

PILAR ORTIZ GARCÍA*

EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL ¿UNA ALTERNATIVA PARA LA MUJER EN TIEMPOS DE CRISIS?

Introducción

El trabajo a tiempo parcial ha sido tradicionalmente una fórmula de ocupación poco utilizada en España. No obstante, un análisis de su evolución en las últimas décadas evidencia, tanto en Europa como en España, un crecimiento de esta fórmula de empleo, especialmente entre las mujeres.

Los últimos cambios en la legislación laboral española sitúan el trabajo a tiempo parcial entre una de las formas de ocupación alternativas y deseables. La razón es la resistencia del mercado de trabajo a la recuperación de empleo, especialmente estable, en un momento de crisis como el que atraviesa la economía española.

En este contexto, el impulso al trabajo a tiempo parcial es una de las fórmulas de fomento del empleo a través de estímulos a las empresas –tales como bonificaciones en las cotizaciones por las personas trabajadoras–, que proporcionan ocupación entre la población especialmente afectada por el problema de desempleo, como son los jóvenes las mujeres.

No obstante, el análisis de las formas de ocupación no puede realizarse desprovisto del marco en el que se inscriben el trabajo y las formas de empleo, que no es otro que el de las relaciones laborales. En este marco, el tiempo de trabajo y su distribución están ocupando un lugar creciente en el debate académico y, en general, en la escena pública, pero sobre todo constituyen una clave desde la que interpretar las relaciones contractuales marcadas por la flexibilidad y las formas atípicas de empleo.

La nueva racionalidad laboral, lejos de las lógicas institucionalizadas que marcaron la etapa fordista, apunta hacia un modelo que liberaliza la relación contractual. Se tiende a hacer más laxos los vínculos laborales, ya sea a través de la temporización de los contratos, o por medio de la disminución del

Recibido 6-IX-2013

Versión final: 7-VI-2014

* Departamento de Sociología y Trabajo Social, Facultad de Economía y Empresa, Universidad de Murcia. Correo electrónico: portizg@um.es

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 82, otoño de 2014, pp. 73-92.

tiempo de trabajo. La racionalidad de la flexibilidad institucionaliza el movimiento –y no precisamente en el sentido metafórico del término–: la movilidad geográfica –ya sea empresarial o laboral– o la funcional –nuevos itinerarios formativos, adaptación continua a nuevas competencias– aparecen como elementos indisociables de la empleabilidad. Por otra parte, cada vez es más rápida la obsolescencia de las estrategias que despliegan los recursos humanos para obtener y conservar el empleo (López, 2000: 145).

En este escenario, y una vez «exprimida» la vía de la temporalidad numérica (Atkinson, 1986: 455) en un país que ha hecho de esta una de sus formas de competitividad laboral, con el consecuente debilitamiento de fuerza de trabajo, quedan pocas vías de flexibilidad que no pasen por experimentar con la distribución del tiempo de trabajo y las fórmulas contractuales que lo articulan, especialmente teniendo en cuenta que España viene registrando en los últimos años una jornada laboral media superior a la de otros países europeos (con más de cuarenta horas semanales en muchos colectivos) debido a una especialización productiva intensiva en tiempo de trabajo (Aragón *et al.*, 2012: 72).

El trabajo a tiempo parcial que –según la redacción vigente del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores– queda definido como «aquel en el que se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable» forma parte de la estrategia flexibilizadora que pretende –en el caso de España–, por una parte, la adaptación de la producción a las necesidades del mercado y, por otra, posibilitar la incorporación al empleo de colectivos como el de mujeres preservando su capacidad para mantener una jornada laboral simultánea a la doméstica. Sin embargo, no se trata solo de una fórmula jurídica, contractual o laboral, el trabajo a tiempo parcial –como precisará Durán (2007: 93)– no supone solo trabajar menos, sino que significa también tener un estatus particular, una posición específica generalmente reservada a las mujeres.

La literatura sobre el tema se encuentra polarizada entre un sector que pone de manifiesto el crecimiento del empleo femenino debido a las condiciones que posibilitan fórmulas contractuales como esta (Sundström, 1991; 1993; 2003) y otro amplio sector que, en base a diversas investigaciones, concluye que la ocupación de la mujer a tiempo parcial constituye una forma de canalización de empleos poco cualificados (Gallie y Zhou, 2011: 43), con remuneraciones inferiores (Bardasi y Gornick, 2008; Manning y Petrongolo, 2008; Fouarge y Muffels, 2009), que reduce sus posibilidades de acceder a las prestaciones laborales, tales como pensiones, seguros médicos y subsidio por desempleo (Gallie, White y Cheng, 1998; Ginn y Arber, 1998; Kalleberg, Reskin y Hudson, 2000; García-Perrote, 2000; Valdés, 2002) y otorga menores oportunidades de promoción profesional (Gallie, White y Cheng, 1998; Russo y Hassink, 2008).

Los estudios comparativos entre países han puesto de manifiesto que los resultados del trabajo a tiempo parcial sobre los niveles de ocupación de la mujer dependen, en gran medida, de la cobertura de servicios públicos y de las medidas gubernamentales de carácter laboral «inclusivo» que acompañan a esta fórmula. Así se ha puesto de manifiesto en países como Holan-

da y Suecia (Plantenga, 1999; Tobío, 2002; Buddelmeyer, Mourre, y Ward-Warmedinger, 2005; Muñoz, 2008; Blázquez y Ramos, 2009; Halldén, Gallie, y Zhou, 2012). Relacionado con ello, uno de los aspectos que justifican la contratación a tiempo parcial es la posibilidad de compatibilizar el trabajo con las ocupaciones familiares, en particular la maternidad (Valdés, 2000: 60). No obstante, ello implica una concepción androcéntrica del mundo del trabajo donde la participación de la mujer tendría un carácter secundario supeditado a su disponibilidad, una vez cumplida su función procreadora/cuidadora. Otra presunción posible es que el trabajo a tiempo parcial constituyese una fórmula coyuntural o de transición hacia la ocupación a tiempo completo, aunque sobre este particular no existe un acuerdo unánime a la luz de la investigaciones realizadas (O'Reilly y Bothfeld, 2002; Sundstrom, 2003; Connolly y Gregory, 2010). Según algunos autores la edad es uno de los factores influyentes en este caso ya que, si bien entre las personas más jóvenes empleadas a tiempo parcial supone un mecanismo de entrada en el mercado de trabajo susceptible de conversión en otras fórmulas más estables, no ocurre así en el caso de las personas de mayor edad, entre las que dicha conversión es menos probable. También incide la situación familiar, el número y la edad de los hijos (Blázquez y Ramos, 2009: 255), por lo que resulta complejo generalizar dicha forma de empleo como una vía de transición hacia otras formas de trabajo.

Analizadas las aportaciones a la investigación del tema, la contribución de este artículo es profundizar en los mecanismos que producen una segregación en las formas de empleo –entre las que se encuentra el trabajo a tiempo parcial– y su utilización entre las mujeres. Sobre la base de esta premisa, se trata de propiciar argumentos que sirvan de reflexión sobre la bondad de una fórmula contractual como esta, especialmente en un contexto como el de la economía española en la que se están poniendo en valor las fórmulas flexibilizadoras del trabajo, como han puesto de manifiesto las reformas laborales de 2012 y 2013.

Dimensiones conceptuales desde las que abordar el trabajo a tiempo parcial de las mujeres

El marco teórico es tridimensional. Un primer eje desde el que abordar el tema es la construcción sexuada de las dimensiones de empleo y trabajo. El segundo eje es el uso social del tiempo y su distribución. Por último, el eje que vertebra todo el proceso es la flexibilidad laboral que remite al análisis estructural de las formas de empleo atípico (la flexibilidad como forma de articulación del empleo y el tiempo).

Primer eje: la construcción de las diferencias

Una premisa para abordar el tema es la consideración del empleo como una norma social definida no solo por las condiciones de trabajo, sino también por los derechos sociales que conlleva (Castel, 1997: 328; Prieto, 1999: 142).

En su estudio sobre el tema, Maruani (1993; 2000; Maruani, Rogerat y Torns, 2000) marca perfectamente la distinción entre trabajo y empleo entendiendo el trabajo como la actividad de producción de bienes y servicios –enmarcada en el conjunto de las condiciones de ejercicio de dicha actividad–, y el empleo como las modalidades de acceso y salida del mercado de trabajo, que además conlleva un estatus social. Esta distinción es clave a la hora de analizar la actividad laboral de la mujer en general y su inserción en el mercado de trabajo bajo determinadas condiciones. La implicación social de esta diferencia se traduce en que el trabajo, como tarea productiva, se pone en circulación en el mercado de forma asexuada (en el sentido que le confiere Maruani (2000: 10) en términos meramente productivos). El empleo, sin embargo, adoptará las formas y condiciones de un mercado segmentado por género (esto es, generador de derechos y obligaciones y ligado a un estatus).

La teoría de la segmentación, a partir de las incorporaciones interpretativas de la Escuela de Cambridge (Iglesias, 2002: 72), ya señala la oportunidad de abordar el mercado de trabajo desde la oferta y la demanda haciendo hincapié en que la demanda no responde solo a condicionantes técnicos, sino sociales. El mercado del trabajo no se construye bajo presupuestos de homogeneidad en la oferta, sino teniendo en cuenta la heterogeneidad y condicionantes sociales de los potenciales ocupantes. Comprender que el mercado laboral no es homogéneo, sino segmentado, es una premisa para abordar la dinámica sexuada del mercado laboral en la que el empleo remite a las condiciones sociales de sus agentes, mientras que el trabajo se mueve en la lógica productiva universalista. En este mercado el género actúa como un mecanismo de reclutamiento y cierre reproduciendo condiciones de desigualdad social (Bowles y Gintis, 1975; Gordon, 1986; Recio, 1988; Köhler y Martín Artilles, 2007; Alós, 2008).

Como consecuencia, la situación de la mujer en el trabajo y en el empleo viene marcada por la bipolarización y la segregación (Maruani, 2002: 62 y ss.). A esta segregación han contribuido fórmulas como el trabajo a tiempo parcial. La teoría se ha manifestado de forma especialmente crítica con un tipo de empleo que en el plano individual asume la posición marginal de la mujer en el mercado de trabajo, a la vez que perpetúa la desigualdad en el reparto de las tareas domésticas. En el caso de la mujer el trabajo a tiempo parcial identifica su posición desigual con respecto al empleo y a los derechos sociales asociados a este (Aragón, 2012: 10). Solo a partir de una premisa como esta es posible comprender los altos niveles de involuntariedad con los que se asume este tipo de relación contractual entre las mujeres españolas.

Segundo eje: el tiempo

Otra dimensión del empleo a tiempo parcial y su relación con el género remite al tiempo de trabajo y su distribución. Hablar del tiempo de trabajo supone hablar del uso social del tiempo: «El tiempo es oro». Esta máxima de las sociedades industriales consagraba la productividad como un valor

inequívoco de prosperidad y supeditaba la organización del trabajo –y con él, de la vida– a su incremento. Desde entonces, el tiempo como valor ha trazado la «arquitectura» temporal del trabajo asalariado (Adam, 1999: 20).

La concepción utilitarista del tiempo ha sido contestada desde la sociología por las teorías que reivindican el papel del trabajo reproductivo. La reproducción generacional y personal constituye la condición indispensable en la producción y acumulación de mercancías. No obstante, tal como manifiesta Del Re (1995: 76), raramente se relaciona el trabajo de reproducción con el de acumulación, por esta razón, el trabajo de reproducción queda invisibilizado y marginalizado. El tiempo reproductivo constituye una dimensión del trabajo en la que la equivalencia trabajo-tiempo-oro se rompe. Sin embargo, es en este escenario en la que la mujer se encuentra mayoritariamente representada, por lo que también es el plano en la que la mujer queda al margen de la cadena de valor.

La perspectiva analítica sobre el tiempo de trabajo ha de ser societal, ya que es la forma de visualizar la relación entre este –en sentido restringido, relacionado con el trabajo remunerado–, con el resto de tiempos sociales, entre los que está el tiempo de trabajo doméstico-familiar (Prieto y Ramos, 1999; Prieto, 2007; Prieto, Ramos y Callejo, 2008; Prieto, Lago y Meseguer, 2008).

Por otra parte, el trabajo productivo cualificado requiere tiempo. Es el tiempo productivo que corresponde al modelo social «liberal» descrito por Gershuny (1987: 184). Este patrón de tiempo en sociedades como la española (en la que el modelo de reparto del tiempo social productivo y doméstico dista de aquel desarrollado en los países del norte de Europa) hace difícil la vida laboral de las mujeres, especialmente en trabajos cualificados. Salvo en aquellas situaciones en las que el trabajo profesional de la mujer se ve asistido por ayuda externa, el tiempo de la mujer está mediado por la consabida doble jornada laboral fruto de la superposición de viejos y nuevos roles (Tobío, 2002; Papí y Frau, 2005; Tobío *et al.*, 2010).

La feminización paulatina de la clase asalariada ha ido avanzando, en un contexto como el español, a partir de la extensión del trabajo poco cualificado. Este hecho sitúa a la mujer en una posición más débil para el uso autónomo de su tiempo, ya que mientras entre la clase trabajadora cualificada la flexibilidad para el alargamiento del tiempo de trabajo (de los trabajos que requieren tiempo) se realiza de forma autónoma, en los empleos escasamente cualificados se aplica de forma heterónoma. La «norma flexible heterónoma» impone una alta disponibilidad temporal a las mujeres pero, en este caso, conduce a fórmulas de empleo como el trabajo a tiempo parcial o a jornadas escasamente previsibles y realizadas en horarios atípicos. Este trabajo no se ve reconocido en términos materiales, es decir, ni salarial ni profesionalmente, como tampoco tiene un reconocimiento social, es decir, en el plano simbólico (Bouffartigue y Bouteiller, 2003; Bouffartigue, 2007; Lago, 2008).

Otro factor que viene a abundar en la lógica contrapuesta entre el tiempo de la mujer –especialmente el reproductivo– y el tiempo de trabajo asalariado es la dimensión dinámica de este último. Los tiempos del trabajo asalariado cambian de tal forma que a un aumento en la disponibilidad

del trabajador le corresponde un alargamiento de la vida laboral (también de la jornada de trabajo), sin embargo, a un alargamiento del tiempo de trabajo empleado en la reproducción, le corresponde un acortamiento del trabajo asalariado (Del Re, 1995: 77). El trabajo a tiempo parcial entra en esta lógica, junto con todas las formas de empleo y horarios atípicos que conforman la construcción sexuada de la precariedad. La lógica de organización del tiempo postfordista implica asumir la plena disponibilidad para el tiempo de trabajo, no tanto por la saturación del tiempo productivo, sino porque la flexibilidad en la planificación del tiempo de producción implica la plena disponibilidad de horarios, turnos y fórmulas que contribuyan a la adaptación del tiempo a los requerimientos de la producción. Esta organización postfordista se impone sobre cualquier otro tipo de exigencia e incluso entra en contradicción con los tiempos sociales, especialmente con los tiempos las mujeres. La solución a esta contradicción se resuelve en el ámbito público (a través del acceso a servicios de apoyo), o en el ámbito privado. En este último caso da lugar a la adaptación del tiempo productivo a los tiempos sociales y la mujer recurre a la jornada a tiempo parcial, lo cual acentúa la segmentación del mercado de trabajo basado en la disponibilidad temporal (Lallement, 2007: 61; De Castro, 2008: 179).

Tercer eje: la flexibilidad y las lógicas opuestas

El tercer eje desde el que abordar la utilización del trabajo a tiempo parcial es lo que ya se puede considerar un paradigma organizativo de nuestro tiempo: el de la flexibilidad laboral. En el caso de países como España, la flexibilidad laboral ha dictado las políticas de empleo iniciadas en la década de los ochenta abundando en la progresiva desregulación de las relaciones laborales y en la «cultura de la precariedad» (Alfonso, 2010: 21-22). Es el momento de transición entre la «norma salarial de empleo» que rige hasta mediados de los ochenta y el proceso de regulación a partir de los años noventa hacia la «norma empresarial de empleo flexible» (Prieto, 2002: 90).

En este contexto, la lógica en la que entra la utilización del trabajo a tiempo parcial es doble y de sentido opuesto. Desde la perspectiva empresarial responde a los dictados de utilidad económica: posibilita el empleo más flexible y más barato. Además, con las sucesivas reformas sobre este tipo de contrato –como la de 2012¹ que preveía la posibilidad de alargar las horas extra–, se convierte en una fórmula fronteriza y de difícil delimitación de la utilización de un trabajo a tiempo completo, aunque sin las condiciones de este.

En sintonía con la lógica empresarial, algunos estudios sobre la flexibilidad en el tiempo de trabajo y su uso por parte de las empresas concluyen que la flexibilidad en el horario de trabajo en sus múltiples formas –horario laboral flexible, tiempo parcial, empleos compartidos, semanas laborales comprimidas o jornadas laborales reducidas– pone en manos de las perso-

¹ Rectificada en el posterior Real Decreto ley 16/2013.

nas empleadas el control sobre el tiempo de este (Chinchilla, Poelmans y León, 2003: 12), de esta forma, la flexibilidad se presenta como la vía para facilitar la conciliación.

Desde la lógica del trabajador esta forma de jornada viene impuesta, dado que no hay mejor oferta en el mercado, o bien, en el caso de la mujer, su utilidad es privada e incluso ligada a lo emocional (le permite compatibilizar la jornada laboral con la jornada doméstica en una suerte de doble presencia femenina) (Balbo, 1978; Carrasquer, 2009). Se trata de un trabajo «buscado», pero no «querido», puesto que para la mujer el trabajo a tiempo parcial ha supuesto con demasiada frecuencia un proceso de adaptación y «ductilidad» permanente ante requerimientos horarios, lo cual, unido a la restricción en derechos que conlleva esta fórmula contractual, ha desembocado en la precarización de este colectivo.

Desde el punto de vista de las relaciones laborales el trabajo a tiempo parcial, como otras formas de empleo atípico, entra en la lógica de la flexibilidad de la relación laboral y la progresiva individualización de esta. Se trata de una estrategia global que adopta diversas fórmulas (como los contratos a tiempo parcial en el Reino Unido, los contratos de formación en Alemania o el equilibrio entre diversos tipos de empleo atípico en Francia), pero que tienen el denominador común de intentar restar «rigidez» a la relación laboral (Toharia, 2005). Sin embargo, la configuración y evolución de los distintos sistemas de relaciones laborales y, particularmente, la puesta en marcha de políticas capaces de armonizar la flexibilidad y la seguridad, así como la fuerza de los sindicatos, explican las diferencias en el uso de la flexibilidad laboral y sus consecuencias (Miguélez y Prieto, 2008; 2009: 284).

Algunos aspectos normativos del trabajo a tiempo parcial

La doctrina laboral apunta hacia la progresiva potenciación de este tipo de contrato desde la permisividad –anterior a la aprobación del Estatuto de los Trabajadores–, hasta su promoción abierta y generalización (Lahera y García, 2007: 46). En la redacción del artículo correspondiente a esta fórmula contractual en el Estatuto de los Trabajadores en 1980 se pone de manifiesto la escasa trascendencia que se le concede como consecuencia de la situación laboral preexistente, dominada por la rigidez en la regulación laboral. Las reformas laborales que se suceden entre 1998 y 2001 se han movido entre lo que Lahera y García (2007: 47) definen como «una suerte de proporcionalidad directa entre el fomento de los márgenes de flexibilidad en la realización del trabajo a tiempo parcial y la impostura legislativa tratando de compatibilizar las posibilidades crecientes de actuación empresarial con un esquema protector para su realización por parte del trabajador». Fomento y restricción, flexibilidad y protección constituyen el esquema de tensión que ha definido el itinerario normativo por el que ha ido discurriendo el trabajo a tiempo parcial. En las reformas laborales de 2012² y

² España. 2012. «Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral» *Boletín Oficial del Estado* 36: 12485, 11 de marzo de 2013.

2013³ esta tensión parece haberse resuelto a favor de su fomento claro y decidido. Entre los argumentos para su promoción la redacción de la ley coloca los datos de empleo de este carácter en España en clara inferioridad con respecto a su utilización en la Unión Europea. Junto a esta razón se alude a las bondades de este tipo de contrato como «mecanismo de redistribución del empleo». En concreto, el Real Decreto-ley 16/2013 se refiere al trabajo a tiempo parcial como «un mecanismo que otorga al empresario flexibilidad en el tiempo de trabajo, a la par que posibilita al trabajador conciliar la vida laboral y personal y compatibilizar trabajo y formación». Dicho Real Decreto atribuye su moderado crecimiento en España, por una parte, a la relativa desprotección de este tipo de fórmula contractual respecto al trabajo a tiempo completo, lo que desde la perspectiva de las personas trabajadoras lo hace menos atractivo y, por otra, a la insuficiente incorporación por parte del empresario de elementos de flexibilidad en la gestión del tiempo. Por ello, con la intención de impulsar su utilización, establece medidas que intentan eliminar estos obstáculos tales como la supresión de la posibilidad de que las personas contratadas a tiempo parcial puedan realizar horas extraordinarias, así como condiciones determinadas sobre la realización de horas «complementarias» (pactadas y voluntarias⁴) o, en claro sentido de promoción de esta fórmula, la posibilidad de «contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores a tiempo parcial». El fin es conseguir creación de empleo en el que la estabilidad pasa por el fomento del tiempo parcial.

La legislación no realiza una discriminación entre hombres y mujeres, no obstante, la mayor proporción de mujeres trabajadoras en este tipo de modalidad contractual, sugiere que las condiciones y consecuencias que lleva aparejadas, sí serán discriminatorias. Aspectos tales como la regulación sobre la pensión de jubilación contributiva de las personas empleadas a tiempo parcial ponen de manifiesto aspectos no tan bondadosos de esta fórmula. En este sentido, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea declaró de forma expresa «discriminatoria» la legislación española en materia de pensión de jubilación contributiva de las personas empleadas a tiempo parcial, al exigir un período de cotización proporcionalmente más elevado para éstas (en su mayor parte mujeres) instaurando con ello una diferencia de trato respecto a las personas empleadas a tiempo completo⁵.

³ España. 2013. «Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores» *Boletín Oficial del Estado* 305: 13426, 21 de diciembre de 2013.

⁴ Respecto a las «pactadas» son de realización obligatoria cuando estén acordadas por escrito con el trabajador y se pueden realizar no solo en contratos indefinidos, sino como también en aquellos temporales cuya jornada ordinaria no sea inferior a 10 horas semanales. También se incrementa el número de horas que se puede realizar y se reduce el plazo de preaviso para el trabajador. En cuanto a las horas «voluntarias» solo se prevén para los contratos a tiempo parcial indefinidos con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual.

⁵ Europa. 2012. Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala octava) de 22 de noviembre de 2012. Isabel Elbal Moreno contra Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).

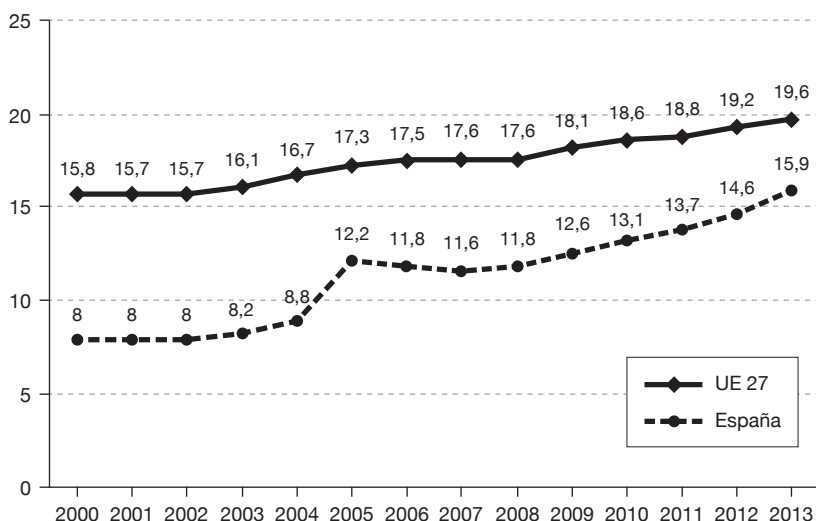
En suma, si bien la participación del trabajo a tiempo parcial ha sido discreta entre las formas de empleo en España, la coyuntura económica actual y a la política laboral definida en las últimas reformas laborales pueden ser decisivas en su crecimiento futuro.

Análisis del perfil sociodemográfico de las personas trabajadoras a tiempo parcial

Dado que una de las razones argumentadas para la promoción del trabajo a tiempo parcial en España es la diferencia que representa esta forma de empleo frente a otros países europeos, resulta necesario poner cifras a esta diferencia. Una dificultad inherente a la comparación del trabajo a tiempo parcial entre los distintos países europeos es la diferente consideración del concepto, ya que depende de la distinta medición en cada país. La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, por ejemplo, decidió en 1997 definir como personas empleadas a tiempo parcial a todas aquellas cuyas horas de trabajo semanales estén por debajo de 30, no obstante, esta definición plantea problemas ya que no se hace referencia a la fórmula contractual a la que remite el trabajo a tiempo parcial, tanto o más importante que el tiempo empleado en el trabajo a efectos comparativos. En España, como en Alemania y el Reino Unido, la forma de computar el trabajo a tiempo parcial parte de la contabilidad de aquellos que declaran trabajar a tiempo parcial, siempre que su jornada habitual sea de menos de 30 horas semanales (Muñoz, 2008: 8). Con esta precisión contable las estadísticas han puesto de manifiesto dos elementos de interés. Por una parte, el trabajo a tiempo parcial ha ido en aumento en la última década, aunque esta progresión ya se inicia a principios de la década de los noventa. Este aumento ha sido especialmente significativo entre los países desarrollados como es el caso de Holanda, país en el que en 2009 ya suponía un 48,3 por 100 del empleo y en 2013 según los datos de Eurostat alcanza el 50,8 por 100. En el caso de otros países de la Unión Europea (UE-27) con una elevada tasa de paro como es España ha respondido –entre otras razones– a una decisión política para la promoción del empleo (tal como puso de manifiesto la reforma laboral de 2012). En el gráfico 1 que representa la progresión a la que se alude se aprecia que mientras el porcentaje de ocupados a tiempo parcial en la UE-27 se incrementa 3,8 puntos porcentuales entre 2000 y 2013, en España se duplica y crece especialmente a partir del estallido de la crisis confirmando la idea de que esta fórmula se perfila como una de las medidas de fomento de empleo.

Este crecimiento se ha realizado, tanto en la UE-27 como en España, a costa del empleo de las mujeres. Aunque lejos de lo que supone en el escenario europeo, el empleo de mujeres a tiempo parcial ascendía al 22,9 por 100 en 2009 sobre el empleo total de las mujeres (y al 10,1 por 100 sobre el empleo total de hombres y mujeres), mientras que en el caso de los hombres suponía este mismo año tan solo un 4,7 por 100 del empleo masculino (y el 2,7 por 100 sobre el total de empleo), aunque en estos últimos años ha crecido ligeramente más que el femenino. En 2013 en

Gráfico 1. Personas ocupadas a tiempo parcial en España y la UE-27, 2000-2013 (en porcentaje)



Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

España el porcentaje de personas empleadas a tiempo parcial ha subido al 25,7 por 100 de las mujeres y 7,7 por 100 de los varones (Tabla 1). Aún así, sigue siendo mayor la distancia que separa a las mujeres de sus homólogas europeas que la existente entre los hombres.

No existe, sin embargo, una diferencia reseñable en cuanto al número medio de horas trabajadas entre España (19 horas) y algunos de los países de la UE-27, como es el caso de Dinamarca (19), Holanda (20) o Finlandia (20).

Tabla 1. Participación en el empleo a tiempo parcial por sexo en España y UE-27, 2009-2013 (en porcentaje)*

	Mujeres					Varones				
	2009	2010	2011	2012	2013	2009	2010	2011	2012	2013
UE-27	31	31,5	31,7	32,1	32,3	7,4	7,9	8,1	8,4	8,8
España	22,9	23,1	23,4	24,4	25,7	4,7	5,2	5,9	6,5	7,7

Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat y Encuesta de Población Activa (EPA)

*Porcentaje sobre el empleo total por sexo.

El argumento para su uso preferente entre las mujeres es bien conocido, aunque no por ello justifica lo que se da por sentado: la conciliación es femenina y la distribución de los cuidados y el hogar está en sus manos legitimando con ello la división sexual del trabajo persistente.

Según la composición del hogar (Tabla 2), el perfil sociodemográfico del trabajador a tiempo parcial es el de una mujer adulta con hijos que vive en pareja, tanto en España (27,8 por 100) como en el escenario europeo (38,3 por 100). En el caso europeo, sin embargo, es significativo el mayor porcentaje de empleo a tiempo parcial entre los varones sin pareja y sin hijos (11,5 por 100), no así en el caso de España.

Tabla 2. Trabajo a tiempo parcial según composición del hogar. España y UE-27, 2010 (en porcentaje)*

	Mujeres		Varones	
	España	UE-27	España	UE-27
Adulto (solo). Con hijos	25,3	37,4	9,2	9,3
Adulto (solo). Sin hijos	14,5	25,8	5,6	11,5
Adulto viviendo en pareja. Con hijos	27,8	38,3	2,2	4,3
Adulto viviendo en pareja. Sin hijos	17,5	29,4	4,8	10,8
Adulto viviendo en otro tipo de hogar. Con hijos	26,8	27,8	7	8,2
Adulto viviendo en otro tipo de hogar. Sin hijos	23,3	25,4	8,1	9,1
Total	24,1	31,2	5,2	8

Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS) Eurostat.

*(porcentaje de ocupados por sexo de 15 y más años)

Completan este perfil en España, atendiendo a los datos de la Encuesta de Población Activa⁶ de 2013, la juventud de las ocupadas a tiempo parcial: el 59,7 por 100 de trabajadoras de entre 16 y 19 años tienen esta jornada (el porcentaje más alto de todos los grupos de edad, frente al 45,2 por 100 de los hombres del mismo grupo); con una situación profesional de «Ayuda familiar» (54,7 por 100); empleadas mayoritariamente en lo que aparece clasificado estadísticamente como «ocupaciones elementales» (47 por 100 de las ocupadas a tiempo parcial, que también es la ocupación más frecuente entre los hombres, aunque solo para un 15,3 por 100), esto es, un trabajo escasamente cualificado y en sectores como el «servicio doméstico o producción de bienes y servicios para uso propio» (56,8 por 100 de mujeres frente a un 21,5 por 100 de hombres en este tipo de actividad).

Mujer, joven y ocupada en trabajos de escasa cualificación dibujan el perfil mayoritario del trabajador a tiempo parcial, como constatan los datos de la Encuesta de Población Activa en 2013 y los estudios sobre el tema (Tobío, 2002: 184; Tobío *et al.*, 2010: 122). Sin embargo, para obtener un perfil completo es necesario analizar algunos otros datos que relati-

⁶ La EPA conceptualiza como trabajador a tiempo parcial al personal remunerado que trabaja menos del 80 por 100 de duración de la jornada normal de trabajo en la empresa.

zan y cuestionan la hipótesis del empleo a tiempo parcial como opción y, sobre todo, una opción estratégica por parte de la mujer en su acceso al mercado laboral.

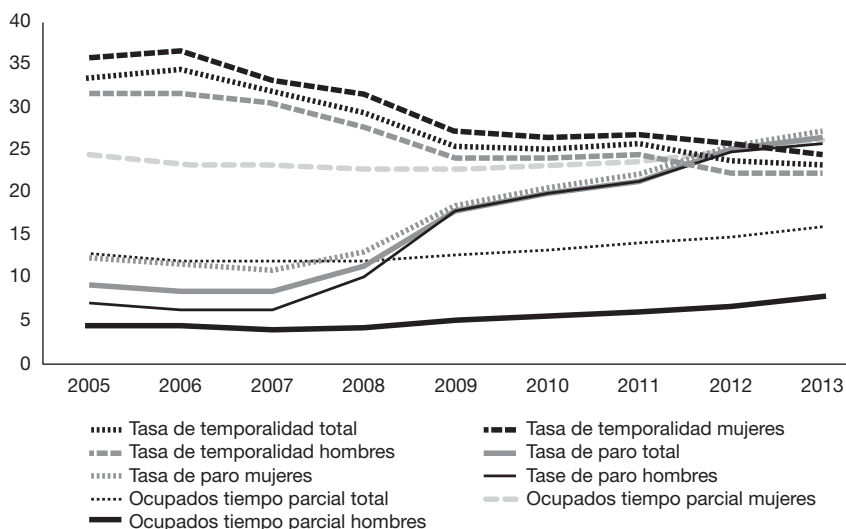
La vulnerabilidad es una señal de identidad de la mujer en el mercado de trabajo español (Beltrán, 2000: 156). Los datos sobre la evolución de su posición respecto a tasas que identifican esta situación, tales como las tasas de paro y temporalidad, lo confirman. Como se observa en el Gráfico 2, la tasa de paro de las mujeres ocupadas ha seguido una progresión ascendente en los últimos años, especialmente a partir de 2008 coincidiendo con el estallido de la crisis. Por otra parte, se ha mantenido por encima de la de los hombres y de la media nacional y, aunque según los datos de 2013 las diferencias se han acortado respecto a dichas medias, sigue siendo superior (1,2 puntos porcentuales respecto a la tasa de paro de los hombres y 0,6 respecto a la total).

En cuanto a la tasa de temporalidad de las mujeres, desde 2006 disminuye en paralelo a la tasa de temporalidad total debido a los resultados positivos de la reforma laboral de ese año⁷ sobre el freno de la elevada temporalidad y a la masiva destrucción de empleo –temporal o no– (Ortiz, 2013: 20); sin embargo, se mantiene por encima de la tasa de temporalidad de los hombres y de la total a lo largo de todo el período considerado y completa el ciclo en 2013 con un 24,3 por 100 de la población femenina ocupada con un contrato temporal, frente al 22,5 por 100 de los hombres y el 23,4 de tasa de temporalidad total. El porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo parcial también ha sido muy superior al de los hombres (en 2013 la diferencia es de 17,9 puntos porcentuales) y se ha observado un aumento a partir de 2007 coincidiendo con la crisis. Todo ello cuestiona la tesis sobre el trabajo a tiempo parcial como vía hacia la estabilidad en el mercado laboral a partir de la transformación/conversión de este tipo de empleo en trabajo a tiempo completo (Blázquez y Ramos, 2009: 253), menos todavía en un momento de crisis económica. Antes bien, el mantenimiento de las elevadas tasas de paro de las mujeres unido a la tasa de temporalidad ponen de manifiesto el alto grado de rotación de la mujer en el mercado de trabajo y su precaria situación en este.

A partir de este escenario ¿cabe pensar que la mujer podría optar por una forma de empleo susceptible de hacer más débil su nexo de unión con la actividad laboral? La respuesta es negativa. Los datos sobre empleo a tiempo parcial involuntario no dejan lugar a dudas. En la Tabla 3 se observa que –independientemente del sexo– no se trata de una forma de empleo elegida. La involuntariedad que manifiestan los encuestados crece

⁷ El Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo del gobierno socialista contenía algunas de las medidas que contribuirían a la conversión de los contratos temporales en indefinidos. Entre las medidas que parecen haber demostrado su eficacia con relación al fomento de la contratación indefinida está, por ejemplo, la extensión del contrato de fomento de la contratación indefinida a las conversiones de contratos temporales celebrados entre enero de 2004 y diciembre de 2007. A esta efectividad contribuyeron también las acciones restrictivas sobre la contratación temporal, tales como limitar el encadenamiento de los contratos celebrados por la misma empresa a un mismo trabajador, o eliminar los contratos de inserción.

Gráfico 2. Evolución de las tasas de temporalidad, paro y ocupación a tiempo parcial de las mujeres y total en España, 2005-2013 (en porcentaje)



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA)

en los últimos años, en particular en España. También hay una resistencia a esta forma de jornada laboral en la Unión Europea-27, aunque supone la mitad que en España en el caso de las mujeres y no ha seguido la progresión creciente significativa que sí manifiestan las personas empleadas con este tipo de contrato en este país. Un análisis comparativo por sexos pone de manifiesto que en el caso de España, en 2013, el 59,8 por 100 de las mujeres que trabajan con esta jornada lo hacen de forma involuntaria y este dato es todavía mayor en el caso de los hombres (70 por 100), un rasgo común a la media de la Unión Europea.

Tabla 3. Trabajo a tiempo parcial involuntario* de los trabajadores de 25 a 49 años en España y la UE, 2009-2013 (porcentaje del empleo parcial total)

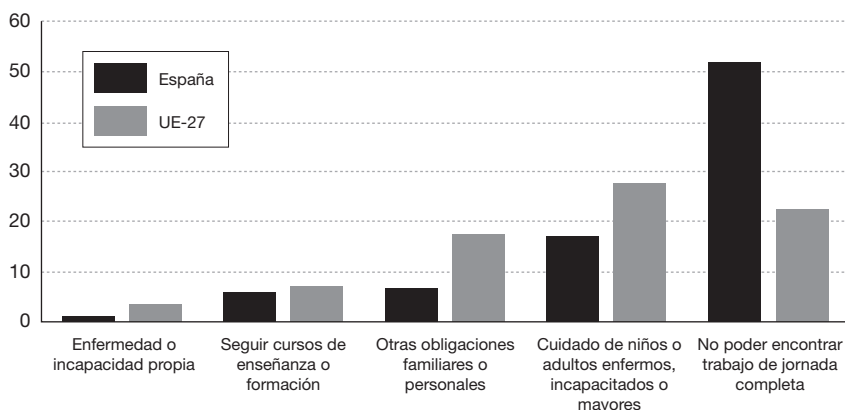
	Mujeres					Varones				
	2009	2010	2011	2012	2013	2009	2010	2011	2012	2013
España	43,2	47,3	53,3	58,2	59,8	56	66	73,6	69,3	70
UE-27	22,9	23,8	23,3	24,3	26,3	45,2	47,8	48,5	38,5	40,2

Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

*(no poder encontrar trabajo a tiempo completo)

Se trata de una jornada no buscada por la mujer en España, como manifiesta el 51,8 por 100 (Gráfico 3), aunque se acepta ante la «imposibilidad de encontrar trabajo a jornada completa». En la revisión sobre los motivos para trabajar a tiempo parcial se observa que para las mujeres la

Gráfico 3. Razones del trabajo a tiempo parcial de las mujeres.
España-UE-27, 2011 (en porcentaje)



Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat.

razón principal no es de carácter privado, sino que responde a un factor estructural ante un mercado de trabajo que no ofrece mejores opciones. En segundo lugar y a gran distancia porcentual –solo para el 17,1 por 100 de mujeres–, aparece como motivo del trabajo a jornada parcial el «cuidado de niños o adultos enfermos o incapacitados» y, en un pequeño porcentaje, la razón aducida es la de tener «otras obligaciones familiares o personales» (6,7 por 100).

La alta involuntariedad que presenta el trabajo a tiempo parcial en España, un rasgo que comparte con otros países del sur de Europa, como Italia –y que no se produce en otros países del norte de Europa– tiene su explicación, entre otras causas, en que el trabajo a tiempo parcial no forma parte de una estrategia de compatibilización entre empleo y familia (como el análisis ha puesto de manifiesto), ya que la exigua ayuda pública familiar antes inhibe a la mujer en su incorporación al empleo, que la anima a adoptar una jornada parcial (Moreno, 2008: 132). Ello explica y evidencia las diferencias de estos países y modelos de bienestar con los del norte europeo, en los que el apoyo institucional ejerce una importante influencia en la incorporación de la mujer al trabajo con estas condiciones contractuales.

Conclusiones

Es un hecho que el trabajo a tiempo parcial en España, si bien todavía tiene una presencia discreta sobre el total del empleo, ha crecido en los últimos años acortando la distancia respecto a este tipo de ocupación en Europa. Aspectos de género, estructurales y coyunturales están detrás de la promoción del trabajo a tiempo parcial, especialmente entre las mujeres. En torno a estos aspectos se presentan las principales conclusiones.

Desde un plano de género, el análisis de la disonancia existente entre el aumento del trabajo a tiempo parcial –especialmente entre las mujeres– y su rechazo simultáneo a esta forma de empleo pone de manifiesto que el discurso creado en torno a esta fórmula como vía de conciliación entre el trabajo productivo de la mujer y el reproductivo, parte de una concepción sexuada del trabajo que se traslada a la forma de empleo como construcción sexuada de empleo precario. Por tanto, tal como han analizado Maruani (2002: 47 y ss.) o más recientemente de Halldén, Gallie y Zhou (2012: 196), el crecimiento del empleo a tiempo parcial no tiene su base en una opción estratégica de empleo de la mujer, sino que responde a la mayor vulnerabilidad de las mujeres en el mercado de trabajo, por tanto, su potenciación no hará más que abundar en dicha precariedad.

La idea del empleo a tiempo parcial como forma de conciliación «institucionaliza» la irregularidad como forma de empleo para la mujer. El rechazo mayoritario de las mujeres ocupadas con este tipo de jornada, junto al análisis de los motivos por los que acepta esta forma de empleo «involuntariamente», relativizan la utilidad de esta fórmula para las trabajadoras en el ajuste de sus tiempos (productivo y reproductivo). Por otra parte, ello pone de manifiesto que dicha flexibilización del tiempo no supone necesariamente una mejor adaptación a los requerimientos de la mujer en su rol social de «cuidadora», es decir, posibilitar un mayor control del tiempo de trabajo por parte de esta. Ello explica que se trate de un tipo de empleo no buscado para más de la mitad de mujeres, un rechazo que se incrementa en paralelo al crecimiento del trabajo a tiempo parcial.

Esta «construcción» del género del trabajo, de carácter ideológico, determina el plano estructural desde el que analizar el crecimiento –pretendido– del empleo a tiempo parcial. El análisis del perfil sociodemográfico del trabajador a tiempo parcial no solo identifica la clara hegemonía femenina en este tipo de contrato, también muestra algunos rasgos estructurales del mercado de trabajo, como las altas tasa de temporalidad y paro que soporta la mujer. No se trata de un rasgo exclusivo del empleo de esta, pero vuelve a ser una característica que la sitúa en peor posición en el mercado de trabajo, lo cual, cuestiona la tesis sobre la jornada a tiempo parcial como vía de estabilidad en el mercado laboral por la transformación o conversión de este tipo trabajo a otro a tiempo completo (en sintonía con los estudios de Blázquez y Ramos, 2009). Antes bien, el mantenimiento de las elevadas tasas de paro de las mujeres –unido a la tasa de temporalidad– manifiestan que el grado de rotación de la mujer entre la ocupación y el paro en el mercado de trabajo es muy elevado y su estabilidad muy precaria. Ello hace de la mujer un colectivo especialmente dócil para la promoción de este tipo de trabajo, que no responde a su demanda, sino a una estrategia empresarial en sintonía con las necesidades de flexibilidad de la fuerza de trabajo para adaptarla a un mercado inestable y poco predecible. La mujer trabajadora en España presenta –intensificadas– las señas de identidad de esta estrategia flexibilizadora: trabajo temporal y a tiempo parcial por encima de la media del colectivo total de asalariados.

Por último, desde el plano coyuntural, la promoción del trabajo a tiempo parcial se posiciona en uno de los polos de un debate que está en la

base de la relación laboral: el lado de la política laboral que defiende esta medida como una fórmula adecuada de generación de empleo, frente a los que apuntan que se trata de una forma de empleo «atípico» y es parte de la estrategia flexibilizadora a la que se ha sumado la política laboral española en los últimos 20 años, cuyas consecuencias son la desregulación de las relaciones laborales y la precarización del empleo. En esta coyuntura las tasas de paro de la mujer –en ascenso constante desde el inicio de la crisis en España y por encima de la media nacional– son utilizadas como argumento para justificar una política laboral en la que el recurso al trabajo a tiempo parcial se ofrece como alternativa al avance del desempleo en este colectivo.

Este artículo, al optar por el carácter descriptivo de la realidad estudiada, deja fuera aspectos analíticos más complejos, como serían los resultados de establecer comparaciones entre distintos modelos de relaciones laborales. Sin embargo, el objetivo es reflexionar sobre algunos de los elementos que ocultan el proceso de construcción de una precarización sexuada. Este proceso coloca y perpetúa a la mujer en la «periferia» del mercado laboral contribuyendo con ello a la progresiva segmentación del mercado de trabajo.

En esta reflexión, mi agradecimiento a los alumnos que con sus interrogantes han propiciado la búsqueda de respuestas que llevan a la gestación de este manuscrito de cuya autoría y opiniones me hago responsable.

Bibliografía

- ADAM, B., «Cuando el tiempo es dinero. Racionalidades de tiempo conflictivas y desafíos a la teoría y la práctica del trabajo», *Sociología del Trabajo* 37 (1999), pp. 5-39.
- ALFONSO, C. L., «Otra reforma laboral más», *Sociología del Trabajo* 70 (2010), pp. 5-23.
- ALÓS, R. «Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva», *Cuadernos de Relaciones Laborales* 26 (2008), pp. 123-148.
- ARAGÓN, Jorge *et al.*, *El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España*, Informe de la Fundación 1º de Mayo: Comisiones Obreras, 2012.
- ATKINSON, J., «Flexibilidad del empleo en los mercados de trabajo internos y externos», en L. Finkel (comp.), *La organización social del trabajo* Madrid, Pirámide, 1986, pp. 454-473.
- BALBO, L., «La doppia presenza», *Inchiesta* 32 (1978), pp. 3-6.
- BARDASI, E. y GORNICK J., «Working for less? Women's part-time wage penalties across countries», *Feminist Economics* 14 (2008), pp. 37-72.
- BELTRÁN, R., «Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España. Elementos para su análisis», *Cuadernos de Relaciones Laborales* 17 (2000), pp. 139-161.
- BLÁZQUEZ, M. y RAMOS, N. E., «Part-time employment: a comparative analysis of Spain and the Netherlands», *European Journal of Law and Economics*, vol. 28, núm. 3 (2009), pp. 223-256.

- BOUFFARTIGUE, P. y BUOTEILLER, J., «A propos des normes du temps du travail. De l'érosion de la norme fordienne aux normes émergentes», *Revue de VIVES*, núm 2 (2003), pp. 137-160.
- BOUFFARTIGUE, P., «División sexuada del trabajo profesional y doméstico. Algunos apuntes para una perspectiva temporal», en C. Prieto (comp.), *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid, Hacer, 2007, pp. 111-127.
- BUDELMEYER, H.; MOURRE, G. y WARD-WARMEDINGER, M., «Part-time work in EU countries: Labour market mobility, entry and exit», Working Paper Series 460, Frankfurt, European Central Bank, 2005.
- BOWLES, S. y GINTIS, H. (1983): El problema de la teoría del capital humano: una crítica marxista. *Educación y Sociedad*, núm. 1, 197-207.
- CARRASQUER, P., «La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas», Tesis Doctoral, Departamento de Sociología, Universidad Autónoma de Barcelona, 2009.
- CASTEL, R., *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Barcelona, Paidós, 1997.
- CONNOLLY, S. y GREGORY, M., «Dual tracks: Part-time work in life-cycle employment for British women», *Journal of Population Economics* 23 (2010), pp. 907-931.
- CHINCHILLA, M. N.; POELMANS, S. y LEÓN, C., «Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas», Documento de Investigación 498, Instituto de Estudios Superiores de la Empresa. Universidad de Navarra, 2003.
- DE CASTRO, C., «La influencia de las expectativas en la organización temporal de la vida laboral», *Política y Sociedad*, vol. 45, núm. 2 (2008), pp. 169-188.
- «Algunas historias de los trabajadores. Las experiencias laborales y las identidades narrativas de los trabajadores», *Revista Internacional de Sociología*, vol. 70, núm. 2 (2012), pp. 423-444.
- DEL RE, A., «Tiempo del trabajo asalariado y tiempo del trabajo de reproducción», *Política y Sociedad* 19 (1995), pp. 75-81.
- DURÁN, M. A., «El trabajo no remunerado y las cuantías de la economía», C. Prieto (comp.), *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid, Hacer, 2007, pp. 92-99.
- FOURGE, D. y MUFFELS, R., «Working part-time in the British, German and Dutch labour market: Scarring for the wage career?», *Schmollers Jahrbuch*, núm. 129 (2009), pp. 217-226.
- GALLIE, D. y ZHOU, Y., «The changing job skills of female part-time workers in Britain 1992-2006», *Human Resource Management Journal* 21 (2011), pp. 28-44.
- GALLIE, D.; WHITE, M.; CHENG, Y. y TOMLINSON, M., *Restructuring the Employment Relationship*, Oxford, Oxford University Press, 1998.
- GARCÍA-PERROTE, J. I., «La protección social de los trabajadores a tiempo parcial», en *Los contratos de trabajo a tiempo parcial*, Valladolid, Lex Nova (2000), pp. 220-239.
- GERSHUNY, J., «Estilo de vida, estructura económica y uso del tiempo», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 38 (1987), pp. 163-191.

- GINN, D. y ARBER, S., «How does part-time work lead to low pension income?», en J. O'Reilly y F. Colette (eds.), *Part-time prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific*, Rim, London, Routledge, 1998, pp. 157-178.
- GORDON, D.; EDWARDS, R. y REICH, M. (1986), *Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en los Estados Unidos*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986.
- HALLDÉN, K.; GALLIE, D. y ZHOU, Y., «The skills and autonomy of female part-time work in Britain and Sweden», *Research in Social Stratification and Mobility*, vol. 30, núm. 2 (2012), pp. 187-201.
- IGLESIAS, C., «Los procesos de estructuración de los mercados de trabajo: la banca privada en España», Tesis doctoral, Departamento de Economía Aplicada V, Universidad Complutense, Madrid, 2002.
- KALLEBERG, A.; RESKIN, B. y HUDSON, K., «Bad jobs in America: Standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States», *American Sociological Review*, núm. 65 (2000), pp. 256-278.
- KÖHLER, H. y MARTÍN ARTILES, A. *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*, Madrid, Delta, 2007.
- LAGO, J. «La pauta de flexibilidad y heteronomía fuerte: el tiempo de las cajeras de hipermercado», en C. Prieto, R. Ramos y M. Callejo (coords.), *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*, 255, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, 2008, pp. 270- 311
- LAHERA, J. y GARCÍA, J. C., « La transformación de la contratación laboral, el trabajo a tiempo parcial y el despido», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 35 (2007), pp. 29-54.
- LALLEMENT, M., «Tiempo, trabajo, sujeto. Balance, cuestiones clave y perspectivas de las transformaciones contemporáneas», en C. Prieto (coor.), *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid, Hacer, 2007, pp. 49-63
- LÓPEZ, P., «Fin y progresión del trabajo», *Política y Sociedad*, núm. 34 (2000), pp. 131-153.
- MANNING, A. y PETRONGOLO, B., «The part-time pay penalty for women in Britain», *The Economic Journal*, núm. 118 (2008), pp. 28-51.
- MARUANI, M. y REYNAUD, E., *Sociologie de l'emploi*, París, La Découverte, 1993.
- MARUANI, M., «De la sociología del trabajo a la sociología del empleo», *Política y Sociedad*, núm. 34 (2000), pp. 9-17.
- MARUANI, M.; ROGERAT, Ch. y TORNIS, T., *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Barcelona, Icaria, 2000.
- MARUANI, M., *Trabajo y el empleo de las mujeres*, Madrid, Fundamentos, 2002.
- MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C., «L'autre côté de la croissance de l'emploi en Espagne: une précarité qui se perpétue», *Travail et Emploi* 115 (2008), pp. 45-57.
- MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C., «Trasformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa», *Política y Sociedad*, vol. 46, núms.1-2 (2009), pp. 275-287.
- MORENO, A., «El reducido empleo femenino en los estados del bienestar del sur de Europa. Un análisis comparado», *Revista Internacional de Sociología*, vol. LXVI, núm. 50 (2008), pp. 129-162.

- MUÑOZ, R.; FERNÁNDEZ, E. y ANTÓN, J. I., *El trabajo a tiempo parcial en España en el contexto de la Unión Europea*, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008.
- O'REILLY, J. y BOTHFELD, S., «What happens after working part-time? Integration, maintenance or exclusionary transitions in Britain and western Germany», *Cambridge Journal of Economics*, núm. 26 (2002), pp. 409-439.
- ORTIZ, P., «Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 31, núm. 1 (2013), pp. 141-165.
- PAPÍ, N. y FRAU, M. J., «La conciliación del empleo y del hogar: respuesta y reflejo de una organización del trabajo construida desde la institución del género», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 110 (2005), pp. 149-171.
- PLANTENGA, J., «Unpaid work», *Women and work*, núm. 89-100, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1999.
- PRIETO, C., «Los estudios sobre mujer, trabajo y empleo: caminos recorridos, caminos por recorrer», *Política y Sociedad*, núm. 32, (1999), pp. 141-149.
- PRIETO, C. y RAMOS, R., «El tiempo de trabajo: entre la competitividad y los tiempos sociales», en Miguélez, F. y C. Prieto (Coords.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI, 1999, pp. 463-488.
- PRIETO C., «La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado», *Sistema*, núm. 168-169 (2002), pp. 89-106.
- PRIETO, C. (comp.), *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid, Hacer, 2007.
- PRIETO, C.; RAMOS, R. y CALLEJO, J. (comps.), *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, 2008.
- PRIETO, C.; LAGO, J. y MESEGUER, P., «La pauta de la flexibilidad y la relativa autonomía: el tiempo de trabajo y de vida entre profesionales y cuadros de la banca», en C. Prieto, R. Ramos y J. Callejo (comps.), *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, 2008, pp. 230-269.
- RECIO, A., *Capitalismo y formas de contratación laboral*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988.
- RUSSO, G. y HASSINK, W., «The part-time wage gap: A career perspective», *De Economist*, núm. 156 (2008), pp.145-174.
- SUNDSTRÖM, M., «Part-time work in Sweden: trends equality effects», *Journal of Economic Issues*, núm. 25 (1991) pp.167-178.
- «The growth in full-time work among Swedish women in the 1980s», *Acta Sociológica*, núm. 36 (1993), pp.139-150.
- «Part-time work in Sweden: An institutionalist perspective», en C. Grand y T. Tsukaguchi- le Grand (eds.), *Women in Japan and Sweden. Work and family in two welfare regimes*, Stockholm, Almqvist & Wiksell International, 2003, pp. 121-136.
- TOBÍO, C., «Conciliación o contratación: cómo hacen las madres trabajadoras», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 97 (2002), pp. 155-186.

- TOBÍO, C. *et al*, *El cuidado de las personas. Un reto para el siglo XXI*, Barcelona, Fundación «La Caixa», 2010.
- TOHARIA, L. (comp.), *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005.
- VALDÉS, F., «El trabajo a tiempo parcial: crónica normativa de una compleja modalidad contractual», *RL.*, núm. 19 (2000), pp. 57-68.
- «El trabajo a tiempo parcial: la (im)posible convivencia entre flexibilidad y seguridad», *RL.*, núm.18 (2002), pp. 61-68.