

¿VIEJAS FÓRMULAS PARA NUEVAS REALIDADES? EL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL EN EL MODELO DE EMPLEO EN ESPAÑA¹

Pilar Carrasquer Oto²

Resumen

El trabajo a tiempo parcial emerge como uno de los nuevos rasgos del modelo español de empleo. Como en el resto de Europa, representa una forma sexuada de flexibilidad asociada a las responsabilidades domésticas socialmente adjudicadas a las mujeres que contribuye a la precarización del empleo, en general, y a las desigualdades de género en el mercado laboral, en particular. Su consideración acrítica como una forma de empleo adecuada para complementar empleo y trabajo doméstico y familiar, ha sido fuente de legitimidad para validar esa modalidad de empleo. Especialmente en el caso de las mujeres poco cualificadas. Sin embargo, el crecimiento del empleo a tiempo parcial en estos últimos años en Europa pone de manifiesto un rechazo creciente a esta modalidad de empleo, también entre las mujeres, así como una tímida presencia de otros colectivos en ese tipo de empleo. El objetivo es explorar la posible heterogeneidad del trabajo a tiempo parcial, atendiendo a los distintos colectivos implicados y a las formas de flexibilidad que proporcionan a las empresas, a través de los microdatos de la II Encuesta Catalana de Condiciones de Trabajo.

Palabras clave: tiempo parcial, género, flexibilidad, doble presencia

1. Presentación

En este trabajo se presenta una aproximación al tiempo parcial, entendido como una forma sexuada de flexibilidad laboral. Un empeño de interés porque el trabajo a tiempo parcial emerge como uno de los nuevos rasgos del modelo de empleo en España, acercándose, así, a la pauta europea. Se trata de trabajo exploratorio que pretende un doble objetivo. Primero, ofrecer una visión global que permita contrastar si el crecimiento del empleo a tiempo parcial en el modelo de empleo español sigue unas pautas similares a las europeas. Segundo y principal, indagar sobre la posible heterogeneidad del tiempo parcial, atendiendo a la dimensión de género y al carácter substantivo o marginal del tiempo parcial, de cara a identificar los distintos colectivos implicados y a las formas de flexibilidad que proporcionan a las empresas. Para ello han explotado los microdatos de la II Encuesta Catalana de Condiciones de Trabajo. Dicha encuesta permite abordar tanto las principales dimensiones ligadas a las condiciones de trabajo y de empleo, como algunas de las más relevantes en la relación a la división sexual del trabajo y la problemática que la doble presencia femenina plantea (acumulación de trabajo, sincronía de tiempos). Estas últimas son las que van a centrar el foco del análisis.

283

2. El empleo a tiempo parcial: una forma sexuada de flexibilidad laboral

El empleo a tiempo parcial es una forma de empleo “atípica” en relación a la norma representada por la jornada laboral a tiempo completo, propia del trabajador adulto. En la literatura especializada, esta modalidad de empleo se ha entendido como una forma de flexibilidad empresarial, más o menos asociada a determinadas actividades productivas, por lo común poco cualificadas (Grimshaw et al., 2007) en razón del carácter variable o estacional de las mismas. Esto es, una forma de flexibilidad cuantitativa que permite ajustar la cantidad de mano de obra a las necesidades productivas. Como otras formas de flexibilidad laboral, pivota sobre el tiempo de trabajo (duración y distribución de la jornada laboral), pero no necesariamente sobre la estabilidad de la relación laboral, ni sobre la posible regularidad en la distribución de la jornada laboral. Su identificación con la precariedad procede de los límites que el tiempo parcial supone en relación a las garantías y condiciones del empleo a tiempo completo. Aunque inestabilidad, propensión a las formas más atípicas e irregulares de jornada laboral y tiempo parcial no sean de ningún modo excluyentes. Al contrario, el empleo a tiempo parcial suele ir acompañado de una mayor exposición a jornadas irregulares y/o asociales, bajo el signo de la inestabilidad de la relación laboral. Un cuadro que se agrava cuando a ello se suma el número de horas de trabajo que comprende el tiempo parcial, lo que permite distinguir entre un tiempo parcial substantivo y un tiempo parcial corto o marginal que suele acumular los rasgos más negativos del mismo (Fagan et al., 2001).

1 Este trabajo parte de los resultados del estudio “El cambio del modelo de empleo en España”-TRANSMODE- financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación, PN I+D+I 2008-2011 (Ref.CSO2008-01321). El análisis se basa en los microdatos de la II Encuesta Catalana de Condiciones de Treball - 2010, del Departament d’Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya.

2 Pilar Carrasquer Oto. Centre d’Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT). Institut d’Estudis del Treball (IET). Universitat Autònoma de Barcelona (UAB). pilar.carrasquer@uab.es

Sin embargo, esa caracterización sin más no permite captar la singularidad del empleo a tiempo parcial en relación a otras formas de flexibilidad, es decir, su carácter eminentemente femenino y su protagonismo en los momentos centrales del ciclo vital de las mujeres. De manera que, según la feliz expresión de F. Battagliola (1999), el empleo a tiempo parcial sitúa a las mujeres en los márgenes de la actividad y en el corazón de la flexibilidad. Bajo este prisma, el empleo a tiempo parcial identifica una forma de flexibilidad laboral propia de las mujeres adultas con responsabilidades familiares (Meulders, 2000), en el marco de la división sexual del trabajo expresada por el modelo “hombre ganador del pan/mujer ama de casa” (Fagan et al. 2000, 2001). Es una forma de empleo femenino que complementa el empleo a tiempo completo del varón adulto en el hogar-familia, sin poner en cuestión la división sexual del trabajo vigente. Esas son las coordenadas que permiten explicar la legitimidad que tiene esa modalidad de empleo y la tolerancia hacia sus efectos (Carrasquer y Torns, 2007). Así, el empleo a tiempo parcial representaría una fórmula óptima y deseada por las mujeres quienes, sin abandonar sus responsabilidades domésticas, podrían satisfacer su deseo (o su obligación) de tener una cierta presencia en el mercado laboral. Bajo este prisma, no es extraño que el empleo a tiempo parcial ocupe un lugar relevante en el análisis del trabajo y del empleo femenino.

Buena parte de la legitimidad del empleo a tiempo parcial estriba en el supuesto carácter voluntario del mismo. En clave de género, la posible voluntariedad del empleo a tiempo parcial femenino por responsabilidades domésticas, ha sido objeto de fuerte controversia (para una síntesis Carrasquer, 2002; Sirvent y Ferreiro, 2006). Por un lado, se aduce la heterogeneidad femenina cuanto a imaginarios y expectativas doméstico-laborales, para explicar las preferencias de algunos colectivos de mujeres hacia fórmulas de empleo “débil” como el tiempo parcial, reafirmando el carácter voluntario del mismo (Hakim, 1996, Blossfeld y Hakim, 1997), sin cuestionar el marco socio-cultural sobre el que se construyen tales preferencias. Mientras que, desde otras perspectivas, el trabajo a tiempo parcial se entiende como expresión de la división sexual del trabajo y de las relaciones de género (Fagan, 2000, 2001; Meulders, 2000; Rubery et al. 2005, entre otras). Para las empresas, el empleo a tiempo parcial proporcionaría una forma de flexibilidad poco conflictiva y, por lo común barata, al descansar sobre un colectivo que percibe su actividad laboral como complementaria o secundaria a su otra actividad, la doméstico-familiar. Siendo así como también es vista socialmente (Carrasquer y Torns, 2007). Una idea de complementariedad que, por extensión, se aplica a otros grupos sociales que no tienen la actividad laboral como centro, bien sea porque están aún inmersos en un proceso formativo, como los jóvenes, bien sea porque están a las puertas de concluir con una vida laboralmente activa, los adultos antes de la jubilación. El trabajador varón adulto queda al margen.

Desde la estrategia de Lisboa, el empleo a tiempo parcial se ha visto reforzado por las directrices de las políticas europeas de empleo, a pesar del reconocimiento de que esta modalidad de empleo aboca a sus protagonistas a peores condiciones de trabajo en el presente (salarios, progresión profesional) y a mayores dificultades en el futuro (pensiones de jubilación) (Burchell et al. 2007; Eurostat, 2009). Ello no ha impedido que, en estos últimos quince o veinte años, el empleo a tiempo parcial se haya convertido en un rasgo propio del empleo femenino en Europa, avalado como mecanismo que permite impulsar la presencia femenina en el mercado laboral y como fórmula idónea para que las mujeres afronten lo que después se ha conocido bajo el nombre de conciliación. Como resultado de todo ello, una profunda contradicción entre políticas orientadas a promover el empleo femenino y las orientadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (Rubery et al. 2004; Plantegna et al. 2008, entre otros), un balance quizá menor de lo esperado en términos de aumento en las tasas de empleo femenino, en particular si éstas se miden en su equivalente a tiempo completo (Carrasquer, 2012) y una extensión del empleo a tiempo parcial femenino “no deseado” en el conjunto de la Unión Europea (Sandor, 2011).

Unos rasgos comunes que, a nivel europeo, se concretan de acuerdo al contexto socio-productivo, las estrategias empresariales y las políticas socio-laborales, configurando distintos tipos de empleo a tiempo parcial. La extensión del empleo a tiempo parcial, las condiciones de empleo y su posible aceptación entre la mano de obra, difieren según esos contextos socio-productivos y culturales, como ya señalaban algunos de los primeros estudios sobre la cuestión (Barrère-Maurisson et al. 1989; Blossfeld y Hakim, 1997; Fagan et al. 2000, 2001). Los sistemas de protección del empleo, de protección social y los servicios y prestaciones asociados al cuidado de las personas, pautan los distintos modelos de tiempo parcial observados en Europa, como recogen las propias instituciones europeas (Eurostat, 2009). El concepto de modelo de empleo (Bosch et al. 2009) permite captar e interpretar esa norma y su particular concreción en base a la interrelación entre el mercado laboral, las familias, entendidas como espacio social conflictivo en que se reproduce la fuerza de trabajo y se gestiona su disponibilidad laboral y el estado, a través de las políticas que intervienen en la cantidad y calidad del empleo, así como en la provisión de bienestar (Torns et al. 2012).

3. El empleo a tiempo parcial en el modelo de empleo español

En el contexto europeo, el crecimiento del empleo a tiempo parcial ha ido de la mano de un doble debate, a menudo entrelazado: por un lado, como forma de propiciar la flexibilidad empresarial, por otro, como impulsor de la presencia femenina en el mercado laboral. Tal como se ha señalado, desde finales de los años noventa del siglo pasado, ese debate se ha visto completado por otro argumento, el de su idoneidad como favorecedor de la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. Así, el triángulo flexibilidad empresarial – aumento de las tasas de empleo femeninas – políticas de conciliación, encuentra en el empleo a tiempo parcial una vía para cubrir ese triple objetivo. La singularidad del caso español estriba en el escaso eco que hasta fechas recientes ha tenido esa modalidad de empleo. Para indagar las posibles

razones de esa excepcionalidad, cabe remitirse a las esgrimidas para explicar su presencia en otros países: las exigencias empresariales de flexibilidad y la configuración del empleo femenino.

En efecto, la crisis de los años setenta del siglo pasado supuso, entre otras, la puesta en marcha de políticas empresariales de flexibilidad. Bajo su amparo, durante la década de los ochenta y de los noventa del S-XX, se vivió en España el desarrollo de una modalidad de empleo, el empleo temporal o de duración determinada que, a través de distintas formulaciones, abría la posibilidad a la extensión de una relación laboral atípica, con respecto a la relación laboral de duración indeterminada. Un tipo de flexibilidad también cuantitativa, como el tiempo parcial, que, frente a otras modalidades más cualitativas, como las ligadas a la organización del trabajo, identifica una forma de flexibilidad genuina del modelo de empleo español, propia de un modelo empresarial y social de “bajo coste”, por lo demás común al de otros países del sur de Europa (Leonardi et al. 2011). Una modalidad de empleo que ha afectado de lleno a las generaciones de jóvenes de ambos sexos que se incorporaban al mercado laboral, cristalizando en sus respectivas trayectorias laborales (Toharia y Cebrián, 2007). Y que, de algún modo, venía a complementar algunos de los rasgos típicos del modelo de empleo español desde el punto de vista de la flexibilidad, como son el recurso a las horas extraordinarias o al trabajo sumergido, presentes en las trayectorias laborales de hombres y mujeres (Carrasquer y Torns, 2007; Torns et al. 2012, 2013). La simplificación de la gestión de la mano de obra y los menores costes de gestión que implicaban esas políticas empresariales frente a un empleo a tiempo parcial declarado, son algunas de las razones que se pueden aducir para explicar las preferencias empresariales. La contratación temporal cubriría el objetivo que, en otros países, se logra a través del tiempo parcial, es decir, la disponibilidad de mano de obra cuando a la empresa estima conveniente.

En añadidura, el más tardío desarrollo del sector servicios y, sobre todo, las bajas tasas de actividad femenina en el mercado laboral formal, parecían substraer el aprovechamiento de la principal cantera de la que se nutre el empleo a tiempo parcial, las mujeres. Sin embargo, y a diferencia de otras latitudes, desde mediados de los años ochenta, el aumento del empleo femenino en el mercado laboral formal se produce en buena medida a través de una combinación de empleo - paro e inactividad (Carrasquer, 2002), con incursiones en la informalidad (Torns et al. 2013), pero siempre dentro de una organización socio-temporal y de una cultura laboral basadas en jornadas laborales a tiempo completo, con horarios extendidos de mañana y tarde, donde priman el presentismo y la disponibilidad. Es decir, una cultura laboral *en masculino*, arraigada en el conjunto de países del sur de Europa. Así, el modelo de empleo español se ha caracterizado por la figura del trabajador masculino a tiempo completo, donde las horas extraordinarias, declaradas o no, junto a la contratación temporal, han jugado un papel significativo como recurso para dotar de flexibilidad a las empresas (Banyuls et al. 2009). Esa cultura laboral presentista y una nítida división sexual del trabajo han contribuido a reforzar dicha organización socio-temporal. En este modelo, el empleo a tiempo parcial ha tenido poca cabida. De modo que, 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 (Carrasquer, 2012). Como resultado una doble presencia femenina caracterizada por amplias jornadas laborales y de trabajo doméstico y de cuidados, siendo España uno de los países, junto a Chipre, Letonia y Grecia en que mayor es la presión derivada de las exigencias de ambos tipos de trabajo (Eurofound, 2012:62).

Un cambio de escenario

El primer impulso decidido al empleo a tiempo parcial en España, se produce a mediados de los años noventa. La ley 10/1994 abre una nueva etapa en la regulación del tiempo parcial en España. Desde ese momento, las sucesivas reformas laborales y las propias políticas de empleo han prestado atención al tiempo parcial (Ballester, 2013). Durante la pasada década, la estrategia europea de empleo de Lisboa, ha servido de acicate para el impulso del tiempo parcial en España. En parte, como una forma más de flexibilidad, pero, sobre todo, con el objetivo de movilizar la mano de obra femenina. Entre 2000 y 2009, el empleo a tiempo parcial ha pasado del 7,9% al 12,8% del total de empleo en España. Entre el empleo femenino esos porcentajes aumentan del 16,8% al 23%. En el masculino, las cifras continúan siendo unas de las más bajas de la UE (2,8% en 2000 y 4,9%, en 2009), según Eurostat. Una progresión que, en la actualidad, sitúa el tiempo parcial en un 16% del empleo en España, alcanzando la cifra del 26,1% del empleo femenino y del 7,4% del masculino, según datos de la EPA para el I trimestre 2013. Las mujeres representan unos 2/3 del empleo a tiempo parcial, en una proporción que se mantiene invariable desde mediados de los años noventa (Carrasquer, 2012). El empleo a tiempo parcial parece convertirse en una especie de alternativa a la alternancia entre paro e inactividad de las adultas poco cualificadas con responsabilidades familiares. Pero su desarrollo parte ya no sólo de la precariedad derivada de una jornada laboral no estándar sino también por la paulatina extensión de la contratación temporal.

Todo ello permite intuir que la dimensión de género ligada al ciclo de vida y a la generación, perfilan distintos tipos de empleo a tiempo parcial.

4. El empleo a tiempo parcial: femenino plural

No es sencillo definir el trabajo a tiempo parcial. En las distintas definiciones intervienen la duración del tiempo de trabajo (semanal, mensual o anual), la definición y regulación de la jornada laboral o lo contemplado en el contrato de trabajo

(Lorente-Campos, 2003). Por lo general, el trabajo a tiempo parcial se define en relación a la jornada laboral habitual a tiempo completo³. De lo que se deriva la amplia variedad de formas que el trabajo a tiempo parcial puede presentar, dadas las distintas configuraciones del trabajo a tiempo completo, según países. En realidad, no resulta fácil distinguir entre trabajo a tiempo completo y trabajo a tiempo parcial, si sólo se tiene en cuenta la dimensión de las horas de trabajo que comprende. Lo que define el tiempo parcial es su atipicidad. Y su feminidad. Hasta el punto que las características de este tipo de empleo hacen que resulte pertinente conocer los motivos que se esgrimen para trabajar a tiempo parcial.

Por ello, con vistas a delimitar la población objeto de análisis, se ha optado por tomar en consideración el tipo de contrato que define la relación laboral (a jornada completa o parcial). Según el diseño de la ECCT, esta opción tiene el inconveniente de limitar el análisis a la población asalariada con contrato, excluyendo el resto de la población ocupada. En cambio permite indagar en los distintos perfiles sociales que se conforman en torno a los motivos por los que se “opta” por el tiempo parcial. Un aspecto de interés para tipificar los grupos sociales que trabajan a tiempo parcial y su posible relación con las formas de flexibilidad, más o menos aceptadas y legitimadas, que proporcionan a las empresas.

Con objeto de favorecer la comparación, se ha mantenido la distinción entre “tiempo parcial voluntario” e “involuntario”, tal como se han manejado en la explotación de la encuesta (Generalitat de Catalunya, 2012). Se comparten los criterios de su clasificación, pero se presta atención a los distintos perfiles sociales que conforman cada categoría. Asimismo, se mantiene la categorización entre “tiempo parcial substantivo” y “tiempo parcial marginal”, aunque también en este caso se ha preferido indagar en los posibles sub-perfiles que tales categorías encierran. Para el resto de categorías, se ha utilizado como base la codificación empleada en la II ECCT.

4.1. Los rasgos generales del empleo a tiempo parcial

Según los datos de la II ECCT-2010, el empleo a tiempo parcial en Catalunya supone un 14% del empleo asalariado con contrato. Como es habitual, se trata de una modalidad de empleo típicamente femenina que incide de manera distinta a lo largo del ciclo de vida de hombres y mujeres. Para ambos géneros supone un rasgo del empleo de las personas jóvenes menores de 25 años, pero las mujeres de 25 a 44 años acumulan el 42,2% del total del empleo a tiempo parcial, seguido por la mujeres de 45 a 54 años (15,4%). En total, las mujeres suponen el 74,3% del empleo a tiempo parcial.

En relación al tiempo completo, el empleo a tiempo parcial está sobrerrepresentado en el sector servicios y es poco habitual en la industria o la construcción. La segregación ocupacional, pero también la organización del trabajo y las formas de gestión, explican ese particular. Así mismo, destaca el peso que tiene entre los “trabajadores no cualificados”, pero no es de desestimar su presencia ligada a empleos técnicos y profesionales, vinculada a las mujeres y a los jóvenes de ambos sexos, con estudios superiores, bien porque están continuando con sus estudios, bien porque no encuentran empleo a tiempo completo.

La proporción de personas con contrato temporal es muy superior a la observada entre el colectivo que trabaja a tiempo completo (61,9 y 88,1, respectivamente). De igual modo que es más común el peso de la jornada laboral no estándar, es decir, distinta a la jornada partida de lunes a viernes. Sin embargo, apenas se observan diferencias con respecto a las formas más irregulares y asociales de jornada laboral. Este es un dato a retener porque puede indicar la presencia de un tiempo parcial relativamente “aceptable” desde ese punto de vista, para las personas que lo llevan a cabo. El tiempo parcial mayoritario tiene una duración de 11 a 20 horas semanales (42,2%), seguido del de 21 a 30 horas (35,4%), del de más de 30 horas (15,5%), siendo minoritario el de hasta 10 horas semanales (6,9%). Es decir, el tiempo parcial substantivo y el marginal, se reparten casi al 50%.

El empleo a tiempo parcial también se relaciona con una mayor responsabilidad en el trabajo doméstico y familiar (el 41,6% afirma ser la persona responsable en exclusiva), con la presencia de mayor número de personas que conviven en el hogar y con la mayor presencia de personas que necesitan de cuidados y atención. Como resultado, una mayor dedicación diaria y durante el fin de semana al trabajado doméstico y familiar (el 37,3 % de las personas que trabajan a tiempo parcial afirman realizar un promedio de 4h o más, de trabajo doméstico diario, mientras que un 56,6% dedica también un promedio de 4h ó más horas durante el fin de semana, siendo los valores más elevados en toda la población asalariada). Si se mide con el índice de doble presencia elaborado por el Istat⁴, arroja también los valores más elevados de “doble presencia desfavorable” (47,4%, frente al 31,7% de la población a tiempo completo). Finalmente, son, en mayor medida, personas que viven en hogares donde existe otra persona ocupada, a parte de la entrevistada, y en cambio, razonablemente, es menos frecuente entre las personas que habitan en hogares donde sólo la persona entrevistada tiene un empleo o vive sola.

En síntesis, un tiempo parcial típico, femenino, más precario que el tiempo completo, distribuido a lo largo del ciclo de vida, relacionado con la responsabilidad de las cargas familiares. Para captar los matices y los elementos de cambio es preciso ahondar en otro tipo de dimensiones.

3 <http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=1863>

4 El índice mide la sincronía propia de la doble presencia (ver Moncada et al., 2008 y Generalitat de Catalunya, 2012)

Tabla 1. Síntesis comparativa según contrato a tiempo completo y parcial

	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total
Hombres	57,9	25,7	53,4
Mujeres	42,1	74,3	46,6
Total	100	100	100
De 16 a 24 años	5,5	15,4	7,0
De 25 a 34 años	29,4	28,3	29,2
De 35 a 44 años	30,3	28,5	30,0
De 45 a 54 años	22,7	17,8	22,0
Más de 55 años	12,1	10,0	11,8
Total	100	100	100
Hasta estudios primarios	17,2	15,5	16,9
Primera etapa de secundaria	17,8	19,5	18,1
Segunda etapa de secundaria	16,1	21,7	17,0
Formación profesional	23,2	16,5	22,2
Estudios universitarios	25,7	26,8	25,8
Total	100	100	100
Agricultura	0,5	0,5	0,5
Industria	22,1	8,3	20,0
Construcción	9,1	2,2	8,1
Servicios	68,3	89,0	75,5
Total	100	100	100
Contrato fijo	88,1	61,9	82,5
Temporal por obra y servicio	9,7	23,8	11,7
Temporal por circunstancias producción	2,4	9,1	3,4
Temporal en prácticas o formación	0,4	1,5	0,6
Otro tipo de contrato temporal	1,4	3,7	1,8
Total	100	100	100
Jornada partida de lunes a viernes	35,0	8,0	31,0
Jornada continuada de mañana de lunes a viernes	21,9	32,9	23,6
Jornada continuada de tarde de lunes a viernes	2,5	10,7	3,8
Jornada partida de lunes a sábado	12,0	7,2	11,2
Jornada continuada de mañana de lunes a sábado	14,2	20,5	15,1
Jornada continuada de tarde de lunes a sábado	5,5	11,7	6,4
Otros tipos de jornada	8,9	9,0	8,9
Total	100	100	100

4.2. La heterogeneidad del empleo a tiempo parcial

El principal y más claro factor de diferenciación en el empleo a tiempo parcial lo introduce la dimensión de género –ver tablas 2 y 3. El tiempo parcial femenino es un tiempo parcial que se desarrolla a lo largo del ciclo vital de las mujeres, mientras que el tiempo parcial masculino está ligado a la edad (continuar estudios) y, presumiblemente, a la generación. La mayor prevalencia de la contratación temporal y del tiempo parcial marginal entre los hombres que entre las mujeres, así parece indicarlo.

Tabla 2. Principales características del tiempo parcial masculino y femenino

	Hombres	Mujeres
De 16 a 24 años	23,7	12,3
De 25 a 34 años	29,9	27,7
De 35 a 44 años	27,4	29,1
De 45 a 54 años	9,6	20,6
Más de 55 años	9,4	10,3
Total	100	100
Hasta estudios primarios	8,6	18,0
Primera etapa de secundaria	24,0	18,0
Segunda etapa de secundaria	22,2	21,5
Formación profesional	16,6	16,4
Estudios universitarios	28,6	26,1
Total	100	100
Para continuar estudios	28,0	10,1
Responsabilidades domésticas	7,0	31,9
No querer trabajar más horas	1,9	6,9
No encontrar empleo a tiempo completo	54,2	40,9
Otros motivos	8,9	11,2
Total	100	100
Contrato fijo	50,7	65,9
Temporal por obra y servicio	28,9	22,1
Temporal por circunstancias producción	16,0	6,6
Temporal en prácticas o formación	0,6	1,8
Otro tipo de contrato temporal	3,8	3,6
Total	100	100
Jornada partida de lunes a viernes	7,9	8,1
Jornada continuada de mañana de lunes a viernes	24,3	36,0
Jornada continuada de tarde de lunes a viernes	9,5	11,1
Jornada partida de lunes a sábado	10,7	5,7
Jornada continuada de mañana de lunes a sábado	16,2	22,0
Jornada continuada de tarde de lunes a sábado	13,9	10,9
Otros tipos de jornada	17,5	6,2
Total	100	100
Hasta 10 horas semanales	6,8	6,9
De 11 a 20 horas semanales	47,4	40,5
De 21 a 30 horas semanales	33,2	36,1
Más de 30 horas semanales	12,6	16,5
Total	100	100

Esa presunción se reafirma si atendemos a las características del hogar y al protagonismo de ambos géneros en el trabajo doméstico y familiar. El tiempo parcial masculino es un tiempo parcial que corresponde a los hogares en los que no hay ninguna persona que requiera de cuidados habituales (84,2%), con una dedicación al trabajo doméstico y familiar inferior incluso a la pauta observada en el tiempo completo y con el índice de doble presencia que ofrece los resultados más favorables de toda la población asalariada con contrato (35,2%). En cambio, protagoniza las jornadas laborales más atípicas y asociales (17,5%). Es joven y precario.

Tabla 3. Síntesis comparativa según características del hogar y trabajo doméstico y familiar

	Tiempo completo	Tiempo parcial	TP masculino	TP femenino
Número de personas en el hogar				
1	7,7	1,7	4,7	0,8
2	33,4	27,9	38,1	24,5
3	25,6	30,6	27,3	31,7
4	24,6	28,1	18,5	31,4
5 ó más personas	8,7	11,7	11,4	11,6
Total	100	100	100	100
Número de personas que tienen empleo en el hogar				
1	33,7	27,5	26,9	27,7
2	55,2	57,8	49,5	60,7
3 ó más personas	11,1	14,7	23,6	11,6
Total	100	100	100	100
Número de personas que necesitan cuidados habituales en el hogar (menores 15 años, mayores, discapacitados....)				
Ninguna	57,9	55,8	84,2	46,4
Una	21,7	20,6	8,9	24,4
Dos ó más personas	20,4	23,6	6,9	29,2
Total	100	100	100	100
Horas trabajo doméstico diario				
Ninguna	12,6	3,9	12,6	1,0
Una	31,4	23,0	41,4	16,6
Dos	26,2	19,3	24,3	17,5
Tres	15,4	16,4	14,4	17,2
Cuatro o más horas	14,4	37,4	7,3	47,7
Total	100	100	100	100
Horas trabajo doméstico durante el fin de semana				
Ninguna	9,5	9,4	18,6	6,0
Una	10,8	9,2	15,0	6,8
Dos	20,9	13,9	22,5	10,6
Tres	15,8	11,1	11,7	10,6
Cuatro o más horas	43,0	56,4	32,2	66,0
Total	100	100	100	100
Responsabilidad trabajo doméstico				
No realiza estas tareas	5,0	3,2	10,9	0,4
Sólo tareas puntuales	16,7	8,3	14,6	6,2
Más o menos ¼ de las tareas	17,1	12,0	29,2	6,1
Más o menos la mitad de las tareas	33,5	35,0	39,6	33,4
Soy la persona principal responsable	27,7	41,5	5,7	53,9
Total	100	100	100	100
Índice Doble Presencia - ISTAS				
Favorable	27,5	14,0	35,2	6,7
Intermedia	40,8	38,5	45,9	36,0
Desfavorable	31,7	47,5	18,9	57,3
Total	100	100	100	100

Por el contrario, en el tiempo parcial femenino se aprecian algunos de los rasgos que han contribuido a la imagen de una modalidad de empleo adecuada al papel de “mujer con responsabilidades familiares”. Más inestable que el tiempo completo, pero relativamente estable, con jornadas laborales no estándar pero potencialmente complementarias a las actividades domésticas, donde la presencia de las modalidades de jornada laboral más atípicas es la menor entre el conjunto de la población asalariada con contrato. Como contrapartida, se asumen los mayores requerimientos hacia el trabajo doméstico y de cuidados, en la vida cotidiana. Es el protagonista del tiempo parcial substantivo, en cualquiera de los dos perfiles identificados – ver tabla 4. Proporciona a las empresas un tipo de flexibilidad clásico, de soporte a la actividad habitual, más que de refuerzo a los imprevistos o a las puntas de actividad diaria, semanal o mensual. Representa el resultado de la división sexual del trabajo y del contrato de género vigente. Y el símbolo sobre el que se construye la legitimación de esa realidad.

Tabla 4. Perfiles de tiempo parcial marginal y substantivo

Perfiles Tiempo Parcial		Características principales
Marginal	<i>Tiempo parcial residual</i> (hasta 10 h/s) (6,9%)	Femenino (74%), de 25 a 34 años, polarizado entre cualificado (enseñanza) y no cualificado (limpieza hogar), con responsabilidades familiares y personas que precisan atención. Jornada continuada de mañana de lunes a sábado. Doble presencia desfavorable. El masculino es semicualificado, con jornadas más atípicas e irregulares.
	<i>Tiempo parcial marginal</i> (de 11 a 20 h/s) (42,2%)	Femenino (71%), de 25 a 44 años, como en el anterior, polarizado según ocupación (técnico-profesional y técnico-profesional de soporte vs. limpieza hogar, pero también trabajadores servicios personales y de restauración y empleados administrativos). Predominio jornada continuada de mañana de lunes a viernes. Más estable el femenino (62,6%) que el masculino (48%). Estudios universitarios o segunda etapa de secundaria, como valores dominantes en ambos géneros. Doble presencia desfavorable, pero tiempo parcial por no encontrar tiempo completo.
Substantivo	<i>Tiempo parcial substantivo</i> (de 21 a 30 h/s) (35,4%)	Femenino (76%), mayor de 25 años, con amplia responsabilidad doméstica y la misma pauta que el anterior cuanto a tendencia hacia la polarización ocupacional, con ligero predominio del polo más cualificado, de acuerdo a los valores que muestra la distribución del nivel de estudios. Representa el tiempo parcial femenino más estable y donde en mayor medida se aducen las responsabilidades familiares como motivo (38,7%).
	<i>Tiempo parcial extenso</i> (más de 30 h/s) (15,5%)	Femenino (80%), ligado a los servicios, con jornadas laborales continuadas de mañana o tarde, de lunes a sábado, repartido a lo largo del ciclo de vida. Más inestable que el anterior, con una pauta similar con respecto a los motivos para trabajar a tiempo parcial.

290

Sin embargo, una lectura más atenta a los distintos perfiles de tiempo parcial según la duración de la jornada laboral, permite vislumbrar un panorama menos vistoso y percibir algunos indicios de tensión y de cambio en ese escenario. Así, el tiempo parcial marginal que incluye tanto el residual como el propiamente marginal, aglutina la población más joven y más refractaria de ambos géneros hacia ese tipo de empleo. En términos relativos, es donde se observa una mayor presencia del tiempo parcial masculino, acorde con la preeminencia de los estudios como motivo del trabajo a tiempo parcial, pero probablemente también relacionada con el desarrollo del propio empleo a tiempo parcial como “nueva” forma de flexibilidad, o de precarización del empleo, distinta a la ya común entre el empleo femenino. Desde este punto de vista, el empleo a tiempo parcial emergería como un ingrediente más en las trayectorias laborales de las personas jóvenes que buscan asentarse en el mercado laboral. Ambos géneros manifiestan su rechazo a este tipo de empleo, afirmando, en mayor medida que en otros casos y con independencia de las responsabilidades familiares, que trabajan a tiempo parcial por no encontrar un empleo a tiempo completo. Una cuestión para nada extraordinaria si se tiene en cuenta las pocas garantías y medios de subsistencia que puede ofrecer un empleo de estas características, más aún cuando esta modalidad no tiene un papel anecdótico sino que representa la mitad del empleo a tiempo parcial. Pero ese rechazo también puede ser indicativo de la negativa de las mujeres jóvenes a una modalidad de empleo que las reafirma en la domesticidad. En este sentido cabe puntualizar que, en el caso femenino, el tiempo parcial marginal en su conjunto incluye los perfiles de trabajadoras más polarizados, tanto desde el punto de vista de sus credenciales educativas y de la ocupación, como de la situación doméstico-familiar. El tiempo parcial marginal comprende tanto los empleos más precarios ligados a las ocupaciones menos cualificadas, como la limpieza, como aquellos relacionados con procesos de transición dilatados en el tiempo, vinculados a las ocupaciones más cualificadas como las científico-técnicas y profesionales, acordes con el propio deterioro del empleo de este tipo de ocupaciones. Una mirada a los grupos sociales que se conforman en torno a los distintos motivos que se aducen para trabajar a tiempo parcial sirve como elemento de contraste para sondear esos indicios.

La clasificación más común en el empleo a tiempo parcial distingue entre tiempo parcial “voluntario” y tiempo parcial “involuntario”. Una clasificación aparentemente sencilla que, sin embargo, pone en el centro del debate el carácter voluntario o involuntario del trabajo a tiempo parcial por responsabilidades familiares. Una tarea, esta última, que más que voluntaria cabe entender en clave de división sexual del trabajo (Fagan y O’Reilly, 1998). Así se ha considerado en este caso –ver tabla 5. De este modo, la primera cuestión a observar es que el trabajo a tiempo parcial es involuntario para ambos géneros. Si sumamos los dos subperfiles definidos en relación a esa categoría, los etiquetados como “domesticidad” y “rechazo”, el tiempo parcial involuntario representa el 69,2% del total del empleo a tiempo parcial. Mientras que el tiempo parcial voluntario engloba el 30% restante.

Tabla 5. Perfiles de tiempo parcial según los motivos que se aducen para trabajar a tiempo parcial

Perfiles Tiempo Parcial		Características principales
"Voluntario"	"Transición" (Continuar estudios) (14,6%)	Menores de 35 años de ambos sexos, contrato temporal, estudios medios o superiores, con jornadas laborales de lunes a sábado, continuadas de mañana o de tarde, con doble presencia favorable.
	"Aceptación" (No querer trabajar más horas) (5,6%)	Femenino, cualificación media-alta, de 20 a 34h semanales, mayor de 45 años, contrato fijo, jornada laboral continuada de mañana de lunes a viernes, con horario rígido, doble presencia desfavorable, con más de 4 horas de trabajo doméstico diario y en el fin de semana.
"Involuntario"	"Domesticidad" (Por responsabilidades familiares) (25%)	Femenino, de 25 a 44 años y, en menor medida de 45 a 55 años, más bien estable, con una jornada laboral de lunes a viernes o de lunes a sábado, continuada de mañana, con 1 o 2 personas a cargo, con una doble presencia claramente desfavorable.
	"Rechazo" (No encontrar empleo a jornada completa) (44,2%)	Femenino, pero en parte también masculino, mitad fijo y mitad temporal, casi uniformemente distribuido por edad, con mayor presencia jornadas laborales atípicas, tendencia a la polarización por nivel de estudios.

Sin embargo, tanto el voluntario como el involuntario incluyen realidades distintas. De hecho, el tiempo parcial voluntario incluye dos grupos sociales diferenciados, con distintos escenarios vitales y laborales. El perfil mayoritario dentro de este grupo es el que se ha denominado como "transición", esto es, el conformado por jóvenes de ambos sexos, menores de 35 años, sin o con escasas cargas familiares, con estudios medios o superiores que trabajan a tiempo parcial como fórmula para compaginar los estudios con el empleo. Es un tiempo parcial inestable, pero con jornadas laborales continuadas de mañana o tarde y con relativa poca presencia de las jornadas laborales más atípicas. Se puede presumir que este grupo considera el tiempo parcial como algo transitorio, mientras dura la etapa formativa. Representa casi un 15% del empleo a tiempo parcial. Y proporciona flexibilidad a las empresas, pero seguramente y sobre todo, las dota de mano de obra cualificada a bajo coste y poco conflictiva dado el carácter transitorio y complementario de la actividad así realizada. Responde a una pauta tan común de gestión de la mano de obra como el propio tiempo parcial femenino. El otro perfil considerado como "voluntario", el denominado como "aceptación", presenta ya mayores dificultades para su inclusión en esta categoría pues, como en el tiempo parcial por responsabilidades familiares, está casi exclusivamente compuesto por mujeres de más de 45 años, con amplias cargas familiares y domésticas. Es un perfil muy minoritario (5,6%), donde predomina el tiempo parcial sustantivo de entre 20 y 30h semanales, con jornadas laborales regulares y horario rígido. Una pauta que permite combinar empleo y trabajo doméstico-familiar de forma relativamente amable. En cierto modo, es un tiempo parcial que, más que de "aceptación" podría denominarse de resignación a una realidad doméstico-familiar que exige una notable dedicación. Es razonable pensar que se trata bien de mujeres que hace tiempo que trabajan a tiempo parcial, bien de aquéllas que "optan" por el tiempo parcial para dedicarse, en mayor medida, a atender las necesidades de cuidados en el hogar-familia. Facilita a las empresas un soporte a la actividad habitual. Es, además, el tiempo parcial que goza de mejores condiciones laborales, en comparación a los otros tipos, situación en la que probablemente influye el factor generación.

Por su parte, el tiempo parcial involuntario presenta dos tipos claramente diferenciados. De un lado, el bautizado como "domesticidad". Es, junto con el anterior, el tiempo parcial femenino por excelencia, según la visión neutra de esta cuestión. Ambos comparten una doble presencia claramente desfavorable, dadas las cargas familiares que se observan en este grupo. Pero, a diferencia del anterior, se trata de un perfil de mujer más joven y con peores condiciones de empleo que en el grupo antes descrito, pero en todo caso mejores que las observadas en los perfiles de "transición" o de "rechazo". Es un tiempo parcial minoritario aunque relevante: representa el 25% del total del tiempo parcial y el 32% del tiempo parcial femenino. A destacar como elemento de cambio, la presencia de un 7% de empleo a tiempo parcial masculino por responsabilidades familiares. Con todo, la presencia destacada del tiempo parcial masculino se concentra bajo el perfil de "rechazo". Un perfil que, en su conjunto, acapara el 44,2% del tiempo parcial total. Se trata de las personas, mujeres y hombres, que afirman trabajar a tiempo parcial porque no encuentran empleo a tiempo completo. Es el colectivo dominante que marca el signo de rechazo al tiempo parcial, en proporciones similares a la media europea. Es un grupo variopinto que tiene como denominador común la polarización por nivel de estudios, la estabilidad contractual y la mayor presencia de las modalidades más atípicas de jornada laboral, especialmente en el caso masculino. En este sentido, es un tiempo parcial que quizá las empresas utilizan para cubrir algunas franjas horarias, no del todo asumidas por la mano de obra habitual que trabaja a tiempo completo. Incluye un empleo relativamente joven con credenciales educativas medio-altas que parece sugerir el alargamiento, a precario, de la etapa de transición hacia el empleo, propia del colectivo que trabaja a tiempo parcial mientras prosigue los estudios. Así mismo, incorpora mujeres jóvenes o adultas-jóvenes, con responsabilidades familiares que no ven en el tiempo parcial una forma idónea de presencia en el empleo, ya sea porque este tipo de empleo no ofrece suficientes recursos y garantías, ya sea porque tienen unas expectativas profesionales que el tiempo parcial no proporciona.

5. Consideraciones finales

En definitiva, el tiempo parcial es femenino pero plural. Plural entre mujeres y hombres y entre las propias mujeres, aunque para ninguno de esos colectivos el tiempo parcial representa una opción mayoritariamente deseable. Los rasgos principales del tiempo parcial persisten en confirmar este tipo de empleo como un empleo femenino con responsabilidades familiares ligado a la etapa central del ciclo de vida. Indican la consolidación de un tiempo parcial típico donde la figura del ama de casa se substituye por la de la trabajadora a tiempo parcial. En ambos géneros se observa el impacto del ciclo de vida en el sentido de que el tiempo parcial está presente en las etapas iniciales de su ciclo de vida laboral, pero su trayectoria se escribe en clave de género. El tiempo parcial femenino se vincula a la edad-ciclo de vida, mientras que el tiempo parcial masculino está más relacionado con la edad- generación: es un tiempo parcial por estudios o por no encontrar a tiempo completo. Apenas se da el tiempo parcial masculino en los tramos centrales de la vida laboralmente activa y en los momentos previos a la jubilación. Esta última realidad corresponde más bien a la de las mujeres de más de 45 años, con fuertes responsabilidades domésticas. De modo que el tiempo parcial masculino es secundario y transitorio pero es central en la vida de las mujeres.

El carácter voluntario del tiempo parcial queda en entredicho cuando se explora su contenido. No sólo porque buena parte de las personas que trabajan a tiempo parcial desearían hacerlo a tiempo completo sino porque el imaginario de la elección del empleo a tiempo parcial femenino no refleja más que la vigencia de la división sexual del trabajo. Como en el resto de países del entorno, el empleo a tiempo parcial femenino deriva en mayores horas de dedicación al trabajo doméstico y familiar por parte de las mujeres.

De todos modos, los distintos perfiles de tiempo parcial permiten identificar distintas formas de flexibilidad. El tiempo parcial femenino es un tiempo parcial se asocia a una forma de flexibilidad que permite reforzar la actividad habitual de las empresas, con jornadas y horarios relativamente regulares, más precario en el caso de las jóvenes. Entre estas últimas, como entre los jóvenes y los adultos jóvenes, el tiempo parcial tiende a ser más inestable, con jornadas más irregulares. Son los colectivos en los que se entrecruzan el tiempo parcial y la inestabilidad. Las generaciones más jóvenes, además de rechazar el tiempo parcial, acumulan las mayores cotas de precariedad añadida. En ese sentido, es significativa la presencia de un tiempo parcial precario, aunque sea redundante, en ocupaciones cualificadas. El tiempo parcial no es patrimonio exclusivo del empleo menos cualificado. Se extiende en buena parte del abanico de ocupaciones, salvo en los puestos directivos y de gestión.

La crisis y las estrategias empresariales agudizadas bajo su influjo, plantean el interrogante del posible mantenimiento de un tiempo parcial sobre el que se ha construido el mito de una forma de empleo idónea y elegida por y para las mujeres y que ha servido para legitimar su impulso como política de empleo.

292

Bibliografía

- Aragón, Fernando et al. (2012) *El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España*, Madrid, Fundación 1 de Mayo.
- Ballester, María Amparo (2013) “Contradicciones y desatinos de la regulación del trabajo a tiempo parcial en España” en *Observatorio Mujer, Trabajo y Sociedad*, nº 9, Madrid, Fundación 1 de mayo.
- Barrère-Maurisson, Marie-Agnès et al. (1989) « Le travail à temps partiel plus développé au Royaume-Uni qu’en France » en *Economie et statistique*, nº220, pp. 47-56.
- Battagliola, Françoise (1999) « Des femmes aux marges de l’activité, au cœur de la flexibilité » en *Travail, Genre et Sociétés*, nº 1, pp. 157-178.
- Banyuls, Josep et al. (2009) “The Transformation of the Employment System in Spain: Towards a Mediterranean Neoliberalism?” en Bosch, G et al. (eds.) *European Employment Models in Flux. A comparison of Institutional Change in Nine European Countries*, Basingstoke, Palgrave, pp. 247-270.
- Beltrán, Reyes (2000) “Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España. Elementos para su análisis” en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 17, pp.139-161.
- Bosch, Gerhard et al. (eds.) (2009) *European employment models in flux. A comparison of institutional change in nine European countries*, Basingstoke, Palgrave.
- Blossfeld Hans-Peter; Hakim, Catherine, (eds.) (1997) *Between Equalization and Marginalization: Part-Time Women in Europe and the United State of America*, Oxford, Oxford University Press.
- Burchell, Brendan et al. (2007) *Working conditions in the European Union: the gender perspective*, disponible en <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07108.htm>
- Carrasquer, Pilar (2002) “¿En los límites de la modernidad? Trabajo y empleo femenino precario en España” en *Sistema*, nº 167, pp. 73-99.
- Carrasquer, Pilar; Torns, Teresa (2007) “Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones. Una aproximación desde la perspectiva de género” en *Sociedad y Utopía*, nº 29, pp. 139-156.

- Carrasquer, Pilar (2012) “El empleo a tiempo parcial: un nuevo rasgo del modelo de empleo español” en Observatorio Mujer, Trabajo y Sociedad, nº7, Madrid: Fundación 1 de mayo.
- Eurofound (2012) Third European Quality of Life Survey - Quality of life in Europe: Impacts of the crisis, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Eurostat (2009) Reconciliation between work, private and family life in the European Union, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, disponible en <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY...78.../KS-78-09-908-EN.PDF>
- Generalitat de Catalunya (2012) II Enquesta Catalana de Condicions de Treball, Barcelona, Departament d'Empresa i Ocupació – Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball.
- Galtier, Bénédicte (1999) « Les temps partiels : entre emplois choisis et emplois ‘faute de mieux’ » en Economie et statistique, nº321-322, pp. 57-77.
- Grimshaw, Damian et alii. (2007) Women in low-skill work: final report. Study requested by the European Parliament’s committee on Women’s Rights and Gender Equality, PE 378.298, Brussels, European Parliament, Policy Department C – Citizens’ rights and Constitutional Affairs, disponible en <http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/2007/weinkopf01en.pdf>
- Fagan, Colette, O’Reilly, Jacqueline (1998) “Conceptualising part-time work: The value of an integrated comparative perspective” en Fagan, C. y O’Reilly, J. (Eds.), Part-time prospects: international comparisons of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim, London- New York, Routledge, pp. 1-32.
- Fagan, Colette et al. (2000) “El trabajo a tiempo parcial en los Países Bajos, Alemania y el Reino Unido ¿un nuevo contrato social entre los sexos?” en Maruani, M. et al., Las nuevas fronteras de la desigualdad, Barcelona, Icaria, pp. 379-397.
- Fagan, Colette et al. (2001) Gender, Employment and Working Time Preferences in Europe, Luxembourg, Office of Official Publications of the European Communities.
- Hakim, Catherine (1996) Key Issues in Women’s Work: Female Heterogeneity and the Polarization of Women’s Employment, London, Athlone.
- Leonardi, Laura et al. (2011) “¿Es exportable la flexibilidad? Un estudio comparado de Italia y España” en Cuadernos de Relaciones Laborales, vol. 29, nº 2, pp. 417-443
- Lorente-Campos, Raúl (2003) La precariedad laboral de trabajar a tiempo parcial en España, México DF-Barcelona, Plaza y Valdés.
- Meulders, Danièle (2000) “La flexibilidad en Europa”, en Maruani, M. et al. Las nuevas fronteras de la desigualdad, Barcelona, Icaria, pp. 345-361.
- Montcada, Salvador et al. (2008) “Exposición laboral a riesgos psicosociales en población asalariada en España (2004-05): valores de referencia del cuestionario COPSOQ ISTAS21” en Revista Española de Salud Pública, vol. 82, nº 6, pp. 667-675.
- Moreno, Almudena (2012) “El trabajo a tiempo parcial en España ante la crisis económica en perspectiva europea comparada” en Observatorio Mujer, Trabajo y Sociedad, nº7, Madrid, Fundación 1 de mayo.
- Plantenga, Janneke et al. (2008) Gender mainstreaming of employment policies. A comparative review of 30 European countries, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, disponible en <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2059&langId=en>.
- Rubery, Jill et al. (2004) “The ups and downs of European gender equality policy” en Industrial Relations Journal, vol. 35, nº 6, pp. 603-628.
- Rubery, Jill et al. (2005) “Working time, Industrial Relations and Employment Relationship” en Time & Society, vol. 14, nº1, pp.89-111.
- Sandor, Eszter (2011) Part-time work in Europe, Luxembourg, Publications Office of the European Union, disponible en <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1086.htm>
- Sirvent, Elena; Ferreiro, Jesús (2006) “Are Similar Part-Time Workers? An Analysis of the Substantial And Marginal Female Part-Time Workers in Denmark, Netherlands And Spain” en Ekonomia, vol. 9, nº 2, pp. 137-158. [Consultada versión electrónica en [http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/0/7A907400E4E65E7DC22579A6002CD011/\\$file/arE_all_female_part-time.pdf](http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/0/7A907400E4E65E7DC22579A6002CD011/$file/arE_all_female_part-time.pdf)]
- Toharia, Luis; Cebrián, Inmaculada (2007) La temporalidad en el empleo: atrapamiento y trayectorias, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Torns, Teresa (2008) “Tiempos de trabajo, tiempos de vida”, *Gaceta sindical: reflexión y debate*, nº. 10, pp. 253-274.
- Torns, Teresa et al. (2012) “Mercato del lavoro e immigrazione in Spagna. Disuguaglianze di genere e di etnia” en CAMBIO, nº 3, pp.79-90.
- Torns, Teresa et al. (2013) “Career Paths in Spain: Gendered division of Labour and Informal Employment” en Revue Interventions économiques, disponible en <http://interventionseconomiques.revues.org/1935>