

MEMORIA DEL TRABAJO FIN DE GRADO

¿Problemas con la Conciliación entre la vida familiar y laboral en España?
(Problems with the reconciliation between family and work life in Spain?)

Autor/a: D/D^a Moisés Morales Toledo

Tutor/a: D/D^a María del Pilar Osorno del Rosal

Grado en ECONOMÍA
FACULTAD DE ECONOMÍA, EMPRESA Y TURISMO
Curso Académico 2016 / 2017

San Cristóbal de la Laguna, 3 de julio de 2017

Resumen

El objetivo de este trabajo es analizar hasta qué punto es posible conciliar la vida familiar y laboral en España, así como determinar si esta problemática afecta por igual a hombres y mujeres. Para ello, se analiza la evolución de las horas efectivas de trabajo en los últimos años, el peso de la jornada a tiempo parcial y los motivos por los que se posee dicha jornada, así como la rigidez de los horarios de trabajo. Asimismo, se abordan otras cuestiones que influyen en la conciliación como el uso del tiempo de los adultos, los permisos de maternidad y paternidad y las excedencias laborales. La conclusión fundamental es que se trata de un problema socio-económico que está arraigado en la cultura española, que afecta en mayor medida a las mujeres y que a pesar del cambio de normativa no se converge hacia las necesidades de la sociedad.

Palabras claves: conciliación, jornada laboral, tiempo parcial, diferencias de género.

Abstract

The objective of this study is to analyze the extent to which it is possible to reconcile work and family life in Spain, as well as to determine if this problem affects men and women alike. It analyzes the evolution of actual hours of work in recent years, the weight of the part-time day and the reasons for the day, as well as the rigidity of working hours. It also addresses other issues that influence reconciliation such as the use of adult time, maternity and parental leave and working exceedances. The main conclusion is that it is a socio-economic problem that is rooted in Spanish culture, which affects more women and that despite the rule change does not converge towards the needs of society.

Keywords: reconciliation, working day, part time, gender differences.

Índice

1.	INTRODUCCIÓN.....	5
2.	CONCILIACIÓN: ESTUDIOS PREVIOS Y NORMATIVA	6
3.	ANÁLISIS EMPÍRICO	8
3.1.	TIEMPO DE TRABAJO	8
3.1.1.	Horas efectivas de trabajo	9
3.1.2.	Tasa de parcialidad	11
3.1.3.	Motivos de la jornada a tiempo parcial.....	14
3.1.4.	Búsqueda de empleo	16
3.1.5.	Composición del Hogar.....	18
3.2.	OTROS ASPECTOS RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN.....	20
3.2.1.	Modificación o reducción de la jornada laboral	20
3.2.2.	Empleo del tiempo	22
3.2.3.	Excedencia y prestaciones por maternidad/paternidad	24
4.	CONCLUSIONES.....	29
5.	BIBLIOGRAFÍA.....	32

Índice de Gráficas

Gráfico 1: Número medio de horas efectivas semanales trabajadas por los ocupados. Periodo 2008-2016.....	10
Gráfico 2: Número medio de horas efectivas semanales trabajadas por los ocupados. Periodo 2008-2016.....	10
Gráfica 3: Tasa de parcialidad. Periodo 2008-2016.....	11
Gráfico 4: Tasa de parcialidad. Periodo 2008-2016.....	12
Gráfico 6: Porcentaje de hogares monoparentales por sexo en 2016	19
Gráfico 5: Porcentaje según el tipo de hogar en 2016	19
Gráfica 7: Distribución del tiempo promedio de en un día 2010 (horas y minutos)	22
Gráfico 9: Permisos de Paternidad. Periodo 2008-2016.....	25
Gráfico 8: Permisos por maternidad. Periodo 2008-2010	25
Gráfico 10: Prestaciones por maternidad y paternidad. Periodo 2008-2016.....	26
Gráfico 11: Excedencias por cuidado de hijos. Periodo 2008-2016.....	27
Gráfico 12: Ocupados a tiempo parcial que han tomado excedencia a tiempo completo para cuidar a un menor 2010 (%)	27
Gráfico 13: Mujeres con trabajo a tiempo parcial por hacerse cargo del cuidado de los niños 2010 (%).....	28

Índice de Tablas

Tabla 1: Principales razones de empleo a tiempo parcial. Periodo 2008-2016 (%)	14
Tabla 2: Principales razones de empleo a tiempo parcial por sexo.	15
Periodo 2008-2016 (%).....	15
Tabla 3: Ocupados a tiempo parcial que buscan empleo por tipo de jornada.....	17
Periodo 2008-2016 (%).....	17
Tabla 4: Ocupados a tiempo parcial que buscan empleo por tipo de jornada y sexo. Periodo 2008-2016 (%)	17
Tabla 5: Ocupados a tiempo parcial por sexo y composición del hogar con hijos.	18
Periodo 2008-2016 (%).....	18
Tabla 6: Asalariados según puedan o no modificar el inicio o la finalización de la jornada laboral, en al menos una hora, por razones familiares 2010 (%).....	21
Tabla 7: Ocupados según hayan reducido o no el número de horas trabajadas para prestar cuidado a los hijos y, en caso afirmativo, se clasifican por el tiempo en que se redujo el número de horas 2010 (%)	22

1. INTRODUCCIÓN

La estructura sustentadora familiar ha cambiado significativamente en Europa en los últimos años. Desde los años setenta, la progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral modificó el modelo familiar europeo, aumentando considerablemente el número de familias con dos sustentadores, aunque con diferente intensidad dependiendo de la zona. La imagen de conciliación entre familia y empleo se ve por primera vez en los países anglosajones asociada al ajuste que las mujeres debían realizar en la actividad doméstica una vez se incorporaban al mercado de trabajo.

Según la Fundación Mujeres (2010) la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, tal como se entiende hoy en día, es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres pueden hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

A pesar del tiempo transcurrido desde que empezó a existir una preocupación visible por este tema, no se ha logrado solventar ninguna de estas cuestiones planteadas en su momento:

- Desarrollar recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y atención de las personas dependientes.
- Reorganizar los tiempos y espacios de trabajo.
- Establecer medidas en las organizaciones laborales que permitan a las personas trabajadoras desarrollarse en las diferentes facetas de su vida.
- Modificar los roles tradicionales de mujeres y hombres respecto a sus implicación en la familia, hogar y el trabajo.

Por lo que a día de hoy las mujeres siguen siendo las grandes afectadas, ya que tienen que reducir su jornada laboral remunerada para poder compatibilizarla con la jornada laboral no remunerada o bien optar por desarrollar una doble jornada, laboral y la familiar.

Ante esta problemática, que afecta sobre todo a las mujeres de los países de la cuenca mediterránea, desde la Unión Europea (EU) plantean programas, como por ejemplo *Europe 2020 Initiatives*, con medidas urgentes para intentar impulsar alternativas para conseguir unas líneas de reformas orientadas a la igualdad de género con el doble objetivo de ampliar la participación laboral de las mujeres y de corresponsabilizar a los hombres en las tareas del hogar (cuidados familiares), es decir, conseguir parejas de dos sustentadores y dos cuidadores.

El objetivo de este trabajo es analizar hasta qué punto es posible conciliar la vida familiar y laboral en España, así como determinar si esta problemática afecta por igual a hombres y mujeres. Para ello, se analiza la evolución de las horas efectivas de trabajo en los últimos años y se aborda otras cuestiones que influyen en la conciliación como el tipo de hogar predominante, el uso del tiempo de los adultos, los permisos y excedencias laborales.

El resto del trabajo se organiza del siguiente modo. En el segundo epígrafe se resumen algunos estudios previos sobre la conciliación y la normativa básica relacionada con la misma. El tercer apartado se dedica al análisis empírico, en el que se estudia el tiempo de trabajo en España teniendo en cuenta las horas efectivas de trabajo, la tasa de parcialidad, los motivos de

la jornada a tiempo parcial y la composición del hogar de los trabajadores con esta jornada; asimismo, se analizan otros aspectos relacionados con la conciliación, como las posibilidades de modificación o reducción de la jornada laboral, el empleo del tiempo, las excedencias y los permisos por maternidad/paternidad. El último apartado se dedica a las conclusiones fundamentales que se derivan del estudio realizado.

2. CONCILIACIÓN: ESTUDIOS PREVIOS Y NORMATIVA

La fuerte incorporación de la mujer al mercado laboral a principios de los ochenta ha generado interés por parte de las administraciones públicas, colectivos y analistas de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. En las dos últimas décadas, desde las instituciones europeas y nacionales se ha intensificado la creación de políticas, programas y actuaciones para lograr una participación igualitaria de las mujeres y hombres en la sociedad y lograr la igualdad formal. En concreto, la UE ha establecido unas directrices que obliga a los estados miembros a desarrollar medidas que permitan a las mujeres y hombres compatibilizar su vida familiar, laboral y personal.

Siguiendo las directrices de la EU, en España, se ha modificado algunas leyes del Estatuto de los trabajadores para acercarse a este terreno. Las más relevantes son:

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE nº 266).

Esta ley constituye el primer instrumento normativo español para facilitar la compatibilidad entre vida familiar y laboral. La ley reza lo siguiente: "... introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres". Se traslada a la normativa española los puntos exigidos por la UE sobre permisos de maternidad, parentales y trabajo a tiempo parcial. Además se añaden nuevos matices, como la ampliación de cuidado de los hijos (incluido el acogimiento pre adoptivo o temporal) o la extensión de permisos para el cuidado de otros familiares que no puedan valerse por sí mismos.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE nº 71. Última modificación 23 de julio de 2013).

Cabe destacar del Capítulo II el Artículo 44.1.:

Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Esta ley aparece para paliar algunos inconvenientes de la Ley 39/1999 y conseguir equilibrar el esfuerzo que deben realizar ambos sexos, orientadas en mayor medida a los hombres.

Ante esta nueva normativa sobre conciliación algunos autores extraen las siguientes conclusiones; Merino (2015) pone de manifiesto que en España la idea de conciliación parte desde la dualidad vida familiar y laboral, omitiendo que cada persona está integrada por otro aspecto, como el personal, entendiéndose como una combinación de matices (descanso, salud, formación, etc...) que combina con la vida familiar y laboral y es necesario para la persona.

Por otra parte, Fernández y Tobío (2005) afirman que a día de hoy “la mayoría de las familias con hijos pequeños, ambos cónyuges están en el mercado de trabajo. Sin embargo, las políticas de conciliación no solo son escasas, sino ineficaces y confusas”. Otro trabajo revisado parte de la misma premisa (Instituto de la Mujer, 2005): para buena parte de la población vinculada al mercado laboral existe un problema de compatibilidad entre vida familiar y laboral, con una solución complicada o muy complicada. Esta apreciación es mayor en mujeres (superior al 50%) que en los hombres.

Los modelos de conciliación que se observan en los países de la UE son muy heterogéneos y responden a pautas culturales y sistemas sociales diferentes (Consejo Económico y Social, 2016). Sin embargo, en el informe *Reconciliation between work, private and family life in the European Union* publicado por Eurostat (2009) expresa que ante la discrepancia de algunos países en materia de mercado laboral, las políticas han ido convergiendo en dos ámbitos: la organización del tiempo de trabajo y la liberalización de los contratos de trabajo. El principal interés es la introducir la flexibilidad en el tiempo de trabajo con el fin de responder a las necesidades de las demandas de los empleados. Además, afirman que los ocupados con responsabilidades familiares parecen tener una buena flexibilidad horaria en los inicios y finalización de la jornada laboral en los países del norte de Europa, siendo la principal referencia los Países bajos donde el 93% de los ocupados tiene horarios flexibles y en los que esta idea está “institucionalizada” desde hace años. En cambio, otros países como España y Grecia tienen que mejorar en esta materia, los ocupados beneficiarios de un horario flexible están por debajo del 40%, siendo igual para ambos sexos.

El gran dilema ante este problema parte de las horas semanales trabajadas. Por una parte se baraja la posibilidad de que trabajando más horas, siempre que no se supere lo establecido en los estatutos de los trabajadores, los individuos se puedan costear unos servicios para el cuidado de sus hijos y sus mayores. Por otro lado, se debate si reducir la jornada laboral para que las familias pasen más tiempo juntas y de esa forma conciliar la vida familiar con el trabajo sin necesidad de mayores gastos. Ante este segundo punto, autores como Higgins, Duxbury y Johnson (2000) alegan que el tiempo parcial puede facilitar la gestión de tiempo por parte de las mujeres. Por otro lado, las mujeres que trabajan indican una alta sobrecarga de roles y una alta interferencia entre la familia-trabajo independientemente del tipo de jornada (tiempo completo/parcial). Si el trabajo en sí es menos central en la vida de los asalariados, las horas reducidas pueden ofrecer un equilibrio adecuado entre las necesidades de cuidado de los niños y la necesidad de un aumento de los ingresos buscados por el empleo. En comparación con el trabajo a tiempo completo, el trabajo a tiempo parcial puede resultar beneficioso para los asalariados, ya que reduce la cantidad de tiempo que se pasa en un ambiente de trabajo sin recompensa. El trabajo a tiempo parcial se asoció con una mayor satisfacción con la vida, tal vez reflejando la perspectiva de “lo mejor de ambos mundos”. Por su parte, Merino (2014) alega en su estudio que “aunque el tiempo parcial presenta desventajas desde el punto de vista de la

carrera laboral de la mujer, resulta útil y válido frente a la alternativa de abandono total del mercado de trabajo durante largos periodos de tiempo”, ya que la reincorporación al mundo laboral tras largos periodos de tiempo ausente es muy difícil.

Finalmente, cabe señalar que el tipo de empleo puede ser un factor tan determinante para el bienestar personal: las mujeres en posiciones de asalariadas, que son la mayoría, indican un estado de ánimo deprimido significativamente mayor que las mujeres con trabajos por cuenta propia, lo cual indica que las mujeres en ocupaciones asalariadas a menudo se enfrentan a desafíos únicos derivados de ambientes de trabajo inflexibles, oportunidades limitadas de avance y recursos financieros que son insuficientes para permitirles comprar servicios que podrían ayudarles a lidiar con la carga del hogar.

3. ANÁLISIS EMPÍRICO

En este apartado se crea un marco general de análisis que permitirá ver si las políticas de conciliación, aparte de provocar una variación del tiempo de trabajo, han mejorado la calidad de vida de los individuos entre los 16-64 años en el periodo de tiempo que va desde 2008 a 2016. En este estudio se va a analizar la evolución de las horas efectivas de trabajo en los últimos años, el peso de la jornada a tiempo parcial y los motivos por los que se posee dicha jornada y la rigidez de los horarios de trabajo. Asimismo, se aborda otras cuestiones que influyen en la conciliación como el tipo de hogar predominante, el uso del tiempo de los adultos, los permisos de maternidad, permisos de paternidad y las excedencias laborales. En relación a estos aspectos se tendrán en cuenta, además, las diferencias de género.

Para la realización de este análisis se han utilizado fuentes estadísticas disponibles sobre el tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar. Las fuentes de información a las que se ha acudido son la Encuesta de Población Activa (EPA), la Encuesta de Empleo del Tiempo (EET), el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y el Eurostat. De estas fuentes se han tomado los datos anuales comprendidos desde el año 2008 hasta 2016 debido a que son los datos más homogéneos que se han encontrado. Por último, los datos más actuales que abordan algunos aspectos específicos sobre la conciliación entre la vida laboral y la familiar corresponden al módulo especial de 2010 de la EPA.

Para llevar a cabo el análisis comparativo de España respecto a la UE 28 se ha decidido utilizar la base de datos del Eurostat, se utiliza la misma metodología de encuesta que la EPA.

3.1. TIEMPO DE TRABAJO

El tiempo de trabajo es la unidad más importante para estructurar las condiciones laborales de los individuos, indicando la dedicación y la organización de su tiempo. Además, su distribución tiene importantes consecuencias en la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. En este estudio la unidad de medida que dedican las personas a su actividad laboral son las horas efectivas de trabajo, son las horas realmente trabajadas tanto en periodos normales de trabajo como en jornada extraordinaria.

La Ley del Estatuto de los Trabajadores tiene como misión regular las relaciones laborales que surgen entre el empresario y el empleado a partir de un contrato de trabajo. De los 97 artículos que componen esta ley, se va hacer referencia a dos de sus artículos que serán

necesarios para aclarar el número de horas que se pueden trabajar según el tipo de jornada (completa/parcial).

Artículo 34. Jornada

- La duración de la jornada de trabajo será pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.
- La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
- La distribución de horas de la jornada puede ser irregular a lo largo del año por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores.
- Siempre habrá un mínimo de 12 horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.
- No puede haber más de 9 horas efectivas ordinarias, salvo acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores, respetando siempre el descanso entre jornadas.
- El trabajador tiene derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario.

Artículo 12. Contrato parcial y contrato de relevo.

- El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo comparable, normalmente, una jornada habitual semanal inferior a 35 horas.
- Es voluntario para el trabajador convertir un contrato de tiempo completo en un contrato de trabajo a tiempo parcial y viceversa, no puede ser despedido o sancionado por esta razón.

3.1.1. Horas efectivas de trabajo

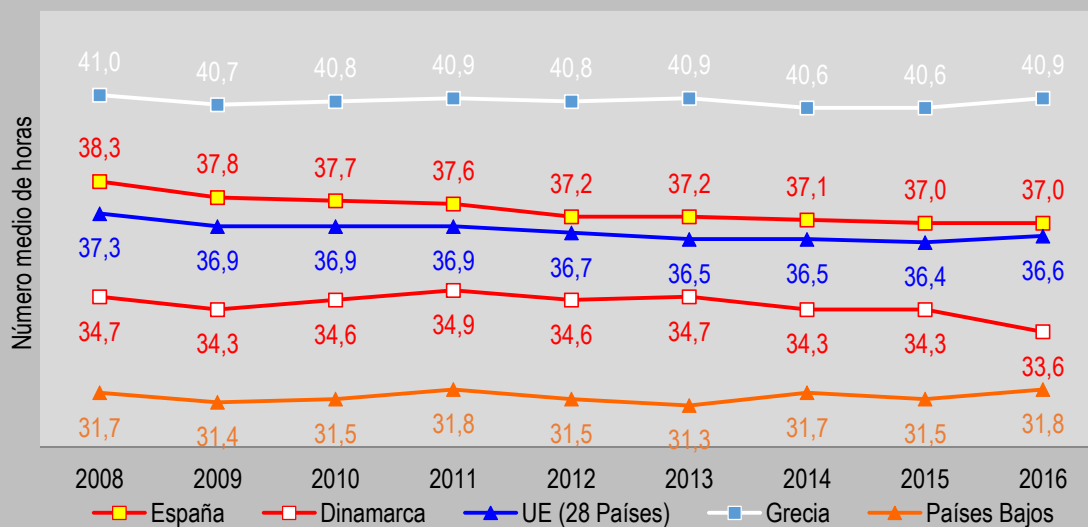
Aclarado el número de horas y algunas de las condiciones para los dos tipos de jornadas se intentará llevar a cabo un análisis real y acorde con la situación actual de la sociedad española vivida en la última década.

A partir del número medio de horas efectivas semanales trabajadas por los ocupados, españoles (Gráfico 1), se ve que en 2008 se situaba en 38,3 horas semanales, a lo largo de los nueve años ésta cifra ha disminuido en algo más de una hora, situándose en 2016 en 37 horas efectivas.

España se encuentra en el grupo de países donde los ocupados dedican más de 36'6 horas semanales a la jornada laboral, por encima de la media europea. Esta lista es encabezada por Grecia donde se trabaja de media más de 40 horas semanales. En el lado opuesto se encuentran los Países Bajos y Dinamarca, donde el número medio de horas trabajadas semanales no superan las 35 horas.

A pesar de que España se encuentra por encima de la media europea, en los últimos años, ha experimentado una convergencia con la media europea de forma continua, pasando de estar

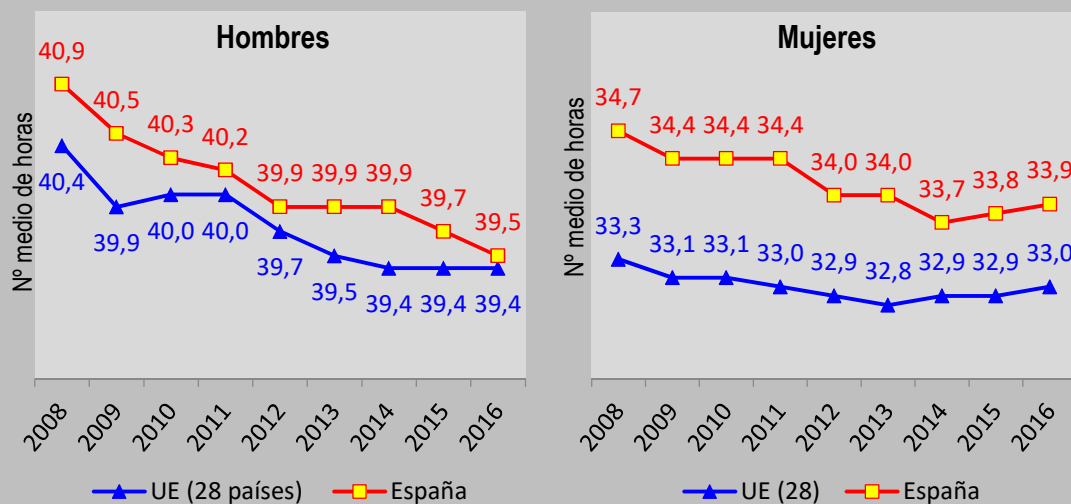
Gráfico 1: Número medio de horas efectivas semanales trabajadas por los ocupados. Periodo 2008-2016



Fuente: elaboración propia a través de datos del Eurostat

por encima en 2008 con una hora semanal más trabajada por los ocupados a tan solo 0,4 horas semanales más en 2016. Esta situación se explica, en parte, por la creación de empleo a tiempo parcial que viene de la mano de las reformas llevadas a cabo en 2010 y 2012, que a su vez traen consigo la destrucción de empleo a tiempo completo.

Gráfico 2: Número medio de horas efectivas semanales trabajadas por los ocupados. Periodo 2008-2016



Fuente: elaboración a través de datos del Eurostat.

Diferenciando por sexo (Gráfico 2), se aprecia, el número medio de horas trabajadas por los varones es más elevado que el de las mujeres tanto a nivel europeo como español. En España, en 2008 los varones trabajaban una media de 40,9 horas mientras que las mujeres trabajaban una media de 34,8 horas semanales. A lo largo de los últimos nueve años, el número medio de

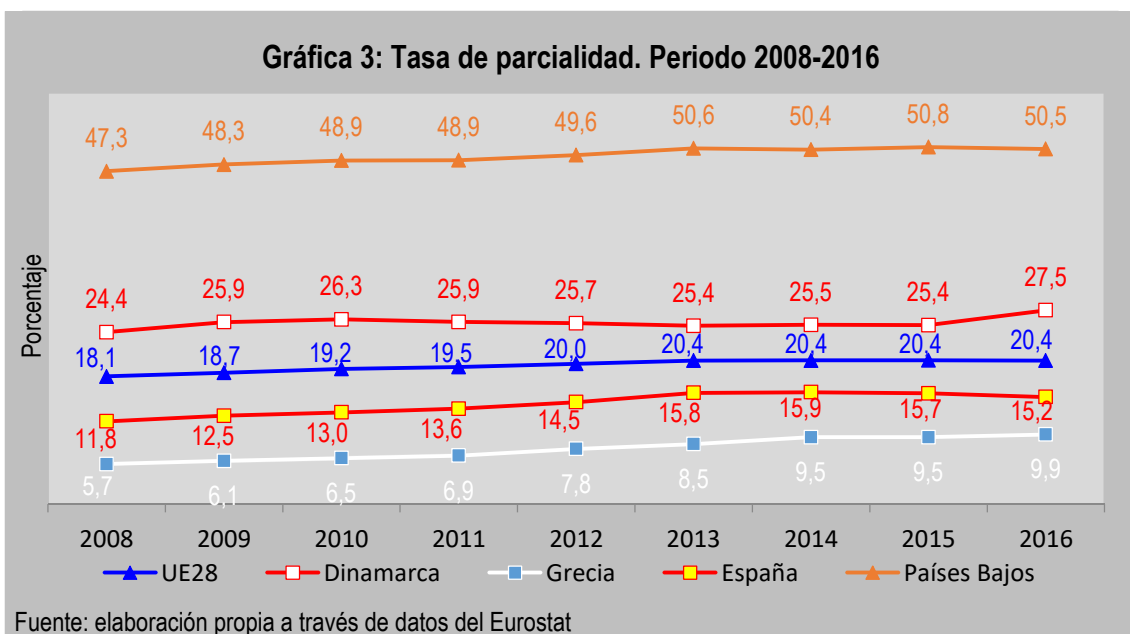
horas se reduce para ambos sexos de forma leve y continuada situándose en 2016 hasta 39,5 y 33,9 horas trabajadas a la semana respectivamente.

En cuanto a los varones, la caída más notable coincide con la entrada del país en recesión en el año 2008 y que se prolonga hasta 2012, en este periodo el mercado laboral comienza a tambalearse haciendo que las empresas tomen medidas, como el despido o la reducción de la jornada a tiempo parcial, lo que explica la reducción experimentada por los varones de una hora semanal frente a la reducción de 0,3 horas de las mujeres. En el mismo periodo las mujeres mantienen el mismo número medio de horas efectivas trabajadas a la semana a pesar de tener la misma tasa de paro que los hombres, la diferencia principal se debe a que las mujeres ocupan casi en su totalidad la jornada a tiempo parcial, por lo que la variación de horas no se nota. En cambio, después de 2012, cuando se pone en práctica las políticas de inserción laboral, cuyo principal objetivo es fomentar la jornada a tiempo parcial, se ve como los varones estabilizan sus jornadas mientras que las mujeres reducen las suyas, este efecto se explicará más adelante cuando se hable de la modificación o reducción de la jornada laboral.

Por tanto, este cambio en el mercado laboral español hace que tanto hombres como mujeres se aproximen a la media europea, en el caso de los varones se sitúa 0,1 hora por encima de esta media y las mujeres 0,9 horas, también por encima, siendo la brecha de las mujeres mayor a la de los hombres. Por tanto, al trabajar un número elevado de horas con respecto a los países de la UE se hace más difícil llevar un equilibrio entre trabajo y conciliación.

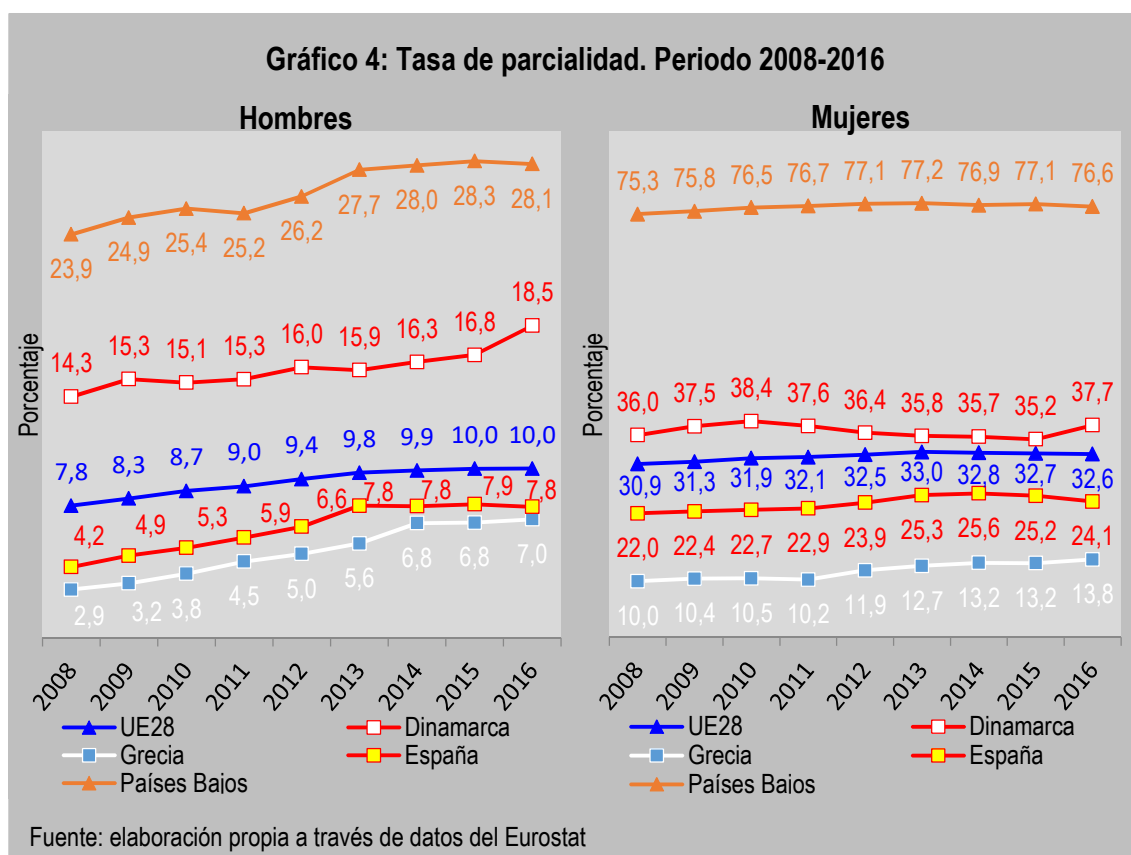
3.1.2. Tasa de parcialidad

Para explicar parte de esta considerable diferencia en las horas de trabajo semanales entre países y hombres y mujeres, se ha calculado la tasa de parcialidad (Gráfico 3), que indica el porcentaje de ocupados que trabajan a jornadas reducidas. Por tanto, observando la evolución a lo largo de los nueve años a partir de 2008, se observa un aumento en la jornada de trabajo a tiempo parcial sobre el empleo total en la UE en su conjunto.



El empleo a tiempo parcial tiene mayor relevancia en los países del norte de Europa, con mayor diferencia en los Países Bajos cuya jornada laboral a tiempo parcial tiene el mismo peso que la jornada a tiempo completo. Esto se debe a que en los Países Bajos las dos principales normas que regulan la contratación a tiempo parcial son: *La ley prohíbe la discriminación relacionada con el trabajo (Wet Verbod Onderscheid Arbeidsduur 1996, WOA)* y *la Ley sobre la modificación del tiempo de trabajo (Wet Aanpassing Arbeidsduur 2000, WAA)* (Martín y Cuesta, 2007). A día de hoy, es el país modelo para el resto de la UE.

Para no crear un gráfico difícil de leer, se ha destacado los países referencia y otros de interés para el estudio. Los Países Bajos merecen una mención especial. En el año 2008 presenta una tasa de parcialidad del 47,3%. Pese a ello, su crecimiento a lo largo de los últimos nueve años no es de los más importantes y aun así consigue superar en 2016 el 50% de empleos a tiempo parcial. Por encima de la media con 24,4% se encuentra Dinamarca, tiene un crecimiento moderado hasta 2016, pero aún lejos de alcanzar el 50% de los Países Bajos. Por debajo de la media se sitúan bastantes países, sobre todo los pertenecientes a la cuenca del mediterráneo, pero se destacarán dos de ellos. Por un lado, España, el crecimiento del trabajo a tiempo parcial en España desde 2008 ha sido notable aunque sigue por debajo de la media europea en algo más de 5 puntos. Por otro lado, Grecia, en 2008 tan solo el 5,7% de los griegos tienen un contrato a tiempo parcial. A lo largo de la franja temporal va experimentando un crecimiento considerable llegando a crecer hasta 4,2 puntos más en 2016, pero padece el mismo problema que el mercado laboral español, está muy lejos de la media de la UE.



Al calcular la tasa de parcialidad para ambos sexos (Gráfico 4) se pone de manifiesto el perfil femenino del empleo a tiempo parcial, ya que las tasas de parcialidad son muy superiores a las

de los hombres en todos los países. En 2008, mientras que en la UE el 30,9 % de las mujeres trabajan a tiempo parcial, solo un 7,8 % de los hombres optan por esta modalidad. En los últimos años la progresión, tanto para hombre como para mujeres, ha ido en ascenso donde los varones han experimentado una tasa de crecimiento media anual acumulada de 3,14% frente al 0,69% de las mujeres.

En esta modalidad destaca nuevamente los Países Bajos con un porcentaje de empleados a tiempo parcial del 49,2%, de los cuales el 75,3% corresponde a mujeres y el 23,9% a hombres en el año 2008. En los últimos años su crecimiento ha sido leve comparado con el conjunto donde el porcentaje para mujeres empleadas a tiempo parcial es del 76,3% y el de los hombres del 28,1%.

Dinamarca es otro país que presenta tasas de trabajo a tiempo parcial elevadas, del 36% para las mujeres y del 14,3% en el caso de los hombres en 2008. A lo largo de los últimos años, el comportamiento de hombres y mujeres daneses han sido diferentes, mientras que los hombres tienen un crecimiento continuado las mujeres experimentan una ligera variación negativa. En 2016, la jornada a tiempo parcial mejora con respecto a los años anteriores con porcentajes del 37,7% para las mujeres y 18,5 % para los hombres.

España y Grecia registran las peores tasas de trabajo a tiempo parcial, tanto para hombres como para mujeres, con una participación muy escasa para el caso de los hombres. Mientras que la media europea masculina se sitúa en 7,8 % en 2008, la representación de la media jornada en España y Grecia tan solo es 4,2% y 2,9%, respectivamente. En 2016, la situación de ambos países converge con la media europea pero siguen teniendo unos resultados muy pobres, España 7,8% y Grecia 7%. En cambio, las mujeres españolas tienen una representación más significativa en esta modalidad, con un porcentaje del 22% en 2008 y una tasa de crecimiento media anual acumulada de 1,15%. Por su parte, las mujeres griegas siguen muy lejos de la media europea a pesar de experimentar una tasa de variación del 38,77% en los últimos nueve años.

A modo de conclusión, el crecimiento es generalizado en la jornada a tiempo parcial, salvo el caso de Dinamarca durante el periodo que transcurre de 2010-2015 y España después del repunte de 2014 comienza a disminuir hasta la actualidad. No obstante, no se observa un comportamiento determinado del trabajo a tiempo parcial, tanto los países al norte como del sur de Europa, presentan tasas de variación positivas que oscilan desde el 74,33 % de Grecia al 6,69 % de los Países Bajos. Además, no se ve ninguna relación de la tasa de parcialidad con el ritmo de crecimiento que están experimentando. La única coincidencia que se observa en todos los países europeos, del total de la tasa de parcialidad, es que las fluctuaciones vienen determinadas por el gran peso de la mujer, representan el grueso de esta modalidad con un 14,68%¹ frente a los 5,01% de los hombres.

¹ Se ha calculado una media de los nueve años que se están analizando. En UE-28 se estima que hay 218.738,92 (miles) de personas ocupadas de las cuales 32.103,63 (miles) son mujeres -10.962'74 (miles) son hombres- con trabajas a tiempo parcial, esto supone un 14'68 % del total.

3.1.3. Motivos de la jornada a tiempo parcial

Si bien el empleo a tiempo parcial puede ser una opción o una limitación, este tipo de trabajo puede ser “voluntario” y las personas pueden optar a él por diversos motivos. Sin embargo, la jornada a tiempo parcial también está relacionada al hecho de que ciertos elementos impiden trabajar a tiempo completo. Las principales razones para trabajar a tiempo parcial, siguiendo el criterio de la encuesta de Eurostat, son: 1. seguir cursos de enseñanza o formación, 2. Enfermedad o incapacidad propia, 3. cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores, 4. Otras obligaciones familiares o personales, 5. No haber podido encontrar trabajo de jornada completa, 6. Otros motivos de tener jornada parcial.

Motivo/Año	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	36,0	44,2	50,1	56,0	61,3	63,3	64,0	63,2	61,9
Otros motivos ²	24,6	20,9	19,3	17,0	16,1	15,0	16,0	16,1	15,6
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	15,3	13,3	13,2	12,8	10,5	11,6	10,2	9,6	10,1
Seguir cursos de enseñanza o formación	12,2	10,1	8,7	7,7	6,4	5,0	5,1	5,7	6,3
Otras obligaciones familiares o personales	10,3	10,0	7,3	5,2	4,5	4,0	3,9	4,6	5,2
Enfermedad o incapacidad propia	1,6	1,5	1,5	1,3	1,1	1,2	0,9	0,8	0,9

Fuente: elaboración propia a través de datos del Eurostat

En el año 2008 (Tabla 1), la principal razón alegada por los ocupados españoles para trabajar a tiempo parcial corresponde a “no haber podido encontrar trabajo de jornada completa” (36%), situándose por encima de la media de la UE 28 que se sitúa en un 25,6%³. La segunda categoría en importancia era “otros motivos” (24,6%; frente al 21,5% para UE28) y, en tercer lugar, el “cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores” (15,3%; frente al 22,1% para la UE28). En 2016, la principal razón de trabajar a tiempo parcial se sigue manteniendo con un porcentaje más elevado aún (61,9%) mientras que los demás motivos pierden peso. En cambio, estos tres motivos se mantienen casi igual para los países miembros de la UE28.

Diferenciando por sexo (Tabla 2), la mayoría de las mujeres (35,1%) en 2008 trabajan a tiempo parcial por las dificultades para encontrar trabajo a tiempo completo, pero un gran porcentaje de las mismas, 19,2%, trabajan a jornada media porque tienen dificultades a la hora de equilibrar el trabajo con las responsabilidades domésticas. El empleo a tiempo parcial está estrechamente vinculado con la diferente distribución que se da entre hombres y mujeres en el

² Los resultados de encuestas anteriores sugieren que muchos de los que declararon “otros motivos” son las personas que no querían un empleo a tiempo completo.

³ Los datos se pueden ver en: http://ec.europa.eu/eurostat/data/database?node_code=lfsa_epgar

trabajo remunerado y las responsabilidades de cuidado familiar, ante la evidencia, cuando se tiene hijos, ellas tienden a participar menos en el trabajo remunerado y más a cubrir las responsabilidades de cuidados no remunerados (Consejo Social y social, 2016). De hecho, cuando se considera “cuidado de los niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores y otras obligaciones familiares” la proporción de hombres es de 1,9%, mientras que para las mujeres es de 13,1% en el año 2016.

Tabla 2: Principales razones de empleo a tiempo parcial por sexo. Periodo 2008-2016 (%)									
Motivo/Año	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Hombres									
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	39,4	47,0	55,1	65,7	68,9	70,1	70,0	71,9	67,8
Otros motivos	29,7	25,3	22,4	16,9	17,9	17,2	19,5	17,0	16,4
Seguir cursos de enseñanza o formación	25,2	20,4	18,0	12,3	9,9	7,8	7,5	8,8	11,8
Enfermedad o incapacidad propia	2,6	3,5	1,8	1,8	1,4	1,8	1,4	0,5	0,9
Otras obligaciones familiares o personales	2,3	2,2	1,4	0,9	0,7	1,1	0,5	0,9	1,2
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	0,8	1,6	1,3	2,5	1,2	2,2	1,1	0,9	1,9
Mujeres									
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	35,1	43,4	48,7	52,9	58,7	60,8	61,8	60,1	59,8
Otros motivos	23,2	19,7	18,4	17,0	15,5	14,1	14,6	15,7	15,3
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	19,2	16,5	16,5	16,2	13,7	15,1	13,5	12,7	13,1
Otras obligaciones familiares o personales	12,4	12,1	8,9	6,6	5,8	5,0	5,1	5,9	6,6
Seguir cursos de enseñanza o formación	8,8	7,3	6,1	6,2	5,3	3,9	4,2	4,6	4,3
Enfermedad o incapacidad propia	1,3	1,0	1,4	1,1	1,0	1,0	0,7	0,9	0,9
Fuente: elaboración propia a través de datos del Eurostat									

Entre los hombres, no encontrar trabajo a tiempo completo (39,4%) parece ser una de las principales razones para ocupar el empleo a tiempo parcial. La educación es otra de las razones para trabajar a tiempo parcial, el 25,2% de los hombres combinan el trabajo a tiempo parcial con los estudios o formación, mientras que tan solo 8,8% de las mujeres pudieron hacer esa combinación.

Con el transcurso de la crisis económica se pone en evidencia la insostenibilidad económica y social y el problema de encontrar trabajo a jornada completa se ve agravado cada vez más para ambos sexos. Los individuos que trabajan a jornada de tiempo parcial “involuntario” no lo hacen para conciliar, como si lo hacen la mayoría de los países miembros de la UE, sino que lo hacen por necesidad u obligación. En 2010 se pone en marcha una reforma que se dirige a corregir la

dualidad del mercado de trabajo promoviendo la estabilidad en el empleo y la flexibilidad interna de las empresas, pero lo que se consigue es tener un efecto negativo sobre los trabajadores. En el artículo 41 del Real Decreto Legislativo 2/2015, reza “la dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo”. Esta modificación permite al empresario reducir la jornada de trabajo a través de la suspensión del contrato de trabajo o mediante la reducción de la jornada en sentido estricto. Esta situación explica parte del incremento experimentado del 25% de los hombres y el 20,5% de las mujeres, entre los años 2010 y 2012, para encontrar empleo a tiempo completo. Otro de los problemas que no se tiene en cuenta en esta reforma es la flexibilidad horaria para poder conciliar entre el trabajo, la familia y los estudios, siendo las mujeres las más perjudicadas por ello, siguen soportando la carga del hogar (19,5% frente al 1,9% de los hombres) y, además, siguen estando por debajo en compatibilizar trabajo y educación (5,3%), con respecto a los varones (9,9%).

Al continuar el problema, en 2012 se lleva a cabo una nueva reforma laboral con el mismo eslogan que la reforma laboral de 2010: corregir la dualidad del mercado de trabajo promoviendo la estabilidad en el empleo. A diferencia de la reforma anterior, modifica el contrato a tiempo parcial para que el trabajador pueda compatibilizar mejor el empleo con el estudio y la vida familiar. Esta medida no logra reducir la insatisfacción de los trabajadores, el problema de la búsqueda de trabajo a tiempo completo se sigue agravando. Pero no solo ocurre con este grupo, la imposición de la nueva jornada para que se pueda compatibilizar con el estudio y la conciliación entre la vida familiar y profesional no tiene efecto alguno y continúan con unos datos precarios, la prioridad de las mujeres se deriva a encontrar un trabajo a tiempo completo (59,8%) y cuidar a los hijos (13,1%). Sin embargo, los varones centran su preocupación en encontrar empleo a tiempo completo (67,8%) y seguir formándose (11,7%), con el agravante de que ahora son menos varones los que optan por seguir formándose, con respecto a los años anteriores.

Las reformas laborales consiguen generar empleo a tiempo parcial pero traen consigo la destrucción de empleo a tiempo completo. Desde el punto de vista de la conciliación, el trabajador ve “bueno” el empleo a jornada de tiempo parcial ante la imposibilidad de acceder a un empleo de jornada completa. Esta incongruencia entre trabajador-empleo muestra la dificultad de encontrar trabajo a tiempo completo en la situación actual, donde puede coincidir empleados que quieran un puesto que les permita conciliar la vida familiar y laboral y no pueden acceder a él por estar ocupado por un individuo con otras preferencias. Por tanto, el incremento de la jornada a tiempo parcial no quiere decir que se esté produciendo un avance en la conciliación.

3.1.4. Búsqueda de empleo

La incorporación al análisis de la variable “ocupados a tiempo parcial que buscan empleo por tipo de jornada”, se debe a que, como se acaba de comprobar, muchos de los ocupados se ven obligados a trabajar con jornadas a tiempo parcial “involuntario” por la dificultad de acceder a una jornada a tiempo completo. Por tanto, esta variable dará una visión algo más detallada de las preferencias de los individuos ocupados con jornadas reducidas.

Tabla 3: Ocupados a tiempo parcial que buscan empleo por tipo de jornada. Periodo 2008-2016 (%)

Jornada/ Año	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
A tiempo completo	49,61	47,59	47,41	42,44	38,37	37,39	36,95	38,16	41,53
A tiempo completo pero aceptaría a tiempo parcial	10,03	10,18	12,24	16,24	15,44	16,08	16,44	17,51	16,18
A tiempo parcial	15,09	10,86	8,71	8,75	6,89	6,27	6,70	5,88	6,74
A tiempo parcial, pero aceptaría a tiempo completo	2,26	1,59	1,23	1,39	1,56	1,37	1,54	1,24	1,08
La que encuentre	18,48	27,17	27,97	28,60	34,81	35,58	35,89	35,24	32,13
No sabe/ No clasificable	4,57	2,60	2,45	2,58	2,93	3,32	2,47	1,97	2,33

Fuente: elaboración propia a través de datos de la EPA

Atendiendo a las cifras de la tabla 3, la modalidad preferida por los ocupados a tiempo parcial que buscan empleo en 2008 es la jornada a tiempo completo, deseada por el 49,61%, aunque el 10,03% aceptaría a tiempo parcial. En el mismo periodo, el 18,48% se aferran a lo que encuentren. Esta situación comienza a cambiar con la alerta social creada con la entrada en recesión del país en 2008, los ocupados que buscan trabajo a tiempo completo han ido perdiendo importancia como motivo a la hora de buscar un nuevo empleo, mientras aumenta el grupo que aceptaría cualquier jornada con tal de encontrar otro empleo. Esta tendencia se ve en la evolución hasta 2014, donde los ocupados a tiempo parcial reducen la búsqueda a tiempo completo en 12,66 puntos porcentuales y los ocupados que le es indiferente el tipo de jornada se incrementa en 17,42 puntos porcentuales. En 2016, los ocupados con jornada a tiempo parcial comienzan a darle nuevamente importancia a la búsqueda de empleo a tiempo completo.

Tabla 4: Ocupados a tiempo parcial que buscan empleo por tipo de jornada y sexo. Periodo 2008-2016 (%)

Tipo de Jornada/Año	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Hombres									
A tiempo completo	56,21	51,40	49,56	45,37	40,23	39,10	38,22	41,95	44,16
A tiempo completo pero aceptaría a tiempo parcial	9,75	10,49	12,57	16,29	15,44	16,01	16,41	16,87	15,65
A tiempo parcial	9,37	5,14	4,23	3,55	3,40	3,14	4,11	2,29	3,32
A tiempo parcial, pero aceptaría a tiempo completo	1,15	0,34	0,50	0,69	0,41	0,81	1,04	0,42	0,63
La que encuentre	16,42	28,13	30,18	30,71	36,10	35,52	36,17	35,38	32,85
No sabe/ No clasificable	7,10	4,50	2,96	3,41	4,43	5,39	4,08	3,03	3,39
Mujeres									
A tiempo completo	47,30	46,06	46,41	41,05	37,46	36,45	36,25	35,96	39,98
A tiempo completo pero aceptaría a tiempo parcial	10,12	10,05	12,09	16,21	15,44	16,11	16,46	17,89	16,49
A tiempo parcial	17,08	13,16	10,82	11,23	8,60	7,98	8,13	7,95	8,75
A tiempo parcial, pero aceptaría a tiempo completo	2,64	2,09	1,55	1,72	2,13	1,68	1,82	1,72	1,36
La que encuentre	19,17	26,79	26,93	27,60	34,17	35,61	35,74	35,15	31,72
No sabe/ No clasificable	3,67	1,83	2,21	2,19	2,19	2,19	1,60	1,35	1,69

Fuente: elaboración propia a través de datos de la EPA

Por sexo, existe una diferencia importante en la búsqueda de empleo en 2008 (Tabla 4). En primer lugar, la búsqueda de empleo a tiempo completo tiene un representación de más de la mitad de los varones ocupados (56,21%), mientras que las mujeres tienen un porcentaje algo inferior al 50% (47,30%). En Segundo lugar, el 17,08% de las mujeres buscan empleos a tiempo parcial frente a los 9,37% de los varones. Estas principales diferencias convergen a lo largo de los nueve años analizados, donde ambos sexos dan más importancia a buscar un empleo donde la jornada de trabajo no es decisiva. Sin embargo, los varones siguen siendo más reacios a aceptar empleos a tiempo parcial (3,32% frente a los 8,75% de las mujeres).

El contrato a tiempo parcial es una parte vital de las políticas activas de empleo y beneficioso para la incorporación al empleo, sobre todo de colectivos como el de mujeres preservando su capacidad para mantener una jornada laboral simultánea a la doméstica (Ortiz, 2014). Esta idea se asemeja bastante a la realidad del mercado laboral español. A pesar de los datos de parcialidad tan pobres con los que cuenta España (15,2%) no hay que perder de vista que el 72% está compuesto por mujeres. Estos datos que se interpretan, normalmente, indicando que ellas “prefieren” reducir su jornada remunerada para así poder realizar tareas del hogar, que tradicionalmente les han sido asignadas (las reducciones de las horas de trabajo se verán en un apartado más adelante). Sin embargo, con el apoyo de la tabla 4, se puede concluir que la visión dada de las preferencias de las mujeres sobre el tipo de jornada de trabajo hasta hoy es errónea. Las mujeres aceptan trabajos a media jornada cuando no les queda otra opción ya que las ofertas de trabajo a tiempo completa son muy reducidas.

3.1.5. Composición del Hogar

La presencia de menores tiene un impacto considerable en el comportamiento de los sustentadores que componen el hogar a la hora de elegir empleo. El tener hijos es una de las razones por la que los individuos deciden trabajar más o menos tiempo, por tanto, la composición del hogar es un tema importante y hay que tener en cuenta se habla de conciliación familiar y laboral.

Tabla 5: Ocupados a tiempo parcial por sexo y composición del hogar con hijos. Periodo 2008-2016 (%)									
Tipo de Hogar/ Año	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Hombres									
Un adulto con niños	11,1	5,0	10,5	4,4	11,6	5,7	4,1	5,8	4,6
Pareja con niños	2,0	2,5	2,2	3,8	3,9	5,1	4,9	4,3	4,4
Adulto que vive en otro tipo de hogar con niños	5,6	7,3	6,9	8,9	11,1	10,8	12,7	12,0	10,5
Mujeres									
Adulto con niños	16,5	21,0	23,4	20,9	24,8	30,2	26,3	23,9	24,3
Pareja con niños	27,9	29,1	27,7	27,2	26,8	29,6	27,2	27,5	26,5
Adulto que vive en otro tipo de hogar con niños	27,3	29,1	26,9	31,3	31,9	30,0	33,1	31,0	28,9
Fuente: elaboración propia a través de datos del Eurostat									

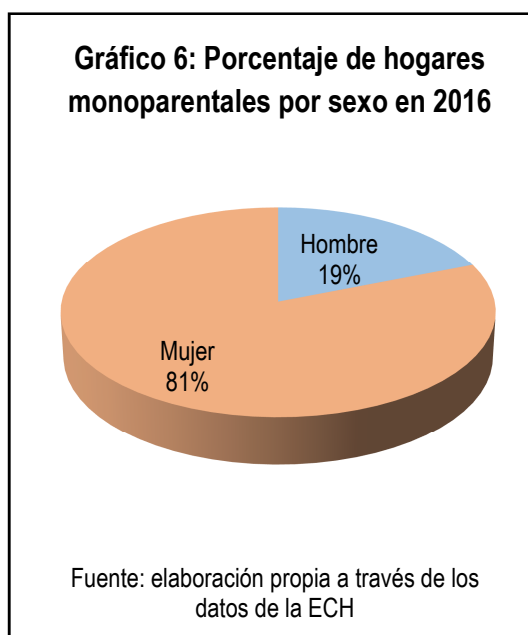
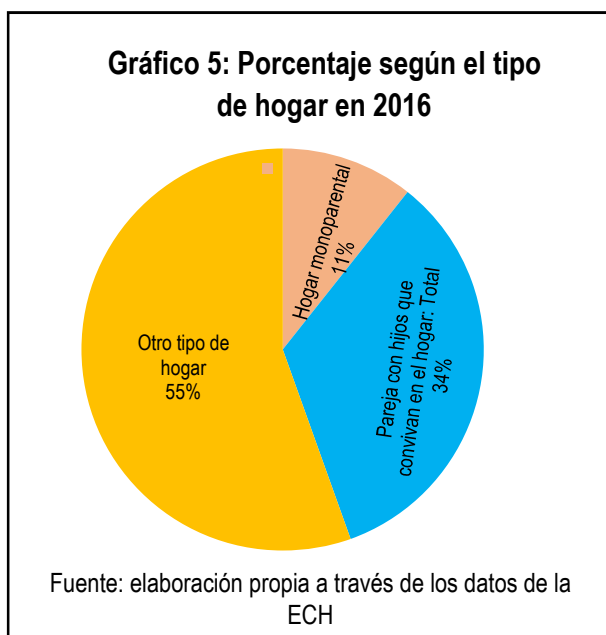
En la tabla 5 se muestra el porcentaje de ocupados a tiempo parcial según la composición del hogar (adultos que viven solos, adultos que viven en pareja y otro tipo de hogar). Se ha tenido en

cuenta solo los hogares con hijos, que son una de las principales razones para la elección de la jornada de trabajo, como se acaba de comentar.

La primera observación es que el porcentaje de mujeres con hijos y trabajan a tiempo parcial es mucho más elevado que el de los varones. En 2008, las mujeres empleadas con jornada a tiempo parcial que tienen hijos y viven en pareja suponen el 27,9% frente al 2% de los hombres. Sucede algo similar en otro tipo de hogar, donde 27,3% de las mujeres trabajan a tiempo parcial mientras que solo el 5,4% de los hombres tienen jornadas a tiempo parcial. El caso más "igualado" es el de los adultos que viven solos con hijos a su cargo, donde las mujeres empleadas a media jornada suponen el 16,1% frente a los 11,1% de los hombres.

Después de 2008 cuando la crisis comienza a sacar a la luz los problemas financieros y con ello la repercusión en el mercado laboral, se ve como el comportamiento en la composición del hogar va variando, a excepción de las viviendas compuestas por parejas que se mantienen más o menos igual. En cuanto a los hogares compuestos por un adulto con un niño a su cargo, se aprecia que el número de mujeres aumenta considerablemente, incrementan en 7,8 puntos respecto a 2008. Por su parte, los varones tienen un comportamiento contrario a las mujeres, en 2016 tan solo el 4,6% de los hombres ocupados que viven solos con algún hijo bajo su responsabilidad trabajan a tiempo parcial. Sin embargo, los adultos que viven en otro tipo de hogar con niños experimentan un crecimiento continuado, pasando hacer el tipo de hogar más importante en 2016, donde el 28,9% de las mujeres trabajan a tiempo parcial frente al 10,5% de los varones.

No es de extrañar que los adultos que viven en otro tipo de hogar con niños sea la categoría más relevante. Esto se explica porque en la cultura española los jóvenes tienen una dependencia muy alta de sus progenitores y tardan más tiempo en independizarse. Tras la crisis esta situación se agrava y hace que los jóvenes y no tan jóvenes compartan hogar con sus abuelos o padres.



Según la Encuesta Continua del Hogar (ECH), en 2016 predomina otro tipo de hogar⁴ (55%), mientras que los hogares compuestos por parejas y los monoparentales representan el 34% y 11%, respectivamente (Gráfico 5). Es importante remarcar que el 81% de los hogares monoparentales están formados por madres frente al 19% de los hombres (Gráfico 6).

Como indican los datos anteriores se aprecia una diferencia evidente entre hombres y mujeres. Como decía Lafaucheur (1988): “las familias monoparentales siguen siendo historia de mujeres”. Esto se debe, por una parte, a que la mayoría de los adultos están separados y la custodia de los hijos recae sobre las mujeres⁵, 43,82% frente al 2,42% en los varones. Además, existe una tendencia que viene creciendo en Europa en la última década y consiste en que las madres afrontan la maternidad de forma solitaria. En cuanto a las parejas, la asignación de tareas tiene el comportamiento de “familia tradicional”, el hombre se encarga de traer dinero al hogar y la mujer se encarga del cuidado del hogar y la familia mientras tiene trabajo a tiempo parcial, denominado en los noventa como sueldo complementario para el hogar. Sin embargo, los que viven en otro tipo de hogar, denominado “familia nuclear reducida,” aparece la necesidad de acudir a los propios padres (abuelos) para atender a los nietos y facilitar así el trabajo de los sustentadores (Valdivia 2008).

Por tanto, con independencia del tipo de hogar, las mujeres se ven obligadas a hacer frente a las tareas del hogar, asociándose de forma predeterminada el cuidado de los niños y la contratación de jornada a tiempo parcial. Esto supone una divergencia en corresponsabilidad entre hombres y mujeres con las tareas del hogar y una mala aplicación o “interpretación” del artículo 44 de Ley Orgánica 3/2007 en cuanto al derecho a la conciliación, ya que muchas mujeres no lo consiguen fácilmente.

3.2. OTROS ASPECTOS RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN

En la actualidad hay muchos aspectos que pueden condicionar la viabilidad de la conciliación entre la vida familiar y laboral. En este estudio se ha considerado relevante los siguientes dos motivos: modificación o reducción del tiempo de trabajo y el empleo del tiempo. Estos motivos son importantes debido a que dan una visión más real de la situación a la que se enfrentan los individuos cuando se ponen en marcha las políticas de integración y conciliación laboral.

3.2.1. Modificación o reducción de la jornada laboral

Otro de los aspectos que puede influir en la conciliación entre la vida familiar y laboral es la flexibilidad horaria de los trabajos. La economía española ha mostrado tradicionalmente importantes rigideces en la adecuación del margen intensivo de utilización del factor trabajo, a pesar de sus ventajas (Moral, Belenguer y Álvarez 2012). Para ver la flexibilidad horaria se ha

⁴ Se trata del porcentaje de hogares según tipo de hogar y densidad de población, engloba los subgrupos hogar unipersonal, pareja sin hijos que convivan en el hogar, núcleo familiar con otras persona que no forman núcleo familiar, personas que no forman ningún núcleo familiar entre sí y dos o más núcleos familiares.

⁵ Los datos se pueden ver en las Estadísticas de Nulidades, Separaciones y Divorcios del INE: <http://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t18/p420/p01/a2012/I0/&file=03027b.px&L=0>

acudido al Módulo de Conciliación entre la Vida Laboral y Familiar del año 2010 para personas asalariadas.

Tabla 6: Asalariados según puedan o no modificar el inicio o la finalización de la jornada laboral, en al menos una hora, por razones familiares 2010 (%).						
	Sexo		Tipo de jornada y sexo			
	Varones	Mujeres	Completa		Parcial	
			Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Tienen horario flexible	6,09	6,59	5,94	5,82	8,96	9,04
Es posible modificarlo, generalmente	39,74	42,46	40,01	43,29	34,61	39,84
Es posible modificarlo, rara vez	20,14	18,46	20,41	18,69	14,97	17,70
No es posible modificarlo	27,74	26,91	27,42	26,42	33,74	28,48
No sabe	6,29	5,58	6,22	5,78	7,71	4,94

Fuente: elaboración propia a través de datos de la EPA

Al analizar la posibilidad de modificar el inicio o finalización de la jornada laboral en al menos una hora, por razones familiares y sexo, sorprende que un país que está luchando por la flexibilidad laboral tenga más de un cuarto de asalariados que no puedan modificar su horario de trabajo en al menos una hora, mientras que tan solo el 10% si lo tienen (Tabla 6). Además, la diferencia entre hombre y mujeres es casi nula, convirtiéndose en una situación que no depende del género.

Al diferenciar por tipo de jornada, se sigue manteniendo que más de un cuarto de los asalariados no pueden modificar su jornada. El caso más llamativo es que un 33,74% de varones y un 28,48% de las mujeres asalariadas a tiempo parcial tienen unos horarios estrictos y no se les permite modificar la jornada en al menos una hora. Esta es una situación poco deseada por el Gobierno; éste bonifica a las empresas por contratar a trabajadores con jornada a tiempo parcial y de esa forma puedan tener horarios flexibles, cosa que no se está logrando. Otro aspecto relevante es que, estadísticamente, tanto hombres como mujeres tienen la misma inflexibilidad horaria, pero hay que destacar que las mujeres tienen el agravante de cuidar y atender las labores domésticas, aspecto que se verá más adelante de forma detallada.

Tanto el tipo de jornada como el género del asalariado indican que el mercado laboral español es rígido en cuando a flexibilidad horaria. Por tanto, se ha decidido estudiar los ocupados según hayan reducido o no el número de horas trabajadas para prestar cuidado a los hijos y, en caso afirmativo, se clasifican por el tiempo en que se redujo el número de horas. Todos ellos afirman tener al menos un hijo menor de 8 años y estar ocupados o que no estándolo han trabajado en algún momento desde el nacimiento del menor de sus hijos. Esta variable permitirá saber si los individuos buscan tiempo para hacer frente al cuidado de los hijos renunciando a horas de trabajo remunerado, ya que como se vio anteriormente las empresas tienen horarios muy rígidos.

Del total de ocupados encuestados, diferenciando por sexo, el 95,92% de los varones redujeron el horario para prestar cuidado a los hijos. Por su parte, un 20,89% de mujeres si redujeron el horario en un tiempo igual o superior a un mes, pero un elevado porcentaje de mujeres (77,11%) no lo redujo.

Tabla 7: Ocupados según hayan reducido o no el número de horas trabajadas para prestar cuidado a los hijos y, en caso afirmativo, se clasifican por el tiempo en que se redujo el número de horas 2010 (%).

Tipo de reducción/Sexo	Varones	Mujeres
Sí, lo redujo en un tiempo superior o igual a un mes	2,01	20,89
Sí, lo redujo en un tiempo inferior a un mes	1,11	0,92
Sí, lo redujo pero no sabe en cuanto tiempo	0,19	0,69
No lo redujo	95,92	77,11
No sabe si lo redujo	0,77	0,38

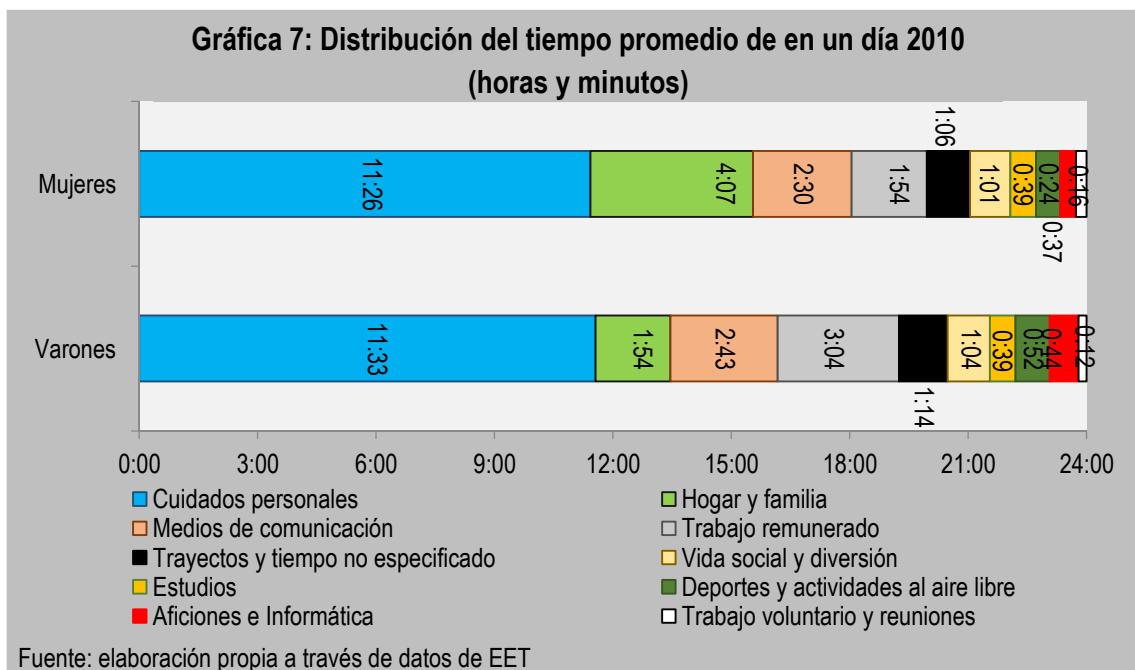
Fuente: EPA

Al no indicarse el tipo de jornada, el análisis muestra claramente que la mujer sacrifica parte de su carrera profesional para atender al cuidado de los hijos, mientras que casi el total de los hombres no renuncian a ninguna hora de trabajo.

Estos resultados hacen que el mercado laboral español siga manteniendo el calificativo de rígido. Por otro lado, las mujeres se siguen viendo frenadas por la rigidez del mercado laboral y las limitadas políticas de compatibilidad familiar.

3.2.2. Empleo del tiempo

Para analizar cómo distribuyen el tiempo hombres y mujeres se ha escogido la Encuesta de Empleo del Tiempo (EET) para el periodo 2009-2010. En ella se indica el tiempo medio diario que se dedican a determinadas actividades y los resultados conseguidos se expresan en horas y minutos.



En un día promedio, los varones y mujeres realizan las actividades expuestas en el gráfico 7. Los hombres, distribuyen su tiempo de la siguiente manera: para medios de comunicación, hogar y familia, trayectos y tiempo no especificado, vida social y diversión dedican un intervalo de [1,3)

horas diarias, en promedio de tiempo. Para los deportes y actividades al aire libre, aficiones e informática, estudios, trabajo voluntario y reuniones dedican menos de una hora diaria. Y para el trabajo remunerado dedican 3 horas y 4 minutos al día. Por su parte, las mujeres distribuyen de forma diferente su tiempo. Por un lado, dedican entre una hora y dos horas y media a medios de comunicación, trabajo, trayectos y tiempo no especificado, vida social y diversión. Por otro lado, dedican menos de una hora a las siguientes actividades: estudios, deportes y actividades al aire libre, aficiones e informática, trabajo voluntario y reunión. Sin embargo, donde más tiempo dedican es al hogar y la familia, 4 horas y 7 minutos diarios, en promedio de tiempo.

Si se tiene en cuenta la participación en el trabajo no remunerado, entendiéndose éste como el tiempo dedicado al hogar y familia, se debe destacar la elevadísima participación de la mujer (91,9%), donde el grueso del tiempo lo dedican a actividades culinarias (80,5%) y el mantenimiento del hogar (64,2%). El cuidado de niños y ayudas a adultos miembros del hogar representan 22,2% y 3,8% respectivamente. En cambio, los hombres que realizan tareas del hogar suponen el 74,7%, también se reparten entre actividades culinarias (46,4%), mantenimiento del hogar (31,8%) y compras y servicios (31,6%). Es decir, el grado de implicación es diferente según la actividad desarrollada; la mayor participación se encuentra en la actividad culinaria por parte de ambos sexos y la menor participación recae, por parte del hombre, en las gestiones de la casa (2,4%) y, por parte de las mujeres, la construcción y reparación (1,2%). Nótese, el cuidado de los niños tiene un porcentaje relativamente bajo debido a que es una actividad que se puede realizar simultáneamente con otras.

Por tanto, la diferencia más sustancial en la distribución de las horas diarias entre hombres y mujeres se observa en el hogar y la familia: ellas dedican 2 horas y 13 minutos más que los varones a las labores del hogar. En cambio, si se observa solo el trabajo remunerado, los varones trabajan 1 hora y 10 minutos más. Sin embargo, si se combina trabajo remunerado y no remunerado, las mujeres trabajan 1 hora y 3 minutos más, lo que supone un trabajo diario de 6 horas y un minuto frente a las 4 horas y 58 minutos de los varones.

Estos factores tienen un fuerte impacto sobre la vida profesional de la mujer. Por un lado, se ven obligadas a aceptar trabajos a tiempo parcial, lo que implica una remuneración inferior. Por otro lado, se ven lastradas a no poder ocupar puestos importantes en las empresas debido al poco tiempo de trabajo que permanecen en ellas. Esta situación se repite en la sociedad respondiendo a unos roles interiorizados en función del sexo y no a las necesidades sociales

3.2.3. Excedencia y prestaciones por maternidad/paternidad

Otros elementos importantes que tienen como objetivo compatibilizar la vida familiar y laboral, son las excedencias por cuidado de familiares, prestaciones por maternidad y prestaciones por paternidad. Según la Seguridad Social:

- Las prestaciones por maternidad protegen los periodos de descanso/cese/permiso en la actividad que disfruten los trabajadores, cualquiera que sea el sexo.
- Las prestaciones por paternidad, que entro en vigor en 24 de marzo de 2007 (disposición transitoria 7º de L.O. 3/2007), trata de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral en términos de igualdad. Esta prestación, de la que puede ser beneficiarios todos los trabajadores, cualquiera que sea su sexo, protege las mismas situaciones que la maternidad, por la que el disfrute de ambas prestaciones están relacionados.
- La excedencia por cuidado de familiares en la que hay suspensión del contrato de trabajo a solicitud del trabajador para atender a sus familiares, tiene diferente duración según se trate de hijos u otros familiares y se puede tomar de forma fraccionada. La excedencia tiene reserva de plaza durante el primer año y las condiciones que fija la ley pueden ser mejoradas por los correspondientes convenios colectivos.

Las principales leyes que regulan estas prestaciones por maternidad/paternidad son las siguientes:

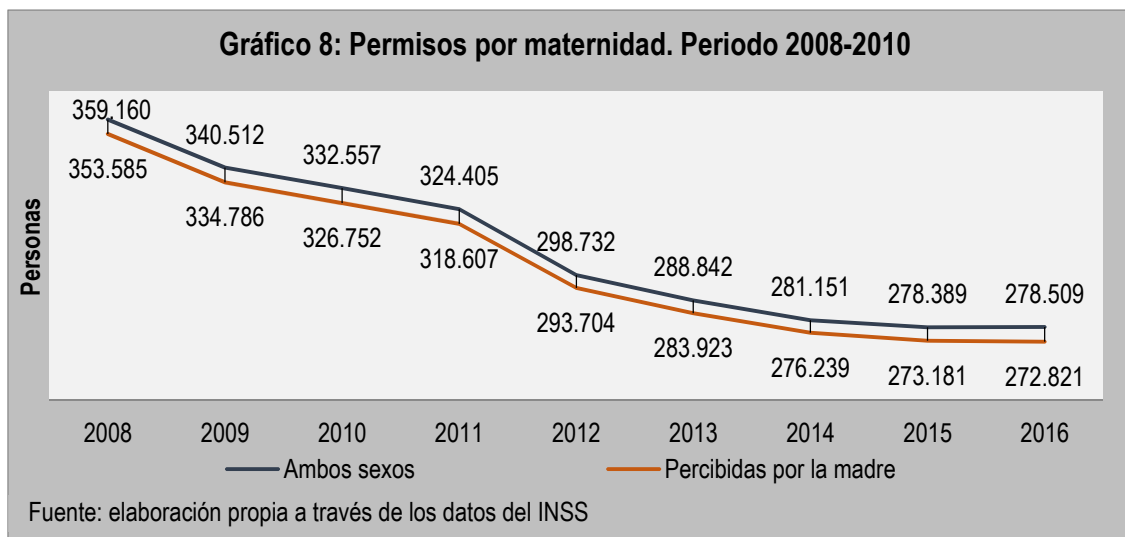
- Decreto 1646/72 de 23 de junio sobre aplicación de la Ley 24/72, de 21 de junio, en materia de prestaciones de Régimen General de la Seguridad Social.
- Real decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- Real Decreto Legislativo 8/2005, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 39/99, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en la normativa establecidas para las de maternidad. Las prestaciones por paternidad están reguladas por esta Ley.

En cuando a las excedencias por cuidado de familiares, se rigen por otras disposiciones:

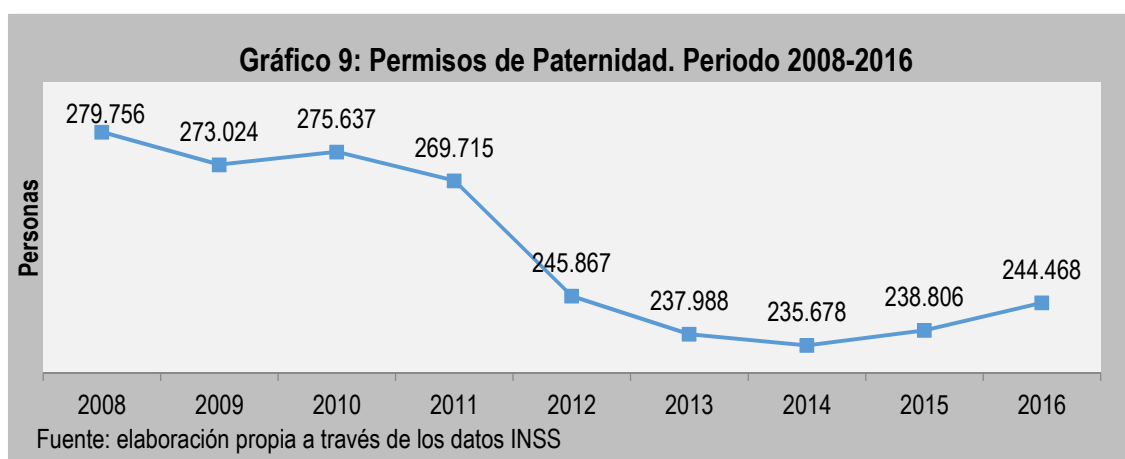
- Ley 4/1955, de 23 de marzo de la regulación de permiso parental y por maternidad.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1335/2005, de 22 de noviembre por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social.

3.2.3.1. Permisos por maternidad/paternidad.

Antes de empezar con el análisis, hay que tener en cuenta que la información sobre las prestaciones y permisos por maternidad y paternidad proceden del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). Es decir, recoge el número de expedientes aprobados en el año de referencia.



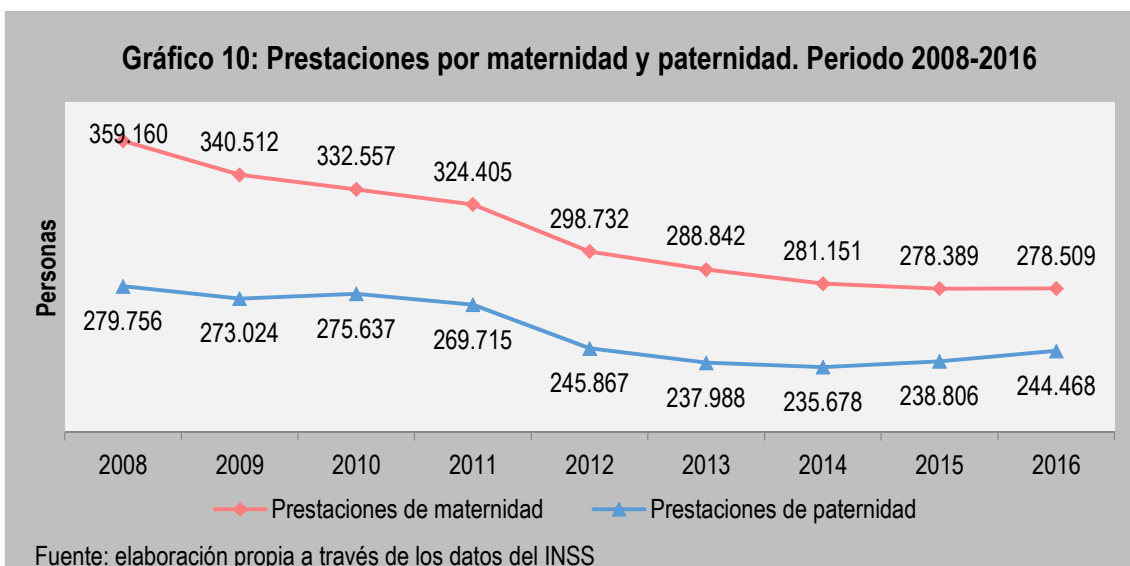
En el año 2008 se aprobaron un total de 359.160 permisos por maternidad, de los cuales el 98,45% corresponden con las percibidas por las madres frente al 1,55% de los varones (Gráfico 8). A lo largo de los nueve años analizados, el número de permisos por maternidad experimenta una caída del acumulado desde 2008-2016 del 22,46%. Hay dos motivos fundamentales que explican la reducción de los permisos por maternidad desde que se inicia la crisis. Por un lado, viene marcado por los nacimientos, según las Estadísticas de Nacimiento cayeron en 19,14% desde 2008-2015. Por otro lado, la disminución de ocupados, entre 2008-2016 se ha destruido 10,40% del empleo. Este último es el más relevante, ya que tener empleo es un requisito imprescindible para poder beneficiarse del permiso de maternidad o paternidad.



Por otro lado, en marzo de 2007 (Ley orgánica 3/2007) reconoce por primera vez el permiso de paternidad, con el objetivo de conseguir una mayor corresponsabilidad en el cuidado de los menores y más igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo. Al igual que los permisos por maternidad, los permisos por paternidad se ven afectados por los mismos problemas: caída de

nacimientos y destrucción de empleo. Se produce una caída acumulada entre el 2008-2016 del 12,61%, pasando de 279.756 permisos en 2008 a 244.468 en 2016 (Gráfico 9).

El nuevo permiso de paternidad no debe confundirse con el de nacimiento, este supone una suspensión de trece días de suspensión de contrato durante los que se cobra una prestación de la Seguridad Social. Con la entrada en vigor de este permiso se produce un cambio en la legislación de los derechos de conciliación y al tratarse de un permiso exclusivo e intransferible para los padres adquiere fuerza. Desde su entrada en vigor en 2007 hasta la actualidad los permisos por paternidad han ido convergiendo con los permisos de maternidad (Gráfico 10) pasando de tener una diferencia de 79.404 en 2008 a tener 34.041 en 2016.



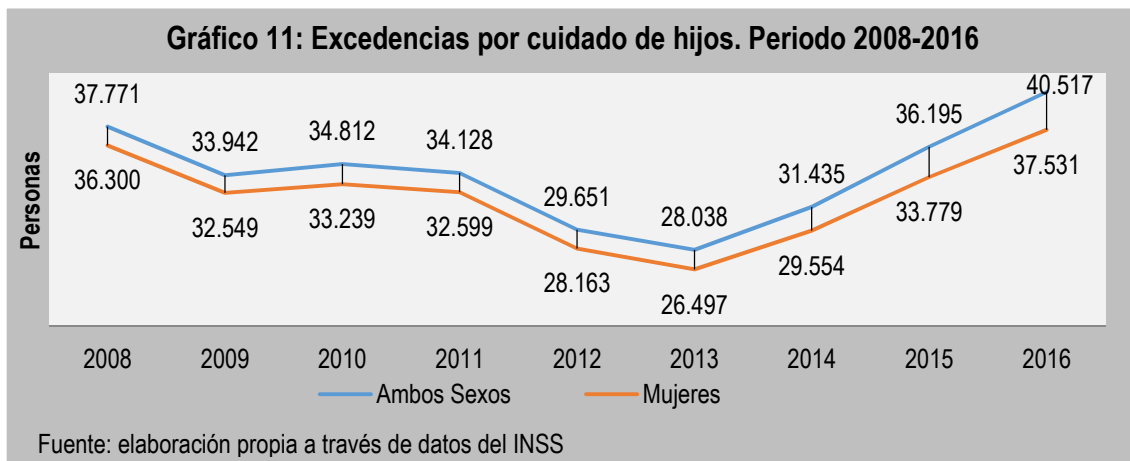
A pesar de los datos analizados anteriormente, surge un problema importante: las empresas conocen la duración de los permisos y aparece la discriminación de la mujer, como menciona Thourise (2008) en uno de sus trabajos: En la frente de las mujeres se puede leer “alto riesgo de ausencia futura” y en la de los hombres “bajo riesgo de ausencia futura”.

3.2.3.2. Excedencias

Atendiendo a los datos anteriores, los permisos de maternidad solo cubren 16 semanas como máximo y los permisos de paternidad 13 días, siendo muy poco tiempo para poder hacer frente a al cuidados de un menor. Existe otra opción para poder hacer frente a los cuidados familiares: las excedencias. La excedencia por cuidado de hijos se trata de un derecho complementario que no recibe ninguna prestación, tiene una duración máxima de tres años a contar desde la fecha de nacimiento del hijo/a (Secretaria del Estado de Seguridad Social, 2007).

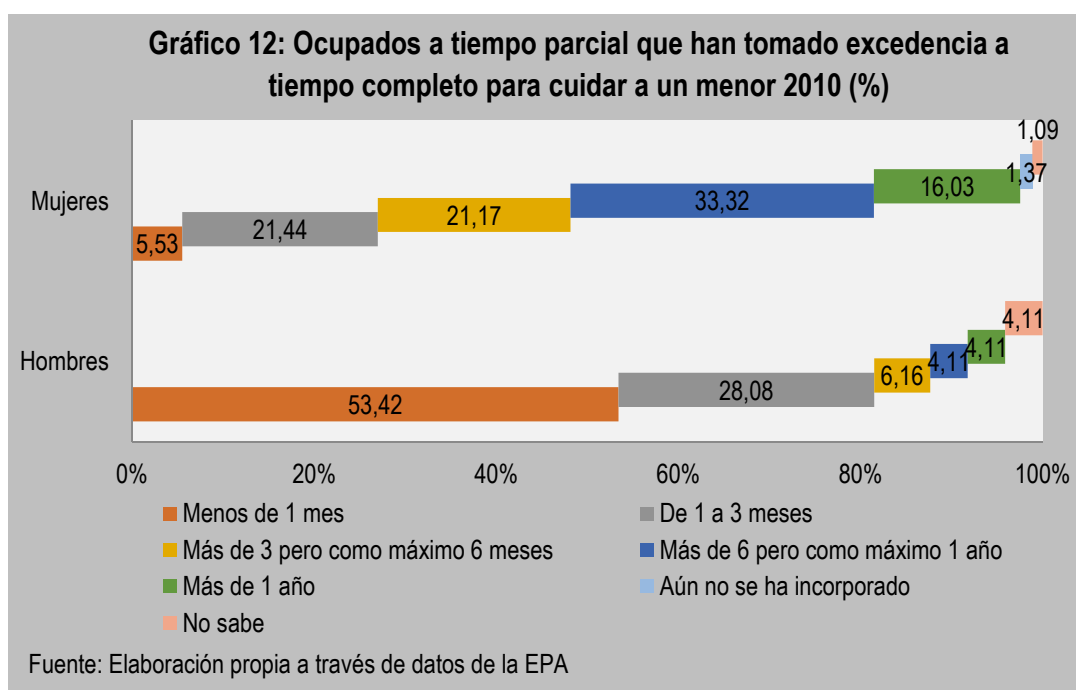
El siguiente análisis apuntará a una evolución de las excedencias por cuidado de hijos entre 2008-2016 (Gráfica 11). En 2008, se concedió 37.771 excedencias de las cuales el 96,11% fueron para mujeres frente al 3,89% de los varones. Con la entrada de la crisis, el número de excedencias se redujo de forma sustancial, llegando a una caída acumulada en 2013 del 25,77%. Al tratarse de un derecho complementario sin prestaciones los individuos renuncian a pedir la excedencia por miedo a perder el trabajo. En cambio, a partir de 2013 hasta la actualidad se produce un incremento acumulado de 44,51%. Este incremento viene relacionado con las políticas activas de empleo, donde se favorece la jornada a tiempo parcial, y la flexibilidad a la

hora de distribuir la excedencia, ya que esta se puede dividir en diferentes periodos hasta agotarse, siendo el trabajador el que determina la duración de cada excedencia.



Los datos reflejan que las mujeres a lo largo del periodo analizado son los usuarios que más utilizan las excedencias, con una media del 94,72%. En 2016, tan solo el 0,22% de los ocupados cogieron excedencias por cuidado de los hijos, según la hipótesis de Lapuerta (2010) se debe a las características estructurales del lugar de trabajo. Existe una mayor probabilidad de pedir una excedencia para aquellos que trabajan en grandes empresas. En ellas, la organización y representación sindical son mayores; además, tienen mejores mecanismos para sustituir temporalmente al trabajador en excedencia.

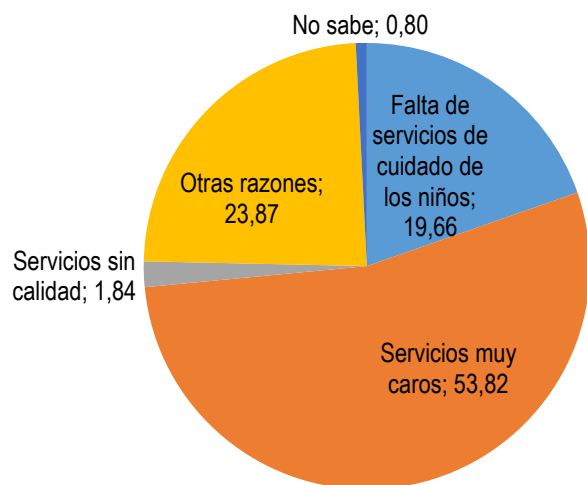
En la misma línea, para ver el tiempo que duro la excedencia se ha acudido al módulo de conciliación entre la vida laboral y familiar del año 2010 de ocupados a tiempo parcial que han tomado una excedencia a tiempo completo para el cuidado de los hijos. Se acude a este módulo debido a la falta de datos anuales. Todos ellos afirman tener al menos un hijo menor de 8 años y que están ocupadas o no hayan trabajado en algún momento desde el nacimiento del menor de sus hijos.



Según la información proporcionada para esta sección, 197,3 (miles) ocupados a tiempo parcial tomaron excedencias a tiempo completo para el cuidado de sus hijos, lo que supone el 1,05% sobre el total de los ocupados. Del total de estas excedencias, el 7,40% corresponde a los varones, mientras que el 92,60% fueron tomadas por mujeres. Observando el Gráfico 12, que muestra el porcentaje de ocupados según la duración de la excedencia y el sexo, se aprecian importantes diferencias entre hombres y mujeres. El 87,67% de los varones tomaron excedencias a tiempo completo con una duración inferior a 6 meses, siendo la excedencia más escogida la de menos de 1 mes (53,42%). Mientras, el 50,71% de las mujeres piden la excedencia superior a 6 meses donde el 33,32% lo hacen con periodos de 6 meses a 1 año, el 16,03% más de un año y el 1,37 aún no se ha incorporado al trabajo. Esta diferencia se agrava aún más si se habla en valores absolutos ya que el número de mujeres que han tomado excedencias a tiempo completo multiplica por 12,5 a los varones.

Por otro lado, para ver el motivo por el que se hacen cargo del cuidado de los hijos se ha acudido al módulo de conciliación entre la vida laboral y familiar del año 2010 de ocupados que trabajan tiempo parcial por hacerse cargo del cuidado de los hijos. Se acude a este módulo debido a la falta de datos anuales. Se consideran los hijos propios o de la pareja de 14 o menos años que viven en el hogar.

Gráfico 13: Mujeres con trabajo a tiempo parcial por hacerse cargo del cuidado de los niños 2010 (%)



Fuente: Elaboración propia a través de datos de la EPA

Del total de ocupados 18.724,5 (miles) el 1,38% corresponde a ocupados a tiempo parcial por hacerse cargo del cuidado de los niños. La diferencia por sexo es abismal: el 97,41% corresponde a las mujeres frente al 2,59% de los varones. Ante este dato, el siguiente análisis se hará solo sobre el grupo femenino para evitar una distorsión en los porcentajes. Por tanto, observando el Gráfico 13, la principal razón por lo que las mujeres trabajan a tiempo parcial para cuidar de los niños es porque los servicios son muy caros (53,82%) y el segundo motivo es por la falta de servicios (19,66%).

Estos resultados dejan ver la existencia de importantes restricciones socio-económicas para el acceso a determinados derechos de conciliación. Dichas restricciones afectan directamente a

las familias ya que son las que tienen que asumir el coste, como puede ser el caso de la reducción del número de horas efectivas trabajadas a la semana o excedencias, afectando notablemente a las familias menos pudientes y, principalmente, a los hogares monoparentales, que dependen de una sola fuente de ingreso. Por tanto, la excedencia, desde el punto de vista económico, es una opción inviable ya que quienes trabajan a tiempo parcial no pueden asumir una reducción de sus ingresos. Son las mujeres las principales afectadas ya que son las que normalmente piden excedencias y se ven obligadas a reducir sus jornadas para cuidar a los menores y hacerse cargo de las tareas del hogar.

4. CONCLUSIONES

El objetivo de este trabajo es analizar hasta qué punto es posible conciliar la vida familiar y laboral en España, así como determinar si esta problemática afecta por igual a hombre y mujeres. Para ello, se analiza la evolución de las horas efectivas de trabajo en los últimos años, el peso de la jornada a tiempo parcial y los motivos por los que se posee dicha jornada y la rigidez de los horarios de trabajo. Asimismo, se aborda otras cuestiones que influyen en la conciliación como el tipo de hogar predominante, el uso del tiempo de los adultos, los permisos de maternidad, permisos de paternidad y las excedencias laborales.

En primer lugar, independientemente del tipo de jornada (tiempo completo o tiempo parcial), el promedio de ocupados trabajó 37 horas semanales en 2016, 1,3 horas menos comparado con en 2008. Sin embargo, a pesar de ir disminuyendo ligeramente el número medio de horas semanales trabajadas se sigue trabajando más horas que la media europea (36,6 horas semanales). Al diferenciar por sexo, los varones trabajan más horas que las mujeres, en cualquier periodo. Las horas trabajadas por ambos sexos comienzan a converger de forma muy tímida a partir de 2010, coincidiendo con el periodo de destrucción de empleo a tiempo completo y creación de empleo a tiempo parcial. La reducción de horas se nota más sobre los varones debido a que hasta ese momento los varones ocupaban casi la totalidad del empleo a tiempo completo, en cambio, las mujeres ocupan la mayoría de los empleos a tiempo parcial. A pesar de la convergencia entre hombres y mujeres en horas y tasa de parcialidad, aún sigue habiendo una brecha grande entre ellos; los hombres siguen trabajando más horas, a pesar de la creación de empleos a tiempo parcial, y las mujeres siguen ocupando la mayoría de puestos a jornada a tiempo parcial.

En segundo lugar, una vez se conoce el número medio de horas efectivas trabajadas semanalmente y la tasa de parcialidad para los hombres y mujeres surge la pregunta: ¿cuál es el motivo principal para que los individuos trabajen con jornada a tiempo parcial? Para ambos sexos, el motivo principal para trabajar a tiempo parcial, a lo largo del periodo comprendido entre 2008-2016, es la dificultad para encontrar trabajo a tiempo completo. En cuando a la segunda razón, los motivos son diferentes; para las mujeres, trabajan a tiempo parcial para poder compatibilizar con el cuidado de personas dependientes, mientras que los varones alegan que trabajan a tiempo parcial para seguir formándose. La diferencia más grande se centra en el "cuidado de los niños". El motivo de trabajar a tiempo parcial genera el primer problema, desde el punto de vista de la conciliación, el trabajador ve "bueno" el empleo a jornada de tiempo parcial ante la imposibilidad de acceder a un empleo de jornada completa. El incremento de la tasa de parcialidad no quiere decir que se esté produciendo un avance en la conciliación.

En tercer lugar, la principal razón por la que los individuos trabajan a jornada a tiempo parcial se debe a que no encuentran trabajo a jornada completa, afectando de la misma manera tanto a hombres como a mujeres. Con la reforma laboral de 2012, esta situación se agrava aún más ya que la reforma consigue crear trabajo a tiempo parcial pero sacrificando el trabajo a tiempo completo, lo que pone de manifiesto la dificultad de conseguir un trabajo a tiempo completo. Estas medidas tomadas hasta el momento no reducen la insatisfacción de los trabajadores, por lo que, el incrementar el número de trabajadores con jornadas a tiempo parcial no quiere decir que se esté produciendo un avance en la conciliación.

En cuarto lugar, ante la situación que se está viviendo en España con la entrada en recesión en 2008, hace que los individuos busquen nuevos empleos o empleos adicionales. Las diferencias existentes en 2008, donde más de la mitad de los varones buscan empleo a tiempo completo y las mujeres se reparten en buscar a tiempo completo y parcial, comienzan a converger a lo largo de los nueve años analizados, donde ambos sexos dan más importancia a buscar un empleo donde la jornada de trabajo no es decisiva. Estas decisiones vienen marcadas por la rigidez de los actuales empleos, donde más de un tercio de los empleados varones o mujeres no pueden modificar sus horarios de inicio o final de la jornada laboral en al menos una hora. Esto obliga a los individuos a aceptar trabajos a media jornada cuando no les queda otra opción ya que las ofertas de trabajo a tiempo completa son muy reducidas al igual que la rigidez de los empleos.

En quinto lugar, la presencia de al menos un menor en el hogar tiene un impacto considerable en el comportamiento de los sustentadores en la búsqueda de empleo o a la hora de trabajar más o menos tiempo. En los últimos años ha cogido peso el grupo perteneciente a "otro tipo de hogar con niños", este fenómeno se explica por el alto grado de dependencia de los progenitores, algo muy común en la cultura española. Sin embargo, las mujeres, que trabajan a tiempo parcial y comparten hogar con al menos un menor, tiene una representación mucho más elevada que los varones. Ante esta situación, las mujeres se ven obligadas a hacer frente al cuidado de los menores. Esto supone una divergencia en corresponsabilidad entre hombres y mujeres con las tareas del hogar y una mala aplicación o "interpretación" del artículo 44 de Ley Orgánica 3/2007. A partir de este punto, comienza a observarse que el problema de conciliación comienza a recaer sobre todo sobre las mujeres.

En sexto lugar, las mujeres distribuyen las horas diarias de forma diferente a los hombres, ellas dedican más tiempo que los varones a las labores del hogar. A pesar que los varones trabajan más de forma remunerada, si se combina el trabajo remunerado y no remunerado, las mujeres más tiempo que los hombres en cómputo global. La distribución del tiempo tiene un fuerte impacto sobre la vida profesional de la mujer. Por un lado, se ven obligadas a aceptar trabajos a tiempo parcial, lo que implica una remuneración inferior. Y por otro lado, se le imposibilita acceder a puestos de alto rango, que supondría un mayor ingreso, por el poco tiempo que permanecen en la empresa. Esta situación se repite en la sociedad respondiendo a unos roles interiorizados en función del sexo y no a las necesidades sociales.

En séptimo lugar, los permisos de maternidad fueron percibidos casi en su totalidad por las mujeres. En 2007 se pone en marcha el permiso de paternidad el cual hace que los permisos de maternidad/paternidad vayan convergiendo. El problema de los permisos, sobre todo el de

maternidad, es que las empresas conocen la duración de esos permisos y con ello aparece la discriminación de la mujer, el empresario la ve como un alto riesgo de ausencia futura, imposibilitando aún más converger en derechos laborales.

Por último, las excedencias con duración superior a 6 meses registradas en 2010 fueron casi en su totalidad por mujeres, agravando su situación, ya que la excedencia se trata de un derecho complementario que no recibe ninguna contraprestación. Además, los ocupados que trabajan a tiempo parcial para hacerse cargo de los niños son mujeres casi en su totalidad. Ellas alegan como primer motivo que los servicios son muy caros y como segunda razón que no hay servicios para el cuidado de los menores. Estos resultados dejan ver la existencia de importantes restricciones socio-económicas para el acceso a determinados derechos de conciliación. Son las mujeres las principales afectadas ya que son las que normalmente piden excedencias y se ven obligadas a reducir sus jornadas para cuidar a los menores y hacerse cargo de las tareas del hogar.

En conclusión, las reformas laborales llevadas a cabo por el por el Gobierno español, sobre todo la del año 2012, no responden a las necesidades del mercado laboral español, sino que se trata de una reforma apresurada y sin sentido para demostrar a los socios europeos que se está llevando a cabo un cambio en la economía española. Estos cambios tienen un efecto contraproducente en el ámbito social con la destrucción de empleos a tiempo completo que vienen generados por el cambio de normativa. Este hecho explica los elevados niveles de involuntariedad en la ocupación del tiempo parcial en el mercado laboral español.

El problema grave viene cuando se habla de la mujer. Ellas se encargan casi en su totalidad del cuidado de personas dependientes y las tareas del hogar. Por consiguiente, la Ley Orgánica 3/2007, artículo 44 no se está llevando a cabo. Las mujeres tienen casi imposible conseguir trabajos a tiempo completo e incluso se ven obligadas a recortar horas de su trabajo a tiempo parcial, debido a que tienen que compatibilizar con el trabajo no remunerado, generado por la falta o no poderse permitir unos servicios para el cuidado de personas dependientes. Los recortes en horas de trabajo, reducción de la jornada o pedir una excedencia afectan directamente a las mujeres ya que son las que tienen que asumir el coste, sobre todo, afectando notablemente a las familias menos pudientes y, principalmente, a los hogares monoparentales, que dependen de una sola fuente de ingreso.

Para finalizar, la reducción del número de horas efectivas trabajadas semanalmente y en consecuencia reducción de las jornadas laborales no es la solución para avanzar en conciliación de la vida familiar y laboral. La conciliación es un tema muy verde donde se tienen que tomar medidas más estrictas y acordes a la sociedad a la que se está aplicando, no vale extrapolar ideas que funcionan en mercados internacionales ya que tienen comportamientos diferentes. Para elaborar una normativa, ley u orden efectiva ha de tenerse en cuenta a quien va dirigido y las necesidades que plantean, en el caso de España, los trabajadores, y en particular las mujeres.

5. BIBLIOGRAFÍA

- España. Gobierno (1999). *Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (Ley 39/1999, de 5 de noviembre)*. Madrid: BOE nº 266. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1999/BOE-A-1999-21568-consolidado.pdf>
- España. Gobierno (2005). *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*. Instituto de la mujer. Madrid: Ministerio de Igualdad. Disponible en: <https://www.um.es/estructura/unidades/u-igualdad/recursos/2013/007-conciliacion.pdf>
- España. Gobierno (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Fundación Mujeres. Madrid: Ministerio de Igualdad. Disponible en: http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal_.pdf
- España. Gobierno (2013). *Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley 3/2007, de 22 de marzo)*. Madrid: BOE nº71. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>
- España. Gobierno (2015). *Real Decreto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)*. Madrid: Seguridad Social. Disponible en: http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/095093
- España. Gobierno (2015). *Texto difundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre)*. Madrid: BOE nº 255 Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>
- España. Gobierno (2016). *La participación laboral de las mujeres en España*. Madrid: Consejo de economía y social. Disponible en: <http://www.ces.es/documents/10180/3557409/Inf0516.pdf>
- European Commission (2014). *Employment policy beyond the crisis- Social Europe guide. Vol8. Europe 2020 Initiatives*. Disponible en: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1286&langId=en>
- European Commission (2009). *Reconciliation between work, private and family life in the European Union*. Statistical books. European Union: Eurostat. Disponible en: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/KS-78-09-908>
- Fernández Cordón J.A., Tobío Soler C. (2005). *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Fundación Alternativas. Disponible en: http://www.fundacionalternativas.org/public/storage/laboratorio_documentos_archivos/xmlimp_ort-2zwyFp.pdf
- Higgs, C., Duxbury, L. and Johnson K.L. (2000). Part-time work for women: does it really help balance work and family? *Human Resource Management n°1 Vol.39* (p.p.17-32). John Wiley & Sons, Inc. Disponible en: <http://www.wallnetwork.ca/inequity/9higgins.pdf>
- Jeffrey Hill, E., Hawkins, A.J, Ferris, M., and Weitzman M. (2010). Finding an extra day a week: the positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *National Council on Family Relations n°1. Vol. 50* (p.p. 49-58). Disponible en: <http://www.jstor.org/stable/585774>

- Lapuerta I. (2010). Licencias parentales y decisiones laborales de las madres españolas tras el nacimiento del primer hijo. Departamento de Trabajo Social. Universidad Pública de Navarra. Pamplona. Disponible en: <https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2015-06-10-Lapuerta%202010.pdf>
- Lefaucheur, Nadine (1988). ¿Existen las familias monoparentales?, en J. Iglesias de Ussel (coord.). Las familias monoparentales, Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales/ Instituto de la Mujer, Serie, nº5 (pp. 153-162).
- Merino, I. (2015). Work-life balance; a comparative review: national and European perspectives. *Revista jurídica de Castilla y León* nº36. Disponible en: <http://www.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionPublica/es/Plantilla100Detalle/1215245063566/ /1284423732144/Redaccion>
- Moral Carcedo, F.J., Belenguer-Campos, G. y Álvarez-Carrasco, V.B. (2012). Flexibilidad del tiempo de trabajo en España: ¿Ha alterado la crisis el comportamiento del empleo a tiempo parcial? *Estudios de economía aplicada* Vol. 30-1 (pp. 209-236). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3931968>
- Ortiz García, P. (2014). El trabajo a tiempo parcial ¿una alternativa para la mujer en tiempos de crisis? *Revista Sociología del Trabajo* nº 82 (p.p. 73-92). Disponible en: <http://ucm.academia.edu/Sociolog%C3%ADadelTrabajoRevistaSigloXXI>
- Ramos Martín N.E., Blázquez Cuesta M. (2007). Contrato de trabajo a tiempo parcial en los Países Bajos: ¿Solo para mujeres? *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales* nº66 (pp.143-159). Disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/2007economia.htm
- Thoursie, A. (2008). El modelo de la familia de dos sustentadores con un permiso parental prolongado: lecciones de Suecia. En María Pazos-Morán (ed): Economía e igualdad de género: retos de la hacienda pública en el siglo XXI. Instituto de Estudios fiscales. (p.p.131-160). Disponible en: http://www.ief.es/documentos/investigacion/genero/LG_Thoursie.pdf
- Valdivia Sánchez, C. (2008). La familia: concepto, cambios y nuevos modelos. *La Revue du REDIF* Vol.1 (p.p. 15-22). Disponible en: <http://www.edumargen.org/docs/cursos/curso44-1/apunte04.pdf>