

Usos del empleo a tiempo parcial en Europa y relaciones de género

Daniel Albarracín Sánchez¹.

Fundación CIREM

danioloalba@nodo50.org // daniel.albarracin@cirem.org

Febrero 2004.

0. Resumen

La modalidad de empleo a tiempo parcial es reciente en su uso, antaño identificada dentro de las figuras del empleo atípico. El aumento relativo de su presencia en toda Europa² constituye la tendencia actual, con regulaciones que lo fomentan. El estudio de esta figura, su evolución y su uso, nos ofrece la oportunidad de analizar la fuerte relación existente -sin olvidar el despliegue efectivo de la cultura patriarcal al día de hoy- entre desarrollo capitalista y relaciones de género, en suma, entre relación salarial y estrategias de adaptación de la familia. La crisis capitalista y las estrategias de intensificación de formas de extracción de plusvalía a través del empleo de la fuerza de trabajo potencial global conlleva una reordenación de las relaciones de reproducción social en las que la relación salarial se reacomoda. El modelo de familia en el que el "cabeza de familia masculino" proporcionaba prácticamente en exclusiva el ingreso salarial quiebra, para dar cabida a un modelo de ingresos familiares de "uno y medio" que contribuyen al sostenimiento económico de la misma, en un contexto en el que sólo un salario es muchas veces insuficiente para la reproducción de los grupos familiares. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo, convencionalmente apreciada como un fenómeno de emancipación, debe leerse en su dualidad, y por tanto, también como un fenómeno de reasignación de sus responsabilidades y una intensificación de su subordinación -al núcleo familiar y las tareas domésticas- y expropiación -en el marco del trabajo asalariado-. No es óbice para que la reasignación de tareas domésticas, producto de las luchas feministas, se reequilibren parcialmente -el hombre introduce en sus pautas de conducta una mayor colaboración doméstica (si bien poco mayor), sin evitar la calamidad de la doble tarea (doméstica y de empleo) que recae en la mujer-

En esta contribución aportamos algunos elementos empíricos de la situación del empleo a tiempo parcial en dieciséis países Europeos (miembros de la UE más Noruega), el concepto y regulación existente y algunos aspectos relacionados con la cuestión de género y la negociación colectiva.

Índice:

1. Modelos generales del uso a tiempo parcial en Europa. _____	2
1.1.. Concepto y Regulación del Empleo a tiempo parcial _____	2
1.2. Políticas y objetivos de la promoción del empleo a tiempo parcial en Europa. _____	6
1.3. Buenas prácticas de regulación del empleo a tiempo parcial. _____	8
1.4. Empleo a tiempo parcial: trato desigual y relaciones de género. _____	9
2. Situación empírica del empleo a tiempo parcial en Europa _____	11
2.1. Movilidad entre modalidades y voluntariedad del uso del empleo a tiempo parcial _____	13
2.2. Costes Laborales del empleo a tiempo parcial. _____	15
3. Negociación colectiva _____	16
4. A modo de conclusión _____	19
5. Bibliografía y Fuentes _____	23

¹ Doctor en Sociología (UCM) y Licenciado en Económicas (UAM) es Investigador en la Fundación CIREM (Centro de Iniciativas e investigaciones en el Mediterráneo, www.cirem.org) desde el año 2000.

² Esta contribución parte de un estudio empírico originado en un trabajo para el Observatorio Europeo de Relaciones Laborales (www.eiro.eurofound.eu.int). Se trata de una reelaboración personal de un trabajo propio realizado para un estudio comparativo en 2002, y que suele referirse a información hasta el año 2001. La información procede de las aportaciones de centros nacionales de investigación de los 15 países miembros de la UE más Noruega que colaboran con la Fundación para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, ubicada en Dublín. Sus aportaciones respondían a un cuestionario que produjimos en la Fundación CIREM, y en base a sus respuestas redactamos un informe. Aquel informe sirve ahora, en su reescritura y la reflexión que nos facilita, para culminar este artículo.

1. Modelos generales del uso a tiempo parcial en Europa.

1.1. Concepto y Regulación del Empleo a tiempo parcial

La primera operación necesaria para contrastar y comparar las realidades del empleo a tiempo parcial es la de dar cuenta de la noción que se tiene por dicha figura en Europa. En general, la definición mayoritaria en Europa caracteriza el *empleo a tiempo parcial* (o *part-time*) como aquella figura contractual que tiene una duración horaria menor que el empleo a tiempo completo (en unos casos en torno a 40, en otros más en referencia a 35 horas), que suele incluir una referencia de distribución del tiempo de trabajo o bien indefinida o bien semanal. Es habitual también regular algunos límites a esta figura contractual que señalamos a continuación:

- *El mínimo de horas semanal de trabajo.* Por ejemplo, un tercio del tiempo normal – Bélgica-, un límite mínimo y máximo –15/30 horas, Dinamarca; 4/40 h. Finlandia; mínimo de 15 horas, Alemania; 20 horas en Irlanda, o 3 en Holanda-, con lo que se liga a los ingresos mínimos que eso supone;
- *Un porcentaje máximo de horas en función del tiempo de trabajo normal* (80% del tiempo completo –Finlandia-, 75% -Portugal-).
- *Las horas extraordinarias.* A este respecto, resulta implícito que en la mayoría de casos las horas extras sólo se consideren tales cuando rebasan el límite de un horario de un empleo a tiempo completo –35 o 40 horas según el caso-. Ahora bien, los límites, cuando existen, suelen fijarse en un 10% de horas al mes (Italia), 15% anuales (España), un 20% a la semana o a diario (Luxemburgo), o 200 horas al año (Portugal, Suecia).

En este sentido, el caso que regula con más definición y atendiendo al derecho del trabajador es el portugués, que combina un límite porcentual respecto de la duración del trabajo a tiempo completo, una unidad de distribución semanal y un máximo de horas extraordinarias concreto (80 horas sin pacto, 200 horas con él). En el caso opuesto, el modelo más flexible es el del Reino Unido, que define el empleo *part-time* como aquel con menor duración del de tiempo completo, pero sin ninguna limitación en referencia.

En lo que respecta a los tiempos de descanso, relevos, turnos diarios, etcétera, en general existe la misma regla que para el empleo a tiempo completo. Ahora bien, en algún caso, como el italiano, se fija una banda de distribución horaria –en la que el empresario puede ser flexible-, o se impone un límite de una interrupción diaria –España, Francia-, y se requiere de un aviso del cambio de horario con una antelación de 7 días, como sucede también en Francia.

CONCEPTO TEMPORAL DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL EN EUROPA.

País	Noción de empleo a tiempo parcial (legal)	Unidad temporal de referencia	Regulación Horas extraordinarias
Austria	Aquel con una duración menor a la media del tiempo de trabajo fijada en estatuto o convenio colectivo. Se define, en general, aquel cuya media de tiempo de trabajo es inferior a 35 horas semanales		
Bélgica	No hay definición legal. En general, se entiende aquel con una duración inferior al trabajo a tiempo completo.	Máx./Min.: En general, el tiempo de trabajo no puede ser menor que 1/3 del tiempo normal.	En la práctica, las horas extras tomadas entre los hombres ha sido insignificante.
Dinamarca	Como en la Directiva de la UE de 1997. Los convenios industriales establecen un límite mínimo de 15 horas para este tipo de modalidad.	Indefinido Mínimo/máximo: 15/30 horas/semana	
Finlandia	Sin definición específica. Aquel que no alcanza los 4/5 del máximo de horas aplicables al tiempo completo en el sector (Sección 7 del Income Security Unemployed): Aquel cuya duración es menor al tiempo de trabajo regular establecido en convenio colectivo para el campo en cuestión.	Semanal Máximo/mínimo: Menos de 8 horas día/ 40 horas semana. (Working Hours Act (605/1996))	El tiempo de trabajo puede acordarse por periodos, sea 80 horas durante 2 semanas o 120 durante tres. Este uso puede fundarse en un permiso especial del Distrito laboral o en una estipulación en convenio colectivo o acuerdo en sector público. No más de 138 horas de horas extras pueden acumularse en un periodo de 4 meses (entendido como trabajar al día más de 8 horas o a la semana 40). Se pagan al 50% más las dos primeras y al 100% las siguientes.
Francia	Antes de la reducción de la jornada laboral a 35 horas, el empleo a tiempo parcial era el que duraba menos de 4/5 del establecido a tiempo completo en el Estatuto, convenio colectivo en el sector o empresa. Ahora quien trabaja menos de 35 horas semanales	Anual Según convenio colectivo de referencia. No hay umbral mínimo de horas	
Alemania	Si la duración semanal es menor a la de tiempo completo. No hay estándar temporal para el tiempo completo. (por lo que el criterio depende del sector o empresa) Dos formas de empleo a tiempo parcial: - El obligado a seguridad social. - El trabajo a tiempo parcial marginal. Con menos de 15 horas semanales y un ingreso mensual inferior a 315 €, o un empleo temporal con menos de 50 días de trabajo o 2 meses al año.	Anual	
Grecia	Duración menor al de tiempo completo, en un periodo diario, semanal, quincenal o mensual.	Mes	
Irlanda	Duración menor a 20 horas a la semana.	Media Semanal (Protection of Employees Act, 2001)	Se cobran las horas extras de manera comparable a un trabajador a tiempo completo.
Italia	Duración menor a 40 horas semanales. El límite puede ser menor según convenio colectivo. Tres tipos de trabajos a tiempo parcial: - Horizontal. Reducción de horario. - Vertical. Tiempo completo durante periodo determinado. - Mixto. Combinación de los anteriores.	Anual	Se permiten las horas extras –Modalidad vertical-, a los que se aplica las reglas del tiempo completo. Las horas extraordinarias se permiten si se establecen en convenio colectivo. La ley fija un máximo de horas: 10% horas al mes, con un límite de un incremento salarial del 50% por ello.
Luxemburgo	Duración menor al de tiempo completo establecido en ley o convenio colectivo.	Semanal	Salvo que en el contrato se diga otra cosa, el trabajo semanal y diario no excederá en más de un 20% el estipulado en el contrato. No puede exceder el tiempo de trabajo establecido en ley

País	Noción de empleo a tiempo parcial (legal)	Unidad temporal de referencia	Regulación Horas extraordinarias
			o convenio de la plantilla a tiempo completo. Remuneración horas extras: Salario básico+25%, blue collar Salario básico+50% white collar (sector privado) o permiso compensatorio del 50% adicional. Rechazar horas extras no puede ser motivo de despido.
Holanda	Legal: Aquel con duración inferior a 35 horas semanales. El tiempo completo se estima en 36 o más horas.	Mín.: 3 horas a la semana de contrato	A partir de las 36 horas semanales (asunto conflictivo con sindicatos).
Noruega	En convenios colectivos, en general: El que trabaja menos horas, días o ha reducido horas semanales respecto al tiempo completo establecido.	Semana (aunque es posible realizar un cálculo medio de más de una semana)	El trabajo realizado hasta llegar al horario de tiempo completo se llama "trabajo adicional" (y no se paga compensación añadida). Si trabaja más de 9h.día/40h.semana se considera horas extras, y han de compensarse.
Portugal	El que dura hasta un 75% del tiempo completo. Mediante convenio colectivo puede prolongarse ese límite.	Semanal	El periodo normal puede incrementarse hasta 80 horas al año o lo correspondiente a la proporción entre el periodo normal, si es mayor, o sobre la base de un acuerdo escrito con el empleador, hasta 200 horas al año.
España	El que dura en el plazo de un año menos que un empleo a tiempo completo comparable.	Anual	Dos tipos: . Horas complementarias, hasta un 15% de horas más, mediante pacto –en casos de contrato indefinido-. Los convenios pueden aumentar estos porcentajes sin exceder el 60% de las horas ordinarias contratadas. No se puede exceder en ningún caso el límite legal del contrato. . Horas extraordinarias. No se pueden realizar salvo en caso de siniestro o daños extraordinarios y urgentes.
Suecia	Definición Estadística: En general, según convenio, empleo entre 1-34 horas a la semana. Duración menor al de tiempo completo.	No existe regulación al respecto.	Horas extraordinarias a partir de 40 h. Semanales, con un límite de 200 anuales.
Reino Unido		Max./Min. Sólo un millón, de los 6 que hay, de estos trabajadores tienen "un horario normal con el que compararse".	No hay regulación sobre horas extras en el Reino Unido. No se pagan si no supera el tiempo de trabajo de a tiempo completo. Se guarda el trato igual y proporcional, si no hay razón objetiva en contra, afectando a quienes trabajan más de 6h. al día (u 8 en horario nocturno) o cada día de la semana.

Fuente: Observatorio Europeo de Relaciones Laborales (Eiro). Datos de 2001

Si nos fijamos en el fenómeno desde la óptica de la agrupación de las formaciones sociohistóricas, o Estados, en amplias regiones europeas con rasgos afines, podemos identificar, de manera aproximada, tres grandes modelos en la zona europea estudiada: el Nórdico, el Centroeuropeo y el 'Mediterráneo'.

Podemos hablar así, primero, de un **modelo Nórdico**. Estos países, en los que se extendió temprana y fuertemente esta modalidad de empleo a tiempo parcial, coinciden bien por su cultura de equiparación de género comparativamente más avanzada, o bien por su introducción de políticas públicas de apoyo de conciliación de la vida familiar y laboral. Este parece ser el contexto en que en mayor proporción se ha implantado este tipo singular de reducción de la jornada laboral. Sin embargo, en algunos de estos países (Noruega, Suecia, Dinamarca, Holanda, Reino Unido), se observa actualmente el tope de su extensión y la reducción de la confianza en esta figura contractual. Se atiende en aquellos al leve decremento de sus tasas de implantación, una vez alcanzadas cotas comparativamente

altas. Además, el caso finlandés, con un mercado laboral comparativamente muy equilibrado en cuanto a la cuestión de género, y con una tasa de empleo a tiempo parcial inferior (11%) ya ha estabilizado su evolución.

En otros casos, como en el **modelo “Mediterráneo”**, el escepticismo es incluso mayor en esta particular vía de reducción (individual y no colectiva) de la jornada laboral, como por ejemplo sucede en el caso portugués, irlandés³ o griego. Dos modelos distintos, el Nórdico y el Mediterráneo, uno fundamentado en un sistema de bienestar social y familiar con protección pública importante, y otro en el que la familia prima -o primaba- para favorecer la cohesión social, constituyendo más bien un modelo privatista y tradicional. España, dentro de este último modelo, ha introducido en 2001 una regulación de esta figura aún más flexible. Ahora bien, su política de protección pública débil no la permite romper con sus orígenes tradicionales.

Desde este punto de vista, mientras las tasas de empleo a tiempo parcial mantienen una indudable evolución creciente, hay países que consideran esa figura dentro del fenómeno del subempleo, siendo, precisamente una modalidad de empleo que arroja ratios de inestabilidad laboral muy importantes. En estos países, sus regulaciones suelen poner límites para evitar la extensión de empleos de bajos ingresos (implantando mínimos horarios que garantice un mínimo ingreso directo o indirecto) -Portugal, Grecia- o directamente ha dejado de promoverse cuando se ha llegado a niveles muy altos (Noruega, Suecia). Otros países valoran esta figura como una excelente fórmula o medida para satisfacer diversos objetivos: la participación de la mujer en el empleo; la flexibilidad productiva; y, mediante medidas de acompañamiento, la comprenden como una figura que favorece la conciliación de la vida laboral con la personal, familiar y con la formación permanente.

Por otro lado, el **modelo centro europeo** se encarga de regular máximos y mínimos horarios asociados a unos ingresos básicos; y, como en el caso alemán, al respeto del derecho del trabajador para escoger la modalidad horaria de su empleo; a políticas laborales de conciliación de la vida familiar y laboral, considerando la flexibilidad

productiva –Austria, Dinamarca-; y al relevo generacional –Bélgica-. Este modelo observa una evolución creciente, sin contratendencia detectada, de la figura del empleo a tiempo parcial.

1.2. Políticas y objetivos de la promoción del empleo a tiempo parcial en Europa.

Las medidas y objetivos existentes sobre los que ha pivotado el crecimiento del empleo a tiempo parcial en Europa han sido diversos. Con una combinación de iniciativas que sirven a distintos objetivos, los países han apostado por distintas dimensiones de intervención que han afectado a su forma de implantación. Estos son los fines expresos observados de las políticas de los Estados europeos:

- ◆ *Conciliación de la vida familiar, personal y laboral.* Casi todos los países aseguran la utilidad del empleo a tiempo parcial para este motivo. Sin embargo, algunos han incorporado medidas efectivas y otros no. Por ejemplo, permisos parentales y facilidad de la conversión de la jornada por motivos de crianza de hijos (Finlandia, Alemania, Bélgica, Francia, Reino Unido); facilitación específica de la conversión o reducción de jornada para hombres (Holanda); o medidas de apoyo económico, material y de vuelta al empleo normal cuando termine el periodo, a las familias para el cuidado de hijos (Reino Unido). Cabría hablar de las políticas de incorporación de la mujer al mercado de empleo. Ese parece el objetivo de Holanda, con una cultura comparativamente igualitaria de género; del Reino Unido, con políticas de apoyo familiar, consiguiendo la extensión máxima de esta modalidad; y de Grecia, si bien sin gran éxito en este caso.
- ◆ *Flexibilidad en la producción y en la organización del trabajo.* Este constituye el interés principal de las empresas, que consiguen gestionar mano de obra ajustándola a los momentos punta de producción sin tener que remunerar los tiempos muertos. Este es el propósito de la política danesa, griega, italiana (abaratando los gastos de cotizaciones), portuguesa o española (con incentivos a la nueva contratación).

³ Irlanda es habitualmente incluida en este grupo de países, junto con España y a veces el Sur de Italia. Irlanda, sin lugar a dudas en un país no Mediterráneo, pero sus rasgos sociales y económicos, tradicionalmente han prestado similitudes y proximidades bastante importantes.

- ◆ *Políticas de relevo generacional y reparto del empleo.* Se trata del fomento del retiro parcial y la creación de empleo, destinados a un intercambio generacional que atañe sobre todo a los trabajadores más mayores. Como ejemplos Bélgica (Esquema de Crédito Temporal o *Time-credit Scheme*), y Alemania, que incluyen compensaciones económicas. En España existe una figura apenas usada llamada contrato de relevo. En Finlandia, la causa más probable del incremento del trabajo a tiempo parcial es el crecimiento de la popularidad de la pensión a tiempo parcial creada en 1998 mediante la reducción del límite de edad de los 58 a los 56 años.
- ◆ *Consideración de la formación y de la salud.* El empleo a tiempo parcial puede compatibilizar dinámicas formativas (Austria, donde se subvenciona) o situaciones de dificultad debido a circunstancias de salud (Finlandia).

En tanto que una posible *equiparación del trabajador a tiempo completo estacional e indefinido y el contrato a tiempo parcial estable*, en Francia la ley eliminó el trabajo a tiempo parcial anualizado y lo sustituyó con trabajo a tiempo parcial y eventual. No hay equiparación del trabajador a tiempo parcial en Luxemburgo, Bélgica, y en el resto de países no parece que esté regulado, aunque sí existe una equiparación en Italia como trabajo a tiempo parcial denominado como ‘figura vertical’. En el caso español, con la reciente eliminación de la prestación de desempleo de la figura denominada de fijo-discontinuo, se asimila, de alguna manera, a un modelo de contrato a tiempo parcial anual, de carácter temporal (aunque sea continuado).

En lo que se refiere a la *Estrategia Europea del Empleo* y sus efectos en el trabajo a tiempo parcial parece indicarse una vinculación clara en algunos casos. Así, en Bélgica el *Time-credit Scheme* ha conseguido la reincorporación a la vida activa de los trabajadores de más de 50 años, en un país que la tasa de actividad de este segmento poblacional es la más baja de Europa. En Alemania, las diferentes actividades y leyes mencionadas en este estudio son contempladas en el PNAE (Plan Nacional de Acción para el Empleo) alemán, como prueba de compromiso con dicha estrategia. El PNAE Italiano, en los últimos años, trata al empleo a tiempo parcial como un instrumento que debería favorecer el trabajo entre las mujeres, capacitándolas para reconciliar el trabajo y la vida personal más eficientemente. Además, las principales modificaciones legales conciernen a este tipo de empleo. En suma, la modalidad del empleo a tiempo parcial responde también a los objetivos de la cumbre de

Lisboa, de incrementar la tasa de empleo y, por consiguiente, aumentar fuertemente la tasa de actividad, y por tanto de la disponibilidad para los mercados de empleo, de la fuerza de trabajo potencial.

1.3. Buenas prácticas de regulación del empleo a tiempo parcial.

Con la prácticamente completa implantación de la Directiva europea 97/81/CE sobre trato igual y proporcional –que trata de evitar la discriminación entre una modalidad de empleo, sea a tiempo parcial o completo-, se pueden poner de relieve buenas prácticas de regulación para la conciliación de la vida laboral, formativa, personal y familiar en algunos países.

En el caso finlandés, dentro del modelo nórdico, se prevé la posibilidad de reducir jornada para el cuidado de niños temporalmente y luego regresar a un trabajo equivalente al anteriormente desarrollado (Employment Contracts Act). Alemania por su parte, estipula que los/as trabajadores/as con una antigüedad mínima de 6 meses pueden solicitar pasar a tiempo parcial, con tres meses de antelación y con una previsión del trabajo diario, negociando un común acuerdo, siempre que sea una empresa de más de 15 trabajadores/as. Los/as empleadores/as deberán ofrecer formación para favorecer la movilidad de los/as empleados/as.

Por otra parte, en algunos países se exige un mínimo de horas de trabajo semanal para acceder a cotizar y percibir prestaciones como la de desempleo, como en Dinamarca con 8 horas de exigencia mínima; Irlanda si no alcanza un 20% mínimo de la jornada; Suecia⁴ si ha trabajado al menos 3 horas al día y 17 a la semana de media. Estas exigencias mínimas garantizan que el empleo, correspondiente al mínimo de horas, tengan unos ingresos mínimos asociados.

⁴ Habiendo trabajado 12 meses tiene derecho a desempleo. El/la trabajador/a que haya trabajado al menos 6 meses y realizado al menos 70 horas mensuales, o que siendo trabajador/a por horas haya trabajado 45 horas cada mes, también podrá acceder a ese derecho. Además, si se tiene un empleo a tiempo parcial la Oficina de Empleo, en colaboración con sindicatos, empleadores/as y el/la empleado/a seguirá buscándole un empleo a tiempo completo si este es el deseo del/la trabajador/a.

Desde el punto de vista de los derechos sociales que protegen al/la empleado/a en esta modalidad se puede poner de relieve, dentro del modelo mediterráneo, el *caso griego*, en el que el seguro cubierto por un trabajo de cuatro horas al día da derecho a un derecho de un día completo. Así, los *part-timer* obtendrán una cobertura del seguro de desempleo de derecho pleno. Introducen además de un complemento del 7,5% al salario para los/as trabajadores/as con un empleo de menos de 4 horas diarias en base al salario mínimo. El *caso portugués*, provee protección de desempleo parcial acumulativa: si se recibía ya otra prestación por desempleo; si se firma un contrato; si la remuneración del trabajo a tiempo parcial es menor que la prestación; si el número de horas trabajadas a la semana es más que el 20% y menos del 75% del periodo normal a tiempo completo. La cantidad de la prestación será igual a la diferencia entre el valor de la prestación más el 25% y el valor del pago recibido por el trabajo a tiempo parcial. En *España*, la prestación de desempleo es combinable con la pensión parcial.

1.4. Empleo a tiempo parcial: trato desigual y relaciones de género.

A pesar de garantizarse formalmente el trato igual y proporcionado, existen desigualdades, a veces indirectas, que padece el o la trabajador/a a tiempo parcial respecto al de a tiempo completo que pueden identificarse:

- ❖ *Situaciones salariales más difíciles.* Se trata de realidades de empleos asociados a actividades, categorías y puestos de menor responsabilidad con los que se asocian menores ingresos (especialmente en Irlanda, Grecia y Noruega). Esto resulta especialmente grave en países con niveles salariales medios menores.
- ❖ *Condiciones de empleo inestables.* En algunos casos, las tasas de temporalidad son muy elevadas (España, 55% del empleo a tiempo parcial es temporal frente al 31% del empleo a tiempo completo; Portugal 22,2% de temporales, frente al 15,2% del empleo normal). La precariedad laboral, por tanto, es doble.
- ❖ *Derechos sociales indirectos menores.* En el caso Austríaco perciben menor cobertura médica, de desempleo, pensión, y además han de pagarlo por su cuenta, salvo el seguro de accidentes. En otros casos no tienen derecho a dietas de comida o uso de vehículos

(Grecia). En el caso sueco, entre los trabajadores de edad avanzada, debido a reglamentaciones ya antiguas, pueden padecer discriminación en el grado de consecución de pensiones.

- ❖ *Dificultades de promoción en su carrera profesional* (señalado sobre todo en Luxemburgo, Suecia, Reino Unido).
- ❖ *Dificultades de ayuda en la empresa para la formación profesional* (Noruega, Suecia).

Si analizamos las desigualdades existentes en relación a la cuestión de género observamos que:

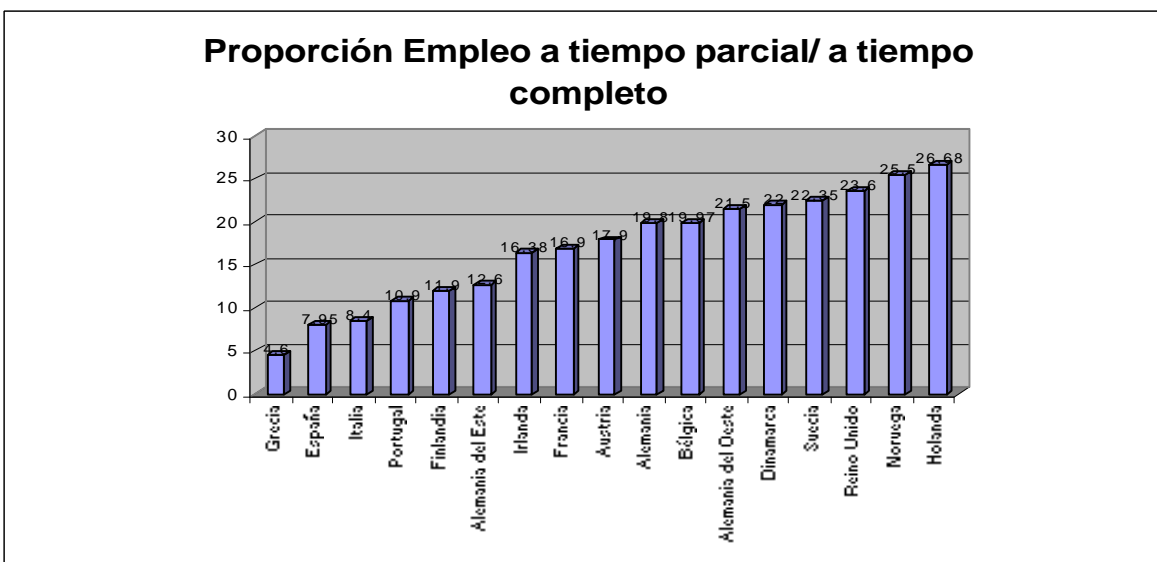
- La mayor parte, en torno al 80% de los empleos a tiempo parcial en Europa son ocupados por mujeres.
- La mayor parte de estas ocupaciones se caracterizan por su bajo status, baja cualificación y “culturalmente” asociadas a tareas “feminizadas”, casi siempre en tareas de reproducción social –ahora desplazadas e incluidas en el trabajo asalariado formalizado-.
- Las actividades, ocupaciones, cualificaciones, responsabilidad y empleos asignadas a las mujeres conducen a un trato salarial inferior para ellas. Por ejemplo, en Italia, las mujeres a tiempo parcial ganan el 19% menos que los hombres a tiempo parcial. El diferencial entre trabajadores y trabajadoras a tiempo completo es del 23-25%.
- La mayor parte de los empleos a tiempo parcial destinados para la mujer consiguen “aliviar el equilibrio” de su vida laboral y familiar -otra cosa es su dimensión de libertad personal-. Salvo en algunos países con culturas más igualitarias en la relación de género –países nórdicos- o con presencia de políticas que tratan de corregir parcialmente las distancias de género –países de centroeuropa y Reino Unido-, que han paliado el problema en parte, en Europa se ha fracasado en evitar las situaciones de “doble tarea” para la mujer (trabajo doméstico y asalariado), al no repartirse equitativamente ambas entre hombres y mujeres.

Ahora bien, parece que en cuanto a las condiciones de empleo de esta figura, los hombres suelen padecer contratos más inestables que las mujeres. A los hombres se les atribuye una transición provisional por este tipo de empleo, porque se les confiere la proyección a un empleo a tiempo completo. La mayor estabilidad comparada asociada a las mujeres en esta

figura obedece a la expectativa y asignación cultural (patriarcal) de que las mujeres tienen tareas familiares que les dificulta el trabajo a tiempo completo.

2. Situación empírica del empleo a tiempo parcial en Europa

En primer lugar, para dar cuenta del contexto, observamos que los esquemas de política social nos pautan los niveles de introducción del empleo a tiempo parcial. En general, los países nórdicos y centro europeos son los que han extendido en un mayor grado este tipo de empleo, si exceptuamos a Finlandia. En el lado opuesto, los países mediterráneos mantienen unos niveles significativamente inferiores.

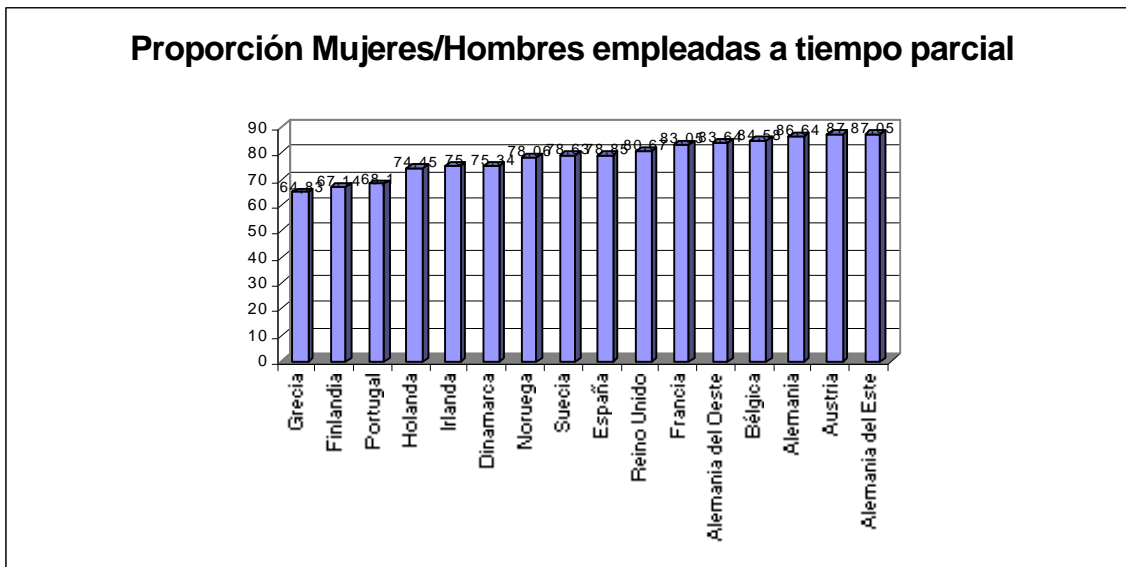


Notas: Datos 2000, excepto Irlanda, Suecia y Reino Unido, con datos de 2001; y Portugal con datos de 1999. Sin datos disponibles para Luxemburgo.

Fuente: Observatorio Europeo de Relaciones Laborales (Eiro)

Si nos detenemos en la proporción de mujeres en este tipo de empleo el resultado es abrumador. Entre el 65% y el 88% de personas empleadas a tiempo parcial europeo son mujeres. Si bien las diferencias son distintas por país. En algunos, esta es la principal vía de inserción laboral de las mujeres, coincidiendo con los diferenciales más amplios. En otros países con culturas de género más igualitarias atemperan sus porcentajes diferenciales.

Proporción Mujeres/Hombres empleadas a tiempo parcial



Notas: Datos 2000, excepto Irlanda, Suecia y Reino Unido, con datos de 2001; y Portugal con datos de 1999. Sin datos disponibles para Luxemburgo. Se ha distinguido la zona oriental y occidental de Alemania por sus notables diferencias.

Fuente: Observatorio Europeo de Relaciones Laborales (eiro)

El análisis de la evolución de la figura estudiada muestra ritmos distintos que pueden clasificarse en:

- ◆ Situación de partida baja, crecimiento lento: Son los casos de Finlandia, Italia, Luxemburgo o Portugal.
- ◆ Situación de partida alta, crecimiento desacelerado o decrecimiento. Son los casos de Dinamarca, Holanda, Noruega, Suecia y Reino Unido.
- ◆ Situación de partida baja, crecimiento acelerado: Grecia, Irlanda y España.
- ◆ Situación de partida media, crecimiento acelerado: Alemania, Austria, Bélgica.
- ◆ Situación de partida media, crecimiento estable: Francia.

Si bien la tendencia es creciente en general, se observa un tope en la extensión de la modalidad al llegar al 20-25% del empleo global, en los países que han rozado ese límite. En lo que se refiere a la inestabilidad de la contratación de este tipo no se puede confirmar una tendencia general. En algunos países las mujeres padecen mayor tasa de temporalidad que los hombres (Dinamarca, Finlandia, Portugal). En otros sucede al contrario (España, Reino Unido, Suecia, Francia). El caso más equiparado es el de Países Bajos. En los casos español y portugués destaca la enorme temporalidad global del empleo a tiempo parcial comparado con el empleo a tiempo completo.

EMPLEO A TIEMPO PARCIAL, GÉNERO E INESTABILIDAD

País	%Temporalidad empleo a tiempo parcial Mujeres/Hombres	Evolución reciente del porcentaje de mujeres a tiempo parcial
Austria	*Total Empleo global: 27,8	Creciente: Entre 1995 y 2001 se pasa del 28,2% al 36% del empleo femenino.
Bélgica	Total Empleo global: 40	Crece el empleo a tiempo parcial, sobre todo entre las mujeres
Dinamarca	Mujeres: 34,8 Hombres: 19,8 2001: M: 33,1 H: 20,9	El empleo a tiempo parcial se estabiliza en porcentaje (21%). La mayor parte de los part-time son mujeres, pero su porcentaje disminuye levemente. Las mujeres sufren mayor temporalidad
Finlandia	2001:(Temporalidad total): M:20 H:13 Total: 16,5	Alta participación de la mujer en el mercado de trabajo (49,9%). Mayor porcentaje mujer en el empleo a tiempo parcial. El empleo a tiempo parcial se estabiliza en torno al 12%.
Francia	Menor temporalidad para las mujeres en el empleo a tiempo parcial	Estancamiento del empleo a tiempo parcial (16%). Mayor presencia femenina. Leve tendencia al empleo estable, en contra de lo general, para la mujer en el empleo a tiempo parcial.
Alemania		Gran diferencia entre el Este y el Oeste. Importante incremento (del 14 al 19,8%) del empleo en los 90. Altísima presencia femenina De incluir a los empleados a tiempo parcial marginales (menos de 15 h/s) alcanzaría el tiempo parcial el 26% de los empleados totales.
Grecia		Bajo porcentaje de empleo a tiempo parcial. Ahora bien de incluir el empleo a tiempo parcial con menos de 25 horas semanales representaría el 8,5%. Presencia femenina levemente mayor.
Irlanda		Fuerte crecimiento del empleo en general. Incremento de la modalidad a tiempo parcial. Sobre todo entre las mujeres. El 30% de las mujeres trabajan menos de 30 horas semanales, comparado con el 5,7% de los hombres.
Italia		Leve incremento del empleo a tiempo parcial, aunque a mayor velocidad que el empleo a tiempo completo. Mayor crecimiento del empleo de este tipo entre las mujeres (17,2% de crecimiento frente al 3,2% de los hombres en 2002).
Luxemburgo		Datos no disponibles. No se fomenta el empleo a tiempo parcial.
Holanda	M:12 H: 13	Tasa de Tiempo parcial muy elevada. Fomento desde 1975 del empleo a tiempo parcial. Porcentaje femenino muy alto.
Noruega	2001: 15% (Total) Si excluimos a los estudiantes un 10%	Porcentaje alto de empleo a tiempo parcial con tendencia a descender (1990, un 26,3%). Tasa de temporalidad mayor que entre los full-timer (7%)
Portugal	1999/2000: M: 56,9 H: 25,5	Incremento de la modalidad, pero en niveles menores a la UE. Mayor inestabilidad entre las mujeres.
España	M: 50,40 H: 69,52	Crecimiento bajo de la modalidad. Feminización del contrato. Altísima y creciente tasa de temporalidad, sobre todo entre los hombres.
Suecia	M: 32,59 H: 72,11	Evolución decreciente del empleo a tiempo parcial, partiendo de ratios altos (1990,24,62%; 1994, 26,37%) Altísimas tasas de temporalidad masculina. Alta presencia femenina.
Reino Unido	2001: M: 10,6 H: 25,8	Modalidad estable desde 1996. Alta presencia femenina. Temporalidad mayor entre los hombres.

Nota: *En algunos casos se ofrece la tasa de temporalidad global conjunta de hombres y mujeres al no disponer de otro dato. Datos para 2000 (si no hay referencia) y/o último dato.
Fuente: Observatorio Europeo de Relaciones Laborales (eiro)).

2.1. Movilidad entre modalidades y voluntariedad del uso del empleo a tiempo parcial

Uno de los debates referidos a esta modalidad se refiere a la existencia de voluntariedad o a la simple asunción del empleo al no haber una alternativa.

Es difícil hacer contrastable una información cuya producción y recopilación tiene criterios distintos. Basadas en encuestas, las preguntas se enfocan de manera distinta y su representatividad es asimismo diversa. Ni que decir tiene que el término “voluntariedad” hay que extractarlo de un contexto social que sitúa la voluntariedad en función de las “normas sociales acostumbradas y la asignación de roles típica de una sociedad”. Con esta precaución, parecen identificarse tendencias de satisfacción o voluntariedad alta en el uso de esta modalidad. En una cara están los países que parecen mostrarse satisfechos (Austria, Suecia, Holanda, Finlandia, Bélgica y Francia); en otra otros parecen insatisfechos (España, Dinamarca, Alemania).

Desde el punto de vista de las mujeres, la “voluntariedad” parece mayor que la de los hombres, puede que debido a las “cargas familiares asumidas” por estas. De todos modos, los grados de involuntariedad o insatisfacción son significativamente altos entre las mujeres.

Mientras que los empresarios escogen esta modalidad, salvo en Grecia, por su flexibilidad para la organización del trabajo, o su adaptación a cierto tipo de actividades; las mujeres suelen escogerlo para conciliar su vida laboral con las responsabilidades familiares; en cambio los hombres o bien lo escogen para desarrollar su educación o formación, o bien simplemente porque no les ofrecieron nada mejor.

El movimiento entre las dos modalidades, *part-time* y *full-time*, cabe entenderlo como un proceso pautado tanto por las políticas de empleo existentes en el país como el itinerario descrito por las personas en una sociedad determinada. Podemos reseñar algunas tendencias descritas en algunos países.

En el caso noruego, el empleo a tiempo parcial es visto como una forma normalizada de empleo entre las mujeres. Según las fuentes estudiadas, la mayoría percibe que ha escogido trabajar así y no se percibe como subempleo, empleo inestable o que proporcione menor integración en el mercado de trabajo. Según, una encuesta no publicada (Faf-report) se observa en los dos últimos años un desplazamiento desde el empleo a tiempo completo al parcial, pero en su sentido inverso es mayor aún. Una mayoría de *part-timers* siguen

trabajando a tiempo parcial transcurridos dos años. La movilidad de un empleo a tiempo parcial a otra actividad (sea a empleo a tiempo parcial u otra) es un fenómeno relacionado con personas que no consideran el empleo como su actividad principal, por ejemplo los estudiantes. Esto implica, también, una menor movilidad entre las mujeres que entre los hombres.

En el caso del Reino Unido, un 70% de las mujeres tras haber tenido un hijo regresan a un empleo a tiempo parcial (Encuesta DfEE), cuando en un origen estaban empleadas a tiempo completo,.

En Francia, el movimiento en el año 2000 es mayor entre los *part-timer* que pasan a ser *full-timer*, un 21,3% cambiaron, con un tendencia creciente en los últimos años. En el sentido inverso hay menos casos, un 2,4%.

En Italia, el origen de los trabajadores a tiempo parcial es el desempleo o inactividad (44,8%), y empleos a tiempo completo (55,3%). Existe una tendencia que las mujeres pasen de empleos a tiempo completo (en 1994 un 25,5%, un 56,6% era *part-time*) a *part-time* (en 2000 un 21,5% eran a tiempo completo, y un 65,2% era *part-time*), cosa que no ocurre entre los hombres.

2.2. Costes Laborales del empleo a tiempo parcial.

Los datos de costes laborales son igualmente difícilmente contrastables al proceder de fuentes heterogéneas. Pero es posible detectar tendencias en algunos países. Realizamos una clasificación en función de los datos disponibles.

- ◆ El coste salarial por hora del empleo a tiempo parcial es mayor en algunos países: Sucede en Bélgica, debido a costes indirectos estimados (organización del trabajo, formación, necesidad de más infraestructuras de puesto de trabajo); sin datos concluyentes parece que también sucede en Holanda, pero se estima que lo compensan por su mayor productividad.

- ◆ Sin embargo, la tendencia mayoritaria es la contraria. Las razones suelen ser debidas al tipo de actividad (hostelería, distribución, comercio al por menor, otros servicios, etc...) y cualificación menor asociadas (Finlandia, Irlanda, Reino Unido, etc...). Por ejemplo, en Finlandia, la desviación de ingresos por hora es favorable a los trabajadores *full-timer*. Por sector son: Sector privado (-14,7%); Industria privada (-5,4%), sector servicios privados (-16,7%), Sector municipal (-3,5%), Estado (-10,6%).1996. (Statistics Finland). Sólo ocupaciones muy cualificadas (científicos, profesionales de la salud, etc...) obtienen los *part-timer* una ganancia mayor por hora. En Grecia, si no se consideran las horas extras, el trabajo a tiempo parcial es más barato. El coste laboral por hora es de 4,6 € y el de tiempo completo 5,8 €. En España, el coste salarial total horario de un *full-timer* es 10,91 € y de un *part-timer* 7,36 €. En el Reino Unido, las mujeres *part-timer* ganan, por hora, un 72% de lo que ganan las mujeres *full-timer* y un 59% de los hombres *full-timer*. No hay salario mínimo. 320.000 empleados cobraron menos que el salario mínimo (un 70% eran *part-timer*).

Ahora bien, resulta importante señalar la situación de los llamados empleados a tiempo parcial ‘marginales’, con un número de horas y de ingresos muy bajos que ocasionan la extensión del “*trabajador pobre*”, que suele también percibir una protección social menor (por ejemplo, en Austria, Noruega y Reino Unido).

3. Negociación colectiva

Los convenios colectivos tienen un papel diferente según la tradición de negociación colectiva de cada país y el papel del Estado en cada caso.

Mientras que en el caso danés la preponderancia clásica está en los convenios colectivos en la mayor parte de casos es la Ley la que sitúa el marco, y los acuerdos colectivos se mueven en un margen de maniobra en torno o a partir de la Ley. El caso británico es el más descentralizado y heterogéneo siendo el nivel de empresa en el que se negocia principalmente estos asuntos. Los asuntos que se tratan en el diálogo social en general son:

- ◆ Políticas de relevo generacional y reparto del empleo. Se produce sobre todo en Bélgica y Alemania.
- ◆ Porcentaje máximo de *part-timers*. Por ejemplo el caso danés.
- ◆ Límites máximos y mínimos de trabajo. Casos danés (15-30 horas), alemán (mínimo de 3 y 4 horas).
- ◆ Facilitación de conversión de contrato (información de vacantes, prioridad de acceso a *part-timers*, etc...).
- ◆ Fomento de la formación. En Alemania, Grecia, España.
- ◆ Extensión horas extraordinarias. España, Italia.
- ◆ Derecho individual del trabajador a reducir jornada. Holanda, Alemania

La situación del diálogo social en esta materia, como vemos, depende de país a país, y si se encuentra en la agenda o prioridad en el contexto de que se hable. Pero en general podemos observar los argumentos de los agentes sociales en relación a la modalidad.

Las ***organizaciones empresariales*** argumentan las siguientes razones a favor o en contra de la modalidad:

Razones a favor:

- ◆ *Flexibilidad en la organización del trabajo*, aumento de la productividad y mejora de la competitividad (Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Holanda, Portugal, España, Suecia, Reino Unido)
- ◆ *Desarrollo de acuerdos voluntarios individuales y acuerdos a nivel de empresa* (Austria, Alemania)
- ◆ *Permite crear empleo o salvarlo en situaciones de crisis* (Irlanda, Portugal)
- ◆ *Ahorro horas extras de un full-timer* (Holanda)
- ◆ *Conciliación de vida familiar, la salud y el trabajo, especialmente para mujeres.* (Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Grecia, Reino Unido)
- ◆ *Satisfacción de los consumidores al adaptar la organización del trabajo a la demanda* –puntas de trabajo- (Finlandia).
- ◆ *La distribución flexible del tiempo de trabajo* (Noruega, España)

Límites que pueden hacer que sea una política negativa para los costes laborales y la organización del trabajo:

- *Su extensión desmesurada puede generar problemas de organización del trabajo* (Bélgica).
- *No desean regulaciones de distribución horaria semanal.*
- *El derecho individual al empleo a tiempo parcial* (Alemania, Holanda, Reino Unido)
- *Cotizaciones excesivamente altas* (Italia)
- *Regulación horas extras y límites horarios abusivos* (Italia, Holanda)

Los *sindicatos*, por otro lado, indican su postura priorizando las siguientes líneas:

- ◆ Frente a políticas de fomento del empleo a tiempo parcial como solución más o menos individual apuestan por un *sistema de reducción general de la jornada laboral* (Bélgica, Holanda)
- ◆ Prefieren que la creación de empleo sea de *modalidad de a tiempo completo y de forma estable* (Bélgica, España, Irlanda, Noruega)
- ◆ Entienden y apoyan el *derecho individual al empleo a tiempo parcial por motivos personales del trabajador* (Bélgica, Dinamarca, Francia, Grecia, Irlanda, Holanda, Noruega, Portugal)
- ◆ Como *política de incorporación de la mujer al empleo* (Dinamarca)
- ◆ De la *igualdad de acceso a la formación* (Francia, Portugal)
- ◆ Las *ayudas públicas para el cuidado de los hijos, facilitar acuerdos parentales, etc....* (Francia, Alemania)
- ◆ La *adaptación del mercado de trabajo a las familias* y no al revés, potenciando la flexibilidad del tiempo de trabajo para los dos géneros (Grecia)
- ◆ *Cuotas máximas de part-timer en plantilla* (Portugal)
- ◆ La *extensión de la modalidad a ocupaciones cualificadas* (Portugal, Holanda, Alemania)
- ◆ La *conversión a tiempo completo cuando se desee y sea posible* (Suecia)
- ◆ Como *política de conciliación de la vida familiar y laboral* (Reino Unido)

Están en contra de:

- Los *acuerdos individuales desregulados* para convertir el empleo en jornada de a tiempo parcial que pueden encubrir una imposición al trabajador (Dinamarca)
- De la *flexibilidad desregulada de la distribución horaria* (Francia)
- Las *horas extras sin regulación* (España, Italia, Holanda)
- La *generación de “trabajadores pobres”*. Para ello apuestan por regular los ingresos y horarios mínimos y máximos (Grecia, Irlanda)
- Que *reemplace empleos a tiempo completo*.
- La *temporalidad* en esta modalidad (Portugal, España)

4. A modo de conclusión

La percepción sobre la realidad europea del empleo a tiempo parcial señala la presencia de algunos elementos comunes. Estos factores pueden identificarse de la siguiente manera:

- ❖ El fenómeno de incorporación de la mujer a los mercados de empleo no se correlaciona con un reparto equitativo de las responsabilidades familiares y domésticas con el resto de los miembros de la unidad de convivencia. Sigue siendo la mujer quien desempeña las labores domésticas, especialmente en la crianza y cuidado de los hijos. En este sentido, este factor “cultural”, de asignación de unas tareas y trabajos no vinculados con el empleo -pero moldeados efectivamente por la recomposición de la relación salarial-, parece presionar a una doble tendencia:
 - ◆ la mujer cuando forma familia y, sobre todo cuando se produce descendencia, para mantener su incorporación al empleo se adapta a modelos de tiempo parcial. Esta vía sería un modo significativo de entrada de la mujer al empleo –sin abandonar ni repartir equitativamente las tareas extralaborales-. Con esto se constata una transformación de la realidad sociolaboral de la mujer y la ruptura con el modelo familiar anterior, en el que cuando se producía descendencia la madre abandonaba el

empleo. En cambio ahora se conserva, en ocasiones, pero mediante el mecanismo de empleo a tiempo parcial;

◆ y, por otra parte, esta incorporación de la mujer al empleo, sobre todo por este mecanismo, explica que los porcentajes de presencia femenina en esta modalidad sean especialmente elevados.

❖ La contratación a tiempo parcial suele venir acompañada de unas dificultades para el/la empleado/a muy significativas. Por un lado, suele señalarse la complicación que supone para la promoción y la carrera profesional, para el reconocimiento en la empresa. Por otro, conduce al retroceso o precariedad salarial –en ocasiones formando segmentos de los mercados de empleo asociados a la figura del “trabajador/a pobre o dependiente”. En ausencia de una cohesión familiar, cuando la unidad de convivencia son personas solas, o son familias con un porcentaje de miembros con desempleo (parcial o completo) importante, puede producirse la paradoja de estar empleado/a pero obtener ingresos insuficientes para el acceso a un estilo de vida suficiente e integrador en el entorno social. En este sentido, las mujeres ocupan, muchas veces, un papel “complementario” en la renta familiar. En general, sus rentas suelen completar el *nuevo modelo económico familiar de “ingresos de uno y medio”*, al tiempo que un solo salario es insuficiente para reproducir un modo de vida familiar integrado (especialmente cuando los salarios retroceden en su nivel adquisitivo y la vivienda es de difícil acceso por su elevado precio). A este respecto, el acceso a un ingreso que puede no alcanzar un mínimo umbral para una autonomía personal, el acceso significativamente recortado a los salarios indirectos (pensión, desempleo, etc...), constituyen el condicionante más importante para que los hombres no escojan esta modalidad de empleo. En cambio, dado el contexto cultural patriarcal dominante, las mujeres suelen encontrarse ante esa opción muchas veces casi como exclusiva, sobre todo cuando han formado familia ‘emancipada’.

❖ Un factor apuntado y de gran incidencia parece encontrarse en el modelo de producción de empleo, cuyos rasgos se articulan en torno a una política de gestión de mano de obra más flexible y orientada a la adaptación del empleo de la fuerza de trabajo a los ritmos, movilidad, estacionalidad y pautas de la actividad económica, dinámica de los mercados de empleo, y organización del trabajo propios de la

acumulación del capital. Sin embargo, aún siendo un factor que hace creciente el uso de esta modalidad a tiempo parcial, compite con la figura de contrato temporal a tiempo completo, especialmente en España. En este sentido, los empleadores cuando deciden contratar contrastan entre ambos modelos, orientados por el grado de flexibilidad que puedan reportar. Así, los empleados a tiempo completo ofrecen una mayor disponibilidad y predisposición al trabajo, y, en condiciones de contrato inestable, mayor disciplina y obediencia; mientras que el contratado a tiempo parcial reparte su tiempo y atención en distintas facetas personales, lo que, a juicio de los gestores de la mano de obra, impide un mayor compromiso de éstos con la empresa. En este sentido, el papel de la regulación de las horas extraordinarias es estratégica en cuanto un límite para flexibilidad de gestión y abuso de los empleadores y la garantía de seguridad y flexibilidad personal para los/as trabajadores/as.

- ❖ Otra circunstancia que influye en el crecimiento en Europa del contrato a tiempo parcial es el peso y evolución de algunas actividades del sector servicios (por ejemplo, España). Los rasgos de algunas actividades, especialmente en el servicio personal, en la hostelería, etcétera, orientadas a la atención al público, requiere en ocasiones gran cantidad de trabajo en momentos punta en la que se requieren estos servicios. Las características de estas actividades invitan a los empleadores a contratar mediante la modalidad de a tiempo parcial, lo que les permite sortear los tiempos muertos de inactividad propios de un contrato a tiempo completo.

- ❖ Parece, por tanto, que la aceptación de esta modalidad “atípica” de empleo está muy influida por la satisfacción de algunas necesidades de los sujetos implicados. El/la trabajador/a, precisa una flexibilidad adaptada también a las necesidades de la vida personal. Por consiguiente, una estructura reguladora de los tiempos en las que sea posible planear y conciliar necesidades del trabajo con las necesidades personales resulta una cuestión crucial. También es fundamental la consecución y garantía de una protección social y acceso a bienes públicos complementarios –que incorpore no sólo una consideración de equidad salarial proporcionada, una jornada o salario mínimo, sino que comprenda la realidad social extralaboral consiguiente-, como resultan ser las pensiones, bienes públicos como guarderías, servicios de proximidad, ayudas por descendencia, etcétera. A este respecto, se presenta como un factor decisivo a

considerar el “cultural” asociado al reparto de papeles en la sociedad, la familia y el trabajo de las mujeres y los hombres, en suma, a la superación de la sociedad patriarcal.

En definitiva, el empleo a tiempo parcial supone una fórmula de reducción del tiempo de trabajo personal, muchas veces transitorio o parcelado socialmente que no disminuye en la práctica las desigualdades de género. Al mismo tiempo, aún siendo compatibles y complementarias, en ocasiones sirven a los gobiernos para distraer de un mecanismo más avanzado como es la reducción general del tiempo de trabajo y la jornada laboral, y el reparto del trabajo global, sea en el marco productivo o reproductivo, asalariado o doméstico⁵.

Para finalizar esta contribución queremos hacerlo con una reflexión en torno a la cuestión de la relación salarial tal y como se despliega en el momento contemporáneo, a la luz de este estudio europeo comparativo sobre el empleo a tiempo parcial.

En este sentido, comprendiendo la relación salarial como fenómeno social total que determina los vínculos y tiempos por los que se subordinan sujetos sociales amplios, y como lazo subordinante de poder; la relación salarial abarcaría en su influencia tanto a los espacios del empleo formal como a los espacios reproductivos y, por tanto, las formas de convivencia humana propias del capitalismo. En este sentido, la aparición en escena de la figura estudiada -una de tantas figuras difusas emergidas en la nueva condición salarial del capitalismo tardío (como el trabajador autónomo económicamente dependiente, el becario, el trabajador irregular, etc...)- nos permite observar la reordenación de las formas de familia, y la conformación del marco de estrategias familiares en tanto que adaptaciones a la relación salarial. Nos facilita la observación del modo de inclusión de la mujer en la formalidad del trabajo asalariado -sin ser proporcional al reparto equitativo de las tareas reproductivas entre hombres y mujeres-. La conclusión es que las trabajadoras son empleadas en condiciones aún más frágiles que los varones, que apenas se desprenden de sus cargas en el espacio reproductivo, y que las condiciones de convivencia y reproducción

⁵ Tengamos en cuenta que la relación salarial no se restringe al puesto de trabajo en la empresa, en tanto que es un fenómeno social total que influye decisivamente en la gestión de la mano de obra global, y a la cual responde las dinámicas del trabajo doméstico de manera clara, en lo que nosotros denominamos estrategias familiares. El trabajo doméstico, por tanto está parcialmente dominado por la relación salarial, aunque la cultura patriarcal es el otro factor social que le da forma.

familiar son cada vez más exigentes -coincidiendo con el ascenso de las tasas de extracción de plusvalía por unidad familiar-.

En suma, y para concluir, al igual que los fenómenos de destrucción ecológicos reciben una influencia decisiva del modelo de producción sucio (originado en unas relaciones sociales de poder determinadas, como por ejemplo, el capitalismo que planifica la producción para la obtención del máximo beneficio), las relaciones de género, aún manteniendo su desarrollo propio y relativamente autónomo a lo largo de la historia, no pueden comprenderse sin su íntima relación con las formas de producción social de cada época.

5. Bibliografía y Fuentes:

- Albarracín, J. y Montes, P. (1993) “El debate sobre el reparto del empleo”. Noviembre. Multicopiado.
- Alonso, L.E. (1999) *Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*. Trotta. Madrid.
- Alonso, L.E. (2000) *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil*. Fundamentos, Madrid.
- Anisi, D., “El Reparto del Trabajo”. ICE. Noviembre 1996, nº758.
- Blanco, J. (dir.) (2001) “Estudio sobre balance histórico de la contratación a tiempo parcial en España”. Estudio realizado por CIREM. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Borderías, C.; Carrasco C.; Alemany, C..(1994) *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Economía crítica, Icaria.
- Carrasco, C. (1998) “Mujeres y economía: debates y propuestas”.. En *Economía política radical*. Alfons Barceló. 1998. Síntesis.
- Castillo Mendoza C.A. (coord. monográfico). (2004) *Sociología de Relaciones salariales*. Cuadernos de Relaciones Laborales Vol. 21. Núm.2. En particular el artículo de Pablo Meseguer “Trabajo doméstico y relación salarial”.
- Castillo Mendoza, C.A.; García López, J. (2001) "Marx, entre el trabajo y el empleo" VII Congreso Nacional de Sociología. Salamanca. 20-22 de septiembre de 2001.
- Colectivo IOE (1996) *Tiempo social contra reloj: las mujeres y la transformación en los usos del tiempo*.. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales. Instituto de la Mujer.
- Duran, M.A. (1972) *El trabajo de la mujer en España*. Tecnos.

- Informes de Centros Nacionales de Investigación del Observatorio Europeo de Relaciones Laborales 2002 (www.eiro.eurofound.eu.int).
- Muñoz de Bustillo, R. (1997) “La economía de la reducción del tiempo de trabajo”. Cuadernos de Relaciones Laborales, nº 10..
- Organización Internacional del Trabajo. (2003) *El ámbito de la relación de trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo. 91ª reunión. Informe V
- Riechmann, J. (1998) “Reducir el tiempo de trabajo asalariado para trabajar todos y todas”.