

EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA Y LA UNIÓN EUROPEA: EVOLUCIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES

MANUEL GONZÁLEZ RENDÓN
IGNACIO FLÓREZ SABORIDO¹

ÍNDICE

1. Impacto de la contratación a tiempo parcial en el mercado de trabajo
2. Características generales del empleo a tiempo parcial en Europa; 2.1. Evolución del empleo a tiempo parcial en Europa y grado de incidencia por sexos y grupos de edad; 2.2. La voluntariedad del empleo a tiempo parcial en Europa; 2.3. El trabajo a tiempo parcial por sectores de actividad
3. La definición del trabajo a tiempo parcial en la encuesta de población activa (EPA); 3.1. Evolución del trabajo a tiempo parcial. Diferencias entre uno y otro sexo; 3.2. Incidencia del trabajo a tiempo parcial por ocupación y rama de actividad
4. Conclusiones

1. IMPACTO DE LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL EN EL MERCADO DE TRABAJO

La contratación a tiempo parcial es una modalidad de empleo sobre la que tradicionalmente y de forma recurrente, se ha originado un amplio debate acerca del impacto que tiene sobre el mercado de trabajo, los propios trabajadores, y, en general, el sistema productivo. El hecho de que exista todavía un debate abierto sobre esta figura es ilustrativo de la fuerte ambivalencia que la mayor parte de los especialistas muestran con relación a esta modalidad de contratación. A este respecto, al mismo tiempo que se reconocen las ventajas que el trabajo a tiempo parcial puede tener para las empresas y los propios trabajadores, cumpliendo de este modo una función esencial en el mercado laboral, se advierte de los peligros que puede suponer sobre todo en lo relativo a una mayor precarización de la relación de trabajo (Fina, 1997).

¹ Profesores Titulares de Organización de Empresas de la Universidad de Sevilla.

En este sentido, las ventajas que habitualmente se asocian con la contratación a tiempo parcial giran fundamentalmente en torno a las siguientes cuestiones:

— En primer lugar, la mayor flexibilidad que supone para las empresas en la gestión de su mano de obra (Flórez Saborido, 1994). A este respecto, en cualquier actividad empresarial, de forma continua o bien ocasionalmente, surgen necesidades de personal que sólo pueden ser satisfechas mediante la contratación de trabajadores por un número de horas inferiores a las habituales, evitando de este modo la infrautilización de los recursos productivos y la presencia de unos mayores costes de producción. La existencia de un marco normativo y contractual que permita un amplio margen de utilización de este tipo de contratación, al introducir una mayor flexibilidad en el uso interno del factor trabajo, facilita en gran medida la adaptación de las empresas a los cambios y requerimientos del entorno competitivo.

— En segundo lugar, la existencia de esta modalidad de contratación puede favorecer en gran medida la inserción o reinserción laboral de determinados grupos de trabajadores que tienen dificultades, cualquiera que sea la razón, para desarrollar una relación de trabajo a tiempo completo, siendo de esta forma una figura contractual que puede ser beneficiosa no sólo para la empresa sino también para aquéllos. A este respecto, puede afirmarse que existe una demanda de este tipo de empleo por parte de la fuerza de trabajo (Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, 1997), ya sea con el objetivo de compaginar la prestación laboral con otras actividades como el cuidado de hijos, la formación, etc., o el simple hecho de querer disponer de más tiempo de ocio (Alcaide Castro y González Rendón, 1998).

— Finalmente, la contratación a tiempo parcial cumple, por sus propias características, un papel relevante como medida de política de empleo. En este sentido, con relativa frecuencia la introducción de reformas normativas tendentes a facilitar o flexibilizar el uso de esta modalidad contractual se justifica con el propósito de favorecer el aumento de las tasas de ocupación, contribuyendo igualmente al acceso al empleo de algunos colectivos que tienen mayores dificultades en el mercado de trabajo como es el caso de las mujeres y los jóvenes. Por otro lado, el fomento del empleo a tiempo parcial puede encuadrarse dentro de las medidas de reparto del trabajo, al igual que la reducción de jornada y la anticipación de la edad de jubilación, entre otras medidas, con el propósito de aumentar los niveles de ocupación (Bentolila y Jimeno Serrano, 1998).

No obstante, frente a las ventajas anteriores, la contratación a tiempo parcial genera una fuerte desconfianza por diversas razones:

— De una parte, porque se considera que los trabajadores contratados bajo esta modalidad tienen mayores dificultades para ejercer sus derechos, existiendo además la posibilidad de un trato discriminatorio por parte del empresario (Bonke, 1997).

— De otra parte, sobre todo cuando el empleo a tiempo parcial no es una opción deseada por el trabajador, se ve como una forma de empleo marginal y

precaria, especialmente cuanto menor es la duración de la jornada de trabajo pactada (Tortuero Plaza, 1998). A este respecto, hay que tener en cuenta que bajo la denominación de empleo a tiempo parcial, dado que éste se define por exclusión del empleo a jornada completa, se agrupan múltiples situaciones con problemáticas muy variadas, desde un empleo cuya duración se aproxima a uno de jornada completa, hasta otro en el que la duración de la jornada sea una fracción muy reducida de aquél.

— Por último, con independencia de la situación de voluntariedad o involuntariedad del empleo a tiempo parcial, esta modalidad contractual tradicionalmente ha planteado diversos problemas con relación al grado de protección social de los trabajadores (López Gandía, 1998).

2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL EN EUROPA

Para conocer la realidad de la contratación a tiempo parcial en los diversos países que componen la Unión Europea es posible utilizar la información que con carácter anual publica su Oficina Estadística en la denominada Encuesta de Fuerza de Trabajo (EFT). La EFT es una investigación por muestreo dirigida a viviendas familiares que se elabora anualmente en todos los países de la Unión con una metodología común establecida por el propio organismo estadístico y expertos nacionales de los estados miembros, siguiendo los conceptos y definiciones adoptados por la Organización Internacional del Trabajo en 1982. Por otra parte, los resultados de la encuesta hacen referencia a una semana media del segundo trimestre de cada año, existiendo diferencias entre los diversos países en cuanto al número de semanas durante las que se desarrolla la encuesta.

No obstante, en la utilización de esta fuente estadística para el análisis de la contratación a tiempo parcial se plantean algunos problemas, ya que la EFT suministra información fundamentalmente sobre el empleo a tiempo parcial o, lo que es lo mismo, los ocupados a tiempo parcial. En este sentido, hay que tener en cuenta que el concepto de ocupado es más amplio que el de trabajador por cuenta ajena, ya que incluye también, siguiendo la desagregación de la EFT, a los empleadores, trabajadores independientes y ayudas familiares. Además, la EFT tiene el inconveniente de que la fiabilidad de los resultados depende no sólo de que el encuestado responda con veracidad, problema que está presente en cualquier encuesta, sino que conozca efectivamente si el trabajo es realmente a jornada completa o parcial, problema que se agrava porque a veces la persona encuestada tiene que responder por todos los individuos que residen en el domicilio familiar. Por otro lado, dado que la EFT toma como referencia la situación laboral del trabajador en un determinado período (una semana), el haber trabajado a jornada completa o parcial durante dicho período puede deberse a razones de organización de los tiempos de trabajo por parte de la empresa, y no a la existencia de una relación contractual de un tipo u otro.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que la información publicada por Eurostat tiene un cierto desfase con respecto a la información que sobre el mercado de trabajo español suministra el Instituto Nacional de Estadística, y que en algunos casos puede superar los dos años. A este respecto, los datos disponibles durante la realización del presente estudio se remontan a 1998, lo cual no supone excesivos problemas para conocer la realidad del trabajo a tiempo parcial ya que el período de desfase no es excesivo para que se produzcan cambios significativos en las variables objeto de análisis. De este modo, las conclusiones que se obtengan al comparar la situación en los diversos países de la Unión Europea son plenamente vigentes.

2.1. Evolución del empleo a tiempo parcial en Europa y grado de incidencia por sexos y grupos de edad

Asumiendo los problemas indicados anteriormente, es posible observar cómo el empleo a tiempo parcial, concepto, como es sabido, más amplio que el de contratación a tiempo parcial, ha ido adquiriendo una importancia creciente en Europa desde 1985 (véase Tabla n. 1). Así, mientras que en el citado año, del total de ocupados un 10,8 por ciento tenían un empleo de este tipo, ya fuera por cuenta propia o ajena, a partir de esta fecha este porcentaje asciende de forma continua, con independencia de la situación del ciclo económico, hasta alcanzar un 17,4 por ciento en 1998. Este importante crecimiento se debe, como señala la propia Comisión Europea (1997), tanto a una caída del empleo a jornada completa como a una continua expansión, incluso durante los períodos recesivos, del empleo a tiempo parcial.

Por otra parte, los datos muestran cómo el trabajo a tiempo parcial no afecta por igual a ambos sexos, siendo un tipo de empleo que se concentra fundamentalmente en las mujeres. A este respecto, mientras que en 1998 tan sólo un 6,1 por ciento de los hombres no desarrollaba su jornada a tiempo completo, en el caso de las mujeres este porcentaje es de un 33 por ciento. Además, desde 1985 la proporción de mujeres ocupadas a tiempo parcial ha crecido sustancialmente, pasando de un 23,4 por ciento hasta el porcentaje indicado con anterioridad, lo que significa un crecimiento de 9,6 puntos porcentuales, mientras que en el caso de los hombres, aunque se aprecia igualmente una tendencia creciente, ésta es más moderada, ya que en período objeto de análisis el porcentaje de hombres con este tipo de jornada pasa de un 2,9 a un 6,1 por ciento.

Efectuando el análisis por países, es posible comprobar que, como norma común, el trabajo a tiempo parcial es una modalidad de empleo fundamentalmente femenino, aunque las diferencias entre los diversos países de la Unión en cuanto a la incidencia de este tipo de jornada son muy notables (véase Tabla n. 2). Así, en un extremo, destacan los casos de Holanda, Reino Unido, Suecia y Dinamarca, donde el empleo a tiempo parcial tiene una incidencia muy superior a la media europea en ambos sexos. Holanda es el país de la Unión Europea donde la incidencia de la parcialidad es mayor, ya que más del 38 por ciento de

los ocupados tienen este tipo de empleo, porcentaje que se eleva hasta un sorprendente 67,6 por ciento en las mujeres y un 18,1 por ciento en los hombres. De esta forma, en este país el trabajo a tiempo parcial es indiscutiblemente la forma más común de empleo de la población femenina.

Tabla n.1. Año	Porcentaje de empleo a tiempo parcial en Europa (E15) ²		
	Total	Hombres	Mujeres
1985	10,8%	2,9%	23,4%
1990	13,5%	3,9%	28,1%
1991	13,8%	4,1%	28,4%
1993	14,8%	4,4%	29,5%
1994	15,4%	4,8%	30,4%
1995	16,0%	5,2%	31,3%
1996	16,4%	5,5%	31,6%
1997	16,9%	5,8%	32,3%
1998	17,4%	6,1%	33,0%

Fuente: Eurostat.

En el extremo contrario se sitúan, por este orden, Luxemburgo, España, Italia y Grecia, con tasas de empleo a tiempo parcial muy reducidas que se sitúan entre el 9,5 por ciento de Luxemburgo y el 6 por ciento de Grecia. En España, por tanto, la incidencia del empleo a tiempo parcial se puede calificar de escasa, atendiendo a lo que ocurre en otros países europeos, afirmación que puede hacerse extensiva a ambos sexos. En términos generales, aunque con la excepción de Luxemburgo, y por las razones contrarias Francia y, en menor medida Portugal, parece, aunque es difícil encontrar una justificación lógica de las razones de este fenómeno, que la menor incidencia del empleo a tiempo parcial se concentra en los países del sur de Europa.

Como se mencionó, el empleo a tiempo parcial es un tipo de empleo fundamentalmente, aunque no exclusivamente, femenino. Esta situación ha contribuido a generar un alto grado de ambivalencia y de debate sobre el impacto de la contratación a tiempo parcial en el mercado de trabajo, sobre lo cual se ha hecho referencia al comienzo del presente estudio. Así, de una parte, este carácter eminentemente femenino de la población ocupada a tiempo parcial podría considerarse como algo positivo, al ser un tipo de empleo que facilita el acceso de la mujer al mercado de trabajo, quien por razones culturales y

² Los datos referidos a 1985 y 1990 no incluyen al nuevo lander Alemán.

sociales aún soporta en mayor medida las cargas familiares, teniendo por tanto mayores dificultades para compaginar tales obligaciones con un empleo a jornada completa.

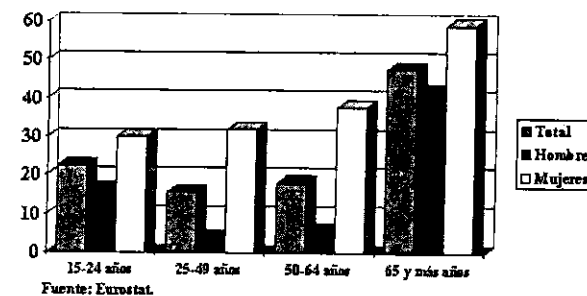
En oposición a las ideas expresadas anteriormente, dado que este tipo de contratación se asocia con determinados aspectos negativos, como la existencia de mayores dificultades para el ejercicio de los derechos del trabajador, menor grado de protección social, la disponibilidad de unos ingresos económicos inferiores a los que perciben los trabajadores a jornada completa con independencia de que se cumpla de forma efectiva el principio de proporcionalidad, y, en general, el menor prestigio social que se asocia a este tipo de trabajo, conducen a que la contratación a tiempo parcial se vea como una forma precaria de empleo, la cual, al afectar fundamentalmente a las mujeres, se interpreta como una forma más de discriminación por razón de sexo y que puede perpetuar situaciones injustas en el mercado de trabajo. No obstante, a efectos de valorar adecuadamente los supuestos problemas o ventajas de este tipo de contratación es necesario analizar en qué medida los trabajadores que prestan sus servicios a tiempo parcial se encuentran en dicha situación de forma voluntaria o involuntaria, lo cual será objeto de un estudio más detallado en el siguiente apartado.

Tabla n. 2. País	Porcentaje de empleo a tiempo parcial en Europa. Año 1998.		
	Total	Hombres	Mujeres
Alemania	18,3	4,7	36,4
Austria	15,8	4,4	30,3
Bélgica	15,7	3,5	33,2
Dinamarca	22,3	10,9	35,7
España	8,1	3,0	17,2
Finlandia	11,7	6,9	17,0
Francia	17,3	5,7	31,6
Grecia	6,0	3,3	10,5
Irlanda	16,7	7,8	30,1
Italia	7,4	3,5	14,4
Holanda	38,7	18,1	67,6
Luxemburgo	9,5	1,8	22,5
Portugal	11,1	6,2	17,2
Reino Unido	24,9	8,8	44,8
Suecia	23,2	9,1	39,0

Fuente: Eurostat.

El análisis del empleo a tiempo parcial por grupos de edad muestra la existencia en el ámbito europeo de importantes diferencias en cuanto a la incidencia de este tipo de jornada en cada uno de estos grupos (véase Gráfico n. 1). A este respecto, el mayor porcentaje de trabajadores a tiempo parcial se presenta en el grupo de ocupados con 65 y más años (un 47,6 por ciento), seguido a continuación, aunque a cierta distancia, por los jóvenes que cuentan entre 15 y 24 años (22,4 por ciento), mientras que los restantes grupos, es decir, los ocupados entre 25 y 49 años, así como los que cuentan entre 50 y 64 años, presentan tasas de parcialidad que se sitúan en el 15,7 y el 18 por ciento respectivamente. De esta forma, es en las edades extremas donde mayor importancia tiene el trabajo realizado a jornada reducida. Dado que el porcentaje de trabajadores jóvenes que desarrollan algún tipo de actividad formativa es previsiblemente muy superior al resto de ocupados, la mayor incidencia de la jornada reducida puede suponer, para la mayor parte de estos jóvenes, la posibilidad de simultanear el empleo con la formación.

Gráfico n.º 1. Porcentaje de ocupados a tiempo parcial en cada grupo de edad. Europa-15.



No obstante, si se diferencia entre uno y otro sexo se producen situaciones muy distintas. Así, en el caso de las mujeres, quienes presentan porcentajes de empleo a tiempo parcial muy superiores a los de los hombres en todos los grupos de edad considerados, la incidencia de este tipo de jornada crece conforme aumenta la edad. A este respecto, mientras que para las mujeres entre 15 y 24 años, el empleo a jornada reducida afecta al 29,9 por ciento de las ocupadas, para las que cuentan entre 25 y 49 años asciende al 31,9 por ciento, alcanzando el 37,5 y el 58,8 por ciento para las mujeres entre 50 y 64 años y con 65 y más años respectivamente. De esta forma, puede afirmarse que el empleo a tiempo parcial constituye una forma de trabajo para las mujeres que adquiere más importancia conforme mayor es la edad. Por su parte, en el caso de los hombres, la mayor incidencia de este tipo de empleo se produce en las edades extremas, siendo muy reducida para las edades intermedias, especialmente para el grupo que cuenta entre 25 y 49 años, donde afecta solamente al 3,8 por ciento de los ocupados. En contraste

con lo que ocurre con las mujeres, en el grupo de hombres, el empleo a jornada reducida tiene una cierta importancia relativa como forma de inserción en el mercado de trabajo, al afectar fundamentalmente a los jóvenes, presentando una escasa incidencia en los grupos de mayor edad, salvo para los trabajadores de 65 o más años.

Comparando la situación de los diversos países componentes de la Unión Europea, es posible constatar una diversidad de situaciones en cuanto a la incidencia de la ocupación a tiempo parcial por grupos de edad. A este respecto, destacan, de una parte, los casos de Holanda, Dinamarca, Suecia, Finlandia y Reino Unido, donde el trabajo a tiempo parcial tiene una gran importancia como forma de empleo de los jóvenes entre 15 y 24 años, con porcentajes que superan en todos los casos el 30 por ciento, mientras que en Portugal, Luxemburgo, Austria, Italia y Grecia, no se alcanza el 10 por ciento de los trabajadores dentro de este grupo de edad. Por su parte, España se situaría ligeramente por encima del segundo grupo de países, por debajo de la media europea.

Tabla n.3. País	Porcentaje de ocupados a tiempo parcial en cada grupo edad. Año 1998			
	15-24 años	25-49 años	50-64 años	65 y más años
Alemania	10,5	18,6	20,1	55,4
Austria	8,9	16,8	14,9	55,2
Bélgica	17,9	16,0	13,2	20,3
Dinamarca	48,4	16,3	18,8	47,4
España	13,6	7,4	6,4	23,4
Finlandia	36,4	8,0	10,9	56,3
Francia	27,2	16,1	17,1	32,8
Grecia	9,8	4,6	6,4	20,6
Holanda	61,4	33,5	36,6	84,6
Irlanda	20,9	14,7	18,2	26,6
Italia	9,3	7,3	6,2	15,5
Luxemburgo	7,5	9,6	9,9	0,0
Portugal	6,7	6,7	16,9	50,6
Reino Unido	32,0	20,8	28,1	74,4
Suecia	38,9	20,3	22,9	51,6

Fuente: Eurostat.

2.2. La voluntariedad del empleo a tiempo parcial en Europa

Como se ha indicado con anterioridad, muchos de los argumentos que se suministran, ya sea a favor o en contra, en el debate sobre la contratación a

tiempo parcial, están condicionados en gran medida en cuanto a su validez a que este tipo de empleo sea una opción deseada por el trabajador. Si es así, no podría hablarse apropiadamente de que con la contratación a tiempo parcial se fomenta la discriminación de ciertos grupos de trabajadores, fundamentalmente las mujeres, que son, como es sabido, quienes mayoritariamente trabajan a jornada reducida. No obstante, aunque la contratación a tiempo parcial sea una opción voluntaria por parte del trabajador, existen otros problemas asociados a esta modalidad contractual y que pueden hacer que las personas que se encuentran empleadas a jornada parcial se sitúen en una posición de inferioridad en comparación con los trabajadores a jornada completa. Estos problemas hacen referencia a las dificultades que pueden encontrar estos trabajadores para la defensa de sus derechos frente al empresario, el cumplimiento del principio de proporcionalidad en determinadas condiciones laborales, la protección social, etc., cuestiones éstas que mantienen una gran actualidad.

Las estadísticas publicadas por Eurostat relativas a los países de la Unión Europea permiten realizar una aproximación a la problemática de la voluntariedad de este tipo de empleo, al informar sobre las razones que justifican el hecho de que un trabajador tenga una jornada a tiempo parcial. Hay que tener en cuenta que estos datos hacen referencia a la población ocupada, sin diferenciar entre asalariados y trabajadores por cuenta propia. No obstante, dada la importancia del trabajo asalariado con relación al conjunto de la ocupación, que en términos relativos supone en la Unión Europea el 83,29 por ciento, las principales conclusiones que se obtengan del análisis de la información estadística disponible pueden hacerse extensivas a la población asalariada.

Las razones que en las estadísticas de Eurostat se consideran como justificativas del desarrollo de un trabajo, ya sea por cuenta propia o ajena, a tiempo parcial durante la semana de referencia son las siguientes:

- En primer lugar, la realización de actividades formativas.
- En segundo lugar, enfermedad o invalidez.
- En tercer lugar, no haber encontrado un trabajo a tiempo completo.
- En cuarto lugar, no desear trabajar a tiempo completo.
- Por último, Eurostat considera dos apartados adicionales relativos a

“otras razones” y “sin respuesta”.

De todas estas razones, sólo la tercera, es decir “no haber encontrado un trabajo a tiempo completo”, muestra una clara situación de involuntariedad del trabajo a tiempo parcial, ya que en la primera y la segunda, es decir, “la realización de actividades formativas” y la existencia de “enfermedad o invalidez”, existen unas situaciones personales que impiden al trabajador desarrollar su jornada a tiempo completo aunque tuviera la oportunidad de hacerlo, a no ser que aquéllas cambien.

Efectuadas estas aclaraciones, es posible comprobar cómo en el ámbito europeo (véase Tabla n. 4) tan sólo un 18 por ciento de los ocupados a tiempo parcial desarrolla este tipo de jornada de forma involuntaria, mientras que un 72,5 por ciento, o bien no desean trabajar a tiempo completo (59 por ciento de

los trabajadores a tiempo parcial) o se encuentran en situaciones que les impiden desarrollar su trabajo a jornada normal aunque pudieran (un 10,9 por ciento por formación y 2,6 por ciento por enfermedad).

Comparando la situación en los diversos países de la Unión, destacan especialmente los casos de Alemania, Reino Unido, Holanda y Francia, donde el empleo a tiempo parcial es una opción claramente voluntaria del trabajador o al menos forzada por razones que le impiden trabajar a jornada completa aunque ello fuera posible.

En España, el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial que se encuentran en esta situación por no haber encontrado un trabajo a jornada completa se sitúa en 1998 ligeramente por encima de la media europea, al situarse en un 24,7 por ciento. No obstante, a partir de este dato no puede concluirse que el trabajo a tiempo parcial sea una opción voluntaria en España, ya que se carece de información más precisa para ello. A este respecto, la mayor parte de los trabajadores a tiempo parcial, un 65,3 por ciento, se clasifican, en función de la razón que justifica este tipo de jornada dentro del apartado de "otras razones". Este hecho ocurre igualmente en Austria, Bélgica y en menor medida Italia, lo que supone que en estos países, al igual que ocurre en España, no pueda conocerse con precisión si el trabajo a tiempo parcial es una opción voluntaria del trabajador.

Particularmente en España, el hecho de que la mayor parte de los trabajadores a tiempo parcial se clasifiquen dentro del apartado de "otras razones" se debe a motivos puramente metodológicos. A este respecto, hay que tener en cuenta que la información que publica Eurostat sobre España se corresponde con la Encuesta de Población Activa del segundo trimestre de cada año³, en la que se incorporan dos razones adicionales que en las estadísticas de Eurostat se engloban dentro del apartado de "otras razones", se trata de la "existencia de obligaciones familiares" y "el tipo de actividad que se desarrolla". Este segundo motivo, que agrupa un porcentaje relativamente alto de las respuestas, dificulta en gran medida el conocimiento de la voluntariedad o no del trabajo a tiempo parcial en España, ya que no se aporta información adicional sobre esta cuestión.

³ Véase "Fuentes y notas explicativas" con relación a la Síntesis de Estadísticas Internacionales, contenida en el Anuario de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

País	Razones que justifican el trabajo a tiempo parcial. 1998.					
	Por la realización de actividades formativas	Por enfermedad o invalidez	Por no haber encontrado un trabajo a tiempo completo	No desear trabajar a tiempo completo	Otras razones	Sin respuestas
Europa-15	10,9	2,6	18,0	59,0	8,0	1,6
Alemania	7,7	2,5	13,6	72,5	0,0	3,7
Austria	5,7	1,7	15,2	14,4	63,0	0,0
Bélgica	2,3	1,7	26,2	10,1	56,0	3,8
Dinamarca	33,7	2,2	13,6	50,3	0,0	0,0
España	4,5	1,1	24,7	3,5	65,3	0,9
Finlandia	27,6	4,9	33,4	19,3	14,9	0,0
Francia	7,1	0,0	29,7	63,1	0,0	0,2
Grecia	4,1	3,2	44,8	29,9	17,1	0,0
Holanda	19,4	4,6	5,5	70,5	0,0	0,0
Irlanda	14,9	2,1	24,4	52,3	0,0	6,3
Italia	3,0	1,6	36,8	22,9	33,2	2,6
Luxemburgo	4,2	0,0	7,5	58,3	22,7	6,1
Portugal	4,8	20,8	23,7	25,5	25,2	0,0
Reino Unido	14,6	1,7	11,5	71,3	0,0	1,0
Suecia	11,3	8,8	30,1	49,2	0,0	0,6

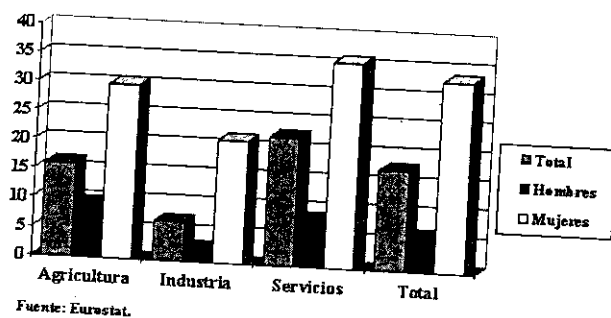
Fuente: Eurostat.

2.3. El trabajo a tiempo parcial por sectores de actividad

El trabajo a tiempo parcial se caracteriza por presentar en Europa una fuerte concentración sectorial, ya que en 1998 el 84,20 por ciento de los ocupados con jornada reducida estaban contratados en el sector terciario, mientras que en la industria este porcentaje se elevaba al 11,46 por ciento, y el 4,34 en la agricultura. Se trata de una distribución que no resulta sorprendente considerando la importancia del sector servicios en términos de empleo, que en el citado año daba trabajo al 65,65 por ciento de los ocupados europeos, así como por las propias características de algunas ramas de este sector que favorecen en mayor medida la contratación a tiempo parcial. A este respecto, comparando los diversos sectores económicos, es posible observar cómo en Europa la mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial entre los ocupados se produce en los servicios, donde el 22 por ciento de los trabajadores se ve afectado por este tipo de empleo, cifra que se sitúa casi cinco puntos porcentuales por encima del correspondiente al conjunto del sistema productivo. Por su parte, el sector industrial que daba empleo al 11,46 por ciento del total de ocupados con jornada reducida, se caracteriza por presentar un escaso grado de incidencia de esta modalidad de empleo, ya que tan sólo el 6,65 por ciento de los ocupados

que prestaban en 1998 sus servicios en el sector lo hacían a tiempo parcial, frente al 16,02 por ciento en la agricultura y el ya referido 22 por ciento en el sector terciario (véase Gráfico n. 2).

Gráfico n.º 2. Porcentaje de ocupados a tiempo parcial en cada sector. Europa-15, 1998



Diferenciando entre uno y otro sexo, se observa cómo la incidencia del trabajo a tiempo parcial es en todos los sectores muy superior en las mujeres que en los hombres. Así, mientras que en los servicios, el trabajo a tiempo parcial afectaba en 1998 al 8,1 por ciento de los ocupados, en el caso de las mujeres este porcentaje se elevaba hasta el 35,3 por ciento. En la agricultura, la incidencia del trabajo a tiempo parcial alcanzaba el 29,9 por ciento de las mujeres frente al 9,1 de los hombres. Por su parte, en la industria estos porcentajes eran del 21 y el 2,4 por ciento respectivamente. La alta tasa de empleo a tiempo parcial que caracteriza a las mujeres en el sector terciario, unido a la importancia de este sector en el conjunto del empleo femenino, supone que el 86,4 por ciento de las mujeres que desarrollan su trabajo a jornada reducida lo están en el sector servicios frente al 75,5 por ciento de los hombres.

El análisis de la incidencia del trabajo a tiempo parcial en cada uno de los sectores de actividad por países permite extraer las siguientes conclusiones (véase Tabla n. 5):

— En primer lugar, el sector servicios es el sector que en la mayoría de los países de la Unión presenta los mayores porcentajes de ocupados a tiempo parcial, a excepción de Grecia, Italia, Portugal y Finlandia, en los que la agricultura ocupa este lugar. Precisamente es en estos países donde se dan las tasas de empleo a tiempo parcial más reducidas en el sector terciario en Europa, junto con España y Luxemburgo. De esta forma, a excepción de Finlandia y Luxemburgo, parece que se trata de una característica común de los países periféricos del sur de Europa. En contraste con estos datos, los países en los que el empleo a tiempo parcial en el sector terciario es mayor son, por este orden, Holanda, Reino Unido, Suecia y Dinamarca, todos situados en el norte de Europa.

— En segundo lugar, con relación a la industria, salvo en el caso de Luxemburgo, en los demás países de la Unión se trata del sector donde la incidencia del empleo a tiempo parcial es menor. Además, salvo en el caso de Holanda, donde el porcentaje de ocupados a jornada reducida en cada sector se sitúa en el 16,5, en los demás países este porcentaje toma valores próximos a la media europea (6,6 por ciento), existiendo, por tanto, menor dispersión en esta variable que en los demás sectores. Nuevamente, son los países periféricos del sur de Europa junto con Luxemburgo y Finlandia los que presentan menor incidencia de este tipo de empleo en la industria, mientras que los cuatro países del norte de Europa (Holanda, Suecia, Dinamarca y Reino Unido) junto con Alemania, presentan los porcentajes de empleo parcial más elevados. En este sector, España presenta junto con Luxemburgo los porcentajes de trabajo a tiempo parcial más reducidos (2,6 y 2,7 por ciento respectivamente).

— Finalmente, con relación a la agricultura, existen importantes diferencias entre los diversos países de la Unión en cuanto a la incidencia del trabajo a tiempo parcial entre los ocupados del sector, no encontrándose características comunes, como en la industria y los servicios, por regiones en Europa. A este respecto, los porcentajes más elevados de trabajo a jornada reducida en este sector se dan, por este orden, en Portugal, Holanda, Suecia, Reino Unido y Finlandia. Por su parte, España, con un porcentaje de ocupados a tiempo parcial del 6,6 por ciento se sitúa, junto con Luxemburgo, ocupando los últimos lugares en cuanto a incidencia de esta modalidad de empleo en la agricultura.

Tabla n.5. País	Porcentaje de ocupados a tiempo parcial en cada sector. 1998			
	Agricultura	Industria	Servicios	Total
Europa-15	16,0	6,6	22,1	17,2
Alemania	15,7	8,4	23,9	18,3
Austria	16,2	6,8	19,9	15,8
Bélgica	8,1	4,8	20,1	15,7
Dinamarca	15,2	8,2	28,1	22,3
España	6,6	2,6	10,9	8,1
Finlandia	17,4	4,2	14,3	11,7
Francia	15,7	6,0	21,6	17,3
Grecia	12,5	3,1	5,2	6,0
Holanda	32,9	16,5	42,9	36,5
Irlanda	12,6	6,3	22,1	16,7
Italia	12,4	4,2	8,6	7,4
Luxemburgo	0,0	2,7	11,7	9,4
Portugal	34,9	3,7	9,8	11,1
Reino Unido	18,4	7,7	31,5	24,9
Suecia	20,8	8,7	28,5	23,2

Fuente: Eurostat.

3. LA DEFINICIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA)

El Instituto Nacional de Estadística a través de la Encuesta de Población Activa ofrece información que permite conocer la realidad del trabajo a tiempo parcial en España. Ofreciendo información relativa a este tipo de empleo desagregada por sexos, ramas de actividad, razones por las que se ha trabajado a jornada parcial, situación profesional y ocupación, tomando como referencia una semana media del trimestre.

No obstante, en la información publicada por la EPA se hace referencia fundamentalmente a los ocupados a tiempo parcial, y en menor medida a los asalariados con este tipo de jornada, lo que plantea algunos problemas para conocer el impacto de este tipo de contratación en España. Además, se plantea el problema de que aunque la información se refiera a los asalariados, para que una persona se clasifique dentro de esta de forma de trabajo, se tiene en cuenta exclusivamente la declaración que se haya efectuado al encuestador sobre el tipo de jornada que se ha tenido durante la semana de referencia (la semana anterior a la semana en la que se realiza la encuesta), teniendo en cuenta además que de acuerdo con los criterios seguidos por la EPA un trabajo a tiempo parcial no puede dar lugar a una jornada semanal superior a las 35 horas y que un trabajo a tiempo completo no puede ser inferior a 30 horas a la semana. Este sistema de obtención de la información plantea diversos problemas:

— De una parte, la fiabilidad de los datos depende de que la persona que responde a la encuesta, que no tiene por qué ser el propio trabajador al que hacen referencia los datos, conozca efectivamente el tipo de jornada que ha tenido durante la semana de referencia y además responda con veracidad, problema que aparece en cualquier método de recopilación de información basado en encuestas.

— De otra, aunque la respuesta sea fiable, dado que la EPA considera exclusivamente la situación del trabajador durante la semana de referencia, estableciendo además unos límites máximo y mínimo de horas semanales de trabajo para efectuar la clasificación a jornada completa o parcial, plantea el problema, especialmente en el caso de los asalariados, que éstos puedan ser clasificados de una u otra forma con independencia de cual sea el tipo de relación contractual que mantienen realmente, dado que un trabajador contratado a tiempo completo podría ser clasificado por la EPA a jornada parcial si en la semana de referencia ha trabajado un número de horas inferior a 30, o bien ser clasificado a jornada completa, teniendo un contrato a tiempo parcial, si en dicha semana ha prestado sus servicios más de 35 horas. De esta forma, el concepto de asalariado a jornada parcial utilizado por la EPA difiere del concepto legal de contratado a tiempo parcial.

3.1. Evolución del trabajo a tiempo parcial. Diferencias entre uno y otro sexo

Teniendo en cuenta las limitaciones anteriores, a partir de los datos de la EPA es posible comprobar cómo en España desde el segundo trimestre de 1987

hasta el segundo de 1999, el número de ocupados a jornada parcial pasa de un total de 655.748 personas a 1.145.900, lo que supone un porcentaje de crecimiento del 74,75 por ciento. En términos relativos con respecto al conjunto de la población ocupada, el porcentaje de trabajadores con jornada reducida asciende en el período objeto de análisis de un 5,79 hasta un 8,32 por ciento. A pesar de este crecimiento, se trata aún de una cifra relativamente reducida teniendo en cuenta la situación de otros países de la Unión Europea (Pradas Montilla, 1998).

Considerando exclusivamente el grupo de asalariados, durante el período objeto de análisis (véase Gráfico n. 3), y especialmente desde el tercer trimestre de 1991, se produce en España un incremento del porcentaje de trabajadores a tiempo parcial tras un período de cierto estancamiento o incluso declive, alcanzando en el segundo trimestre de 1999 la cifra del 8,58 por ciento, ligeramente por encima del correspondiente al conjunto de ocupados, lo que supone un total de 923.900 personas. Diferenciando entre uno y otro sexo, es posible observar cómo en el caso de los hombres, aunque se produce un ligero aumento del trabajo a tiempo parcial, éste se mantiene a unos niveles muy reducidos, al situarse al final del período en el 2,88 por ciento. No obstante, hay que tener en cuenta que en el tercer trimestre de 1991 este porcentaje no llegaba al 1 por ciento.

Por su parte, en el caso de las mujeres, al analizar la evolución de la incidencia del trabajo a tiempo parcial durante el período objeto de estudio, es posible destacar dos rasgos principales:

— De una parte, la incidencia del trabajo a tiempo parcial aumenta a partir del tercer trimestre de 1991 a un ritmo mayor que en el caso de los hombres, afectando en el segundo trimestre de 1999 al 17,92 por ciento de las trabajadoras por cuenta ajena, mientras que en la primera fecha este porcentaje se situaba por debajo del 10 por ciento. Con anterioridad, se produce un descenso en el porcentaje de mujeres a tiempo parcial igualmente más acentuado que en el caso de la población asalariada masculina.

— De otra parte, es posible identificar un cierto comportamiento estacional de esta variable, detectable igualmente en el caso de los hombres aunque en menor medida. De esta forma, entre el segundo y tercer trimestre de cada año suele observarse regularmente una caída en el porcentaje de asalariadas a tiempo parcial, lo cual puede estar directamente relacionado con el tipo de actividad que predominantemente desarrollan las mujeres, lo cual será objeto de un análisis más específico más adelante.

Considerando el conjunto de asalariados a tiempo parcial, en el segundo trimestre de 1999, las mujeres representaban el 79,16 por ciento del total, porcentaje que durante el período objeto de análisis ha fluctuado en torno al 80 por ciento, lo que permite afirmar, al igual que ocurre para el conjunto de la Unión Europea, que el trabajo a tiempo parcial es un tipo de empleo fundamentalmente femenino.

La EPA suministra igualmente información relativa a las causas que motivan que el trabajador haya prestado sus servicios a jornada parcial durante

la semana de referencia. Esta información es de utilidad a efectos de conocer el grado de voluntariedad de este tipo de empleo. A este respecto, considerando la situación existente en el segundo trimestre de 1999 con relación al conjunto de asalariados a tiempo parcial (véase Tabla n. 6), se comprueba cómo solamente el 6,15 por ciento de estos trabajadores manifiestan directamente desarrollar su jornada a tiempo parcial por no querer trabajar a tiempo completo, mientras que el 42,58 por ciento o bien se encuentra en esta situación por no encontrar un trabajo a jornada normal o presenta alguna circunstancia que le impide trabajar a tiempo completo aunque fuera posible (asistencia a cursos, enfermedad o incapacidad propia y obligaciones familiares).

Gráfico n.º 3. Porcentaje de asalariados a tiempo parcial por trimestre (2º trimestre 1987-2º de 1999). Fuente: EPA.

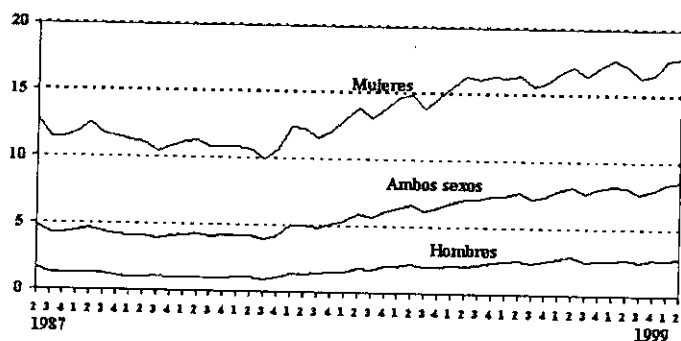


Tabla n. 6 Motivos que justifican la jornada a tiempo parcial	Porcentaje de asalariados. 2º trimestre de 1999
Asistencia a cursos	5,83%
Enfermedad o incapacidad propia	0,69%
Obligaciones familiares	6,61%
No encontrar trabajo de jornada completa	29,45%
No querer trabajo de jornada completa	6,15%
El tipo de actividad que desarrolla	38,51%
Otros motivos	12,74%
Total	100,00%

Fuente: EPA.

El principal inconveniente para conocer el grado real de voluntariedad existente en España de las personas contratadas a tiempo parcial es el alto porcen-

taje de respuestas que se encuadran dentro de las categorías "el tipo de actividad que desarrolla", así como "otros motivos", que no informan claramente sobre la cuestión que aquí se trata. No obstante, el hecho de que sólo un 6,15 por ciento de los asalariados a tiempo parcial declaren abiertamente preferir este tipo de jornada sobre la jornada a tiempo completo es un dato muy significativo.

3.2. Incidencia del trabajo a tiempo parcial por ocupación y rama de actividad

A efectos de analizar el impacto de la contratación a tiempo parcial por ramas de actividad y ocupaciones en España, se plantea el problema, además de los indicados con anterioridad, de que la EPA sólo hace pública información relativa al conjunto de ocupados, sin especificar la situación profesional del trabajador, es decir, sin distinguir entre ocupados por cuenta propia y ajena. No obstante, a pesar de esta limitación, estos datos son de indudable interés para conocer el grado de incidencia del trabajo a tiempo parcial en estos niveles, siendo posible extender las principales conclusiones a la población asalariada.

Considerando la distribución porcentual de los trabajadores a tiempo parcial entre las distintas ocupaciones (véase Tabla n. 7), la mayor parte de los mismos, cerca de un 70 por ciento, se concentran en tres categorías concretas: "trabajadores no cualificados", que agrupa al 33,67 por ciento de los ocupados a tiempo parcial; "trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio", con un 24,53 por ciento; y, por último, "técnicos y profesionales científicos e intelectuales", con un 11,52 por ciento, distribuyéndose el resto, aproximadamente un 30 por ciento, entre las demás ocupaciones, que corresponden fundamentalmente con empleo cualificado. De esta forma, aunque los trabajadores no cualificados representan el 33,67 por ciento de los ocupados a jornada parcial, no puede decirse que ésta sea una característica de este tipo de empleo, ya que afecta tanto a trabajadores cualificados como no cualificados.

Tabla n. 7. Ocupación	Porcentaje de empleo a tiempo parcial en cada ocupación 2º trimestre 1999			Distribución porcentual de los ocupados a tiempo parcial 2º trimestre 1999		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Dirección de las empresas y de la Administración Pública	2,45	1,28	5,03	2,41	3,71	2,01
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	8,31	5,60	11,15	11,52	16,99	9,87
Técnicos y profesionales de apoyo	6,41	3,46	11,31	6,87	9,94	5,94
Empleados de tipo administrativo	7,59	3,33	10,56	8,82	6,82	9,43

Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio	14,68	6,35	20,82	24,53	19,35	26,10
Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	6,91	4,49	14,55	4,28	9,07	2,83
Artisanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores de instalaciones y maquinaria	2,22	1,20	14,34	4,56	9,79	2,98
Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores	2,63	1,63	8,25	3,34	7,54	2,08
Trabajadores no cualificados	19,30	4,22	36,35	33,67	16,80	38,77
Fuerzas armadas	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	8,32	3,04	17,60	100,00	100,00	100,00

Fuente: EPA.

No obstante, si se diferencia entre uno y otro sexo, es posible comprobar cómo en el caso de las mujeres el trabajo no cualificado a tiempo parcial tiene un peso relativo superior al de la población masculina, ya que el 38,77 por ciento se agrupa en esta categoría, presentando igualmente mayor peso relativo otras ocupaciones que a priori requieren menor nivel de cualificación, como es el caso de los trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio, en detrimento de las categorías de técnicos, profesionales, dirección, operadores de instalaciones y maquinaria, artesanos y otros trabajadores cualificados en la agricultura e industria.

Analizando la incidencia del empleo a tiempo parcial por ocupaciones, esto es, el porcentaje de trabajadores con este tipo de jornada en cada categoría (véase Tabla n. 7), se observa cómo los valores más elevados se producen igualmente entre los trabajadores no cualificados (19,30 por ciento), trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio (14,68 por ciento), y en menor medida, técnicos y profesionales científicos e intelectuales (8,31 por ciento) y empleados de tipo administrativo (7,59 por ciento). En todas las ocupaciones, la incidencia del empleo a tiempo parcial es muy superior en las mujeres que en los hombres, destacando el caso de las trabajadoras no cualificadas que presentan un porcentaje de ocupación a jornada reducida del 36,35 por ciento.

Por ramas de actividad, la mayor parte de los trabajadores a tiempo parcial se concentran en el servicio doméstico, comercio y reparaciones, actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios empresariales; y, por último, hostelería, existiendo algunas diferencias por sexo, ya que mientras que en los hombres, el servicio doméstico apenas tienen importancia en el volumen total del empleo a tiempo parcial, en las mujeres se trata de la rama de actividad que absorbe el mayor porcentaje de ocupadas a jornada reducida. Igualmente, la agricultura y

la hostelería tienen una mayor importancia relativa en el caso de los hombres que en el de las mujeres (véase Tabla n. 8).

Tomando en cuenta la incidencia del trabajo a tiempo parcial en cada una de las ramas de actividad, los porcentajes más elevados se producen, por este orden, en el servicio doméstico, otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad, educación, hostelería y actividades inmobiliarias y de alquiler, existiendo igualmente algunas diferencias por sexo, ya que en el servicio doméstico, la incidencia del empleo a tiempo parcial es muy reducida en el caso de los hombres, mientras que afecta a cerca del 58 por ciento de las mujeres, produciéndose una situación muy similar en la pesca.

Tabla n. 8. Ramas de actividad	Porcentaje de empleo a tiempo parcial en cada rama de actividad. 2º trimestre 1999			Distribución porcentual de los ocupados a tiempo parcial. 2º trimestre 1999		
	Ambos sexos	Homb.	Muj.	Ambos sexos	Homb.	Muj.
Agricultura, ganadería, caza y selvicultura	6,99	4,97	12,52	5,90	13,20	3,69
Pesca	9,89	1,90	70,97	0,46	0,34	0,50
Industrias extractivas	1,85	1,05	8,11	0,10	0,22	0,07
Industrias manufactureras	3,21	1,51	8,90	7,34	11,44	6,10
Producción y distribución de energía eléctrica; gas y agua	2,40	1,87	6,31	0,19	0,56	0,08
Construcción	1,40	0,96	11,99	1,75	4,95	0,77
Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico	8,18	3,08	14,71	16,09	14,62	16,54
Hostelería	14,01	7,88	21,18	10,45	13,57	9,52
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	4,44	2,13	14,46	3,08	5,17	2,43
Intermediación financiera	4,42	1,37	10,26	1,41	1,24	1,44
Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	13,99	4,90	24,55	11,27	9,11	11,93
Administración Pública, defensa y seguridad social obligatoria	3,26	1,15	6,72	2,51	2,36	2,56
Educación	14,02	9,91	16,36	9,97	11,06	9,62
Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	7,17	4,04	8,56	4,57	3,41	4,92
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	15,88	8,51	23,12	7,14	8,14	6,84
Hogares que emplean personal doméstico	51,07	2,94	57,59	17,14	0,52	22,99
Organismos extraterritoriales	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	8,32	3,04	17,60	100	100	100

4. CONCLUSIONES

El estudio realizado a partir de los datos de la EFT para el conjunto de la Unión Europea, y de la EPA para España, permite formular las siguientes conclusiones con relación al trabajo a tiempo parcial:

- En primer lugar, en los últimos años este tipo de empleo ha adquirido una importancia creciente en Europa al igual que ha ocurrido en España, estando caracterizado por afectar fundamentalmente a las mujeres, quienes para el conjunto de la Unión presentan una incidencia de este tipo de jornada del 33 por ciento. No obstante, las diferencias entre países son notables, destacando los casos de Holanda, Reino Unido, Suecia y Dinamarca, donde el trabajo a jornada reducida es una práctica habitual, e incluso mayoritaria en el caso de las mujeres. España, por su parte, se encuentra en el grupo de países en los que este tipo de empleo tiene una presencia más reducida.
- En segundo lugar, para la mayor parte de los países de la Unión, los trabajadores que prestan sus servicios a jornada reducida lo hacen voluntariamente, de forma que puede afirmarse que, al menos para un porcentaje alto de trabajadores, se trata de una forma de empleo que les permite compaginar el trabajo con otras actividades u obligaciones. En España, por razones metodológicas, no es posible conocer el grado de voluntariedad que subyace en este tipo de empleo. No obstante, en comparación con otros países europeos, el porcentaje de personas que manifiesta trabajar a jornada parcial por no querer hacerlo a jornada completa es muy reducido.
- Finalmente, el trabajo a tiempo parcial se concentra fundamentalmente en los servicios, tanto en España como en Europa. De acuerdo con los datos de la EPA, dentro de este sector, las ramas de actividad más importantes en cuanto al volumen de trabajadores con jornada reducida son: servicio doméstico; comercio y reparaciones; actividades inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales, y, por último, hostelería. Por su parte, considerando el nivel de cualificación, este tipo de empleo afecta tanto a trabajadores cualificados como no cualificados, no siendo ésta por tanto una característica definitoria del trabajo a tiempo parcial.

BIBLIOGRAFÍA

- ALCAIDE CASTRO, M. y GONZÁLEZ RENDÓN, M.: "Temas Actuales de Dirección de Recursos Humanos", Atril, Sevilla, 1998, pág. 223.
- BENTOLILA, S. y JIMENO SERRANO, J.F.: "El Reparto de Trabajo y la Tasa de Paro", *Economistas*, Nº.77, 1998, págs. 296-301.
- BONKE, J.: "Cambio Social y Organización del Tiempo en los Países Escandinavos", *Revista Internacional de Sociología*, Nº.18, 1997, págs. 99-121.

- EUROPEAN COMMISSION: "Employment in Europe", Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 1997, págs. 47-50.
- FINA, L.: "El Aumento del Trabajo a Tiempo Parcial en Europa. Problemas y Oportunidades", *Papeles de Economía Española*, Nº.72, 1997, págs. 67-86.
- FLÓREZ SABORIDO, I.: "La Contratación Laboral como Medida de Política de Empleo en España. La Creciente Flexibilidad en el acceso al Empleo", Consejo Económico y Social de España, Madrid, 1994, págs. 39 y 40.
- LÓPEZ GANDÍA, J.: "Trabajo a Tiempo Parcial y Protección Social tras la Reforma del Mercado de Trabajo", *Relaciones Laborales*, Nº.15-16, 1998, págs. 127-150.
- PRADAS MONTILLA, R.: "El Contrato a Tiempo Parcial", *Documentación Laboral*, nº.55, 1998, págs. 5-14.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M.: "El A.I.E.E. y la Reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1997", *Documentación Laboral*, Nº.52, 1997, págs. 17-55.
- TORTUERO PLAZA, J.L.: "Apuntes para un Debate sobre el Trabajo a Tiempo Parcial y la Seguridad Social", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Nº.9, 1998, págs. 51-71.