

## A fondo

### **Crisis de empleo, conciliación y trabajo a tiempo parcial**

*En España es en el sector sanitario, el tecnológico, y la hostelería donde se dan mayores porcentajes de trabajo a tiempo parcial. Sin embargo como país estamos en el grupo de los que presentan índices generales más bajos, en torno al 9%, de esta modalidad laboral en la UE. Nos acompaña Grecia y Portugal. Sin embargo el hecho de que en Alemania, Países Bajos, Países Nórdicos y UK esté más extendida esta modalidad laboral no significa otra cosa que una mayor incorporación de la mujer al mundo laboral en estos países ya que ellas ocupan estos puestos preferentemente. No olvidemos que la mayoría del trabajo a tiempo parcial está ocupado por mujeres.*

En esta modalidad laboral los empleados reducen su jornada ya sea a la mitad (media jornada) ya sea en una proporción variable acordada con su superior inmediato y de acuerdo a la ley y al convenio, siempre con la correspondiente disminución salarial. En España y dentro del contexto de la crisis económica que nos sitúan en un índice de desempleo récord – 16,1% frente al 9,3% de la Eurozona- el ejecutivo ha apostado por esta medida. Con ella, el Ministerio de Trabajo quiere reducir la cifra de paro mucho más que si la contratación fuera a tiempo completo. Lo más sorprendente ha sido el acuerdo con los agentes sociales en este punto. En definitiva el Gobierno pretende estimular a las empresas para que se inclinen por el contrato a tiempo parcial realizando bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social durante 2009 y con posible prórroga para 2010. El porcentaje de bonificación será un 30% más que la jornada pactada en el contrato, sin que supere el cien por cien. Así, un empresario que contrate a un trabajador al 70% de la jornada completa no pagará absolutamente nada en cuotas a la Seguridad Social. En cambio, si el mismo empresario contrata a ese trabajador, pero en jornada a tiempo completo, no recibirá ningún tipo de ayuda en las cuotas sociales a pagar. El único requisito es que la persona contratada debe de estar en desempleo "absoluto" o bien tratarse de trabajadores a tiempo parcial con jornadas muy reducidas, como la del 33% de la completa. Ahora se trata de

preguntarnos si el hecho de que nuestro bajo índice de trabajo a tiempo parcial, el 9%, despegue gracias a estas medidas, cambiará o no la situación de muchas familias y la de personas que o bien deseaban tener más tiempo para los suyos o pretendían disminuir el ritmo de trabajo durante una temporada.

En general el freno cultural de esta medida, considerada en muchos casos facilitadora de la conciliación trabajo y vida familiar, es que el trabajador piensa que pierde posibilidades de carrera profesional y que al final no compensa económicamente, además no siempre se reducen los objetivos y la carga de trabajo en igual proporción al salario y al número de horas. Por este motivo en sectores como los mencionados al principio –hostelería, producción, sanidad- es más fácil ajustar o alinear todos estos factores: jornada, salario, objetivos. Además en nuestro país hasta hace unos meses, los sindicatos no eran partidarios del fomento de esta modalidad laboral porque se consideraba un modo de desprotección al empleo. Quizá por todos estos motivos España se sitúa en el segundo lugar por la cola en el empleo a tiempo parcial en proporción al empleo total de toda Europa.

En general podemos diferenciar tres modelos de aplicación de la jornada laboral parcial: el nórdico, el centroeuropeo y el mediterráneo. En general, los países nórdicos y centro europeos son los que han extendido en un mayor grado este tipo de empleo. En el lado opuesto, los países mediterráneos mantienen unos niveles significativamente inferiores.

En el caso del trabajo a tiempo parcial resulta particularmente importante observar la distribución del empleo masculino y del empleo femenino. De este modo, se pone de manifiesto el carácter eminentemente femenino de esta modalidad de trabajo, ya que entre el 65% y el 88% de las personas empleadas a tiempo parcial en Europa son mujeres.

Entre los motivos principales por los que se implantan este tipo de contrato laboral en Europa destacan:

- Conciliación de la vida personal, laboral y familiar: Finlandia, Alemania, Bélgica, Francia, Reino Unido y Holanda.
- Flexibilidad en la producción y en la organización del trabajo: Dinamarca, Grecia, Italia, España y Portugal.
- Políticas de relevo generacional y reparto de empleo: Bélgica, Alemania y España (contrato de relevo).
- Consideración de la formación y de salud: Austria y Finlandia.

Son diferentes las causas al elegir este tipo de fórmula contractual según sea el sexo del decisor. Mientras que las mujeres suelen escogerlo para conciliar su vida laboral con las responsabilidades familiares, los hombres o bien lo escogen para ampliar su formación, o bien simplemente porque no han encontrado nada mejor.

En nuestras investigaciones realizadas desde el año 1999, año de la aparición de la ley de conciliación española y también cuando hablamos de asesoramiento de trayectorias profesionales, insistimos en que el trabajo a tiempo parcial puede ser una buena solución para aquellas personas que desean bajar el ritmo laboral sin salir del mercado. Ahora la realidad es muy distinta: no se trata de desacelerar voluntariamente el ritmo sino que en muchos casos viene impuesto como condición para no perder el empleo. Esta situación puede recordarnos la vivida por Holanda después de la segunda Guerra Mundial cuando se decidió apostar por esta modalidad de cara a mantener los índices de empleo. Hoy uno de cada tres holandeses trabaja a tiempo parcial. Sin embargo no todos están de acuerdo con sus ventajas.

Según Evelyn van Lieshout, ejecutiva del Banco ABN-AMRO: "El trabajo a tiempo parcial cunde en Holanda porque los salarios son muy altos y la gente puede permitírselo, pero sobre todo por necesidad. Los horarios de las escuelas son funestos, los centros de acogida para niños, las guarderías, brillan por su ausencia. Las parejas se ven obligadas a recortar el horario laboral para hacerse cargo de la familia".

Este es el sentir general respecto al éxito del trabajo a tiempo parcial. El sindicato cristiano CNV publicó en el boletín dirigido a sus miembros que el 36% de los hombres estaría dispuesto a trabajar a tiempo parcial con un convenio colectivo con mejores

condiciones y una legislación que no sólo reconozca el derecho a trabajar a tiempo parcial, sino que también añada algo, como por ejemplo, ventajas de primas especiales y un buen plan de pensiones.

Sin recurrir a casos extremos, y dado que iniciamos un camino nuevo, se puede considerar que esta medida del ejecutivo será beneficiosa y abrirá oportunidades a personas que estaban fuera del mercado. Además permitirá disponer de más tiempo para asuntos personales y familiares. La cuestión es si las personas empleadas podrán a hacer frente, con un nivel salarial menor, a su ritmo de vida habitual. Hasta hora el estado del bienestar español ha respondido bien en lo que respecta a sanidad pero no tanto en los servicios de cuidado a personas y lo que es más importante en este caso, en la formación continua de cara al mejoramiento en el empleo, verdadera asignatura pendiente en nuestro país.

### **Algunos ejemplos de empresas que implantan con éxito el trabajo a tiempo parcial en España**

**Asepeyo** cuenta con un uso creciente del trabajo a tiempo parcial. La razón no es únicamente demandas de conciliación de los empelados sino la propia naturaleza organizativa del trabajo y la dedicación a otras actividades por parte de los profesionales de la Sanidad.

**Infojobs** nace en 1998 con 4 personas y hoy cuenta con una plantilla de 124. El portal infojobs ha dado trabajo a 500.000 personas. El horario de referencia es de 9 a 6. No se ficha. Hay un grupo de personas que trabajan a tiempo parcial de modo puntual y sabiendo que tan sólo han reducido objetivos profesionales en función de su trayectoria personal y familiar.

**Kidsco** es un grupo de 10 guarderías con 92 empleados, casi todos mujeres. A pesar del largo horario de atención al cliente (hasta las 8 de la tarde) se ha logrado una buena combinación de jornadas continuadas, reducidas y tiempo parcial entre la plantilla. Existe política de proximidad al domicilio para los empleados y días libres como forma de remuneración por rendimiento o premio.

**Viena** es una red de 24 establecimientos de restauración distribuidos por toda Cataluña. Lo característico de su plantilla es que el 60% son mujeres y que el 60% trabajan a tiempo parcial. Se dan muchos puestos compartidos.

**Louis Vuitton** es un caso de especial mención. En Cataluña tiene tres plantas industriales con 800 personas, el 93% mujeres. En Barberá del Vallés se reciben una media de 200 currículums mensuales y la rotación es prácticamente cero. Una de las

grandes claves del éxito fue el cambio operado hace unos años en los turnos, en realidad en el único turno existente que pasó de ser de 8 a 5,30 a otro más temprano de 7 a 4.30 de lunes a jueves. Este hecho ha influido radicalmente en las peticiones de permisos y días de vacaciones; aún así hay un 8% de personas con reducción y contratos a tiempo parcial.