

¿UNA SOLUCIÓN PARA CONCILIAR TRABAJO Y FAMILIA?

**Carlos Martí
Sandalio Gómez**

Actualmente se está produciendo un cambio cultural que repercute tanto en la empresa como en la persona y la institución familiar. Los autores plantean el Trabajo a Tiempo Parcial (TTP) como posible solución a la creciente demanda de flexibilidad laboral de la Sociedad actual. Antes deberán mejorar las condiciones laborales en las que se encuentra el TTP para poder convertirse en una solución factible que consiga equilibrar la empresa y familia.

SITUACIÓN

Somos protagonistas de un cambio cultural de hondo calado que repercute de manera directa y decisiva en la empresa, en la persona y en la institución familiar. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo, los bajos índices de natalidad, el valor del capital intelectual, la mayor flexibilidad en la empresa y la conciliación entre el trabajo y la dedicación a la familia son algunas de las realidades que presenta el marco socio-laboral en la última década.

De todos estos cambios, el que plantea un reto más importante es el de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y, como consecuencia, el nuevo diseño de las responsabilidades familiares. Este artículo presenta el trabajo a tiempo parcial como una posible vía de solución a esta paradoja, puesto que facilita a la persona, hombre o mujer, el ejercicio de sus responsabilidades familiares sin poner en dificultades su trabajo en la empresa.

El incremento de la participación femenina en el mercado laboral produce tres efectos directos en la mujer:

1. Mayor independencia económica y psicológica, derivada de la realización de un trabajo remunerado y del reconocimiento por su labor fuera del círculo familiar.

2. Cambio en la distribución de su tiempo, que le supone una dedicación al trabajo fuera del hogar en detrimento del tiempo dedicado a la familia.

3. Necesidad de resolver el conflicto que se presenta entre su dedicación profesional y el nacimiento y cuidado de los hijos.

Esta situación repercute directamente sobre la familia. La mujer ha sido, a lo largo de la historia, el eje principal en el que se ha apoyado la vida familiar. La atención del hogar, la educación de los hijos y el cuidado de los mayores han sido históricamente labores cuya responsabilidad y ejecución repercutía principalmente en la mujer. De un tiempo a esta parte, muchos padres-maridos comparten algunas cargas familiares para ayudar a la mujer a compaginar su actividad profesional con sus responsabilidades como esposa, madre e hija dentro de la familia. Pero, a pesar de ello, la dedicación al trabajo produce indudablemente un impacto sobre el desempeño de las responsabilidades familiares.

Desde distintas instancias se considera, cada vez con mayor fundamento, el TTP como una solución que ayuda a reconciliar la vida profesional con las responsabilidades familiares y sociales.

En la década que comienza, el TTP se ha asociado con una tendencia de intensa diversificación del empleo que permite responder mejor a los retos de flexibilidad que tiene planteados la Sociedad como consecuencia, entre otras causas, del incremento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo. La **Unión Europea**, con el ánimo de unificar criterios, en el Acuerdo Marco entre los interlocutores sociales celebrado en 1997, estableció la siguiente definición del TTP: *"Se considera trabajador a tiempo parcial a aquel empleado cuyas horas normales de trabajo, calculadas sobre una base semanal o sobre un período medio de empleo de hasta una año, son inferiores a las horas normales que realiza un trabajador a tiempo completo comparable"*.

Del análisis de la situación del TTP se desprenden dos características:

- En primer lugar, que esta modalidad de contratación tiene un carácter eminentemente femenino. Las ta-

La dedicación al trabajo produce indudablemente un impacto sobre el desempeño de las responsabilidades familiares

sas de TTP son muy superiores en el caso de las mujeres que en el de los hombres en todos los países —en Europa, el 33% frente al 6%.

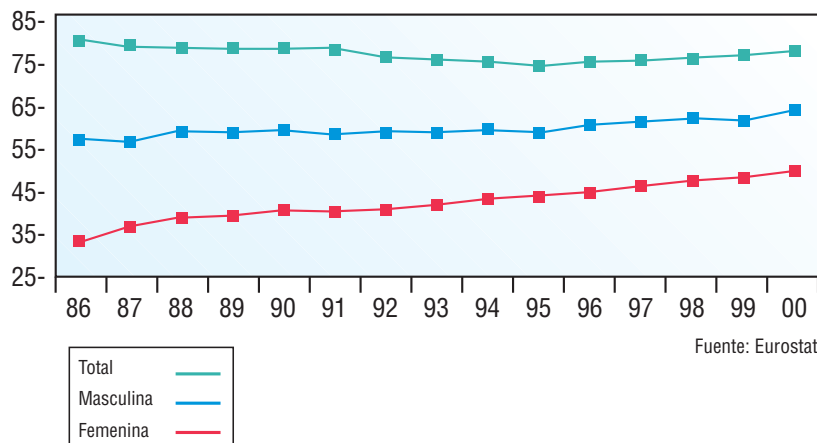
- En segundo lugar, el TTP se da de un modo especial en el sector servicios, tanto por el porcentaje de ocupados sobre el total de sectores de actividad como por el ritmo de crecimiento. Así se refleja en el informe de la OCDE "Employment Outlook 2001", que apunta la continuación del crecimiento del sector servicios dentro del empleo total y señala que representa casi tres cuartos del total de empleos en la mayoría de los países de la OCDE.

En España, en comparación con el resto de Europa, existe un gran desconocimiento sobre las posibilidades reales que ofrece el TTP. Los valores absolutos son muy pobres, a pesar de que casi se ha duplicado la proporción de este tipo de empleo en la década de los noventa. Una de las principales razones de la amplia diferencia existente entre la tasa de TTP en España (8%) respecto de la media de la Unión Europea (17%), es que el mercado de trabajo español presenta la tasa de temporalidad de los contratos más elevada de la Unión Europea (el 30%, frente a la media europea del 15%).

Existen, además, dos barreras cualitativas que dificultan que actualmente se considere el TTP como la solución para la flexibilidad que se reclama: la primera barrera radica en la diferencia que existe entre el TTP voluntario y el involuntario. Mientras unos eligen deliberadamente trabajar a tiempo parcial, otros lo aceptan, únicamente, porque no tienen más remedio ya que no les resulta posible encontrar un trabajo a tiempo completo. Los síntomas característicos de un trabajo a tiempo parcial involuntario son salarios bajos, trabajos poco cualificados y contratos eventuales. La segunda barrera se crea como consecuencia de la utilización incorrecta de esta modalidad, que acaba convirtiéndose en una forma de empleo precario.

El incremento de la tasa de actividad femenina constituye el motor de crecimiento del mercado laboral en los últimos años

Tasas de actividad (España)



Para la defensa de nuestra tesis es necesario salvar estos obstáculos y partir de las siguientes condiciones: trabajo voluntario, enriquecedor y de contrato fijo, que es la única manera de que el TTP ofrezca una serie de posibilidades beneficiosas tanto para el Estado como para la empresa y la persona, y, por tanto, para la familia.

VENTAJAS DEL TTP

- **Aumenta y diversifica la contratación.** Permite a los gobiernos impulsar la creación y la diversificación del empleo, puesto que se adapta mejor a las características del mercado laboral. Es decir, aumenta la contratación y ofrece oportunidades de empleo para aquellas personas con dificultades: los jóvenes en busca del primer empleo, los trabajadores mayores que desean desligarse gradualmente de la vida profesional, o las mujeres que no quieren interrumpir su desarrollo profesional como consecuencia de la maternidad, o quieran compatibilizar el trabajo con sus responsabilidades familiares. En los países con índices de paro elevados, los gobiernos tratan de fomentar la contratación a tiempo parcial dotándola de ventajas que la hagan atractiva para el empresario en forma de prestaciones, bonificaciones de la

cuota empresarial a la Seguridad Social e incentivos fiscales.

- **Mayor flexibilidad en la organización,** más productividad y menos absentismo. Para las empresas, aparte de las condiciones con las que el gobierno pueda primar la contratación a tiempo parcial, esta modalidad representa un instrumento de flexibilidad en la organización y permite ajustar los flujos de trabajo a los tiempos y necesidades cambiantes del mercado. Varios estudios realizados en Reino Unido revelan que la productividad y eficiencia de un trabajador a tiempo parcial es mayor que la de uno a tiempo completo, ya que trabaja con mayor intensidad y los índices de absentismo y de *job teedium* son menores.

- **Mejora el equilibrio personal.** Para las personal, el TTP supone alcanzar un equilibrio psicológico y profesional gracias a la conciliación entre el trabajo y la familia. La empresa de hoy es consciente de que está compuesta por personas diferentes, mujeres y hombres que con sus inquietudes, valores, motivaciones y circunstancias familiares, se han convertido en el activo más preciado. Aunque suene a tópico, en esta afirmación se encuentra la base de las

políticas de flexibilidad. La empresa, en su afán por fidelizar al talento, es cada vez más receptiva a las nuevas necesidades y demandas que se plantean, y es consciente que debe ganarse la confianza de las personas, puesto que la confianza es el fundamento para desarrollar una cultura integradora y solidaria, que hoy día es la ventaja competitiva más segura que existe.

ALGUNAS SOMBRAS

Las principales sombras que acompañan al TTP y que impiden su desarrollo son las siguientes:

- **Retribución:** En el informe de la OCDE *"Employment Outlook 2001"* se concluye que la media de retribución por hora para los trabajadores a tiempo parcial es entre el 60 y el 80% menor que la de un trabajador a tiempo



po completo. En el caso de España, la ganancia media por hora de los empleados a tiempo parcial es inferior a un 67%.

- **Permanencia:** Los trabajadores a tiempo parcial tienen unos niveles medios de permanencia inferiores a los trabajadores a tiempo completo. Según el mencionado informe, en los países de la **Unión Europea** los traba-

jadores a tiempo parcial permanecen menos de cinco años trabajando en la misma empresa.

- **Progreso profesional:** Teniendo en cuenta la cultura existente en las empresas, que valora de manera excesiva las horas "invertidas" en la empresa, y la convicción de que no se puede desempeñar un puesto de responsabilidad a tiempo parcial, los empleados a tiempo parcial están en clara desventaja respecto de los empleados a tiempo completo, tanto para su formación como para su promoción profesional. Un estudio realizado por la *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, concluye que el 47% de trabajadores a tiempo completo considera que trabajar a tiempo parcial perjudicaría su carrera profesional.

- **Voluntariedad:** En Europa, un porcentaje elevado de trabajadores (60% según el informe de la **Comisión Europea** *"Employment in Europe 2001"*) opta voluntariamente por prestar sus servicios en jornada reducida, de manera que les permita compaginar el trabajo con otras actividades. Por el contrario, en España, aunque no existe el dato comparable, se puede afirmar que el porcentaje de personas que trabajan a jornada parcial por no querer hacerlo a jornada completa es mucho más reducido.

- **Cultura empresarial:** Algunos aspectos relevantes de la cultura em-

presarial en España no benefician la conciliación entre el trabajo y la familia. Cabe destacar aquéllos que demuestran, por un lado, que el papel y la importancia real de la persona están en un segundo plano de las preocupaciones de la empresa, y por otro, que el "conservadurismo" de la empresa en estas materias se mantiene firme. Los aspectos que más prevalecen en esta *cultura* son la confusión de conceptos entre el trabajo a tiempo a tiempo parcial y el trabajo eventual; la convicción implícita, todavía extendida, de que la persona debe adaptarse sin objeciones a los requerimientos de la empresa, sin dar cabida a ningún otro tipo de consideraciones (personales, familiares, etc.); la idea de que no es posible concebir las actividades que se desarrollan en la empresa de manera distinta a como se vienen haciendo en los últimos 50 años; y la tendencia a reaccionar tarde y mal ante los cambios de tendencia paulatinos que se producen en la sociedad, especialmente los no económicos, como si la empresa fuera un "islote" en el que no combatirían las transformaciones sociales.

CONCLUSIÓN

La demanda social se presenta cada día con mayor fuerza y, por un camino o por otro, se hace necesario y urgente encontrar respuestas válidas para todos. Podemos afirmar que mientras no se mejoren las condiciones laborales del trabajo a tiempo parcial, no se pueden considerar como una solución factible para equilibrar los dos ejes clave de nuestra Sociedad actual, la empresa y la familia.

(De IESE) ■