

Trabajo a tiempo parcial de las mujeres en España e Italia: El debilitamiento de la norma de empleo estable

Part-time work of women in Spain and Italy: The weakening of the rule of stable employment

PILAR ORTIZ GARCÍA*
LAURA COSIMI**

1. INTRODUCCIÓN

Desde el estallido de la última crisis económica la utilización de formas atípicas de empleo ha sido creciente. Una de estas formas es el trabajo a tiempo parcial. Su uso como fórmula de contratación plantea la pregunta de investigación de este trabajo: ¿en qué medida este crecimiento está sirviendo como un elemento de reajuste ocupacional en la dirección de flexibilizar la fuerza laboral?

La hipótesis de partida es que si bien el trabajo a tiempo parcial ha tenido una participación discreta como forma de empleo en los países del sur de Europa, como es el caso de España o Italia, esta situación está cambiando paulatinamente. La última crisis ha sido un marco propicio para la intervención en el

mercado laboral a partir de políticas flexibilizadoras, como las que han impulsado las últimas reformas –tanto en el caso español como en el italiano–; unas políticas que pueden ser decisivas en el crecimiento futuro de esta forma de empleo.

La mayor proporción de mujeres trabajadoras en este tipo de modalidad contractual, sugiere que la cuestión de género es una variable ineludible en el estudio de la cuestión. Por ello, en este trabajo se realiza una reflexión sobre algunos de los factores que intervienen en la evolución de esta forma de empleo en dos de los países en los que ha experimentado un mayor crecimiento durante la última crisis económica, incidiendo especialmente en la ocupación de las mujeres.

Los datos facilitados por la Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (Eurostat) ponen de manifiesto el crecimiento de este tipo de contrato en los años de crisis, especialmente en mercados laborales en los que tradicionalmente no representaba una fórmula habitual. En concreto, en la UE-28 entre 2007 (donde representaba un 17,5%) y 2014 (19,6%) el

* Titular de Universidad. Universidad de Murcia. Departamento de Sociología y Política Social.

e-mail: portizg@um.es

** Funcionaria del Ministero de Lavoro e Politiche Sociali, Staff della Consiglieria Nazionale di Parità. Roma (Italia). e-mail: lauracosimi@yahoo.it

empleo a tiempo parcial ha subido 2,1 puntos porcentuales, mientras que en España lo ha hecho en 4,4 puntos y en Italia casi 5. En 2007 este empleo suponía el 11,4% sobre el total del empleo en España; siete años más tarde ya es un 15,8%. Algo similar ha ocurrido en Italia, donde en 2007 se empleaban de esta forma un 13,4% de personas y en 2014 ya lo hace el 18,1%.

Ante este incremento cabe preguntar si se ha tratado de una opción buscada o voluntaria o si, por el contrario, responde a una tendencia en la administración del tiempo de trabajo por parte del empleador a la que el trabajador se ha ido adaptando. Los datos evidencian que la segunda opción es la que mejor se ajusta a la realidad, tanto en el escenario europeo, como en los países objeto de estudio, aunque en el caso de estos últimos –poniendo de manifiesto una vez más el paralelismo de situaciones laborales–, la involuntariedad a la hora de aceptar este tipo de contrato es bastante mayor, tal como se constatará en los datos que se muestran en este trabajo.

En este estudio se presentan los resultados empíricos de un análisis comparado realizado con datos agregados procedentes de diversas fuentes estadísticas de países de la Unión Europea. En concreto, se ha trabajado con los datos de mercado de trabajo de Eurostat, Istituto Nazionale di Statistica (Italia) e Instituto Nacional de Estadística (España). La interpretación de los datos se ha situado en el marco comparado de dos de los países en los que el trabajo a tiempo parcial se ha incrementado más, como son España e Italia, señalando el paralelismo en las situaciones laborales objeto de investigación.

El marco teórico del que se parte considera factores coyunturales –la última crisis económica– y estructurales– modelos de bienestar; aspectos normativos y posición de la mujer en el mercado laboral– que explican la desigual repercusión del trabajo a tiempo parcial en los países objeto de análisis.

1.1. Antecedentes teóricos en el análisis del trabajo a tiempo parcial

De la extensa literatura existente sobre el tema, en este caso interesa aquélla que incorpora una perspectiva de género. En este sentido se orientan las investigaciones que establecen la relación entre este tipo de empleo y la incorporación al mercado de trabajo, especialmente de las mujeres (Sundström, 1991; 1993; 2003). Uno de los argumentos para la promoción del trabajo a tiempo parcial en las diversas tipologías posibles (horario laboral flexible, tiempo parcial, empleos compartidos, semanas laborales comprimidas o jornadas laborales reducidas) es que pone en manos de las personas empleadas el control sobre el tiempo de trabajo. De esta forma permite la conciliación, por lo que resulta de interés en el caso de la mujer, que es la que asume una parte significativa del trabajo reproductivo (Chinchilla, Poelmans y León 2003:12),

Esta argumentación hace de la perspectiva de género una vía adecuada para la aproximación a la cuestión, tanto por las circunstancias que rodean el trabajo de la mujer, como por la concepción del tiempo en el caso de éstas, un factor clave en el trabajo a tiempo parcial. En este sentido, el tiempo de las mujeres es, en gran parte, un tiempo de trabajo reproductivo –ya sea el realizado en el hogar familiar o fuera de él–, por lo que queda al margen del tiempo productivo, contable y, en consecuencia, visible (Prieto y Pérez, 2013; Ortiz, 2014).

La inflexibilidad temporal de las tareas que se abordan en el trabajo reproductivo (la atención a dependientes marca los tiempos, como lo hacen las rutinas de alimentación, aprovisionamiento y tantas otras que forman parte de este trabajo), impone la flexibilidad del productivo. La mujer asume este «manejo» flexible del tiempo productivo de la misma forma que asume –de mejor o peor grado– la consideración del valor de su tiempo, esto es, la mujer acaba «adaptándose a las circunstancias» (Hakim, 2000).

Desde esta perspectiva, son numerosas las investigaciones que indican cómo el trabajo a tiempo parcial abunda en la construcción sexuada del mercado laboral, donde el género actúa como un mecanismo de reclutamiento y/o cierre para la mujer, que ocupa los nichos laborales dotados de peores condiciones (Ortiz, 2014). En este sentido, la ocupación de la mujer a tiempo parcial constituye una forma de canalización de empleos peor remunerados (Bardasi y Gornick, 2008; Manning y Petrongolo, 2008; Fouarge y Muffels, 2009), poco cualificados (Gallie y Zhou, 2011:43), que reducen sus posibilidades de acceder a las prestaciones laborales, tales como pensiones, seguros médicos y subsidio por desempleo (Gallie et al., 1998; Ginn y Arber, 1998; Kalleberg et al., 2000; García-Perrote, 2000; Valdés, 2002) y otorga menores oportunidades de promoción profesional (Gallie et al., 1998; Russo y Has-sink, 2008).

Por otra parte, la lógica incremental del trabajo a tiempo parcial está respondiendo a una fórmula organizativa que tiene la flexibilidad como paradigma de funcionamiento. La estrategia productivista se ha acabado imponiendo a otras políticas de reorganización del tiempo que miraban más allá del umbral de la jornada laboral y cuyo objetivo ha sido la conciliación (Torns, 2015). No obstante, se trata de políticas de tiempo que han tenido resultados positivos en países en los que esta reorganización se ha acompañado con medidas fuertemente inclusivas de la mujer en el mercado laboral. Es el caso de Finlandia, uno de los países europeos en el que el diferencial en las tasas de empleo por sexo es menor, y donde es más igualitario el porcentaje de hombres y mujeres que trabajan a tiempo parcial (según los datos de Eurostat). En este país, el trabajo a tiempo parcial representa un porcentaje reducido y relativamente inferior a la media de los países de la UE-28, y las mujeres trabajan mayoritariamente a tiempo completo. Algunas de las claves del equilibrio que presenta esta experiencia, que han posibilitado la permanencia de la mujer en el mercado de trabajo tras la maternidad, son las medidas

de política social acometidas, tales como la «asistencia diurna infantil»¹ o la «dotación por maternidad».

Por el contrario, tanto España como Italia se encuentran en el grupo de países en los que el diferencial en las tasas de empleo de hombres y mujeres es mayor². También son dos de los países en los que la evolución del trabajo a tiempo parcial está creciendo más respecto a la media de la UE, sin que ello vaya acompañado de medidas de política social que propicien una flexibilidad positiva (ya sea de la jornada o de un ciclo laboral), unas fórmulas ensayadas con éxito en países como Holanda y Suecia (Halldén et al., 2012; Gallie y Zhou, 2011; Blázquez y Ramos, 2009; Muñoz et al., 2008; Buddelmeyer et al., 2008).

En el caso de los países del sur de Europa, como es el caso de España e Italia, el empresario ha utilizado el trabajo a tiempo parcial como un recurso para la utilización de empleo flexible y barato. Es cierto que algunas fórmulas han conseguido articular adecuadamente la flexibilidad laboral con un mejor aprovechamiento del tiempo de sus recursos humanos. Sin embargo, la tónica general en los mercados laborales donde la norma social de empleo estable ha sido paulatinamente sustituida por una norma flexible (empleo temporal, a tiempo parcial y otras formas atípicas), ha redundado en desregulación y reorganización del horario laboral al margen de las necesidades de los trabajadores. Este hecho explica el alto porcentaje de involuntariedad del trabajo a tiempo parcial en España e Italia, frente al bajo porcentaje que presenta, por ejemplo, en Holanda³.

¹ Aplicable a los niños que no han alcanzado la edad escolar.

² En 2014 la diferencia entre la tasa de empleo masculino y femenino en España era de 10,2 puntos porcentuales (65% en el caso de los hombres y 54,8% en el de las mujeres) y en Italia de 19,4 puntos (69,7% de hombres y 50,3% de mujeres), una de las cuatro más elevadas de la UE-28.

³ Según los datos de Eurostat para 2014 en Holanda el 49% de la población comprendida entre los 16 y 65 años trabaja a tiempo parcial y de estos, sólo el 10,9% lo hace de forma involuntaria.

Los estudios comparativos han puesto de manifiesto que los resultados del trabajo a tiempo parcial sobre los niveles de ocupación de la mujer dependen de la cobertura de servicios públicos, así como de las medidas gubernamentales de carácter laboral «inclusivo» que acompañan a esta fórmula. Es el caso de países como Holanda y Suecia (Gallie y Zhou 2011; Blázquez y Ramos 2009; Muñoz et al., 2008).

Investigaciones como la de Moreno (2008) concluyen que en los países del sur de Europa la influencia de los factores demográficos, como el nivel educativo de las mujeres y el número de hijos, son más determinantes en la incorporación laboral de la mujer que los factores de carácter institucional. Ello es debido a la debilidad y menor oferta de ayudas públicas en estos modelos de bienestar, condicionados por una cultura *familiarista* que lleva a la mujer a asumir las funciones de proveedora principal de servicios no facilitados por el Estado. No obstante, la opción de trabajar a tiempo parcial por parte de las mujeres españolas e italianas no forma parte de una estrategia de compatibilización entre empleo y familia, ya que la exigua ayuda pública familiar, —cuando no su desaparición debido a la crisis—, antes inhibe a la mujer en su incorporación al empleo, que la anima a adoptar una jornada parcial. Ello explica las diferencias entre los países del sur y los del norte europeo, en los que el apoyo institucional ejerce una importante influencia en la incorporación de la mujer al trabajo a tiempo parcial.

2. ALGUNAS HIPÓTESIS EXPLICATIVAS DEL PARALELISMO ENTRE LOS CASOS ITALIANO Y ESPAÑOL

Con el fin de llegar a aproximaciones explicativas sobre lo que expresan los datos y el paralelismo existente entre ambas realidades laborales, se establecen varias hipótesis. En primer lugar, se aborda el efecto de la última gran crisis económica; en segundo lugar, el de las medidas asociadas a los modelos de bien-

estar; en tercer lugar, la determinación de los aspectos legislativos y, por último, los relacionados con la estructura del mercado de trabajo y la posición de las mujeres. En suma, se abordará el tema a partir de factores coyunturales y estructurales que ayudan a explicar las particularidades laborales de estos dos países.

2.1. Contexto coyuntural. El efecto de la crisis

La crisis ha supuesto un incremento general en la precarización de las formas de empleo en los países analizados. A la temporalidad⁴, que aparece como uno de los principales problemas del mercado laboral, se ha unido otra forma de utilización flexible del empleo, como es el trabajo a tiempo parcial, ya sea en los contratos por tiempo indefinido, como en los temporales.

Esta situación parece haber tenido gran parte de responsabilidad en este incremento de las formas atípicas de empleo, como también en el cambio en alguna de las características de éstas. En el caso del trabajo a tiempo parcial, si bien tradicionalmente ha tenido una especial incidencia en el empleo de la mujer —donde sigue siendo mayoritario— también ha crecido a buen ritmo en el empleo masculino, especialmente en el caso de España.

Observando los datos del período analizado se aprecia que en España el empleo a tiempo parcial de las mujeres en 2014 es de 25,6%, lo cual supone un crecimiento de 2,8 puntos porcentuales en estos últimos siete años. Aunque sigue muy por encima del empleo masculino a tiempo parcial, hay que precisar que la crisis ha supuesto un mayor incremento de esta forma de empleo entre los hombres, concretamente 3,7 puntos en este mismo período (Tabla 1). En Italia, el crecimiento de este tipo de empleo ha sido más acusado entre las mu-

⁴ Especialmente en el caso de España, donde alcanzaba en 2014 un 24%, casi el doble de la media de la UE-28 (14%), y muy por encima de Italia (13,6%) según los datos de Eurostat.

jeros, hasta 5,3 puntos porcentuales, situándose en un 32,2% en 2014.

Por su parte, la tasa de empleo de la mujer ha seguido una progresión decreciente entre 2007 y 2014 en España y prácticamente se mantiene estancada en el caso de Italia, aunque el descenso más notable se produce en la tasa de ocupación masculina en ambos escenarios, que resulta especialmente acusada en

España. Los datos evidencian que se produce, en general, una destrucción de empleo, especialmente masculino –uno de los rasgos característicos de esta crisis–, mientras que crece de forma generalizada el trabajo flexible, en concreto en su variante a tiempo parcial. Por tanto, se puede inferir que el efecto de la crisis ha sido bastante importante en el crecimiento de esta forma de empleo en ambos países y, especialmente, entre las mujeres italianas.

TABLA 1. EVOLUCIÓN DE LA TASA DE OCUPACIÓN (TO) Y EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL (TTP) POR SEXO EN ESPAÑA E ITALIA

	2007				2012				2014			
	T. O.	T. T.P.	T. O.	T. T.P.	T. O.	T. T.P.	T. O.	T. T.P.	T. O.	T. T.P.	T. O.	T. T.P.
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
España	58	22,8	80,7	4,1	54	24,5	64,5	6,6	54.8	25.6	65.0	7.8
Italia	49,9	26,9	75,8	5	50,5	31,1	71,6	7,2	50.3	32.2	69.7	8.4

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS) Eurostat.

La evolución descrita resulta especialmente preocupante por lo que puede representar en la pérdida de calidad global del empleo de los trabajadores implicados, especialmente de las mujeres. Así lo pone de manifiesto el informe de European Women's Lobby (2012), *The price of austerity. The impact on women's rights and gender equality in Europe*; una dirección a la que también apuntan investigaciones recientes como la de Alcañiz y Monteiro (2016) o Castaño (2015), autora para la que las políticas puestas en práctica para salir de la recesión han sido «ciegas al género».

2.2. Aspectos estructurales

2.2.1. El efecto de los modelos de bienestar

El avance del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres a partir de la crisis replantea alguna de las hipótesis que relaciona dicha forma de empleo con la conciliación, labor generalmente asumida por la mujer. Apoyaría dicho planteamiento el hecho de que hay factores institucionales, como el modelo de Estado de Bien-

estar de los países del sur de Europa con una cultura *familiarista* que es un denominador común en España e Italia. Este hecho explicaría parte del ascenso de este tipo de empleo como una vía de compatibilización entre los trabajos de cuidados y el trabajo profesional.

Con relación a esta hipótesis explicativa habría que considerar algunos datos relacionados con la conciliación, como son las tasas de fertilidad o la atención a dependientes en ambos países. Respecto a las primeras, tanto España⁵ como Italia presentan unas tasas de fertilidad más bajas que la media de la Unión Europea-28. Este dato matizaría la relevancia de la conciliación como argumento explicativo del crecimiento del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres en estos países.

En cuanto a la otra vertiente de la dedicación familiar, como es la atención a personas

⁵ Según los datos de Eurostat para 2014, en España la tasa de fertilidad se mantiene en 1,32 hijos por mujer (prácticamente estable desde 2011) y en Italia es de 1,37. Ambos países figuran, junto a Portugal, por debajo de la media de la UE, donde es de 1,58.

dependientes en el entorno familiar, un estudio de Tobío et al. (2010) sobre el tema a partir de los datos publicados por fuentes oficiales, tanto españolas como europeas, destaca que es que la familia –y sobre todo las mujeres– las que se siguen ocupando de las personas dependientes en España (30%), como también ocurre en Italia o Grecia en porcentajes similares. Frente a ello, en países del norte de Europa como es el caso de los Países Bajos o Dinamarca, el porcentaje de mujeres dedicadas a la atención a dependientes es de un 4%.

Este último aspecto sí estaría redundando en favor de la hipótesis que sitúa el recurso al trabajo a tiempo parcial como una medida de conciliación que posibilita la atención a dependientes. Pero ante todo, conduce al debate sobre los modelos de articulación de las políticas de conciliación y la organización social del cuidado. En este sentido, el modo en que cada país o sociedad resuelve las necesidades de cuidados configura un sistema que otorga distintos pesos y obligaciones a las instituciones sociales implicadas en el proceso: el Estado, la familia y el mercado. La forma de resolver el reparto de dichos pesos dependerá de aspectos institucionales (el modelo de Estado de bienestar) y culturales (cultura *familiarista* versus profesional respecto a los cuidados y la disponibilidad de personas en el mercado de trabajo centradas en esta labor). Se trata de un proceso de raíces históricas que tiene su origen en la configuración de los modelos de bienestar después de la II Guerra Mundial y la construcción de la división entre la economía productiva –masculinizada– y la reproductiva –feminizada– que pone en manos de las mujeres el trabajo no remunerado –del hogar y los cuidados–.

Esta configuración marca ya las diferencias entre los países del norte de Europa, en los que las políticas sociales encaminadas a la asunción por parte del Estado de medidas que fomenten la conciliación entra en la agenda política en los años sesenta del siglo XX y aquellos otros –entre los que se cuentan España e Italia– en los que hasta bien entrada la década de los noventa no se pudo hablar de una política de conciliación de la vida laboral

y familiar asumida por los poderes públicos como una prioridad (Tobío et al., 2010).

Este desfase entre modelos ha ido en paralelo a la propia evolución del concepto de igualdad de género y, en consecuencia, al reconocimiento de igualdad de derechos y oportunidades. Los estudios sobre la evolución y características de las políticas sociales en Europa (Plantenga y Remery, 2005; Moreno, 2010; Ortega, 2012) ponen de manifiesto algunos datos de interés. En primer lugar, constatan la heterogeneidad de medidas adoptadas por los países miembros. No obstante, se establecen algunas generalidades. Una de ellas es la relación directa entre la presencia de mujeres en el mercado laboral y la generosidad y efectividad de las políticas sociales. Esta relación establece un círculo «virtuoso» que desencadena el incremento de ambos factores. Por el contrario, la carencia o deficiencia en dichas políticas contribuiría a la menor presencia de la mujer en el ámbito laboral. Conviene recordar en este punto que España e Italia, junto a otros países del sur de Europa, como Grecia, tienen las tasas de actividad femenina más reducidas de la UE-15, lo que está apuntando a un modelo laboral propio (Moreno, 2010; Muffels et al., 2002; Goodin et al., 2000).

Otra constatación es que solo un reducido grupo de países, los que participan de un modelo de bienestar socialdemócrata, como Suecia y Holanda, ofrecen adecuadas prestaciones en las dimensiones de cuidados que tienen que ver con la atención a dependientes, especialmente menores. Por el contrario, los países del sur de Europa y particularmente España e Italia, no cuentan con una política familiar adecuada a las demandas, lo que redundaría en un coste para las familias, ya sea monetario o en términos de tiempo de dedicación (Ortega, 2012; Del Boca, 2005).

Por otra parte, en los regímenes de bienestar socialdemócratas es común el desarrollo de políticas familiares que favorecen a las familias con dos sustentadores. Estas políticas fomentan la conciliación, ya que se parte de una consideración igualitaria respecto a la importancia del trabajo productivo y el reproductivo (Gornick y

Meyer, 2004). Frente a esta estrategia, los países «conservadores», entre los que se encontraría España e Italia sustentan políticas familiares favorables a las mujeres en tanto que cuidadoras, contribuyendo con ello a «cronificar» dicho papel en menoscabo de un avance en la igualdad de género (Esping-Andersen, 2009).

Estas políticas y su implantación tienen que ver con la cultura del país y su concepción sobre el papel de las medidas de conciliación en las relaciones laborales. Por ejemplo, en países como Holanda, la cobertura de los servicios de cuidados es entendida como una responsabilidad compartida por los agentes de las relaciones laborales (Estado, empleadores y empleados). Respecto a estos agentes, en concreto las empresas, también es en países del modelo socialdemócrata de bienestar, como Suecia, donde las medidas de flexibilidad «positiva»⁶, tales como la decisión sobre el horario laboral, está en manos de los trabajadores en un porcentaje importante. Por el contrario, países como España se encuentran en el extremo opuesto en esta capacidad (De la Cal y Bengoetxea, 2011; Salido, 2011; León y Salido, 2013).

El efecto de los aspectos normativos

Otra de las hipótesis plausibles sobre el incremento del empleo a tiempo parcial en España e Italia es el efecto de los cambios legislativos producidos por las últimas reformas laborales. Aunque en ambos casos el recurso al trabajo a tiempo parcial se contempla con un carácter excepcional, ha ido cobrando importancia a través de su regulación con las reformas de 2012 en España e Italia, como una medida de promoción de empleo flexible, especialmente entre colectivos con alto nivel de desempleo (mujeres y jóvenes).

En el caso de España, la reforma laboral de 2012⁷ ha utilizado como principal argu-

mento para su promoción la escasa utilización de esta forma de trabajo en comparación con otros países de la Unión Europea (UE), por lo que dicha reforma se refiere a este tipo de contrato como una de las «asignaturas pendientes» del mercado laboral. La bondad del trabajo a tiempo parcial aparece justificada en la norma como una forma de redistribución del empleo. Este efecto no aparece probado, no obstante, la normativa hace de esta necesidad –en un mercado laboral con altas tasas de desempleo– una virtud posible.

Por otra parte, la medida legislativa referida a la regulación del trabajo a tiempo parcial –Ley 16 /2013, de 20 de diciembre– ha ampliado significativamente la posibilidad de gestión flexible del tiempo de trabajo. Según esta norma, la empresa y el trabajador pueden acordar la realización de horas «complementarias» –adicionales a las horas ordinarias pactadas–, en los casos de contratos a tiempo parcial temporales⁸, con la única condición de que la jornada de trabajo pactada no sea inferior a 10 horas semanales en cómputo anual. En estos casos, el empresario podrá exigir la realización de estas horas complementarias si se ha pactado previamente con el trabajador. La normativa permite la realización de horas complementarias «de aceptación voluntaria». Ahora bien, esta supuesta voluntariedad a la hora de pactar la realización de las horas extra resulta bastante cuestionable debido a dos causas. En primer lugar, a las frecuentemente precarias condiciones que conlleva este tipo de empleo, que obliga a aceptar la realización de más horas de trabajo con el fin de completar el salario. En segundo lugar, debido a la presión a la que se encuentra sometido el trabajador ante las elevadas tasas de desempleo, lo que merma su capacidad de negociación de las condiciones laborales, sometiéndolo a lo que Burawoy (1983) calificaría como un cierto «despotismo de mercado».

Como consecuencia de estas novedades en cuanto a las horas de trabajo, se podría decir

⁶ Entendidas como las que se encaminan a otorgar al trabajador mayor poder de decisión sobre su jornada laboral sin que ello redunde en una merma de sus derechos.

⁷ España. 2012. «Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral». Boletín Oficial del Estado 162:49113-49191, 7 de julio de 2012.

⁸ Anteriormente era imprescindible que se tratara de un contrato a tiempo parcial indefinido.

que hay un «puenteo» de la normativa, ya que si bien la norma prohíbe la posibilidad de realización de horas extraordinarias en el marco del contrato a tiempo parcial, esta fórmula de horas complementarias abre la vía para su realización con distinto carácter formal. En suma, se podría hablar de una situación de doble precarización, donde a la incertidumbre de la temporalidad, se une la intermitencia del trabajo a tiempo parcial, dando lugar a lo que Valdés Dal-Ré (2007) identifica como una «normalización jurídica de la precariedad laboral».

Por otro lado, la configuración de esta forma de contrato, con la posibilidad de realización de horas adicionales, resulta de difícil compatibilización con la supuesta conciliación a que podría dar lugar, ya que el exiguo⁹ período de tiempo estipulado para que el trabajador conozca la necesidad de realizar estas horas extra no permite la reorganización de la vida privada de forma estable. Si además se tiene en cuenta que se trata de un trabajo mayoritariamente asumido por las mujeres, se entra en lo que Lousada (2013) ha denominado «discriminación sexista indirecta».

En cuanto la legislación italiana, el trabajo a tiempo parcial nace como forma contractual de carácter excepcional y discrecional alrededor de los años setenta. En principio estuvo pensada como una fórmula de ayuda a empresas que, en caso de crisis, podían reducir el horario de trabajo frente a la erogación de la ayuda económica¹⁰. En efecto, inicialmente este tipo de empleo no gozó de mucho éxito, sobre todo por la oposición de los sindicatos,

temerosos de que una vez puesto en práctica se pudiera producir en una misma empresa la división en grupos de trabajadores débiles y discriminados, sobre todo mujeres. También se produjeron desacuerdos en la doctrina laboral al considerar el trabajo a tiempo parcial una forma especial de trabajo que requería una tutela inferior con respecto a los contratos estándar. Dichos desacuerdos se reprodujeron en la jurisprudencia, al considerar el trabajo a tiempo parcial de tipo vertical cíclico como una forma de elusión de las normas sobre el trabajo a tiempo determinado.

El año 1997 sería una fecha clave para el desarrollo de esa forma de empleo, ya que fue aprobada la Directiva Europea sobre el trabajo tiempo parcial (97/81/CE) por la que todos los Estados miembros fueron invitados a mejorar la calidad del empleo desarrollado con esta fórmula. El objetivo era fomentar el de tipo voluntario como medida contra el desempleo, como se deduce del mismo preámbulo de la norma.

La Directiva fue acatada en Italia con el d. l. n. 61/2000, en el que se especifica de forma sistemática el marco jurídico de esta forma de empleo. En dicho marco se introducen también las definiciones de algunos mecanismos para ajustarla a una mayor flexibilidad, son las conocidas como cláusulas flexibles (relativas a la variabilidad de la colocación de la prestación laboral), y elásticas (relativas al ampliación del horario laboral).

La regulación italiana del trabajo a tiempo parcial se caracteriza por el papel desempeñado por los convenios colectivos a la hora de establecer los límites a la voluntad de una u otra parte del contrato laboral con referencia a las cláusulas de flexibilidad. Por eso, se habla de un sistema «a doble llave». El convenio colectivo es la «primera llave», a la que se atribuye la evaluación y aprobación del tipo de flexibilidad con la que se puede actuar en una empresa, quedando a la voluntad de las partes la aprobación del régimen de horario, la «segunda llave». Ese tipo de regulación se demostrará poco eficiente, ya que ha sido el

⁹ La ley establece un mínimo de 3 días de preaviso a la persona trabajadora para la realización de horas complementarias. No obstante, no hay límite de preaviso para la realización de horas que, no habiendo sido pactada previamente, se ofrecen por parte de la persona empleadora de forma espontánea y es aceptada por la otra parte de forma voluntaria.

¹⁰ El d.l. n. 726 del 30.10.1984, convertido en la ley n. 863 de 30.10.1984, regula a l'art. 5 el trabajo a tiempo reducido y a l'art. 1 introdujo los «contratos de solidaridad», una forma de reducción de horario entre los trabajadores, para mantener los puestos de trabajo.

objeto más típico de las modificaciones normativas siguientes, que han acabado por favorecer a una u otra de las partes contratantes¹¹. Esta ha sido –de forma breve– la trayectoria de un marco normativo que se caracteriza por ser todavía origen de una interpretación controvertida.

La nueva reforma laboral de 2015, conocida en Italia como «Jobs Act»¹² no ha cambiado sustancialmente este tipo de contrato. Sin embargo, ha procedido a fijar algunos límites al horario y a la posibilidad de modificarlo.

La última regulación del trabajo a tiempo parcial en Italia es la llevada a cabo a través del d. lgs. n. 81/2015, que sustituye las normas antecedentes (el d. lgs n. 61/2000).

En la nueva disposición no se hace más referencia al tipo de tiempo parcial adoptado (horizontal, vertical, o mixto), sino al hecho de que su formato debe figurar expresamente en el contrato.

La nueva regulación ha suprimido las diferencias entre los tipos de articulación horaria del tiempo parcial (antes horizontal, vertical o mixto) y las cláusulas flexibles o elásticas, incluyendo ambas dentro del tipo «elástico». Igualmente, se ha reformado el papel del convenio colectivo en lo que se refiere a la expresión de la «voluntad de las partes» sobre dicha «flexibilidad». Actualmente las partes pueden acordar –bajo una certificación– por un máximo del 25% de la prestación laboral normal anual a tiempo parcial¹³. Como garan-

tía de cumplimiento del preaviso necesario de dos días laborales si se modifican estos acuerdos, se ha establecido el derecho del trabajador a recibir un 15% más del salario (art. 6). El consentimiento del trabajador puede también ser revocado en caso que se den las circunstancias siguientes: que se trate de un trabajador-estudiante, con enfermedad muy grave, o con niños menores de trece años con discapacidad.

Un aspecto que resulta interesante en esta reforma es la posibilidad para los padres trabajadores de convertir un trabajo a tiempo completo en uno a tiempo parcial, en lugar de la utilización del permiso parental para el periodo que corresponda y con una reducción del horario hasta el 50%¹⁴.

Tanto en la legislación italiana como en la española se ha intentado equilibrar la asimetría de condiciones de esta modalidad de empleo respecto al trabajo a tiempo completo. En España, se ha realizado a partir de la modificación en el tiempo de cotización para acceder a una pensión, y en el caso italiano, a partir del incremento en la prerrogativa del trabajador para modificar las cláusulas flexibles de este contrato. Pero también en ambos escenarios la normativa favorece el incremento de esta fórmula contractual en clara sintonía con el crecimiento de formas flexibles de empleo y de utilización del tiempo de trabajo. Como resultado, surgen formas peculiares como los horarios escalonados, los bancos de horas o el teletrabajo. Todo ello va situando el factor tiempo como uno de los núcleos de negociación de la relación laboral (Pace, 2014). En uno y otro caso, posibilidades como las que ofrece el uso de «horas complementarias» o «trabajo suplementario» suponen fisuras por las que el margen de acción empresarial para disponer y distribuir el tiempo del trabajador es cada vez más amplio.

¹¹ Las modificaciones más importantes, d. lgs n. 276/2003, ley 247 de 2007, la ley n. 92 de 2012 y, último, el d. lgs n. 81/2015.

¹² Ley 10 de diciembre de 2014, n. 183, que se refiere a distintas disposiciones; según el art. 1, apartado 7 ha sido aprobado el decreto legislativo n. 81 de 2015, que trata una revisión general de los tipos de contrato laborales y en particular en los artículos de 4 a 12 trata del trabajo a tiempo parcial.

¹³ La fijación de cláusulas flexibles o elásticas pueden ser acordadas entre las partes frente a la constitución de Comisiones certificadoras específicas del contrato laboral definidas en el art. 76 del d.lgs n. 276/2003, donde el trabajador puede ser asistido por un letrado o un representante sindical.

¹⁴ Art. 8, apartado 7. Otras prioridades que dan lugar a la transformación son las reconocidas a los trabajadores con hijos menores de 12 años o que tienen familiares con patologías oncológicas (art. 8, ap. 4, 5).

A estos argumentos de índole política y normativa que explicarían el avance del trabajo a tiempo parcial en los escenarios español e italiano, se suman otros como es la configuración del mercado de trabajo. Esta hipótesis pone el foco de atención en la mujer, como principal colectivo empleado de esta forma.

2.2.2. *La posición de la mujer en el mercado de trabajo*

En los últimos decenios la participación de la mujer en el mercado de trabajo ha experimentado un ascenso muy notable en Europa. Sin embargo, esta participación ha sido desigual. El aumento del empleo femenino, especialmente a partir de la década de los años noventa, estuvo propiciado por la incidencia de dos factores: el paulatino incremento del trabajo a tiempo parcial y la expansión del empleo público, especialmente en los ámbitos de educación, sanidad y servicios sociales (Vicent et al., 2013). Estos dos factores han discurrido de forma desigual, ya que mientras que el trabajo a tiempo parcial ha ido ganando presencia en el empleo femenino, el retroceso en el gasto público, especialmente en el período de crisis que se está analizando, ha llevado a una pérdida de empleos en este sector.

Una de las características que comparten España e Italia es la ralentización en la incorporación laboral de la mujer al mercado de trabajo, así como una menor proporción de mujeres trabajadoras con relación a los países europeos más desarrollados.

Como ya se argumentó en el apartado anterior, los estudios sobre el tema relacionan este hecho con aspectos de carácter cultural, tales como una división del trabajo familiar más acusada en los países del sur de Europa, que limita las posibilidades laborales de la mujer con cargas familiares. En este sentido, la actitud y los roles de género vendrían a confluir con una política institucional menos incisiva sobre la potenciación de la conciliación (Moreno, 2010; Del Boca, 2005), por lo que el trabajo a tiempo parcial aparece como una po-

sible vía de compatibilización de trabajo y familia. La estructura del hogar, concretamente el número de hijos, así como el tiempo dedicado al trabajo en hogar o la educación han centrado buena parte de las investigaciones sobre el tema (Tijdens, 2002).

Otras investigaciones explican el incremento de esta fórmula contractual entre el colectivo femenino por el carácter de debilidad de la mujer en el mercado laboral (Tobío et al., 2010; Prieto y Pérez, 2013, Ortiz y Cosimi, 2015). Sin entrar a valorar si esta posición es causa o efecto de los roles de género a los que se ha hecho mención, se abundará en esta hipótesis por resultar especialmente explicativa.

Los datos de la Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo resultan descriptivos a la hora de explorar esta hipótesis en España e Italia. Según estos datos, la ocupación a tiempo parcial es especialmente elevada en las actividades de «servicios y ventas» y «ocupaciones elementales» (Tabla 2). Dicho empleo en ambos países supera la media europea.

En cuanto a la distribución por sexo, destaca la diferencia porcentual entre hombres y mujeres en «ocupaciones elementales» en ambos países con respecto a Europa. Mientras en la UE-27 no hay una diferencia significativa en esta categoría ocupacional (19,2% de hombres y 18,8% de mujeres), en el caso de España hay una diferencia de 16 puntos porcentuales a favor de las mujeres (32,3%).

En Italia, esta diferencia está menos marcada en este grupo ocupacional (en este caso es ligeramente superior el empleo de hombres en esta categoría: un 24,5% y 23,2% de mujeres), sin embargo, se observa claramente en las personas empleadas en «servicios y ventas», donde la diferencia porcentual entre hombres y mujeres se acerca a los diez puntos porcentuales. Es en dicho grupo ocupacional en el que se aprecia un mayor porcentaje de empleo a tiempo parcial, especialmente entre las mujeres españolas (33,3%) e italianas (30,5%). En esta actividad existe una diferencia significativa entre la UE-27 y España, no

tanto así en el caso de Italia, más próxima a la media de empleo de este tipo a los países de la UE-27. Se trata de un ámbito en el que se emplean pocos varones con esta fórmula, este

dato puede ser debido a que se trata de una categoría sectorial que agrupa actividades escasamente cualificadas y dotadas de una mayor precariedad, como es el servicio doméstico.

TABLA 2. OCUPADOS DE 15 A 64 AÑOS A TIEMPO PARCIAL SEGÚN OCUPACIÓN Y SEXO EN ESPAÑA E ITALIA EN 2014 (%)

	Total			Hombres			Mujeres		
	UE-27 ¹	España	Italia	UE-27	España	Italia	UE-27	España	Italia
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Gerentes	2,0	1,2	1,0	2,6	1,6	1,2	1,8	1,0	0,9
Profesionales	15,2	13,5	9,6	15,2	14,5	9,5	15,2	13,1	9,6
Técnicos y profesionales de nivel medio	14,5	7,6	12,3	11,0	10,3	11,2	15,6	6,6	12,7
Personal de apoyo administrativo	12,5	9,1	16,1	7,0	5,3	9,4	14,2	10,5	18,3
Trabajadores de los servicios y de ventas	27,3	32,1	28,2	21,2	28,7	21,4	29,3	33,3	30,5
Trabajadores agrícolas, forestales y pesqueros	3,2	1,4	1,3	6,6	3,3	2,7	2,1	0,7	0,9
Artesanos y afines	3,6	4,1	5,3	9,9	11,8	14,7	1,6	1,3	2,2
Instalaciones y máquinas y ensambladores	2,6	2,9	2,6	6,9	8,0	5,4	1,2	1,1	1,6
Ocupaciones elementales	18,9	28,1	23,6	19,2	16,3	24,5	18,8	32,3	23,3

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS) Eurostat.

Según estos datos, se podría inferir que la posición de la mujer en el mercado de trabajo es uno de los factores explicativos del avance de esta fórmula en países como España e Italia. La división entre las ocupaciones feminizadas y masculinizadas ahonda en la segregación laboral de la mujer hacia actividades especialmente precarizadas (limpieza, cuidados...) y que requieren un menor cualificación. Esta segregación es un rasgo de mercados de trabajo como el español (Dueñas et al., 2016) o el italiano.

Vendría a confirmar la relación entre personas empleadas a tiempo parcial y bajo nivel educativo los datos recogidos en la tabla 3. Estos datos muestran varios aspectos. Desde una perspectiva espacial, la distribución porcentual de las personas empleadas a tiempo parcial

en los tres escenarios es similar, si bien en el caso de España el porcentaje de aquéllas que cuentan con un nivel educativo bajo (0-2) es ligeramente más elevado (27,7%) que en Italia (21,4%) o la UE-27 (22,9%); no obstante, el mayor porcentaje de los empleados de este tipo cuentan con un nivel equivalente educación secundaria. Precisamente en este nivel educativo es donde se produce una diferencia más significativa entre hombres y mujeres, ya que la mujer prácticamente duplica a los hombres en los tres escenarios analizados. Esta brecha también se observa en los niveles de educación superior, aunque en este caso en sentido inverso, es decir, son los hombres con mayor formación los que se emplean en mayor medida a tiempo parcial. En los niveles educativos más bajos es donde se acercan más los porcentajes entre ambos sexos. Por tanto, y como breve resumen de este aspecto, las mujeres ocupadas a tiempo parcial son mayoría en los niveles medio y bajo de educación y los hombres en los más altos.

¹⁵ Se han utilizado los datos referidos a la UE-27 para no introducir distorsiones en los datos del período analizado 2007-2014, dado que la incorporación de Croacia se produce al final de dicho período (2013).

TABLA 3. OCUPADOS DE 15 A 64 AÑOS A TIEMPO PARCIAL SEGÚN NIVEL EDUCATIVO Y SEXO EN LA UE-27, ESPAÑA E ITALIA EN 2014 (%)

Niveles*	UE-27			España			Italia		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
(Niveles 0-2)	22,9	39,8	33,6	27,7	40,5	39,9	21,4	39,6	31,5
(Niveles 3-4)	49,5	25,6	49,0	46,7	26,1	45,3	50,4	25,5	50,3
(Niveles 5-6)	27,2	34,6	17,3	25,1	33,5	14,8	27,9	35,0	18,2

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS) Eurostat.

* Según la Clasificación Nacional de Educación-2014 la equivalencia es la siguiente:

Nivel (0-2): preescolar, primaria y secundaria de 1ª etapa

Nivel (3-4): secundaria 2ª etapa y postsecundaria no superior

Nivel (5-8): primer y segundo ciclo de educación superior y doctorado

Los datos sobre ocupación y formación confirman las conclusiones obtenidas en las investigaciones de Bardasi y Gornick (2008); Manning y Petrongolo (2008); Fouarge y Muffels (2009) o Gallie y Zhou (2011), sobre el condicionante de género que presenta el trabajo a tiempo parcial, desfavorable para la mujer por su posición en el mercado de trabajo. Se trata, por tanto, de una argumentación que cuestiona la voluntariedad de esta forma de empleo para la mujer, frente a las tesis que apuntan hacia la utilización de esta forma de trabajo como vía de conciliación, especialmente en países como España e Italia donde la cultura *familiarista* marca claramente los roles de género. Apoyan esta última hipótesis los estudios de Tijdens (2002) o los de Buddelmeyer et al. (2008).

Para dilucidar este aspecto, pueden resultar ilustrativas las razones aducidas por las personas empleadas a tiempo parcial reflejadas en la tabla 4. La imposibilidad de encontrar trabajo a tiempo completo es la razón principal de los entrevistados para hacerlo a tiempo parcial en los tres espacios objeto de estudio; ahora bien, el porcentaje de las personas que citan esta razón en España (64%) e Italia (65,4%) duplica ampliamente el que la arguye en la UE-27 (29,6%).

No ocurre así cuando la razón para trabajar a tiempo parcial es la de atender responsabilidades familiares, personales, cuidar

a niños o personas dependientes. En este caso, el porcentaje de los que indican dicho motivo para asumir un trabajo a tiempo parcial en la UE-27 (13,2% y 21,7% respecto a cada una de estas razones), duplica holgadamente al de los que indican estos motivos en España (3,9% y 10,2% respectivamente) e Italia (4,3% y 15,9%). Entre estos dos países la distribución porcentual de razones es muy próxima, lo que confirma su similitud de posiciones respecto a la aceptación de un trabajo a tiempo parcial.

La perspectiva de género ilustra también las diferencias entre la UE-27 por un lado y España e Italia por otro. Resulta significativo que la principal razón en la UE-27 para trabajar a tiempo parcial entre las mujeres sea el cuidado de niños o adultos discapacitados (27,2%), una razón que supera la de «no encontrar un trabajo a tiempo completo» (26,3%). Sin embargo la razón de conciliación supone un 13,5% en España y el 20,8% en Italia, claramente por debajo de la razón principal para españolas e italiana que, como se ha indicado, es la dificultad para encontrar un trabajo a tiempo completo. También para los hombres esta dificultad de hallar otra forma de empleo es la razón esencial, sin embargo, el porcentaje de los que declaran acogerse a este tipo de trabajo por motivos familiares/personales o el cuidado de dependientes es prácticamente nulo en España e Italia.

TABLA 4. RAZONES PARA TRABAJAR A TIEMPO PARCIAL SEGÚN SEXO EN LA UE-27, ESPAÑA E ITALIA EN 2014 (%)

	Total			Hombres			Mujeres		
	UE-27	España	Italia	UE-27	España	Italia	UE-27	España	Italia
No encontrar trabajo a tiempo completo	29,6	64,0	65,4	40,3	70,0	80,6	26,3	61,8	60,4
Enfermedad o incapacidad propia	4,1	0,9	1,6	6,4	1,4	2,0	3,3	0,7	1,5
Otras responsabilidades familiares o personales	13,2	3,9	4,3	7,3	0,5	1,7	15,1	5,1	5,2
Cuidado de niños o adultos discapacitados	21,7	10,2	15,9	4,2	1,1	1,1	27,2	13,5	20,8
Educación y/o formación	10,3	5,1	1,7	19,1	7,5	2,4	7,5	4,2	1,4
Otras razones	21,1	16,0	11,1	22,7	19,5	12,2	20,6	14,6	10,7

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS) Eurostat.

Estos datos resultan coherentes con otra de las características del trabajo a tiempo parcial, como es su alto porcentaje de involuntariedad en España e Italia, muy por encima de la media europea (Tabla 5). La observación de esta involuntariedad en dos momentos significativos: 2007 y 2014 dada la diferencia en la coyuntura económica internacional entre ambos años, permite conocer las actitudes frente a este tipo de empleo. En el primer año considerado, en la UE-27, el rechazo a esta fórmula es del 22,4% de los entrevistados, prácticamente diez puntos porcentuales por debajo de lo que supone en España (33,3%) y veinte de lo que resulta en Italia (39,3%). Siete años más tarde, la diferencia porcentual de los que

declaran esta involuntariedad ante el trabajo a tiempo parcial en la UE-27 y España se ha elevado a casi treinta y cinco puntos porcentuales y en Italia es de treinta y seis puntos. Por consiguiente, en estos dos países el rechazo a este tipo de empleo se ha multiplicado por dos en siete años.

Dicha involuntariedad está claramente relacionada con el sexo de los entrevistados, ya que es entre las mujeres españolas e italianas entre las que se produce este crecimiento de la actitud involuntaria. En 2014 supone un 61,8% en España y un 60,4% en Italia, claramente superior al 26,3% del resto de mujeres europeas.

TABLA 5. TRABAJO A TIEMPO PARCIAL INVOLUNTARIO EN LA UE-27, ESPAÑA E ITALIA SEGÚN SEXO, 2007-2014 (%)

	Total		Hombres		Mujeres	
	2007	2014	2007	2014	2007	2014
UE-27	22,4	29,6	30,3	22,4	20,2	26,3
España	33,3	64,0	35,6	33,3	32,7	61,8
Italia	39,3	65,4	54,0	39,3	35,6	60,4

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS) Eurostat.

Ello parece confirmar la hipótesis que avanza la encuesta de Eurofound (2014), que pone de manifiesto la conexión entre la utilización del trabajo a tiempo parcial involuntario y la coyuntura económica. Según esta encuesta, en tiempos de crecimiento y estabilidad los

empresarios estarían más dispuestos a atender a las necesidades de los trabajadores que quisieran reducir las horas trabajadas, admitiendo implícitamente de forma voluntaria el trabajo a tiempo parcial. Por el contrario, en periodos de crisis los empresarios adaptan la

fuerza de trabajo a la reducción de la producción y reducen las horas trabajadas, transformando los contratos existentes de jornada completa a tiempo parcial o contratando a trabajadores que asumen esta fórmula de manera involuntaria (Cohen y Stier, 2006).

En Italia el Consiglio Nazionale Economia e Lavoro (CNEL, 2013), en su *Rapporto sul mercato de lavoro 2012-2013*, destaca cómo las pérdidas ocupacionales de Italia son más reducidas respecto a las de otros países por efecto de la reducción de las horas trabajadas para cada ocupado. Ello se debe, sobre todo, al crecimiento de los ocupados a tiempo parcial involuntario —especialmente en el Sur—, cuya incidencia sobre el total de los ocupados es mayor que en otros países europeos.

Esta es también la situación en España, donde —según los datos de la Encuesta de Población Activa—, los elevados niveles de involuntariedad en este tipo de empleo aparecen ligados a la falta de trabajo a tiempo completo y al tipo de actividad, aunque en menor medida en este último caso.

3. CONCLUSIONES

La caracterización del trabajo a tiempo parcial y su evolución en países del sur, como España e Italia, evidencia una serie de rasgos comunes. Ambos países comparten una escasa incidencia de este tipo de empleo que, sin embargo, ha ido creciendo en los últimos años coincidiendo con un momento de crisis económica y de debilidad del mercado de trabajo, especialmente de colectivos como el de mujeres, que tradicionalmente han ocupado un segmento laboral «secundario».

En este contexto, el crecimiento del empleo a tiempo parcial, más que a una demanda de los trabajadores por razones de diversa índole, responde a una estrategia empresarial que flexibiliza el mercado a partir del ajuste del tiempo de trabajo. La coincidencia entre el crecimiento de esta forma de contratación en España e Italia y las reformas acometidas en

el mercado laboral en la dirección de propiciar fórmulas más flexibles de contratación —como es esta—, indican una estrategia en este sentido.

Los datos estadísticos en ambos países confirman los trabajos sobre el tema y evidencian el peso del factor género como elemento transversal a la hora de analizar el crecimiento de este tipo de empleo entre las mujeres (Rubery et al., 2005; Tobío et al., 2010).

Sin obviar los elementos culturales como telón de fondo de las similitudes halladas en el caso español e italiano, los datos analizados apuntan hacia factores de carácter estructural como elementos explicativos del crecimiento de este tipo de empleo en estos dos países del sur de Europa, superior al de la media del resto que la componen.

Respecto a los factores culturales, la tradición *familiarista* en estos países, que lleva a resolver en el ámbito privado las necesidades derivadas de los miembros que componen el hogar, debe ser interpretada en el contexto de un modelo de bienestar que propicia dicha cultura. En ambos casos resulta difícil dilucidar si este *familiarismo* es causa o efecto del déficit de medidas sociales que propicien la conciliación, o de alternativas privadas —en este caso por parte de las empresas—, que ensayen fórmulas de flexibilidad positiva, algo frecuente en otros países europeos. Por otra parte, las razones que argumentan hombres y mujeres de ambos países para aceptar un trabajo a tiempo parcial no están relacionadas con la conciliación, sino con la imposibilidad de culminar su aspiración laboral de trabajar a tiempo completo.

Además de estos aspectos, los resultados apuntan hacia razones de carácter estructural y coyuntural como hipótesis explicativas próximas a la realidad del trabajo a tiempo parcial y su aplicación al mercado laboral de ambos países. Las características ocupacionales de las personas empleadas a tiempo parcial son el bajo nivel de cualificación y de formación, especialmente entre las mujeres. En

ambos casos, el porcentaje de mujeres ocupadas de esta forma en actividades relacionadas con los servicios, ventas y otras actividades elementales, supera al europeo. Esta posición de debilidad de las mujeres en el ámbito laboral como argumento explicativo del avance de esta forma de empleo en España e Italia, viene avalado por la actitud de rechazo hacia esta fórmula en los dos países. Dicha actitud ha crecido sustancialmente en los años de crisis, y lo ha hecho en una proporción muy superior a la que se observa entre sus homólogas europeas.

En ambos países se han llevado a cabo reformas laborales en la dirección de potenciar esta forma de empleo. Las iniciativas legislativas en esta dirección, afectan a la mayoría de los trabajadores de nuevo ingreso en el mercado del trabajo, dejando intacta la legislación de los trabajadores ya empleados, lo que ahonda la segmentación del mercado del trabajo (un rasgo del mercado laboral en ambos escenarios). El así llamado «two-tier system» se caracteriza por una notable desigualdad entre los que están dentro del mercado en el momento de las reformas, con contratos estándar (jornada completa, tiempo indeterminado) y los nuevos, reglamentados por las nuevas leyes.

Por último, la coyuntura de crisis que ha atravesado la economía internacional, está contribuyendo a potenciar fórmulas de trabajo que facilitan la continua adaptación de los tiempos laborales y vitales a la lógica productivista. Esto ha llevado a dar por válido el paradigma de la flexibilidad, que se aplica a todos los ámbitos. En el laboral, está provocando la proliferación de fórmulas atípicas de empleo, como la que ha sido objeto de este artículo, que suponen un paso más en la destrucción de la norma de empleo estable.

BIBLIOGRAFIA

ALCAÑIZ, M.; MONTEIRO, R. (2016). She-austerity. Precariedad y desigualdad laboral de las mujeres en el sur de Europa. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 72, 39-68.

BARDASI, E.; GORNICK J. (2008). Working for less? Women's part-time wage penalties across countries. *Feminist Economics*, 14, 37-72. <https://doi.org/10.1080/13545700701716649>.

BLÁZQUEZ, M.; RAMOS, N.E. (2009). Part-time employment: a comparative analysis of Spain and the Netherlands». *European Journal of Law and Economics*. 28 (3), 223-256. <https://doi.org/10.1007/s10657-009-9109-7>.

BUDELMEYER H.; MOURRE, G.; WARD M. (2008). Why do Europeans work part-time? A cross-country panel analysis. *Research in Labor Economics*, 28, 81-139. [https://doi.org/10.1016/s0147-9121\(08\)28004-0](https://doi.org/10.1016/s0147-9121(08)28004-0).

BURAWOY, M (1983). *Marxist Inquiries: Studies of Labor, Class and States*. Chicago: University of Chicago Press.

CASTAÑO, C. (dir.) (2015). Las mujeres en la Gran Recesión. Madrid: Cátedra.

CHINCHILLA, M.N; POELMANS, S.; LEÓN, C. (2003). Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas. Documento de Investigación 498, Instituto de Estudios Superiores de la Empresa. Universidad de Navarra.

COHEN, Y.; STIER, H. (2006). The rise in involuntary part-time employment in Israel. *Research in Social Stratification and Mobility*, 24, 41-54. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2005.02.002>.

CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) (2013). Rapporto sul mercato del lavoro 2012-2013. Recuperado de http://www.cnel.it/53?shadow_documenti=23234.

DE LA CAL, M.L.; BENGOTXEA, A. (2011). La flexibilidad como clave de la política de empleo en la UE: entre la competitividad, la inclusión social y el respeto a los derechos sociales. En M.L De la Cal, A. Bengoetxea, A. García y J. Uncetabarrenechea (coord.). *La nueva Estrategia Europa 2020: una apuesta clave para la UE en el s.XXI* (pp. 13-66). País Vasco: Eurobask.

DEL BOCA, D. (2005). Labor supply and childcare cost: The effect of rationing. *Paper of IZA*. 1779, Institute for de Study of Labor.

DUEÑAS, D.; IGLESIAS, C.; LLORENTE, R. (2016). ¿Por qué las mujeres no se distribuyen de forma homogénea en el mercado de trabajo español? El «efecto rechazo» y el «efecto atracción». *El Trimestre Económico*, 27, 339-369. <https://doi.org/10.20430/ete.v83i330.202>.

ESPING-ANDERSEN, G. (2009). Incomplete revolution: adapting welfare states to women's new roles. Cambridge: Polity Press.

EUROPEAN WOMEN'S LOBBY (EWL) (2012). The price of austerity. The impact on women's rights and gender equality in Europe. Brussels: European Women's Lobby.

- EUROFOUND (2014). Impact of the crisis on industrial relations and working conditions in Europe. Recuperado de <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1398.htm>.
- EUROSTAT (2015). Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo. Recuperado de http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/es.
- FOURGE, D.; MUFFELS, R. (2009). Working part-time in the British, German and Dutch labour market: Scaring for the wage career? *Schmollers Jahrbuch*, 129, 217-226. <https://doi.org/10.3790/schm.129.2.217>.
- GALLIE, D.; WHITE, M.; CHENG, Y.; TOMLINSON, M. (1998). *Restructuring the Employment Relationship*. Oxford: Oxford University Press.
- GALLIE, D.; ZHOU, Y. (2011). The changing job skills of female part-time workers in Britain 1992-2006. *Human Resource Management Journal*, 21, 28-44. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2010.00133.x>.
- GARCÍA-PERROTE, J. I. (2000). La protección social de los trabajadores a tiempo parcial. En M.E. Casas y F. Valdés (coord.). *Los contratos de trabajo a tiempo parcial* (pp. 220-239). Valladolid: Lex Nova.
- GINN, D.; ARBER, S. (1998). How does part-time work lead to low pension income?. En J. O'Reilly y F. Colette (eds.). *Part-time prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific* (pp. 157-178). Rim, London: Routledge.
- GOODIN, R.; HEADEY, R.; MUFFELS, R.; DRIVEN, H. (2000). *The real words of welfare capitalism*. Cambridge: Cambridge University Press.
- GORNICK, J.; MEYERS, M. (2004). Welfare Regimes in Relation to Paid Work and Care. En J. Zollinger Giele y E. Holst (eds.). *Changing Life Patterns in Western Industrial Societies* (pp. 45-67). Netherlands: Elsevier Science Press.
- HAKIM, C. (2000). *Work-Lifestyle Choices in the 21st century*. Nueva York: Oxford University Press.
- HALLDÉN, K.; GALLIE, D.; ZHOU, Y. (2012). The skills and autonomy of female part-time work in Britain and Sweden. *Research in Social Stratification and Mobility*, 30 (2), 187-201. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2011.07.001>.
- KALLEBERG, A.; RESKIN, B.; HUDSON, K. (2000). Bad jobs in America: Standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States. *American Sociological Review*, 65, 256-278. <https://doi.org/10.2307/2657440>.
- LEÓN, M.; SALIDO, O. (2013). Las políticas de protección a las familias en perspectiva comparada: divergencias nacionales frente a desafíos compartidos. En E. Del Pino y M. J. Rubio (eds.). *El Estado del Bienestar en la encrucijada* (pp. 291-309). Madrid: Tecnos.
- LOUSADA, J.F. (2013). La reforma laboral 2010/2012 desde una perspectiva de género. *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 32, 16-28.
- MANNING, A.; PETRONGOLO, B. (2008). The part-time pay penalty for women in Britain. *The Economic Journal*, 118, 28-51. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2007.02115.x>.
- MORENO, A. (2008). El reducido empleo femenino en los estados del bienestar del sur de Europa. Un análisis comparado. *Revista Internacional de Sociología*, 50, 129-162. <https://doi.org/10.3989/ris.2008.i50.99>.
- MORENO, A. (2010). Relaciones de género, maternidad, corresponsabilidad familiar y políticas de protección familiar en España en el contexto europeo. Memoria de Proyecto de Investigación FIPROS 2008/110. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- MUFFELS, R.; WILTHAGEN, T.; VAN DEN HEUVEL, N. (2002). Labour market transitions and employment regime: evidence on the flexibility-security nexus in transitional labour markets. *Discussion Papers FS*, 1, 02-204.
- MUÑOZ, R.; FERNÁNDEZ E.; ANTÓN, J.I. (2008). *El trabajo a tiempo parcial en España en el contexto de la Unión Europea*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- ORTEGA, M. (2012). Evolución de las políticas sociales de conciliación en Europa. *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa*, 11, 45-76.
- ORTIZ, P. (2014). El trabajo a tiempo parcial ¿una alternativa para la mujer en tiempos de crisis? *Sociología del Trabajo*, 82, 73-92.
- ORTIZ, P.; COSIMI, L. (2015). L'evoluzione del lavoro a tempo parziale in Spagna e Italia: ¿una questione di genere? *Sociologia e Politiche Sociali*, 18 (1), 125-143. <https://doi.org/10.3280/sp2015-001007>.
- PACE, FEDERICO (2014). Quelli del part-time e il caso Italia». La Repubblica.it/Miojob. Recuperado de <http://miojob.repubblica.it/notizie-e-servizi/notizie/dettaglio/quelli-del-part-time-e-il-caso-italia/806996>.
- PLANTENGA, J.; C. REMERY (2005). Reconciliation of work and private life. A comparative review of 30 European countries. Luxembourg: European Commission. Office for Official Publications of the European Communities.
- PRIETO, C.; PÉREZ, S. (2013). Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 141, 113-132. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.141.113>.
- RUBERY, J.; WARD, K.; GRIMSHAW, D.Y.; BEYNON, H. (2005). Working Time, Industrial Relations and the Employment Relationship. *Time and Society*, 14 (1), 89-111. <https://doi.org/10.1177/0961463x05050300>.

- RUSO, G.; HASSINK, W. (2008). The part-time wage gap: A career perspective. *De Economist*, 156, 145-174. <https://doi.org/10.1007/s10645-008-9087-0>.
- SALIDO, O. (2011). Female Employment and Policies for Balancing Work and Family Life in Spain. En A. M. Guillén, A. M. y M. León (eds.). *The Spanish Welfare State in European Context* (pp. 187-208). Aldershot: Ashgate.
- SUNDSTRÖM, M. (1991). Part-time work in Sweden: trends equality effects. *Journal of Economic Issues*, 25, 167-178. <https://doi.org/10.1080/00213624.1991.11505134>.
- SUNDSTRÖM, M. (1993). The growth in full-time work among Swedish women in the 1980s. *Acta Sociológica*, 36, 139-150. <https://doi.org/10.1177/000169939303600204>.
- SUNDSTRÖM, M. (2003). Part-time work in Sweden: An institutionalist perspective. En C. Grand y T. Tsukaguchi- le Grand (eds.). *Women in Japan and Sweden. Work and family in two welfare regimes* (pp. 121-136). Stockholm: Almqvist & Wiksell International.
- TIJDENS, K. (2002). Gender roles and labor use strategies: Women's part-time work in the European Union. *Feminist Economics*, 8 (1), 71-99. <https://doi.org/10.1080/13545700210126553>.
- TOBÍO, C.; AGULLÓ, M.S.; GÓMEZ, M.V.; MARTÍN, M.T. (2010). *El cuidado de las personas. Un reto para el siglo XXI*. Barcelona: Fundación La Caixa.
- TORNS, T. (2015). Las políticas de tiempo y el bienestar cotidiano. En *Las familias y sus necesidades y retos en el actual entorno social y económico: respuesta de los poderes públicos*. Colección Jornadas sobre Derechos Humanos XXVI. Vitoria: Universidad del País Vasco.
- VALDÉS, F. (2002). El trabajo a tiempo parcial: la (im)posible connivencia entre flexibilidad y seguridad. *RL*, 18, 1-8.
- VALDÉS, F. (2007). Contratación temporal y trabajo a tiempo parcial en España la normalización jurídica de la precariedad laboral. *Sociedad y utopía: Revista de ciencias sociales*, 29, 243-270.
- VICENT, L.; CASTRO, C.; AGENJO, A.; HERRERO, Y. (2013). El desigual impacto de la crisis sobre las mujeres. Madrid: FUEM Ecosocial. Recuperado de http://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/Dossier/dossier_El-desigual-impacto-de-la-crisis-sobre-las-mujeres.pdf.

RESUMEN

El trabajo a tiempo parcial se ha perfilado tradicionalmente como un instrumento de conciliación entre el tiempo de trabajo productivo y el no productivo. A esta potencial virtud, se ha unido la idea de que esta fórmula puede ser una vía de creación de empleo, por las condiciones ventajosas que supone para el empresario la adaptación de los requerimientos productivos a una oferta de trabajo con vínculos contractuales menos rígidos. Ello ha producido un crecimiento del trabajo a tiempo parcial, aunque no de forma homogénea. España e Italia han experimentado un crecimiento superior al resto de Europa, especialmente significativo entre las mujeres. El artículo analiza algunas de las hipótesis que explican dicho incremento, señalando las similitudes de estos dos casos e incidiendo en la posición de la mujer en el mercado de trabajo.

Para llevar a cabo dicho análisis se ha trabajado con datos agregados procedentes de diversas fuentes estadísticas de países de la Unión Europea, particularmente la Encuesta de Fuerza de Trabajo de Eurostat. Igualmente, se han consultado las fuentes estadísticas de los países objeto de estudio. En el caso de Italia, los datos procedentes del Istituto Nazionale di Statistica y en el caso de España, los del Instituto Nacional de Estadística.

Estos datos han sido interpretados a la luz del marco teórico explicativo que, desde una perspectiva de género, considera dos grandes tipos de factores: los coyunturales y los estructurales.

Respecto a los primeros, se realiza un análisis de la repercusión de la última gran crisis económica. En concreto, se toman los datos del período comprendido entre 2007 - momento de estallido de la crisis- y 2014, fecha en la que la economía europea comienza a dar muestras de recuperación. La crisis ha venido acompañada de un incremento general en la precarización de las formas de empleo en los países analizados. A la ya tradicional alta tasa de temporalidad –especialmente en el caso de España-, se ha unido otra forma de utilización flexible del empleo, como es el trabajo a tiempo parcial, tanto en los contratos por tiempo indefinido, como en los temporales. Si bien el empleo a tiempo parcial sigue siendo superior entre las mujeres, durante este período de crisis se ha observado un incremento importante entre los hombres. En cualquier caso, la crisis económica ha propiciado la pérdida de calidad global del empleo de los trabajadores más vulnerables, especialmente de las mujeres, lo que justifica la observación del mercado de trabajo en este período.

En cuanto a los factores estructurales, se analiza en primer lugar el posible efecto de los modelos de bienestar sobre la extensión del trabajo a tiempo parcial, particularizando en las características de los países del sur de Europa. En este sentido, se analiza la incidencia de las políticas sociales y familiares sobre la participación de la mujer en el mercado de trabajo.

En segundo lugar, se tratan los aspectos normativos de ambos países, especialmente la legislación más reciente sobre la regulación del trabajo a tiempo parcial. Un dato relevante es que España e Italia presentan bastantes similitudes en la dimensión normativa. Una de ellas es que, si bien este tipo de empleo ha aparecido con un cierto carácter de excepcionalidad, se ha visto progresivamente fortalecido por las últimas reformas laborales como un medio de promover el empleo flexible, especialmente en colectivos con alto desempleo (mujeres y los jóvenes). También se observan similitudes a la hora de procurar un equilibrio en las asimetrías producidas en las condiciones laborales de los trabajadores a tiempo parcial con respecto al trabajo a tiempo completo; en el caso de España, a partir del cambio en el período de cotización para acceder a una pensión y en el caso italiano, con el aumento de la prerrogativa del trabajador para cambiar las disposiciones de este contacto flexible.

Por último, se analiza la posición de la mujer en el mercado laboral, una posición que explica la desigual repercusión del trabajo a tiempo parcial en los países objeto de análisis. También en esta dimensión se destacan las similitudes entre ambos países, tales como son la ralentización en la incorporación laboral de la mujer al mercado de trabajo, así como una menor proporción de mujeres trabajadoras con relación a los países europeos más desarrollados. Sin duda, en esta analogía influyen factores de carácter cultural, tales como una división del trabajo familiar más acusada en estos países del sur de Europa, que comparten una cultura *familiarista* susceptible de limitar las posibilidades laborales de la mujer con cargas familiares.

Los resultados de este estudio ponen de manifiesto la oportunidad de analizar el tema en clave de género. Elementos de índole cuantitativa, como es la mayor proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial en estos países, así como aspectos estructurales, como es la posición de mayor debilidad de la mujer en el mercado laboral, están detrás de la evolución positiva del trabajo a tiempo parcial en dichos escenarios.

El perfil ocupacional de las personas empleadas a tiempo parcial en España e Italia es el de mujeres trabajadoras con un bajo nivel de cualificación, empleadas mayoritaria en ocupaciones elementales y con un alto nivel de involuntariedad en la aceptación de esta forma de empleo que ha crecido durante el periodo de crisis.

De acuerdo con otras investigaciones sobre el tema, en esta se constata que la división entre las ocupaciones feminizadas y masculinizadas ahonda en la segregación laboral de la mujer hacia actividades especialmente precarizadas y que requieren una menor cualificación. Se trata de un rasgo común en los mercados de trabajo español e italiano que se hace evidente cuando se observa la diferencia porcentual entre hombres y mujeres empleados a tiempo parcial en «ocupaciones elementales» en ambos países con respecto a Europa. Por todo ello, sin obviar cuestiones de carácter cultural, tales como la tradición *familiarista* propia de países del sur de Europa que llevan a la mujer a optar por fórmulas que permitan la conciliación, los resultados apuntan hacia otros argumentos explicativos del avance de esta forma de trabajo en España e Italia, como es la posición de las mujeres en «mercados secundarios» de empleo.

Palabras clave: Empleo, tiempo parcial, género, crisis.

ABSTRACT

Part-time work has traditionally emerged as an instrument for a better work-life balancing/a better balance of caring and professional responsibilities. This potential virtue has been joined with the idea that this formula can be a way of creating employment, because of the advantageous conditions for the employer to adjust production to a job offer with less rigid contractual links. This has led to a growth in part-time work, although not homogeneously. Part-time employment has been increasing in Spain and Italy more than the rest of Europe, especially among women. The article analyzes some of the hypothesis that can explain this increase, pointing out the similarities of these two cases and influencing the position of women in the labour market.

In order to carry out this analysis, we have worked with aggregated data from various statistical sources from European Union countries, particularly the Eurostat Labour Force Survey. Likewise, the statistical sources of the countries observed have been consulted. In the case of Italy, data come from the Istituto Nazionale di Statistica and in the case of Spain, from the National Statistical Institute.

These data have been interpreted in the light of the explanatory theoretical framework that, from a gender perspective, considers two great types of factors: the conjunctural and the structural ones.

Regarding the former, an analysis of the impact of the last major economic crisis is carried out. Specifically, data are considered from the period between 2007 - when the crisis

erupted - and 2014, when the European economy began to show signs of recovery. The crisis has been joined with a general increase in the precariousness of forms of employment in the countries observed. In addition to the traditional high rate of temporality - especially in the case of Spain - another form of flexible use of employment has been added, such as part-time work, both for permanent and fixed-terms contracts. While part-time employment is still higher among women, a significant increase has been observed in men during this period of crisis. In any case, the economic crisis brought to the loss of the overall quality of employment of the most vulnerable workers, especially women, which justifies observing the labour market in this period.

As regard structural factors, the possible effect of welfare patterns on the extent of part-time work, particularly related to the characteristics of Southern European countries, is analyzed first. In this sense, we analyze the impact of social and family policies on the participation of women in the labour market.

Furthermore, the study describes the legal framework of both countries, especially the most recent legislation on the regulation of part-time work. A relevant fact is that Spain and Italy have many similarities in the normative dimension. One of them is that, although this type of employment has appeared with a certain character of exceptionality, it has been progressively strengthened by the last labour reforms as a means of promoting flexible employment, especially in groups with high unemployment levels (women and young boys). Similarities are also observed in finding a balance in the asymmetries produced in the working conditions of part-time workers with respect to full-time ones; in the case of Spain, from the change in the contribution input period to get a pension and in the Italian case, with the increase of the prerogative of the worker to change the provisions of this flexible contact.

Finally, the position of women in the labour market is analyzed, a position that explains the unequal impact of part-time work in the countries under analysis. Also in this dimension there are similarities between the two countries, such as the slowdown in the incorporation of women in the labour market, as well as a lower proportion of female workers compared to the more developed European countries. Undoubtedly, this analogy is influenced by factors of a cultural nature, such as a more pronounced unequal sharing of care responsibilities between women and men in these Southern European countries, which share a *familistic* culture that can limit the employment opportunities of women with family responsibilities.

The results of this study show the opportunity to analyze the issue in terms of gender. Quantitative factors, such as the greater proportion of women working part-time in these countries, as well as structural aspects, such as women's weakest position in the labour market, are basic for the positive evolution of part-time work in these scenarios.

The occupational profile of part-time workers in Spain and Italy is that of female workers with a low level of qualification, employed mostly in elementary occupations and with a high level of involuntary acceptance of this form of employment that has grown during the period of crisis.

According to other research on the subject, this study shows that the division between feminized and masculinized occupations relies on the segregation of women into activities that are especially precarious and require less qualification. This is a common feature in the Spanish and Italian labour markets, which is evident when the percentage difference between men and women part-time employed in «basic occupations» in both countries with respect to Europe is observed. Therefore, without ignoring cultural questions, such as the family tradition of the countries of Southern Europe that lead women to choose formulas allowing work-life balance, the results point out other arguments that explain the progress of this form of work in Spain and Italy, as the position of women in «secondary markets» employment.

Key words: Employment, part time, gender, crisis.