ESTUDIOS DE ECONOMÍA APLICADA VOL. 30-1 2012 PÁGS. 209–236

Flexibilidad del tiempo de trabajo en España: ¿Ha alterado la crisis el comportamiento del empleo a tiempo parcial?

JULIÁN MORAL CARCEDO
Departamento de Análisis Económico: Tª Económica e Hª Económica, UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID, ESPAÑA. E-mail: julian.moral@uam.es

FERNANDO GARCÍA BELENGUER-CAMPOS
Departamento de Análisis Económico: Tª Económica e Hª Económica, UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID, ESPAÑA. E-mail: fernando.garciabelenguer@uam.es

VALENTÍN BOTE ÁLVAREZ-CARRASCO
Departamento de Análisis Económico: Tª Económica e Hª Económica, UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID, ESPAÑA. E-mail: valentin.bote@uam.es

RESUMEN

En este artículo se analiza si las características del empleo a jornada parcial y sus determinantes se han alterado como consecuencia de la gran recesión iniciada en 2008. Durante la actual crisis, la economía española ha destruido más de dos millones de puestos de trabajo a tiempo completo y, simultáneamente, ha incrementado tímidamente el número de ellos con jornada parcial. La profundidad de la crisis no ha tenido ningún impacto significativo en la distribución de las horas trabajadas, lo que demuestra la falta de flexibilidad de nuestra economía para responder a situaciones de déficit de demanda mediante la redistribución del tiempo de trabajo.

Palabras clave: Flexibilidad, jornada parcial, conciliación.

Work Time Flexibility in Spain: Changes in the Characteristics of Part Time Employment After the Crisis

ABSTRACT

In this paper we study how the part time employment and its determinants have evolved after the great recession started in 2008. As a consequence of the deepness of the recession, the Spanish economy has destroyed more than two million full time jobs. At the same time, the number of part-time jobs has slightly risen, but this evolution has not had a significant impact on the distribution of hours worked, which shows the lack of flexibility of our economy to deal with demand shortfalls by redistributing working time.

Keywords: Flexicurity, Part Time Employment, Personal and Professional Conciliation.

Clasificación JEL: J10, J20, J81

Artículo recibido en noviembre de 2011 y aceptado en febrero de 2012
Artículo disponible en versión electrónica en la página www.revista-eea.net, ref. ə-30105

ISSN 1697-5731 (online) – ISSN 1133-3197 (print)

1. INTRODUCCIÓN

La intensidad e inusitada duración de la actual crisis está repercutiendo con dureza en el mercado laboral. Los dos millones de empleos -y de afiliados a la Seguridad Social- que se han perdido entre 2007 y 2011, se han sumado al aumento de un millón de efectivos en la población activa, teniendo como efecto un aumento del número de parados de tres millones de personas. Esta dinámica, destrucción de empleo e incorporación de activos, ha conducido a la economía española a una tasa de paro record del 20,9% (2011:TII[1]), sensiblemente más alta en el caso de jóvenes, individuos de baja cualificación, inmigrantes y, en menor medida, mujeres.

La elevada destrucción de empleo y, a pesar de ello, la imparable incorporación de activos se encuentran ligados a las características del modelo español de crecimiento previo al estallido de la crisis (Andrés y Doménech, 2010). En este modelo destaca una extraordinaria capacidad para contratar y despedir trabajadores (ajuste extensivo del factor trabajo), facilitado por el marco de regulación de los contratos temporales y por una especialización en actividades productivas que no requieren cualificaciones específicas de los trabajadores, lo que les hace fácilmente sustituibles. En la pasada expansión este "modelo" permitió absorber la intensa incorporación de activos derivada del proceso migratorio logrando que el desempleo se redujera en España incluso con mayor intensidad que en la UE, eso sí, a costa de una elevada rotación y temporalidad y un nulo aumento de productividad. Al estallar la crisis, este modelo de crecimiento mostró su lado negativo, dado que la ausencia de restricciones y costes para la amortización de los puestos de trabajo temporales permite ajustar el volumen de empleo ante la menor demanda de una forma radical.

Esta flexibilidad, entendida como posibilidad de realizar ajustes "extensivos" de factor trabajo, coexiste en el mercado laboral español con una reducida capacidad en ajustar la intensidad del factor trabajo a través de cambios en el número de horas trabajadas o ajuste intensivo. El número de ocupados con jornada parcial[2] ha registrado tan sólo una tendencia levemente creciente, con un aumento de 147,9 mil personas entre 2007 y 2011 (2º trimestre, en ambos casos). Esta cifra muestra la limitada capacidad de la economía española para responder a situaciones de déficit de demanda con reducciones en el margen intensivo de utilización del factor trabajo. Esta situación denota la existencia de restricciones al ajuste del tiempo de trabajo (Burchell et al. 2007) que favorecen, por resultar menos costoso, reducir el volumen del empleo (especialmente

[1] A fin de facilitar comparaciones intertemporales de la EPA, los datos se refieren al segundo trimestre a pesar de estar disponible datos del tercer trimestre de 2011.

[2] Trabajadores con una con una jornada habitual semanal inferior a 35 horas, con independencia de su tipo de contrato.

cuando es temporal) frente a alteraciones de la jornada de trabajo que supongan reducir el volumen de horas trabajadas. Esta última alternativa constituye el núcleo del denominado "modelo alemán", en el que trabajadores y empresa, pactan una reducción temporal de jornada y salario, conservando su empleo. Las ventajas teóricas fundamentales de este esquema residen en que puede reducir la sensibilidad de la tasa de paro agregada ante shocks negativos de demanda y permite preservar el capital humano que se produciría en episodios de desempleo.

Durante la crisis en España, a pesar de su limitado impacto, resulta llamativa la evolución positiva del empleo a tiempo parcial en un entorno tan negativo. En este artículo se pretende profundizar en las causas de este comportamiento. A priori, dos son las posibles justificaciones a esta evolución. Por una parte puede ser debido a un tímido intento de flexibilización del tiempo de trabajo plasmado en una reducción de jornada (bien a instancias de la empresa o bien solicitada por trabajadores afectados por necesidades de conciliación). Por otro, pueden tratarse de nuevos empleos en puestos que se realizan bajo la figura de un contrato a tiempo parcial por su mayor adecuación a las características de las tareas que se realizarán en dicho puesto. En este último caso se pondría de manifiesto cómo la economía española aún conserva cierta capacidad de creación de empleo, aunque obviamente limitada y centrada en empleos que en condiciones más favorables son rechazados por los trabajadores.

El empleo a tiempo parcial en España se ha caracterizado por ciertas notas de precariedad en cuanto a estabilidad y salarios (Muñoz de Bustillo Llorente et al, 2008, Fernández-Kranz y Ródriguez, 2010 y 2011, entre otros) por lo que habitualmente se observa una mayor penetración de este tipo de empleo en colectivos con mayores problemas de empleabilidad y/o con una fuerte preferencia por puestos con jornada reducida[3], como es el caso de mujeres y jóvenes. En este artículo se estudiará si la intensidad de la crisis y el comportamiento diferenciado del empleo a tiempo parcial frente al empleo a jornada completa ha alterado las características del empleo a tiempo parcial. Para ello se utilizarán datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) en su versión de Flujos para el segundo trimestre de 2007 y 2011. Estos datos permiten controlar los resultados por la situación laboral del individuo en el trimestre precedente, de forma que es posible captar otros efectos que pudieran afectar a la empleabilidad del individuo y que quedarían omitidos al trabajar con datos de la EPA en su versión normal.

La existencia de diferencias en los efectos de las características estudiadas en la probabilidad de estar empleado a tiempo parcial entre ambos períodos permitirá profundizar en los factores que han podido incidir en la mayor penetración

[3] Por cuidado de hijos y familiares o simultaneidad con estudios.

del empleo a tiempo parcial y comprobar si se han producido cambios en el patrón que caracteriza a este tipo de empleo en España.

Como avance, nuestros resultados permiten concluir que el ligero aumento del empleo parcial parece responder tanto a factores de oferta como de demanda. Por un lado, parece deberse a un aumento de la oferta de puestos de trabajo a tiempo parcial por parte de las empresas, el cual continúa siendo temporal en gran medida. Por otro, este empleo se concentra en mayor medida en jóvenes que viven con sus padres y en la pareja de la persona de referencia. Este cambio puede deberse a un intento de los hogares por amortiguar los efectos del desempleo en la persona de referencia, incorporando a puestos de trabajo a tiempo parcial al resto de miembros del hogar. En todo caso, el avance observado en subempleados y empleados a tiempo parcial involuntarios indica que este incremento del empleo parcial no responde a una situación deseada por los trabajadores ni a ningún avance en materia de conciliación, por lo que cabría esperar que en otras circunstancias estos empleos habrían sido rechazados en caso de disponer de alternativas.

Estos resultados, junto con la ausencia de cambios en la distribución del tiempo de trabajo antes y después de la crisis, nos alertan de una evidente necesidad de reforma[4] de la legislación sobre la modificación de las jornadas de trabajo y del contrato a tiempo parcial como una posible vía de amortiguar el impacto de las futuras crisis en las cifras de paro.

2. ANTECEDENTES

Durante los peores años de la crisis que siguió al estallido de la burbuja tecnológica en 2001, Alemania consiguió amortiguar los efectos de la misma en la tasa de paro facilitando a las empresas un marco para proceder a la reducción temporal de jornada (*kurzarbeit*) como medio de evitar la amortización de puestos de trabajo y simultáneamente permitir al trabajador mejorar su formación y percibir parcialmente la prestación por desempleo. El éxito de este sistema, como en el caso de Holanda[5], impulsó el que se tratarán de exportar esta experiencia a otros países, dado su éxito en la contención del desempleo. En base a este modelo la, obsoleta a causa de la crisis, Estrategia Europea de Empleo, promovía entre sus líneas maestras el incrementar la flexibilidad laboral (*flexiguridad*). En un entorno como el actual, una mayor flexibilidad bajo esquemas como el "banco" de horas de trabajo, "compra de festivos", etc., resulta atrac-

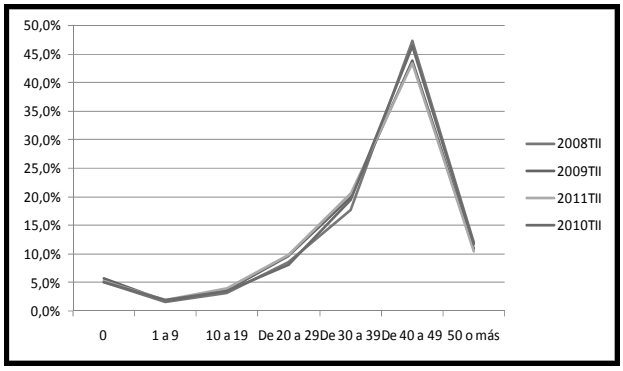
[4] Después de escribirse la primera versión de este artículo se conocieron los detalles de la reforma laboral, la cual trata de muchos de los aspectos destacados en este artículo (contrato a tiempo parcial, flexibilidad jornada y conciliación).

[5] Un comparación sobre el empleo a tiempo parcial entre Holanda y España puede encontrarse en Blázquez y Ramos (2009)

tiva dado que en teoría podría haber contribuido a aliviar las cifras de paro mediante un reparto del trabajo existente[6]. Este mecanismo puede resultar aún más sugerente teniendo en cuenta que más de la mitad de los ocupados declara realizar jornadas de trabajo superiores a las 40 horas semanales (un porcentaje que tan sólo se ha reducido ligeramente con la crisis), mientras que aquellos que declaran jornadas inferiores 20 horas no llega al 15% en promedio anual[7]. Obviamente, ante un cambio estructural que implique una reducción permanente de la demanda de trabajo -como podría ser la derivada de la corrección del excesivo peso de la construcción- estos esquemas de redistribución temporal del trabajo tan sólo servirían para reducir el ritmo de destrucción de empleo[8] y la velocidad de ajuste del empleo.

Dada la magnitud de las cifras, dos millones de empleos perdidos entre 2007 y 2011, es evidente que nuestra economía carece de ningún mecanismo para amortiguar la pérdida de empleo.

Gráfico 1
Distribución de los ocupados por número de horas efectivas trabajadas en la semana en el empleo principal
(% s/ total ocupados)



Fuente: EPA.INE

La economía española ha mostrado tradicionalmente importantes rigideces en la adecuación del margen intensivo de utilización del factor trabajo, a pesar

[6] Una interesante discusión acerca de las limitaciones del modelo alemán aplicado al caso español puede encontrarse en Fernández-Villaverde y Garicano (2010).

[7] El trabajo a jornada parcial tiene una elevada estacionalidad. Según datos de la EPA, en el tercer trimestre de cada año el número de ocupados con jornadas inferiores a 20 horas prácticamente se duplica respecto al segundo trimestre, momento en el que se registra el mínimo anual.

[8] Salvo que los empresarios hubieran podido anticipar perfectamente que la reducción de la actividad era profunda y de carácter estructural.

de sus ventajas. Según el estudio de Plantega y Remery (2009), España se encuentra a la cola de los países en los que los trabajadores tienen acceso a alguna forma de empleo flexible o de teletrabajo[9]. El Gráfico 1 muestra claramente que en términos agregados no existen cambios significativos en la distribución del número de ocupados según su jornada efectiva de trabajo. Esta distribución exhibe un patrón en el que sigue dominando[10] la jornada de más de 40 horas semanales, en línea con el patrón europeo (Bosch et al. 1994). Una simple inspección a los datos muestra que apenas se han producidos cambios que indiquen un trasvase de empleo a tiempo completo hacia el empleo a tiempo parcial, inmovilismo que puede resultar chocante teniendo en cuenta la profundidad de la crisis. El único cambio reseñable, en todo caso, es la leve reducción de las jornadas más largas (más de 40 horas semanales) en prácticamente todos los sectores, con la excepción de Administración Pública y Trabajo en el Hogar, en los cuales incluso dichas jornadas han aumentado su peso en el total[11]. Esta rigidez en la distribución del tiempo de trabajo contrasta con la facilidad que nuestra regulación laboral otorga a la contratación y amortización del empleo temporal (Bentolila S., Boldrin M., Díaz-Giménez J. y Dolado J.J.-Coordinadores- 2010; Dolado J.J., Felgueroso F y Jansen M. 2010; Anghel B., De la Rica, S. 2010; y Felgueroso F., Jiménez S. 2009).

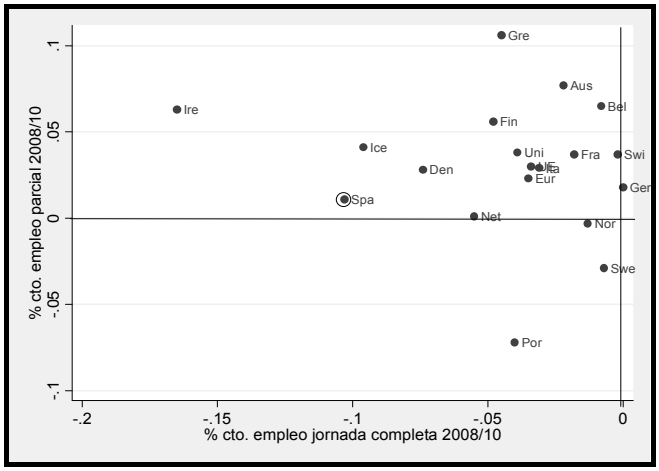
Comparada con la evolución registrada en los países de nuestro entorno (Gráfico 2), el empleo parcial en España ha registrado un crecimiento muy reducido teniendo en cuenta la pérdida de empleos a tiempo completo. Islandia, Irlanda o Dinamarca con una evolución similar en empleo a tiempo completo han mostrado un comportamiento mucho más dinámico en el empleo parcial, lo cual teniendo en cuenta la reducida penetración del mismo (Gráfico 3) en España muestra lo discreto de este resultado, reforzando la idea de rigidez en la redistribución del tiempo de trabajo. La experiencia europea, y la de Alemania en particular, muestran que el modelo de respuesta a la crisis ha sido el empleo a tiempo parcial, el único tipo de empleo que ha crecido entre 2008 y 2010. Este incremento sólo ha permitido, dentro de los 17 países estudiados, aumentos netos de empleo en Alemania, Austria y Bélgica, lo cual sólo ha sido posible por la reducida pérdida de puestos a tiempo completo.

[9] Como formas de trabajo flexible se incluyen el trabajo por turnos solapados, "flexitime" (posibilidad de alterar las horas de entrada y salida con el compromiso de estar en el puesto en unas horas concretas), banco de horas, horario fijado por las tareas a realizar, trabajo en casa y teletrabajo. La nueva reforma laboral de febrero de 2012 da cabida al teletrabajo (trabajo a distancia) como forma de organización flexible del trabajo.

[10] A nivel sectorial, sólo Hostelería, Educación, Actividades Administrativas, Sanidad y Trabajo en el Hogar difieren de este patrón.

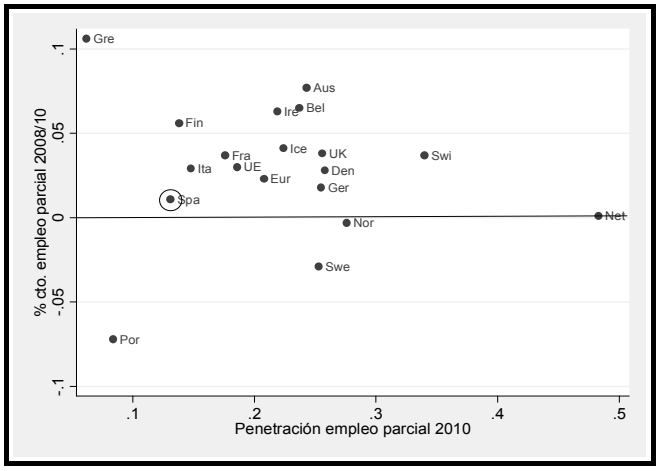
[11] Paradójicamente en la Administración Pública la jornada de 35horas se ha impuesto en los últimos años y en Trabajos del Hogar suelen dominar las jornadas por horas.

Gráfico 2
Comparativa evolución empleo parcial y empleo jornada completa. % cto. 2008-10



Fuente: Eurostat. Labour Force Survey.

Gráfico 3
Comparativa evolución empleo parcial 2008-10 y penetración empleo parcial (2010)



Fuente: Eurostat. Labour Force Survey.

Países representados : Unión Europea (27 países) (UE) , Zona del euro (11 países) (EUR), Bélgica (Bel), Dinamarca (Den), Alemania (Ger), Irlanda (Irl), Grecia (Gre), España (Spa), Francia (Fra), Italia (Ita), Países Bajos (Net), Austria (Aus), Portugal (Por), Finlandia (Fin), Suecia (Swe), Reino Unido (Uni), Islandia (Ice), Noruega (Nor) y Suiza (Swi).

Avanzar en la flexibilidad de la jornada, en línea con lo argumentado previamente, reporta beneficios tanto para empresas como para trabajadores. Por un

lado, permite a las empresas adecuar el tiempo de trabajo a las características de su demanda ante cambios abruptos en la misma, mejorar la satisfacción laboral y la imagen exterior de la empresa (Riedman et al. 2006), evita pérdida de capital humano, se beneficia de la formación que los trabajadores puedan adquirir durante la reducción de jornada, reduce los costes laborales, se evitan los litigios que acarrearía una regulación de empleo, y puede servir, asimismo, como reclamo para potenciales trabajadores, al denotar el interés de la empresa por relaciones laborales duraderas. Desde el punto de vista de los trabajadores, la flexibilidad permite a éstos evitar el desempleo y el riesgo de permanecer en él, deteriorando su empleabilidad futura, se reduce la pérdida de renta, se sigue cotizando al sistema de seguridad social de cara a futuras pensiones, facilita el adaptar su horario de trabajo a sus demandas de conciliación familiar y profesional o simultanear la realización de estudios o prácticas formativas con el desempeño de una actividad laboral[12].

Frente a tales ventajas, la adecuación de la flexibilidad de jornada a las demandas de trabajadores y empresas se encuentra condicionada por las características del marco regulatorio, el cual, incentiva determinados comportamientos y limita sustancialmente otros. Del mismo modo, la propia política y experiencia de las empresas en cuanto a conciliación y prácticas flexibles puede suponer cierta inercia en la negociación de la jornada de trabajo que genere reticencias en las empresas a pesar de las ventajas de la flexibilidad. Este último elemento no debe soslayarse dado que, en ocasiones, la ausencia de prácticas de distribución flexible del tiempo de trabajo no puede achacarse a una regulación inadecuada sino a la falta de "costumbre" por parte de las empresas (Riedman et al. 2006). Tampoco debe descartarse la existencia de costes laborales fijos y otros costes asociados a factores de producción distintos del trabajo que se incrementan cuando se utilizan un menor número de horas[13] y que disparan el coste total o el coste medio al reducir su utilización, de modo que para las empresas resulta preferible ofrecer puestos de trabajo al máximo de jornada. De este modo, al afrontar caídas de actividad las empresas preferirían cerrar y despedir trabajadores (ajuste extensivo del factor trabajo) antes que reducir el tiempo de actividad[14].

[12] Otras ventajas de la mayor flexibilidad de las jornadas pueden ser la reducción del coste de horas extras, menor absentismo o la reducción de los costes en tiempo de commuting (desplazamiento casa-trabajo).

[13] Un ejemplo típico es el de hornos de fundición que debe estar en funcionamiento 24h al día. Un ejemplo más adecuado a la economía española es el caso de comercios (que deben estar abiertos la totalidad del horario comercial), establecimientos hoteleros, etc. Es obvio que en ocasiones resulta más beneficioso para la empresa cerrar el negocio que estar operando solamente un número reducido de horas. Baste pensar el coste administrativo de gestionar nóminas, seguros, cotizaciones, bajas, impuestos, etc.

[14] Otro posible obstáculo surge del posible incremento del coste salarial por hora trabajada en el

A pesar de las ventajas argumentadas previamente, la flexibilidad también tiene una cara menos amable. Cuando las jornadas de menor duración se combinan con menores ingresos y con contratos de duración determinada (más expuestos al riesgo de desempleo), la flexibilización pude convertirse en una nueva forma de precarización de las condiciones laborales[15]. Si además viene acompañado de exclusiones totales o parciales del sistema de cobertura de seguridad social (Palomino Saurina, 2007) y se concentra en determinados colectivos, como jóvenes o mujeres, y sectores (Saurina y Saez,2004, Pagán, 2007, Muñoz de Bustillo Llorente et al., 2008, Fernández-Kranz y Rodríguez, 2010 y 2011), la flexibilización pude servir como puerta de acceso a situaciones de exclusión social, afectando potencialmente a decisiones tan relevantes como la edad de maternidad (Blázquez y Moral, 2008) . Tal y como señalan Kjeldstad y Nymoen (2004), Riedman et al. (2006) entre otros, los trabajos a tiempo parcial en ocasiones vienen acompañados de inestabilidad, sobrecualificación del trabajador, menores salarios, nulas perspectivas de desarrollo profesional y horarios nocturnos y variables ("a demanda"). Los trabajos de Fernández-Kranz y Rodríguez (2011) y Muñoz de Bustillo Llorente et al., (2008) confirman también para el caso español la existencia de menores salarios en empleos a tiempo parcial, en especial cuando se tratan de contratos temporales. Es evidente que si la remuneración futura esperada es menor en puestos de trabajo a tiempo parcial, los trabajadores preferirán puestos a tiempo completo. En ocasiones esto sucede no sólo por la menor remuneración esperada, sino también cuando la dedicación exclusiva y la disponibilidad para trabajar horas extras[16] se consideran una señal de la implicación y motivación del trabajador. En este caso, optar por una jornada reducida puede convertirse en un estancamiento o retroceso profesional.

Si los trabajadores son conscientes de la vigencia de este sistema de señales y de la penalización en términos de remuneración, resultaría óptimo que la reducción de jornada sólo fuese solicitada por quienes presenten menores perspectivas de promoción, menor renta esperada en su carrera profesional o por una menor penalización derivada de la reducción de jornada y por aquellos indivi-

que las empresas podrían incurrir como medio de compensar a sus trabajadores ante las reducciones en su renta total al reducir la jornada para asegurarse de que no cambian de empresa. Este argumento es uno de los utilizados a la hora de explicar la rigidez de los salarios nominales y el carácter contracíclico de los salarios reales durante la gran depresión de 1929 en Estados Unidos por Bernanke (1986).

[15] En un país tan poco "sospechoso" de permitir condiciones laborales precarias como es Alemania se ha acuñado el término "minijob" para empleo de salarios inferiores a 400 euros mensuales con jornadas considerablemente inferiores a la normal.

[16] Hasta la reforma de febrero de 2012 el contrato a tiempo parcial no contemplaba la realización de horas extraordinarias, salvo en el caso de fuerza mayor. Las horas complementarias sólo se contemplaban para el caso de contratos indefinidos.

duos con pocas posibilidades de obtener otros tipos de puestos (autodiscriminación). En el caso español ha predominado esta visión negativa del empleo parcial, lo cual justificaría el elevado porcentaje de trabajadores involuntarios a tiempo parcial en España en los periodos previos a la crisis y que se ha incrementado con la misma.

Como consecuencia de todo lo enunciado anteriormente, el menor recurso a formas de trabajo flexibles o con jornadas inferiores a la normal puede estar revelando no sólo un menor atractivo de dichos puestos para los trabajadores, sino también la existencia de mayores costes para las empresas ante la reducción de jornadas, o la importancia del papel señalizador del tiempo dedicado al trabajo. Pero no se puede obviar que en relación a los costes relativos de ajustes intensivos frente a ajustes extensivos del empleo, los condicionantes legales e institucionales juegan un papel clave, por lo que serán tratados con mas detalle en la siguiente sección.

3. REGULACIÓN DE LAS JORNADAS DE TRABAJO Y SUS MODIFICACIONES

La regulación básica de la jornada de trabajo a nivel europeo se encuentra en la directiva 2003/88/EC (que modifica a la Directiva 93/104/93) la cual establece las normas básicas que deben respetar las jornadas laborales en la UE, fijando tiempos máximos de trabajo. Aun cuando esta regulación es común a todos los estados miembros, existen notables diferencias en la duración de las jornadas de trabajo entre los países de la UE, así como distintos niveles de flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010). En España, la jornada tiene una duración media (1.600 - 1.800 h anuales) en comparación al resto de países, mientras que en otros países como Alemania, Noruega o Holanda dicha jornada se reduce por debajo de 1.500 horas anuales. Por el contrario, países como Grecia, Polonia, Hungría, Rep. Checa y Estonia cuentan con jornadas de trabajo superiores a 1.900 horas anuales. Estas divergencias se encuentran vinculadas con la distinta prevalencia del empleo a tiempo parcial, de modo que los países con mayor peso de este tipo de empleos son precisamente aquellos con jornadas laborales más cortas. Es más, la paulatina reducción de la duración de las jornadas está asociada a un efecto composición dado que la misma se debe a la mayor penetración del empleo parcial a lo largo de los últimos años.

En términos de flexibilidad, en especial cuando se trata de reducir el tiempo de trabajo[17], existen grandes diferencias a nivel europeo en la capacidad de las

[17] El aumento de la jornada por horas extraordinarias se encontraría afectado por las limitaciones de duración máxima de la jornada laboral, siendo voluntaria su realización por parte del trabajador, salvo que por contrato o convenio se haya establecido otra cosa.

empresas para acometer unilateralmente cambios en la duración de la jornada laboral. España es uno de los países en los que esta capacidad se encuentra más limitada. Tal y como se recoge en el estudio *Comparative analysis of working time in the European Union* (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010), en España, ceca del 79% de los trabajadores tienen horarios rígidos de entrada y salida, con una presencia muy reducida de acuerdos que permitan flexibilizar la jornada, en particular a demanda del empresario.

En España el Estatuto de los Trabajadores regula la duración del tiempo de trabajo en su artículo 34, tratando la modificación de la jornada en los artículos 47 y 41 (cambios en Jornada de trabajo, y Horario). El Estatuto (ver Tabla 1) contempla dos vías de flexibilización intensiva que suponen jornadas de trabajo inferiores a la normal [18]. Por un lado el contrato a tiempo parcial (temporal o indefinido), utilizable para nuevas contrataciones o para la conversión de un contrato a tiempo completo previamente existente[19]. Por otro, la reducción de jornada de un empleo existente a jornada completa.

La regulación del contrato a tiempo parcial presenta una serie de características que han podido frenar su utilización por parte de las empresas, entre ellas la prohibición de realizar horas extraordinarias[20] y el establecimiento de numerosos requisitos para la realización de horas complementarias, lo que hace que estos contratos resulten muy rígidos para las empresas, primándose las necesidades de conciliación de los trabajadores (con mayor preferencia de horarios fijos). En un intento de potenciar su uso en parados menores de 30 años, el Real Decreto-ley 1/2011 introdujo unas reducciones del 100% en las cuotas empresariales de seguridad social (75% si la empresa tiene más de 250 trabajadores) en los 12 meses siguientes y siempre que supusiesen incrementos de plantilla. Este Real Decreto introdujo para las empresas que se acojan a estas reducciones la obligación a mantener, durante el periodo de duración de la reducción, el nivel de empleo alcanzado con la contratación realizada, lo que, en un entorno de incertidumbre, reduce significativamente el potencial atractivo de esta reforma para las empresas.

[18] Las horas extras constituyen otra forma de flexibilización intensiva, en este caso mediante incrementos de la jornada.

[19] El Estatuto establece "La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo". Otra posible forma de conversión surge en el caso de situaciones de jubilación parcial y relevo.

[20] La nueva reforma laboral de febrero de 2012 suprime la prohibición de realización de horas extraordinarias, en un intento de potenciar el uso de estos contratos.

Tabla 1
Casuística empleo a jornada parcial

<table>
<tr><td rowspan="10">EMPLEO A TIEMPO PARCIAL (jornada inferior a la normal)</td><td rowspan="4">JORNADA PARCIAL PERMANENTE HASTA EXTINCIÓN CONTRATO</td><td rowspan="2">CONTRATO A TIEMPO PARCIAL</td><td>INDEFINIDO</td></tr>
<tr><td>TEMPORAL</td></tr>
<tr><td colspan="2">CONVERSIÓN DE CONTRATO PREVIO A JORNADA COMPLETA</td></tr>
<tr><td colspan="2">JUBILACIÓN PARCIAL/CONTRATO RELEVO</td></tr>
<tr><td rowspan="6">JORNADA PARCIAL TEMPORAL</td><td colspan="2">MODIFICACIÓN SUSTANCIAL CONDICIONES DE TRABAJO (ART. 41 ET)</td></tr>
<tr><td colspan="2">REDUCCIÓN DE JORNADA POR CONCILIACIÓN DE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</td></tr>
<tr><td colspan="2">REDUCCIÓN DE JORNADA LACTANCIA</td></tr>
<tr><td colspan="2">REDUCCIÓN DE JORNADA (ART. 47 Estatuto Trabajadores Suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.)</td></tr>
<tr><td colspan="2">REDUCCIÓN DE JORNADA POR DESCUELGUE DE CONVENIO (ART. 81 ET REFORMA 2012)</td></tr>
<tr><td colspan="2">DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE JORNADA (ART. 34 ET)</td></tr>
</table>

Fuente: Elaboración propia a partir del Estatuto de los trabajadores y RD 3/2012.

En cuanto a la reducción de jornada de un puesto previo existente a tiempo completo, ésta puede ser solicitada por el trabajador (y constituye un derecho para el mismo según los artículos 34 y 37.5) o solicitada por la empresa. Las empresas pueden proponer la conversión de contratos a tiempo completo a tiempo parcial, en este caso es el trabajador el que decide voluntariamente aceptar o rechazar dicha conversión, conservando en caso de aceptar una opción preferente de vuelta a la situación anterior.

Un caso más interesante[21] por su similitud con el modelo alemán es el considerado por el Estatuto de trabajadores en el artículo 47 (reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción) el cual junto al requisito de causalidad objetiva imponía la realización de un período de consul-

[21] La reforma de 2012 altera sustancialmente este artículo, tanto en la suspensión del contrato como la reducción de jornada, en cuanto al procedimiento de autorización. En concreto se sustituye el requisito de autorización administrativa tras consultas por la comunicación previa al inicio del período de consulta, el cual solo puede durar como máximo 15 días. En caso de falto de acuerdo tras el período de consultas se presumirá que concurren las causas justificativas. Asimismo el art. 15 de la citada reforma (Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral) establece bonificaciones de las cuotas empresariales para las empresas que reduzcan temporalmente su jornada, mientras que el art. 16 establece el derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo. La eliminación del requisito de autorización puede elevar la flexibilización, siempre que no depare en un aumento de la judicialización.

tas con los representantes de los trabajadores, autorización administrativa previa y la obligación de "promover el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad". Todos estos factores disparan el coste de esta medida de flexibilización e incrementan la incertidumbre del resultado.

Otra posibilidad de reducción de jornada aparece en el artículo 41[22] como una modificación sustancial de las condiciones de trabajo y por tanto sujeta a un conjunto de requisitos. Por un lado, sólo podrán acordarse cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Por otro, si son de carácter colectivo (afectan a un número de trabajadores superior al indicado en dicho artículo en su punto dos) deben pactarse con los representantes de los trabajadores previo periodo de consultas. Por último, debe ser comunicada con 30 días de antelación mínima y puede ser rechazada por el trabajador por causas justificadas y dar lugar a una indemnización de 20 días de salario (máximo nueve meses) o impugnada ante la jurisdicción competente.

Dados los requisitos para la reducción de jornada existentes hasta 2011, resulta obvio que cuando una empresa prevé un nivel de actividad con oscilaciones de carga de trabajo le resulta más sencillo, con resultados menos inciertos y considerablemente menos costoso contratar a jornada completa o parcial un trabajador temporal y prescindir de él al reducirse la actividad, que realizar un contrato indefinido a jornada completa y pactar una reducción de jornada individual o colectiva. Todos estos aspectos sin duda han incidido en la poca penetración del empleo a jornada parcial en la economía española y en el fracaso de la reducción de jornada como medio de amortiguar el crecimiento del desempleo. La necesidad de reforma era patente, queda saber si la reciente reforma del RD 3/2012 proporcionará un marco adecuado para potenciar su desarrollo.

4. EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL TRAS LA CRISIS: EVOLUCIÓN DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL

La evolución del mercado laboral español desde el inicio de la gran recesión muestra una reducción brutal del número total de ocupados, por el contrario, el número de ellos con jornada parcial registra una tendencia levemente creciente. En términos totales, entre 2007 (2º trimestre) y 2011 el número de ocupados con

[22] También la reforma de 2012 altera este artículo, incluyendo como modificación sustancial la remuneración, reduciendo plazos y requisitos administrativos. También incluye la presunción de concurrencia de justificación en caso de falta de acuerdo a términos del período de consultas de 15 días.

jornada parcial se ha incrementado en casi 147,9 mil personas, mientras que en el mismo período el número de ocupados a tiempo completo se reducía en 2.212,2 miles de personas. Este comportamiento "anómalo" del empleo a tiempo parcial, objeto de estudio en este artículo, muestra también algunos cambios significativos en cuanto a las características del mismo, tal y como se recoge en la Tabla 2, en la que se detalla el peso del empleo a tiempo parcial antes y después de la crisis.

Tabla 2

Penetración del empleo a tiempo parcial según diversas características y motivos de estar empleado a tiempo parcial. Porcentajes respecto al total de ocupados para cada característica (salvo para los motivos de estar empleado a tiempo parcial)

	ANTES DE LA CRISIS	DESPUÉS DE LA CRISIS
Edad	**2007 TII**	**2011 TII**
16-19	31.8%	57.7%
20-24	20.9%	31.5%
25-34	11.9%	15.0%
35-44	11.2%	12.9%
45-54	10.2%	11.1%
55-64	11.2%	11.2%
65 y mas	33.7%	26.5%
Estado Civil		
Soltero	13.2%	16.6%
Casado	11.9%	12.6%
Viudo	23.6%	24.5%
Separado o Div.	11.1%	13.6%
Relación de Parentesco con Persona de referencia		
Persona de ref.	9.2%	11.2%
Cónyuge o pareja de la p.r.	16.0%	15.3%
Hijo/a, hijastro/a (de la p.r o pareja del mismo)	14.9%	20.8%
Resto	11.1%	15.4%
Sexo		
Hombre	4.4%	6.1%
Mujer	24.1%	23.9%
Nivel Formativo		
Educacion no universitaria	13.5%	16.0%
Educ Universitaria	10.3%	11.0%
Sector de Actividad		
Agricultura	9.7%	9.4%
Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel	7.4%	6.5%
Industrias extractivas,	3.4%	3.3%
Construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte.	4.0%	4.4%
Construcción	2.6%	5.2%
Comercio, Reparación y hostelería	16.4%	17.8%
Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones	6.9%	8.3%
Códigos CNAE-09: del 64 al 66, 68, del 69 al 75 y del 77 al 82)	15.6%	17.2%
Administración Pública, educación y actividades sanitarias	12.1%	12.5%
Otros servicios	35.3%	36.7%
Nacionalidad		
Referencia Español	12.1%	13.0%
Extranjero	15.4%	21.3%

Tabla 2 (continuación)
Penetración del empleo a tiempo parcial según diversas características y motivos de estar empleado a tiempo parcial. Porcentajes respecto al total de ocupados para cada característica (salvo para los motivos de estar empleado a tiempo parcial)

	ANTES DE LA CRISIS	DESPUÉS DE LA CRISIS
Desea trabajar más horas de las que trabaja en la actualidad (trimestre anterior)		
Referencia SI	31.6%	39.6%
No, desearía trabajar menos horas con reducción proporcional de salario	3.8%	3.5%
No	9.1%	8.5%
Motivos de tener jornada parcial (Distribución)		
Seguir cursos de enseñanza o formación	12.33%	7.07%
Enfermedad o incapacidad propia	1.59%	0.92%
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	15.5%	12.16%
Otras obligaciones familiares o personales	13.6%	6.27%
No haber podido encontrar un trabajo de jornada completa	30.67%	53.22%
No querer un trabajo de jornada completa	12.95%	8.91%
Otras razones	12.89%	11.05%

Fuente: Encuesta de Población Activa: Flujos. INE.

El empleo parcial continúa teniendo mayor presencia en los colectivos más jóvenes, pudiéndose destacar un incremento de su peso para todas las edades, salvo para mayores de 55 años. Especialmente significativo es el caso de los menores de 20 años, colectivo en el que el empleo parcial supone más del 57% del total del empleo fruto de la destrucción del empleo a tiempo completo.

Atendiendo al resto de características cabe destacar cómo tras la crisis se ha incrementado el peso del empleo parcial en el caso de los hijos, pasando del 14,9% al 20,8%, lo que podría ser coherente con la mayor implicación en el mercado de trabajo de todos los miembros del hogar para hacer frente a la pérdida de renta del hogar como consecuencia del desempleo o subempleo de la persona de referencia. Del mismo modo se puede señalar que el empleo parcial sigue siendo más frecuente en el caso de inmigrantes y mujeres. Aunque se ha reducido ligeramente la brecha de sexo tras la crisis, al incrementarse el peso del empleo parcial en hombres, esto se debe fundamentalmente a la mayor intensidad de la destrucción de empleo a tiempo completo.

La distribución del empleo a tiempo parcial según la preferencia de los trabajadores para modificar su jornada en el trimestre anterior, muestra, paradójicamente, que de aquellos que deseaban reducir su jornada, solo el 3,5% tienen empleo a tiempo parcial en el trimestre siguiente. En el caso de aquellos que desean trabajar más horas, el peso de los que tienen contrato a tiempo parcial se ha incrementado tras la crisis, rozando el 40%. La evolución de la distribución de los motivos para tener jornada parcial muestra el importante incremento de

aquellos trabajadores a tiempo parcial subempleados[23], que tras la crisis han pasado del 30,7% al 53,2% del total de trabajadores a tiempo parcial. En cuanto al motivo de conciliación, mientras que antes de la crisis este motivo suponía la razón primordial en el 29,1% de los empleados a tiempo parcial, tras la crisis dicho motivo ha caído hasta el 18,4%.

A nivel sectorial se puede observar un ligero incremento de la penetración del empleo parcial en todos los sectores de servicios y construcción, mientras que por el contrario en Industria y Agricultura se reduce. Especialmente significativo es el caso de Otros Servicios, en el que se incluye las actividades del Hogar por cuenta ajena, cuyo ratio de empleo parcial se eleva hasta el 36,7%. En el resto del sector servicios este ratio se sitúa por debajo del 18%, mientras que en industria, construcción y agricultura es inferior al 10%.

Tabla 3
Tasas de transición t-1/t entre diferentes estados (Empleo a tiempo completo, parcial, desempleo e inactividad). Porcentajes

2007 T II	**Trimestre anterior**			
Trimestre actual	**Empleo a tiempo completo**	**Empleo a tiempo parcial**	**Desempleo**	**Inactividad**
Empleo a tiempo completo	93.2	17.5	27.7	2.7
Empleo a tiempo parcial	2.2	68.6	8.6	1.9
Desempleo	2.1	3.5	39.8	3.3
Inactividad	2.5	10.5	23.9	92.1

2011 T II	**Trimestre anterior**			
Trimestre actual	**Empleo a tiempo completo**	**Empleo a tiempo parcial**	**Desempleo**	**Inactividad**
Empleo a tiempo completo	92.3	14.2	14.0	1.7
Empleo a tiempo parcial	2.2	72.5	6.2	1.1
Desempleo	3.6	7.3	65.5	5.1
Inactividad	2.0	6.0	14.3	92.1

Fuente: INE. EPA flujos.

La utilización de datos de la EPA flujos permite también disponer de trayectorias laborales de los individuos entre dos trimestres consecutivos (Tabla 3). Tras el inicio de la crisis, la probabilidad de permanencia en desempleo ha pasado de 39.8% a 65.5%, reduciéndose tanto la probabilidad de transición al

[23] Aquellos que declaran trabajar a tiempo parcial porque no han podido encontrar otro empleo a tiempo completo.

empleo, como a inactividad. Los datos de la EPA flujos también permiten extraer dos conclusiones que facilitaran la interpretación posterior de resultados. En primer lugar se pone de manifiesto que la transición jornada completa/jornada parcial continúa siendo meramente testimonial (2.2%), siendo mucho más frecuente en sentido contrario, es decir desde jornada parcial a jornada completa, aunque reduciéndose (17,5% en 2007 y 14,2% en 2011). En segundo lugar, la destrucción de empleo parcial (transición a desempleo o inactividad) prácticamente casi triplica a la del empleo a tiempo completo y no ha experimentado cambios tras la crisis, tan solo una redistribución del peso entre desempleo e inactividad.

5. MODELO Y ESTIMACIONES

El acceso al empleo a tiempo parcial, como ha quedado de manifiesto en el apartado anterior, presenta varias dimensiones. Con el objeto de considerar todas las características aludidas de manera simultánea se planteará un modelo de respuesta discreta (1, activo ocupado a tiempo parcial, 0, activo ocupado a tiempo completo) que recoja todas ellas. Supongamos que un individuo puede asignar un nivel de utilidad a cada tipo de jornada (completa o parcial), de forma que si y_1^* representa el nivel de utilidad, el individuo optara por una jornada parcial cuando dicha utilidad supere un valor umbral $\overline{y_1}$, de modo que $y_1 = 1$ (jornada parcial) si $y^*_1 \geq \overline{y_1}$.

Suponiendo que la utilidad depende de un vector de variables x_1 que incluye un conjunto de características personales (edad, sexo, educación, estado civil, relación con la persona de referencia en el hogar), sectoriales (sector de ocupación, deseo de trabajar más horas en el trimestre anterior, empleo en trimestre anterior) y geográficas (CC.AA. de residencia).

$$y^*_1 = \overline{y_1} + x_1'\beta_1 + \varepsilon_1,$$

El individuo se encontrará empleado a tiempo parcial $y_1=1$, cuando $y^*_1 \geq \overline{y_1}$, o alternativamente cuando $x_1'\beta_1 + \varepsilon_1 > 0$.

Como se desprende inmediatamente, la observación de un individuo trabajando a tiempo parcial no puede desligarse de la propia situación de empleo[24], es decir, un individuo que quiere trabajar a tiempo parcial pero que no encuentra empleo será observado como parado[25] y por tanto no podrá observarse como empleado a tiempo parcial. Para tener en cuenta estas interrelaciones se plantea simultáneamente una ecuación que recoge la probabilidad de estar empleado

[24] La situación descrita corresponde con un caso típico de selección muestral.

[25] No se considera en ningún caso la inactividad.

mediante un modelo probit aplicado a la variable discreta, $y_2=1$ si el individuo está empleado, $y_2=0$ si el individuo está desempleado. Para caracterizar la situación de empleo se utilizará el mismo vector de variables utilizadas en la ecuación relativa a empleo parcial, planteándose un modelo probit,

$y^*_2 = x_1'\beta_2 + \varepsilon_2$, $y_2=1$ *si* $y^*_2 \geq 0$, $y_2=0$ en otro caso.

Dado que cabe esperar que las perturbaciones ε_1 y ε_2 se encuentre correlacionadas, es preciso estimar ambas de manera simultánea mediante un modelo probit bivariado (Greene, 2003),

Bajo dicho modelo, la probabilidad de observar un individuo ocupado a tiempo parcial vendrá dada por,

$$\Pr[y_1 = 1, y_2 = 1 \mid x_1] = \Phi_2[x_1'\beta_1, x_2'\beta_2, \rho];$$

donde $\Phi_2[]$ es la función de distribución normal bivariante.

Dado el objetivo de este estudio, aún más interesantes que los coeficientes estimados para cada variable resultan los efectos marginales de las mismas en la probabilidad de estar empleado a tiempo parcial, es decir, $\Pr[y_1=1 \cap y_2=1]$. En las siguientes tablas se presentan los efectos marginales de las variables en la probabilidad dada por [3], en dos períodos distintos: uno antes de la crisis (datos de 2007-II) y otro, en plena crisis (2011-II)[26]. Los coeficientes estimados en ambos períodos no se incluyen en el artículo dada su extensión, pudiendo ser solicitadas directamente a los autores.

Los resultados de las estimaciones ofrecen resultados que no son novedosos, lo que corrobora la idea de que la crisis no ha alterado de manera significativa las características del empleo parcial. A grandes rasgos, cabe señalar que el efecto marginal en la probabilidad de trabajo a tiempo parcial es más frecuente en mujeres, especialmente cuando están casadas, con educación no universitaria y que trabajan en actividades del sector servicios (incluido el trabajo remunerado en el hogar), españoles (frente a inmigrantes) y jóvenes. Un resultado importante que muestran nuestras estimaciones es que el efecto penalizador de encontrarse en desempleo en el trimestre precedente a la hora de acceder a un empleo a tiempo parcial es significativo y se ha incrementado desde 2007. La importancia de este resultado radica en que aporta evidencia de un reducido impacto de las medidas de fomento del empleo a tiempo parcial contenidas en *el* Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas. Como se destacaba en la discusión sobre el marco legal del

[26] La selección del segundo trimestre de cada año se debe a la fuerte estacionalidad de los datos de empleo a tiempo parcial en el tercer trimestre.

empleo a tiempo parcial, esta medida trataba de incentivar la contratación de desempleados de larga duración menores de 30 años. Nuestros resultados muestran, por una parte, que para todas las edades ha aumentado la probabilidad de encontrarse empleado a tiempo parcial. Por otra, el aumento de la penalización de la situación de desempleo en dicha probabilidad tras la aprobación del RD 1/11 indica que el diseño de los incentivos no fue acertado. En nuestra opinión, la excesiva rigidez de la jornada en el contrato parcial (prohibición de horas extras, limitación de horas complementarias) junto con los requisitos establecidos para acogerse a la reducción de cuotas del RD 1/11 (aumento de plantilla, con el compromiso de no reducir el nivel de empleo) en un entorno de incertidumbre y caída de actividad explicarían el reducido impacto de esta medida.

Dado el objetivo de este artículo pasaremos directamente a comentar los cambios experimentados por dichos coeficientes entre 2007 y 2011.Como cabría esperar, el efecto penalizador de la situación de desempleo se ha incrementado como consecuencia de la crisis, de forma que cualquier tipo de empleo (a tiempo completo o parcial) eleva la probabilidad de encontrarse trabajando a tiempo parcial. Este efecto también puede observarse en las probabilidades "brutas" de transición entre diferentes estados, es decir sin controlar por ninguna variable, incluidos en la Tabla 3 anterior. Tras la crisis, el trabajo a tiempo parcial ha aumentado su penetración en el colectivo de trabajadores más jóvenes (menores de 19 años), provocando que el coeficiente estimado para edades superiores se reduzca en 2011 respecto a los valores obtenidos en 2007. Como se señala anteriormente, salvo para mayores de 65 años, se observa un aumento bastante similar del efecto marginal para todos los grupos de edad. El incremento observado en menores de 19 años se refleja también en el fuerte incremento del efecto marginal asociado a la relación de parentesco en el caso de los hijos. Este incremento, junto al experimentado por el efecto asociado al hecho de ser pareja de la persona de referencia, puede deberse a una mayor participación laboral de otros miembros del hogar como medio de amortiguar el efecto de situaciones de desempleo de la persona de referencia en la economía familiar.

Otros efectos significativos se producen en las variables relativas al sector de actividad. La comparación entre la estimación obtenida con datos del segundo trimestre de 2011 muestran un mayor efecto marginal en todos los sectores, especialmente en las actividades privadas del sector servicios y en la Administración Pública, Educación y Actividades sanitarias. Cabe destacar que en este último caso y en Transporte y almacenamiento e Información y comunicaciones la probabilidad de trabajo a tiempo parcial se incrementa respecto al sector de referencia (Agricultura), situación que se invertía (salvo en las agrupaciones de sectores 7 y 9) con anterioridad a la crisis.

Tabla 4
Efectos marginales en la probabilidad de trabajar a jornada parcial
Variación porcentual 2011 vs 2007 (2º trimestre)

	2007 T II Pr(parcial=1,empleo=1)=.0579			20011 T II Pr(parcial=1,empleo=1)=.0689			2011/2007 (%)
Variable	**Ef. Marginal**	**Std. Err**		**Ef. Marginal**	**Std. Err**		
Edad							
base 16-19							
20-24	-0.0257	(0.00448)	**	-0.0332	(0.00675)	**	29.1%
25-34	-0.0521	(0.00425)	**	-0.0683	(0.006)	**	31.1%
35-44	-0.0572	(0.00481)	**	-0.0762	(0.00739)	**	33.1%
45-54	-0.0633	(0.00429)	**	-0.0866	(0.00685)	**	36.8%
55-64	-0.0431	(0.00398)	**	-0.0650	(0.00509)	**	50.9%
65 y mas	0.0431	(0.0175)	**	0.0066	(0.01538)		-84.7%
Estado Civil							
Base Soltero							
Casado	-0.0361	(0.00481)	**	-0.0386	(0.0051)	**	7.0%
Viudo	0.0568	(0.01301)	**	0.0653	(0.01334)	**	15.1%
Separado o Div.	-0.0027	(0.00494)		-0.0033	(0.00506)		20.0%
Relación de Parentesco con Persona de referencia							
Base Persona de ref.							
Cónyuge o pareja de la p.r.	0.0041	(0.00264)		0.0064	(0.00278)	**	57.9%
Hijo/a, hijastro/a (de la p.r o pareja del mismo)	0.0021	(0.00375)		0.0112	(0.00432)	**	426.4%
Resto	-0.0134	(0.00479)	**	-0.0106	(0.00545)	*	-21.1%
Sexo							
Referencia Hombre							
Mujer	0.0587	(0.0038)	**	0.0655	(0.00399)	**	11.7%
Mujer casada	0.1262	(0.00787)	**	0.1072	(0.00733)	**	-15.1%
Nivel Formativo							
Referencia Educación no universitaria							
Educ. Universitaria	-0.0121	(0.00227)	**	-0.0134	(0.00247)	**	10.8%
Sector de Actividad							
Referencia Agricultura							
1	-0.0254	(0.0046)	**	-0.0041	(0.00791)		-83.8%
2	-0.0383	(0.00389)	**	-0.0240	(0.00696)	**	-37.2%
3	-0.0302	(0.00464)	**	-0.0074	(0.00866)		-75.7%
4	-0.0388	(0.00383)	**	-0.0078	(0.00729)		-79.9%
5	0.0188	(0.00583)	**	0.0675	(0.00851)	**	259.4%
6	-0.0078	(0.00622)		0.0519	(0.011)	**	-762.2%
7	0.0291	(0.00711)	**	0.0781	(0.01041)	**	168.1%
8	-0.0098	(0.00492)	**	0.0308	(0.00739)	**	-414.5%
9	0.1041	(0.01113)	**	0.1676	(0.01458)	**	61.0%
Nacionalidad							
Referencia Español							
Extranjero	-0.0236	(0.00316)	**	-0.0141	(0.00388)	**	-40.0%
Desea trabajar más horas de las que trabaja en la actualidad (trimestre anterior)							
Referencia SI							
Desearía trabajar menos horas	-0.0725	(0.00155)	**	-0.0768	(0.00149)	**	5.9%
No	-0.1806	(0.00623)	**	-0.2454	(0.00587)	**	35.9%

Tabla 4 (continuación)
Efectos marginales en la probabilidad de trabajar a jornada parcial
Variación porcentual 2011 vs 2007 (2º trimestre)

	2007 T II Pr(parcial=1,empleo=1)=.0579			20011 T II Pr(parcial=1,empleo=1)=.0689			2011/2007 (%)
Variable	**Ef. Marginal**	**Std. Err**		**Ef. Marginal**	**Std. Err**		
CCAA (ref. Andalucía)							
02 = Aragón	0.0116	(0.00584)	**	0.0100	(0.00658)		-14.0%
03 = Asturias (Principado de)	-0.0044	(0.00681)		-0.0039	(0.00735)		-11.6%
04 = Baleares (Islas)	-0.0087	(0.006)		-0.0084	(0.0068)		-3.8%
05 = Canarias	-0.0060	(0.00476)		-0.0111	(0.0052)	**	84.0%
06 = Cantabria	-0.0102	(0.00598)	*	0.0037	(0.00809)		-136.5%
07 = Castilla-León	0.0157	(0.00475)	**	0.0057	(0.0048)		-63.6%
08 = Castilla-La Mancha	0.0095	(0.00508)	*	-0.0031	(0.00505)		-132.6%
09 = Cataluña	0.0180	(0.00453)	**	0.0172	(0.0049)	**	-4.3%
10 = Comunidad Valenciana	0.0079	(0.00445)	*	0.0038	(0.00481)		-51.7%
11 = Extremadura	0.0130	(0.00664)	*	0.0082	(0.00715)		-37.0%
12 = Galicia	-0.0085	(0.0043)	**	0.0003	(0.00421)		-103.4%
13 = Madrid (Comunidad de)	0.0044	(0.00503)		-0.0076	(0.00511)		-273.2%
14 = Murcia (Región de)	0.0086	(0.00651)		0.0099	(0.00762)		15.4%
15 = Navarra (Comunidad Foral de)	0.0552	(0.00997)	**	0.0247	(0.00891)	**	-55.2%
16 = País Vasco	0.0426	(0.00743)	**	0.0292	(0.00721)	**	-31.3%
17 = Rioja (La)	0.0167	(0.00953)	*	0.0278	(0.01062)	**	66.2%
51 = Ceuta	-0.0168	(0.01568)		-0.0160	(0.01839)		-4.7%
52 = Melilla	0.0178	(0.02105)		0.0105	(0.02533)		-41.0%
Empleado anterior (referencia Desempleado)							
Empleado periodo anterior	0.0559	(0.0015)	**	0.0778	(0.00167)	**	39.3%

Nota: Efectos marginales calculados en los valores medios de las variables independientes.

(1) Sectores de actividad: 1 = Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel (códigos CNAE-09: del 10 al 18), 2 = Industrias extractivas,3 = Construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte. del 26 al 33), 4 = Construcción ,5 = Comercio, Reparación y hostelería, 6 = Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones , 7 = Códigos CNAE-09: del 64 al 66, 68, del 69 al 75 y del 77 al 82), 8 = Administración Pública, educación y actividades sanitarias y 9 = Otros servicios.

(2) En la construcción de la base de datos se supone que un parado desea trabajar más horas.

Fuente: Elaboración propia.

6. CONCLUSIONES

La distribución de la duración de las jornadas de trabajo apenas ha registrado cambios como consecuencia de la crisis. Esta falta de flexibilidad en el margen intensivo de utilización del factor trabajo contrasta con la elevada flexibilidad en el margen extensivo de la economía española, plasmada en la desaparición de dos millones de puesto de trabajo. Frente a una fuerte reducción del número de ocupados a tiempo completo en España, el número de ellos con jornada parcial ha registrado tan sólo una tendencia levemente creciente. Es evidente, por tanto, que la economía carece de un mecanismo inmediato para responder a situaciones de déficit de demanda que redistribuya el tiempo de trabajo en vez de destruir empleo.

El aumento del empleo parcial viene acompañado por un aumento significativo del número de subempleados y del grado de involuntariedad del empleo parcial, lo que denota que el aumento en el trabajo a jornada parcial no ha sido provocado por una mayor preferencia por jornadas inferiores por parte de los trabajadores. Un análisis simple de la distribución de jornadas de trabajo a nivel agregado o sectorial muestra que no se puede hablar de la existencia de un trasvase de tiempos completos hacia tiempos parciales. Esta conclusión queda corroborada por los datos agregados de transición ente situaciones laborales de la EPA flujos, los cuales no muestran entre 2011 y 2007 cambios significativos de la tasa agregada de transición intertrimestral de puestos a tiempo completo hacia puestos a tiempo parcial. Todo ello permite, como hipótesis, considerar el aumento de empleo parcial como la consecuencia de un ligero aumento de la oferta de puestos de trabajo a tiempo parcial por parte de las empresas, el cual es temporal en gran medida. Según datos de la EPA flujos, en 2011 TII un 46,5% del empleo parcial era temporal (48,9% en 2007 TII), frente al 21,8% en el caso del empleo a tiempo completo (27,8% en 2007 T II).

Analizando cómo se modifica el efecto de distintas variables personales, sectoriales y geográficas en la probabilidad de estar empleado a tiempo parcial tras la crisis, es posible destacar algunos cambios significativos. En primer lugar, la crisis ha incrementado el efecto penalizador de la situación de desempleo previo, algo coherente con la menor tasa de creación de empleo (transición desempleo/empleo) observada tras el inicio de la crisis. En relación a características personales cabe señalar un aumento de la dicha probabilidad en jóvenes, en hijos y en la pareja de la persona de referencia. Este cambio puede deberse a un intento de los hogares por amortiguar los efectos del desempleo en la persona de referencia, incorporando a puestos de trabajo a tiempo parcial al resto de miembros.

En cuanto a las variables sectoriales, todos los sectores reflejan aumentos en la probabilidad de empleo parcial, siendo más relevante en el caso las actividades privadas del sector servicios y en la Administración Pública, educación y actividades sanitarias.

Los datos presentados, en el contexto de intensa destrucción de empleo, indican una clara necesidad de reforma de la regulación del contrato a tiempo parcial y de la reducción de jornada contemplada en el Estatuto de los Trabajadores con el objeto de dotar a la economía española de mayor flexibilidad a la hora de encarar entornos tan desfavorables como el actual sin necesidad de alcanzar una tasa de paro inverosímil para una país desarrollado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRÉS, J. Y DOMÉNECH, R. (2010). Cambio de modelo productivo y creación de empleo en España: ¿Podemos permitirnos no reformar el mercado laboral?. En "Propuesta para la reactivación laboral en España". Fedea. Madrid.

ANGHEL B., DE LA RICA, S. (2010). El observatorio laboral de la crisis: Lecciones sobre la necesidad de reformas laborales. Papeles de Economía Española nº124 pp. 17-27.

BENTOLILA S., BOLDRIN M., DÍAZ-GIMÉNEZ J. Y DOLADO J.J.-Coordinadores- (2010) La crisis de la economía española: análisis económico de la gran recesión. Monografías Fedea. Madrid

BERNANKE, B. (1986). Employment, Hours, and Earnings in the Depression: An Analysis of Eight Manufacturing Industries. The American Economic Review,. Vol. 76, pp. 82-109.

BLÁZQUEZ, MAITE Y MORAL CARCEDO, JULIAN, (2008). Maternity and working life: reconsidering the effectiveness of part-time employment. Working Papers in Economic Theory 2008/07, Universidad Autónoma de Madrid (Spain), Department of Economic Analysis (Economic Theory and Economic History).

BLÁZQUEZ, M. Y RAMOS, N.E. (2009). Part-time employment: a comparative analysis of Spain and the Netherlands. European Journal of Law and Economics. Vol. 28-3 pgs. 223-256.

BOSCH G., DAWKINS, P., Y MICHON, F. (1994) Times are Changing: Working Time in 14 Industrialised Countries, Geneva: Institute for International Labour Studies (ILO).

BURCHELL, B., C. FAGAN, C. O'BRIEN and M. SMITH (2007).Working conditions in the European Union: The gender perspective. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

DOLADO J.J., FELGUEROSO F Y JANSEN M. (2010).El conflicto entre la demanda de flexibilidad laboral y la resistencia a la reforma del mercado de trabajo. Papeles de Economía Española nº124 pp. 84-96.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (2010). Comparative analysis of working time in the European Union.

FELGUEROSO F., JIMÉNEZ S. (2009). Sobre la Propuesta para la Reactivación Laboral en España, Circunstancia. Año VII - Nº 20 - Septiembre 2009.

FERNANDEZ KRANZ, D., RODRÍGUEZ-PLANAS, N., (2010). El Contrato a Tiempo Parcial. Papeles de Economía Española 124, 148-163.

FERNÁNDEZ-KRANZ,D.,RODRÍGUEZ-PLANAS, N. (2011), The part-time pay penalty in a segmented labor market, Labour Economics, 18-5, 2011, Pages 591-606.

FERNÁNDEZ-VILLAVERDE, J. Y GARICANO, L. (2010). ¿Qué papel deben jugar los programas de trabajo reducido en la lucha contra el paro?. En "Propuesta para la reactivación laboral en España". Fedea. Madrid.

PAGÁN RODRIGUEZ, R. (2007). Diferencias salariales entre el empleo a tiempo completo y parcial. Revista de Economía Aplicada, Vol. 15 nº 43, pp 5-48

PALOMINO SAURINA, P.(2007), La regulación del trabajo a tiempo parcial, Ediciones Laborum.

PLANTEGA,J. Y REMERY, CH.(2009) Flexible working time arrangements and gender equality: A comparative review of 30 European countries . EU Expert Group on Gender and Employment (EGGE): European Commission.

MUÑOZ DE BUSTILLO LLORENTE, R., FERNÁNDEZ MACÍAS, E., ANTÓN PÉREZ, J.I. (2008).El Trabajo a Tiempo Parcial en España en el Contexto de la Unión Europea. Ministerio de Trabajo e Immigración, Colección Informes y Estudies, Serie Empleo, 36 (2008).

RIEDMAN, A., H. LIELENSKI, T. SZCZUROWSKA Y A. WAGNER (2006). Working time and work-life balance in European companies. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Downloadable from: http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0627.htm

SAEZ ZAFRA, M. Y SAURINA CANALS, C.(2004) Estudio empírico en población femenina sobre condiciones de aceptación de empleo a tiempo parcial: Un modelo de decisiones múltiples. Estudios de Economía Aplicada, vol. 22-1, p. 83-98.

Apéndice

Resultados de las estimación modelos probit bivariante.

Ec. Jornada Parcial, $y^*_1 = \overline{y_1} + x_1'\beta_1 + \varepsilon_1$

Ec. Empleo, $y^*_2 = x_1'\beta_2 + \varepsilon_2, Cov(\varepsilon_1, \varepsilon_2 \mid x_1) = \rho$

Tabla 5
Resultados de las estimación modelo probit bivariante.
Datos EPA flujos segundo trimestre 2007

2007 TII	Ecuación Jornada a tiempo parcial			Ecuación Empleo		
	Coef.	Std. Err.		Coef.	Std. Err.	
Edad						
base 16-19						
20-24	-0.2652	0.0559	**	0.1024	0.0647	
25-34	-0.5540	0.0549	**	0.1580	0.0637	**
35-44	-0.5918	0.0585	**	0.1748	0.0693	**
45-54	-0.7055	0.0604	**	0.2572	0.0734	**
55-64	-0.4977	0.0632	**	0.2661	0.0807	**
65 y mas	0.2973	0.0994	**	0.6910	0.2819	**
Estado Civil						
Base Soltero						
Casado	-0.2964	0.0381	**	0.2446	0.0449	**
Viudo	0.3722	0.0677	**	0.1943	0.1301	
Separado o Div.	-0.0241	0.0441		-0.0532	0.0573	
Relacion de Parentesco con Persona de referencia						
Base Persona de ref.						
Cónyuge o pareja de la p.r.	0.0348	0.0223		0.0598	0.0339	*
Hijo/a, hijastro/a (de la p.r o pareja del mismo)	0.0183	0.0319		-0.0259	0.0410	
Resto	-0.1270	0.0500	**	-0.0919	0.0581	
Sexo						
Referencia Hombre						
Mujer	0.4705	0.0278	**	-0.0664	0.0357	*
Mujer Casada	0.7834	0.0385	**	-0.2024	0.0498	**
Nivel Formativo						
Referencia Educacion no universitaria						
Educ Universitaria	-0.1075	0.0206	**	0.1206	0.0307	**
Sector de Actividad						
Referencia Agricultura						
1	-0.2641	0.0589	**	0.1928	0.0656	**
2	-0.4508	0.0667	**	0.5132	0.0762	**
3	-0.3307	0.0666	**	0.4577	0.0807	**
4	-0.4311	0.0574	**	0.2600	0.0549	**
5	0.1513	0.0440	**	0.2964	0.0496	**

Tabla 5 (continuación)
Resultados de las estimación modelo probit bivariante.
Datos EPA flujos segundo trimestre 2007

2007 TII	Ecuación Jornada a tiempo parcial			Ecuación Empleo		
	Coef.	Std. Err.		Coef.	Std. Err.	
6	-0.0711	0.0594		0.3642	0.0714	**
7	0.2201	0.0474	**	0.3962	0.0595	**
8	-0.0880	0.0460	*	0.3989	0.0543	**
9	0.6081	0.0477	**	0.4312	0.0606	**
Nacionalidad						
Referencia Español						
Extranjero	-0.2413	0.0388	**	-0.1917	0.0454	**
Desea trabajar más horas de las que trabaja en la actualidad (trimestre anterior						
Referencia SI						
No, desearía trabajar menos horas con reducción proporcional de salario	-1.5695	0.0472	**	0.3853	0.0643	**
No	-1.0053	0.0248	**	0.3892	0.0386	**
Empleado anterior (referencia Desempleado)						
Empleado periodo anterior	0.8982	0.0392	**	1.3681	0.0425	**
Constante	-1.1418	0.0777	**	-0.4122	0.0869	**
/athrho	1.7653	0.3465	**			
rho	0.9431	0.0383	**			

Sectores de actividad: 1 = Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel (códigos CNAE-09: del 10 al 18), 2 = Industrias extractivas,3 = Construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte. del 26 al 33), 4 = Construcción ,5 = Comercio, Reparación y hostelería, 6 = Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones , 7 = Códigos CNAE-09: del 64 al 66, 68, del 69 al 75 y del 77 al 82), 8 = Administración Pública, educación y actividades sanitarias y 9 = Otros servicios.

Nota: se incluyen ficticias de CCAA cuyos resultados no se incluyen en la tabla.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6
Resultados de las estimación modelo probit bivariante.
Datos EPA flujos segundo trimestre 2011

2011 TII	Ecuación Jornada a tiempo parcial			Ecuación Empleo		
	Coef.	Std. Err.		Coef.	Std. Err.	
Edad						
base 16-19						
20-24	-0.3085	0.0790	**	-0.2064	0.0819	**
25-34	-0.6755	0.0777	**	-0.0986	0.0805	
35-44	-0.6943	0.0796	**	-0.0593	0.0832	
45-54	-0.8298	0.0808	**	-0.0091	0.0848	
55-64	-0.7075	0.0829	**	0.1282	0.0891	
65 y mas	0.0481	0.1082		7.5806	173043	
Estado Civil						
Base Soltero						
Casado	-0.2776	0.0354	**	0.1679	0.0336	**
Viudo	0.3795	0.0623	**	0.0650	0.0951	
Separado o Div.	-0.0252	0.0395		-0.0408	0.0442	
Relación de Parentesco con Persona de referencia						
Base Persona de ref.						
Cónyuge o pareja de la p.r.	0.0480	0.0204	**	0.0304	0.0250	
Hijo/a, hijastro/a (de la p.r o pareja del mismo)	0.0815	0.0301	**	-0.0662	0.0325	**
Resto	-0.0846	0.0463	*	0.0289	0.0496	
Sexo						
Referencia Hombre						
Mujer	0.4725	0.0271	**	0.0468	0.0294	
Mujer Casada	0.6421	0.0369	**	-0.0552	0.0398	
Nivel Formativo						
Referencia Educación no universitaria						
Educación Universitaria	-0.1032	0.0193	**	0.2015	0.0238	**
Sector de Actividad						
Referencia Agricultura						
1	-0.0317	0.0623		0.3472	0.0565	**
2	-0.2080	0.0703	**	0.4147	0.0581	**
3	-0.0577	0.0708		0.3770	0.0626	**
4	-0.0611	0.0594		0.0118	0.0438	
5	0.4274	0.0461	**	0.4355	0.0401	**
6	0.3202	0.0569	**	0.4076	0.0550	**
7	0.4576	0.0493	**	0.4102	0.0469	**
8	0.2143	0.0475	**	0.4090	0.0425	**
9	0.7972	0.0501	**	0.4209	0.0488	**
Nacionalidad						
Referencia Español						
Extranjero	-0.1151	0.0341	**	-0.2207	0.0349	**

Tabla 6 (continuación)
Resultados de las estimación modelo probit bivariante.
Datos EPA flujos segundo trimestre 2011

2011 TII	Ecuación Jornada a tiempo parcial			Ecuación Empleo		
	Coef.	Std. Err.		Coef.	Std. Err.	
Desea trabajar más horas de las que trabaja en la actualidad (trimestre anterior)						
Referencia SI						
No, desearía trabajar menos horas con reducción proporcional de salario	-1.7557	0.0667	**	0.0734	4.5600	
No	-1.2145	0.0217	**	0.0300	12.7400	
Empleado anterior (referencia Desempleado)						
Empleado periodo anterior	1.0682	0.0301	**	1.5896	0.0314	**
Constante	-1.2529	0.0917	**	-0.7650	0.0908	**
/athrho	2.0232	0.1962				
rho	0.9656	0.0133	**			

Sectores de actividad: 1 = Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel (códigos CNAE-09: del 10 al 18), 2 = Industrias extractivas,3 = Construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte. del 26 al 33), 4 = Construcción ,5 = Comercio, Reparación y hostelería, 6 = Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones , 7 = Códigos CNAE-09: del 64 al 66, 68, del 69 al 75 y del 77 al 82), 8 = Administración Pública, educación y actividades sanitarias y 9 = Otros servicios.

Nota: se incluyen ficticias de CCAA cuyos resultados no se incluyen en la tabla.

Fuente: Elaboración propia.