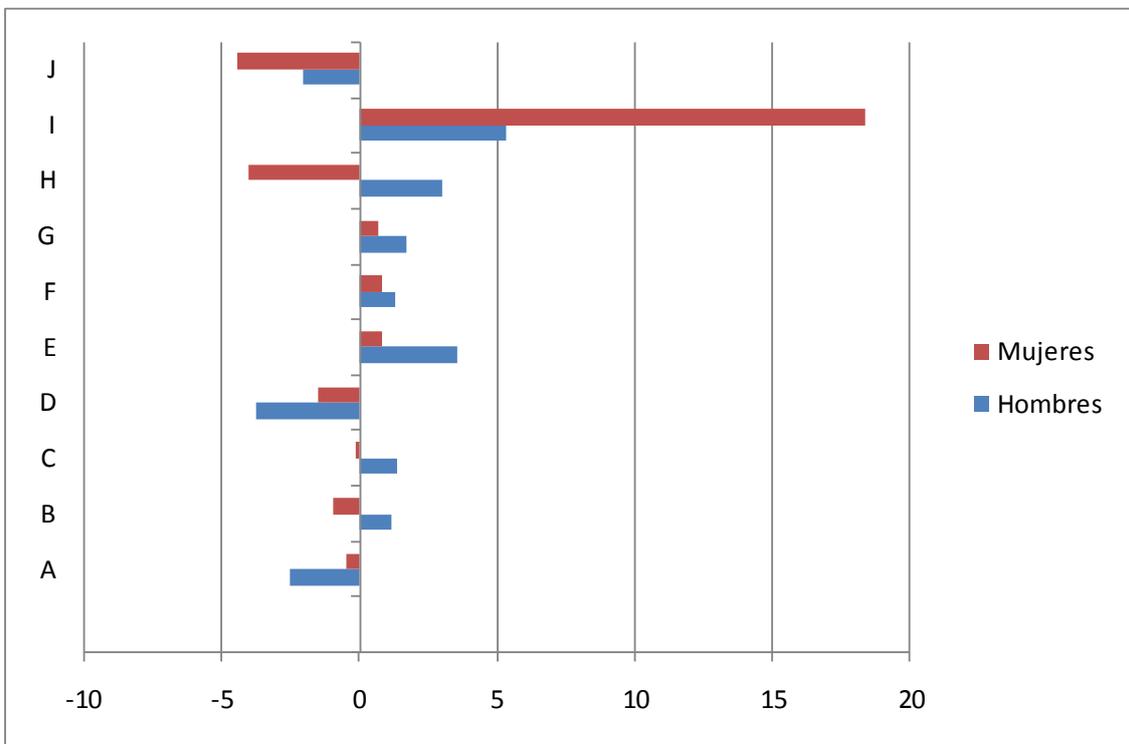
En el lado opuesto se encontrarían el sector primario, Industria de Maquinaria y Otros servicios que en conjunto perderían 15 mil puestos a tiempo parcial.

Gráfico 37.- Variación en el empleo (miles) a tiempo completo 2010-2007 (2º trimestre). Comunidad de Madrid



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

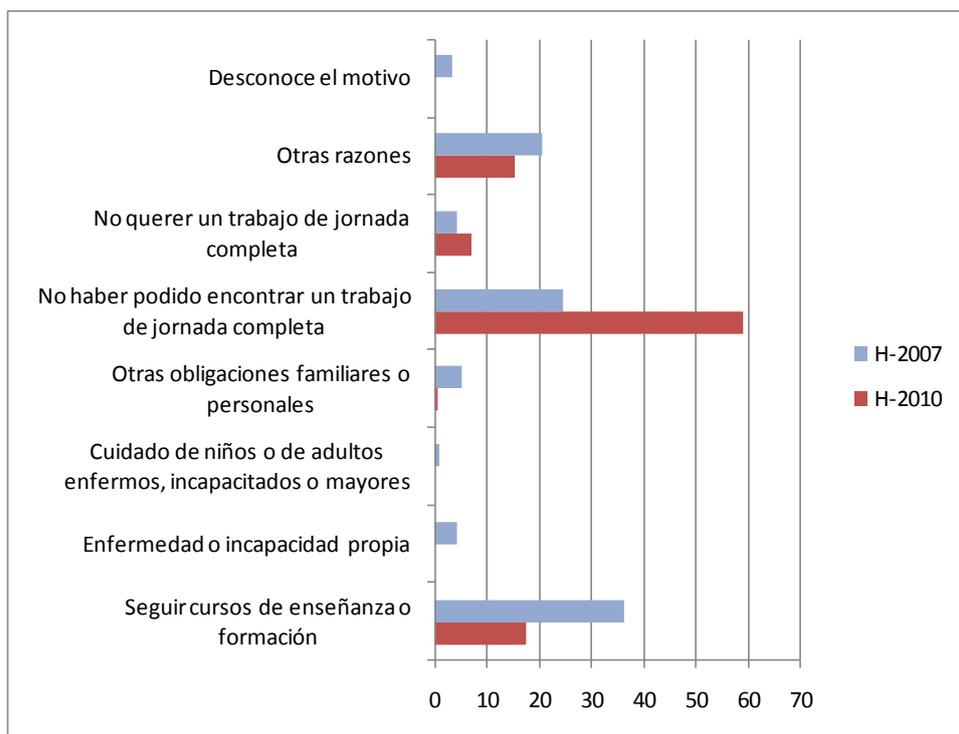
Gráfico 38.- Variación en el empleo (miles) a tiempo parcial 2010-2007 (2º trimestre). Comunidad de Madrid



5.5. CAMBIOS EN LAS RAZONES PARA TRABAJAR A TIEMPO PARCIAL

Desde la óptica de la conciliación el contrato a tiempo parcial pierde su razón de ser cuando el trabajador opta por este tipo de trabajo ante la imposibilidad de acceder a un empleo a tiempo completo. Esta 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 la CM del contrato a tiempo parcial no puede deducirse de inmediato que esto haya redundado en un avance en la conciliación, siendo necesario profundizar más, como se hará en los siguientes apartados, en los determinantes de la elección del empleo a tiempo parcial.

Gráfico 39.- Detalle de las razones por las que el trabajador declara trabajar a tiempo parcial. Hombres. 2007-II y 2010-II. Comunidad de Madrid

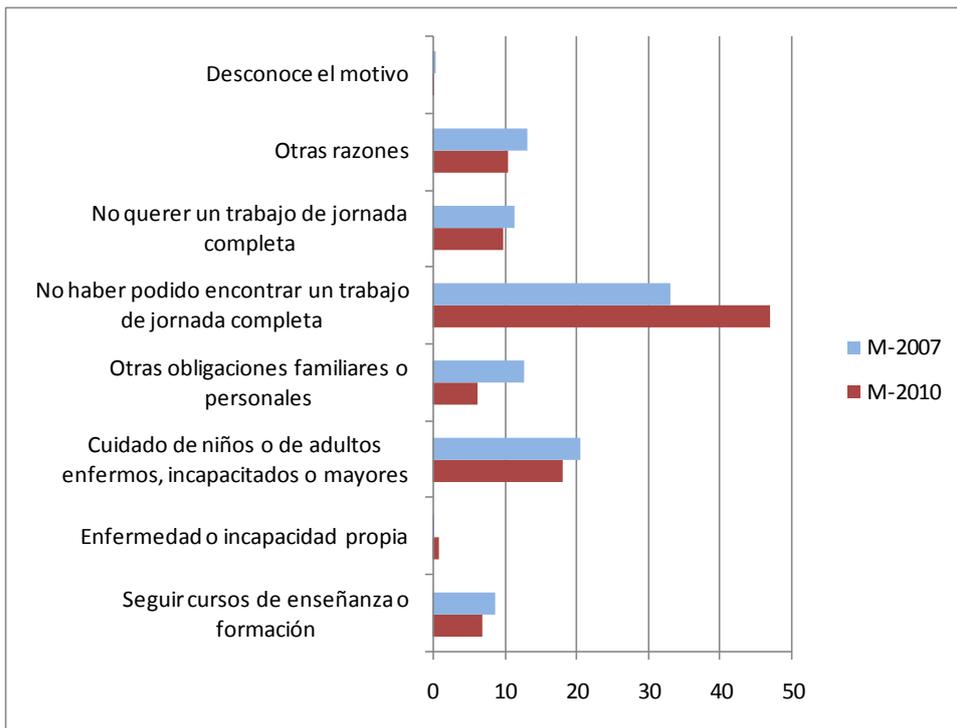


Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA (INE).

Como consecuencia de la crisis, el empleo parcial involuntario ha aumentado notablemente en hombres y en mujeres, siendo el motivo aducido por el 59,2 % de

trabajadores a tiempo parcial hombres y el 46,9% 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 (0,7% en 2010 y 6,3% en 2007) en el caso de las mujeres supone la razón primordial del trabajo parcial en el 24,4% de casos en 2010 (33,1% en 2007).

Gráfico 40.- Detalle de las razones por las que el trabajador declara trabajar a tiempo parcial. Mujeres. 2007-II y 2010-II.Comunidad de Madrid



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

A

6. ANÁLISIS CON MICRODATOS (ENCUESTA DE CONDICIONES DE VIDA, 2005-2008)

En esta sección hacemos uso de los microdatos de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) para llevar a cabo un análisis comparado del empleo a tiempo parcial entre el total de España y la Comunidad de Madrid. Aunque lo prioritario en la ECV es la producción de información transversal, con un alto grado de calidad en lo que a su actualidad y comparabilidad se refiere, su diseño permite también obtener información longitudinal, es decir, referida a las mismas personas en diferentes momentos a lo largo del tiempo. En concreto, para el presente análisis vamos a utilizar los datos longitudinales correspondientes al periodo 2005-2008.

Una de las ventajas que ofrece la disponibilidad de datos longitudinales es la posibilidad de analizar transiciones laborales. Así, para el periodo anteriormente mencionado vamos a examinar las transiciones entre las siguientes situaciones laborales: inactividad, desempleo, empleo a tiempo completo y empleo a tiempo parcial. El análisis se realizará tanto para el conjunto de España como para el caso concreto de la Comunidad de Madrid.

Para cada año, la muestra contiene información tanto a nivel de hogar como a nivel de individuos dentro del hogar. Del fichero de hogares puede extraerse información sobre la composición del hogar. En concreto, puede identificarse al individuo de referencia del hogar, así como la presencia de otros adultos y menores de 16 años. El fichero de individuos contiene sólo información relativa a los adultos mayores de 16 años. Además de información de carácter personal, el fichero de individuos contiene también información sobre la situación laboral de

los mayores de 16 años. Así, podemos distinguir entre empleados, parados e inactivos. Estos últimos incluyen las siguientes categorías: estudiante, jubilado, incapacitado, servicio militar, labores del hogar y otra clase de inactividad. Por su parte, para los empleados podemos distinguir entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial.

Para el objeto de estudio de este proyecto hemos seleccionado a una muestra de individuos entre 16 y 64 años (ambos inclusive). En primer lugar llevaremos a cabo un análisis descriptivo de dicha muestra, centrándonos en la incidencia del empleo a tiempo parcial según determinadas características personales como el sexo, la edad y el nivel de estudios. Además trataremos de poner especial atención al uso del empleo a tiempo parcial como vía de conciliación de vida familiar laboral. Para ello examinaremos la incidencia de esta modalidad de empleo para las mujeres casadas y mujeres en hogares con menores de 16 años, comparando su situación con la del resto de colectivos.

6.1.SITUACIÓN LABORAL: EVOLUCIÓN 2005-2008

La Tabla siguiente recoge la incidencia del empleo a tiempo parcial para los distintos años, tanto para el total nacional como para la Comunidad de Madrid, distinguiendo además entre hombres y mujeres.

Tabla 15.- Evolución empleo a tiempo parcial (% sobre el total de la muestra y sobre el total de empleados).

MUESTRA TOTAL				
	Parc/Total		Parc/Empleo	
	ESPAÑA	COM. MADRID	ESPAÑA	COM. MADRID
2005	5.68%	6.03%	8.99%	8.95%
2006	5.36%	8.24%	8.19%	11.92%
2007	5.22%	5.97%	7.70%	8.33%
2008	4.45%	5.02%	6.42%	6.79%
HOMBRES				
	Parc/Total		Parc/Empleo	
	ESPAÑA	COM. MADRID	ESPAÑA	COM. MADRID
2005	2.05%	2.92%	2.70%	3.58%
2006	2.52%	6.19%	3.44%	7.96%
2007	2.50%	3.87%	3.33%	4.92%
2008	2.26%	2.96%	3.06%	3.82%
MUJERES				
	Parc/Total		Parc/Empleo	
	ESPAÑA	COM. MADRID	ESPAÑA	COM. MADRID
2005	9.44%	9.25%	18.87%	17.68%
2006	10.61%	11.66%	21.00%	21.33%
2007	10.76%	9.52%	20.16%	15.96%
2008	11.10%	10.72%	20.12%	16.71%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ECV (INE).

Como puede observarse se han calculado dos porcentajes. Por un lado la proporción de empleo a tiempo parcial sobre el total de la muestra, que incluye tanto empleados como parados e inactivos, y por otro lado la proporción de empleo a tiempo parcial sobre el total de empleados. El aspecto más significativo, tanto para el total nacional como para la Comunidad de Madrid, es la incidencia claramente mayor de la modalidad de empleo a tiempo parcial entre el colectivo femenino. Así por ejemplo, para el año 2008 el porcentaje de hombres empleados a tiempo parcial, sobre el total del colectivo masculino se situaba por debajo del 3%, mientras que dicho valor superaba el 10% para el caso de las mujeres. El valor de ambos porcentajes resulta mayor cuando calculamos el ratio de empleo a

tiempo parcial sobre el total de empleados, pero el aumento es especialmente importante entre las mujeres. Así por ejemplo en el año 2008 un 20% de las mujeres empleadas dentro del conjunto nacional ocupaban empleos a tiempo parcial, mientras que para el caso de los hombres dicha cifra se situaba en el 3.06%.

Los gráficos siguientes permiten hacer una comparativa de la situación laboral en la Comunidad de Madrid frente al total nacional durante el periodo analizado. Analizando de manera conjunta ambos sexos podemos observar que, en términos generales, la Comunidad de Madrid presenta unos resultados más favorables, con mayores niveles de empleo y menores tasas de inactividad. También, y con excepción del año 2005, en el resto de años la incidencia del desempleo es claramente menor en la Comunidad de Madrid que en el total nacional. Este patrón se mantiene cuando analizamos hombres y mujeres por separado.

Gráfico 41.- Situación laboral (Total Muestra: 2005-2008). España vs Comunidad de Madrid

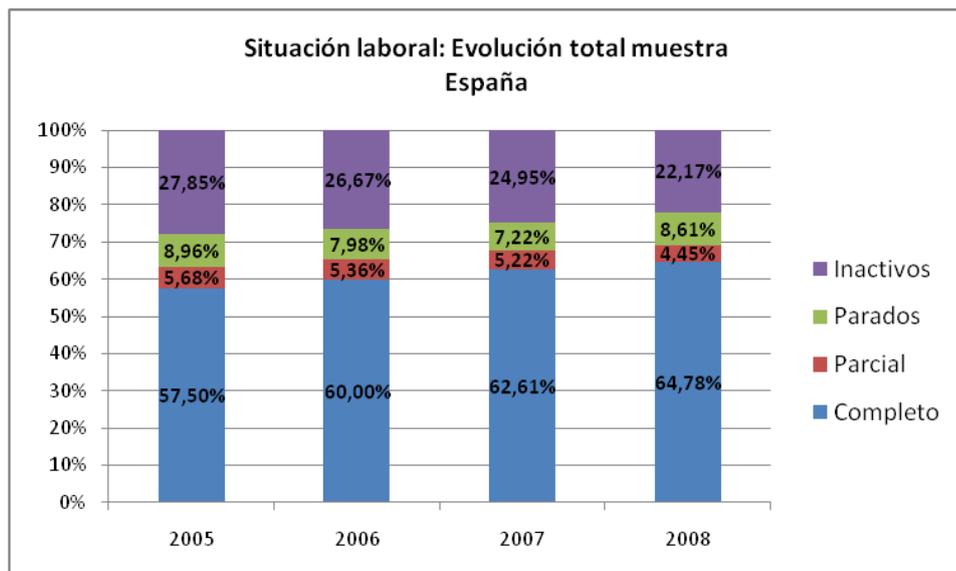
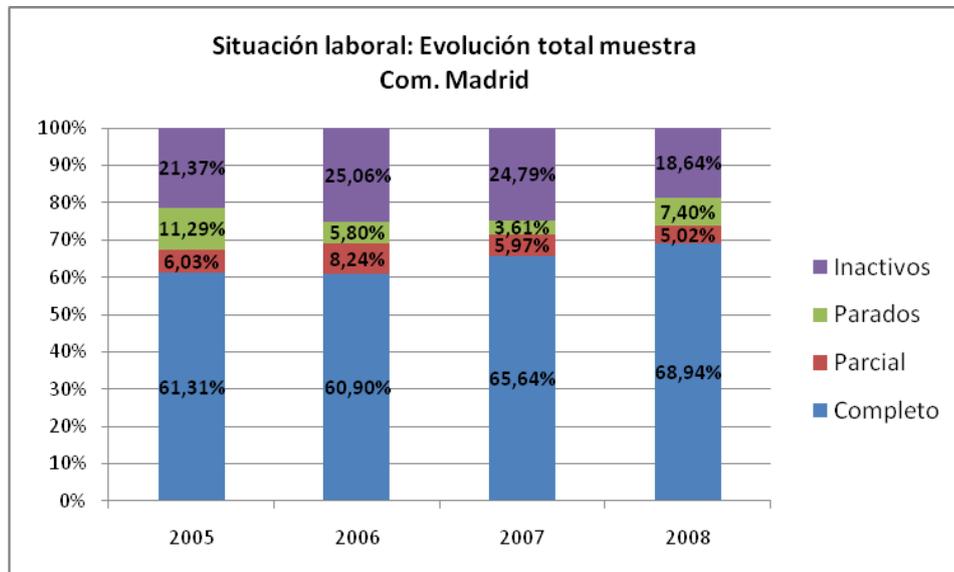


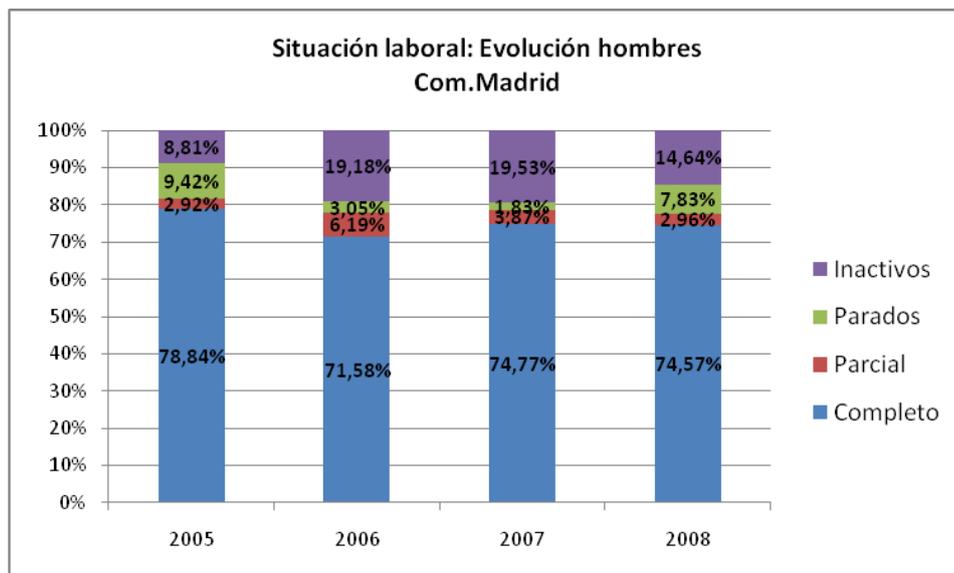
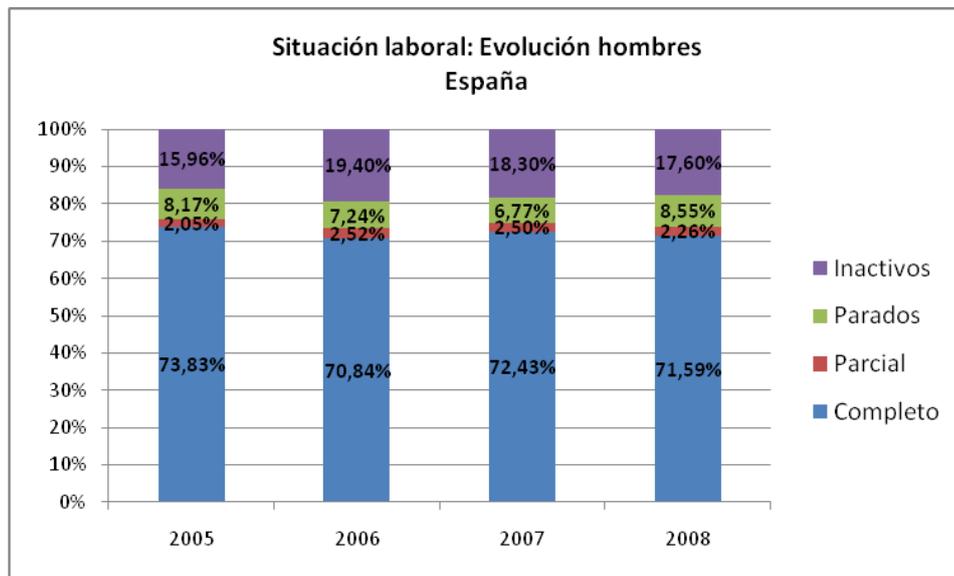
Gráfico 41.- Situación laboral (Total Muestra: 2005-2008). España vs Comunidad de Madrid (cont.)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ECV (INE).

Los gráficos siguientes ilustran la situación laboral para hombres y mujeres por separado, en el conjunto de España y en la Comunidad de Madrid. Centrándonos en el empleo a tiempo completo, observamos que en todos los años los valores para esta Comunidad Autónoma superan ligeramente los del total nacional. Esto ocurre tanto para hombres como para mujeres, si bien las diferencias son ligeramente mayores entre el colectivo femenino. Las diferencias más significativas se aprecian en el empleo a tiempo parcial, que parece ser mucho más frecuente en el colectivo masculino de esta región. Otro aspecto a destacar en el análisis comparado de España y la Comunidad de Madrid es la menor tasa de inactividad en esta región, que se observa para ambos sexos.

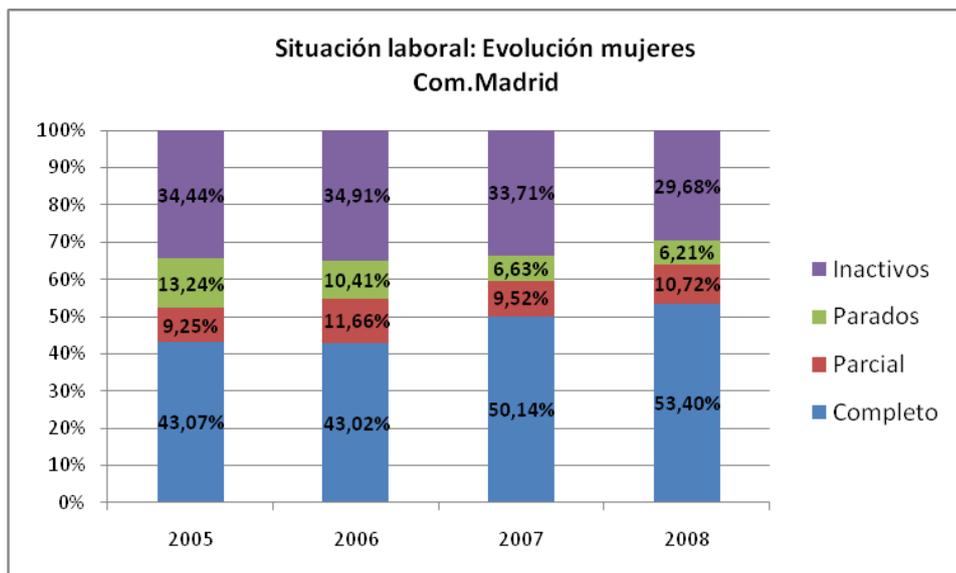
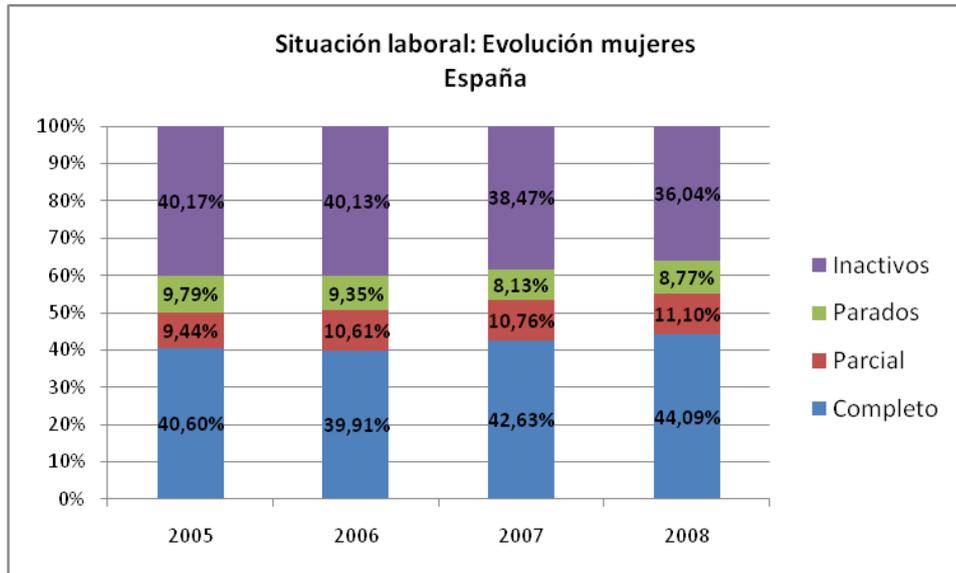
Gráfico 42.- Situación laboral (Hombres: 2005-2008). España vs Comunidad de Madrid



HOMBRES: MADRID/ESPAÑA				
	Completo	Parcial	Parados	Inactivos
2005	1.07	1.43	1.15	0.55
2006	1.01	2.46	0.42	0.99
2007	1.03	1.55	0.27	1.07
2008	1.04	1.31	0.92	0.83

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ECV (INE).

Gráfico 43.- Situación laboral (Mujeres: 2005-2008). España vs Comunidad de Madrid



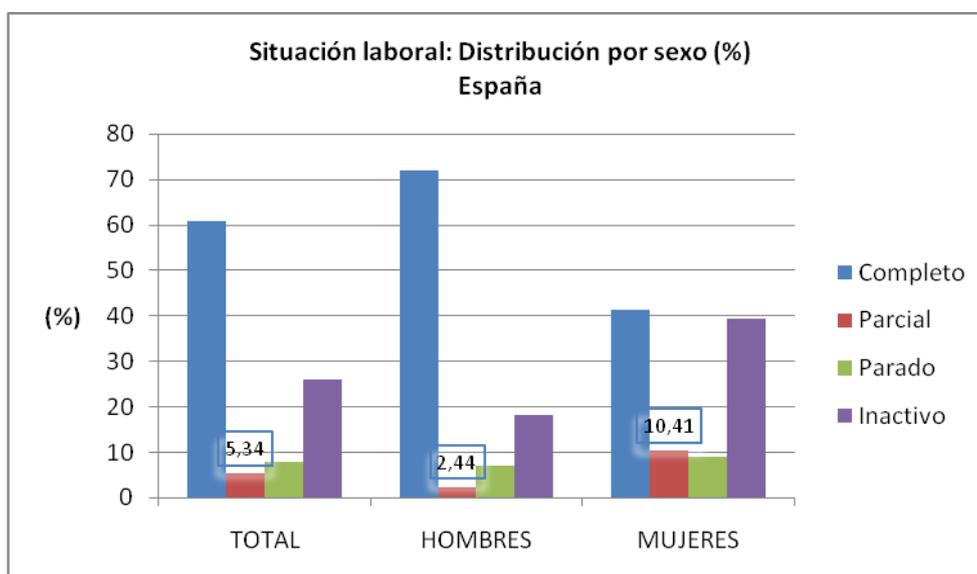
	MADRID/ESPAÑA			
	Completo	Parcial	Parados	Inactivos
2005	1.06	0.98	1.35	0.86
2006	1.08	1.10	1.11	0.87
2007	1.18	0.88	0.82	0.88
2008	1.21	0.97	0.71	0.82

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ECV (INE).

6.2. ANÁLISIS CONJUNTO 2005-2008

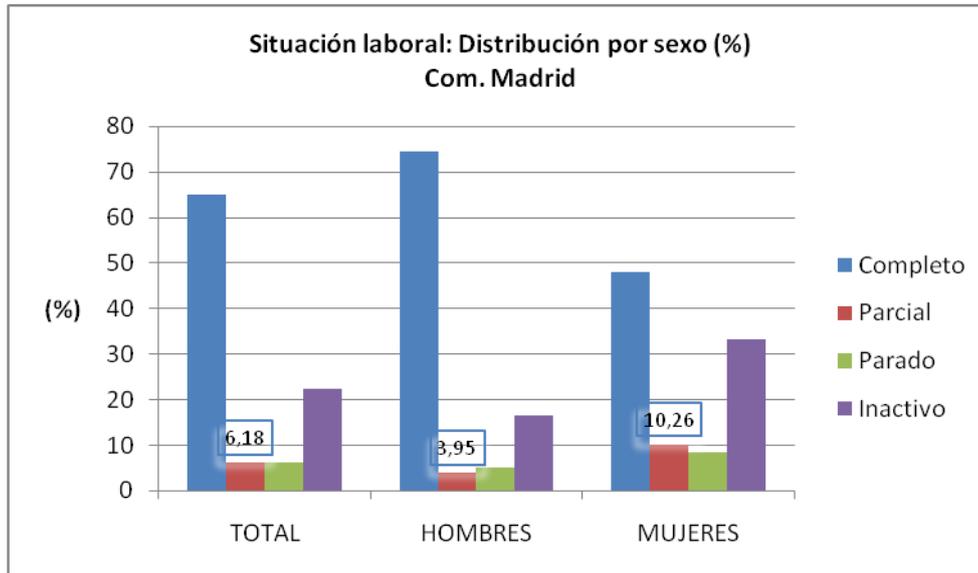
Procedemos, a continuación, a hacer un análisis conjunto del periodo 2005-2008. En primer lugar, examinamos la distribución de la muestra según las cuatro posibles situaciones laborales (empleado a tiempo completo, empleado a tiempo parcial, parado e inactivo) para ambos sexos, y por separado para hombres y mujeres. Como puede apreciarse en los gráficos siguientes, de nuevo encontramos que tanto para el conjunto nacional como para la Comunidad de Madrid, la modalidad de empleo a tiempo parcial es claramente más común entre el colectivo femenino. Pero también observamos, para dicho colectivo, una incidencia significativamente mayor de la inactividad.

Gráfico 44.- Situación laboral: Distribución por sexos. España vs Comunidad de Madrid (2005-2008)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ECV (INE).

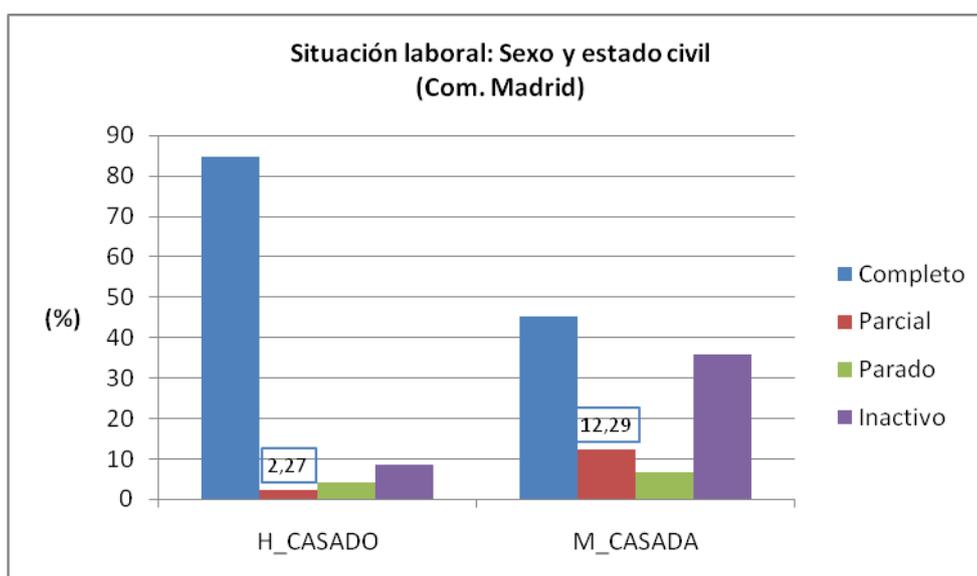
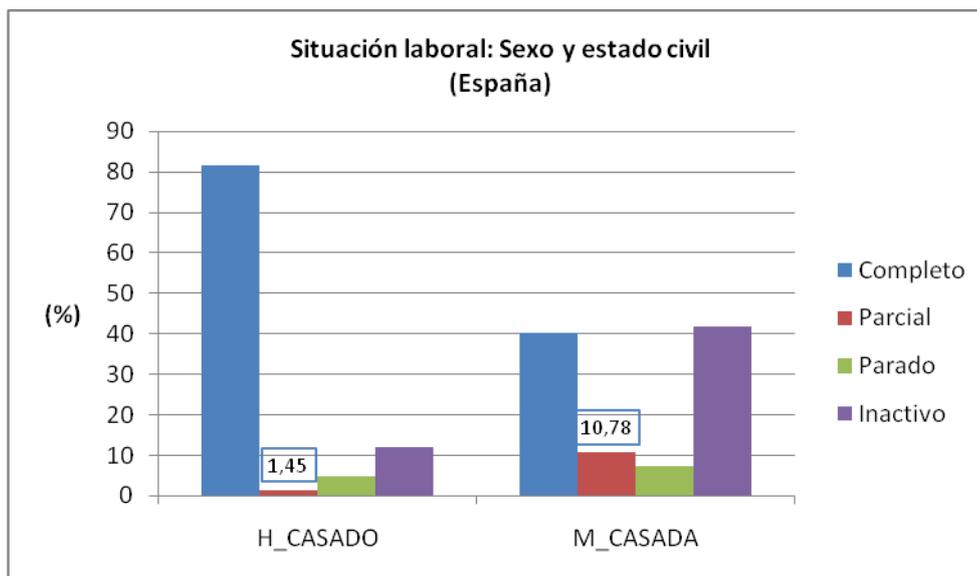
Gráfico 44.- Situación laboral: Distribución por sexos. España vs Comunidad de Madrid (2005-2008) (cont.)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ECV (INE).

En relación a las diferencias laborales entre hombres y mujeres casados, tal y como reflejan los gráficos siguientes, las mujeres casadas representan un grupo especialmente importante en la modalidad de empleo a tiempo parcial, especialmente en el caso de la Comunidad de Madrid.

Gráfico 45.- Situación laboral: Distribución por sexo y estado civil. España vs Comunidad de Madrid (2005-2008)

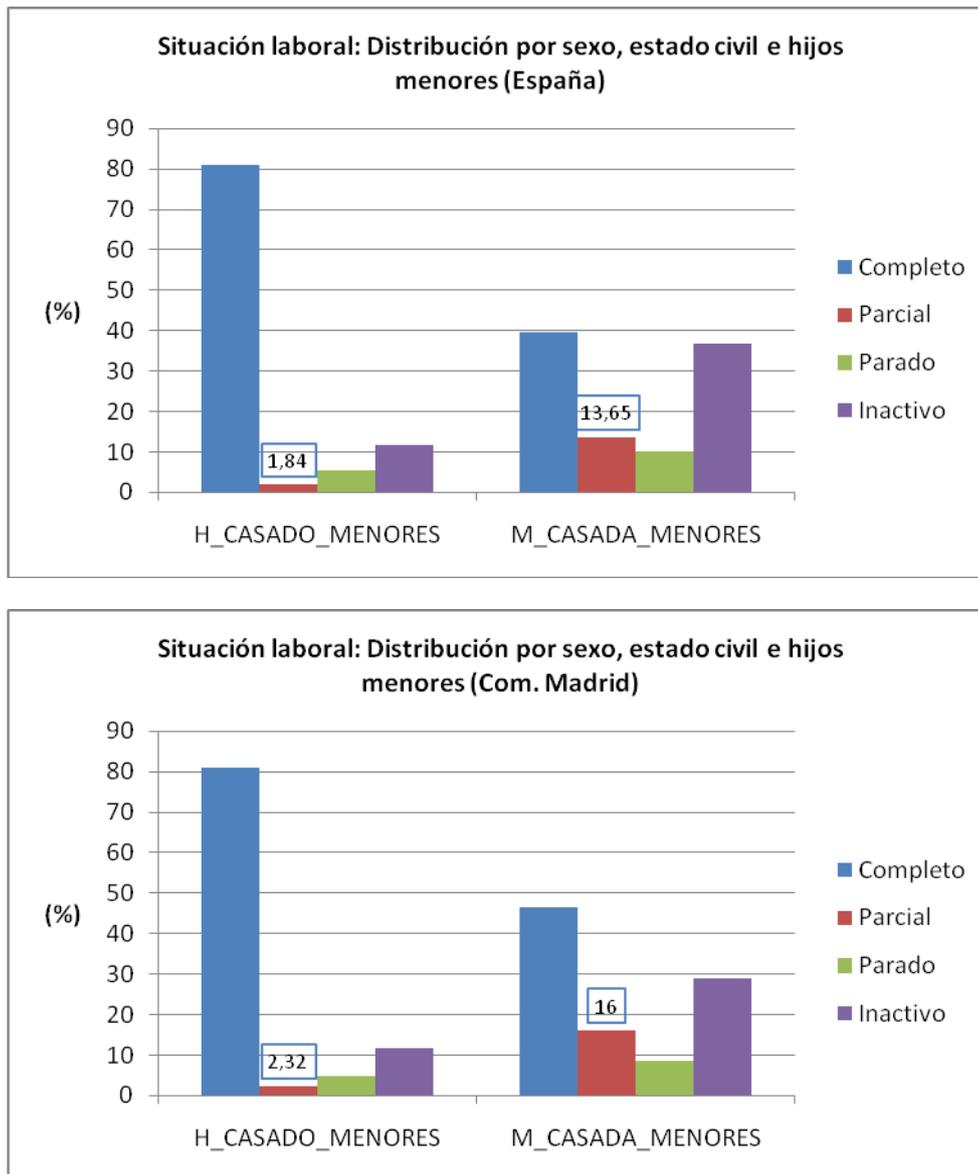


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ECV (INE).

Si además tenemos en cuenta la presencia de menores de 16 años en el hogar, podemos observar una representatividad todavía más pronunciada del colectivo femenino en el empleo a tiempo parcial, lo que sugiere que esta modalidad de empleo puede ser la vía utilizada por las mujeres que intentan conciliar vida laboral y familiar. Así por ejemplo, vemos que en la Comunidad de Madrid entre las

mujeres casadas y con menores de 16 años en el hogar, un 16% trabajan a tiempo parcial, mientras que entre los hombres dicha cifra apenas supera el 2%.

Gráfico 46.- Situación laboral: Distribución por sexo y presencia de menores en el hogar. España vs Comunidad de Madrid (2005-2008)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ECV (INE).

Resulta también de especial interés analizar la incidencia del empleo a tiempo parcial por grupos de edad. En concreto se han considerando 5 grupos de edad: 1)

De 16-24 años; 2) de 25-34; 3) de 35-44; 4) de 45-54; 5) de 55-64. Los gráficos siguientes muestran, para estos 5 grupos, la distribución de la muestra entre las 4 posibles categorías laborales. Además, distinguimos entre hombres y mujeres, para examinar si existe un patrón similar entre ambos colectivos a la hora de analizar las diferencias por grupos de edad.

Cuando nos fijamos en el colectivo masculino, se aprecia claramente que la modalidad de empleo a tiempo parcial es especialmente importante entre los trabajadores más jóvenes (de 16-34 años), lo que sugiere que este tipo de empleos puede servir como “puente” en el proceso de transición de la escuela al mercado de trabajo. Sin embargo, cuando centramos nuestra atención en el colectivo femenino, vemos que son los grupos de edades intermedias los que registran una mayor incidencia del empleo a tiempo parcial, lo que nuevamente nos sugiere que ésta parece ser una de las posibles vías de conciliación de vida laboral y familiar.

Gráfico 47.- Situación laboral: Distribución por grupos de edad. España vs Comunidad de Madrid (2005-2008)

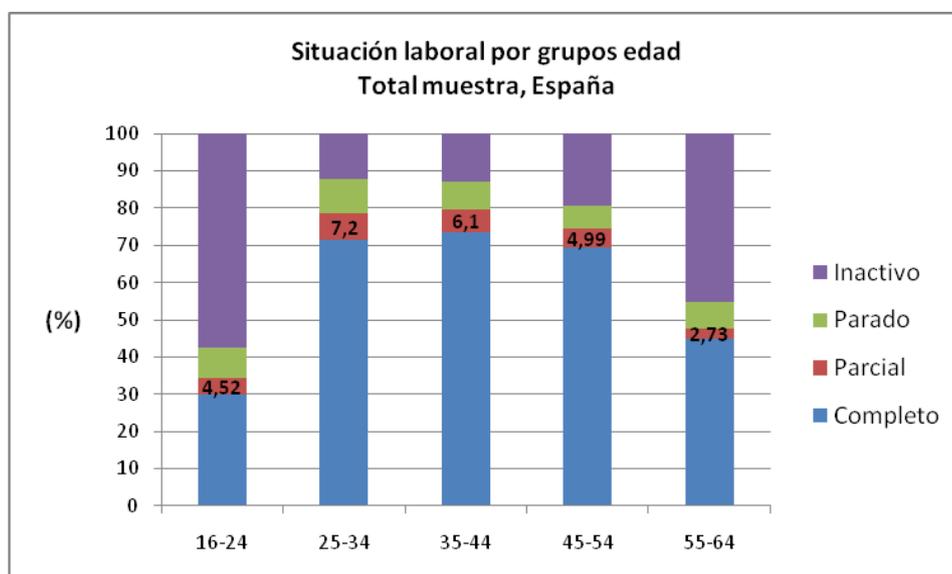


Gráfico 47.- Situación laboral: Distribución por grupos de edad. España vs Comunidad de Madrid (2005-2008) (cont.)

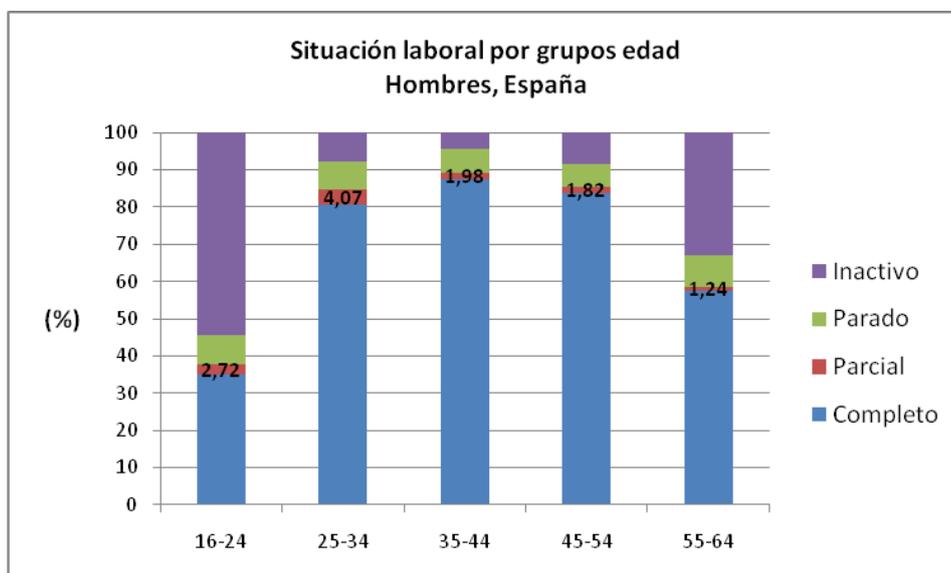
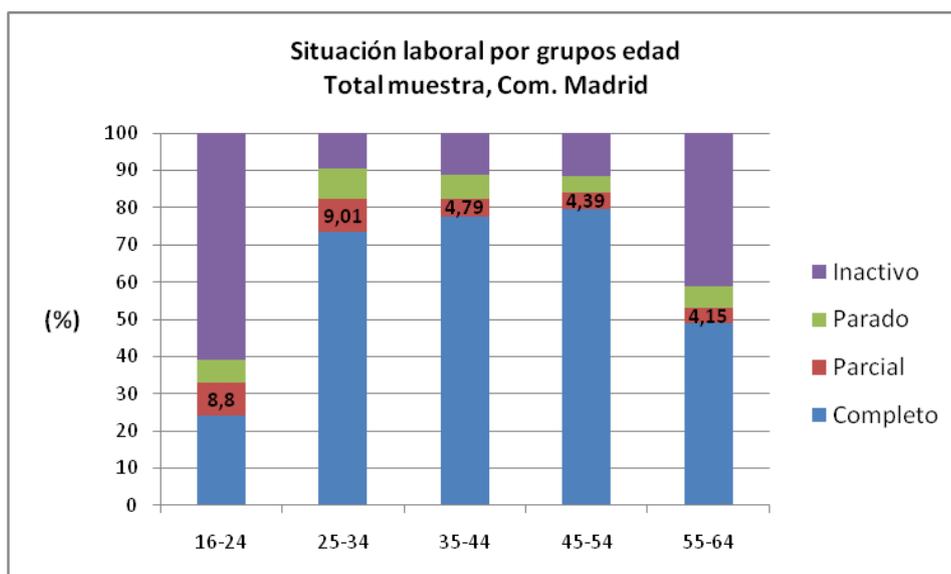
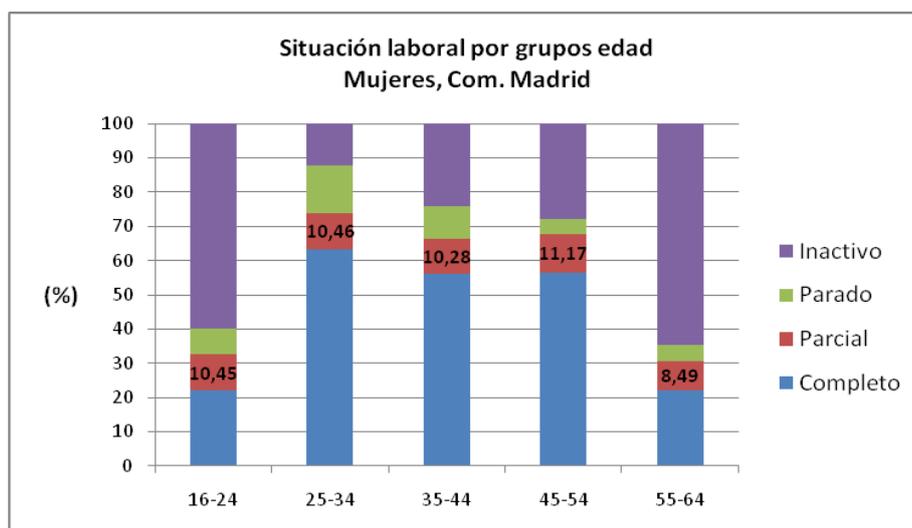
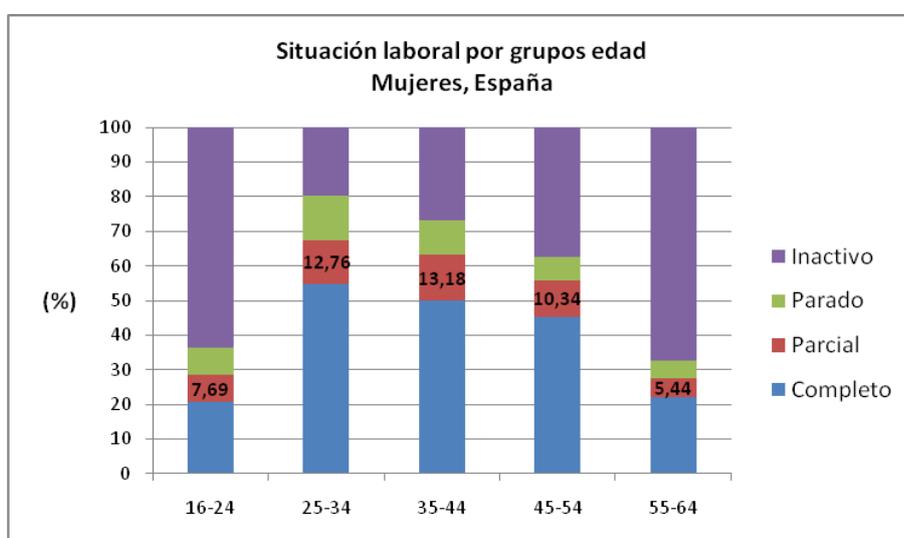
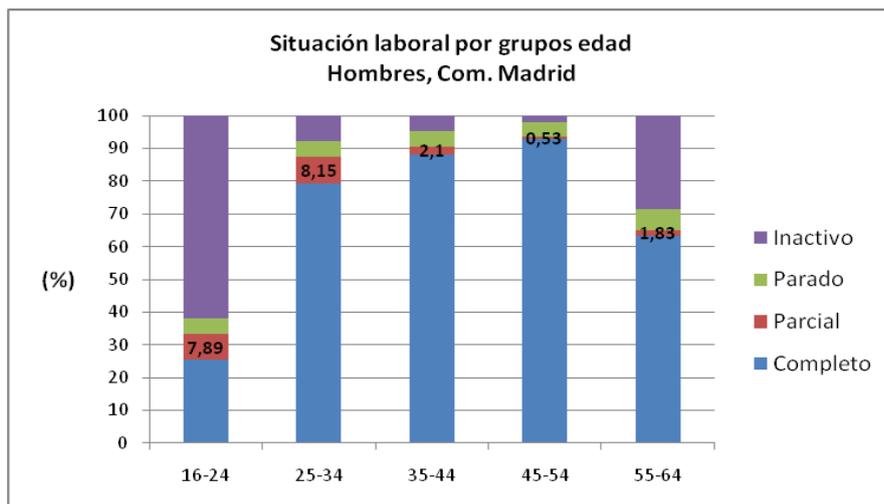


Gráfico 47.- Situación laboral: Distribución por grupos de edad. España vs Comunidad de Madrid (2005-2008) 8cont.)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ECV (INE).

Atendiendo al nivel de estudios alcanzado, se aprecian también diferencias importantes en la incidencia del empleo a tiempo parcial. En primer lugar, y como muestran los gráficos siguientes se observa un claro aumento de las opciones de empleo con el nivel de estudios alcanzado, siendo los individuos con estudios terciarios los que presentan una probabilidad significativamente mayor que el resto de grupos (estudios primarios, secundarios de primera y segunda etapa, y formación profesional de segunda etapa) de encontrarse en una situación de empleo. Sin embargo, el aumento en las probabilidades de empleo por nivel de estudios es especialmente latente en el colectivo femenino.

Gráfico 48.- Situación laboral: Distribución por Nivel de Estudios. España vs Comunidad de Madrid (2005-2008)

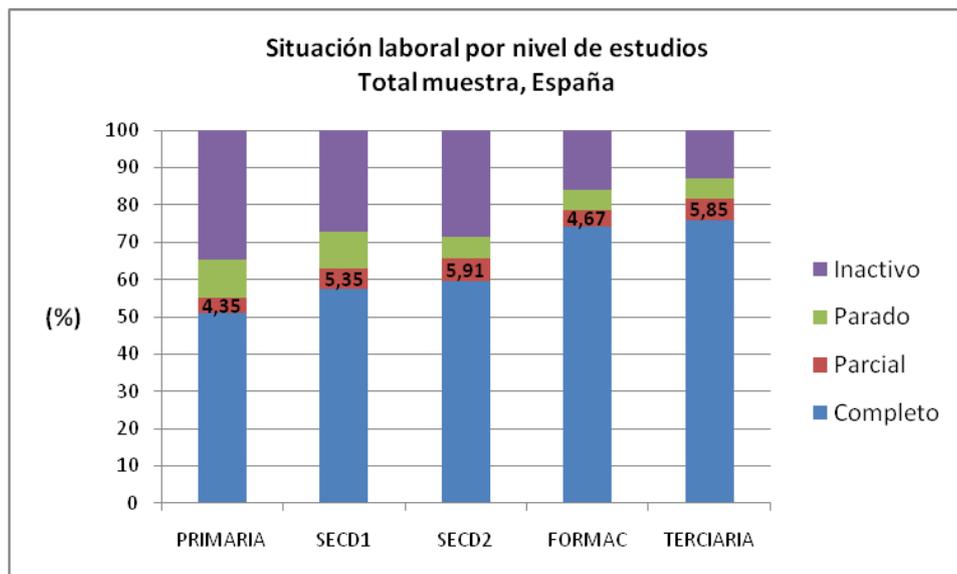


Gráfico 48.- Situación laboral: Distribución por Nivel de Estudios. España vs Comunidad de Madrid (2005-2008) (cont.)

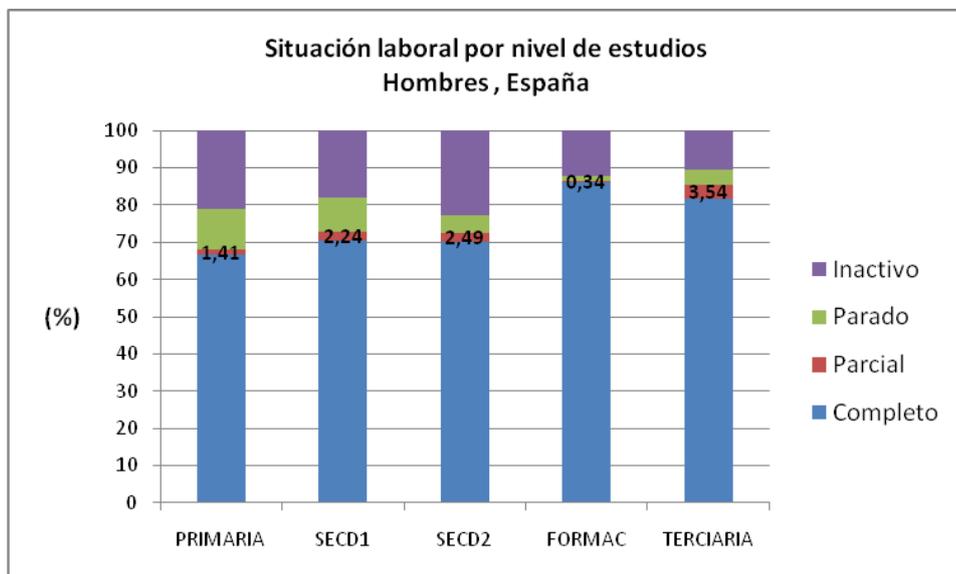
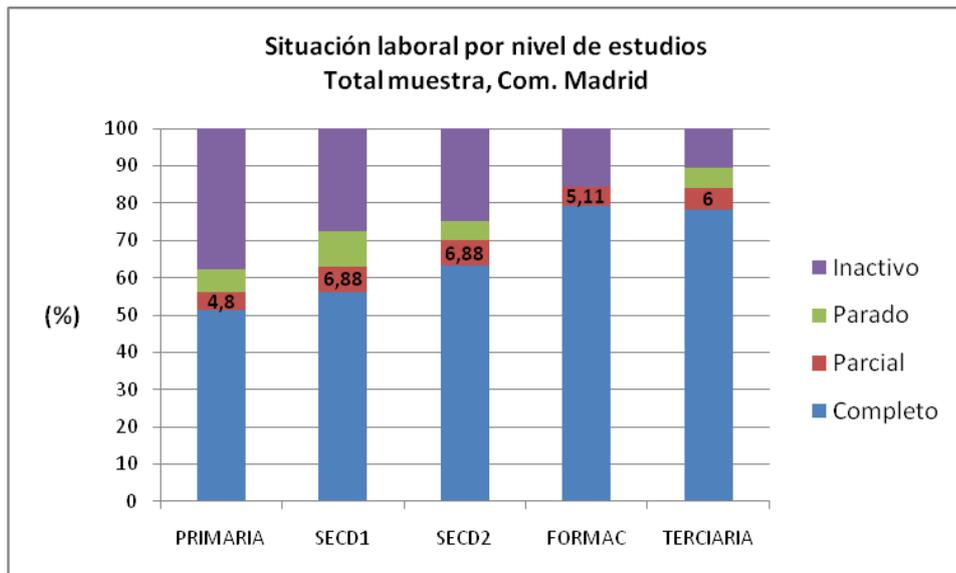
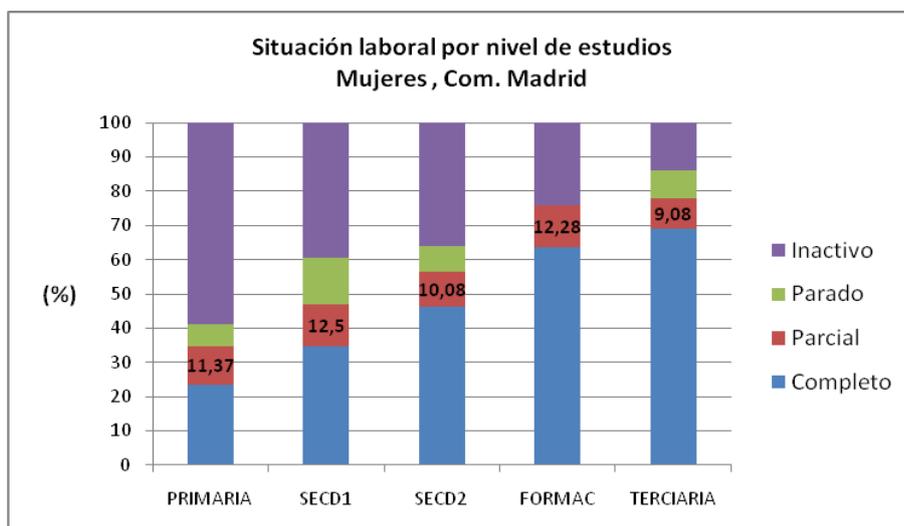
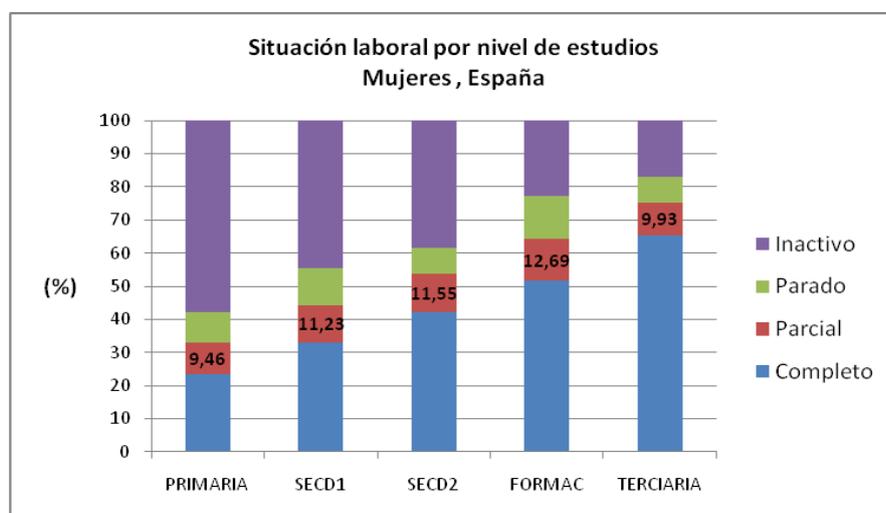
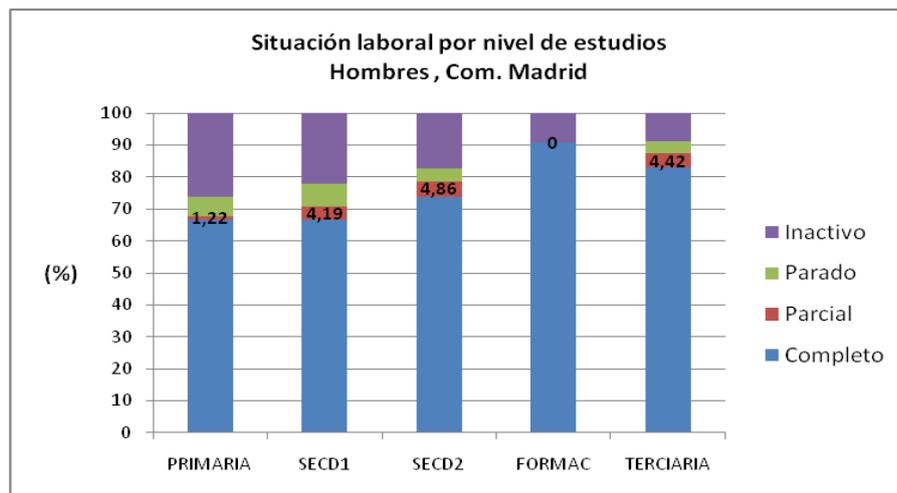


Gráfico 48.- Situación laboral: Distribución por Nivel de Estudios. España vs Comunidad de Madrid (2005-2008) (cont.)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ECV (INE).

Por último, si consideremos sólo aquellos individuos que se encuentran en una situación de empleo, podemos analizar la incidencia del empleo a tiempo parcial

por ocupaciones a un dígito de desagregación (CNO-94). De la tabla siguiente y los correspondientes gráficos se desprende una clara presencia de la modalidad de empleo a tiempo parcial en ocupaciones con bajo nivel de cualificación. Así, es el grupo de trabajadores no cualificados (O9) el que registra un mayor porcentaje de trabajadores a tiempo parcial. Dentro del total nacional un 33.82% de los empleados a tiempo parcial desempeña un trabajo perteneciente a este grupo ocupacional, ascendiendo dicho valor al 38.37% en la Comunidad de Madrid. En segundo lugar se sitúa el grupo de trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedor de comercio, con valores del 25.45% y del 17.55% para España y la Comunidad de Madrid respectivamente.

Por último cabe destacar las diferencias entre España y la Comunidad de Madrid en la incidencia del empleo a tiempo parcial en el grupo ocupacional de Técnicos y profesionales científicos e intelectuales. Mientras que en el conjunto nacional esta ocupación representa tan sólo el 8.65% del total de trabajadores a tiempo parcial para la Comunidad de Madrid el porcentaje asciende a casi el 13%.

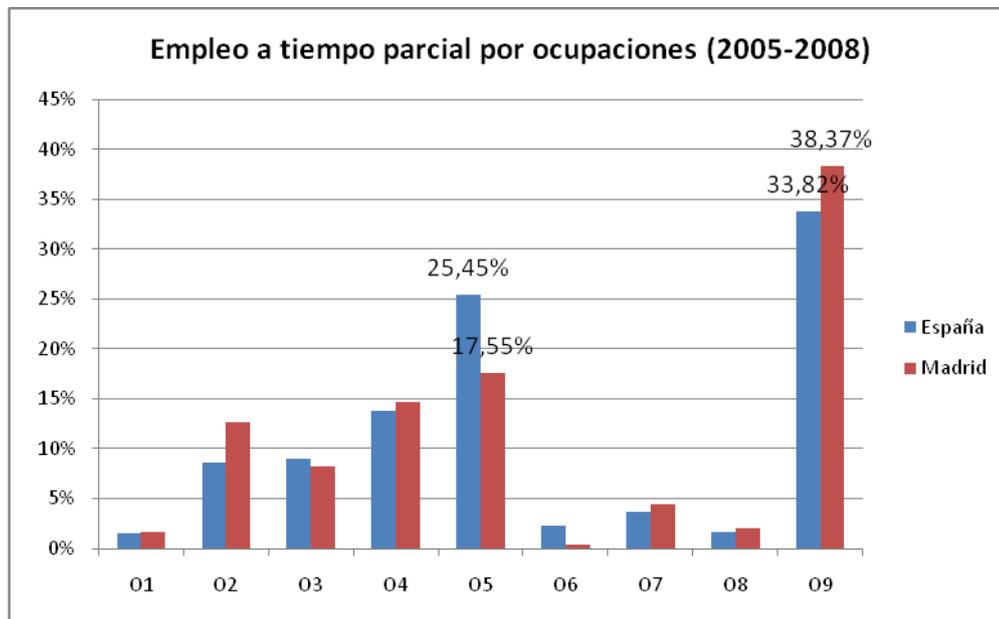
Tabla 16.- Incidencia del empleo a tiempo parcial por ocupaciones. España vs Comunidad de Madrid (2005-2008)

	ESPAÑA		
	Total	Parcial	Completo
O1	5.56%	1.52%	6.03%
O2	12.69%	8.65%	13.15%
O3	9.91%	8.96%	10.02%
O4	11.72%	13.81%	11.48%
O5	16.25%	25.45%	15.20%
O6	3.57%	2.24%	3.73%
O7	16.47%	3.64%	17.93%
O8	7.75%	1.62%	8.46%
O9	15.75%	33.82%	13.68%
	MADRID		
	Total	Parcial	Completo
O1	5.60%	1.63%	6.08%
O2	17.94%	12.65%	18.57%
O3	13.21%	8.16%	13.81%
O4	18.03%	14.69%	18.42%
O5	15.29%	17.55%	15.02%
O6	0.43%	0.41%	0.44%
O7	10.21%	4.49%	10.89%
O8	5.34%	2.04%	5.74%
O9	13.60%	38.37%	10.65%

Nota: O1. Dirección de las empresas y de la administración pública; O2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales; O3. Técnicos y profesionales de apoyo; O4. Empleados de tipo administrativo; O5. Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedor de comercio; O6. Trabajadores cualificados en agricultura y pesca; O7. Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores; O8. Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores; O9. Trabajadores no cualificados.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ECV (INE).

Grafico 49.-Empleo a tiempo parcial por ocupaciones. España vs Comunidad de Madrid (2005-2008)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ECV (INE).

6.3. ANÁLISIS ECONÓMICO: PROBABILIDAD DE TRABAJAR A TIEMPO PARCIAL

Para considerar de manera conjunta todos los factores que pueden afectar a la probabilidad de que un individuo trabaje a tiempo parcial, estimamos un modelo logit multinomial donde consideramos las siguientes situaciones laborales en las que puede estar el individuo: Trabajando a tiempo completo ($j=0$); trabajando a tiempo parcial ($j=1$); parado ($j=2$); o inactivo ($j=3$).

Sea y_i una variable aleatoria que indica la situación laboral del individuo i . Definimos P_{ij} a la probabilidad de que el individuo i se encuentre en la situación j .

Sea $\mathbf{X}_i = (X_{1i}, X_{2i}, \dots, X_{hi})$ el conjunto de variables explicativas y $\beta_j = (\beta_{1j}, \beta_{2j}, \dots, \beta_{hj})$ el conjunto de parámetros que representa el impacto de cambios en las variables explicativas sobre las probabilidades de estar en los distintos estados $j=0,1,2,3$. Entonces:

$$P_{ij} = \Pr(y_i = j) = P_j(\beta_j' X_i) = \frac{e^{\beta_j' X_i}}{\sum_{j=0}^3 e^{\beta_j' X_i}}$$

Podemos normalizar el modelo tomando $\beta_0 = \mathbf{0}$. Por tanto, las probabilidades resultantes quedarían de la forma:

$$\Pr(y = j) = \frac{e^{\beta_j' X_i}}{1 + \sum_{k=1}^3 e^{\beta_k' X_i}}$$

para $j=1,2,3$

$$\Pr(y = 0) = \frac{1}{1 + \sum_{k=1}^3 e^{\beta_k' X_i}}$$

El modelo se estima por máxima verosimilitud, donde la función de verosimilitud logarítmica viene dada por la siguiente expresión:

$$\ln L = \sum_{i=1}^N \sum_{j=0}^3 d_{ij} \ln \Pr(y_i = j)$$

La base de datos utilizada comprende el periodo 2005-2008 por lo que, y ante la posibilidad de que tengamos varias observaciones para un mismo individuo, se ha estimado el modelo obteniendo los errores estándar robustos. Los resultados de la estimación del logit multinomial quedan recogidos en la tabla siguiente, donde se han estimado tres tipos de modelos. En el primero de ellos (Modelo 1) se han incluido las siguientes variables explicativas: sexo, estado civil, una variable

dicotómica para indicar si el individuo es la persona de referencia en el hogar, número de miembros menores de 16 años en el hogar, edad, nivel de estudios, variables dicotómicas para indicar la Comunidad Autónoma y el año, y por último una variable indicativa del nivel de plazas existentes de escolarización de menores de 3 años en relación al total de niños menores de 3 años en la CC.AA. Los Modelos 2 y 3 incorporan respectivamente una variable que recoge el hecho de ser mujer y estar casada, y ser mujer y tener hijos menores de 16 años.

En todos los casos se ha tomado como situación de referencia trabajar a tiempo completo, de manera que se estima la probabilidad de estar en cada uno de las otras tres situaciones laborales – trabajando a tiempo parcial, parado e inactivo – frente a trabajar a tiempo completo. Con respecto a la probabilidad relativa de trabajar a tiempo parcial frente a trabajar a tiempo completo podemos señalar los siguientes resultados. En todos los modelos ser mujer aumenta de manera significativa la probabilidad de trabajar a tiempo parcial, mientras que por el contrario el hecho de estar casado disminuye dicha probabilidad. En concreto, de los resultados del Modelo 1 se deduce que las mujeres tienen una probabilidad de trabajar a tiempo parcial más de 8 veces superior a la de los hombres, mientras que los casados tienen una probabilidad 1.38 ($=1/0.724$) inferior de tener esta modalidad de empleo. Por otro lado, el efecto de la presencia de menores de 16 años en el hogar aumenta ligeramente la probabilidad de trabajar a tiempo parcial.

Sin embargo resulta interesante comparar los resultados cuando introducimos una variable que recoge conjuntamente el hecho de ser mujer y estar casada (Modelo 2), y otra variable que recoge conjuntamente ser mujer y la presencia de menores de 16 años en el hogar (Modelo 3). Centrándonos en este último caso, los resultados ponen de manifiesto que la mayor probabilidad de trabajar a tiempo parcial entre el colectivo femenino se debe mayoritariamente a las mujeres casadas y a las mujeres en hogares con menores de 16 años. Así, vemos como la probabilidad relativa asociada a la variable mujer se ha reducido considerablemente (de 8.152 a 3.3). Sin embargo, de los resultados de la estimación del Modelo 3 se extrae que las mujeres casadas tienen una probabilidad relativa de trabajar a tiempo parcial 3.6 veces superior que el resto de

colectivos. Cuando nos fijamos en las mujeres en hogares con menores de 16 años, encontramos una probabilidad de trabajar a tiempo parcial 2 veces superior al resto de colectivos.

De la comparación de los resultados de los Modelos 1-3 se deduce por tanto, que si bien es cierto que el colectivo femenino presenta en términos generales una mayor tendencia a ocupar empleos a tiempo parcial, ésta se debe especialmente al caso de las mujeres casadas y las mujeres en hogares con menores, lo que sugiere el uso del empleo a tiempo parcial como vía para la conciliación de la vida laboral y familiar.

Por otro lado, los resultados ponen de manifiesto que el empleo a tiempo parcial es especialmente importante entre los jóvenes de 16-24 años, de lo que puede deducirse el uso de esta modalidad de empleo en la etapa de incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo. Atendiendo al nivel de estudios, observamos que el uso del empleo a tiempo parcial se reduce de manera significativa con el nivel alcanzado por el trabajador. Así, los individuos con estudios terciarios tienen una probabilidad de trabajar a tiempo parcial 1.67 ($=1/0.6$) veces superior a aquellos con tan solo estudios primarios.

En cuanto a la variable que recoge el número de plazas disponibles de guardería para menores de 3 años en relación al total de niños menores de tres años, su valor estimado, 1.231, indica que a mayor disponibilidad de plazas permite en mayor medida conciliar de manera efectiva la vida laboral y familiar, de ahí que incremente la probabilidad de trabajar a tiempo parcial. El efecto de las políticas públicas de conciliación, en especial la disponibilidad de plazas de guarderías públicas y privadas, en la decisión de participación laboral y en la decisión de reducción de jornada ya ha sido puesto de manifiesto en numerosos estudios, y en este estudio, este efecto vuelve a ponerse de manifiesto. La ausencia de plazas de escolarización infantil determina que las opciones reales de participación laboral cuando existen hijos en el hogar se reducen a dos: abandono de mercado laboral o contrato a tiempo completo y contratación privada de servicios de cuidado de niños. La falta de plazas se traduciría tanto en una mayor probabilidad de

abandono del mercado laboral para el miembro del hogar con menor remuneración, situación que con gran frecuencia suele producirse en el caso de las mujeres debido al gap salarial de género anteriormente mencionado, como en una mayor probabilidad de optar por un puesto a tiempo completo (si la remuneración es suficientemente alta), de ahí que esta variable no refleje un efecto significativo al comparar las opciones de inactividad y empleo a tiempo completo.

Centrándonos en las probabilidades estimadas de estar desempleado o inactivo frente a trabajar a tiempo completo, podemos señalar los siguientes resultados. Si nos fijamos en las estimaciones del Modelo 3 vemos que las mujeres casadas y las mujeres en hogares con menores experimentan también una mayor probabilidad tanto de estar desempleadas como de estar en situación de inactividad. El efecto es especialmente importante en el efecto conjunto de ser mujer y estar casada sobre la probabilidad de estar inactivo frente a estar trabajando a tiempo completo, con una probabilidad relativa de 4.59 veces superior al resto de colectivos. Este resultado sugiere, que a pesar de que el empleo a tiempo parcial parece ser una vía de conciliación de vida laboral y familiar, todavía muchas mujeres casadas y mujeres con hijos siguen optando por salir del mercado de trabajo.

Tabla 17.- Modelo logit multinomial estimado (Datos de la ECV, 2005-2008)

<i>Parcial/Completo</i>	MODELO 1		MODELO 2		MODELO 3	
	RRR	t	RRR	t	RRR	t
<i>Sexo</i>						
Mujer	8.152	23.77	3.891	12.60	3.300	10.47
Hombre
<i>Estado civil</i>						
Casado	0.724	-3.44	0.304	-6.35	0.332	-5.79
No casado
Mujer*Casado			4.558	8.22	3.611	6.75
Mujer*Menores					2.098	5.88
Indv. Referencia	0.759	-3.52	0.906	-1.29	0.888	-1.54
Miembros menores	1.082	1.87	1.091	2.05	0.899	-1.57
<i>Edad</i>						
16-24	1.821	4.54	1.639	3.89	1.672	4.05
25-34
35-44	0.899	-1.10	0.883	-1.31	0.868	-1.49
45-54	0.772	-2.26	0.789	-2.07	0.840	-1.53
55-64	0.940	-0.42	1.133	0.83	1.155	0.95
<i>Nivel de estudios</i>						
Primaria
Secund. 1ªEtapa	0.873	-1.44	0.856	-1.63	0.838	-1.85
Secund. 2ªEtapa	0.807	-2.09	0.812	-2.02	0.790	-2.28
Terciaria	0.606	-4.68	0.612	-4.60	0.600	-4.80
<i>CCAA</i>						
Galicia
P.Asturias	0.876	-0.65	0.884	-0.60	0.883	-0.61
Cantabria	1.482	1.91	1.452	1.82	1.460	1.84
País Vasco	1.163	0.81	1.139	0.70	1.131	0.65
Navarra	1.591	2.49	1.543	2.32	1.563	2.38
La Rioja	1.172	0.66	1.159	0.61	1.158	0.61
Aragón	1.089	0.44	1.050	0.25	1.049	0.25
Com. Madrid	1.271	1.39	1.265	1.37	1.285	1.46
Castilla y León	1.516	2.39	1.507	2.36	1.518	2.40
Castilla-La Mancha	1.640	1.99	1.637	1.97	1.653	2.00
Extremadura	2.456	3.54	2.481	3.57	2.521	3.62
Cataluña	1.153	0.93	1.120	0.73	1.114	0.70
Com. Valenciana	1.591	3.21	1.570	3.11	1.555	3.04
Illes Balears	1.182	0.77	1.152	0.65	1.162	0.69
Andalucía	1.572	2.84	1.580	2.86	1.586	2.87
Murcia	0.863	-0.78	0.852	-0.85	0.845	-0.89
<i>Año</i>						
2005
2006	1.170	1.67	1.178	1.75	1.164	1.62
2007	1.050	0.54	1.053	0.57	1.035	0.38
2008	1.010	0.10	1.006	0.06	0.983	-0.16
log (esc_infantil)	1.231	2.17	1.239	2.22	1.253	2.32

Tabla 17.- Modelo logit multinomial estimado (Datos de la ECV, 2005-2008)
(cont.)

	MODELO 1		MODELO 2		MODELO 3	
<i>Parado/Completo</i>	RRR	t	RRR	t	RRR	t
<i>Sexo</i>						
Mujer	2.318	13.70	1.513	5.00	1.377	3.59
Hombre						
<i>Estado civil</i>						
Casado	0.435	-10.00	0.335	-10.00	0.346	-9.70
No casado						
Mujer*Casado			2.203	6.17	1.912	4.96
Mujer*Menores					1.560	3.87
Indv. Referencia	0.777	-3.58	0.850	-2.17	0.843	-2.28
Miembros menores	1.072	1.44	1.080	1.58	1.012	0.21
<i>Edad</i>						
16-24	1.424	3.59	1.397	3.44	1.408	3.53
25-34						
35-44	0.946	-0.59	0.938	-0.68	0.934	-0.72
45-54	0.868	-1.26	0.878	-1.16	0.902	-0.92
55-64	1.609	3.62	1.744	4.19	1.740	4.17
<i>Nivel de estudios</i>						
Primaria						
Secund. 1ªEtapa	0.763	-3.28	0.754	-3.41	0.748	-3.49
Secund. 2ªEtapa	0.417	-8.69	0.417	-8.65	0.413	-8.75
Terciaria	0.307	-12.28	0.308	-12.23	0.307	-12.28
CCAA						
Galicia						
P.Asturias	1.003	0.02	1.006	0.03	1.006	0.04
Cantabria	0.724	-1.50	0.713	-1.56	0.715	-1.55
País Vasco	0.943	-0.31	0.930	-0.38	0.927	-0.40
Navarra	0.456	-3.38	0.448	-3.44	0.449	-3.44
La Rioja	0.605	-2.20	0.602	-2.22	0.604	-2.20
Aragón	0.375	-4.92	0.366	-5.01	0.367	-5.01
Com. Madrid	0.775	-1.65	0.772	-1.68	0.776	-1.63
Castilla y León	0.782	-1.58	0.777	-1.62	0.780	-1.60
Castilla-La Mancha	0.788	-1.14	0.785	-1.16	0.791	-1.12
Extremadura	1.614	2.40	1.618	2.40	1.634	2.44
Cataluña	0.622	-3.54	0.611	-3.67	0.610	-3.68
Com. Valenciana	1.083	0.58	1.071	0.50	1.070	0.50
Illes Balears	0.607	-2.49	0.596	-2.58	0.598	-2.57
Andalucía	1.719	4.46	1.718	4.44	1.724	4.47
Murcia	0.693	-2.27	0.685	-2.34	0.684	-2.35
<i>Año</i>						
2005						
2006	0.867	-1.72	0.870	-1.67	0.864	-1.75
2007	0.756	-3.37	0.759	-3.33	0.752	-3.43
2008	0.911	-0.94	0.911	-0.94	0.901	-1.06
log (esc_infantil)	1.035	0.48	1.040	0.54	1.045	0.61

Tabla 17.- Modelo logit multinomial estimado (Datos de la ECV, 2005-2008) (cont. y final)

	MODELO 1		MODELO 2		MODELO 3	
<i>Inactivo/Completo</i>	RRR	t	RRR	t	RRR	t
<i>Sexo</i>						
Mujer	4.518	28.14	1.945	8.96	1.718	6.98
Hombre						
<i>Estado civil</i>						
Casado	0.757	-3.67	0.359	-9.90	0.362	-9.76
No casado						
Mujer*Casado			5.185	15.62	4.590	14.09
Mujer*Menores					1.769	6.36
Indv. Referencia	0.571	-10.37	0.730	-5.52	0.719	-5.77
Miembros menores	1.082	2.26	1.088	2.41	0.980	-0.45
<i>Edad</i>						
16-24	11.095	25.62	10.806	26.86	11.013	26.86
25-34						
35-44	1.059	0.68	1.015	0.18	0.998	-0.03
45-54	1.744	6.11	1.727	6.04	1.828	6.62
55-64	7.967	22.05	9.249	22.43	9.506	22.82
<i>Nivel de estudios</i>						
Primaria						
Secund. 1ªEtapa	0.722	-5.17	0.705	-5.33	0.696	-5.54
Secund. 2ªEtapa	0.700	-5.13	0.710	-4.76	0.700	-5.01
Terciaria	0.334	-13.26	0.339	-12.81	0.336	-13.02
CCAA						
Galicia						
P.Asturias	1.572	3.12	1.593	3.18	1.599	3.22
Cantabria	1.425	2.18	1.394	1.99	1.397	2.00
País Vasco	1.150	1.04	1.121	0.83	1.114	0.79
Navarra	1.199	1.21	1.163	1.00	1.170	1.04
La Rioja	0.894	-0.72	0.891	-0.73	0.896	-0.70
Aragón	0.885	-0.79	0.848	-1.05	0.849	-1.05
Com. Madrid	0.846	-1.35	0.836	-1.42	0.845	-1.34
Castilla y León	0.990	-0.07	0.980	-0.15	0.987	-0.10
Castilla-La Mancha	1.090	0.54	1.087	0.51	1.098	0.57
Extremadura	1.317	1.60	1.324	1.62	1.342	1.69
Cataluña	0.646	-3.92	0.626	-4.13	0.625	-4.16
Com. Valenciana	0.995	-0.05	0.978	-0.18	0.975	-0.21
Illes Balears	0.631	-3.06	0.612	-3.22	0.616	-3.19
Andalucía	1.302	2.48	1.313	2.51	1.319	2.55
Murcia	0.731	-2.31	0.724	-2.37	0.720	-2.41
<i>Año</i>						
2005						
2006	1.048	0.93	1.051	1.00	1.040	0.80
2007	0.970	-0.59	0.973	-0.54	0.962	-0.78
2008	0.901	-1.75	0.897	-1.83	0.884	-2.09
log (esc_infantil)	1.019	0.39	1.029	0.57	1.038	0.75

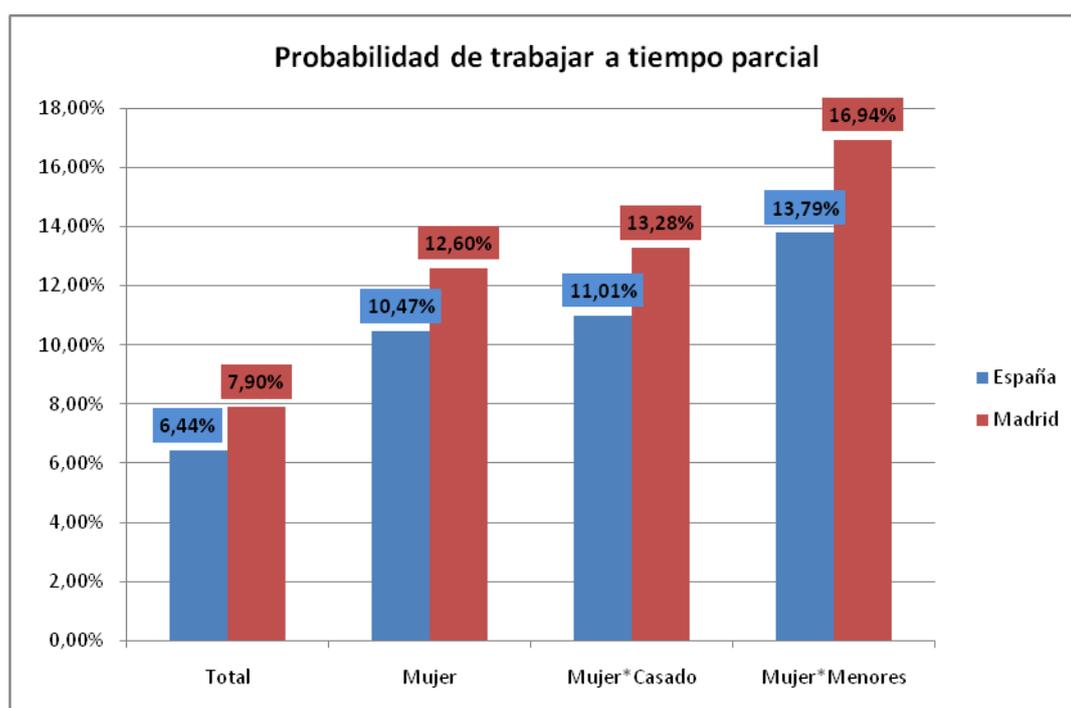
A partir de las estimaciones del modelo logit multinomial podemos calcular las probabilidades predichas de cada una de las distintas situaciones laborales, así como el valor de dichas probabilidades para las distintas características de la muestra, distinguiendo además entre el conjunto nacional y la Comunidad de Madrid. Como puede observarse en la tabla siguiente, considerando de manera conjunta la probabilidad de estar empleado, ya sea a tiempo completo o tiempo parcial, vemos que en todos los casos la Comunidad de Madrid presenta unas probabilidades mayores. Sin embargo, cabe señalar, que la mayor diferencia entre dicha Comunidad y el total nacional se registra para el caso de las mujeres en hogares con menores de 16 años y para el caso de las mujeres casadas. En el primero de los casos, vemos que mientras que para el conjunto de toda España la probabilidad estimada de estar empleada para una mujer en un hogar con menores de 16 años es del 54.95%, para el caso de la Comunidad de Madrid dicho valor asciende al 62.38%. Para las mujeres casadas la probabilidad de empleo asciende al 50.70% en el total nacional, y al 56.70% en la Comunidad de Madrid. Estas diferencias recogen tanto una mayor probabilidad de trabajar a tiempo completo como de trabajar a tiempo parcial, lo que sugiere una mayor posibilidad de conciliar vida laboral y familiar en dicha región.

Tabla 18.- Probabilidades predichas (Modelo 3)

	ESPAÑA					MADRID				
	Completo	Parcial	Parado	Inactivo	Completo+Parcial	Completo	Parcial	Parado	Inactivo	Completo+Parcial
Total	56.35%	6.44%	7.63%	29.58%	62.79%	59.23%	7.90%	6.52%	26.35%	67.13%
Mujer	41.49%	10.47%	8.28%	39.76%	51.96%	45.65%	12.60%	7.23%	34.52%	58.25%
Casado	60.08%	6.31%	6.12%	27.48%	66.40%	63.55%	7.53%	4.91%	24.01%	71.08%
Mujer*Casado	39.69%	11.01%	7.21%	42.09%	50.70%	43.42%	13.28%	5.89%	37.42%	56.70%
Menores	59.52%	7.90%	7.72%	24.86%	67.42%	63.40%	9.59%	6.43%	20.59%	72.98%
Mujer*Menores	41.16%	13.79%	9.39%	35.66%	54.95%	45.44%	16.94%	7.94%	29.68%	62.38%
Indv. Referencia	68.64%	4.90%	6.75%	19.72%	73.53%	69.40%	6.57%	5.93%	18.10%	75.97%
Primaria	44.27%	5.18%	9.78%	40.77%	49.45%	43.08%	6.44%	9.01%	41.47%	49.52%
Secund. 1ªEtapa	52.27%	6.37%	9.67%	31.69%	58.64%	52.68%	7.75%	8.94%	30.63%	60.43%
Secund. 2ªEtapa	55.43%	6.89%	5.73%	31.95%	62.31%	55.42%	8.46%	5.42%	30.70%	63.89%
Terciaria	71.95%	7.16%	5.40%	15.49%	79.11%	73.39%	8.17%	4.89%	13.55%	81.56%
16-24	27.13%	5.33%	7.30%	60.24%	32.46%	29.71%	6.71%	6.75%	56.83%	36.41%
25-34	68.37%	8.63%	9.70%	13.30%	77.00%	70.19%	10.61%	8.08%	11.12%	80.80%
35-44	68.87%	8.02%	7.94%	15.16%	76.89%	72.29%	9.34%	6.35%	12.02%	81.63%
45-54	65.30%	5.97%	6.42%	22.31%	71.26%	68.17%	7.53%	5.53%	18.78%	75.69%
55-64	39.07%	3.40%	6.66%	50.86%	42.48%	41.67%	4.56%	6.22%	47.55%	46.23%
Año 2005	56.02%	5.67%	8.64%	29.68%	61.68%	58.83%	6.99%	7.37%	26.81%	65.82%
Año 2006	55.27%	6.72%	7.49%	30.52%	61.99%	58.50%	8.37%	6.21%	26.91%	66.87%
Año 2007	56.82%	6.46%	6.78%	29.94%	63.28%	59.08%	8.01%	5.92%	26.99%	67.09%
Año 2008	56.79%	6.51%	8.23%	28.47%	63.30%	60.04%	7.83%	7.07%	25.06%	67.87%

El gráfico que presentamos a continuación recoge las diferencias en el empleo a tiempo parcial entre el total nacional y la Comunidad de Madrid. Se han extraído los valores de las probabilidades predichas de la tabla anterior para el total de la muestra, el total de mujeres, las mujeres casadas y las mujeres en hogares con menores de 16 años. El gráfico muestra un claro sesgo del empleo a tiempo parcial entre el colectivo femenino, pero especialmente entre aquellas mujeres que tienen que compaginar vida laboral y familiar.

Gráfico 50 .- Diferencias en las probabilidades de elección de empleo a tiempo parcial entre el total nacional y la Comunidad de Madrid



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ECV (INE).

T

7. TRANSICIONES LABORALES

La disponibilidad de datos longitudinales nos permite además, analizar transiciones laborales entre los distintos estados entre dos años consecutivos. Considerando de nuevo las situaciones de empleo a tiempo completo, empleo a tiempo parcial, desempleo e inactividad, la tabla siguiente recoge las transiciones entre dichas situaciones para el conjunto de España, así como por separado para la Comunidad de Madrid, distinguiendo además entre hombres y mujeres.

Los resultados ponen de manifiesto importantes diferencias de género, tanto para el total nacional como para el caso concreto de la Comunidad de Madrid. Como puede observarse más del 90% de los hombres que están empleados a tiempo completo continúan empleados en esta modalidad un año después. Para las mujeres, sin embargo dicho porcentaje es ligeramente menor (en torno al 85%). Los resultados más interesantes son los referentes a las transiciones que experimentan los empleados a tiempo parcial. Más de un 50% de los hombres que trabajan a tiempo parcial experimentan una transición hacia empleos a tiempo completo (52.47% en el total nacional y 54.82% en la Comunidad de Madrid), mientras que algo menos de un 30% permanecen empleados a tiempo parcial entre dos años consecutivos. Para el colectivo femenino estos valores resultan claramente distintos. Alrededor del 30% de las mujeres que están empleadas a tiempo parcial cambian a un empleo a tiempo completo (29.07% en el total nacional y 33.41% en la Comunidad de Madrid), mientras que aproximadamente el

50% de mujeres empleadas a tiempo parcial continúan en esta modalidad de empleo un año después.

Cuando analizamos las transiciones desde una situación de empleo a tiempo completo hacia tiempo parcial, se observa el resultado contrario. En este caso los mayores porcentajes se registran entre el colectivo femenino. Por ejemplo, en la Comunidad de Madrid un 5.47% de las mujeres que trabajan a tiempo completo llevan a cabo una transición hacia la modalidad de empleo a tiempo parcial. Para los hombres, sin embargo, esta cifra es considerablemente inferior, tan sólo un 0.54%.

Tabla 19.- Transiciones laborales. España y Comunidad de Madrid

TRANSICIONES (ESPAÑA)				
TOTAL MUESTRA				
	Completo	Parcial	Parado	Inactivo
Completo	90.39%	2.24%	4.86%	2.51%
Parcial	35.67%	44.67%	8.69%	10.97%
Parado	30.13%	7.49%	43.41%	18.96%
Inactivo	8.27%	4.20%	5.63%	81.90%
HOMBRES				
	Completo	Parcial	Parado	Inactivo
Completo	92.26%	0.90%	4.72%	2.13%
Parcial	52.47%	28.65%	10.70%	8.19%
Parado	33.77%	4.16%	47.24%	14.82%
Inactivo	9.68%	3.22%	4.99%	82.11%
MUJERES				
	Completo	Parcial	Parado	Inactivo
Completo	84.52%	6.47%	5.30%	3.71%
Parcial	29.07%	50.96%	7.90%	12.07%
Parado	25.04%	12.15%	38.06%	24.76%
Inactivo	7.10%	5.01%	6.17%	81.72%

Tabla 19.- Transiciones laborales. España y Comunidad de Madrid

TRANSICIONES (MADRID)				
TOTAL MUESTRA				
	Completo	Parcial	Parado	Inactivo
Completo	89.95%	1.90%	4.88%	3.27%
Parcial	41.93%	38.56%	11.24%	8.26%
Parado	35.45%	10.40%	34.77%	19.38%
Inactivo	10.06%	5.76%	2.98%	81.20%
HOMBRES				
	Completo	Parcial	Parado	Inactivo
Completo	91.26%	0.54%	5.06%	3.14%
Parcial	54.82%	29.60%	12.10%	3.49%
Parado	44.10%	4.66%	26.19%	25.06%
Inactivo	13.69%	6.82%	1.77%	77.72%
MUJERES				
	Completo	Parcial	Parado	Inactivo
Completo	86.50%	5.47%	4.42%	3.61%
Parcial	33.41%	44.50%	10.67%	11.43%
Parado	30.84%	13.46%	39.35%	16.36%
Inactivo	7.17%	4.92%	3.94%	83.97%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ECV (INE).

Por otro lado cabe señalar que, tanto en el conjunto de España como en la Comunidad de Madrid, las transiciones de empleo a tiempo parcial hacia la inactividad son más frecuentes entre el colectivo femenino. Por ejemplo, en la Comunidad de Madrid más de un 11% de las mujeres que estaban empleadas a tiempo parcial pasan a una situación de inactividad, mientras que para los hombres dicha cifra se sitúa en el 3.5%.

Si nos centramos en las transiciones entre empleo a tiempo parcial y desempleo cabe señalar dos aspectos importantes. Por un lado, el colectivo masculino registra mayores transiciones hacia el desempleo a partir de la modalidad de empleo a tiempo parcial. En la Comunidad de Madrid más de un 12% de los hombres que trabajaban a tiempo parcial han pasado a una situación de desempleo, mientras que entre las mujeres la cifra se sitúa aproximadamente en el 10.5%. Sin embargo cuando nos fijamos en las transiciones desde una situación de desempleo hacia

empleo a tiempo parcial los valores más altos se observan entre el colectivo femenino. Así, en el total nacional un 4.16% de los hombres desempleados pasan a una situación de empleo a tiempo parcial, situándose dicha cifra en el 12.15% para el caso de las mujeres. Para la Comunidad de Madrid la situación es muy similar, con un 4.66% de hombres y un 13.46% de mujeres llevando a cabo una transición desde el desempleo hacia la modalidad de empleo a tiempo parcial.

- El contrato a tiempo parcial ha registrado un rápido crecimiento en las últimas décadas y su empleo se ha extendido en el mercado de trabajo de la CM. En la actualidad este tipo de contratos supone un porcentaje significativo del empleo (12,5% del total), en especial en el caso de los trabajadores jóvenes y en las mujeres (21%).
- El grado de utilización del contrato a tiempo parcial presenta diferencias notables en cuanto al perfil de edad de hombres y mujeres. Mientras que para edades inferiores a 25 años y superiores a 65 años las diferencias son reducidas entre ambos sexos, en el rango intermedio las diferencias se amplían notablemente. Coincidiendo con la edad teórica de maternidad (30 a 44 años) se puede observar un creciente peso del contrato parcial en las mujeres y la evolución contraria en hombres.
- El empleo a tiempo parcial en España, al igual que en la CM, se encuentra fundamentalmente concentrado en el sector servicios. En particular este tipo de empleo se utiliza en mayor medida en el sector de Comercio, Otros Servicios, Servicio Financieros y AA.PP. Educación y Actividades Sanitarias. Estos tres grandes sectores (ver detalle) suponen el 87,8% del empleo parcial masculino y el 94,8% del empleo parcial femenino.
- Como consecuencia de la crisis todas las CC.AA. han registrado fuertes disminuciones en el empleo derivadas del parón en el sector de la construcción inicialmente y después en el resto de sectores industriales y de servicios. Los datos muestran que el ajuste en el empleo ha sido especialmente intenso en el caso de los trabajos a tiempo completo, mientras que el empleo a tiempo parcial ha resistido los efectos de la crisis.
- La CM se sitúa en una situación más favorable que la registrada en el conjunto de España, dado que la destrucción de empleo a tiempo completo ha sido menos intensa (-6,2% frente a -8,3%) mientras que la creación de empleo a tiempo parcial ha sido superior (10,5% frente a 0,7%). Sin embargo, al partir de

cifras significativamente distintas, este incremento no ha sido capaz de absorber la destrucción de empleo a tiempo completo

- En el caso de los Hombres se observaría una reducción de 4,6% en empleo a tiempo completo (-6,1% en España), mientras que en mujeres se registraría un descenso del 1%, similar al del conjunto de España (-0,9%). En cuanto al empleo a tiempo parcial, si en el conjunto de España destacaba el notable incremento en el caso masculino, al considerarse la CM los datos son aun más favorables, tanto en Hombres como en Mujeres, registrándose un crecimiento del 13,2% y 3,1% respectivamente.
- En relación al perfil de edades en la evolución del empleo, se observa una fuerte destrucción de empleo a tiempo completo en todos los grupos de edad, y principalmente en hombres menores de 40 años, mientras que en mujeres se produce una elevada pérdida en menores de 45 y un incremento en las mayores de 45 años. En cuanto al empleo a tiempo parcial se registra un aumento en hombres de 25 a 40 años y de mujeres entre 40 y 44 años y 55-59 años.
- La estructura sectorial del empleo a tiempo parcial no ha sufrido variaciones significativas como consecuencia de la crisis actual. En términos netos la CM habría perdido 185,7 mil empleo a tiempo completo, fundamentalmente masculino, y creado 17,6 mil empleos a tiempo parcial, prácticamente repartidos por igual entre hombres y mujeres. Este resultado global en cuanto al empleo a tiempo completo se puede atribuir fundamentalmente a los sectores de Construcción y de Servicios Anexos al sector.
- En relación al empleo a tiempo parcial destaca la creación de puestos a tiempo parcial en el sector de servicios públicos (especialmente empleo femenino) con 23,7 mil nuevos empleos. Con menor aportación al empleo parcial se encuentra el sector de la Construcción con 4,3 mil nuevos puestos (prácticamente masculino) y a mayor distancia el Sector de Transporte (2,4 mil nuevos puestos) y Comercio (2,1 mil puestos).
- El empleo parcial involuntario ha aumentado notablemente en hombres y en mujeres, siendo el motivo aducido por el 59,2 % de trabajadores a tiempo parcial hombres y el 46,9% 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 (0,7% en 2010 y 6,3% en 2007) en el caso de las mujeres supone la razón primordial del trabajo parcial en el 24,4% de casos en 2010 (33,1% en 2007).

El análisis econométrico, basado en los datos de la ECV (2005-2008), que examina los determinantes de trabajar a tiempo parcial, revela una serie de datos importantes:

- La mayor incidencia de esta modalidad de empleo entre el colectivo femenino se debe en gran parte a las mujeres casadas y las mujeres en hogares con menores, lo que sugiere el uso del empleo a tiempo parcial como instrumento de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Estar casado y la presencia de hijos menores en el hogar también influye de manera significativa en el riesgo de inactividad y desempleo entre el colectivo femenino.
- Por otro lado, el empleo a tiempo parcial juega un papel importante en el proceso de transición de la escuela al mercado de trabajo. Los trabajadores 16-24 años presentan una probabilidad de trabajar a tiempo parcial significativamente mayor que el grupo de trabajadores de 25-34 años.
- La incidencia del empleo a tiempo parcial se reduce con el nivel de estudios, siendo los individuos con estudios terciarios los que registran las probabilidades más bajas de trabajar a tiempo parcial.
- Atendiendo a las diferencias en las probabilidades predichas entre el conjunto nacional y la Comunidad de Madrid, los resultados muestran que, considerando conjuntamente la probabilidad de trabajar tanto a tiempo completo como parcial, esta región presenta unas probabilidades de empleo mayores. Sin embargo, cabe señalar, que la mayor diferencia entre dicha Comunidad y el total nacional se registra para el caso de las mujeres en hogares con menores de 16 años y para el caso de las mujeres casadas, lo que sugiere la situación favorable de la Comunidad de Madrid en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

El carácter longitudinal de los datos permite además analizar transiciones entre las distintas situaciones laborales. La matriz de transiciones revela los siguientes datos importantes tanto para el total nacional como para la Comunidad de Madrid:

- Permanecer empleado a tiempo completo es mucho más frecuente entre el colectivo masculino que el femenino. Al mismo tiempo, las transiciones desde una situación de empleo a tiempo parcial a tiempo completo son claramente más frecuentes entre los hombres que entre las mujeres.
- Cuando analizamos las transiciones desde una situación de empleo a tiempo completo hacia tiempo parcial, se observa el resultado contrario. En este caso los mayores porcentajes se registran entre el colectivo femenino. Lo mismo

ocurre cuando nos fijamos en las transiciones de la inactividad a empleo a tiempo parcial, con un claro sesgo a favor del colectivo femenino.

- En cuanto a las transiciones entre el desempleo y el empleo a tiempo parcial, cabe señalar que, mientras que el riesgo de pasar a una situación de desempleo a partir de un empleo a tiempo parcial es mayor entre los hombres, las mujeres registran mayores tasas de transición del desempleo a empleo a tiempo parcial

B

9. BIBLIOGRAFIA

- Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men (2010). Opinion on The Future of Gender Equality Policy after 2010 and on the priorities for a possible future framework for equality between women and men. 2010
- Blazquez, M. y Moral, J. (2009) Maternity and working life: reconsidering the effectiveness of part-time employment. MIMEO. Dto. Teoría Económica. Universidad Autónoma de Madrid.
- Chiappori, P.-A. (1988). Rational household labor supply. *Econometrica*, vol 56, pp.63–89.
- Chiappori, P.-A. (1992). Collective labor supply and welfare. *Journal of Political Economy*, Vol. 100, pp.437–467.
- COM(2006) 92 final. 2006. Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010.
- COM(2009) 77 final. 2009. Igualdad entre mujeres y hombres. 2009
- Eurostat (2005). Gender gaps in the reconciliation between work and family life. POPULATION AND SOCIAL CONDITIONS. Statistics in Focus.
- Eurostat (2006). People outside the labour force: Female inactivity rates down-. POPULATION AND SOCIAL CONDITIONS. Statistics in Focus.

- Eurostat (2008). The life of women and men in Europe. A statistical portrait. Edición 2008.
- Eurostat (2009). Labour Market Statistics. Edición 2009.
- SEC(2010) 1079/2. Actions to implement the Strategy for Equality between Women and Men 2010-2015. COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT.
- SEC(2010) 1080. Strategy for Equality between Women and Men 2010-2015. Background document. 2010.
- Del Boca, D. (2002). The effect of child care and part time opportunities on participation and fertility decisions in Italy., *Journal of Population Economics*, vol. 15, pp. 549-572
- Ermisch, John F. and Wright, Robert E. (1993). Wage offers and Full-time and Part-time employment by british women., *The Journal of Human Resources*, vol. 28, pp. 111-133.
- Waldfogel, Jane (1997). The effect of children on women's wages., *American Sociological Review*, vol. 62, pp. 209-217.
- Apps, P., & Rees, R. (1988). Taxation and the household. *Journal of Public Economics*, Vol.35, pp. 355–369
- Apps, P. and A. Rees 2005. 'Time Use and the Costs of Children over the Life Cycle', in D. Hamermesh and G. Phann (eds.), *The Economics of Time Use*, Elsevier.
- Del Boca, D., S. Pasquay, and C. Pronzatoz (2009): "Motherhood and market work decisions in institutional context: a European perspective", *Oxford Economic Papers* 61, 47–71.
- Kögel, T. (2004): "Did the association between fertility and female employment within OECD countries really change its sign?" *Journal of Population Economics*, 17, 45–65.
- Gunderson, M. (1989). "Male-Female wage differentials and policy responses" *Journal of Economic Literature*, 27, pp. 46-72. 1989.



Informe elaborado por

Pro-Asturicae

CIF: F-24467805

SCoop.

C/ Padres Redentoristas nº16

24700 Astorga (León)

Tlfonos: 987615593 y
629163438

Madrid, 2010