



---

# **Universidad de Valladolid**

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA  
COMUNICACIÓN

Grado en Administración y Dirección de Empresas

TRABAJO DE FIN DE GRADO

## **DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL**

Presentado por Raquel Yagüe Castaño

Tutelado por Ángel L. Martín Román

Segovia, julio de 2022



# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
-------------------	---

## CAPÍTULO 1 INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL TRABAJO. CONCEPTO DE MERCADO Y CONTRATOS DE TRABAJO. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

1.1 Incorporación de la mujer al trabajo .....	8
1.2 Concepto de mercado y contratos de trabajo .....	10
1.3 El trabajo a tiempo parcial .....	11

## CAPÍTULO 2

### DESIGUALDADES EN LAS JORNADAS LABORALES POR SEXO Y COMUNIDADES AUTÓNOMAS

2.1 Análisis general de las jornadas parciales y completa.....	16
2.2 Análisis por Comunidades Autónomas .....	23

## CAPÍTULO 3

### DIFERENCIAS ESTRUCTURALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL TIPO DE JORNADA. ENFOQUE ESTADÍSTICO

3.1 Correlación de cada sexo ocupado de manera parcial sobre el total de ocupados del mismo sexo .....	26
3.2 Correlación de mujeres a tiempo parcial sobre hombres ocupados a tiempo parcial .....	29
CONCLUSIÓN .....	31
BIBLIOGRAFÍA.....	33



## INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente trabajo es analizar las diferencias entre las jornadas de hombres y mujeres a nivel autonómico y nacional y sus posibles explicaciones empleando los datos de las estadísticas oficiales en concreto las de la EPA.

Por contextualizar partiremos de un enfoque histórico donde explicamos brevemente que la mujer a lo largo de la historia ha pasado por diferentes situaciones en cuanto al mundo laboral se trata, estando en la mayoría de los casos excluida de este mundo si lo comparamos con la situación del hombre, ya sea por no poder trabajar en casos de matrimonio, por temas de salarios más bajos o por desigualdades en las jornadas. Si bien son situaciones que cada vez ocurren menos en los países occidentales y las diferencias laborales por sexo tienden a desaparecer, es un cambio estructural lento y aun actualmente podemos apreciar diferencias laborales entre hombres y mujeres.

Existen innumerables documentos que analizan las múltiples diferencias existentes entre las condiciones laborales de hombres y mujeres sin embargo el objeto de nuestro análisis es demostrar concretamente que existen diferencias en las jornadas de trabajo entre ambos sexos, las mujeres tienen mayor porcentaje de jornadas parciales que los hombres, mientras que por el contrario los hombres tienen mayores porcentajes de jornadas completas.

Este trabajo consta de tres capítulos, el primero aporta un enfoque histórico exponiendo brevemente la posición ocupada por la mujer en el mercado laboral a lo largo de la historia. Con el objetivo de contextualizar se va a explicar la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, el concepto de mercado de trabajo, definición de contrato de trabajo y los tipos de jornadas, tratando especialmente las jornadas parciales y los motivos existentes por los que hombres y mujeres toman la decisión de llevar a cabo dicha jornada.

En el capítulo 2 se estudiarán las jornadas parciales y completas tanto de hombres como de mujeres a través de unos gráficos descriptivos de cada comunidad autónoma, en los que comparando ambos tipos de jornadas y sexos buscamos sacar patrones comunes de si existen diferencias entre ellos.

En el tercer capítulo emplearemos estimaciones de carácter lineal con sus respectivos gráficos de dispersión tratando de demostrar a través de los datos nacionales que efectivamente existe una relación entre el tipo de jornada y el sexo. Para ello se harán dos gráficos de dispersión uno de los hombres ocupados con respecto a los hombres ocupados a jornada parcial desde el año 2002 hasta el 2021 y otro de las mujeres ocupadas con respecto de las mujeres ocupadas a tiempo parcial.

Los datos que hemos empleado para elaborar los gráficos del capítulo 2 proceden de la Encuesta de Población Activa (EPA) una estadística elaborada trimestralmente por del Instituto Nacional de Estadística (INE) los datos abarcan del año 2002 al 2021. En el capítulo 3 que abarcamos un enfoque más analítico y menos descriptivo empleamos los datos anuales en lugar de trimestrales y para el total del conjunto nacional en lugar de desagregado por CCAA.





---

**Universidad de Valladolid**

**CAPÍTULO 1**

**Incorporación de la mujer al trabajo.  
Concepto de mercado y contratos de trabajo.  
El trabajo a tiempo parcial**

## 1.1 INCORPORACIÓN PROGRESIVA DE LA MUJER AL MERCADO DE TRABAJO

A lo largo de la historia, la mujer ha desempeñado diferentes posiciones en el ámbito de trabajo, desde finales del siglo XVIII con la Primera Revolución Industrial, la mujer empezó a tener nuevas oportunidades de trabajo y se fue incorporando poco a poco en este mundo, debido a la invención de la máquina de hilar en el 1767 ya que demostraron su gran destreza en el uso de estas, se volvieron un factor clave en estos trabajos.

Con la proclamación de la Segunda República el 14 de abril de 1931, se consiguió cada vez mayor igualdad entre los hombres y mujeres. En función de la educación recibida por la población femenina, optaban a una posición laboral u otra. Las mujeres que nacían en clases medias trabajaban en empresas familiares en las cuales se precisaba tener algún tipo de estudios, pero pocas llegaban a tener estudios universitarios ya que estaba mal visto socialmente. Al contrario, las mujeres que venían de clase baja se les obligaba a trabajar en puestos como servicio doméstico o la industria textil.

En la Segunda República se reconocen derechos que afectan positivamente sobre las mujeres dándoles mayor independencia. Entre otros destaca la Ley de Divorcio, el derecho a voto conseguido por la abogada Clara Campoamor el 1 de octubre de 1932. Gracias a estos logros, la mujer deja de depender de su padre, marido o hermanos, podían trabajar al igual que un hombre bien es cierto que seguían existiendo trabajos de los que estaban excluidas.

En el año 1936 con el golpe de Estado, la mujer perdió muchos de los derechos adquiridos durante los años de la Segunda República. Así, el 19 de marzo de 1938 se promulgó el decreto del Fuero del Trabajo en el cual *“El estado se compromete a ejercer una acción constante y eficaz en defensa del trabajador, su vida y su trabajo. Limitará convenientemente la duración de la jornada para que no sea excesiva y otorgará al trabajo toda suerte de garantías de orden defensivo y humanitario. En especial prohibirá el trabajo nocturno de las mujeres y los niños, regulará el trabajo a domicilio y liberará a la mujer casada del taller y de la fábrica”*

Esta normativa pretendía limitar el acceso de las mujeres al mundo asalariado y más concretamente a la mujer casada ya que se entendía que una mujer casada tendría hijos y deberá ocuparse de la crianza de estos, siendo el hombre el encargado al mantenimiento de la familia.

En el régimen franquista (1939-1975), a pesar de que la mujer ya estaba integrada en cierta medida en el trabajo, pero se retrocede en cuanto a los derechos conseguidos anteriormente por las normas laborales republicanas, manteniendo e incluso aumentando las restricciones para acceder al trabajo. En la ley de Reglamentaciones de 1942, se obligaba a aquellas mujeres que contraían matrimonio a desistir de su puesto de trabajo o la empresa les mandaba de excedencia en muchos casos forzosa y se les otorgaba una indemnización denominada “dote”, en caso de querer incorporarse posteriormente al puesto de trabajo la mujer solo podía hacerlo con autorización marital.



Las mujeres sufrían múltiples discriminaciones laborales en comparación con los hombres trabajadores: se limitaba el acceso a los empleos cuando su estado civil se veía modificado, en las condiciones de trabajo, ocupando puestos de menor rango ya que su nivel de analfabetismo era mucho mayor, lo cual causaba dificultad en la incorporación a trabajos, prohibición de que las mujeres con estudios accedan a varias profesiones como la abogacía del Estado, inspección técnica de trabajo, fiscalía etc...

Otra discriminación muy notable era la diferenciación salarial de una mujer y un hombre en un puesto de trabajo con características similares llegando a poder cobrar un 30% más el hombre que la mujer.

Ésta suponía una discriminación directa ya que las Reglamentaciones de los diferentes sectores establecían como salario de la mujer el 70 o 80% del salario de un hombre, además resaltaremos que si la mujer trabajaba eso suponía que el hombre no recibiría el plus por “cabeza de familia”.

Pasada la postguerra, el gobierno franquista llevó a cabo un cambio de la política económica creando en 1959 el Plan Nacional de Estabilización Económica, suponiendo un importante crecimiento de la economía española. En 1961 la famosa Ley de Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la mujer, de 22 de julio de 1961, recoge lo siguiente en su artículo primero *“La Ley reconoce a la mujer los mismos derechos que al varón para el ejercicio de toda clase de actividades políticas, profesionales y de trabajo, sin más limitaciones que las establecidas en la presente Ley”*.

Otros de los derechos que se trataban en esta ley eran, entre otros la posibilidad de que las mujeres participaran en cargos políticos o públicos, se otorgaban las mismas condiciones para hombres y mujeres en oposiciones y concursos y se daba la posibilidad de celebrar cualquier tipo de contrato, todo ello sumado a algunos conflictos bélicos en los cuales los hombres se iban a luchar al frente, esto implicó la necesidad de contar con más población activa teniendo que buscar entre la población femenina, ya que la mano de obra masculina estaba cubierta, provocando una incorporación masiva de la mujer al trabajo.

Años después, en 1966 se continúa con la consecución de nuevos logros para la mujer, suprimiéndose la limitación a la mujer de acceder a la carrera judicial. En 1975 se elimina la necesidad de autorización de los maridos para la reincorporación de la mujer al trabajo.

La aprobación de la Constitución Española el 6 de diciembre de 1978, supuso la afirmación legal de igualdad laboral entre hombres y mujeres, como se menciona en el artículo 35 *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”*.

La práctica demostraba que el cambio en la ley no era suficiente, y que era preciso cambiar comportamientos, formas de vida, estructuras sociales, etc. para resolver este problema. Así, por medio de la Ley 16/1983, de 24 de octubre, se crea el Instituto de la Mujer, organismo adscrito al Ministerio de igualdad, que tiene como funciones impulsar y desarrollar la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre los hombres y las mujeres.

Actualmente, el total de mujeres ocupadas sobre la población ocupada total es de 43,13% respecto a un 53,86% que representan los hombres. Aunque las cifras que representan a la mujer son ligeramente inferiores a las que presentan los hombres, nos indican que la mujer está perfectamente integrada en el mercado laboral. A pesar de esto, todavía siguen existiendo desigualdades en determinados ámbitos, como pueden ser las diferencias en jornadas de trabajo, salarios, cargos jerárquicos, etc.

En este estudio, se pretende aportar datos empíricos que demuestran las diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito de las horas trabajadas.

## **1.2 CONCEPTO DE MERCADO DE TRABAJO Y CONTRATO DE TRABAJO. JORNADA A TIEMPO PARCIAL**

### **1.2.1 Concepto de mercado de trabajo**

El mercado de trabajo es aquel en el que convergen la oferta y la demanda de trabajo. La oferta de trabajo es aquella formada por el conjunto de personas dispuestas a trabajar. La demanda de trabajo, por el contrario, son el conjunto de empresas o empleadores que contratan a las personas que están dispuestas a trabajar. Ambos se ponen de acuerdo en el precio del trabajo a partir del cual están dispuestos a trabajar y a partir del cual están dispuestos a pagar, concretamente el mercado de trabajo por sus características especiales tiene regulaciones y no hay libertad en la fijación de precios (el precio en el mercado de trabajo es el salario), debido a dichas regulaciones el salario tiene que estar por encima del salario mínimo interprofesional. El SMI es una cuantía fijada por el Gobierno, se considera que es la cantidad mínima que un trabajador necesita para vivir dignamente y por ello ningún trabajador puede recibir una cuantía menor. En la actualidad está fijado en 1000€ mensuales repartidos en 14 pagas.

El SMI se fija teniendo en cuenta factores como el IPC, la productividad media anual, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general.

El mercado de trabajo es un mercado con múltiples rigideces, en concreto podemos destacar la rigidez de los salarios a la baja, los salarios ligados a las subidas del IPC y no a los incrementos en productividad, excesiva presión sindical y las excesivas indemnizaciones por despido para los trabajadores indefinidos provocan que las empresas prioricen los contratos de duración determinada con la inestabilidad laboral que esto conlleva para los trabajadores que no disponen de contratos indefinidos.

Otras muchas variables afectan al mercado laboral, por ejemplo, los cambios en la tecnología, que hacen que un trabajador en muchos casos pueda ser sustituido por máquinas, es un mercado en el que no existe el pleno empleo.

### **1.2.2 Concepto de contrato de trabajo y sus tipos de jornadas**

Un contrato de trabajo es un acuerdo entre el empresario y el trabajador por el que se obliga a este a prestar determinados servicios a cambio de una retribución. Un contrato de trabajo puede ser formalizado por escrito o de palabra, es obligatorio por escrito

cuando lo exija una disposición legal y cada una de las partes lo podrá exigir formalizar por escrito en cualquier momento mientras dure la relación laboral. Dentro de los contratos de trabajo existen diferentes variedades tanto en los tipos de contrato como en lo que a las jornadas respecta, a continuación, nos centraremos en las jornadas laborales.

La jornada laboral, que es el tiempo pactado de la duración del trabajo, puede estar distribuido de manera diaria, semanal o mensual y no podrá superar el límite legal establecido.

El contrato de trabajo es entendido a tiempo parcial cuando existe un acuerdo previo entre demandante y oferente de empleo regulado por el *artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores*, acordando un número de horas al día, a la semana, al mes o al año de trabajo, siendo inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, entendiéndose por trabajador a tiempo completo comparable aquel que realice un trabajo similar o igual en la misma empresa o centro de trabajo pero a tiempo completo, tomando como referencia la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o en su defecto, la máxima legal, dichas jornadas suelen estar por debajo de las 30 horas semanales.

Mientras que, por el contrario, el contrato de trabajo a tiempo completo es aquel en el cual el empleado trabaja la jornada máxima laboral establecida por la legislación vigente que exista en cada caso, en España el Estatuto de los trabajadores marca cuarenta horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, dicha jornada es la que se configura como la jornada típica o habitual, debido a dos razones: por un lado, por ser la forma mayoritaria de empleo a través de la que se organizan los procesos productivos y, por otro lado por ser el precepto referente para la regulación legal y colectiva del trabajo.

En el caso concreto de este trabajo empleamos el mismo criterio que la EPA para distinguir entre jornada parcial y jornada completa, siendo jornada completa aquel contrato que suponga 30 horas semanales o más, y jornada parcial el caso contrario.

### **1.3 EL TRABAJO A TIEMPO**

El trabajo a tiempo parcial es una de las formas tradicionales del empleo atípico, es una forma de ocupación mayoritariamente femenina, como explicación encontramos diversas razones como podría ser el cuidado de hijos menores o en otros muchos casos de manera involuntaria debido a que no se consigue encontrar una forma un empleo a jornada completa como se desearía, ligados en muchos casos a una forma de trabajo precaria como pueden trabajos temporales, malas condiciones de trabajos, cambios de jornadas, menor posibilidad de ascender de categorías profesionales, menor protección...

Dentro de todas las ocupaciones a jornada parcial, el género que mayoritariamente resalta en cuanto a porcentajes es el de las mujeres debido a que son ellas las que están dispuestas a aceptar peores condiciones laborales a causa de su posición de debilidad en el mercado de trabajo.

La situación entendida como normal de un modelo de familia existente hace décadas suponía una división sexual establecida hablando en términos de trabajo, ya que la mujer asumía un rol reproductivo y posteriormente, de cuidado de los hijos y de las tareas del hogar sin ningún tipo de remuneración. Mientras que el hombre, asumía un rol de productividad en el trabajo y cabeza de familia, siendo remunerado con el fin de la

subsistencia familiar. Sin embargo, con los cambios sociales, políticos e ideológicos, la mujer busca la igualdad frente a los hombres, uno de los principales factores que llevan hacia esta igualdad buscada es la incorporación de la mujer al trabajo y del aumento educativo de las mismas, con estos cambios las mujeres pasan a tener que compatibilizar el tiempo en dos escenarios diferentes, por un lado, la vida familiar y por otro lado la del trabajo remunerado.

Las mujeres son el grupo mas afectado por la conciliación familiar, debido en cierto modo a los siguientes factores:

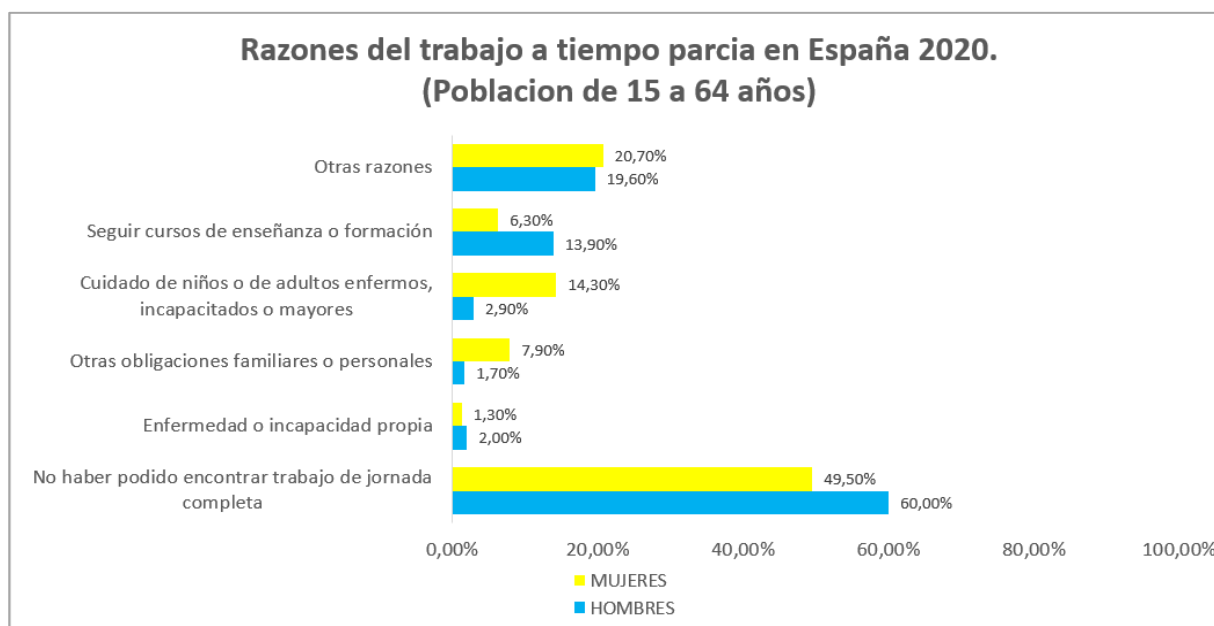
1.- Tras su incorporación al mundo laboral tienen que asumir una doble jornada de trabajo: la laboral y la familiar.

2.- Aun se le asignan las tareas y cuidados del hogar, ya que los patrones de género asignan las tareas de producción a los hombres.

3.- Las políticas públicas que se han desarrollado, nos hacen ver que los estados del bienestar aun no han asimilado los cambios sociales del actual modelo productivo, en España responden a las necesidades a corto plazo mas que a las situaciones que pueden plantearse en el largo plazo y puedan ser mas factibles para la conciliación laboral y familiar y los problemas que ocasiona.

A continuación, se muestra un gráfico del año 2020 con las diferentes razones por las cuales se opta por una jornada parcial:

**Gráfico 1.1 Razones del trabajo a tiempo parcial en España en 2020 de la población desde los 15 hasta los 64 años**



Fuente: Elaboración propia de los datos procedentes del INE de la Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat.

Dentro del gráfico observamos que, de todas las opciones existentes en dicho gráfico los motivos de los hombres y las mujeres son diferentes ya que cada uno tiene un mayor porcentaje en unas u otras.

La que más se repite es la no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa, en la que el porcentaje de hombres que quieren trabajar a jornada completa pero no encuentran, se sitúa en un 60% estando por encima del porcentaje de mujeres que quiere encontrar un trabajo a jornada completa y no encuentra uno con tales características, que supone un 49,5%.

Como se puede apreciar en el gráfico, dentro de las opciones en las que las mujeres están en puntos porcentuales por encima de los hombres, son debidas a obligaciones familiares y personales o al cuidado de niños, adultos enfermos, incapacitados o mayores. Aunque la mujer haya entrado en el mercado de trabajo y cada vez vayan teniendo más igualdad en cuanto a derechos en comparación con el hombre que antiguamente, podemos ver que no existe una igualdad absoluta, ya que cuando existen responsabilidades familiares de por medio, suelen ser estas las que más horas carguen con dichas responsabilidades, teniendo que dividir su tiempo entre el hogar y su trabajo, por lo que se opta en muchos casos a las jornadas parciales, ya que se adecúa más a los horarios para poder abarcar en cuanto a tiempo las labores del hogar y del trabajo.

En el próximo capítulo procederemos a ver gráficamente que las mujeres están por encima en las jornadas parciales que los hombres ya que el porcentaje de mujeres en 2021 ocupadas a tiempo parcial sobre el total de ocupados a tiempo parcial supone un 74,67%, frente a un 25,32 que suponen los hombres.

Una alternativa para optar a una jornada laboral completa en vez de una jornada parcial supondría la contratación de los servicios del cuidado de los hijos o de las tareas del hogar, pero en muchos de los casos el coste de estos servicios contratados es superior a lo que la mujer cobraría trabajando, por ello se opta en muchos de los casos por la reducción de jornada, dicha reducción suele ser llevada a cabo por las mujeres, ya que en la mayoría de los casos cobran menos que su pareja (brecha salarial y poco acceso de las mujeres a puestos directivos), por lo que es la mujer quien se queda en casa llevando a cabo las tareas domesticas y del cuidado de hijos.

Este tipo de jornada tiene ventajas e inconvenientes tanto para el trabajador como para el empresario como pueden ser, para el trabajador poder ajustar sus horarios debido a la menor carga horaria suponiendo una mayor flexibilidad horaria, desventajas menor posibilidad de crecimiento dentro de la empresa ya que se suelen dar la oportunidades de crecimiento sobre todo a los trabajadores de jornada completa, menor remuneración que un trabajo a tiempo completo, poder de negociación más bajo y para las empresas, una ventaja podría suponer que al tener un horario menor, la capacidad productiva es mayor, por lo que se reduce la diferencia entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de trabajo remunerado, menores cargas sociales pero en ocasiones el peso medio de las cargas sociales por hora es mayor.





---

**Universidad de Valladolid**

## **CAPÍTULO 2**

**Desigualdades en las jornadas laborales por sexo y  
Comunidades Autónomas**

## 2.1 DESIGUALDAD EN LAS JORNADAS LABORALES POR COMUNIDADES AUTONOMAS.

### 2.1.1 Análisis general de las jornadas parciales y completas

A continuación, se muestran unos gráficos por comunidades autónomas, cada comunidad autónoma tiene dos gráficos que miden:

- Gráfico de los empleados a tiempo parcial por CCAA: la proporción de hombres ocupados con jornada parcial sobre los hombres activos de cada comunidad y proporción de mujeres ocupadas a jornada parcial sobre las mujeres activas de dicha comunidad. Se muestra en el eje de abscisas el tiempo, que toma valores trimestrales desde el año 2002 hasta el año 2021 (a pesar de que en el gráfico solo salga el primer trimestre de cada año), en el eje de ordenadas el porcentaje de hombres ocupados a tiempo parcial sobre el total de hombres activos y el porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo parcial sobre el total de mujeres activas.
- Gráfico a tiempo completo: la proporción de hombres ocupados a jornada completa sobre los hombres activos de cada comunidad y proporción de mujeres ocupadas a jornada completa sobre las mujeres activas de dicha comunidad. Se muestra en el eje de abscisas el tiempo, que toma valores trimestrales desde el año 2002 hasta el año 2021 (a pesar de que en el gráfico solo salga el primer trimestre de cada año), en el eje de ordenadas el porcentaje de hombres ocupados a tiempo completo sobre el total de hombres activos y el porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo completo sobre el total de mujeres activas.

Usamos esta ratio con el fin de poder comparar entre comunidades autónomas y entre momentos temporales distintos. Es una medida de homogeneización (cuando se comparan magnitudes es importante hacerlo siempre en términos relativos).

Se ha optado por usar la población activa como divisor debido a que este análisis tiene como objetivo mostrar la diferencia existente entre hombres y mujeres en el mercado laboral y por tanto nos interesa especialmente las personas que quieren trabajar (población activa) y saber dentro de los mismos si tienen contrato a jornada parcial o completa y la diferencia que existe entre ambos sexos.

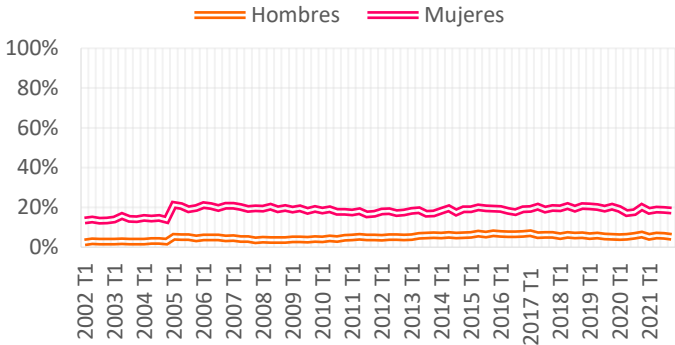
Asimismo, se ha optado por calcular la ratio de mujeres ocupadas entre mujeres activas, en vez de mujeres ocupadas entre total de la población activa debido a que existe una diferencia en el número de hombres y mujeres. En el caso español el índice de masculinidad es siempre superior a 100 (el índice de masculinidad es un indicador que mide la cantidad de hombres por cada cien mujeres). Aproximadamente de cada 100 mujeres hay entre 104 y 106 hombres en estos rangos de edad.

Con los siguientes gráficos se busca demostrar a partir de la estadística descriptiva que existen desigualdades en las proporciones entre las jornadas laborales a tiempo parcial entre hombres y mujeres.

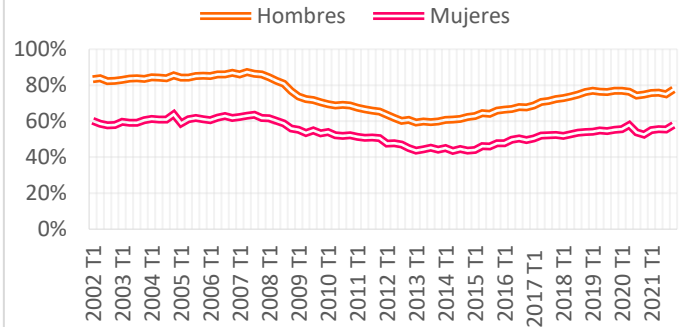
**Conjunto de gráficos 2.1: Porcentajes de hombres y mujeres a jornada parcial. Porcentajes de hombres y mujeres a jornada completa.**



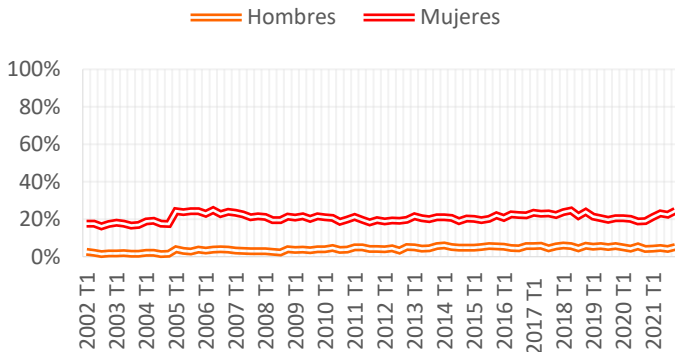
### ANDALUCÍA JORNADA PARCIAL



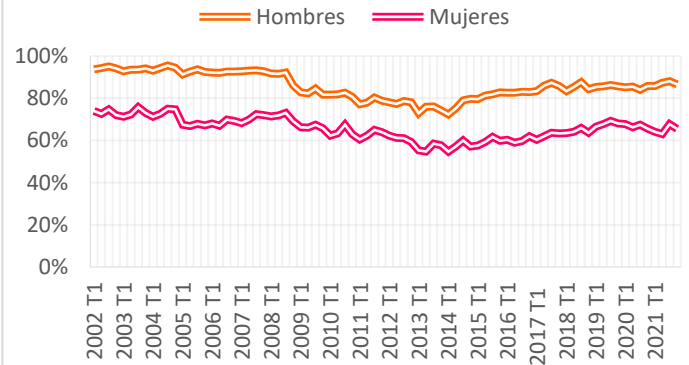
### ANDALUCÍA JORNADA COMPLETA



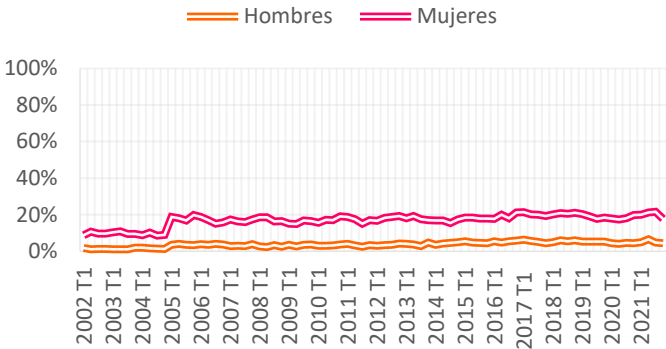
### ARAGÓN JORNADA PARCIAL



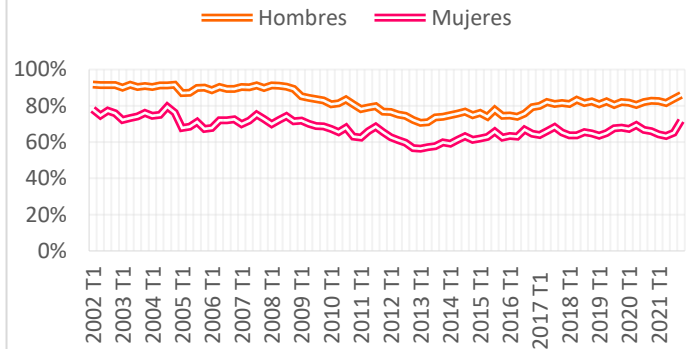
### ARAGÓN JORNADA COMPLETA



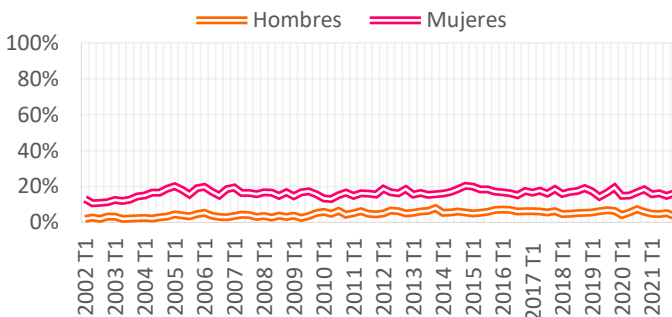
### ASTURIAS JORNADA PARCIAL



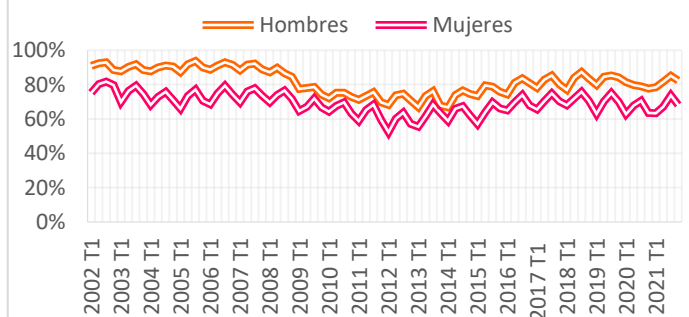
### ASTURIAS JORNADA COMPLETA



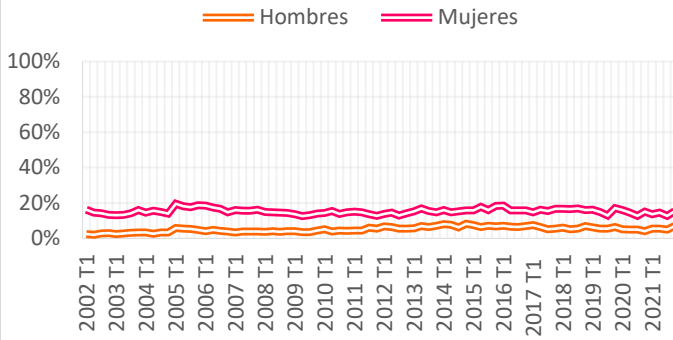
### ISLAS BALEARES JORNADA PARCIAL



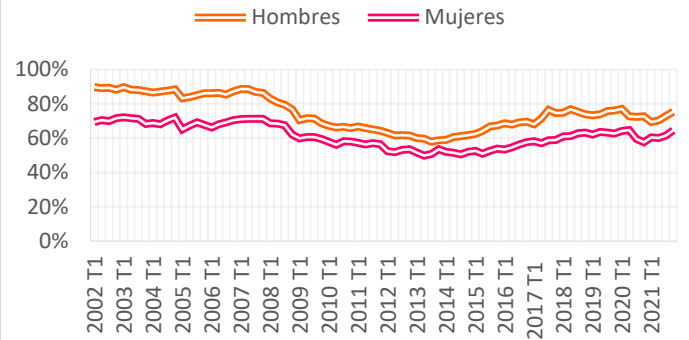
### ISLAS BALEARES JORNADA COMPLETA



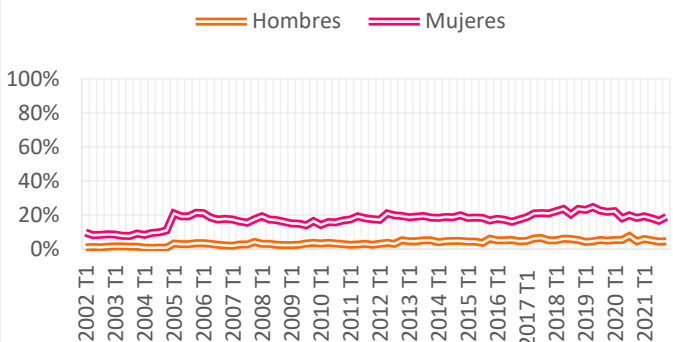
### CANARIAS JORNADA PARCIAL



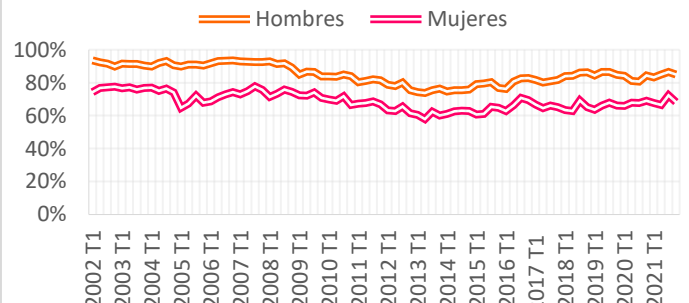
### CANARIAS JORNADA COMPLETA



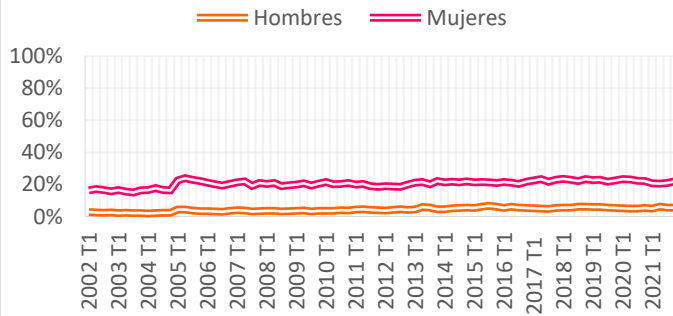
### CANTABRIA JORNADA PARCIAL



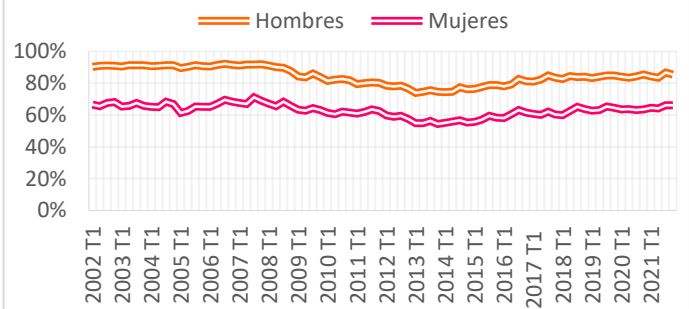
### CANTABRIA JORNADA COMPLETA



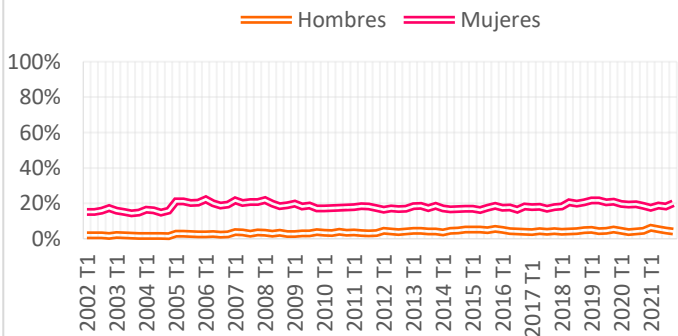
### CASTILLA Y LEÓN JORNADA PARCIAL



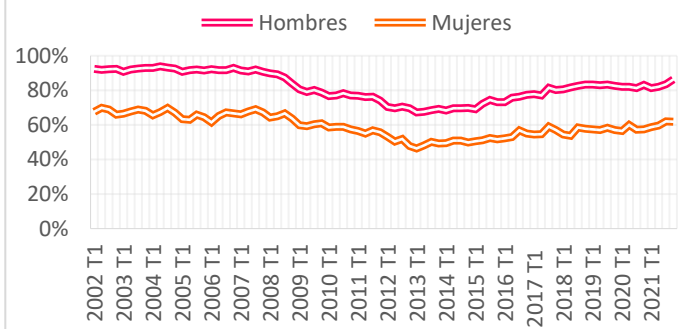
### CASTILLA Y LEÓN JORNADA COMPLETA



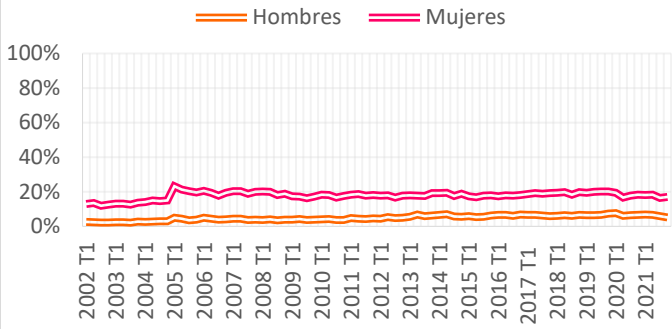
### CASTILLA LA MANCHA JORNADA PARCIAL



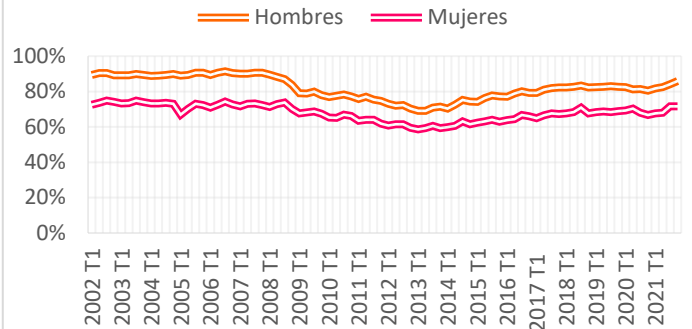
### CASTILLA LA MANCHA JORNADA COMPLETA



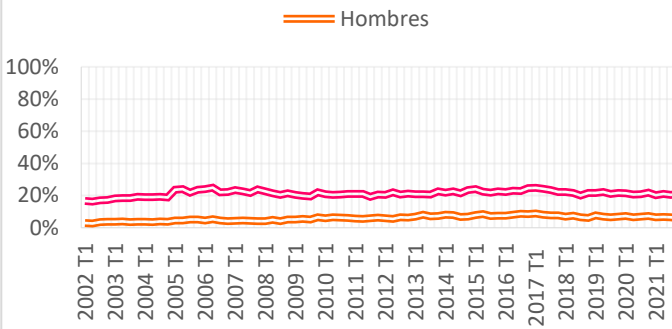
### CATALUÑA JORNADA PARCIAL



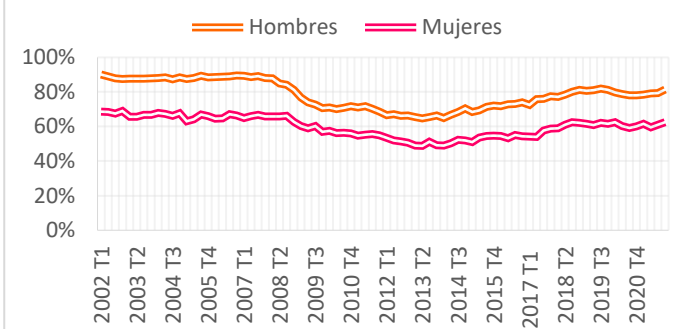
### CATALUÑA JORNADA COMPLETA



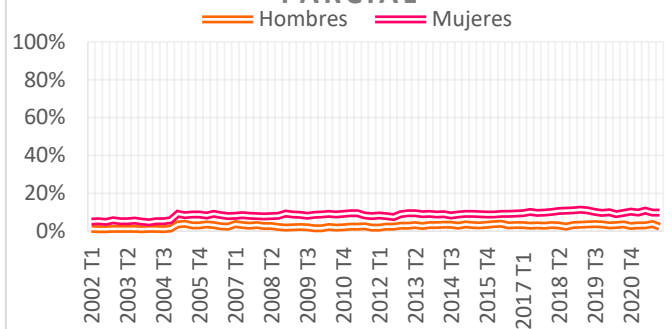
### COMUNIDAD VALENCIANA JORNADA PARCIAL



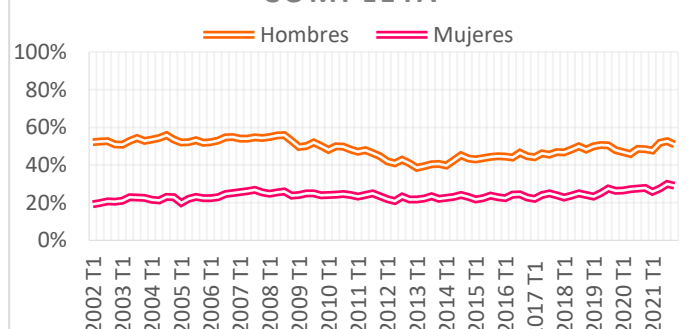
### COMUNIDAD VALENCIANA JORNADA COMPLETA



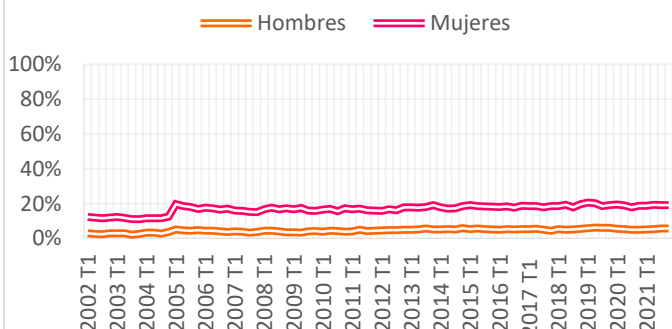
### EXTREMADURA JORNADA PARCIAL



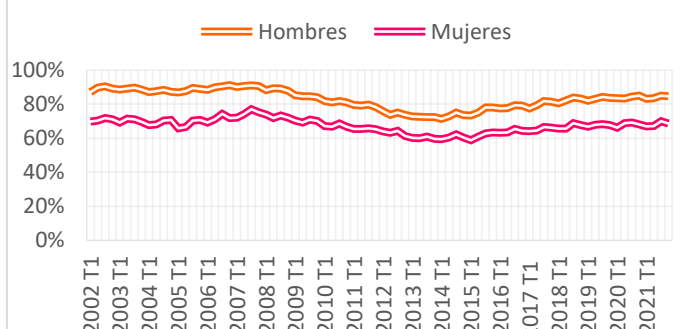
### EXTREMADURA JORNADA COMPLETA

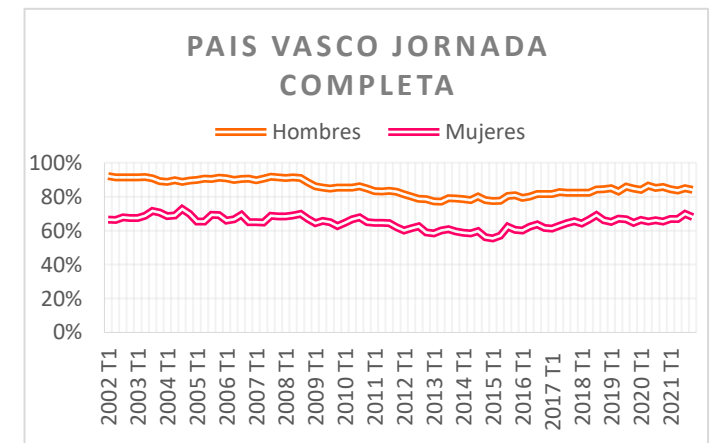
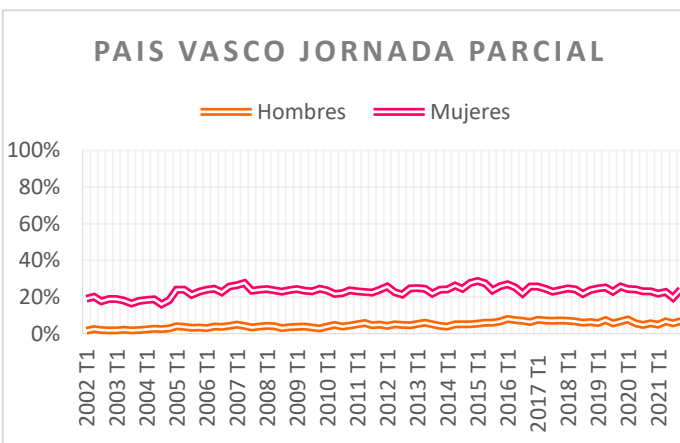
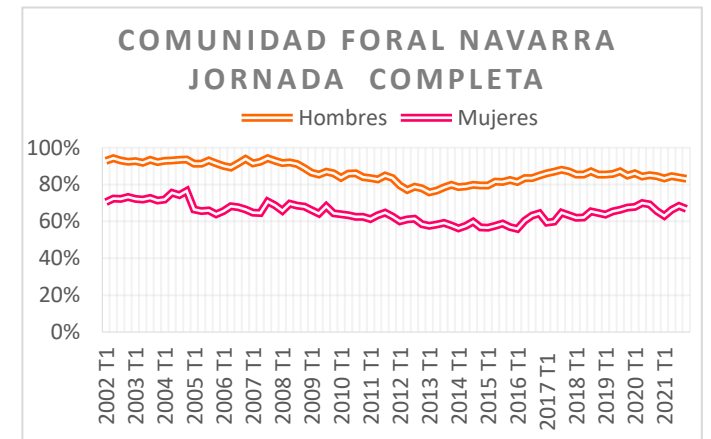
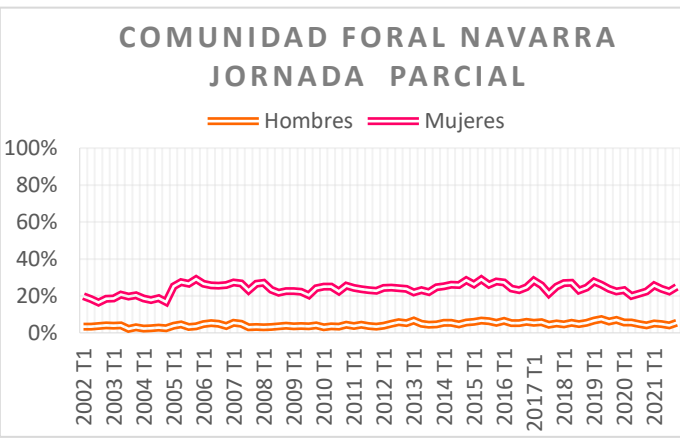
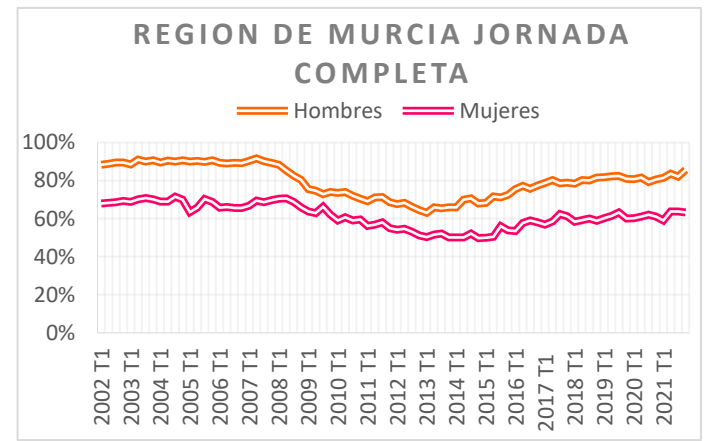
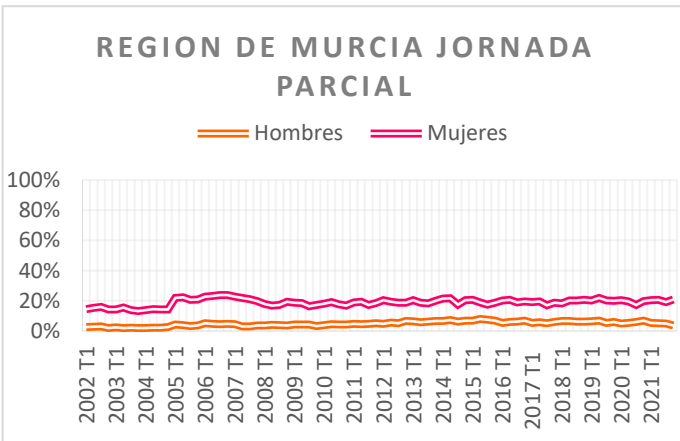
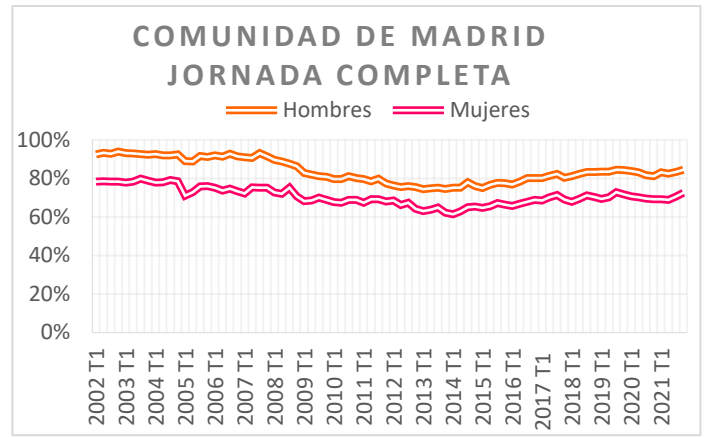
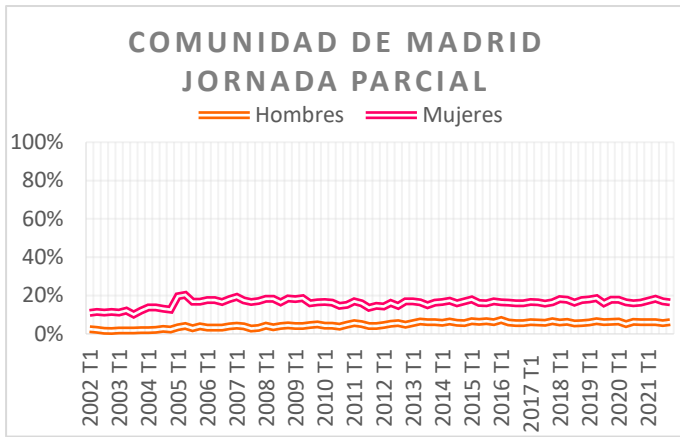


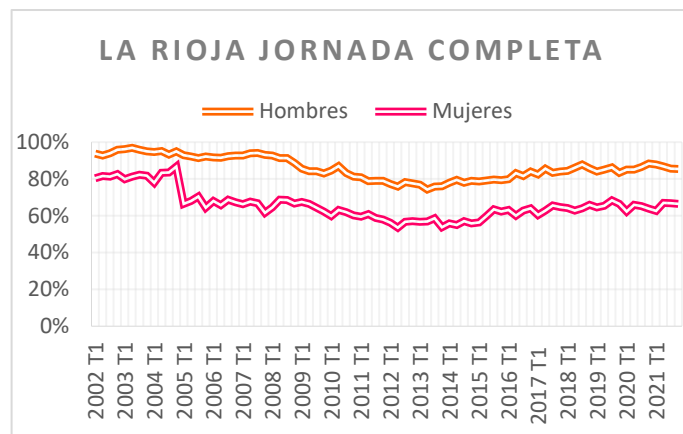
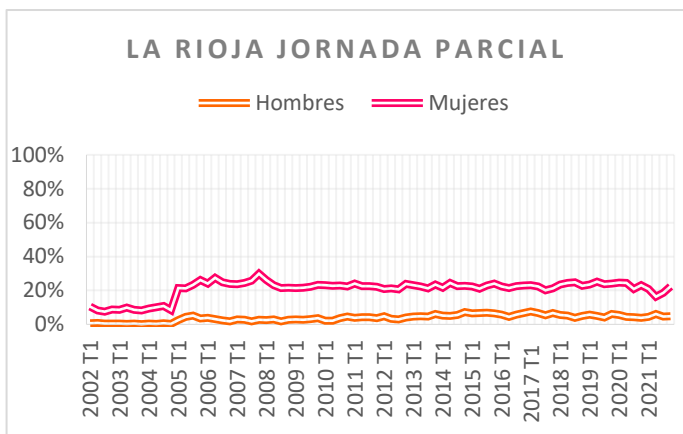
### GALICIA JORNADA PARCIAL



### GALICIA JORNADA COMPLETA







Fuente: Elaboración propia con los datos procedentes de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE)

A través de los anteriores gráficos, podemos afirmar que en todas las comunidades autónomas sin excepción alguna, es bastante mayor la proporción de mujeres ocupadas a tiempo parcial que la de los hombres ocupados a tiempo parcial, y por tanto el porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo parcial en el conjunto nacional también es superior al de los hombres ocupados a tiempo parcial.

En todos los gráficos, en general, observamos que las mujeres trabajan de media menos horas que los hombres, teniendo en cuenta que entre éstas abundan las jornadas a tiempo parcial. Por el contrario, como se puede observar en las jornadas completas para los hombres, sin excepción de ninguna comunidad autónoma, estos están por encima de la cantidad de jornadas a tiempo completo respecto de las mujeres.

La tasa de parcialidad es el número total de ocupados a tiempo parcial entre el número total de ocupados (empleados a tiempo parcial más empleados a tiempo completo), midiendo esta tasa de parcialidad en un año cualquiera del gráfico, independientemente de cuál sea, es mayor para las mujeres que para los hombres.

A continuación, a modo de ejemplo, se ha realizado el cálculo para la Comunidad Autónoma de Castilla y León para los hombres y para las mujeres:

$$Tasa\ de\ parcialidad\ femenina\ en\ Castilla\ y\ León\ 2020 = \frac{84,275}{320,975} = 0,2625$$

$$Tasa\ de\ parcialidad\ masculina\ en\ Castilla\ y\ León\ 2020 = \frac{22,375}{397,7} = 0,05626$$

Otra de las apreciaciones que llama la atención a partir del análisis gráfico, es que en todos los gráficos correspondientes a cada comunidad autónoma (y, por lo tanto, también en el conjunto nacional) existe una misma tendencia en el primer trimestre del año 2005, un salto en la tasa de ocupación a tiempo parcial para ambos sexos. En un primer momento nos hemos planteado muchas hipótesis tratando de explicar este salto, si bien la razón que a priori parecía más razonable de considerar un cambio en la metodología con la que el INE elabora la EPA. Efectivamente, después de una exhaustiva búsqueda se ha encontrado que en el primer trimestre del 2005 entra en vigor la aplicación de la nueva EPA que incorpora una serie de cambios.

Durante los primeros años de la década de los 2000, se producen los siguientes cambios en la metodología de la EPA:

1.- Las series de datos del periodo 1996-2004 se revisan usando los datos de la población del censo del 2001, ya que los datos de proyecciones de población estimados entre el censo de 1991 en adelante estaban infraestimados debido a un cambio en la inmigración.

2.- Inclusión en el cuestionario de seis nuevas variables correspondientes a la Encuesta de Fuerza de Trabajo Comunitaria (EFT), Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo 2257/2003. También incorpora la posibilidad de usar un sistema de submuestras para alguna de estas preguntas.

3.- Por último, la modificación que sin duda nos concierne en este análisis es que el nuevo cuestionario incorpora preguntas reformuladas que buscan captar de manera mas precisa ciertas situaciones especiales como son, por ejemplo, los trabajos de muy corta duración. El objetivo es mejorar la representatividad de la realidad del mercado laboral español. También se modifica el canal por el cual se realiza la entrevista implantando el método CATI (es un tipo de entrevista que se realiza por teléfono, y donde los datos recopilados se graban por parte del entrevistador en un ordenador. Presenta muchos pros y algunos contras, pero entre los beneficios mas importantes son el considerable ahorro que suponen teniendo en cuenta que el entrevistador no tiene que desplazarse al domicilio del encuestado). Por esto, podríamos llegar a afirmar que ese salto en la tendencia de la tasa de empleo a tiempo parcial es el resultado de un cambio metodológico y no de un cambio en la estructura del país.

Las consecuencias de estos cambios son que la nueva EPA, a partir de 2005, capta ciertas situaciones de trabajo como la ocupación esporádica o el trabajo no remunerado ayudando a un miembro del hogar... etc. Esto se traduce en un aumento de la ocupación a tiempo parcial (entre otras cosas) que explicaría el salto que observamos en todas las series objeto de nuestro análisis. También, hemos de destacar que este cambio metodológico supone una ruptura en la comparabilidad de la serie temporal entre los periodos anteriores al 2005 y los posteriores.

También podemos apreciar en todos los gráficos una bajada en el empleo a partir del 2008 debida a la crisis financiera ocasionada por la burbuja inmobiliaria, que trajo consigo un gran aumento en el número de parados, precarización laboral y bajos salarios y que cuyas consecuencias son notables en la actualidad.

### 2.1.2 Análisis por Comunidades Autónomas

Analizando detalladamente los gráficos vemos que, en prácticamente todas las comunidades autónomas, existen varios puntos porcentuales de diferencia en las jornadas parciales de los hombres y de las mujeres, situadas todos los años las jornadas de los hombres siempre por debajo del 7% mientras que las de las mujeres en ocasiones superan el 21%.

Pasamos a analizar algunos gráficos con distintas peculiaridades a los demás, como, por ejemplo, el caso de Extremadura que es la comunidad autónoma con menor porcentaje de empleados a tiempo parcial tanto en hombres como en mujeres, ya que la empleabilidad a jornada parcial en hombres en su caso más bajo está en un 0,97%, teniendo lugar el tercer trimestre de 2003 y en su punto más alto en un 3,88%, teniendo lugar en el segundo trimestre de 2016. Sin embargo, el caso de la empleabilidad a jornada parcial de las mujeres, en su punto más bajo está en un 4,64%, teniendo lugar el primer trimestre de 2004 y en su situación más alta en un 11,30%, teniendo lugar en el primer trimestre del 2019. A la vez que mencionamos que la tasa de empleabilidad a jornada parcial es el caso más bajo de las 17 comunidades autónomas, también se debe mencionar que, a su vez, también es la comunidad autónoma con menores tasas de empleabilidad a jornada completa siendo su punto máximo alcanzado un 55,79%, en el caso de los hombres y un 29,90% en el caso de las mujeres, lo cual nos señala que sus tasas de desempleo son elevadas.

Otro caso disímil son las Islas Baleares, en la cual las jornadas parciales se mantienen más o menos constantes a lo largo del tiempo teniendo los de los hombres un porcentaje bajo de jornadas parciales y las mujeres más alto rondando cerca siempre del 20% después de la subida de las jornadas parciales en 2005 debido al cambio metodológico de la EPA, mientras que las jornadas completas son muy cambiantes en el tiempo. Como se puede apreciar en el gráfico, existen picos de subida y bajada continuos a lo largo del tiempo debido a la fuerte estacionalidad de esta comunidad autónoma.

Dentro de la apreciación de la bajada de los empleos a partir del año 2008 debido a la crisis existente en esa época, hay Comunidades Autónomas en las cuales se aprecia una mayor bajada de los empleos y una mayor prolongación a lo largo del tiempo. Algunos ejemplos de dichas Comunidades Autónomas son Andalucía, Aragón, las Islas Canarias o la Región de Murcia.







---

**Universidad de Valladolid**

## **CAPÍTULO 3**

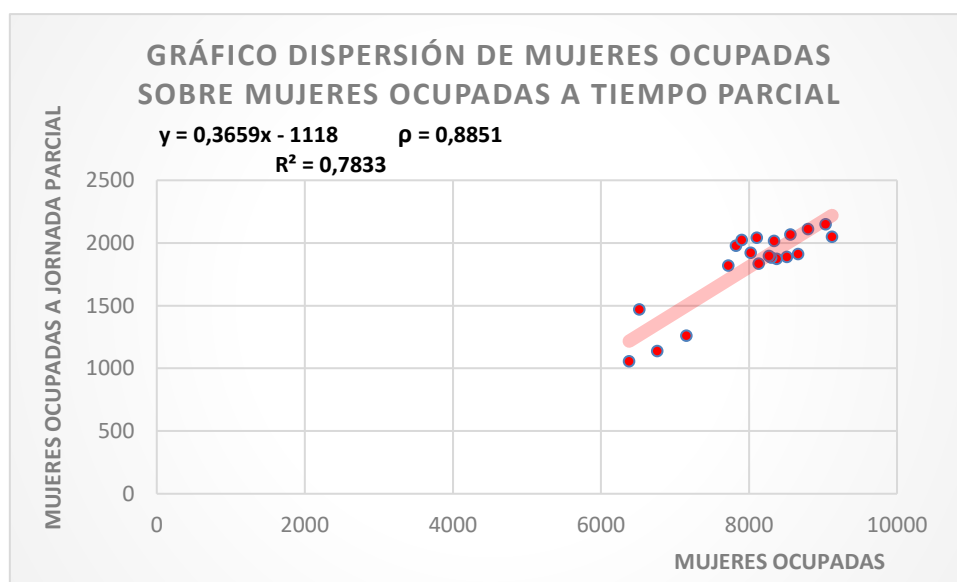
**Diferencias estructurales entre hombres y mujeres en el tipo de jornada. Enfoque estadístico.**

### 3.1 CORRELACIÓN DE CADA SEXO OCUPADO DE MANERA PARCIAL SOBRE EL TOTAL DE OCUPADOS DEL MISMO SEXO

Este apartado tiene como objetivo demostrar con datos estadísticos que tradicionalmente la crianza de los hijos ha venido recayendo sobre las mujeres y que son ellas quienes reducen sus jornadas laborales o no pueden aceptar en muchos casos la jornada completa, para poder conciliar la vida profesional y la personal y la familiar. Es por ello que hay una diferencia estructural en el tipo de jornada que abunda en hombres y mujeres.

Partiendo de los datos de empleo a tiempo parcial de mujeres en el total del país en el periodo 2002-2021 y el empleo total de mujeres en el país en el mismo periodo calculamos la recta de regresión (con su correspondiente gráfico de dispersión, el  $R^2$  y el coeficiente de correlación lineal).

**Gráfico 3.1** Dispersión de mujeres ocupadas a tiempo parcial sobre el total de mujeres ocupadas



Fuente: Elaboración propia con los datos procedentes de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE)

El coeficiente de correlación lineal ( $\rho$ ) es una medida que cuantifica el grado de variación (lineal) conjunta entre dos variables, los valores de esta medida oscilan entre -1 (correlación perfecta negativa) y el 1 (correlación perfecta positiva), siendo 0 la ausencia de relación lineal, lo que no tiene por qué significar independencia estadística. La correlación de Pearson tiene independencia de la escala de medida de las variables.

**Tabla 3.1 Interpretación de los coeficientes de correlación**

COEFICIENTE	INTERPRETACIÓN
$\rho = 1$	Correlación perfecta
$0,80 < \rho < 1$	Muy alta
$0,60 < \rho < 0,80$	Alta
$0,40 < \rho < 0,60$	Moderada
$0,20 < \rho < 0,40$	Baja
$0 < \rho < 0,20$	Muy baja
$\rho = 0$	Nula

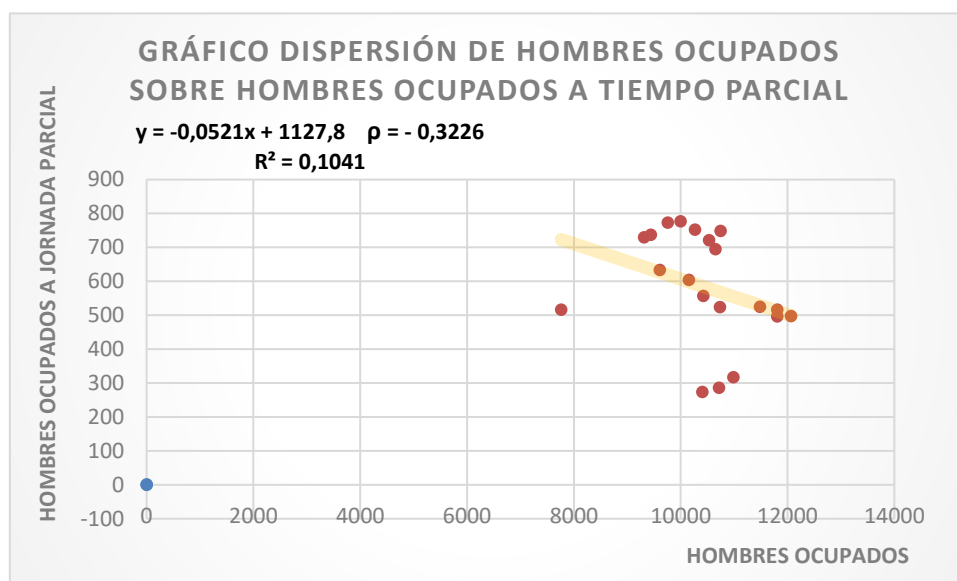
Un modelo de regresión lineal simple trata de explicar la relación que existe entre una variable dependiente **y** (o variable a explicar) y una variable independiente **x** (variable explicativa). La recta tiene la forma:

$$y = \beta_0 + \beta_1 x + e$$

Donde  $\beta_0$  es una constante,  $\beta_1$  es el coeficiente de la variable explicativa y  $e$  son los residuos (la parte no explicada por el modelo).  $R^2$  es un valor que mide la variabilidad de la variable  $y$  que explica el modelo.

El coeficiente de correlación existente para este conjunto de datos es de un 0,8851 lo que nos indicaría que existe una relación lineal muy alta y positiva entre los empleos totales en mujeres y los empleos a tiempo parcial. Si nos vamos a la recta de regresión lineal observamos un coeficiente asociado a la variable explicativa  $x$  de 0,3659, al estar en miles de personas la interpretación sería que al incrementarse en 1000 las mujeres ocupadas las ocupadas a tiempo parcial lo hacen en 365,9 (siempre y cuando el resto de variables permanezcan constantes).

### Gráfico 3.2 Dispersión de mujeres ocupadas a tiempo parcial sobre el total de mujeres ocupadas



Fuente: Elaboración propia con los datos procedentes de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE)

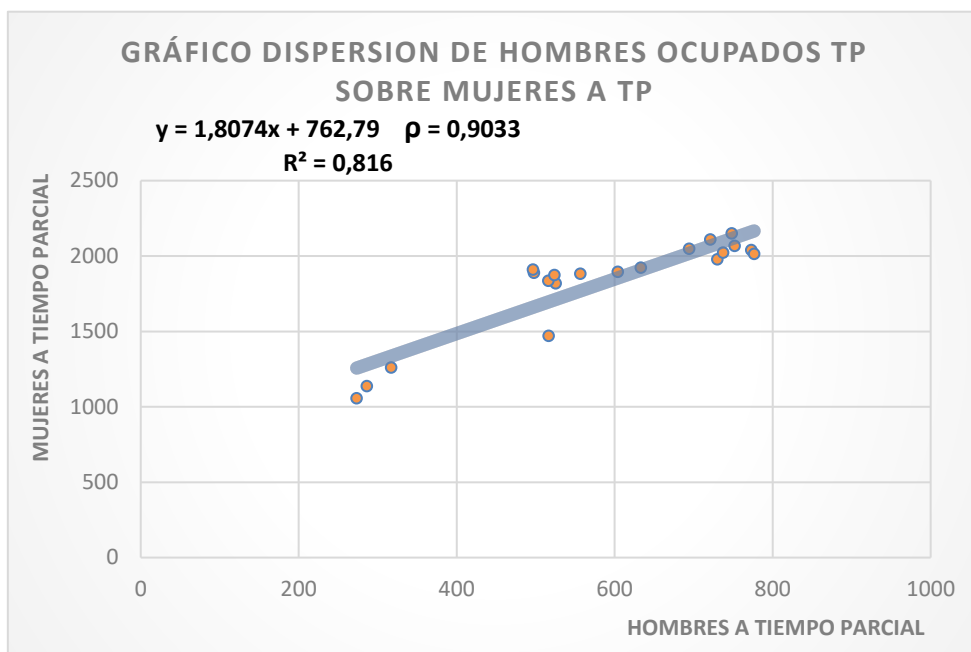
El coeficiente de correlación existente para el conjunto de datos de los hombres ocupados a tiempo parcial frente a los hombres totales ocupados es negativo con un valor de  $-0,3226$ , existiendo una correlación baja y negativa. Si observamos la recta de regresión lineal comprobamos que en este caso el coeficiente asociado a la variable explicativa  $x$  es de  $-0,0521$ , lo que nos indica que, si aumentamos los empleos de los hombres en 1000, los hombres ocupados a tiempo parcial disminuyen en 52,1.

A priori puede parecer un dato extraño por su signo negativo. Se nos ocurre como explicación que durante el periodo analizado para los hombres, el empleo a tiempo parcial es una alternativa a no haber encontrado empleo a jornada completa, como mencionábamos en los capítulos anteriores (Capítulo 1 gráfico 1.1), por lo que en el momento en el que mejoran las cifras de empleo, muchos de los individuos que estaban a tiempo parcial pasan a trabajar a tiempo completo, y esto explicaría el signo negativo tanto del coeficiente de correlación como del coeficiente asociado a la variable explicativa de la recta de regresión.

A partir de los datos analizados podemos ver tendencias totalmente distintas, ya que las mujeres tienen una fuerte correlación y además positiva entre los empleos creados y los empleos a tiempo parcial, mientras que en los hombres es todo lo contrario siendo la correlación baja pero negativa.

### 3.2 CORRELACIÓN DE MUJERES A TIEMPO PARCIAL SOBRE HOMBRES OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL

Gráfico 3.3 Dispersión de hombres ocupados a tiempo parcial sobre mujeres ocupadas a tiempo parcial



Fuente: Elaboración propia con los datos procedentes de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE)

A continuación, se muestra la recta de regresión de los datos pertenecientes al periodo 2002-2021 en el total nacional (y su correspondiente nube de puntos) donde la variable explicativa son los hombres ocupados a tiempo parcial frente a la variable a explicar o dependiente que son las mujeres ocupadas en este mismo tipo de jornada. El coeficiente de correlación es muy alto, debido a que existe una relación lineal positiva muy fuerte entre una variable y otra. Con respecto al coeficiente asociado a la variable explicativa en este caso 1,8074 significa que cada incremento de 1000 hombres a jornada parcial existe un incremento de 1807,4 mujeres con este mismo tipo de jornada.

Así se llega a la conclusión de que es evidente que este tipo de contrato es mayoritariamente femenino, siendo un patrón repetido a lo largo de los años, teniendo en cuenta que el nivel de formación actual o el acceso a la formación es parecido o similar entre ambos sexos. Creemos, que la maternidad y la conciliación de la vida laboral y familiar sigue recayendo en su mayoría en las mujeres las que se ven obligadas en parte a reducir sus jornadas laborales para poder compatibilizar el empleo con la crianza de los hijos. A pesar de los cambios normativos encaminados a mejorar esta situación (aumento del tiempo de baja por paternidad) seguramente existen otro tipo de trabas ya sean insalvables físicamente (como es el hecho de que quien gesta y amamanta es la mujer y es un hecho que biológicamente no se puede cambiar) como factores socioculturales que

necesitan más tiempo para ser adoptados y asimilados por la sociedad, pero que su análisis es mucho más complejo y excede por mucho el objetivo y la extensión de este trabajo.

Con estos gráficos terminamos de concluir, que existe una desigualdad en las jornadas entre ambos sexos, apreciación que se podía hacer con los gráficos comparativos entre las Comunidades Autónomas, pero que a pesar de ello hemos querido demostrarlo de una manera más estadística.

## CONCLUSIÓN

A lo largo de la historia han existido multitud de diferencias entre sexos en el ámbito laboral. Desde los inicios, las mujeres tenían la obligación de abandonar su puesto de trabajo al contraer matrimonio para dedicarse única y exclusivamente a las labores del hogar y a la crianza de los hijos.

A pesar de que en la actualidad siguen existiendo disparidades laborales entre sexos como puede ser en el ámbito de las jornadas laborales, la situación, con el paso de los años, ha mejorado notablemente.

El objetivo de este trabajo de fin de grado es concluir si existen diferencias entre sexos en las jornadas laborales.,

Con los datos de la EPA del INE, se han realizado unos gráficos correspondientes a cada una de las Comunidades Autónomas, diferenciando las jornadas parciales de las completas por sexos, comprobándose siempre que se mantiene el mismo patrón: las jornadas más largas las llevan a cabo en su mayoría los hombres, mientras que las jornadas parciales las llevan a cabo en su mayoría las mujeres.

También se ha estudiado cuáles son los motivos de dicha diferencia. Se concluye, que dichos motivos pueden ser tanto, involuntarios por no haber encontrado un trabajo a jornada completa, como por tener que dedicarse al cuidado de hijos, mayores o discapacitados, o por estar estudiando. Sin embargo, llama la atención que las mujeres realicen en mayor porcentaje jornadas parciales por dedicarse a la crianza de hijos y cuidados de familiares, mientras que los hombres las realicen, simplemente, por el hecho de no haber encontrado la posibilidad de realizar la jornada completa.

Así, se observa que por mucho que se avance y la mujer esté incorporada totalmente al mercado laboral, las costumbres sociales de la crianza de los hijos siguen asociadas a las mujeres en su mayoría, lo que determina que, en muchos casos, no puedan aceptar jornadas completas por tener que repartir su tiempo entre la vida laboral y la familiar.

Para finalizar, se ha pretendido realizar un análisis más exhaustivo de las jornadas laborales. Para ello, se han ejecutado modelos de regresión lineal que pretenden valorar la relación que hay entre hombres ocupados a tiempo parcial sobre los hombres ocupados totales y mujeres ocupadas a tiempo parcial sobre las mujeres ocupadas totales. Posteriormente, con ambos resultados se ha procedido a comparar entre sexos, advirtiéndose que el resultado del coeficiente de correlación de los hombres es bajo y negativo, frente al coeficiente de correlación de las mujeres que es muy alto y positivo. A pesar de que pueda resultar extraño que, en el caso de los hombres la correlación sea negativa, se considera que tiene sentido, ya que el 60% de los hombres que tienen jornadas a tiempo parcial, las tienen de manera involuntaria, ya que no consiguen empleos a jornada completa. Por ello, cuando se mejora la situación del empleo, estos individuos pasan a realizar trabajos con la jornada deseada inicialmente. En cambio, las mujeres

tienen una gran correlación positiva, de manera que muchos de los empleos que se crean, son a jornada parcial, resultado que, por el contrario, no resulta extraño.

Para finalizar, se ha analizado cómo varían los empleos parciales en mujeres frente a cómo varían los empleos a jornada parcial en hombres. En la recta de regresión de dicho modelo se obtiene el siguiente resultado: la variable explicativa cuando aumenta en 1000 hombres ocupados a tiempo parcial aumenta la variable explicada en 1807, 4 mujeres a tiempo parcial, que son por poco son casi el doble de mujeres las que aceptan una jornada parcial.

Finalmente, con los datos analizados podemos concluir que existen desigualdades en las jornadas por sexos.



## BIBLIOGRAFÍA

Ana M<sup>a</sup> Vicente Merino, Juliana Martínez Aguado, Timoteo Martínez Aguado, María José Calderón Milán, Rafael Moreno Ruiz. (2010). Aguirre, R. (2009). Parte I Uso del tiempo y desigualdades de género en el trabajo no remunerado. Las bases invisibles del bienestar social, 23. Madrid: Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

De Pedraza, P., de Bustillo, R. M., & Villacampa, A. (2010). Determinantes de la situación laboral en España: trabajar a tiempo parcial frente a otras situaciones laborales. *Cuadernos de Economía*, 33(92), 71-104.

Díaz, D. P. (s.f.). *Mujer y trabajo durante el franquismo*. Granada: Universidad de Granada.

Fenoll, J. S. (1996). *El tiempo de trabajo*. CISS.

Hernández, M. B. (2018). Problemas aplicativos de la jornada a tiempo parcial. Bomarzo.

Felip, R. B. (2000). Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España. Elementos para su análisis. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 17, 139.

Maruani, M. (2000). Las nuevas fronteras de la desigualdad: Hombres y mujeres en el mercado de trabajo (Vol. 156). Icaria Editorial.

García, P. O. (2014). El trabajo a tiempo parcial ¿Una alternativa para la mujer en tiempos de crisis? *Sumario Sociología del Trabajo* 82, 73.

Martín Román, Á. L., & Moral de Blas, A. (2002). Oferta de trabajo y desempleo en Europa: el caso de las mujeres.

Martín Román, Á. L., & Moral de Blas, A. (2005). Los efectos conjuntos de la temporalidad y la indemnización sobre la duración de las bajas causadas por accidentes laborales. *Revista universitaria de Ciencias del Trabajo*, (6), 127-146.

Torns, T. (1995). Mercado de trabajo y desigualdades de género. *Cuadernos de relaciones laborales*, 6(0), 81.

Aguirre, R. (2009). Parte I Uso del tiempo y desigualdades de género en el trabajo no remunerado. Las bases invisibles del bienestar social, 23.

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.

Real decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

Gasparini, G. (1991). Flexibilidad temporal y horarios de trabajo atípicos: el caso del trabajo a tiempo parcial. In *Debates sobre el empleo, [I], Italia* (pp. 79-94). Servicio de Publicaciones.

Rau, T. (2010). El trabajo a tiempo parcial en Chile. *Economía chilena*, 13(1), 39-59.

Rojo, E. C. (2019). Las contrataciones atípicas y el contrato de trabajo a tiempo parcial.

Aguilera Izquierdo, R (2007). “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*: 69-119

Martínez Martínez, M. C. (2009): *Género y conciliación de la vida familiar y laboral*. edit.um, Murcia

Sirvent García del Valle, E. (2009): *El empleo a tiempo parcial como herramienta para compatibilizar la flexibilidad laboral y la conciliación de la vida personal y laboral*. Consejo Económico y Social España, Madrid