

## *Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España. Elemento para su análisis*

REYES BELTRAN FELIP\*

### **Resumen**

El trabajo a tiempo parcial en España es una forma de ocupación fundamentalmente femenina, con porcentajes de empleo bastante inferiores a la media europea pero que han experimentado un incremento en estos últimos años, aunque ligados a aumentos en los niveles de involuntariedad.

A fin de entender la evolución presente y futura de esta forma de ocupación, proponemos indagar en los factores que condicionan la oferta y la demanda de trabajo a tiempo parcial. El análisis de la oferta lo centramos en los mecanismos de interrelación que se establecen entre una jornada menor a la habitual y el tiempo necesario para realizar las tareas domésticas. Las demandas empresariales son analizadas en función de las ventajas que introduce el tiempo parcial en relación a las necesidades de flexibilidad, el problema de la distribución y el de control de la fuerza de trabajo. A través de este análisis contextualizado en un determinado marco regulador se van perfilando las razones de la involuntariedad: el trabajo a tiempo parcial se erige en una forma de empleo precaria que las mujeres se ven obligadas a aceptar en un mercado fuertemente segregado sexualmente.

---

\* Universitat Jaume I. Departamento de Economía. Campus Riu Sec, 12071, Castellón.

Desearía agradecer a Amat Sánchez sus valiosos comentarios.

**Palabras clave:** *jornada parcial, estrategias de gestión de la fuerza de trabajo, mercado laboral de la mujer, género.*

## **Abstract**

Part-time work in Spain is basically done by women. While employment percentages are far below the European average, they have increased over the last few years, linked to involuntary reasons.

In order to understand the current and future evolution of this type of occupation, we propose delving into the factors that affect the supply and demand of part time work. In analysing supply, we focus on the mechanisms that are established between a working day that is shorter than usual and the time it takes to do housework. Business demands are analysed in terms of part-time work's advantages in flexibility, the issue of distribution, and control over the work force. Through this analysis is done in the context of a given regulatory framework, the involuntary reasons are brought out, i.e. part time work is a precarious type of employment which women are forced to accept in a highly segregated labour market.

**Key words:** part time working day, management strategies for the work force, labour market for women, gender.

## **1. Una mirada sobre la evolución del trabajo a tiempo parcial en España**

El trabajo a tiempo parcial encuentra su definición en contraste con la jornada catalogada por una sociedad como habitual. A partir del considerado socialmente como tiempo normal de trabajo se establece el límite del que emerge la categoría del tiempo parcial. Es la jornada completa la que se configura como la jornada típica. Esto es así por dos razones: por una parte, por suponer la forma mayoritaria de empleo a través de la cual se organizan los procesos productivos y, por otra, por constituir la norma (referente) para la regulación legal y colectiva del

trabajo. La legislación laboral delimita explícitamente la línea divisoria por encima de la cual la jornada no puede ser considerada tiempo parcial<sup>1</sup>. Esta frontera se vuelve relevante en la medida en que la catalogación de la jornada laboral como parcial incide sobre las propias condiciones de trabajo, sobre la protección social y también sobre el salario y la cualificación asignados (Maruani, 1991). Todos estos elementos son los que confieren al trabajo a tiempo parcial el estatus de forma atípica de ocupación (Córdoba, 1986), más relacionada con su alejamiento del referente de la norma laboral que con el peso relativo que puede alcanzar en el volumen de contratación de un país.

El trabajo a tiempo parcial ha sido objeto de profundas revisiones legales en España en esta última década (García, 1998) en un intento de incrementar su protagonismo dentro del conjunto de la ocupación. Las razones de este interés regulador las podemos encontrar en la manifestación de un triple fenómeno que aleja al mercado de trabajo español del comportamiento del conjunto del mercado de trabajo europeo. Nos referimos, en primer lugar, a los mayores niveles de desempleo, con la sobrerepresentación de las mujeres dentro del mismo, en segundo lugar, a las bajas tasas de actividad femenina y, por último, al menor volumen de ocupación a tiempo parcial.

Las sucesivas reformas legales han tenido como objetivo el incremento de la ocupación a tiempo parcial partiendo del supuesto de que su desarrollo ayudaría a disminuir los niveles de desempleo al aumentar las formas de ocupación y dotar a la jornada laboral de una mayor flexibilidad. Como consecuencia de estas reformas, el trabajo a tiempo parcial ha presentado en estos últimos años un moderado crecimiento, sobre todo en relación a la ocupación femenina.

*Evolución del peso que representa la ocupación masculina y femenina a tiempo parcial sobre la ocupación total de ambos sexos.*

	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Mas.	2,3%	2%	1,6%	1,6%	1,5%	2%	2,4%	2,6%	2,7%	3,4%	3,2%	2,8%
Fem.	13,9%	13%	11,9%	12,1%	11,2%	14,6%	14,8%	15,2%	16,6%	17%	17,4%	17,2%

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), segundos trimestres.

<sup>1</sup> Actualmente, tienen la consideración legal de trabajo a tiempo parcial en nuestro país aquellas ocupaciones con una jornada menor al 77% de la jornada a tiempo completo.

Esta tendencia creciente ha sido más pronunciada a partir de la reforma legal de 1994, que fue la que incorporó importantes elementos flexibilizadores con el objeto de hacer este contrato más atrayente para las empresas<sup>2</sup>.

En la actualidad el trabajo a tiempo parcial en España es una forma de ocupación mayoritariamente femenina, con valores relativamente bajos de ocupación pero con una tendencia creciente en los últimos años, y con elevados niveles de involuntariedad<sup>3</sup>. Estos niveles de involuntariedad se vuelven más preocupantes cuando constatamos las dimensiones que lo aproximan a una forma de trabajo precaria, como son las mayores tasas de temporalidad, las peores condiciones de trabajo ligadas a la variabilidad de la jornada, el confinamiento en las categorías profesionales más bajas y su menor protección social<sup>4</sup>.

La evolución de este tipo de trabajo en nuestro país nos incita a reflexionar sobre los condicionantes del desarrollo del mismo, puesto que podemos concluir de la reciente experiencia que no basta con fijar una normativa laboral favorable a los intereses de los empresarios para aumentar de una forma clara el volumen de ocupación a tiempo parcial. Debemos también mirar las preferencias que los trabajadores y, más concretamente, las trabajadoras muestran hacia este tipo de jornada. Proponemos pues indagar en los determinantes de la oferta y de la demanda de trabajo a tiempo parcial que interactúan dentro de un marco regulador concreto para, de esta forma, entender mejor qué es lo que está ocurriendo en nuestro país y cuál puede ser el panorama futuro.

---

<sup>2</sup> García (1998) cataloga al tiempo parcial como el paradigma de la flexibilidad contractual al carecer de límites máximos y mínimos a la hora de establecer su duración y utilizar como referente tanto el día, como la semana o el año.

<sup>3</sup> La involuntariedad en nuestro país afecta al 66,66% de los trabajadores a tiempo parcial, que son aquellos que declaran trabajar con esta jornada por el tipo de actividad desarrollada y aquellos que lo hacen por no haber encontrado un trabajo a tiempo completo (EPA, segundo trimestre, 1998).

<sup>4</sup> El informe realizado por el Consejo Económico y Social (CES, 1996) sobre el trabajo a tiempo parcial muestra que la temporalidad de estos trabajadores alcanza el 60% en el caso de las mujeres y el 75% en el caso de los hombres. Las mujeres están concentradas en las ocupaciones empleadas domésticas, seguida de servicios personales y dependientes de comercio. La mayor desprotección (ya paliada) la sufrián los trabajadores con contratos de menos de 12 horas semanales o 48 mensuales, quienes sólo tenían cubiertas las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria y fondo de garantía social.

## 2. Elementos para un análisis del trabajo a tiempo parcial

Los análisis sobre el trabajo a tiempo parcial centran su mirada en la ocupación femenina partiendo de la hipótesis de que esta jornada se adecua a los intereses de las mujeres al necesitar de un tiempo al margen del trabajo para poder desarrollar las tareas domésticas (Neubourg, 1985; McRae, 1996). De este supuesto se concluye que existe una oferta latente femenina que tan sólo necesita del impulso de la demanda de trabajo a tiempo parcial para traducirse en incrementos de la ocupación. Las respuestas que recoge la EPA sobre los motivos por los que estas trabajadoras aducen tener esta jornada nos alejan de este supuesto.

*Peso relativo de los motivos por los que se responde estar ocupada a tiempo parcial sobre el total de la ocupación femenina a tiempo parcial*

No querer trabajo a TC	Tipo de actividad	No encontrar trabajo a TC	Obligaciones familiares	Enfermedad o incapacidad	Asistencia a cursos	Otros motivos
3,71%	41,95%	25,22%	10,7%	0,66%	2,64%	15,02%

Fuente: EPA, segundo trimestre, 1998.

Por el contrario, si observamos las demandas empresariales podemos explicar la confluencia de elevados niveles de involuntariedad y crecimiento de la ocupación remitiéndonos a las altas tasas de paro de nuestro país, fenómeno que otorga a las empresas la capacidad de imponer con menor resistencia sus condiciones de contratación (Córdoba, 1986). Sin embargo, las tasas de paro no son suficiente elemento explicativo de la abrumadora presencia femenina en esta jornada, el 75,7%<sup>5</sup>.

La oferta y la demanda de trabajo a tiempo parcial responden a una serie de condicionantes que se trasladan a las características de este tipo de puestos y de los trabajadores que mayoritariamente los ocupan. Por tanto, se trata de delimitar estos condicionantes para entender los posibles encuentros o desencuentros que se producen entre el lado de la demanda y el lado de la oferta de trabajo a tiempo parcial. Son estas interrelaciones las que acaban imponiendo un determinado modelo de desarrollo de esta forma de ocupación. No obstante, las empresas y los trabajadores no actúan tan sólo desde

<sup>5</sup> EPA, segundo trimestre, 1998.

la neutralidad de sus propios intereses. El sistema de organización social, las características del sistema productivo y las normas reguladoras de los procesos de trabajo determinan el marco concreto en el que este modelo se difunde y consolida.

Proponemos analizar los factores que impulsan la demanda y la oferta de trabajo a tiempo parcial. En el caso de la oferta, dadas las cifras de ocupación femenina, vamos a ceñir nuestro análisis a las interrelaciones entre el trabajo doméstico y el trabajo a tiempo parcial, es decir, a una oferta femenina derivada de las necesidades de tiempo. De hecho, es la variable género la que se configura como la característica personal que incide de una forma más clara en la probabilidad de trabajar a tiempo parcial (Grip, et alt., 1997).

En lo que respecta a la demanda, proponemos el estudio de la inclusión del trabajo a tiempo parcial en las estrategias de gestión de la fuerza de trabajo a partir de los elementos ventajosos que este tipo de jornada brinda a la empresa. En cualquier caso, no hay que olvidar que la propia definición de la jornada parcial y las condiciones de trabajo en que se desarrolla quedan delimitadas por el marco regulador puesto que es éste el que acaba dotando al trabajo a tiempo parcial de una entidad propia, distinta de la del trabajo a jornada completa.

### **3. La actividad femenina a tiempo parcial y el trabajo doméstico. Una oferta derivada de las necesidades de tiempo**

El diferencial con la media europea de la ocupación femenina a tiempo parcial es explicado en ocasiones a partir de características del mercado laboral de la mujer en España como la menor actividad femenina y su tardío crecimiento o las elevadas tasas de paro<sup>6</sup>. Puesto que la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo es un hecho relativamente reciente y la tasa de actividad aún no ha alcanzado el valor que le corresponde atendiendo al patrón de comportamiento de las generaciones más jóvenes, cabe esperar futuros aumentos en la ocupación a tiempo parcial deriva-

<sup>6</sup> La media de ocupación femenina a tiempo parcial en la Unión Europea es del 31,6%, y en España, del 17 % (Labour Force Survey, Eurostat, 1996).

dos del incremento de la tasa de actividad de la mujer<sup>7</sup>. Detrás de este razonamiento se encuentra el supuesto de que la menor actividad femenina es a su vez causa y consecuencia de la menor ocupación a tiempo parcial. Los fundamentos de esta argumentación responden al hecho de que la jornada a tiempo parcial es un modo de inserción parcial en la esfera productiva. Ello nos remite a una ocupación a tiempo parcial voluntaria derivada de las responsabilidades familiares. Sin embargo, observamos a partir de las respuestas de la EPA que solamente un 10,7% de las mujeres desea trabajar a tiempo parcial para poder hacerse cargo de sus responsabilidades familiares. Vamos, pues, a centrarnos en determinar las necesidades de tiempo de las mujeres con responsabilidades familiares para entender por qué la jornada parcial existente en nuestro país no se adecua a sus exigencias.

Dentro de la distribución familiar del reparto de tareas y el volumen de horas total dedicado a las mismas, podemos observar que el grueso del trabajo doméstico es llevado a cabo por las mujeres, independientemente de si se han incorporado o no al mercado laboral<sup>8</sup>. Este trabajo tiene la característica apuntada por Carrasco (1991) de no estar marcado por el control estricto en el tiempo de su realización y, por tanto, goza de cierta flexibilidad. En concreto, van a ser las distintas situaciones en relación a las obligaciones familiares las que marquen los ritmos del trabajo doméstico y también las necesidades de tiempo que han de quedar liberadas de la ocupación mercantil para que la jornada laboral sea compatible con el trabajo doméstico. Estas necesidades de tiempo están en función de variables como el número de miembros de la unidad familiar, la edad de los hijos, la existencia de personas que precisen asistencia en la familia, los patrones culturales acerca de las tareas a realizar y el modo de realizarlas y el medio físico en el que se habita.

Una jornada menor que la habitual deja libre más tiempo para llevar a cabo las tareas domésticas, pero algunas de ellas han de

<sup>7</sup> La tasa de actividad femenina en España es del 37,9% (EPA, 2º trimestre, 1998). Sin embargo, las mujeres con edades entre 25 y 29 años alcanzan una tasa de actividad del 74,3%, superior a la media europea para esta franja de edad que se sitúa en el 72,4% (Labour Force Survey, Eurostat, 1997).

<sup>8</sup> Como promedio, las mujeres dedican 7,96 horas diarias a la realización del trabajo doméstico, frente a las 2,5 horas de los hombres (Álvaro, 1996).

ser realizadas durante horarios fijos. En consecuencia, no basta con disponer de más tiempo para poder compatibilizar las tareas domésticas y el trabajo, sino que ese tiempo ha de tenerse en los momentos requeridos (por ejemplo, el cuidado de niños pequeños precisa de una disponibilidad absoluta). Existe además otro tipo de tareas, como las de mediación con la Administración pública, cuyos horarios de realización vienen determinados por los de estas instituciones. Por el contrario, tareas como la limpieza de la casa no precisan ser realizadas en un momento concreto y la preparación de alimentos presenta cierta flexibilidad temporal que queda condicionada por los patrones de comportamiento de la unidad familiar.

La distribución semanal de las horas dedicadas al trabajo doméstico presenta únicamente una flexibilidad parcial y, por tanto, ciertos requerimientos de tiempo se vuelven incompatibles con la jornada laboral habitual a tiempo completo si la mujer es la que asume totalmente las tareas domésticas. Sin embargo, ésta no es la única alternativa: se puede contratar la prestación de servicios en el mercado o cubrirse a través de las prestaciones del Estado, y además la pareja puede asumir parte de las tareas o también puede hacerlo otro miembro de la familia. Vamos a cruzar cada una de estas cinco situaciones con dos requerimientos diferentes de tiempo: tiempo en general para realizar las tareas domésticas flexibles y tiempo en momentos específicos para las tareas rígidas.

### *3.1. Cuando la mujer asume la mayor parte del trabajo doméstico*

Las mujeres desean una jornada parcial porque tienen otra jornada que cumplir. El conjunto de las tareas domésticas tiene una rigidez al menos semanal en su realización. Por ejemplo, la preparación de alimentos puede flexibilizarse a lo largo del día (preparar la comida del día siguiente por las noches). Otras tareas como la compra o la limpieza de la casa pueden realizarse en el tiempo libre que quede dentro de la semana (en el primero de los casos depende del horario de apertura comercial y esto se ve condicionado por el acceso que se tenga a grandes superficies que abran hasta tarde, incluso los sábados). La existencia de esta rigidez semanal implica que las mujeres preferirán una jornada parcial que se compute

semanalmente, puesto que si el cómputo es mensual o anual no responderá a sus necesidades semanales de tiempo. No obstante, aun en el caso de que el cómputo sea semanal, si la jornada es variable dentro de la semana, tampoco estamos ante un supuesto que satisfaga a las mujeres, puesto que la prestación de tareas domésticas es organizada en función del tiempo que queda libre al margen del trabajo.

Existe otro conjunto de tareas que tienen una rigidez extrema en su realización, la atención de niños, enfermos y ancianos. En este caso no existe una jornada a tiempo parcial que sea compatible, por lo que habrán de formar parte de la población inactiva.

### *3.2. La prestación de servicios por parte del Estado*

Podemos decir que un Estado de Bienestar que provee amplios servicios sociales personales incentiva la participación laboral femenina en mayor medida que otro que no lo hace. El primero libera a las mujeres de prestar parte de esos cuidados de manera no remunerada en el ámbito familiar, lo cual facilita que puedan compatibilizar sus obligaciones profesionales con sus menores responsabilidades familiares (Carrasco et alt., 1997). Sin embargo, en el caso de la actividad a tiempo parcial, esta relación se vuelve más compleja de analizar.

La prestación pública de servicios impulsa la actividad femenina, pero esta actividad puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial. Para valorar la actuación pública sobre el trabajo a tiempo parcial hemos de tener en cuenta también su incidencia sobre el lado de la demanda de trabajo. Por una parte, el Estado puede ser impulsor de esta ocupación a través de sus propias contrataciones y, por otra, puede incentivar las del sector privado a través del diseño de un marco regulador que las favorezca. Este análisis conjunto de la actuación pública es que el nos va a permitir explicar las similares cifras de ocupación parcial en países donde las prestaciones públicas de servicios son muy dispares<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Éste es el caso de Dinamarca y Gran Bretaña, con un 34,6% y un 44,8% de ocupación femenina a tiempo parcial, respectivamente (Labour Force Survey, Eurostat, 1996).

### *3.3. La contratación de servicios en el mercado*

La alternativa a la realización de las tareas por parte del Estado o por parte de la familia es la contratación de servicios en el mercado. Proponemos la comparación monetaria entre el salario a percibir por la trabajadora y el coste del servicio contratado. Cuando los costes son mayores que los ingresos la mujer se decanta con más probabilidad por la inactividad. En esta comparación han de ser tenidos en cuenta otros factores que inciden en la actividad femenina además de las necesidades de rentas, como son la realización personal y la autonomía que brinda el tener una ocupación. Sin embargo, no hay que olvidar que estos otros factores están a su vez influidos por las propias condiciones del trabajo desarrollado. Cuanto peores son éstas más incidencia tiene el componente monetario del trabajo en la aceptación del mismo. Por tanto, cuanto peores son las condiciones del trabajo a tiempo parcial mayor relevancia tiene esta comparación entre ingresos y costes.

Las tareas que comúnmente se pueden contratar en el mercado son los servicios de guardería y cuidado a domicilio de niños y ancianos, centros de atención a ancianos y servicios de limpieza, preparación de alimentos y compras. Parte de estos servicios se contratan por horas, de tal forma que se puede adaptar perfectamente el volumen de horas contratadas con los requerimientos específicos derivados de la ocupación laboral de la mujer. Sin embargo, si la jornada de trabajo a tiempo parcial es flexible, este perfecto acoplamiento de horarios implica que también ha de ser flexible la jornada que contratemos. En consecuencia, la flexibilidad del trabajo a tiempo parcial ha de poder trasladarse a los trabajadores que prestan este servicio (fundamentalmente, empleadas domésticas a tiempo parcial en gran parte sin contrato).

La contratación de los servicios en el mercado posibilita que las mujeres muestren su preferencia por un tipo de jornada u otra (tiempo completo o tiempo parcial) y el elemento de referencia en este caso es el coste del servicio contratado y las facilidades de acceso al mismo.

### *3.4. La pareja comparte las tareas*

Si existe corresponsabilidad en la realización de las tareas aparece la posibilidad de establecer una estrategia de complementariedad entre los horarios de trabajo de ambos miembros de la pareja para

hacer frente a las tareas domésticas que presentan requerimientos rígidos de tiempo. Supongamos que es la mujer la que elige trabajar a tiempo parcial en la franja horaria en la que la pareja está libre para, de esta forma, ocuparse de las tareas rígidas. La jornada deseada se define entonces en contraposición a la jornada habitual a tiempo completo, es decir, se deseará trabajar durante los períodos habituales de descanso de los ocupados a tiempo completo. Éstos son por regla general fines de semana u horarios de tarde-noche.

En este caso se crea la disfunción de que la pareja no comparte los tiempos libres, con los problemas que ello conlleva en la vida de estas personas. El desfase en los ritmos de vida hace prever que esta alternativa sea transitoria hasta el momento en que los requerimientos de tiempo dejen de ser tan estrictos. Al tratarse de un deseo de trabajo a tiempo parcial transitorio y valorado negativamente por la familia, la existencia de puentes entre la jornada parcial y la ocupación a tiempo completo se convierte en un elemento clave de las preferencias por esta jornada.

### *3.5 La colaboración de otro miembro de la familia*

Las tareas domésticas también pueden ser realizadas por otro miembro de la familia que no sea la pareja. Nos estamos refiriendo a las abuelas fundamentalmente<sup>10</sup>. Parte de las tareas, y especialmente las que presentan más restricciones temporales (la atención a los niños y enfermos), pueden ser llevadas a cabo por éstas. Si son ellas las que se ocupan de cubrir las necesidades de tiempo de sus hijas, el coste de hacerlo podemos medirlo en función de la probabilidad de las primeras de estar ocupadas y del tipo de puesto en que pueden estarlo. Cuanto menor sea la tasa de actividad de este colectivo y mayor su tasa de paro menor será dicho coste y, por tanto, más probable que colaboren en estas tareas<sup>11</sup>.

La existencia de estas redes familiares permite eliminar el requerimiento de tiempo más restrictivo (se hacen cargo sus madres) y el mar-

<sup>10</sup> Bettio y Villa (1993) proponen la red familiar de servicios a la infancia, los enfermos y ancianos como uno de los elementos definitorios del modelo mediterráneo de inserción laboral femenina.

<sup>11</sup> La tasa de actividad de las mujeres de 40 a 49 años es del 53,45%, que se reduce al 33,78% en la franja de edad de 50 a 59 (EPA, segundo trimestre, 1998).

gen de flexibilidad está en función de la flexibilidad del tiempo de las mujeres mayores (si conviven con la familia, la distancia entre ambos hogares en caso contrario, etc.). El resto de tareas domésticas son más fácilmente asumibles por la pareja y pueden ser realizadas de una forma más flexible. Por tanto, este factor es positivo para el trabajo a tiempo parcial pero también lo es para el tiempo completo. Se trata entonces de un elemento incentivador de la actividad femenina en general y del tiempo parcial en concreto, si el tiempo de estas mujeres no abarca la posibilidad de cubrir la jornada completa de sus hijas<sup>12</sup>.

#### 4. Las demandas empresariales

En estos últimos años se han producido cambios que han impulsado la eliminación de rigideces jurídico-institucionales y técnico-organizativas por parte de las empresas como respuesta a las turbulencias e incertidumbres de los mercados. En este contexto se han ido imponiendo nuevas formas de división del trabajo y de gestión empresarial que han tenido como consecuencia el crecimiento de formas de contratación atípicas, entre las que se incluye el trabajo a tiempo parcial. Estas mutaciones se asocian a la emergencia de nuevos modelos productivos pero, en cualquier caso, no pueden ser analizadas independientemente de la base social, de la estructuración del mercado laboral y de la correlación de fuerzas existente dentro del mismo (Recio, 1991).

En este epígrafe vamos a analizar las motivaciones que llevan a las empresas a crear un puesto de trabajo con una jornada parcial. Nuestro referente son las recientes transformaciones del sistema productivo, puesto que, a diferencia de lo que ocurrió en otros países donde el tiempo parcial comenzó a crecer en la década de los sesenta, en nuestro país no es hasta estos últimos años cuando gana importancia<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> Sería interesante analizar esta estrategia familiar con el fin de explicar el incremento en la actividad de las mujeres casadas en España. En estos últimos años la tasa de actividad de estas mujeres ha pasado del 22,21% en 1985 al 36,02% en 1998. Sin embargo, la de las mujeres solteras tan sólo ha crecido poco más de tres puntos porcentuales durante el mismo periodo, pasando del 49,08% al 52,4% (EPA, terceros trimestres).

<sup>13</sup> Es a partir de la reforma legal de 1984 cuando el tiempo parcial comienza a ser atractivo para los empresarios al ser eliminadas las restricciones que existían hasta entonces sobre el colectivo de trabajadores que podía ser contratado bajo esta modalidad de ocupación.

Como propone Recio (1991), las empresas plantean sus estrategias de gestión de la fuerza de trabajo con un triple objetivo: lograr que la fuerza de trabajo se adapte a los cambios en el mercado de producto, contener las retribuciones salariales para maximizar beneficios y alcanzar un comportamiento productivo adecuado de los trabajadores. El primer problema hace referencia a la flexibilidad, el segundo al conflicto distributivo y el tercero al control de la fuerza de trabajo. Veamos cuáles son las alternativas que, en atención a estos tres problemas, les brinda a las empresas la contratación de personas con una jornada parcial.

#### *4.1. Las demandas de flexibilidad*

Vamos a centrarnos en la acepción de flexibilidad externa o numérica (Fina, 1991) es decir, en los elementos que introduce este tipo de jornada en la empresa para que ésta pueda adaptar la cantidad de trabajo que utiliza según sus necesidades.

La jornada más reducida incorpora la posibilidad de gestionar los tiempos de trabajo de una forma más flexible. Pueden establecerse ritmos de trabajo diferentes entre los trabajadores y, por tanto, utilizar esta jornada para adaptar la variabilidad de la producción a la cantidad de trabajo utilizada actuando sobre la masa de horas contratadas. Esto supone, como propone Gasparini (1991) en su análisis de la flexibilidad temporal, en primer lugar, intervenir para prolongar la utilización de las instalaciones de la empresa; en segundo lugar, extender los horarios de apertura al público; en tercer lugar, adecuarse mejor al carácter estacional de la producción; en cuarto lugar, hacer frente a las fluctuaciones de la demanda; y, por último, atender a las necesidades de reestructuraciones organizacionales internas.

Veamos algunos ejemplos de las posibilidades que abre el tiempo parcial:

1. Se incorpora en la empresa como una alternativa más en la organización de los turnos de trabajo a fin de maximizar la utilización de la capacidad instalada.

2. Al ampliarse los horarios comerciales, la jornada habitual no puede abarcálos por completo y, por tanto, la combinación de trabajadores a tiempo completo y tiempo parcial permite a la empresa prolongar la apertura del establecimiento.

3. Si la demanda tiene un carácter estacional, en la medida en que la determinación de la jornada a tiempo parcial se realiza a partir del cómputo anual del tiempo trabajado, puede concentrarse en los períodos del año en los que la demanda es máxima (éste es el caso de los trabajadores fijos discontinuos).

4. Si la demanda fluctúa, la jornada a tiempo parcial puede fluctuar con ella o, por el contrario, puede desarrollarse únicamente en los momentos en los que la demanda es máxima.

5. La recesión en la empresa puede ser abordada a partir de la disminución de la jornada de trabajo.

Hemos de tener en cuenta que en el actual sistema de relaciones laborales no todo puesto de trabajo puede ser fijado con una jornada parcial. La viabilidad de transformación de un puesto de trabajo en jornada parcial queda determinada por la cantidad de información recibida o emitida por cada puesto de trabajo. Como propone Baroin (1985), cuanto menor es el flujo de información en ambos sentidos más factible es que el puesto sea a jornada parcial.

Por su parte, Recio (1988) condiciona las posibilidades de expansión de este tipo de trabajo dentro de la empresa a factores como la existencia de procesos productivos que no necesiten integrarse entre sí temporalmente, la presencia de mecanismos de coordinación flexibles o la autonomía de las distintas unidades de actividad en la empresa.

En cualquier caso, hay que tener presente que los requerimientos de flexibilidad temporal pueden ser solucionados por la empresa de diferentes formas: horarios a tiempo completo flexibles, el recurso a la contratación temporal o a la subcontratación, la realización de horas extraordinarias o la organización de horarios de trabajo a turnos<sup>14</sup>. Por tanto, el tiempo parcial es una alternativa más entre las posibles respuestas a las necesidades de flexibilidad, y su expansión en la empresa no puede ser explicada a partir únicamente de estas necesidades.

#### *4.2. El problema distributivo*

El problema distributivo hace referencia a la necesidad de contener los salarios para maximizar los beneficios en la empresa. En

<sup>14</sup> Beechey y Perkins (1985) analizan cómo el género de los trabajadores influye en la asunción de las estrategias ante las necesidades de flexibilidad temporal en la empresa.

cualquier caso, no hay que olvidar que el salario es un elemento que incide en las formas de reclutamiento de la fuerza de trabajo y que condiciona la motivación de los trabajadores. Así, la retribución del factor trabajo está condicionada por su propia influencia sobre la transformación de la capacidad de trabajo en trabajo efectivo.

La utilización de trabajadores a tiempo parcial brinda a la empresa las siguientes posibilidades en relación con el problema distributivo:

1. Reducción de la diferencia entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de trabajo remunerado, siempre que los horarios de trabajo a tiempo parcial sean adaptables en función de la producción. Esta adaptabilidad es máxima cuando la jornada de trabajo es variable según los deseos del empleador. Cuando la empresa utiliza trabajadores a tiempo parcial puede ajustar los salarios a pagar modificando los tiempos de trabajo. Es decir, en lugar de rebajar el salario por hora hacer disminuir el número de horas trabajadas y pagadas.

Incluso cuando se trata de jornadas rígidas el tiempo parcial reduce la diferencia entre los dos tiempos, el remunerado y el efectivamente trabajado, por una parte, a través de la reducción o eliminación de los descansos en el trabajo, puesto que la jornada no es lo suficientemente amplia para que sean necesarios con el objeto de mantener la productividad, y, por otra, debido al menor absentismo de los empleados a tiempo parcial<sup>15</sup>.

2. Incremento de la productividad horaria. Una menor duración del trabajo implica una menor fatiga, y, en consecuencia, mayores niveles de productividad. Las jornadas más reducidas también disminuyen el riesgo de accidentes laborales que están ligados al cansancio y a la monotonía de las tareas.

3. Ahorro de remuneraciones como las percibidas en función de beneficios si estos trabajadores son excluidos de este tipo de derechos<sup>16</sup>.

<sup>15</sup> El trabajador dispone de más tiempo al margen del trabajo para realizar gestiones administrativas o de otra índole. Además, este menor absentismo está relacionado con la mayor vulnerabilidad de estos trabajadores.

<sup>16</sup> Esta exclusión y las menores remuneraciones por hora están en función del tipo de trabajo desarrollado y de su ubicación dentro de la jerarquía profesional (Marshall, 1992).

4. Pagar una retribución por hora más baja a los trabajadores a tiempo parcial. Las rentas percibidas condicionan la motivación de los trabajadores, con lo que un salario menor incide en una menor productividad. Sin embargo, en el caso de los trabajadores a tiempo parcial involuntarios, existe un componente específico en la motivación: la posibilidad de transformación en jornada completa. Por el contrario, si el tiempo parcial es voluntario en un contexto de escasez de este tipo de trabajo (sobre todo para cierta clase de ocupaciones) los empleadores tienen la posibilidad de ofrecer un menor salario, ya que estos trabajadores aceptan este empleo fundamentalmente por la jornada.

5. Un concepto más laxo de las horas extras. Para los trabajadores a tiempo completo, éstas comienzan a percibirse cuando el tiempo de trabajo supera la jornada laboral pactada. Por el contrario, para los trabajadores a tiempo parcial, la consideración de lo que son horas extras se vuelva más voluble<sup>17</sup>.

6. El tiempo parcial es una forma de trabajo atípica que puede quedar relegada a un plano secundario en la negociación colectiva. Esta consideración depende del poder de los sindicatos para proteger a estos trabajadores y de la propia estrategia sindical frente al trabajo a tiempo parcial. No obstante, no hay que olvidar que la existencia de la jornada parcial viene a romper la homogeneidad del trabajo, aspecto este último en el que, junto a la estabilidad en el empleo, ha venido fundamentándose el sindicalismo clásico (Miguélez, 1995)<sup>18</sup>. Ante ello, su atipicidad puede derivar en la individualización de las condiciones de trabajo. En ese caso, el poder del trabajador en la negociación de las mismas (nos referimos sobre todo a la variabilidad de la jornada y al salario) se reduce y el empleador tiene más poder para modificarlas.

<sup>17</sup> Pocos países han adoptado disposiciones legislativas sobre las horas extraordinarias de los trabajadores a tiempo parcial (Thurman y Trah, 1989). En nuestro país, el acuerdo alcanzado en noviembre de 1998 entre sindicatos y Gobierno limita la realización de horas extraordinarias por parte de estos trabajadores a razones de fuerza mayor.

<sup>18</sup> Hay que tener presente que la menor implicación en la empresa, derivada de una jornada reducida, desincentiva la participación sindical. Este hecho está ligado, por una parte, al aislamiento que puede suponer para estos trabajadores tener un horario diferente a sus compañeros, y, por otra, a la propia percepción que ellos tienen de su participación en la empresa, factores ambos que los alejan de las reivindicaciones de los trabajadores a tiempo completo.

7. Menores cargas sociales asociadas a este tipo de contrato<sup>19</sup>. Esto conlleva una menor remuneración global del factor trabajo. Las menores cargas sociales pueden estar ligadas a la subvención de esta forma concreta de trabajo como un mecanismo para su fomento<sup>20</sup>.

8. La posibilidad de ajustar el tiempo de trabajo en lugar del número de trabajadores permite ahorrarse los costes asociados al despido.

9. La capacidad de transformar voluntariamente la jornada en tiempo parcial reduce la rotatividad en el empleo y, como consecuencia, los costes de reclutamiento de la mano de obra<sup>21</sup>.

Sin embargo, los costes asociados al tiempo parcial pueden ser mayores que los del tiempo completo:

1. El peso medio de las cargas sociales del salario bruto por hora puede ser mayor. Este coste está en función de la legislación existente (Euzéby, 1988).

2. Los costes de reclutamiento y formación en un contexto de trabajo a tiempo parcial involuntario aumentan en la medida en que los trabajadores dejan el puesto cuando encuentran uno a tiempo completo. Sin embargo, cuanto mayor sea el desempleo menor será la rotatividad. Además, hay que tener en cuenta que en los puestos de baja cualificación los costes de reclutamiento y formación son pocos. La existencia de empresas de trabajo temporal reduce estos costes, ya que son las que buscan y seleccionan a los trabajadores y absorben los costes de la rotatividad en el puesto.

3. Se generan gastos de gestión adicionales relacionados con el aumento de la plantilla y la no coincidencia de los horarios de trabajo de todos los empleados.

#### *4.3. El problema del control de la fuerza de trabajo*

En relación con los problemas de control, hay que resaltar que si se debilitan las restricciones jurídicas que regulan el contrato

<sup>19</sup> Éste es el caso de los contratos de menos de 12 horas semanales o 48 mensuales, que reduce las cotizaciones a la Seguridad Social más allá de la simple proporcionalidad al tiempo trabajado.

<sup>20</sup> Subvención orientada, por ejemplo, a favorecer la incorporación de colectivos de trabajadores específicos, como pueden ser jóvenes, minusválidos o mujeres.

<sup>21</sup> Si no existe esta posibilidad, el empleado que tiene una jornada a tiempo completo y quiere trabajar a tiempo parcial tendrá que dejar la empresa. En concreto, nuestra legislación contempla la transformación voluntaria de la jornada por cuidado de hijos menores de seis años.

laboral, el trabajador se encuentra más indefenso ante la imposición de una jornada variable, el alargamiento de la misma o cualquier alteración impuesta por el empleador en las condiciones de trabajo. Este hecho no tiene por qué producirse necesariamente. Sin embargo, si observamos las legislaciones que incorporan específicamente este tipo de jornada, podemos comprobar cómo en la mayoría de las ocasiones estos trabajadores están más desprotegidos (Thurman y Trah, 1989). Las razones de tal desprotección están relacionadas, por una parte, con el cometido que tienen estos trabajadores en la empresa y el carácter marginal de gran parte de sus ocupaciones y, por otra, con su inclusión dentro de las formas atípicas de ocupación (Córdoba, 1986). De hecho, los ocupados a tiempo parcial tienden a tener un menor poder de negociación en la empresa. Esta debilidad se desprende del tipo de trabajo desarrollado, de la posición específica que ocupan dentro de la estructura social<sup>22</sup> y de la propia postura de los sindicatos frente a esta forma de trabajo<sup>23</sup>.

La empresa estructura su plantilla tomando como referente a los empleados con jornada habitual y establece los mecanismos que articulan las relaciones de estos trabajadores con el resto de ocupados, que se encuentran en la periferia<sup>24</sup>. Recordamos aquí la propuesta de Baroin (1985) de que los puestos a tiempo parcial debían ser aquellos que generaban flujos de información reducidos. Esta característica, junto a su consideración de forma atípica de ocupación y al hecho de que está concentrada en las categorías profesionales más bajas, hace que este tipo de trabajo esté alejado del núcleo y, en consecuencia, se encuentre en una posición de vulnerabilidad.

Por otro lado, los ocupados a tiempo parcial son fundamentalmente mujeres. Ya hemos argumentado por qué no podemos hacer uso del comodín de las responsabilidades domésticas para inter-

<sup>22</sup> Recordemos que se trata fundamentalmente de mujeres y en menor medida de jóvenes.

<sup>23</sup> Esta postura sindical podemos analizarla a partir de la escasa repercusión que esta forma de ocupación ha tenido en la negociación colectiva en nuestro país pese a la relevancia que adquiere este modo de regulación a partir de la amplia y ambigua definición que le atribuye a este contrato la reforma legal de 1994 (García, 1998).

<sup>24</sup> Siguiendo el esquema propuesto por Atkinson (1985), los trabajadores con jornada a tiempo completo formarían parte del núcleo central y los trabajadores a tiempo parcial serían trabajadores "periféricos".

prestar estos datos. Al tratarse de una ocupación involuntaria, necesitamos dilucidar por qué son las mujeres las que mayoritariamente están dispuestas a aceptar este trabajo. Proponemos para ello el enfoque de la autonomía relativa formulado por Humphries y Rubery (1984). Dichas autoras argumentan que existe una interrelación entre la esfera de la reproducción social y la esfera productiva que sólo puede ser explicada en términos históricos, sin que las repercusiones de esta interrelación puedan determinarse a priori. Aplicamos este enfoque para explicar la sobrerepresentación femenina en el trabajo a tiempo parcial, pese a no adecuarse esta forma de trabajo a las necesidades de las mujeres.

Por una parte, la estructura familiar condiciona la posición que la mujer adopta frente al trabajo mercantil. Como consecuencia de ello, las mujeres demandan menores salarios por su papel de perceptoras secundarias de rentas dentro de la familia. Además, ocupan una posición subordinada dentro de la estructura social que les confiere un nivel más bajo en la jerarquía social. Esta posición social se identifica con la jerarquía en el trabajo en un grado considerable (Bettio, 1988).

Por otra parte, el sistema productivo (y dentro de él las estrategias de gestión de la fuerza de trabajo) interactúa con el sistema de reproducción social pagando menores salarios a las mujeres y asignándoles aquellas ocupaciones que se corresponden con una posición subordinada en la jerarquía de la empresa. Con este razonamiento, reforzamos la explicación de la posición de vulnerabilidad de las mujeres que les lleva a aceptar peores condiciones de trabajo, elemento este último que va a ser determinante para entender las cifras de ocupación femenina a tiempo parcial en España.

Estas reflexiones nos permiten situar a las trabajadoras a tiempo parcial en una posición de vulnerabilidad en la empresa que refuerza los mecanismos de control.

Por último, también hay que tener en cuenta que, si el trabajo a tiempo parcial no es voluntario, el control puede establecerse a través de la creación de listas de espera (explícitas o implícitas) para transformar el contrato en tiempo completo. El deseo de conseguir la transformación del contrato conlleva una menor beligerancia ante las condiciones adversas de trabajo en espera de la plena integración en la empresa.

## 5. El marco de la regulación y las condiciones de trabajo a tiempo parcial

Al observar las ventajas empresariales de tener trabajadores a tiempo parcial en la plantilla nos encontramos con que es determinante la forma en que el marco de la regulación contempla a estos trabajadores (los protege o los deja en una posición más vulnerable). La variabilidad de jornada, las menores cargas sociales, la posibilidad de pagar un salario inferior o la exclusión de ciertos beneficios laborales son características que lo vuelven más atractivo para las empresas. Sin embargo, no son elementos esenciales en la definición del trabajo con una jornada parcial.

Son justamente estos elementos, que podemos definir como precarizadores (Rodgers y Rodgers, 1989), los que lo alejan más de las aspiraciones de las trabajadoras a tiempo parcial. Hemos analizado cómo la oferta de trabajo a tiempo parcial derivada de los requerimientos de tiempo nos remite a jornadas estables con un cómputo preferiblemente semanal. Es decir, las empleadas a tiempo parcial buscan fundamentalmente una jornada fija que permita organizar el tiempo al margen del trabajo.

En nuestro país, las sucesivas modificaciones legislativas han tenido hacia la ampliación del marco de libertad en el que actuaban los agentes a la hora de determinar las condiciones de trabajo. Hay que tener presente que los agentes (empresarios y trabajadores) no actúan en un plano de igualdad en el mercado de trabajo (Centi, 1988) y, como resultado de ello, la posición de fuerza de las empresas acaba imponiendo las condiciones laborales<sup>25</sup>. En concreto, las consecuencias que estas reformas han tenido sobre el trabajo a tiempo parcial se han traducido en el progresivo incremento de la precarización de las condiciones de trabajo<sup>26</sup>. Este hecho ha sido el que ha promovido el reciente acuerdo entre sindicatos y Gobierno, orientado, por una parte, a incentivar el empleo a tiempo parcial estable y, por otra, a reducir las posibilidades de variabilidad de la

<sup>25</sup> Esta circunstancia ha desembocado en que los puesto de trabajo a tiempo parcial en España tengan unos niveles de temporalidad más elevados que los puestos a tiempo completo y que se concentren en las categorías profesionales menos cualificadas (CES, 1996).

<sup>26</sup> Los mayores niveles de temporalidad en el empleo, la menor protección social y las bajas cualificaciones son elementos precarizadores (Marshall, 1989).

jornada. Objetivos ambos que buscan incrementar los niveles de voluntariedad en esta forma de ocupación.

## 6. Conclusiones

A partir de los factores que inciden sobre la demanda y la oferta de trabajo a tiempo parcial podemos concluir que existe un desencuentro entre lo que esperan y acaban imponiendo las empresas sobre el trabajo a tiempo parcial y lo que buscan las trabajadoras en este tipo de jornada. Este hecho nos viene a explicar los elevados niveles de involuntariedad de la ocupación a tiempo parcial en España y, directamente relacionado con ello, el moderado crecimiento de la ocupación en estos últimos años, pese a la atención específica otorgada a este tipo de jornada en las sucesivas reformas del mercado de trabajo.

Las empresas incluyen la jornada a tiempo parcial dentro de sus estrategias de gestión de la fuerza de trabajo atendiendo a las ventajas que les ofrecen en la resolución de los problemas de flexibilidad, distribución y control. Estas ventajas no son ajena a las características del marco regulador (legal y colectivo), que establece el contexto en el que estas estrategias se desarrollan. En primer lugar, la búsqueda de flexibilidad está ligada en gran parte a las posibilidades de variabilidad de la jornada. En segundo término, la redistribución se decanta en mayor medida a favor del empresario si el trabajo a tiempo parcial está unido a menores remuneraciones salariales y no salariales. Y, por último, el incremento del control se ve reforzado como consecuencia de la posición de vulnerabilidad en la que se encuentran estas trabajadoras. Estos elementos vienen a determinar unas peores condiciones de trabajo para las ocupadas a tiempo parcial, que son a su vez causa y consecuencia de, por una parte, la atipicidad de esta forma de ocupación y, por otra, de la consideración social de forma de ocupación femenina.

Las empresas crean un puesto con una jornada parcial en la medida en que buscan contratar a mujeres, puesto que son ellas las que están dispuestas a aceptar peores condiciones laborales a causa de su posición de debilidad en el mercado de trabajo. Las estrategias empresariales están, pues, condicionadas por el género de los trabajadores sobre los que son aplicadas y, en última instancia, por el

propio sistema de organización social, que es el que construye las diferencias de género. Como consecuencia de ello, las ocupaciones a tiempo parcial se concentran en los puestos de trabajo que son tipificados como femeninos por la segregación ocupacional existente<sup>27</sup>, no porque sean las mujeres las que demanden esta jornada sino porque son las que primordialmente están dispuestas a aceptarla.

## Referencias bibliográficas

- ÁLVARO, M. (1996), *Los usos del tiempo como indicadores de la discriminación entre géneros*, Madrid, Instituto de la Mujer, Serie Estudios, n.º 46.
- ATKINSON, J. (1985), Flexibility: planning for the uncertain future. *Manpower Policy Practice*, The Institute of Manpower Studies Review, n.º 1, 1985, pp. 26-29.
- BAROIN, D. (1985), El trabajo a tiempo parcial en Francia, en Jallade, J. (dir.), *Europa a tiempo parcial*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- BEECHEY, V. y PERKINS, T. (1987), *A Matter of Hours. Women Part-time Work and the Labour Market*, Cambridge, Cambridge Polity Press.
- BETTIO, F. (1988), *The sexual division of labour. The Italian Case*, Oxford, Clarendon Press.
- BETTIO, F. y VILLA, P. (1993), Strutture familiari e mercati del lavoro nei paesi sviluppati. L'emergere di un percorso mediterraneo per l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro, *Economia e Lavoro*, n.º 2, 1993, pp. 3-30.
- CARRASCO, C. et alt. (1991), *El trabajo doméstico y la reproducción social*, Madrid, Instituto de la Mujer, Serie Estudios n.º 28.
- CARRASCO, C. et alt. (1997), *Mujeres, trabajos y políticas sociales: una aproximación al caso español*, Madrid, Instituto de la Mujer, Serie estudios n.º 51.
- CENTI, C. (1988), Mercado de trabajo y movilización, *Sociología del Trabajo*, n.º 4, 1988, pp. 43-66.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (1996), *El Trabajo a Tiempo Parcial*, Madrid, Consejo Económico y Social, Colección Informes n.º 4.
- CÓRDOVA, E. (1986), Del empleo total al trabajo atípico: ¿Hacia un viraje en la evolución de las relaciones laborales?, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 105, n.º 4, 1986, pp. 431-449.

<sup>27</sup> El trabajo a tiempo parcial se concentra en nuestro país en el sector servicios y dentro de éste en las ramas hogares que emplean a personal doméstico, comercio y hostelería.

- DE GRIP, A., HOEVENBERG, J., WILLEMS, E. (1997) Empleo atípico en la Unión Europea. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 116, n.º 1, 1997, pp. 55-78.
- EUZÉBY, A. (1988) La seguridad social ante el empleo a tiempo parcial, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 107, n.º 4, 1988, pp. 457-472.
- FINA, Ll. (1991), *El problema del paro y la flexibilidad del empleo. Informes sobre un debate*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- GARCÍA, J. (dir.) (1998), *Condiciones de Empleo y de Trabajo en la Negociación Colectiva*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- GASPARINI, G. (1991), Flexibilidad temporal y horarios de trabajo atípicos: el caso del trabajo a tiempo parcial, en Maruani, M., Reynaud, E. y Romani, C. (comps.), *Debates sobre el empleo en Italia*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- HUMPHRIES, J. y RUBERY, J. (1984), The reconstitution of the supply side of the labour market: the relative autonomy of social reproduction, *Cambridge Journal of Economics*, n.º 8, 1984, pp. 331-346.
- MARSHALL, A. (1992), Secuelas del paro: el nuevo papel del trabajo temporal y del trabajo a tiempo parcial en Europa Occidental en Rodgers, G. y Rodgers, J. (comps.), *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- MARUANI, M. (1991), La construcción social de las diferencias de sexo en el mercado de trabajo, *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n.º 13-14, 1991, pp. 129-137.
- McRAE, S.; Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (1996), *El trabajo a tiempo parcial en la Unión Europea: dimensión en función del sexo*, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- MIGUÉLEZ, F. (1995), Estrategias e ideologías de la flexibilidad, *Mientras Tanto*, n.º 60, 1995, pp. 71-83.
- NEUBOURG, C. (1985), Comparación cuantitativa internacional del trabajo en régimen de jornada parcial, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 104, n.º 4, 1985, pp. 487-506.
- RECIO, A. (1988), *Capitalismo y formas de contratación laboral*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- RECIO, A. (1991), La segmentación del mercado de trabajo en España, en Miguélez, F. y Prieto, C. (dirs.), *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI.
- RODGERS, G. y RODGERS, J. (comps.) (1992), *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- THURMAN, J.E. y TRAH, G. (1989), El trabajo en régimen de jornada parcial en los países industrializados, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 109, n.º 4, 1989, pp. 497-519.