



## El empleo parcial en España hoy: Una cuestión de género y de generación

**Pilar Carrasquer.** Modalidad de empleo bien conocida en Europa, el empleo a tiempo parcial emerge hoy como un nuevo rasgo del modelo de empleo español. Desde los inicios de la crisis, en 2007, el empleo a tiempo parcial ha pasado de representar el 11,6 % del total de la población ocupada en España al 16,4% en 2014, según datos EPA para el segundo trimestre de cada año. En términos absolutos, el empleo a tiempo parcial cuenta hoy con unos cuatrocientos veintitrés mil efectivos más en relación a 2007. Un 60% de ese aumento corresponde a mano de obra masculina, siendo este uno de los rasgos más llamativos del mismo. Tal novedad está suscitando la atención hacia una forma de empleo por lo común entendida como una mera y, a menudo, ampliamente tolerada especificidad del empleo femenino.

El empleo a tiempo parcial es una forma de empleo 'atípica' respecto a la norma representada por la jornada laboral a tiempo completo propia del trabajador adulto. Es una forma de flexibilidad cuantitativa que permite ajustar la cantidad de mano de obra a las necesidades productivas. Su identificación con la precariedad procede de los límites que el tiempo parcial introduce con respecto a las garantías y condiciones del empleo a tiempo completo. Aunque inestabilidad, propensión a las formas más atípicas e irregulares de jornada laboral y tiempo parcial no son necesariamente sinónimos, el empleo a tiempo parcial suele ir acompañado de una mayor exposición a jornadas irregulares y/o asociales, bajo el signo de la inestabilidad de la relación laboral. Un cuadro que se agrava cuando a ello se suma el número de horas de trabajo que comprende el tiempo parcial, lo que permite distinguir entre un tiempo parcial sustantivo y un tiempo parcial corto o marginal que suele acumular los rasgos más negativos del mismo.

Desde los años noventa del pasado siglo, las estrategias empresariales de flexibilidad, las políticas a favor de la presencia femenina en el mercado laboral y el discurso en torno a la conciliación laboral, familiar y personal han dado nuevo protagonismo al tiempo parcial, bajo el impulso de la Estrategia Europea de Empleo. Ello explica el aumento generalizado del empleo femenino a tiempo parcial en Europa durante las últimas dos décadas. De hecho, 3 de cada 10 mujeres trabajan a tiempo parcial en Europa y el tiempo parcial femenino representa tres cuartas partes del total de empleo a tiempo parcial, en una proporción que se mantiene casi invariable desde hace veinte años. Con otras palabras, el empleo a tiempo parcial en Europa es, en lo fundamental, una forma de empleo propia de las mujeres adultas con responsabilidades familiares. Identifica una forma sexuada de flexibilidad laboral que apenas roza el empleo masculino adulto. Refuerza la división sexual del trabajo y es un indicador de las desigualdades por razón de género en el mercado laboral.

Hoy, en España y en Europa, el empleo a tiempo parcial presenta dos matices que no modifican esa pauta general, pero que añaden mayor complejidad a su interpretación y a las posibles actuaciones al respecto. Por un lado, se refuerza el tiempo parcial como forma de entrada al mercado laboral. Es ahí donde se concentra el grueso de la participación masculina en este tipo de empleo, mientras que, en el empleo femenino, el tiempo parcial continúa vinculado a los tramos centrales del ciclo vital y laboral. Por otro lado, la flexibilidad en la jornada laboral (trabajo a turnos, organización del tiempo de trabajo diario o semanal, disponibilidad para ampliar la jornada diaria, etc.) también afecta de lleno al empleo a tiempo parcial. Una tendencia que, de confirmarse y extenderse, pondría en duda la idea del tiempo parcial como vía de ajuste perfecto entre una dedicación al empleo, menor pero regular y pautada, y las responsabilidades doméstico-familiares que ha servido para legitimar el tiempo parcial femenino.

En efecto, hasta fechas recientes, el empleo a tiempo parcial ha tenido poco peso en España. Aún hoy, los datos sitúan esta forma de empleo por debajo de la media europea (15,8% en España, y 20,3% en UE-28, según Eurostat para 2013). Pero sus características y su desarrollo actual comparten los rasgos observados en el conjunto de países europeos. Así, en 2014, las mujeres representan el 72,6% del empleo a tiempo parcial en España, según datos EPA para el 2º trimestre. Es un tiempo parcial típico, femenino, más precario que el tiempo completo, concentrado en los tramos centrales del

ciclo de vida, de modo que el tiempo parcial femenino de 25 a 44 años representa el 55,8% del tiempo parcial femenino y el 37,7% del tiempo parcial total, y relacionado con la responsabilidad del trabajo doméstico y de cuidados. De hecho, el tiempo parcial femenino adulto presenta los valores más elevados de ?doble presencia desfavorable? del conjunto de la población ocupada, medida con el índice de doble presencia elaborado por el ISTAS, esta vez sobre datos de la II Encuesta Catalana de Condiciones de Trabajo (II ECCT).

Junto a ese tiempo parcial, el empleo a tiempo parcial en España se está configurando como una de las vías de acceso al mercado laboral. Para ambos géneros supone un rasgo del empleo de las personas jóvenes menores de 25 años. En 2014, un 41,4% del empleo de ese colectivo es empleo a tiempo parcial, en relación al 21,7% en 2007; si bien sigue teniendo mayor impacto entre las jóvenes (del 31,3% en 2007 al 50,7% en 2014) que entre los jóvenes (14,8% en 2007 frente al 33,4% en 2014). Una tendencia al alza que también se observa en la cohorte de 25 a 30 años, aunque con valores menos vistosos. El tiempo parcial joven, menor de 25 años, significa el 10,7% del tiempo parcial total en España; valor que alcanza el 23,7% si consideramos la población menor de 30 años.

Los resultados de la explotación la II ECCT ya mencionada permiten ver que ese tipo de tiempo parcial joven y adulto joven tiende a ser más inestable, de menor duración en términos de horas de trabajo y con jornadas laborales más atípicas e irregulares, dentro del conjunto del empleo a tiempo parcial. Para las empresas ofrece un tipo de flexibilidad distinta a la observada en el tiempo parcial femenino adulto, especialmente en el más estable que suele presentar una distribución de la jornada laboral más regular y pauta da. De ahí que las generaciones más jóvenes acumulen las mayores cotas de precariedad en un ya de por sí precario empleo a tiempo parcial que, además, está dejando de ser patrimonio exclusivo del empleo menos cualificado. Bajo este prisma, el mito de una forma de empleo idónea y elegida por y para las mujeres, que ha servido para legitimar su impulso como política de empleo, queda en entredicho.

En definitiva, la crisis y las estrategias empresariales a ella asociadas amplían el alcance del empleo a tiempo parcial, introduciendo mayor heterogeneidad en el mismo. El tiempo parcial es femenino, pero plural. Plural entre mujeres y hombres y entre las propias mujeres, aunque para ninguno de esos colectivos el tiempo parcial representa una opción mayoritariamente deseada, ni siquiera entre las mujeres. Para ellas indica la consolidación de un tiempo parcial típico donde la figura del ama de casa se sustituye por la de la trabajadora a tiempo parcial y cuidadora a tiempo completo. Para ellos, el empleo a tiempo parcial, minoritario, significa una nueva expresión de pérdida de calidad del empleo. Para los y las jóvenes, el tiempo parcial se está convirtiendo en una puerta de entrada al mercado laboral cada vez más precaria.

*\*Pilar Carrasquer es profesora del Departamento de Sociología en la Universitat Autònoma de Barcelona y miembro del grupo de investigación Quit-IET.*

---

© CCOO SERVICIOS 2017

Logos y marcas propiedad de sus respectivos autores

Se permite la reproducción total o parcial de todos los contenidos siempre que se cite la fuente y se enlace con el original