

Centro de Estudios, Investigación e Historia de Mujeres “8 de Marzo”

# OBSERVATORIO

MUJER, TRABAJO  
Y SOCIEDAD

---

2012  
Marzo  
07

Debates sobre  
el “tiempo parcial”

LAURA ARROYO ROMERO-SALAZAR  
PILAR CARRASQUER  
ALMUDENA MORENO MÍNGUEZ



Fundación 1º de Mayo | Centro Sindical de Estudios  
C/ Arenal, 11. 28013 Madrid. Tel.: 913640601. Fax: 913640838  
[www.1mayo.ccoo.es](http://www.1mayo.ccoo.es) | [1mayo@1mayo.ccoo.es](mailto:1mayo@1mayo.ccoo.es)

Observatorio Medios de Comunicación y Sociedad. ISSN: 1989-6050



Contenidos:

**El empleo a tiempo parcial en España: ¿una opción laboral?.**

Laura Arroyo Romero-Salazar. Directora del Centro 8 de Marzo.  
Fundación 1º de Mayo.

**El empleo a tiempo parcial: un nuevo rasgo del modelo de empleo español.**

Pilar Carrasquer. Centre d'Estudis Sociològics sobre Treball i Vida Quotidiana – QUIT. Institut d'Estudis del Treball – IET. Universitat Autònoma de Barcelona – UAB.

**El trabajo a tiempo parcial en España ante la crisis económica en perspectiva europea comparada.**

Almudena Moreno Mínguez. Universidad de Valladolid.



## **El empleo a tiempo parcial en España: ¿una opción laboral?.**

**Laura Arroyo Romero-Salazar.**

**Directora del Centro de Estudios, Investigación e Historia de Mujeres 8 de Marzo**

El tiempo de trabajo y su distribución son factores esenciales de las condiciones de trabajo y de la calidad del empleo de las personas. Hasta el momento lo que se puede deducir de cualquier análisis de los datos de empleo en España es que a menor tiempo de trabajo peores condiciones laborales. Un ejemplo: la brecha salarial es mas elevada en los empleos de jornada parcial, un 18,1% de media, según la Encuesta de estructura salarial del año 2006 publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Una segunda información que se extraerá de cualquier análisis del empleo a tiempo parcial es que se trata, en toda Europa, de una opción laboral feminizada. Esta mayor incidencia entre las mujeres del empleo a tiempo parcial se ha asociado con la "necesidad" de hacer compatibles la vida laboral y la familiar. Sin embargo, no es ninguna novedad que de los motivos planteados para trabajar a tiempo parcial el mayoritario, tanto entre mujeres como entre varones, es no haber podido encontrar un trabajo a tiempo completo y no las razones relacionadas con la necesidad de conciliar.

No obstante, las mujeres españolas si perciben enormes dificultades para conciliar vida familiar y laboral. Sobre esta cuestión, en la *Encuesta sobre fecundidad y valores en la España del siglo XXI* (CIS) se planteaba que el 33% de las mujeres reducía su actividad laboral al tener hijos, entre otras cuestiones relacionadas con las dificultades de promoción, o incluso el abandono del empleo.



Así las cosas, nos planteamos con la elaboración de este Observatorio conocer cuales son las características del empleo a tiempo parcial en nuestro país y cual está siendo la evolución de este tipo de empleo en un contexto económico de enormes dificultades, caracterizado por la enorme destrucción de empleo y los altos índices de desempleo. Se trata por un lado de elaborar una foto fija de las características del empleo a tiempo parcial en España, al que debería sumarse un análisis en profundidad de la calidad de este tipo de empleo, y por otro lado de constatar si en una situación de profundas dificultades económicas y especialmente en relación con el empleo, la modalidad de empleo a tiempo parcial está siendo una opción de empleo real (cuantitativamente hablando) y si ésta es o no una opción voluntaria.

### **La actividad y el empleo**

En el último año, tomando como referencia los datos del cuarto trimestre de 2011, ha crecido en un 0,2% la población femenina en edad de trabajar mientras que la masculina ha disminuido prácticamente en igual porcentaje (0,23%). Distinta tendencia encontramos en relación al número de ocupadas. Estas han disminuido en un 2,4% mientras que el número de ocupados varones lo ha hecho en un 3,96%.

Sin embargo el número de mujeres paradas aumenta en mayor medida (13,12%) que el de varones parados (11,58%), con respecto al mismo periodo del año anterior.

**Tabla 1. Mujeres de 16 años y más y relación con la actividad. IV Trim. 2011.**

		Variación sobre igual trimestre del año anterior (%)
<b>Población de 16 años y más</b>	19.716,8	0,20
Activas	10.435,5	0,83
- Ocupadas	8.001,9	-2,40
- Paradas	2.433,6	13,12
Inactivas	9.281,4	-0,50
Tasa de actividad	52,93	-
Tasa de paro	23,32	-
<b>Población de 16 a 64 años</b>	15.238,6	-0,27
Tasa de actividad (16-64)	68,01	-
Tasa de paro (16-64)	23,46	-
Tasa de empleo (16-64)	52,05	-

**Fuente: Encuesta de Población Activa.**

De manera que la tasa de actividad de la población en edad de trabajar masculina (81,4%) es 13,39 puntos superior a la femenina (68,01%), pese a que la población activa femenina continua creciendo y no lo hace así la masculina.

En relación a la tasa de empleo, en el cuarto trimestre de 2011 la tasa de empleo de mujeres se situaba en el 52,05%, es decir solo se han empleado la mitad de las mujeres que se muestran en disposición de hacerlo. Además, la tasa de empleo femenina continúa siendo 10,94 puntos inferior a la masculina que se situó en el 62,99%, aunque en el último año haya disminuido en mayor medida la tasa de empleo masculina (-2,18 puntos) que la femenina (-1,15 puntos).

La tasa de paro ha crecido en igual medida para varones y mujeres con respecto al mismo trimestre del año 2010, en 2,54 puntos, situando prácticamente en igual valor ambas tasas de paro: la masculina en 22,62 y la femenina algo superior en 23,46. Una tendencia que venimos señalando durante estos años de intensa crisis económica: la disminución de las brechas, por empeoramiento de los indicadores masculinos, de desigualdad entre mujeres y varones.



## El tiempo de trabajo

En relación al tiempo de trabajo, el número de personas ocupadas ha disminuido con respecto al año anterior tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. Ahora bien, lo ha hecho en mayor medida en la modalidad de tiempo completo (-3,67%) que en la de tiempo parcial (-0,65%) tanto para varones como para mujeres.

Con respecto al cuarto trimestre de 2010, únicamente ha crecido el número de ocupados entre los varones con tiempo parcial (4,65). Un porcentaje de crecimiento prácticamente idéntico a la disminución de varones ocupados a tiempo completo. No es así entre las mujeres entre las que ha disminuido la ocupación en todos los tipos de jornada de forma similar.

**Tabla 2. Ocupación por sexo y tipo de jornada. IV Trim. 2011.**

		Variación sobre igual trimestre del año anterior (%)
OCUPADOS A TIEMPO COMPLETO	15.349,0	-3,67
Varones	9.215,1	-4,46
Mujeres	6.133,9	-2,45
OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL	2.458,5	-0,65
Varones	590,5	4,65
Mujeres	1.868,0	-2,21

**Fuente: Encuesta de Población Activa. INE**

Así, del total de personas ocupadas el 86,19% lo están a tiempo completo de las que el 60,03% son varones y el 39,96% mujeres. Cuando hablamos de ocupación a tiempo parcial los porcentajes se invierten tal y como ha ocurrido en los últimos años. Así, del 13,8% de las personas ocupadas a tiempo parcial el 75,98% son mujeres y el 24,01% son varones. Además, tan sólo un 6,02% del total de varones ocupados lo están a tiempo parcial mientras que son el 23,34% del total de mujeres ocupadas las que lo hacen

con esta jornada. Ambos datos siguen avalando que el empleo a tiempo parcial continuo siendo una modalidad de empleo mayoritariamente femenina.

Si atendemos a la evolución, con respecto al año 2008, el número de mujeres ocupadas a tiempo parcial, tanto asalariadas como no asalariadas, ha crecido con respecto al tercer trimestre de ese año en un 1,29% mientras que en el caso de los varones el aumento ha sido del 20,44%. Parece que en los últimos años el empleo a tiempo parcial se ha convertido en una nueva opción laboral para varones o, simplemente, el único empleo que se genera en este tiempo es a jornada parcial.

**Tabla 3. Ocupadas por tipo de relación laboral y tipo de jornada**

	Tiempo Parcial (Miles)			Tasas de parcialidad		
	Total	No asalariados	Total asalariados	Total	No asalariados	Total asalariados
2008TI	1.956,0	249,9	1.706,1	23,1	22,5	23,2
2008TII	1.954,9	247,8	1.707,1	22,8	22,1	22,9
2008TIII	1.842,7	243,9	1.598,7	21,5	21,2	21,5
2008TIV	1.983,8	252,7	1.731,1	23,3	21,8	23,5
2009TI	1.922,3	213,7	1.708,6	23,3	20,5	23,7
2009TII	1.938,2	218,0	1.720,2	23,5	20,7	23,9
2009TIII	1.816,0	192,2	1.623,7	22,0	18,0	22,6
2009TIV	1.917,8	204,0	1.713,8	23,4	19,3	24,0
2010TI	1.918,2	199,1	1.719,1	23,5	19,2	24,2
2010TII	1.930,7	198,6	1.732,1	23,7	19,5	24,3
2010TIII	1.827,7	187,1	1.640,6	22,4	18,8	22,9
2010TIV	1.910,2	186,0	1.724,2	23,3	18,5	24,0
2011TI	1.951,6	194,0	1.757,6	24,1	19,4	24,8
2011TII	1.972,0	175,2	1.796,8	23,9	17,5	24,8
2011TIII	1.818,9	182,7	1.636,2	22,4	18,1	23,0

**Fuente: Encuesta de Población Activa. INE**

Así, la tasa de parcialidad masculina ha crecido en el mismo periodo en 1,7 puntos, quedando en el tercer trimestre de 2011 en 5,8, mientras que la femenina lo ha hecho en 0,9 puntos, situándose en 22,4. Siendo aún, no obstante, 16,6 puntos superior la tasa de parcialidad femenina que la masculina.

Podría ser para los varones, el empleo a tiempo parcial, una opción únicamente temporal, determinada por la negativa situación del empleo, ya que entre los trabajadores varones a tiempo parcial el 66,87% tienen contrato temporal, siendo para las mujeres esta cifra de un 39,48%.

### Temporalidad y tiempo de trabajo

La tasa de parcialidad es mayor entre los contratos temporales que entre los indefinidos. La tasa de parcialidad femenina es mayor tanto en indefinidos como temporales que la masculina en ambas modalidades. Entre las indefinidas la tasa de parcialidad es de 19,1 (frente a un 2,6 hombres) y entre las temporales mucho mayor: del 33,5 (frente 16,0). Así, las mujeres ocupadas con contrato temporal representan el 27,11% el total de ocupadas. Estos datos nos informan de la peor calidad del empleo a tiempo parcial así como de la mayor temporalidad y precariedad del trabajo femenino en España.

**Tabla 4. Asalariadas por tipo de contrato y tipo de jornada**

	Total		Tiempo parcial		Tasa de parcialidad	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
2008TI	5009,8	2356,1	954,8	751,3	19,06	31,89
2008TII	5121	2324,9	969,5	737,6	18,93	31,73
2008TIII	5069,6	2366,3	908,1	690,6	17,91	29,18
2008TIV	5122,4	2236,9	989	742,1	19,31	33,18
2009TI	5206,7	2011,3	1028,3	680,3	19,75	33,82
2009TII	5252,9	1938,7	1056,4	663,8	20,11	34,24
2009TIII	5187,1	2002,7	1001,4	622,3	19,31	31,07
2009TIV	5256,5	1891,9	1053,6	660,3	20,04	34,90
2010TI	5284,5	1833,3	1067,8	651,3	20,21	35,53
2010TII	5268,9	1853,6	1074	658,1	20,38	35,50
2010TIII	5255,4	1919,1	1022,2	618,4	19,45	32,22
2010TIV	5327,7	1863,1	1066,4	657,8	20,02	35,31
2011TI	5235,7	1856,2	1070,5	687,1	20,45	37,02
2011TII	5282,7	1954,5	1058,9	737,9	20,04	37,75
2011TIII	5183,4	1928,2	990,2	646	19,10	33,50

**Fuente: Encuesta de Población Activa. INE**

## Sectores y actividades económicas

Si atendemos a la distribución del empleo a tiempo parcial por sectores económicos encontramos que el 92,35% de las mujeres y el 79,96% de los varones con contrato a tiempo parcial lo están en el sector servicios. Es decir, prácticamente el 90% de los contratos a tiempo parcial se realizan en el sector servicios.

Es, por tanto, el sector servicios el más afectado por la contratación a tiempo parcial. Centrándonos en los datos de este sector, que ocupa a la mayoría de las mujeres en nuestro país, el 78,37% de los contratos a tiempo parcial en el sector son para mujeres. Sin embargo el número de mujeres contratadas en este sector a tiempo parcial ha crecido, con respecto al tercer trimestre de 2008 en tan solo un 0,06% mientras que el número de varones lo ha hecho en un 27,4%. Es decir que el poco empleo que se genera en este sector, como se ha dicho mayoritariamente femenino, en la modalidad de tiempo parcial, también mayoritariamente femenina, es ocupado por varones en los últimos dos años.

**Tabla 5. Ocupadas por tipo de jornada y sector económico**

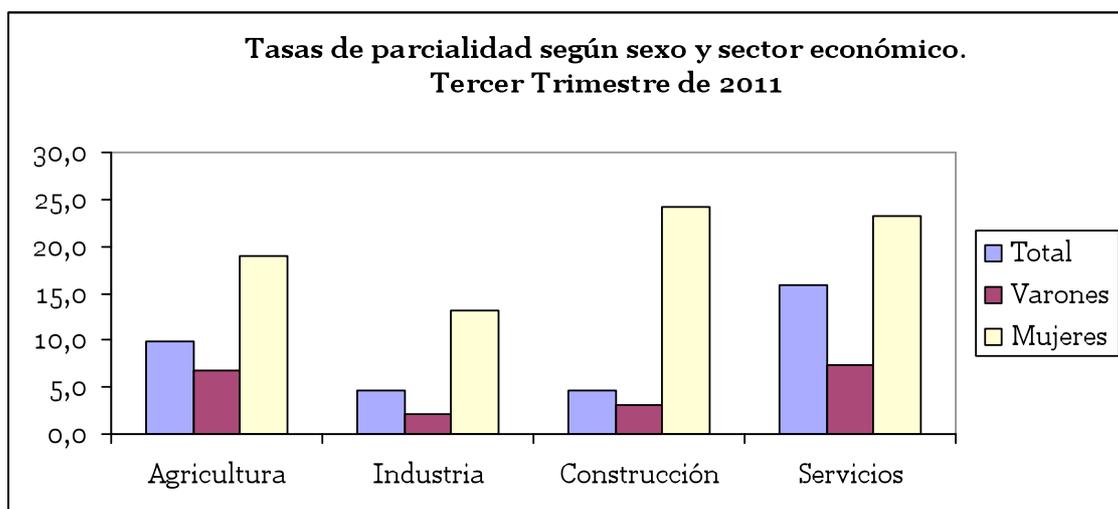
	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
2008TI	1.956,0	47,0	99,1	38,6	1.771,3
2008TII	1.954,9	44,4	93,4	41,0	1.776,3
2008TIII	1.842,7	39,7	96,0	38,5	1.668,5
2008TIV	1.983,8	33,4	98,2	37,1	1.815,1
2009TI	1.922,3	39,9	93,4	38,0	1.750,9
2009TII	1.938,2	38,3	95,7	36,4	1.767,8
2009TIII	1.816,0	32,4	91,8	36,1	1.655,6
2009TIV	1.917,8	38,3	87,9	43,4	1.748,2
2010TI	1.918,2	36,3	82,8	41,7	1.757,3
2010TII	1.930,7	35,0	85,4	38,7	1.771,6
2010TIII	1.827,7	34,5	76,9	32,8	1.683,6
2010TIV	1.910,2	32,4	82,1	31,4	1.764,4
2011TI	1.951,6	32,4	84,4	29,1	1.805,7
2011TII	1.972,0	30,4	82,8	24,2	1.834,6
2011TIII	1.818,9	34,7	80,7	23,7	1.679,8

**Fuente: Encuesta de Población Activa. INE**

Si atendemos a la tasa de parcialidad según sector económico encontramos que para todos los sectores, la tasa de parcialidad femenina es muy superior a la masculina. En la agricultura hay 12,2 puntos de diferencia en las tasas según sexo, 11 puntos en la industria, 21 en el sector de la construcción y 15,9 en los servicios. Sorprende enormemente el valor de la tasa de parcialidad de mujeres en la construcción (24,2), la más alta por sectores, cuando representa un 1,3% de la ocupación femenina y en conjunto del sector la tasa de parcialidad es únicamente del 4,7%.

En el siguiente gráfico puede verse como la tasa de parcialidad femenina es muy superior a la masculina para todos los sectores económicos y las cuestiones planteadas en el párrafo anterior.

**Gráfico 1**



**Fuente: Encuesta de Población Activa. INE**

Las actividades económicas con mayores tasas de parcialidad se concentran lógicamente en el sector servicios. El *Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*, elaborado por el CES en 2011, señala que las ramas de actividad con mayor incidencia de contratación a tiempo parcial en España son la rama de hogares que emplean personal doméstico (48,9%), las actividades administrativas y de



apoyo (42,2%) y las actividades artísticas, recreativas y de espectáculos (35%). En nuestro país, estas tres actividades económicas concentran el 31% del empleo parcial de mujeres.

En cuanto a la evolución del empleo a tiempo parcial según actividades económicas, hemos señalado en la siguiente tabla aquellas actividades donde ha crecido la parcialidad, con respecto al año 2008, en más de nueve puntos porcentuales (color verde) y aquellas donde ha decrecido en igual valor (en color naranja). Lo que puede observarse en esta tabla es que en aquellas actividades donde la parcialidad femenina ha crecido más de nueve puntos, la parcialidad masculina ha crecido de forma inferior o incluso ha decrecido. Únicamente en la actividad de reparación de ordenadores el crecimiento es similar para varones y mujeres.

Es necesario destacar lo ocurrido en las *actividades relacionadas con el empleo y servicios de información*. Mientras que la parcialidad femenina ha aumentado en más de nueve puntos porcentuales, 12,8 puntos en la primera y 17 en la segunda, la tasa de parcialidad masculina ha decrecido 9 puntos en la primera y 16,9 en la segunda.

Por otro lado, en determinadas actividades se ha reducido considerablemente la tasa de parcialidad femenina con respecto al año 2008: en la industria del tabaco (26,2 puntos), actividades veterinarias (25,8 puntos), pesca y acuicultura (15,4 puntos) y actividades de creación, artísticas y espectáculos (10,4 puntos).

**Tabla6. Diferencia de Tasas de parcialidad según sexo y actividad económica. 2008-2011**

	Dif. Tasas Parcialidad 2011-2008		
	Varón	Mujer	Total
Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras act.	7,9	10,3	11,5
Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos ...	10,5	13,8	11,0
Transporte aéreo	4,9	18,0	10,4
Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de tv	2,9	16,8	9,2
Actividades relacionadas con el empleo	-9,0	12,8	7,0
Transporte marítimo y por vías navegables interiores	1,7	11,4	6,9
Servicios de comidas y bebidas	4,4	9,2	6,7
Asistencia en establecimientos residenciales	6,0	6,3	6,3
Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, ...	3,8	5,4	5,6
Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y ...	2,8	6,6	4,2
Actividades de construcción especializada	4,0	-1,7	3,5
Fabricación de productos farmacéuticos	0,0	5,3	2,9
Otros servicios personales	-0,9	4,2	2,4
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, except	0,7	3,0	1,5
Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	1,9	0,7	1,2
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y eq	0,4	3,1	0,5
Servicios de información	-16,9	17,0	0,5
Actividades de las sedes centrales; actividades de consulto	-0,9	-2,4	-0,9
Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	-1,2	-2,8	-1,4
Actividades de juegos de azar y apuestas	-3,2	2,6	-1,6
Confección de prendas de vestir	2,6	-4,5	-3,1
Actividades de creación, artísticas y espectáculos	1,7	-10,4	-3,2
Actividades asociativas	-6,9	-4,3	-4,5
Pesca y acuicultura	-5,9	-15,4	-7,2
Actividades veterinarias	6,2	-25,8	-13,2
Industria del tabaco	0,0	-26,2	-15,3
<b>Total</b>	<b>2,0</b>	<b>1,1</b>	<b>2,1</b>

**Fuente: Encuesta de Población Activa. INE**

### Las razones del empleo a tiempo parcial

Cómo comentamos al principio de este documento se acostumbra a presentar la modalidad de empleo a tiempo parcial como una opción facilitadora de la conciliación entre el ámbito laboral y el ámbito familiar, y de esta manera se quiere explicar también la feminización de esta modalidad de empleo.

Pues bien, según los datos del II trimestre del año 2011 proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística, el motivo principal por el que tanto varones como mujeres acceden al empleo a tiempo parcial continua siendo el no haber podido encontrar un empleo a jornada completa. Es decir, el empleo a tiempo parcial no parece ser una opción, ni para varones ni para mujeres, si bien es cierto que este motivo lo mencionan en un porcentaje algo mayor los primeros que las segundas.

**Tabla7. Peso relativo de los motivos de jornada parcial según sexo. 2Tr. 2011**

	Varón	Mujer
Desconoce el motivo	0,57	0,36
Seguir cursos de enseñanza o formación	11,37	5,73
Enfermedad o incapacidad propia	1,58	0,71
Cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores	1,45	15,51
Otras obligaciones familiares o personales	1,50	7,76
No haber podido encontrar un trabajo de jornada completa	60,59	50,92
No querer un trabajo de jornada completa	6,93	9,53
Otras razones	16,02	9,49

**Fuente: Encuesta de Población Activa. INE**

Entre las mujeres la segunda razón, atendiendo al peso porcentual, para trabajar a tiempo parcial es el cuidado de personas dependientes (15,51%). Un motivo que para los varones tiene un peso insignificante (1,45%), al igual que con el denominado *otras obligaciones familiares o personales*. Para los varones el segundo motivo es estar realizando cursos de enseñanza o formación (11,37) cuando para las mujeres sólo lo es en un 5,73% de los casos.

Cómo puede verse en la siguiente tabla, el único motivo que ha crecido porcentualmente con respecto al segundo trimestre del año 2008, es precisamente en no haber podido encontrar un empleo a jornada completa, 20,12 puntos. Esta razón crece tanto entre varones como entre mujeres. Al tiempo, las llamadas razones familiares han disminuido más entre las

mujeres y, para los varones son menos aquellos cuya razón es estar siguiendo cursos de enseñanza y formación.

**Tabla8. Variación del peso relativo de los motivos de jornada parcial según sexo. 2008-2011**

	Varón	Mujer	Total
No haber podido encontrar un trabajo de jornada completa	29,91	17,21	20,12
Desconoce el motivo	-0,04	-0,01	-0,01
Enfermedad o incapacidad propia	-1,98	-0,60	-0,85
No querer un trabajo de jornada completa	-3,23	-2,22	-2,52
Cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores	0,44	-3,83	-3,47
Otras razones	-8,55	-2,83	-3,75
Seguir cursos de enseñanza o formación	-14,61	-2,38	-4,64
Otras obligaciones familiares o personales	-1,94	-5,34	-4,88

**Fuente: Encuesta de Población Activa. INE**

### Otras variables: nivel de estudios y procedencia

Según los estudios de las personas ocupadas a tiempo parcial, las tasas de parcialidad de las mujeres son, para todos los niveles formativos, muy superiores a la mayor tasa de parcialidad masculina que se da entre los varones analfabetos.

**Tabla9. Tasas de parcialidad de 2008-2011 (2º Trim) según estudios y diferencia entre ambas**

	Varones				Mujeres			
	Analfabetos	Hasta secundaria	Formación superior	Total	Analfabetos	Hasta secundaria	Formación superior	Total
2008	2,30	4,03	4,52	4,17	32,95	26,95	16,11	22,82
2011	16,57	6,48	5,32	6,12	25,05	29,31	16,59	24,03
Dif	14,27	2,45	0,81	1,95	-7,91	2,36	0,48	1,21

**Fuente: Encuesta de Población Activa. INE**

Entre los varones, a mayor formación menores tasas de parcialidad. No es así entre las mujeres. En el segundo trimestre de 2011, las mujeres con estudios hasta secundaria tienen una tasa de parcialidad de 29,31%, mayor incluso que la de las mujeres analfabetas. La tasa de parcialidad de las mujeres con formación superior (16,59%) es muy similar a la de los

varones analfabetos. Es decir, entre las mujeres no encontramos igual relación entre estudios y tasas de parcialidad.

En cuanto a la evolución con respecto a igual periodo del año anterior, sólo ha decrecido la tasa de parcialidad entre las mujeres analfabetas. Se trata de un dato sorprendente ya que es a la vez para este nivel de estudios entre los varones que ha aumentado más la parcialidad. Para el resto de niveles de estudios las tasas de parcialidad han aumentado de forma muy similar entre mujeres y varones.

Por último, la parcialidad es considerablemente mayor entre la población extranjera que entre la española, 8,3 puntos mayor en 2011. Además, con respecto a 2008, la tasa de parcialidad ha crecido en mayor medida entre la población extranjera (6,87 puntos) que entre la población española (1,45 puntos).

**Tabla10. Tasas de parcialidad de 2008-2011 (2º Trim) y diferencia entre ambas**

	Varones		Mujeres		Total	
	Española	Extranjera	Española	Extranjera	Española	Extranjera
2008	4,11	4,55	22,03	27,34	11,58	14,44
2011	5,39	11,31	22,64	31,51	13,03	21,31
Dif	1,29	6,76	0,61	4,18	1,45	6,87

**Fuente: Encuesta de Población Activa. INE**

Esta diferencia se debe fundamentalmente a la mayor brecha en la parcialidad de las mujeres extranjeras y españolas (de 8,9 puntos). Entre los varones la diferencia porcentual no alcanza los seis puntos (5,9). Se confirma que más allá de las diferencias existentes en la parcialidad en función de variables como sectores, estudios, procedencia, etc., la principal diferencia se encuentra siempre en función de la variable sexo. Si bien, ser extranjero o español es también un factor de peso en cuanto a la parcialidad, y ser mujer extranjera aumenta aún más las diferencias: con respecto a los varones extranjeros (20,2 puntos porcentuales de diferencia) y con respecto a las mujeres españolas (8,87 puntos porcentuales de diferencia).



### **A modo de conclusión: la necesidad de abrir el debate.**

La principal cuestión que queríamos plantear con el análisis anterior es si el empleo a tiempo parcial es en nuestro país, a la luz de los datos, una estrategia de conciliación o una forma más de discriminación en el ámbito laboral para las mujeres. Una modalidad de empleo enormemente feminizada, de peor calidad (menores salarios, mayor temporalidad, dificultades de promoción, etc.) y no voluntaria tal y como se ha mostrado con anterioridad y confirman otras fuentes. El V Informe Randstad sobre tiempo de trabajo señalaba que únicamente el 6% de las mujeres españolas buscaban de forma expresa un empleo a tiempo parcial, es decir que no es la forma de acceso deseada por las mujeres en nuestro país.

El trabajo a tiempo parcial, en un mercado laboral rígido y en crisis como el español, no hace si no agrandar las ya existentes desigualdades laborales entre mujeres y hombres. Nos encontramos, por ejemplo, con enormes diferencias salariales. La última Encuesta de Estructura Salarial publicada por el INE, nos informaba de que el salario medio anual a tiempo completo (25.057 €) superaba, en el año 2009, en más de dos veces la ganancia media anual a tiempo parcial (10.307 €). A esta diferencia hay que unirle la ya existente entre las ganancias de mujeres y varones. Así, la ganancia media anual de las mujeres con contrato a tiempo parcial (9.872 €) era de un 87,8% de la de los varones contratados en la misma modalidad (11.247€).

A esta desigualdad salarial hay que sumar las mayores dificultades para la promoción o la formación, o la mayor temporalidad del trabajo a tiempo parcial. Además, tal y cómo se ha señalado desde la Secretaria de Mujer de Comisiones Obreras, con la última reforma laboral aprobada por el Gobierno, ni siquiera podrá aludirse a las facilidades conciliadoras de esta modalidad de empleo, al haber otorgado toda potestad al empresariado en la regulación de las jornadas laborales.



Por tanto, lo que podría ser una opción de empleo mediante el reparto del tiempo de trabajo y la mejora de la calidad del empleo a tiempo parcial, no es otra cosa que una trampa laboral para mujeres y personas jóvenes que trabajaran por salarios bajos, con escasas posibilidades de formación y promoción, con altas dosis de temporalidad y rotación. Cuestiones que los trabajadores y las trabajadoras perciben y por tanto rechazan esta modalidad de contratación.



## **Referencias**

Encuesta de Estructura Salarial. 2006 y 2011. Instituto Nacional de Estadística.

Encuesta de Población Activa. IV Trimestre de 2011. Instituto Nacional de Estadística.

Microdatos de la Encuesta de Población Activa. 2008-2011. Instituto Nacional de Estadística.

Encuesta sobre fecundidad y valores en la España del Siglo XXI. Centro de Investigaciones Sociológicas.

Tercer Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española. 2011. Comité Económico y Social.

V Informe Randstad sobre Tiempo de Trabajo.



## **El empleo a tiempo parcial: un nuevo rasgo del modelo de empleo español.**

Pilar Carrasquer

Centre d'Estudis Sociològics sobre Treball i Vida Quotidiana – QUIT  
Institut d'Estudis del Treball – IET  
Universitat Autònoma de Barcelona - UAB

En clave de género, el empleo a tiempo parcial en Europa es, en lo fundamental, una forma de empleo propia de las mujeres adultas con responsabilidades familiares. Identifica una forma sexuada de flexibilidad laboral y es un indicador de las desigualdades por razón de género en el mercado de trabajo.

Esta lectura del empleo a tiempo parcial implica revisar algunos lugares comunes que acompañan la definición y la percepción de esta forma de empleo, así como su impulso a través de las políticas socio-laborales y de empleo, en la Unión Europea. El primero y más significativo, es su consideración como una opción libremente escogida por las mujeres para afrontar *sus* responsabilidades domésticas. El segundo, es la idea del empleo a tiempo parcial como una forma de impulsar la presencia femenina en el mercado laboral. Finalmente, el tercero de ellos, por mencionar sólo algunos de los más relevantes, es la confusión entre tiempo parcial y reducción de la jornada laboral, hecho que, entre otros, puede generar una falsa imagen del empleo a tiempo parcial como mecanismo de redistribución del empleo, en momentos de crisis. En buena medida, esas apreciaciones son fruto de interpretaciones que no tienen en cuenta la dimensión de género en los análisis del trabajo y del empleo. Tomar en consideración la división sexual del trabajo y la distinta carga total de trabajo que asumen las mujeres y los hombres en su vida cotidiana, y precisar el contenido del concepto de tiempo de trabajo y de jornada laboral, proporcionan las claves para un abordaje del trabajo a tiempo parcial capaz de explicar su carácter eminentemente femenino.



Bajo este prisma, el empleo a tiempo parcial se muestra como una forma de empleo que refuerza la división sexual del trabajo y limita la progresión femenina en el empleo. Al mismo tiempo que cabe ser interpretado como una suerte de reparto sexuado del empleo, a favor del género masculino, que, además, proporciona un cierto grado de flexibilidad a las empresas. Desde el punto de vista de las de las actuaciones encaminadas a paliar las desigualdades de género en el mercado laboral, el impulso al empleo a tiempo parcial ejemplifica la contradicción entre las políticas de igualdad y las políticas de empleo, en Europa y en España, al promover una forma de empleo que, más que paliar, puede favorecer esas desigualdades.

Esta norma común presenta distintas modalidades, según los países. En el caso español, el trabajo a tiempo parcial supone una relativa novedad. Aunque su desarrollo comparte los rasgos observados en el conjunto de países europeos. Es decir, se trata de una forma de empleo feminizada que sólo en el caso de las mujeres adultas constituye el vínculo principal con la actividad laboral, en los momentos centrales del ciclo de vida.

### **El tiempo parcial en Europa: una cuestión de género**

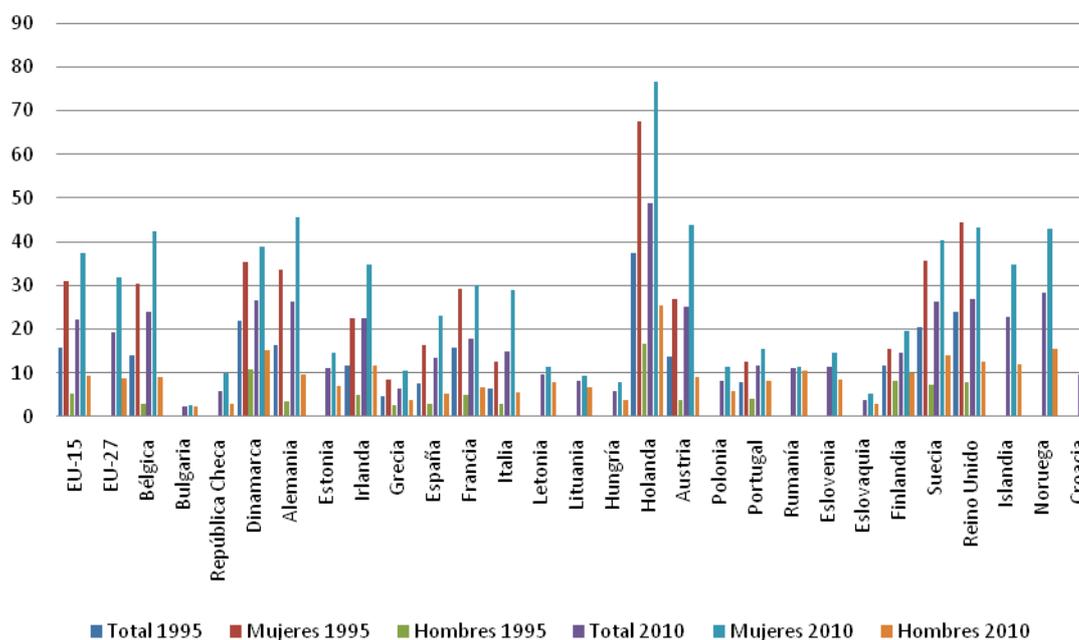
En un reciente informe sobre el trabajo a tiempo parcial, Sandor (2011) resume los rasgos que sintetizan la percepción de los principales actores sobre las ventajas e inconvenientes de este tipo de empleo, en Europa. Son bien conocidos. Entre las ventajas para las empresas se menciona la posibilidad de adaptación a las necesidades del entorno y de ajustar los costes y beneficios ligados a la productividad, siendo un posible incremento de los gastos de gestión de la mano de obra. Para los individuos destaca la posibilidad de una entrada progresiva en el mercado laboral y la posibilidad de compatibilizar las responsabilidades domestico-familiares, aunque todo ello puede presentar el inconveniente de una merma en las posibilidades de promoción profesional y en la calidad y condiciones de empleo. En relación a los gobiernos se apunta su eficacia como estímulo a la presencia en el mercado laboral, especialmente en el caso de las mujeres, siendo la pérdida de capital humano su principal inconveniente.



Este conjunto de apreciaciones en torno al empleo a tiempo parcial tiene distinto eco entre los países europeos. Su traducción en estrategias empresariales y en políticas socio-laborales, así como sus características y su posible aceptación entre la mano de obra, difieren según contextos socio-productivos y culturales que dotan de singularidad al tiempo parcial, dentro de la norma común reseñada en los párrafos anteriores. El concepto de modelo de empleo permite captar y explicar esa norma y su particular concreción en base a la interrelación entre la tríada institucional que define los modelos de empleo: el mercado laboral, las familias y el estado. Así, los sistemas productivos, los regímenes de empleo y de bienestar definen los modelos de empleo (Bosch, Lehndorff y Rubery, 2009). Todo un entramado social, económico e institucional que precisa ser explicado desde la división sexual del trabajo y los regímenes de género que contribuyen a pautar las características y la disponibilidad de la mano de obra en el mercado de trabajo, sin olvidar los imaginarios sociales que acompañan y en cierto modo sancionan, las presencias y ausencias, totales o parciales, en el mercado laboral y las condiciones en que unas y otras se dan.

El empleo a tiempo parcial es una realidad consolidada en Europa. En los últimos quince años, el empleo a tiempo parcial ha pasado de representar el 15,8% del empleo en la EU-15 a suponer el 22,8% del empleo en ese mismo conjunto de países, entre la población ocupada de 15 a 64 años; la actual EU-27 presenta unos valores similares, ligeramente inferiores (19,2%), para 2010. Pero no es una realidad homogénea. Tal como se puede apreciar en el Gráfico 1, estas cifras muestran una amplia variabilidad entre los distintos países. Holanda, Reino Unido, Dinamarca y Suecia son los países que se sitúan ampliamente por encima de la media europea en 1995. A ellos cabe añadir Noruega, Alemania y Austria y, en menor medida, Bélgica e Islandia, en 2010, si tomamos como referencia la EU-27.

Gráfico 1. Empleo a tiempo parcial en Europa, por sexo. 1995 y 2010 (en %)



Fuente: elaboración propia sobre Eurostat

Las características concretas de ese empleo a tiempo parcial (horas de trabajo, regulación, condiciones de empleo) difieren entre los distintos modelos de empleo. En el modelo escandinavo suele tener las mismas garantías y condiciones que el empleo a tiempo completo, aunque no sus ventajas. En el otro extremo, el modelo liberal propio del Reino Unido, el empleo a tiempo parcial se inscribe en un contexto de menor regulación y de mayor presencia de horarios y jornadas laborales "no estándar" (Rubery, Ward, Gimshaw y Baynon, 2005; Burchell, Fagan, O'Brien y Smith, 2007). Holanda constituye un caso en sí mismo, puesto que casi la mitad de la población ocupada afirma tener un empleo a tiempo parcial (48,9%), de forma que esa modalidad representa una norma de empleo y no una excepción que, en cualquier caso, afecta a 2/3 de las ocupadas y a un 1/4 de los ocupados.

La nota común es que, en todos los países, el empleo a tiempo parcial atañe, sobre todo, a las mujeres. Así, las mujeres con empleo a tiempo parcial suponen el 76,7% del total de esta modalidad de empleo, en la UE, según datos de Eurostat para el 2010-4ºT. Una proporción algo inferior a la



observada en 1995 (80,9%), que, sin embargo, no invalida su carácter de una forma de empleo femenina.

### **Tiempo parcial y doble presencia femenina**

El tiempo parcial femenino en Europa no es una novedad. Surge como una fuente de flexibilidad para las empresas y como una forma de presencia femenina en el mercado laboral, compatible con las obligaciones doméstico-familiares socialmente adjudicadas a las mujeres. En ese sentido, es una forma de empleo que no pone en cuestión la división sexual del trabajo, sino que, por el contrario, refuerza el contrato sexual expresado en el binomio ganador del pan/ ama de casa. En unas sociedades donde las mujeres son las principales responsables del trabajo de cuidados del hogar y de la familia, el empleo a tiempo parcial se convierte en una forma aceptable de participación femenina en el mercado laboral: preserva su centralidad doméstica al tiempo que permite dar cabida a las necesidades materiales o expresivas de las mujeres en relación al empleo. Es, de este modo, una forma particular y relativamente extendida de doble presencia femenina, en Europa.

Desde el punto de vista empresarial, esa modalidad de empleo facilita la posibilidad de adaptar la capacidad productiva o de servicios, a las fluctuaciones, más o menos pautadas, de la actividad, utilizando una mano de obra considerada secundaria en el mercado de trabajo. En términos de relación laboral, mientras la norma de empleo se entiende como la representada por el empleo a jornada completa, el tiempo parcial se cataloga como "empleo atípico". Con la precisión de que se trata de una forma de atipicidad casi exclusivamente femenina.

Desde los años noventa, las estrategias empresariales de flexibilidad, las políticas a favor de la presencia femenina en el mercado laboral y el discurso entorno a la conciliación laboral, familiar y personal, han dado nuevo protagonismo al tiempo parcial, bajo el impulso de la estrategia europea de empleo (Meulders, 2000). El tiempo de trabajo emerge como dimensión clave en la organización empresarial y en las relaciones de



empleo y de género (Torns et ali., 2008; Torns, 2008). En este escenario, el trabajo a tiempo parcial se configura como una de las opciones que permiten conjugar flexibilidad empresarial con la posibilidad de modular la presencia en el mercado laboral de acuerdo a las propias necesidades y posibilidades de disponibilidad laboral de la mano de obra. En esa tesitura cabe interpretar el aumento generalizado del empleo a tiempo parcial en Europa, reflejado en las cifras.

Sin embargo, esta lectura neutra del tiempo parcial como una especie de juego en el que todos y todas ganan, no responde a la realidad de una forma de empleo que sigue estrechamente ligada al ciclo de vida de las europeas y que se resume en menores posibilidades de ingresos y de acceso a prestaciones sociales, en menores posibilidades de desarrollo laboral y profesional, por no decir en la precariedad (Carrasquer, Torns, 2007). En definitiva, en peores condiciones de empleo para quienes participan de ella, tal como se desprende el informe europeo elaborado por Burchell, Fagan, O'Brien y Smith (2007), sobre datos de la Encuesta europea de Calidad de Vida en el Trabajo. Desde el punto de vista de la división sexual del trabajo, los datos de esa encuesta permiten observar cómo la dedicación semanal al trabajo doméstico y familiar apenas se modifica si los europeos trabajan a tiempo completo o a tiempo parcial (8h y 7,2h semanales, respectivamente), al contrario de lo que sucede en el caso femenino (24h y 32h, respectivamente) (Eurostat, 2009). Además, según esos mismos datos, la carga total de trabajo de las europeas a tiempo parcial supera a la de los hombres con un empleo a tiempo completo; mientras que la correspondiente a de las mujeres que trabajan a tiempo completo excede las 65h semanales, siendo la más elevada de todas ellas.

Hoy, en Europa, el empleo a tiempo parcial presenta dos matices que no modifican esa pauta general, pero que añaden mayor complejidad a su expresión y a su interpretación. Por un lado, se refuerza la dedicación parcial al empleo como forma de entrada al mercado laboral o como forma



de salida, al final del ciclo de vida laboral. Es en ambas situaciones donde se concentra el grueso de la participación masculina en este tipo de empleo, mientras que, en el empleo femenino, el tiempo parcial continúa vinculado a los tramos centrales del ciclo vital y laboral. Por otro lado, el segundo matiz viene dado porque la flexibilidad en la jornada laboral (trabajo a turnos, organización del tiempo de trabajo diario o semanal, disponibilidad para ampliar la jornada diaria, etc.) también tiende a afectar al empleo a tiempo parcial (Burchell, Fagan, O'Brien y Smith, 2007). De manera que el ajuste aparentemente perfecto entre menor dedicación al empleo, pero regular y pautada, y responsabilidades doméstico-familiares que ha servido para legitimar el tiempo parcial femenino, parece cada vez menos viable.

### **El empleo a tiempo parcial en el modelo de empleo español**

El aumento del trabajo a tiempo parcial es uno de los cambios observados en el modelo de empleo español en estas últimas dos décadas. Sin alcanzar los valores observados en los países del centro y del norte de Europa o en el Reino Unido, pero con sus mismas características. También aquí se observa la emergencia de un tiempo parcial masculino, minoritario y circunscrito a las etapas iniciales y finales del ciclo de vida laboral.

El modelo de empleo español se ha caracterizado por la figura del trabajador masculino a tiempo completo, donde las horas extraordinarias, declaradas o no, han jugado un papel significativo como recurso para dotar de flexibilidad a las empresas (Banyuls et al., 2009). Una cultura laboral presentista y una nítida división sexual del trabajo han contribuido a reforzar esa organización socio-temporal. Las trayectorias laborales femeninas han acostumbrado a combinar empleo-paro e inactividad, con mayores o menores dosis de informalidad, especial pero no exclusivamente, entre la clase trabajadora (Torns et al., 2011).

En este modelo, el empleo a tiempo parcial ha tenido poca cabida. De hecho, a mediados de los años noventa, en España, como en el conjunto de países del denominado modelo de empleo mediterráneo, el empleo a tiempo parcial se situaba en los valores más bajos de la entonces UE-15. En



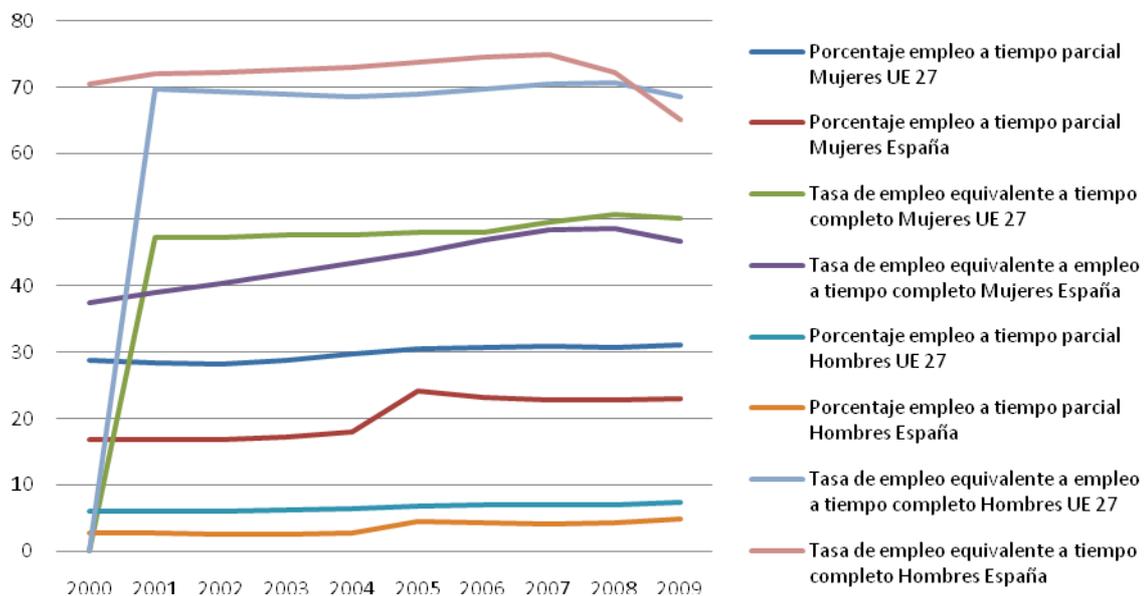
concreto: Grecia (4,8%), Italia (6,3%) y España (7,5%), frente al 15,8 % de la UE-15, tal como se puede observar en el Gráfico 1. En todos ellos, además, las elevadas tasas de actividad masculinas contrastaban con unas tasas de actividad femeninas por debajo de la media europea.

Con la ley 10/1994 se abre una nueva etapa en la regulación del tiempo parcial en España. Desde ese momento y hasta la fecha, las sucesivas reformas laborales y las propias políticas de empleo han prestado atención al tiempo parcial. Durante la pasada década, la estrategia europea de empleo de Lisboa ha servido de acicate para el impulso del tiempo parcial en España. Como en el resto de Europa, el triángulo flexibilidad empresarial – aumento de las tasas de empleo femeninas – políticas de conciliación, ha encontrado en el empleo a tiempo parcial una vía para cubrir ese triple objetivo. Sin embargo, al igual que en el conjunto de la Unión Europea, en términos cuantitativos, los resultados han sido quizá menores de lo esperado pues, de hecho, no se ha alcanzado el objetivo de una tasa de empleo femenina del 60%; menos aún si se mide en términos de tasa de empleo equivalente a jornada completa – ver Gráfico 2. Y son claramente insuficientes, cuando no contrarios, en clave de una igualdad de oportunidades a la que el empleo a tiempo parcial no contribuye (J. Rubery et al., 2004; J. Plantenga, C. Remery, y J. Rubery, 2008).

En España, aumentar la presencia femenina en el empleo ha sido la gran coartada para impulsar el empleo a tiempo parcial, con vistas a alcanzar los objetivos europeos de empleo, en 2010. Las políticas encaminadas a tal fin han tenido un éxito relativo. Según datos de Eurostat, entre 2000 y 2009, el empleo a tiempo parcial ha pasado ser el 7,9% al 12,8% del total de empleo. En el empleo femenino esos porcentajes se elevan hasta el 16,8% y el 23%, respectivamente. En el masculino, las cifras son unas de las más bajas de la UE (2,8% en 2000 y 4,9%, en 2009). Las mujeres continúan representando algo más de 2/3 del empleo a tiempo parcial, en una proporción que se mantiene invariable desde mediados de los años noventa.

El peso de este empleo a tiempo parcial se deja sentir en el aumento de la tasa de empleo femenina. Durante el mismo período, dicha tasa ha experimentado un notable aumento, dados los bajos valores de partida (del 41,3% al 52.8%), si bien estos valores se reducen de manera significativa si los convertimos a tasas de empleo equivalente a tiempo completo (37,5% y 46,7%, en 2000 y 2009, respectivamente). En ambos casos las cifras quedan lejos de los objetivos europeos de empleo. En cambio, el factor tiempo parcial apenas repercute en las tasas de empleo masculinas. Aunque, al final de ese periodo, la crisis impacta de lleno en el empleo masculino, de modo que su tasa de empleo disminuye (del 71,2% en el año 2000, al 66,6% en 2009). Se rompe, así, la línea ascendente seguida hasta 2007, donde alcanzó un máximo del 76,1%. Y, por primera vez en toda la década, la tasa de empleo masculina se sitúa por debajo de la media europea en este colectivo (70,7%).

Gráfico 2. Tasa de empleo, porcentaje de empleo a tiempo parcial y tasa de empleo equivalente a tiempo completo, por sexo. EU-27 y España.



Fuente: Elaboración propia sobre Eurostat

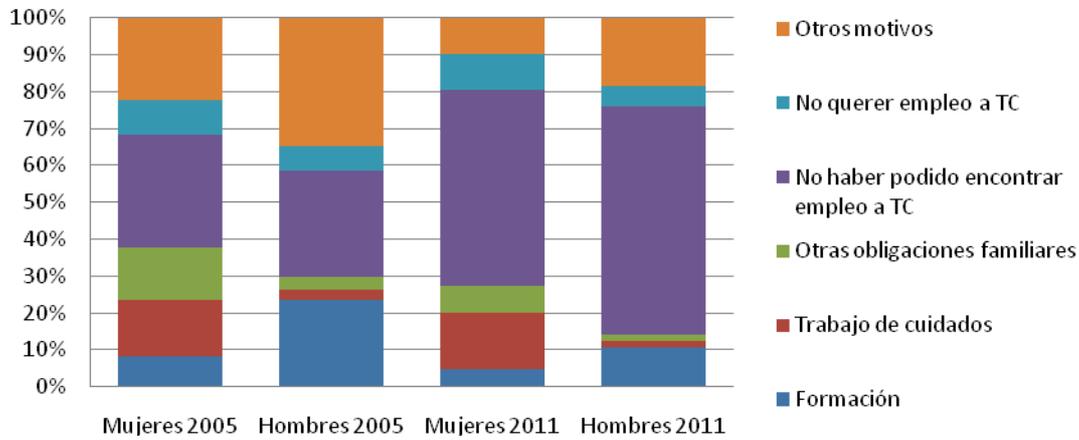
En este sentido y hasta la crisis, en el modelo de empleo español persiste el rasgo de elevadas tasas de empleo masculinas y bajas tasas de empleo femeninas, típico del sur de Europa; por más que estas últimas no resultan



tan distintas a las del conjunto de las europeas, una vez corregido el factor tiempo parcial. Un rasgo que tiene como reverso la disparidad en la dedicación al trabajo doméstico y familiar entre ambos géneros. Así, y a pesar de la reducción de esa diferencia, observada en relación a 2002-2003, los datos de la última Encuesta de Usos del Tiempo 2009-2010, muestran que las españolas dedican, a diario, 4 horas y 7 minutos al trabajo doméstico y familiar, frente a 1 hora y 54 minutos, en el caso de los españoles.

A pesar de ello, y a diferencia de lo que sucede en Europa, el tiempo parcial en España es, para ambos géneros, una opción obligada ante la imposibilidad de encontrar un empleo a tiempo completo. Más aún en tiempos de crisis y con el lastre que suponen el empleo temporal y el desempleo en España. Así lo expresa la mayoría de la población ocupada, que señala esa razón como principal causa de tener un empleo a tiempo parcial -ver Gráfico 3. El cuidado de los hijos e hijas o de otras personas dependientes es la principal motivo que esgrimen las europeas para no tener un empleo a tiempo completo (42%), frente al 21% por no poder acceder a un empleo a tiempo completo; proporción contraria en el colectivo masculino, donde esta opción alcanza el 43%, mientras que las exigencias del trabajo de cuidados aparecen como una razón minoritaria (8%) (Eurostat, 2009). En el caso español, se mantiene ese patrón sexuado en cuanto a los motivos para tener un empleo a tiempo parcial. Entre las mujeres, el trabajo de cuidados se mantiene constante en torno al 15% entre 2005 y 2011. Pero la opción más recurrente en 2005 y en ambos géneros, la imposibilidad de encontrar un empleo a jornada completa, se ha convertido en ampliamente mayoritaria en 2011, también para ambos (52,8% entre las mujeres y 61,6% entre los hombres), en todos los grupos de edad.

Gráfico 3. Motivos del empleo a tiempo parcial, per sexo. España.  
2005 y 2011



Fuente: Elaboración propia sobre EPA-INE

### Unos apuntes finales

El rechazo al empleo a tiempo parcial no es sólo una característica del modelo de empleo español. Así se desprende de las conclusiones del Comité Asesor europeo en materia de Igualdad de oportunidades, en torno a la extensión de la flexibilidad en el tiempo de trabajo y del empleo a tiempo parcial. En el boletín *Social Europe* de diciembre de 2010, dicho Comité apunta que los estereotipos que vinculan tiempo parcial y trabajo doméstico familiar a género femenino, así como las peores condiciones de empleo que soportan quienes trabajan bajo esa modalidad, dificultan la extensión del empleo a tiempo parcial en Europa. Entre las recomendaciones, se sugiere mayores servicios de soporte al trabajo de cuidados y mayor y mejor regulación del empleo a tiempo parcial, de modo que pueda convertirse en una vía de flexibilización del tiempo de trabajo y de la dedicación al empleo, según el momento del ciclo de vida. Sin embargo, los estereotipos que se aducen como barrera al tiempo parcial responden a unas prácticas sociales, a una cultura laboral y a una división sexual de trabajo bien arraigadas. El empleo a tiempo parcial es y se percibe como femenino.



Así las cosas, en lo que concierne al tiempo parcial, el modelo de empleo español parece acercarse a la norma europea, aunque está lejos de alcanzar sus cifras. Esta modalidad de empleo supone el 13,8% del empleo en España, en 2011-4ºT. Entre las mujeres, el empleo a tiempo parcial representa el 23,2% del empleo femenino, para el mismo año, siendo una proporción que se mantiene más o menos estable entre los 25 y los 45 años. Durante esta década, el empleo femenino a tiempo parcial ha pasado de suponer el 16,8% del empleo femenino en 2001, al 23,2% mencionado. El empleo a tiempo parcial también ha aumentado entre los hombres, pero esta forma de empleo resulta casi anecdótica entre el colectivo masculino (del 2,7% en 2001, al 6%, en 2011-4T), siempre según datos de la EPA. Aunque ni para unos ni para otras aparece como una opción deseable.

Prestar atención a la dimensión del ciclo de vida, permite ver cómo el empleo a tiempo parcial se configura como una forma de empleo presente en las etapas iniciales de la entrada al mercado laboral en ambos géneros y en la etapa final, en el caso de la mano de obra masculina. Pero sigue siendo patrimonio casi exclusivo de las mujeres adultas con cargas familiares. Este es, sin duda, el desigual entramado sobre el que se construye el empleo a tiempo parcial: es visto y vivido como secundario y transitorio en el empleo masculino, pero es central en las etapas nucleares del ciclo vital y laboral femenino.

El imaginario de la elección del empleo a tiempo parcial femenino no refleja más que la vigencia de la división sexual del trabajo. Responde a la idea de que el tiempo parcial es una forma de empleo que aparentemente permite la sincronía entre el tiempo de trabajo dedicado al empleo y el tiempo de trabajo dedicado al cuidado del hogar y de la familia. Siendo las mujeres las responsables de cubrir tal necesidad. Esta percepción parte de una apreciación limitada del concepto de tiempo, en general y del de tiempo de trabajo, en particular; así como de la consideración del trabajo doméstico y familiar como atributo natural de las mujeres. Más que la sincronización entre los dos tipos de trabajo que asumen cotidianamente las mujeres, el



empleo a tiempo parcial favorece la acumulación femenina de horas de trabajo.

Como resultado, peores condiciones laborales, refuerzo de la división sexual del trabajo, límites a la autonomía y la independencia de las mujeres adultas. Un tiempo de trabajo y una distribución de la jornada laboral más acordes con un *empleo decente* y con las necesidades del trabajo doméstico y de cuidados, para ambos géneros, son el reto. Pero el empleo a tiempo parcial femenino no es la solución.



## BIBLIOGRAFIA

BANYULS, J. *et al.* (2009) "The Transformation of the Employment System in Spain: Towards a Mediterranean Neoliberalism?" en G. Bosch, S. Lenhdorf y J. Rubery (eds.) *European Employment Models in Flux. A comparison of Institutional Change in Nine European Countries*, Basingstoke: Palgrave, pp. 247-270.

BOSCH, G; LEHNDORFF, S.; RUBERY, J. (eds.) (2009) *European employment models in flux. A comparison of institutional change in nine European countries*. Basingstoke: Palgrave.

BURCHELL, B.; FAGAN, C.; O'BRIEN, C.; SMITH, M. (2007) *Working conditions in the European Union: the gender perspective*. Eurofound.

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07108.htm>

CARRASQUER, P.;TURNS, T. (2007) "Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género", *Sociedad y Utopía*, nº 29, pp. 139-156.

EUROSTAT (2009) *Reconciliation between work, private and family life in the European Union*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY...78.../KS-78-09-908-EN.PDF>

MEULDERS (2000) "La flexibilidad en Europa", en M. Maruani, Ch. Rogerat y T. Torns *Las nuevas fronteras de la desigualdad*. Barcelona: Icaria, pp. 345-361.

PLANTENGA, J.; REMERY, C. Y RUBERY, J. (2008) *Gender mainstreaming of employment policies. A comparative review of 30 European countries*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2059&langId=en>.

RUBERY, J.; FIGUEREIDO, H.; SMITH, M.; GRIMSHAW, M.; FAGAN, C. (2004) "The ups and downs of European gender equality policy", *Industrial Relations Journal*, vol. 35, nº 6, pp. 603-628.

RUBERY, J.; WARD, K.; GIMSHAW, D Y BAYNON, H. (2005) "Working time, Industrial Relations and Employment Relationship", *Time & Society*, Vol. 14, nº1, pp.89-111.

SANDOR, E. (2011) *Part-time work in Europe*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1086.htm>



TORNS, T. (2008) "Tiempos de trabajo, tiempos de vida", *Gaceta sindical: reflexión y debate*, nº. 10, pp. 253-274.

TORNS, T.; BORRÀS, V.; MORENO, S.; RECIO, C. (2008) "Las actuaciones sobre el tiempo de trabajo", *Sociología del Trabajo* nº 63, pp. 3-26.

TORNS, T *et al.* (2011) [Trayectorias laborales y de vida. Una aproximación al modelo de empleo español.](#) WP NÚM. 17 QUIT-UAB.



## **El trabajo a tiempo parcial en España ante la crisis económica en perspectiva europea comparada**

**Almudena Moreno Mínguez**

**Universidad de Valladolid  
Dpto. Sociología y Trabajo Social  
almudena@soc.uva.es**

### **Teorización sobre el trabajo a tiempo parcial en los regímenes de bienestar: una cuestión de género**

El empleo a tiempo parcial está siendo una fórmula cada vez más utilizada de contratación debido al papel que puede desempeñar en la flexibilización del mercado laboral, en la reorganización del tiempo de trabajo, en la conciliación de la vida laboral y familiar, así como en la redistribución del existente en la lucha contra el desempleo (Sirvent, 2009; Corral e Isusi, 2005). Cada Estado ha desarrollado una cultura laboral y unas políticas laborales y de género que han tenido una incidencia clara en la reorganización de los tiempos de trabajo. Los estudios han constatado que por lo general, el trabajo parcial está claramente feminizado, ya que es utilizado como una estrategia de compatibilización laboral y familiar en el contexto de un modelo familiar en el que hay un salario principal, generalmente del varón, que hace posible esta vía de conciliación para las mujeres en el caso español. Estos empleos generalmente se asocian con reducidos salarios y cierta precarización, dependiendo del régimen de bienestar.

Son numerosas las investigaciones que se han ocupado de estudiar comparadamente como los regímenes de bienestar tienen una incidencia clara en los regímenes de empleo en Europa. A este respecto destacan los trabajos de numerosas feministas que han tratado de ir más allá del trabajo clásico de Esping Andersen sobre los regímenes de bienestar (Lewis, 2002; O'Connor, Orloff and Shaver, 1999; Orloff, 2001). Estos



autores destacan que los regímenes de empleo observados en Europa se caracterizan por una incidencia diferencial del empleo femenino y de los tiempos de trabajo en función de las políticas familiares y laborales desarrolladas por los distintos gobiernos (Moreno Mínguez, 2005; 2007).

Puesto que se ha constatado que el trabajo a tiempo parcial está claramente feminizado, Pettit and Hook (2002; 2009) y Huver and Stephens (2000) han tratado de analizar los factores de tipo individual y estructural que explican las diferencias existentes en el empleo femenino entre regímenes de bienestar. Para ello han utilizado la categoría de régimen de bienestar y han llegado a la conclusión de que la tipología definida por Esping Andersen resulta insuficiente para explicar las diferencias en el empleo femenino, debido a las diferencias interregionales observadas en los ratios de ocupación y actividad femenina. Estos investigadores han concluido que las condiciones estructurales relativas al mercado laboral tales como la oferta de empleo a tiempo parcial o el crecimiento del sector servicios son significativos predictores del empleo femenino. Sin embargo, también destacan que las políticas familiares de atención a la infancia y a las madres trabajadoras están asociadas de forma significativa con el aumento del empleo de las mujeres casadas con hijos en los países del norte de Europa.

Por tanto, la oferta de trabajo a tiempo parcial es un factor a tener en cuenta para explicar las variaciones en el empleo femenino, ya que se trata de una opción laboral que permite a muchas familias y mujeres compatibilizar empleo y familia de forma adecuada. Sin embargo se trata de una estrategia laboral y familiar que ha tenido y tiene una gran controversia, ya que desde determinados ámbitos se entiende como una forma de discriminación de la mujer en el mercado laboral y de subordinación a la figura del varón sustentador. De hecho, el trabajo a tiempo parcial es una preferencia mayoritaria entre las mujeres casadas y con hijos menores. Por ejemplo Falzone (2000) ha señalado que el número de hijos, la edad de los mismos y los ingresos del varón inciden de forma



significativa en las preferencias de las mujeres con respecto al tipo de trabajo elegido. Por su parte Tijdens (2002) ha concluido que el “gender roles regime” es un elemento clave para entender por qué la mujer decide trabajar a tiempo parcial, asumiendo de partida su posición en el mercado laboral como dependiente del varón sustentador. Según el estudio realizado por Tijdens –a partir de los datos de la segunda Encuesta Europea sobre Condiciones Laborales– la presencia de hijos parece ser un elemento determinante en la preferencia del tipo de trabajo, ya que la mujer preferiría trabajar a tiempo parcial en países como España, Reino Unido, Países Bajos o Bélgica, mientras que en países como Finlandia o Dinamarca los hijos no parecen influir en la decisión de trabajar a tiempo parcial, debido fundamentalmente a las generosas políticas del Estado de bienestar en materia de servicios familiares. Por otro lado, de acuerdo con Buddelmeyer, Mourre and Ward (2005: 21), la comparación de los resultados obtenidos a partir de la aplicación del modelo logístico multinomial para hombres y mujeres revela que la composición del hogar (número y edad de los hijos) y las características institucionales de cada Estado de bienestar son los factores determinantes más destacables para explicar la evolución que ha tenido el empleo a tiempo parcial tanto para las mujeres como para los hombres en los diferentes países europeos.

A raíz de la crisis económica y los efectos devastadores del desempleo, el significado del trabajo a tiempo parcial así como los demandantes del mismo pueden haber cambiado en cada país dependiendo de las políticas de cada régimen de bienestar y de los efectos propios del desempleo. Esto es lo que vamos a analizar a continuación.

### **El empleo a tiempo parcial en los diferentes países europeos**

En marzo de 2010, la Comisión Europea inició una revisión exhaustiva de la Directiva sobre el Tiempo de Trabajo. Uno de los objetivos era mejorar el equilibrio entre el trabajo y el ámbito privado, lo que supuso plantear el trabajo a tiempo parcial una vez más en el centro de los debates políticos.



Ante el proceso de crisis económica, los Estados miembros de la Unión Europea han introducido estrategias de políticas activas de empleo basadas en el trabajo a tiempo parcial aprovechando las financiaciones públicas en respuesta a la caída del empleo. Entre los años 2008 y 2009, el número de trabajadores en dichos planes se triplicó a casi dos millones en Europa.

La recesión ha tenido un impacto sustancial sobre el tiempo de trabajo, ya que se está produciendo un cambio relativo en el significado del trabajo a tiempo parcial. Hasta ahora se trataba de un tipo de contrato utilizado mayoritariamente por las mujeres para compatibilizar empleo y vida familiar, de ahí la feminización de este tipo de contratos, que generalmente implicaban precariedad salarial y profesional.

El alcance de la crisis económica ha incidido de diferente forma en esta modalidad de de trabajo a tiempo parcial entre países. Holanda, un país que tradicionalmente se ha caracterizado por primar el trabajo a tiempo parcial, mantiene un ratio elevado de trabajadores ocupados a tiempo parcial (en torno al 50%, del cual el 80% son mujeres). Esta fórmula de trabajo es frecuente en países como Bélgica, Dinamarca, Irlanda y el Reino Unido, donde alrededor del 30% de la plantilla trabaja a tiempo parcial, siendo entre el 45% y 55% mujeres. Se trata por tanto de un fenómeno mayoritariamente femenino, ya que alrededor del 30% de las mujeres trabajan a tiempo parcial en comparación con sólo el 13% de los hombres. Los hombres son más propensos a trabajar a tiempo parcial en el Países Bajos (25%) y Dinamarca (21%) que en otros países. La mayoría de trabajo a tiempo parcial se lleva a cabo principalmente en los sectores de los servicios de educación, de salud y servicios sociales. En promedio, estos sectores aglutinan el 38% de la fuerza laboral a tiempo parcial. Los datos también confirman que este tipo de trabajo se concentran en determinadas ocupaciones tales como las que no requieren cualificación específica (servicios, comerciales y empleados de oficina) (Eurofound, 2012).

En países como Bélgica, Alemania, Francia, Italia, Suecia y el Reino Unido se ha producido un incremento sustantivo de este tipo de contratos como consecuencia de la crisis económica. Entre los años 2008 y 2009, el número de trabajadores a tiempo parcial se ha triplicado a casi dos millones (55% de ellos en Alemania e Italia). Estos trabajadores son generalmente hombres que trabajan en ocupaciones de cuello azul con reducidos niveles educativos. Esto tiene consecuencias en la reducción de salarios y en las contribuciones a la Seguridad Social que también se ven reducidas, lo que en conjunto supone una reducción de derechos de ciudadanía social. Esto ejemplifica un cambio en el perfil del trabajador a tiempo parcial que en parte está relacionado con las políticas laborales y desarrolladas en cada país (OCDE, 2011).

**Tabla 1 Proporción de temporalidad por sexo. Edades 20 a 64 años**

	<i>2000</i>		<i>2010</i>	
	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
<i>Unión Europea (27)</i>	12,2	13,7	10,1	11,8
<i>Bélgica</i>	6,1	9,2	6,0	11,8
<i>Dinamarca</i>	7,1	8,4	6,9	11,3
<i>Alemania</i>	12,1	13,0	9,3	10,4
<i>Irlanda</i>	7,8	9,1	3,1	5,1
<i>Grecia</i>	10,8	14,2	11,6	15,9
<i>España</i>	23,4	25,8	29,4	33,3
<i>Francia</i>	12,5	15,1	12,8	15,6
<i>Italia</i>	10,9	14,2	8,3	11,8
<i>Luxemburgo</i>	5,4	7,8	2,2	3,7
<i>Países Bajos</i>	14,0	16,9	8,8	14,6
<i>Austria</i>	5,4	6,2	3,4	5,3
<i>Portugal</i>	21,9	23,2	16,9	21,2
<i>Finlandia</i>	11,1	17,3	12,4	19,1
<i>Suecia</i>	11,7	15,1	11,0	15,2
<i>Reino Unido</i>	5,0	5,9	5,1	7,1

## El perfil del trabajador a tiempo parcial en España

El régimen de empleo en España se ha caracterizado por tener un reducido porcentaje de trabajadores a tiempo parcial, que mayoritariamente eran mujeres con cargas familiares, puesto que las políticas de empleo y familiares han favorecido este modelo laboral (Moreno Mínguez, 2007). Los efectos de la crisis económica y las nuevas regulaciones normativas sobre los tiempos de trabajo han tenido cierta incidencia en el cambio del perfil de los trabajadores a tiempo parcial.

En lo que se refiere a la distribución por sexo y edad se observa que se ha producido un aumento significativo en el trabajo a tiempo parcial entre los jóvenes con edades comprendidas entre 16 a 29 años, sobre todo entre las mujeres desde el año 2005. Esto significa que al desempleo masivo de los jóvenes se une la precariedad a través del incremento de este tipo de contratos que se han hecho fundamentalmente a los jóvenes.

**Tabla 2 Ocupados a tiempo parcial, sexo y grupo de edad. Porcentajes respecto del total de cada grupo de edad, 2005-2011**

	<i>Ambos sexos</i>		<i>Varones</i>		<i>Mujeres</i>	
	<i>2011</i>	<i>2005</i>	<i>2011</i>	<i>2005</i>	<i>2011</i>	<i>2005</i>
<i>Total</i>	13,8	12	6	4,4	23,3	23,3
<i>De 16 a 19 años</i>	49,7	28,9	44,7	20,3	56,4	43,5
<i>De 20 a 24 años</i>	31,1	19,1	22	12,3	40,4	27,9
<i>De 25 a 29 años</i>	16,1	11,3	10,7	5,2	21,9	19
<i>De 30 a 34 años</i>	13,6	11,6	6,2	3,2	22,3	23,2
<i>De 35 a 39 años</i>	12,5	11	4,7	2,6	22,2	23,4
<i>De 40 a 44 años</i>	12,5	10,6	4	2,5	23,3	22,4
<i>De 45 a 49 años</i>	11,5	10,1	2,8	1,8	22,5	22,6
<i>De 50 a 54 años</i>	10,9	9,9	3,1	2	20,8	23,2
<i>De 55 a 59 años</i>	10	9,2	2,9	2,6	20	21,8
<i>De 60 a 64 años</i>	14	11,5	6,5	4,5	24,5	27,3

En lo que se refiere a los motivos destaca el hecho de que se ha producido un incremento importante desde el año 2005 de los que dicen que han aceptado este tipo de trabajo por no haber encontrado trabajo a tiempo completo. Este incremento se ha producido mayoritariamente entre los hombres. Entre las mujeres destacan con gran diferencia con respecto a los hombres los motivos referidos a cuidar niños y ocuparse de otros familiares. Esto lo que evidencia realmente es el peso que tiene entre las mujeres las obligaciones familiares para optar por el trabajo a tiempo parcial.

**Tabla 3 Ocupados a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial, sexo y grupo de edad. Porcentajes, 2005-2011**

	<i>Ambos sexos</i>		<i>Varones</i>		<i>Mujeres</i>	
	<i>2011</i>	<i>2005</i>	<i>2011</i>	<i>2005</i>	<i>2011</i>	<i>2005</i>
<i>Seguir cursos de enseñanza o formación</i>	6,2%	13,0%	10,9%	26,8%	4,8%	9,2%
<i>Enfermedad o incapacidad propia</i>	1,1%	1,6%	1,9%	3,1%	0,9%	1,2%
<i>Cuidado de niños o de adultos enfermos, incap.</i>	12,1%	13,8%	1,6%	1,2%	15,4%	17,3%
<i>Otras obligaciones familiares o personales</i>	6,1%	10,6%	2,0%	1,5%	7,4%	13,2%
<i>No haber podido encontrar trabajo de jornada</i>	55,0%	31,3%	61,6%	30,7%	52,9%	31,5%
<i>No querer trabajo de jornada completa</i>	8,8%	10,7%	5,7%	9,0%	9,7%	11,2%
<i>Otros motivos</i>	10,4%	17,9%	16,0%	26,0%	8,7%	15,7%
<i>No sabe el motivo</i>	0,2%	1,0%	0,3%	1,7%	0,2%	0,8%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA). INE 2012

Por otro lado desde el año 2008 se ha incrementado este tipo de contratación en prácticamente todos los sectores o ramas de actividad pero fundamentalmente en la hostelería, la educación, la construcción y otros servicios. Aunque el incremento ha sido porcentualmente mayor entre las mujeres, también se observa un incremento relativo entre los hombres en determinados sectores tales como la hostelería. La tabla nos permite constatar también que la contratación a tiempo parcial está claramente feminizada en sectores como la hostelería, administración, educación y actividades artísticas apreciándose un incremento desde el año 2008.

**Tabla 4 Ocupados por tipo de jornada, sexo y rama de actividad. Porcentajes respecto del total de cada rama. Porcentajes, 2008-2011**

	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	2011	2008	2011	2008	2011	2008
<b>TOTAL</b>	13,8	12	6	4,1	23,3	23,1
<i>Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</i>	9,3	9,2	6,8	5,3	16,5	19,4
<i>Industrias extractivas</i>	2,4	1,7	1	0,9	10,7	8,7
<i>Industria manufacturera</i>	5,1	4,3	2,2	1,7	13,9	11,9
<i>Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado</i>	3,1	3,6	2,2	0,9	6,9	13,7
<i>Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación</i>	5,1	5,2	2,5	3,4	19,3	13,9
<i>Construcción</i>	5,4	2,7	3,8	1,4	25,6	21,6
<i>Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor, motocicletas</i>	15,2	13,9	6,7	5,1	23,8	23
<i>Transporte y almacenamiento</i>	8	6,5	5,3	3,6	19,7	20,2
<i>Hostelería</i>	22,8	18,3	13,5	9	30,8	25,7
<i>Información y comunicaciones</i>	7,9	8,6	6	5,7	11,9	14
<i>Actividades financieras y de seguros</i>	5,4	6,1	1,8	1,8	9,5	11,1
<i>Actividades inmobiliarias</i>	13,7	15,2	7,5	7,4	18,8	23,1
<i>Actividades profesionales, científicas y técnicas</i>	12,1	11,3	5,4	5,7	19,2	17,5
<i>Actividades administrativas y servicios auxiliares</i>	27,3	26,8	8,9	7,8	41,6	40
<i>Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria</i>	5	4,3	1,8	1,5	9,3	8,3
<i>Educación</i>	18,4	19,4	14,7	12,5	20,2	23,2
<i>Actividades sanitarias y de servicios sociales</i>	13,5	11,9	5,6	6,1	15,9	13,7
<i>Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento</i>	29,8	28	27	21,7	34,1	36,1
<i>Otros servicios</i>	18,5	16,1	9,5	7,1	23,3	20,5
<i>Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio</i>	47,9	51,2	16,5	15,9	51	54
<i>Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales</i>	0,6	..	1,4	..	..	..

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA). INE 2012

Los datos relativos a cómo afecta el trabajo temporal por tipo de ocupación se observa que este tipo de contratos se concentran fundamentalmente entre las ocupaciones elementales y de los servicios mientras que en las ocupaciones de directivos y técnicos son mínimos en el año 2011. Por sexo se observa que todas las ocupaciones están claramente feminizadas y que las diferencias detectadas entre hombres y mujeres son apreciables en cuanto a los porcentajes pero no en cuanto a la distribución y concentración por sectores.

En síntesis los datos presentados en este epígrafe constatan la incidencia que ha tenido la crisis económica en el incremento de este tipo de contratación, fundamentalmente entre los jóvenes. Por otro lado y aunque se trata de un fenómeno claramente feminizado la crisis ha supuesto un ligero incremento de este tipo de contratación entre los varones. Las características del Estado de bienestar español, que ha descuidado la



empleabilidad de las mujeres y de los jóvenes, se enfrenta ahora al reto de crear empleo a costa de reducir derechos laborales y a través de fórmulas como la reorganización de los tiempos de trabajo que en ocasiones supone más precariedad y vulnerabilidad en el empleo y por tanto menor bienestar. No se trata sólo de crear empleo a cualquier coste sino de crear empleo digno y de calidad para todos, pero fundamentalmente para los jóvenes y las mujeres que son los más afectados por los efectos devastadores de la crisis económica. Esto supone replantearse el papel que tiene el trabajo a tiempo parcial como herramienta para crear empleo de calidad en determinados sectores y colectivos.

### **Conclusiones**

Las conclusiones obtenidas en este trabajo nos indican que este tipo de contrato se está convirtiendo en un instrumento clave para la empleabilidad en un contexto de crisis económica. Sin embargo, la calidad del trabajo a tiempo parcial sigue siendo una cuestión de preocupación política y social, dada la precariedad que lleva asociado en muchos casos este tipo de contrato. Los hallazgos resaltados en este artículo ponen de manifiesto la feminización de este tipo de contratos, la elevada incidencia de esta modalidad contractual entre los jóvenes así como en sectores y ramas de actividad de reducida cualificación, mientras que en los puestos cualificados de técnicos y directivos la incidencia del trabajo a tiempo parcial es reducida. Estos datos sugieren también que la calidad de trabajo a tiempo parcial no siempre es igual a la del trabajo a tiempo completo. A esto se une las percepciones negativas de los trabajadores respecto a la incidencia que tiene este tipo de trabajos en las posibilidades de promoción y en la carrera profesional. Sin embargo y a pesar de estas limitaciones del trabajo a tiempo parcial las políticas gubernamentales de muchos países europeos han fomentado este tipo de empleos. En el caso español la reorganización de los tiempos de trabajo como consecuencia de la crisis económica ha tenido una incidencia relativa en el perfil de los trabajadores demandantes de este tipo de empleos, ya que se ha observado un incremento entre los



jóvenes y los varones en sectores que requieren escasa cualificación. En parte las características del Estado de bienestar español han contribuido a esta coyuntura. Ante los datos presentados en este análisis se hace prioritario que los gestores de políticas de empleo tengan como objetivo básico reducir las diferencias de calidad existentes entre los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial si queremos convertir al empleo a tiempo parcial en un instrumento para la empleabilidad de calidad. Para tal fin es prioritario fomentar la formación de los trabajadores a tiempo parcial y las posibilidades de promoción de los mismos como posible fórmula para favorecer la igualdad ante el trabajo entre los diferentes colectivos de trabajadores, sin olvidar que la precariedad salarial en este tipo de contrataciones puede convertirse en un factor de vulnerabilidad económica y exclusión social para estos trabajadores.



## Referencias

- Buddelmeyer, K., G. Mourre y M. Ward (2005) "Part-time work in EU countries: Labour market mobility, entry and exit", *IZA DP Nª 1550*, 1-44.
- Corral, A. e Isusi, I. (2005): *Part time work in Europe*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND), Dublín.
- Esping Andersen, G. (2000): *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*, Barcelona: Ariel.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition (EUROFOUND) (2012): *Foundation Findings Working time in the EU*, Dublín.
- Falzone, J. (2000): "Labor market decisions of married women: with emphasis on part-time employment", *International Advances in Economic Research*, 6 (4): 662-671.
- Huber, E., and Stephens, J. (2000). "Partisan Governance, Women's employment, and the Social Democratic Service State." *American Sociological Review* 65 (3): 323-42.
- Lewis, J. (2002): "Gender and Welfare State Change", *European Societies* 4 (4): 331-35.
- Moreno Mínguez, A. (2005): "Empleo de la mujer y familia en los regímenes de bienestar del sur de Europa en perspectiva comparada. Permanencia del modelo de varón sustentador", *REIS*, 112: 127-159.
- Moreno Mínguez, A (2007): *Familia y empleo de la mujer en los Estados del bienestar del sur de Europa. Incidencia de las políticas familiares y laborales*, Centro de Investigaciones Sociológicas, Colección Monografías n.º 246, Madrid.
- O'Connor, J.; Orloff, A. and Shaver, S. (1999): *States, Markets, Families: Gender, Liberalism and Social Policy in Australia, Canada, Great Britain and the United States*. New York: Cambridge University Press.
- OECD (2011): *Employment Outlook 2011*. Paris, OECD
- Orloff, A. (2001): "Gender equality, women's employment: cross-national patterns and politics", Paper presented in the meeting of the International Sociological Association, September.
- Pettit, B. and Hook, J. (2005): "The structure of women's employment in comparative perspective" . *Social Forces*, 84 (2): 779-801.
- Pettit, B. and Hook, J. (2009): *Gendered Tradeoffs: Family, social policy, and economic inequality in twenty-one countries*. Russell Sage.
- Sirvent, E. (2009): *El empleo a tiempo parcial como herramienta para compatibilizar la flexibilidad laboral y la conciliación de la vida personal y laboral*, Madrid, Consejo Económico y Social de España.
- Tijdens, K. G. (2002),: "Gender roles and labour use of strategies: women's part-time work in the European Union", *Feminist Economics*, 8 (1): 71-99.