

# 9 ¿Por qué no es posible flexibilizar el mercado laboral español a través del contrato a tiempo parcial?

Daniel Fernández Kranz  
IE Business School

Nuria Rodríguez-Planas  
Universitat Autònoma de Barcelona  
Fedea

Dado el dramático aumento del desempleo que se ha producido en España desde el inicio de la actual crisis económica, no debe sorprender que el gobierno haya contemplado de nuevo incentivar la contratación a tiempo parcial como una de sus principales políticas de empleo. En este artículo se argumenta que esta política sólo será eficaz si se integra en una reforma laboral que permita suprimir la fuerte dualidad de nuestro mercado de trabajo. En un mercado laboral tan segmentado, los trabajadores a tiempo parcial, especialmente concentrados en empleos temporales, están doblemente penalizados. Esta doble penalización ha generado tradicionalmente un amplio rechazo de las jornadas a tiempo parcial por parte de los trabajadores.

La Confederación de la Industria Británica (CBI), el lobby empresarial más importante del Reino Unido, revela en un estudio reciente sobre tendencias laborales que casi dos tercios de las empresas del Reino Unido han hecho o van a hacer cambios significativos en la organización de sus trabajadoras/es al verse afectadas por la actual crisis económica. Un 69% de los empresarios consultados afirman que están recurriendo a recortes de la jornada laboral y del salario de sus trabajadores para hacer frente a la crisis y salvar puestos de trabajo. Menos de un 30% de los encuestados dijo hacer uso del trabajo con contrato temporal para ajustar plantilla.

El escenario es seguramente muy distinto en países como España, donde los empresarios están ajustando vía recortes de plantilla en lugar de reducciones en la jornada laboral y el salario de sus trabajadores<sup>1</sup>. Según las estadísticas oficiales, más de un millón de individuos se han sumado a las listas del desempleo en el último año, cuya tasa ya ha superado el 17% y ha colocado a España en el país de la UE con mayor nivel de desempleo. Pero en España, los costes del ajuste recaen de forma muy desigual sobre dos tipos de trabajadores: los que tienen un contrato fijo y los que tienen un contrato temporal. En la actualidad la probabilidad de perder el puesto de trabajo es más de seis veces mayor para un trabajador con contrato temporal que para un trabajador con contrato fijo. O visto de otro modo, más del 90% de los que han perdido su trabajo en el último año tenían un contrato temporal.

Dada la situación actual no debe sorprendernos que el gobierno haya incluido el fomento del trabajo a tiempo parcial como una de las seis medidas para luchar contra el desempleo. El motivo no es otro que añadir flexibilidad a un mercado laboral con elevada tasa de desempleo y elevada rigidez en los procesos de contratación y despido de los trabajadores.

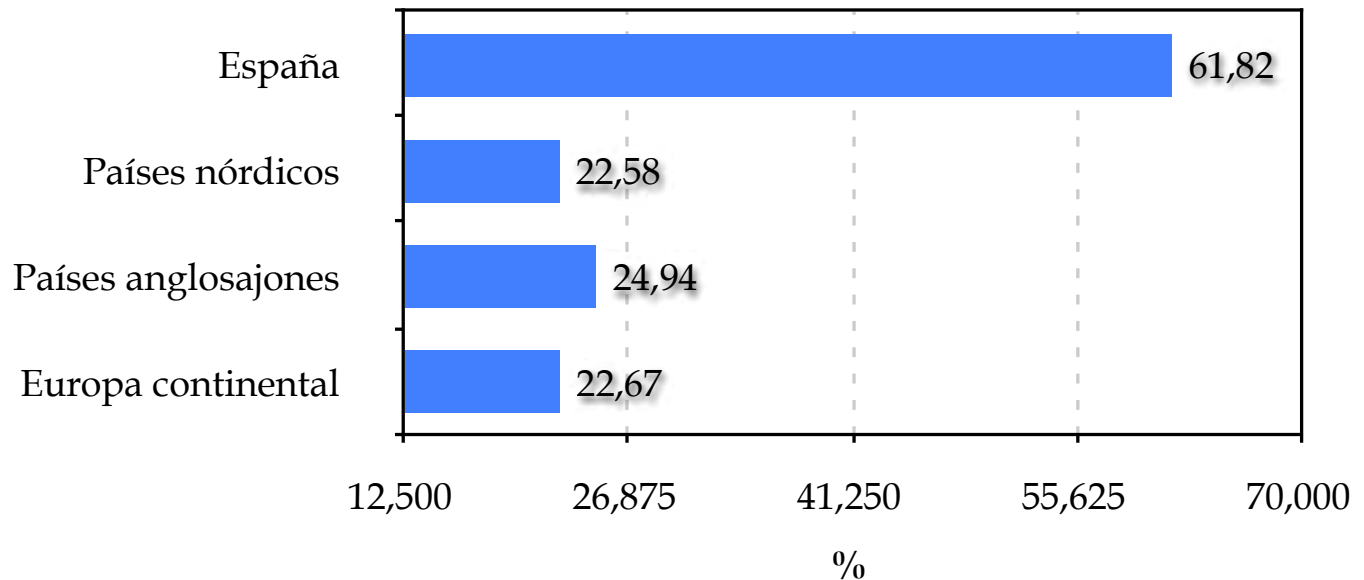
Sin embargo el éxito o fracaso de esta propuesta dependerá de la situación actual del trabajo a tiempo parcial en España y de cómo sea percibido este tipo de contrato dentro de un mercado ya de por sí muy segmentado. Aunque se conoce poco sobre el trabajo a tiempo parcial

---

<sup>1</sup> Véase el artículo de Jesús Fernández Villaverde y Luis Garicano sobre los programas de trabajo reducido en la lucha contra el paro (Cap 10 de este volumen).

en España, sabemos que su incidencia, alrededor del 13%, es baja comparada con otros países, que es un trabajo mayoritariamente femenino, y que un porcentaje elevado de los que trabajan a tiempo parcial preferirían trabajar a tiempo completo (lo que se ha venido a denominar trabajo a tiempo parcial involuntario.) Según una encuesta homó-

génea realizada en varios países (Social Survey Programme, 2005), más del 60% de los que trabajan a tiempo parcial en España preferirían trabajar a tiempo completo y piensan que el trabajo a tiempo parcial es más inseguro y ofrece menos posibilidades de promoción profesional que el trabajo a tiempo completo.



**Gráfico 1:** Porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial, aunque preferirían trabajar a tiempo completo

En el estudio “La Penalización Salarial por Trabajo a Tiempo Parcial en un Mercado Dual” mostramos que en un mercado fuertemente segmentado, como el español, la aceptación del contrato a tiempo parcial entre los trabajadores es baja porque éstos huyen de cualquier tipo de trabajo que les empuje hacia la marginalización laboral.

Gracias a la Muestra Continua de Vidas Laborales, una base de datos de la Seguridad Social con información sobre la vida laboral de más un millón de trabajadores en España entre 1980 y 2006, podemos analizar las consecuencias directas del trabajo a tiempo parcial sobre el empleo y la trayectoria salarial de mujeres trabajadoras por cuenta ajena en el último cuarto de siglo. El estudio se centra en mujeres trabajadoras porque el trabajo a tiempo parcial en España es sobretodo femenino.

Encontramos que existe una penalización salarial por trabajo a tiempo parcial y que esta penalización es mucho mayor en el caso de mujeres con contratos temporales. En concreto, una mujer con contrato indefinido y trabajo a tiempo parcial gana, de media, un 9% menos por hora que otra mujer de similares características y contrato a tiempo completo. La penalización para mujeres a tiempo parcial con contrato temporal es más del doble, del 23% exactamente. Además, demostramos en este estudio que una vez en situación de contrato a tiempo parcial, el salario por hora de estas trabajadoras crece más lentamente que el de trabajadoras similares con contrato a tiempo completo. Los datos muestran que la magnitud de esta penalización en crecimiento salarial es equivalente a entre 1,5 y dos veces la ganancia en términos de crecimiento salarial por pasar de

tener estudios secundarios a un título universitario.

El estudio demuestra que los efectos negativos de la temporalidad y parcialidad se retroalimentan y resultan en un círculo vicioso en el que las trabajadoras a tiempo parcial y con contrato temporal cobran menos y pierden su empleo con mayor probabilidad que otras trabajadoras temporales a tiempo completo.

En nuestra opinión, aunque promover el trabajo a tiempo parcial puede tener sentido en un mercado laboral lleno de rigideces y en crisis, es importante tener en cuenta que el mercado español ya está de por sí muy segmentado. El peligro que debe evitarse es el de crear una nueva subclase de trabajadores (principalmente jóvenes y mujeres) con salarios bajos, baja inversión en formación en la empresa y menores posibilidades de promoción. Este peligro es bien percibido por los propios trabajadores, que rechazan cualquier fórmula contractual que les aleje del ansiado contrato indefinido con elevada protección. Así, el hecho de que el trabajo a tiempo parcial en España esté poco valorado implica que los planes del gobierno para estimular esta forma contractual pueden caer en saco roto si no se acompañan de reformas más profundas del mercado de trabajo que reduzcan la dualidad existente entre trabajadores con contrato temporal e indefinido y que faciliten la movilidad de trabajadores con contrato a tiempo parcial a otro a tiempo completo.

Finalmente, nuestro estudio también revela que, aunque menor, existe también una penalización por trabajo a tiempo parcial en el caso de mujeres con contrato indefinido.

Este resultado es bastante sorprendente teniendo en cuenta las rigideces en la negociación colectiva española. Dado que un elevado porcentaje de madres trabajadoras se acoge a la reducción de jornada, estos resultados implican que la conciliación de la vida laboral y familiar conlleva unos elevados costes para las trabajadoras incluso en el caso de mujeres con contrato indefinido.