

Resumen

Con el objetivo de hacer más flexible el mercado laboral, el Gobierno español ha lanzado recientemente la propuesta de fomentar el trabajo a tiempo parcial; sin embargo, el éxito o el fracaso de dicha propuesta dependerá de cómo se perciba este tipo de contrato. En este artículo, se analiza la situación actual del contrato a tiempo parcial, y los resultados indican que la elevada segmentación por tipo de contrato (temporal e indefinido) forma una barrera que impide que el trabajo a tiempo parcial esté más extendido. También preocupa que éste sea un paréntesis entre dos períodos de inactividad, lo que hace que ofrezca pocas salidas laborales.

Palabras clave: empleo femenino, dualidad laboral, trabajo a tiempo parcial, datos de panel, transiciones laborales.

Abstract

In order to make the labour market more flexible, the Spanish Government has recently launched the proposal of promoting part-time work. However, the success of such proposal will depend on how this type of contract is perceived in Spain. In this article, we analyse the current situation of part-time employment in Spain. The results show that the dual structure of the labour market (fixed-term and permanent contracts) hinders the development of part-time employment. Also concerning is the fact part-time jobs in Spain are a dead-end for Spanish women's careers.

Key words: female employment, labour duality, part-time work, panel data, employment transitions.

JEL classification: C23, J21, J22, J31.

EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Daniel FERNÁNDEZ-KRANZ

IE Business School

Núria RODRÍGUEZ-PLANAS

Universitat Autònoma de Barcelona

I. INTRODUCCIÓN

ES práctica común en Europa, para hacer frente a la actual crisis económica, reducir la jornada laboral, y por consiguiente el salario de los trabajadores, en lugar de prescindir de parte de la plantilla. Dicha práctica es menos frecuente en nuestro país, donde los ajustes que se han realizado han consistido en eliminar, desde el año 2007, más de un millón de puestos de trabajo, hecho que ha llevado a España a ser el país de la Unión Europea con mayor tasa de desempleo (20 por 100 de la población activa). Dada la situación actual, no debe sorprendernos que el Gobierno, encabezado por José Luís Rodríguez Zapatero, haya propuesto el fomento del trabajo a tiempo parcial (TP), en el documento que presentó a los agentes sociales el pasado febrero para empezar a negociar la reforma laboral, como una de las medidas clave a implementar. El motivo no es otro que aportar flexibilidad a un mercado laboral con una elevada tasa de desempleo y gran rigidez en los procesos de contratación y despido de los trabajadores.

Sin embargo, el éxito o el fracaso de esta propuesta dependerá de la situación actual del trabajo a TP en España y de cómo se perciba este tipo de contrato en un mercado ya de por sí muy segmentado. Dado que es muy poco lo que se sabe sobre el empleo a TP en España, es-

te artículo tiene como objetivo analizar la situación actual de este tipo de contrato en nuestro país; en concreto, pretende abordar los cuatro puntos siguientes: *¿cuál es la situación actual del trabajo a TP?*, y no sólo desde un punto de vista institucional y económico, sino también en relación con otros países europeos; *¿quién trabaja a TP en España?*; *¿cuáles son las condiciones de trabajo y los salarios de este tipo de contrato?*; *¿ofrece el trabajo a TP una oportunidad para acceder al mercado laboral o se trata, por el contrario, de una opción precaria que no ofrece estabilidad laboral?* Este artículo finaliza con el resumen de sus principales conclusiones.

II. MARCO INSTITUCIONAL Y ECONÓMICO

No cabe duda de que en España, a diferencia de lo que sucede en muchos países de la OCDE, no se ha consolidado la implantación del trabajo a TP, tal como se muestra en el cuadro número 1. Esto se ha debido a una regulación poco favorable, errática y, en algunos casos, contradictoria (Cruz Villalón, 2006; Muñoz de Bustillo *et al.*, 2008). En sus inicios, este tipo de contrato estaba vinculado a determinados colectivos con dificultades de inserción laboral o con características especiales (1). Además, resultaba significativamente caro, ya que la empresa cotizaba a la seguridad social por la misma cuantía que en el caso de la jornada comple-

CUADRO N.º 1

INCIDENCIA DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL, OCDE 2008
 (En porcentaje)

	Toda la población ocupada	Población femenina ocupada	Población masculina ocupada
Australia	23,8	37,7	12,3
Bélgica	18,7	33,8	5,9
Francia	13,4	22,7	5,2
Irlanda	21,0	36,0	8,2
Italia	16,3	31,0	6,6
Alemania	22,1	38,6	8,2
Países Bajos	36,1	59,9	16,2
Noruega	20,3	30,8	10,9
Portugal	9,7	14,3	5,7
España	11,1	21,1	3,8
Reino Unido	22,9	37,7	10,2
Estados Unidos	12,8	17,8	8,0
Europa	16,2	28,5	6,8
UE15	18,3	31,5	7,5

Nota: Los porcentajes pueden variar con respecto a la EPA debido a que la definición de la OCDE se calcula de forma que sea comparable a través de los países.

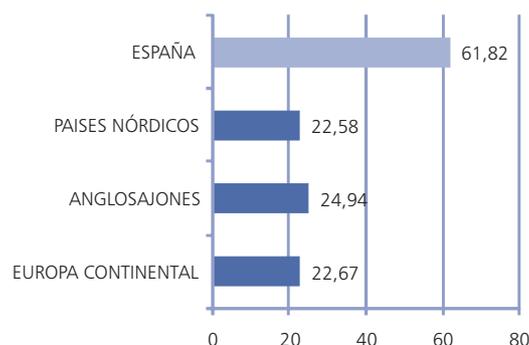
ta. A pesar de que el Estatuto de los Trabajadores elimina, en el año 1980, la penalización en términos de cotizaciones sociales, y de que la Ley 32/1984 abre la contratación a TP a todos los colectivos, este tipo de contrato sigue siendo poco habitual; así pues, a mediados de los años noventa apenas representa el 5 por 100 del empleo. Con la crisis de 1993 y la reforma de 1994, que reduce la protección social del trabajo a TP en las jornadas marginales (menos de 12 horas semanales o 48 horas al mes), la tasa de ocupación a TP prácticamente se duplica, por lo que pasa a representar cerca del 8 por 100 de la población ocupada. Aunque tres años más tarde esta menor protección queda eliminada, al ajustarse la normativa española a la Directiva Comunitaria 97/81/CE, la tasa de ocupación del trabajo a TP se estabiliza en torno al 9 por 100, lejos de la media europea del 17 por 100. A día de hoy, y según la *Encuesta de población activa* (EPA), el porcentaje de ocupados a TP se sitúa alrededor del

13 por 100. Sin embargo, existe un salto en la tasa de ocupación a TP del 8 por 100 al 12 por 100 en el primer trimestre de 2005, coincidiendo con un cambio en la metodología de la EPA, por lo que resulta difícil conocer hasta qué punto este aumento es real o se trata simplemente de un efecto estadístico.

Por último, un cuarto elemento que ha caracterizado la (contradictoria) regulación del trabajo a TP tiene que ver con la existencia, o no, de un límite de horas a la jornada de trabajo para que un contrato pueda ser considerado a tiempo parcial. Este máximo, establecido en el Estatuto de los Trabajadores en 2/3 de la jornada habitual, fue eliminado en 1994 y reintroducido en 1998 (cuando se estableció como límite el 77 por 100 de la jornada a tiempo completo), pero suprimido, esta vez definitivamente, en el año 2001.

España no sólo se caracteriza, en relación con otros países europeos, por la relativamente baja incidencia del trabajo a tiempo parcial, sino también por un alto nivel de involuntariedad en este tipo de contratación, es decir, un alto porcentaje de los trabajadores a TP en España (entre un 40 por 100 y un 70 por 100, según las diferentes encuestas) preferirían tener un empleo de jornada completa. Esta elevada involuntariedad contrasta con la que se observa en otros países europeos. Así, por ejemplo, en el gráfico 1, puede verse cómo cerca de dos terceras

GRÁFICO 1

PORCENTAJE DE MUJERES QUE TRABAJAN A TIEMPO PARCIAL Y DICEN PREFERIR UN TRABAJO A TIEMPO COMPLETO


Fuente: 2005 Social Survey Programme (ISSP)—Work Orientations Module.

partes de los trabajadores que optan a un empleo a TP en España lo hacen de forma involuntaria, proporción que casi triplica la que se observa en los países nórdicos, anglosajones o en los de la Europa continental.

Gracias a la *Encuesta de población activa*, se pueden identificar los motivos de dicha involuntariedad. Así pues, según datos de la EPA del segundo trimestre de 1999 a 2009, más de la mitad de los trabajadores a TP en España (el 52,66 por 100 de las mujeres y el 58,64 por 100 de los hombres) lo son de forma involuntaria, bien porque no pudieron encontrar un empleo a tiempo completo (el 27,88 por 100 de las mujeres y el 28,25 por 100 de los hombres), o bien porque el tipo de actividad que desarrollan así lo requiere (el 24,78 por 100 de las mujeres y el 30,39 por 100 de los hombres).

No obstante, el trabajo a TP en España tiene ciertas características en común con el de los demás países europeos. Así, por ejemplo, el aumento en la incidencia del empleo a TP que se ha observado en España en los últimos veinte años no es un hecho aislado, ya que la creciente relevancia de este tipo de contratación también se ha producido en la mayoría de países europeos (si bien con distintos niveles de intensidad); otra característica común de este tipo de contratación es su carácter eminentemente femenino, tal como lo demuestra el hecho de que en casi todos los países europeos entre un 70 por 100 y un 90 por 100 de los trabajadores a TP sean mujeres. En el caso de España, el 80 por 100 del empleo a TP lo desarrollan mujeres (datos de la EPA, del cuarto trimestre de 2008). En Europa, mientras que el 28,5 por 100 de las mujeres ocupadas trabajan a TP, sólo el 6,8 por 100 de los hombres trabajadores optan

por dicha jornada (ver cuadro número 1). A modo de comparación, según la OCDE para el mismo año, en España, el 21,1 por 100 de las mujeres ocupadas trabajan a tiempo parcial, lejos del 3,8 por 100 de incidencia de este tipo de contratación entre los hombres.

Dado que el reparto de las obligaciones domésticas y de atención a otras personas dentro del hogar ha sido, tradicionalmente, en España, un campo de especialización femenina, se puede llegar a pensar que son las mujeres quienes prefieren este tipo de contratación (2). Ahora bien, utilizando los datos de 1994 a 1999 del Panel de Hogares de la Comunidad Europea, Pissarides *et al.* (2005) encuentran que la feminización del trabajo a TP en España responde, en parte, a cierta discriminación por parte de los empresarios. En concreto, dichos autores afirman que las mujeres solteras tienen un 10 por 100 más de probabilidades que los hombres solteros de trabajar *involuntariamente* a TP (a igual nivel educativo y similares características familiares). Además, dichos autores también consideran que el trabajo a TP en España reduce el nivel de satisfacción laboral en un 16 por 100, tanto para hombres como para mujeres (3).

III. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA

1. Características del trabajador

¿Quién trabaja a TP? El cuadro número 2 muestra las características sociodemográficas tanto de los trabajadores a TP como de los trabajadores a tiempo completo, distinguiendo entre hombres y mujeres, y utilizando los datos del segundo trimestre de la EPA de 1999 a 2009. Se observa que las

mujeres que trabajan a TP son, en general, más jóvenes que las que trabajan a tiempo completo. También hay más mujeres que trabajan a TP que a jornada completa cuando se aproximan a la edad de jubilación o están en el tramo de edad comprendido entre los 35 y los 39 años. En términos de relaciones familiares, las mujeres que trabajan a TP acostumbran a vivir más en pareja y a tener más hijos que las que trabajan a jornada completa; además, entre ellas hay mayor número de madres solteras (o viudas o divorciadas), tienen menor nivel educativo, mayor probabilidad de ser inmigrantes y de recibir alguna ayuda social.

Entre los hombres y mujeres que trabajan a TP se observan algunas diferencias sociodemográficas. Así, por ejemplo, a diferencia de lo que sucede en el caso de las mujeres, entre los hombres que trabajan a TP hay menor número de hombres casados que entre los que trabajan a tiempo completo, tienen menos hijos y mayor nivel educativo.

2. Características del trabajo

Según Muñoz de Bustillo *et al.* (2008), el empleo a TP se concentra en un reducido grupo de sectores. Así, según estos autores, los dos sectores en los que hay más empleo a TP son el comercio y las actividades de los hogares, que juntos representan una tercera parte del trabajo a TP. A estos sectores les siguen en importancia: las actividades inmobiliarias, la hostelería, la educación y otras actividades sociales y personales. El 75 por 100 de este tipo de empleo se concentra en estos seis sectores. Dichos autores también analizan la concentración ocupacional del trabajo a TP y observan

CUADRO N.º 2
CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES POR TIPO DE JORNADA 1999-2009 EPA (SEGUNDO TRIMESTRE)
 (Porcentajes)

	MUJERES		HOMBRES	
	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo
Edad 16 a 19 años.....	2,92*	1,41	9,53*	1,78
Edad 20 a 24 años.....	11,61*	8,71	23,01*	7,53
Edad 25 a 29 años.....	13,89*	16,72	19,71*	13,20
Edad 30 a 34 años.....	15,18*	16,44	11,18*	15,30
Edad 35 a 39 años.....	15,28*	14,69	8,76*	14,85
Edad 40 a 44 años.....	13,48	13,71	7,20*	13,64
Edad 45 a 49 años.....	10,68*	11,64	6,08*	11,92
Edad 50 a 54 años.....	08,04*	8,44	5,14*	10,08
Edad 55 a 59 años.....	5,59	5,51	4,30*	7,63
Edad 60 a 65 años.....	3,31*	2,74	5,08*	4,07
Cohabitar.....	82,39*	78,11	75,94*	84,40
Casado.....	60,59*	54,80	29,73*	63,11
Con niños de 0 a 4 años.....	23,21*	16,94	11,27*	20,08
Con niños de 5 a 9 años.....	22,21*	16,78	11,22*	19,18
Con niños de 10 a 15 años.....	27,70*	22,45	18,88*	24,40
Madre soltera.....	40,76*	30,96	—	—
Inmigrante.....	13,45*	9,18	12,33*	8,54
Educación primaria.....	25,49*	17,86	20,52*	27,48
Educación secundaria.....	56,22*	51,76	55,28	55,00
Educación universitaria.....	18,28*	30,38	24,21*	17,52
Ayuda social (subsidio de desempleo incluido).....	3,71*	1,51	8,13*	0,85
Contrato permanente.....	43,90*	60,03	25,95*	56,48
Contrato temporal.....	42,94*	25,26	50,85*	22,84
No asalariado.....	13,16*	14,71	23,20*	20,68
Tamaño de la muestra.....	58.694	231.140	14.595	427.004

Nota: Las medias están ponderadas por los pesos de la EPA. * la media de empleo a TP es significativamente diferente de la media de empleo a tiempo completo con un nivel de confianza del 99 por 100.

que «existen fuertes diferencias en el recurso al TP en función de las ocupaciones de los trabajadores, correspondiendo las mayores tasas de trabajo a TP a los trabajadores no cualificados (una cuarta parte de éstos trabajan a TP), seguidos por los trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio y por los empleados administrativos. La ordenación es similar para hombres y mujeres (páginas 130-131).»

Tras analizar los datos de la *Muestra continua de vidas laborales* (MCVL) de 1996 a 2006, en especial los concernientes a las mujeres que han trabajado, como mínimo, tres años seguidos

(y al menos uno de ellos a jornada completa), Fernández-Kranz y Rodríguez-Planas (2009) observan que las mujeres que trabajan a TP se concentran en el sector privado y en empresas de tamaño reducido, y trabajan en oficios y en empleos con alta temporalidad.

Para finalizar, el cuadro n.º 3 muestra la tasa de involuntariedad en el trabajo a TP por tipo de contrato. Es evidente que el porcentaje de personas que trabaja a TP de forma involuntaria es mayor cuando éstas tienen un contrato temporal y, sobre todo, cuando son mujeres. Así, por ejemplo, mientras la tasa de involuntariedad es 17 puntos porcentuales

mayor para las mujeres con contrato temporal (64,08 por 100) que para las que trabajan con contrato indefinido (46,83 por 100), esta diferencia es sólo de 4 puntos porcentuales para los hombres (62,99 por 100 *versus* 59,26 por 100). Otro resultado interesante del cuadro n.º 3 es que el porcentaje de mujeres que trabaja a TP por motivos familiares es más del doble cuando tienen un contrato permanente (28,60 por 100) que cuando trabajan con contrato temporal (12,48 por 100). De este resultado se desprende que, si bien el trabajo a TP puede ser una opción «cultural» para algunas de las trabajadoras que están protegidas, no parece serlo para la gran ma-

CUADRO N.º 3

MOTIVOS PARA TRABAJAR A TP POR TIPO DE CONTRATO Y GÉNERO. TRABAJADORES DE 20 A 65 AÑOS. 1999-2009 EPA (SEGUNDO TRIMESTRE)
(En porcentaje)

	MUJERES	
	Contrato permanente	Contrato temporal
Trabaja a TP involuntariamente		
No pudo encontrar un trabajo a tiempo completo	24,99	40,46
La actividad requería jornada parcial	22,94	24,65
Trabaja a TP voluntariamente		
Motivos familiares.....	28,60	12,48
Motivos de salud o por estudios.....	18,02	16,03
	HOMBRES	
Trabaja a TP involuntariamente		
No pudo encontrar un trabajo a tiempo completo	24,62	38,31
La actividad requería jornada parcial	34,64	24,68
Trabaja a TP voluntariamente		
Motivos familiares.....	4,47	0,97
Motivos de salud o por estudios.....	27,51	28,20

yoría de mujeres con contrato temporal.

Estas características del trabajo a TP no son exclusivas de España, ya que también se observan en otros países europeos y muestran cómo el trabajo a TP tiende a estar en un mercado secundario, en condiciones precarias y con menos oportunidades laborales que el trabajo a tiempo completo.

3. La brecha salarial TP/TC en España

Son pocos los trabajos dedicados al cálculo de la brecha salarial por tipo de jornada en España. Entre ellos, destacan los de Cebrián *et al.* (2000); Cebrián, Moreno, y Toharia (2001); Pissarides *et al.* (2005); Pagán (2007); Muñoz de Bustillo *et al.* (2008), y Fernández-Kranz y Rodríguez-Planas (2009). Los cinco primeros estudios observan una brecha a favor de los trabajadores a tiempo completo que, sin embargo, desaparece en gran parte cuando se tienen en cuenta

las diferentes características de unos y otros trabajadores. Ahora bien, estos cinco trabajos no están exentos de problemas. En concreto, se dan los tres problemas siguientes: en primer lugar, las muestras de los trabajadores a TP son muy reducidas; en segundo lugar, no se corrigen los posibles sesgos de selección por tipo de jornada, y por último, se producen importantes errores de medida de variables clave, como las horas trabajadas y el salario, ya que se utilizan encuestas en lugar de datos administrativos.

Recientemente, Fernández-Kranz y Rodríguez-Planas (2009) han calculado la brecha salarial por tipo de jornada. Para ello, han utilizado datos longitudinales y administrativos de la seguridad social, corrigiendo así los tres problemas anteriores. Dichos autores afirman que existe una penalización salarial por trabajo a TP condicionada, y que esta penalización es mucho mayor para las mujeres con contratos temporales (4). En concreto, una mujer con contra-

to indefinido y trabajo a TP gana, de media, un 9 por 100 menos por hora que otra mujer de similares características y contrato a tiempo completo. La penalización para mujeres a TP con contrato temporal es más del doble, exactamente el 23 por 100. Además, el estudio muestra que el salario por hora de las trabajadoras con contrato a TP crece más lentamente que el de otras trabajadoras de similares características, pero con contrato a tiempo completo. Los autores calculan la magnitud de esta penalización en crecimiento salarial, y afirman que es considerable, entre 1,5 y 2 veces, la ganancia en términos de crecimiento salarial cuando se pasa de tener estudios secundarios a tener un título universitario.

Tal como se observa en el gráfico 2, Fernández-Kranz y Rodríguez-Planas opinan que la penalización salarial del contrato a TP en las trabajadoras con contrato indefinido se explica por la combinación de cambio de empleo y unos rendimientos de trabajo a TP práctica-

mente inexistentes. Dichos autores afirman que la penalización salarial del trabajo a TP se mantiene en las trabajadoras con contrato temporal, y conduce a una mayor margi-

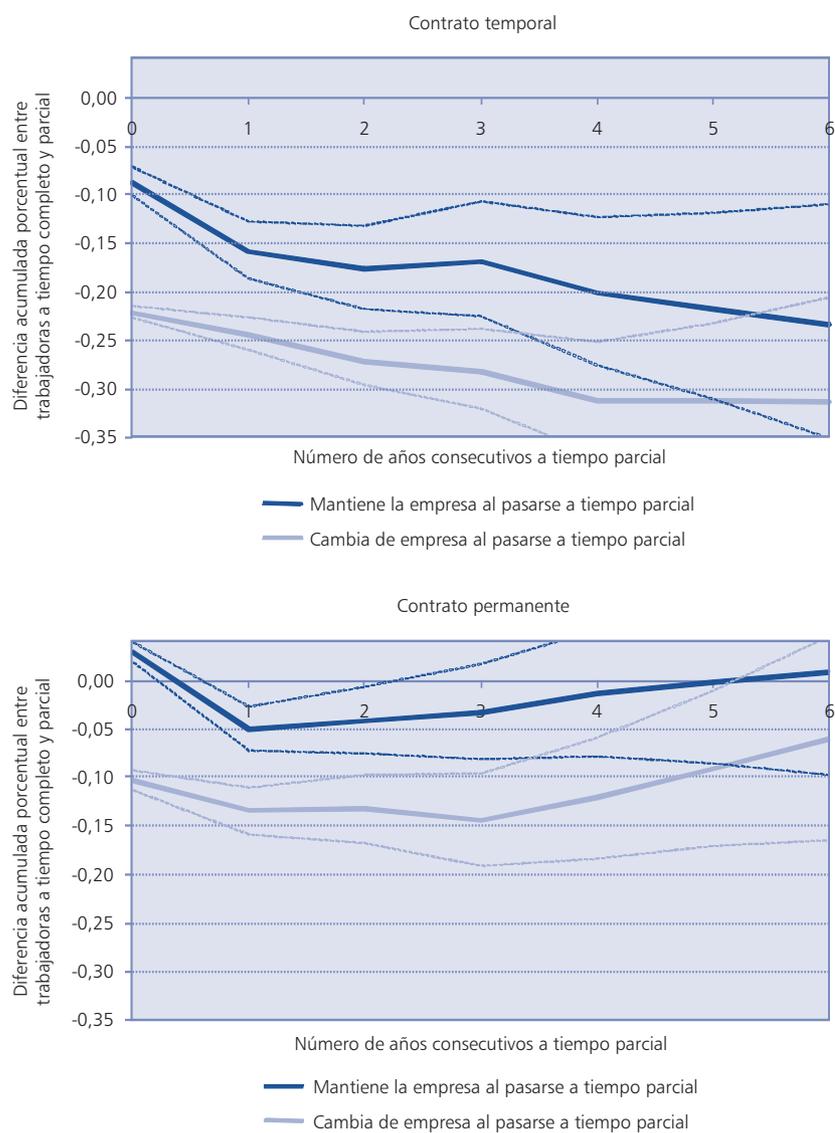
nalización de este tipo de trabajadoras. Aunque parte de la diferencia salarial se explica por unos rendimientos negativos de la experiencia acumulada con la jornada a

TP, existe un componente de difícil explicación que bien podría tratarse de discriminación o de compensación diferencial. Ahora bien, dado que la mayoría de mujeres

GRÁFICO 2

PENALIZACIÓN SALARIAL ACUMULADA POR AÑOS TRABAJADOS A TIEMPO PARCIAL

A) Controlando por las características del trabajador

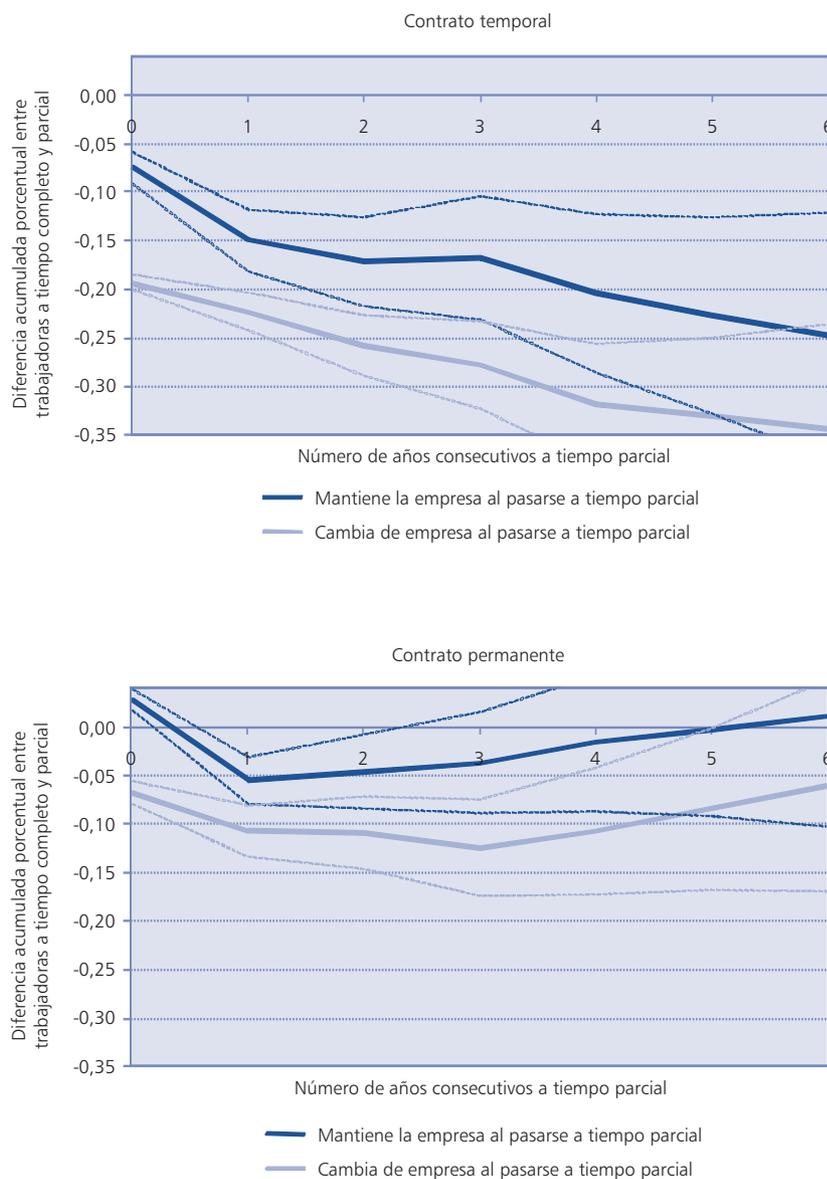


Fuente: Fernández-Kranz y Rodríguez-Planas (2009). Mujeres de 24 a 45 años arraigadas al mercado laboral. Resultados obtenidos de una especificación de primeras diferencias con efectos fijos a nivel individual, en la que la variable dependiente es el cambio de salario por hora real y que tiene en cuenta: tipo de jornada, años consecutivos en jornada a TP, tipo de contrato, edad, año, ciudad, educación, nivel de experiencia a tiempo completo y parcial, cambio en el nivel de experiencia, antigüedad en la empresa, número de hijos, con menos de 3 años y con más de 6, indicador de cohabitación e indicador de nacionalidad no española.

GRÁFICO 2 (continuación)

PENALIZACIÓN SALARIAL ACUMULADA POR AÑOS TRABAJADOS A TIEMPO PARCIAL

B) Controlando por las características del trabajador, del empleo y de los cambios de ocupación y de empresario



Fuente: Fernández-Kranz y Rodríguez-Planas (2009). Mujeres de 24 a 45 años arraigadas al mercado laboral. Resultados obtenidos de una especificación de primeras diferencias con efectos fijos a nivel individual, en la que la variable dependiente es el cambio de salario por hora real y que tiene en cuenta: tipo de jornada, años consecutivos en jornada a TP, tipo de contrato, edad, año, ciudad, educación, nivel de experiencia a tiempo completo y parcial, cambio en el nivel de experiencia, antigüedad en la empresa, número de hijos, menores de 3 años y mayores de 6, indicador de cohabitación, indicador de nacionalidad no española, características de la empresa y del trabajo, cambio de ocupación y trabajo.

con contrato temporal que trabajan a TP lo hacen de forma involuntaria, todo parece apuntar hacia la hipótesis de la discriminación.

Una vez conocidos los resultados de diferenciación salarial de Fernández-Kranz y Rodríguez-Planas (2009), es importante saber si

en España el trabajo a TP es una situación laboral temporal que las mujeres realizan durante un reducido período de su carrera profe-

sional o si, por el contrario, se trata de una situación permanente en la que o bien toda la vida profesional se realiza a media jornada, o bien alternan el trabajo a tiempo parcial con períodos de inactividad. En el apartado siguiente se procede a realizar dicho análisis.

IV. ¿OPORTUNIDAD LABORAL O PRECARIEDAD?

Si bien la literatura internacional sobre transiciones laborales de los trabajadores a TP se ha centrado en transiciones anuales (Blank, 1998; O`Reilly y Bothfeld, 2002; Connolly y Gregory, 2010), la elección de dicha periodicidad se debe a la falta de información mensual. El problema que surge cuando se utiliza la periodicidad anual es que no se captan todos los cambios de estatus que se producen a lo largo del año, sino únicamente los que se producen entre dos momentos puntuales de tiempo que distan entre sí de doce meses, lo que lleva a infravalorar, en una medida difícil de determinar, la verdadera magnitud de las distintas trayectorias. Para facilitar la comparación con otros estudios, en este trabajo se presentan primero las transiciones anuales (medidas el mes de mayo de cada año), pero la mayor parte del análisis se realiza con datos mensuales, ya que se dispone de ellos.

1. Transiciones anuales

El trabajo a TP no sólo es menos frecuente en España entre las mujeres trabajadoras que en el resto de Europa, sino que además es menos persistente. Buddelmeyer *et al.* (2005) calculan una matriz de transiciones anuales de las distintas situaciones laborales, y observan que en España sólo el 50 por 100 de las mujeres que traba-

jaron a TP durante el período 1994-1999 siguieron haciéndolo un año más tarde, a diferencia del 72 por 100 de la Europa de los once.

¿Qué hicieron, un año más tarde, el resto de las mujeres que habían trabajado a TP? Según Buddelmeyer *et al.* (2005), en España, un 20 por 100 optó por el trabajo a tiempo completo, otro 20 por 100 decidió salir del mercado laboral y un 10 por 100 se quedó sin empleo (5). Estos porcentajes contrastan con los datos de la UE11, donde un 14 por 100 de las mujeres que trabajaban a TP optó por trabajar a tiempo completo, un 11 por 100 salió del mercado laboral y un 3 por 100 fue al paro. Así, mientras que en la UE11 el 14 por 100 de las mujeres que trabajaban a TP estuvieron inactivas un año más tarde, en España, esta cifra fue más del doble, y alcanzó hasta un 30 por 100.

2. Transiciones mensuales

A continuación, analizaremos los distintos tipos de trayectorias profesionales de las mujeres españolas entre los años 1996 y 2006 (6), haciendo especial hincapié en aquellas que optan por el trabajo a TP (7). Para este ejercicio utilizamos la MCVL, una base de datos

de la seguridad social con información sobre la vida laboral de más de un millón de trabajadores en España entre 1980 y 2006.

Según el cuadro n.º 4, nuestra muestra consta de 80.064 mujeres (8), de ellas, 42.599 (53,21 por 100) sólo trabajan a tiempo completo, 10.766 (13,45 por 100) sólo lo hacen a TP y el restante 33,35 por 100 (26.699 mujeres) trabajan en ambos tipos de contratación durante el período 1996-2006.

El cuadro n.º 4 también muestra la probabilidad que dichas mujeres tienen de estar inactivas según las diferentes categorías identificadas previamente. A continuación, se analizan dos resultados de interés: por un lado, la estabilidad laboral, mucho mayor en las mujeres que sólo trabajan a tiempo completo. Así, por ejemplo, el 25,38 por 100 de las mujeres que sólo optan al trabajo a tiempo completo vive etapas de inactividad laboral en algún momento del período 1996-2006, frente al 41,16 por 100, durante el mismo período, en el caso de las mujeres que sólo optan al trabajo a TP; por otro lado, los cambios en el tipo de jornada van, con frecuencia, acompañados por períodos de inactividad, ya que más del 80 por

CUADRO N.º 4

MUJERES, 1996-2006 MCVL
(En paréntesis, el porcentaje del total de mujeres en cada categoría)

		<i>De los cuales no trabajan</i>
Número de individuos	80.064	
Que sólo trabajan a tiempo completo	42.599 (53, 21)	10.812 (25, 38)
Que sólo trabajan a tiempo parcial	10.766 (13, 45)	4.431 (41, 16)
Que cambian de jornada laboral	26.699 (33, 35)	
<i>Que cambian de jornada completa a parcial</i>	16.261	13.566 (83, 43)
<i>Que cambian de jornada parcial a completa</i>	23.038	18.517 (80, 38)

100 de las mujeres que cambian de jornada experimentan períodos de inactividad laboral.

El cuadro n.º 5 reproduce una matriz de transición de 3 X 3 donde se distinguen, en el primer mes,

tres tipos de situaciones laborales: inactividad, trabajo a tiempo completo y trabajo a TP, y estas

CUADRO N.º 5

**TRANSICIONES MES A MES, MUJERES, 1996-2006 MCVL
(Porcentaje)**

MES t	MES t+1		
	Jornada completa	Jornada parcial	Inactividad
A) MUJERES			
Jornada completa			
Fila	98,65	0,25	1,11
Columna	98,45	1,03	5,87
Total	68,95	0,17	0,77
Jornada parcial			
Fila	1,60	94,68	3,72
Columna	0,39	95,46	4,76
Total	0,27	16,00	0,63
Inactividad			
Fila	6,17	4,47	89,37
Columna	1,16	3,52	89,37
Total	0,81	0,59	11,79
Total columna	70,04	16,76	13,20
Número de observaciones	4.766.955	1.141.035	898.227
B) CON CONTRATO PERMANENTE EN EL MES t-1			
Jornada completa			
Fila	99,56	0,09	0,35
Columna	99,89	0,80	66,37
Total	89,16	0,08	0,31
Jornada parcial			
Fila	0,98	97,51	1,51
Columna	0,11	99,20	33,63
Total	0,10	10,19	0,16
Inactividad			
Fila	—	—	—
Columna	—	—	—
Total	—	—	—
Total columna	89,26	10,27	0,47
Número de observaciones	3.945.218	454.024	20.759
C) CON CONTRATO TEMPORAL EN EL MES t-1			
Jornada completa			
Fila	94,11	1,02	4,87
Columna	98,18	1,26	52,11
Total	50,53	0,55	2,62
Jornada parcial			
Fila	2,02	92,78	5,20
Columna	1,82	98,74	47,89
Total	0,94	42,96	2,40
Inactividad			
Fila	—	—	—
Columna	—	—	—
Total	—	—	—
Total columna	51,50	43,47	5,02
Número de observaciones	766.352	646.900	74.737

Nota: El número de individuos es de 80.064.

tres situaciones en el mes siguiente. Las transiciones mensuales muestran una elevada persistencia. Por ejemplo, el 94,68 por 100 de las mujeres que trabajan a TP en un mes determinado continúan con ese tipo de contratación al mes siguiente, no muy lejos de la persistencia que se observa en el trabajo a tiempo completo (98,65 por 100), pero más persistente que la situación de inactividad (89,37 por 100 de las mujeres permanecen inactivas al mes siguiente).

El cuadro n.º 5 también muestra que la situación laboral de la mujer española goza, mes a mes, de gran estabilidad. Como término medio, el 98 por 100 de las mujeres no cambian de situación laboral en un período de dos meses, poco más del 1 por 100 pasa a la inactividad, un porcentaje similar se pone a trabajar y un 0,5 por 100 cambia de tipo de jornada.

Los paneles B y C del cuadro número 5 reproducen una matriz de transición de 3 X 3 similar a la anterior, aunque en esta ocasión se distingue por tipo de contrato en el mes $t-1$. La estabilidad laboral es mayor (alrededor de 5 puntos porcentuales) entre las mujeres con contratos indefinidos que entre las que tienen contratos temporales, tal como se deduce al comparar ambos paneles. Así, por ejemplo, las mujeres con contrato permanente que trabajan a tiempo completo (parcial) tienen una probabilidad del 99,56 por 100 (97,51 por 100) de permanecer en dicho tipo de jornada, mientras que la probabilidad de las mujeres con contrato temporal es de 94,11 por 100 (92,78 por 100). Sin embargo, lo más relevante es que la mayoría de transiciones hacia la inactividad se producen desde un contrato temporal, ya que sólo el 0,47 por 100 de las mujeres con contrato indefinido se encuentran al mes siguiente en situación de

inactividad laboral, mientras que el 5,02 por 100 de las mujeres con contrato temporal viven esta situación.

El cuadro n.º 6 permite identificar cuatro trayectorias laborales distintas en las que pueden encontrarse los trabajadores a TP: 1) la trayectoria TC-TP-TC, en la que se alterna un período de empleo a TP con el trabajo a tiempo completo; 2) la transición inactividad-TP-TC, en la que el trabajo a TP es el paso de la inactividad a un empleo a tiempo completo; 3) la transición TC-TP-inactividad, en la que el trabajo a TP es el paso del empleo a tiempo completo a la inactividad, que generalmente se observa cerca de la edad de jubilación, y 4) la trayectoria inactividad-TP-inactividad, en la que el empleo a TP se alterna con la inactividad. El cuadro n.º 6 pone en evidencia que el trabajo a TP tiene un carácter precario, ya que la trayectoria inactividad-TP-inactividad representa el 65,97 por 100 de todas las trayectorias laborales en las que se identifica un período de empleo a tiempo parcial. Le sigue en importancia la trayectoria TC-TP-TC, con un 20,58 por 100 de las trayectorias con empleo a tiempo parcial. Las otras dos opciones tan sólo representan un 8 por 100, en el caso de la transición inactividad-TP-TC, y un 6 por 100, en el caso de la transición TC-TP-inactividad.

Al distinguir por tipo de contrato, se observa que la importancia de la trayectoria inactividad-TP-inactividad se mantiene tanto para las mujeres con contrato temporal como para las que tienen contrato indefinido (aunque este tipo de trayectoria laboral es predominante, en 7 puntos porcentuales, en el caso de los contratos temporales). Aunque la relevancia de este tipo de trayectoria entre las mujeres con contrato indefinido puede sorpren-

der, cabe recordar que la mayoría de las mujeres a TP tienen contratos temporales. Tal como era de esperar, la trayectoria TC-TP-TC es mucho más importante entre las mujeres con contratos indefinidos que entre las que tienen contratos temporales, ya que, cuando las mujeres tienen contratos indefinidos, el 14,40 por 100 de las transiciones con empleo a TP siguen dicha trayectoria, mientras que para las mujeres con contrato temporal este tipo de trayectorias tan sólo representan el 6,54 por 100 de todas las trayectorias con empleo a TP. Es posible que sorprenda el peso similar que tiene la trayectoria inactividad-TP-TC para ambos tipos de contratos, con apenas una mayor relevancia en el mercado laboral secundario (21,16 por 100 de las trayectorias con empleo a tiempo parcial comparado con un 17,02 por 100 en el mercado de contratos permanentes).

Al interpretar estos resultados, es importante recordar que la trayectoria inactividad-TP-inactividad puede, muy bien, estar representada en exceso ya que de por sí implica mayores movimientos entre estados laborales. Una manera de identificar cuán relevante es este hecho consiste en analizar la duración media de los distintos estados laborales en función del tipo de trayectoria. El cuadro número 7 permite realizar dicho análisis.

En él se observa que la trayectoria que conlleva un mayor tiempo medio en el empleo a TP es la trayectoria inactividad-TP-TC, con un promedio de 16 meses de trabajo a TP. En cambio, el resto de trayectorias implican un período de trabajo a TP de entre 8 y 10 meses. Aunque hay poca diferencia en el período medio que las trabajadoras permanecen inactivas antes de trabajar a TP entre las trayectorias inactividad-TP-TC e

CUADRO N.º 6

**ANÁLISIS DE LAS TRANSICIONES CON EMPLEO A TIEMPO PARCIAL
PROBABILIDAD DE UN TIPO DE ACTIVIDAD LABORAL ANTES Y DESPUÉS DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL
POR TIPO DE CONTRATO AL INICIO DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL, MUJERES, 1996-2006 MCVL
(Porcentaje)**

ESTATUS ANTES DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL	EMPLEO A TIEMPO PARCIAL QUE TERMINA EN:	
	Empleo a tiempo completo	Inactividad
A) MUJERES		
Empleo a tiempo completo		
Fila.....	56,78	43,22
Columna.....	27,05	8,09
Total.....	7,63	5,81
Inactividad		
Fila.....	23,78	76,22
Columna.....	72,95	91,91
Total.....	20,58	65,97
Total columna.....	28,22	71,78
Número de trabajos a tiempo parcial.....	18.458	46.955
B) CON CONTRATO PERMANENTE AL PRINCIPIO DEL TRABAJO A TP		
Empleo a tiempo completo		
Fila.....	63,52	36,48
Columna.....	45,83	12,06
Total.....	14,40	8,27
Inactividad		
Fila.....	22,01	77,99
Columna.....	54,17	87,94
Total.....	17,02	60,30
Total columna.....	31,42	68,58
Número de trabajos a tiempo parcial.....	2.865	6.252
C) CON CONTRATO TEMPORAL AL PRINCIPIO DEL TRABAJO A TP		
Empleo a tiempo completo		
Fila.....	54,70	45,30
Columna.....	23,60	7,49
Total.....	6,54	5,41
Inactividad		
Fila.....	24,03	75,97
Columna.....	76,40	92,51
Total.....	21,16	66,89
Total columna.....	27,70	72,30
Número de trabajos a tiempo parcial.....	15.593	40.703

Nota: El 81,97 por 100 de las transiciones son completas, las otras 14.384 transiciones son incompletas, es decir, no habían finalizado el último año de la muestra, 2006.

inactividad-TP-inactividad, no cabe duda de que hay mucha más estabilidad para las que acaban trabajando a tiempo completo, ya que, como media, lo hacen durante unos 25 meses, más del doble de tiempo que el período de inactividad que experimentan las que acaban sin empleo.

Al distinguir por tipo de contrato, se observa que la trayecto-

ria inactividad-TP-TP implica un período previo de inactividad mayor para las mujeres con contrato permanente que para las que tienen contrato temporal. Dicha diferencia parece lógica, ya que es más difícil encontrar un trabajo indefinido que uno temporal. Ahora bien, en ambos casos, la duración del trabajo a tiempo completo es similar (24-25 meses de media). Asimismo, cuando se distingue

por tipo de contrato, se observa que la duración media del empleo a TP y de la inactividad de la trayectoria inactividad-TP-inactividad es mucho más elevada en el mercado secundario que en el primario (quizá porque se trata de mujeres con características personales y profesionales muy distintas). Por último, las mujeres con contrato indefinido que optan por una trayectoria TC-TP-TP o TC-TP-inactividad

CUADRO N.º 7

**ANÁLISIS DE LAS TRANSICIONES CON EMPLEO A TIEMPO PARCIAL
DURACIÓN MEDIA (EN MESES) DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL
POR TIPO DE CONTRATO AL INICIO DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL
MUJERES, 1996-2006 MCVL**

ESTATUS ANTES DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL	EMPLEO A TIEMPO PARCIAL QUE TERMINA EN:	
	Empleo a tiempo completo	Inactividad
A) MUJERES		
Empleo a tiempo completo	8,41 [13,37]{16,75} (12,05)	8,74 [9,28]{7,02} (12,18)
Inactividad	16,00 [8,96]{25,33} (21,56)	10,24 [7,92]{10,69} (14,38)
Número de trabajos a tiempo parcial.....	18.458	46.955
B) CON CONTRATO PERMANENTE AL PRINCIPIO DEL TRABAJO A TP		
Empleo a tiempo completo	13,17 [29,37]{22,99} (14,89)	16,72 [22,07]{9,28} (17,50)
Inactividad	20,81 [8,47]{23,54} (23,50)	13,07 [5,07]{5,97} (14,16)
Número de trabajos a tiempo parcial.....	2.865	6.252
C) CON CONTRATO TEMPORAL AL PRINCIPIO DEL TRABAJO A TP		
Empleo a tiempo completo	6,71 [7,53]{14,48} (10,35)	6,77 [6,12]{6,55} (9,48)
Inactividad	15,38 [9,03]{25,56} (21,21)	9,82 [8,53]{11,36} (14,36)
Número de trabajos a tiempo parcial.....	15.593	40.703

Nota: [] duración media de la situación laboral de inicio. {} Duración media de la situación laboral de destino. Error estándar de la duración media del trabajo a TP en paréntesis.

se mantienen en cada una de las distintas situaciones laborales durante un período medio muy superior que las mujeres que tienen dichas trayectorias en el mercado secundario.

Sin duda, estas comparaciones son puramente descriptivas, y no tienen en cuenta las diferentes características de las mujeres. En el siguiente apartado, se analizan las trayectorias base en el perfil sociodemográfico de las trabajadoras.

3. Análisis multivariante

En este apartado se estudia un modelo *logit* multinomial (MNL) que nos permitirá analizar las probabilidades de las distintas trayectorias laborales de las españolas (teniendo en cuenta su perfil so-

ciodemográfico). En este análisis se consideran cuatro trayectorias laborales posibles: 1) trabajar a tiempo completo; 2) inactividad-TP-TC; 3) TC-TP-TC; y 4) TP-inactividad.

El gráfico 3 muestra las probabilidades de las distintas trayectorias laborales por edad y nivel educativo (9). A continuación, se explican los resultados que se desprenden de dicho gráfico. En primer lugar, la probabilidad de trabajar a tiempo completo es muy elevada, alrededor del 90 por 100, durante gran parte de la vida laboral de las mujeres trabajadoras españolas. Como era de esperar, esta probabilidad es menor al principio de la vida laboral de la mujer, ya que coincide con el período educativo y con la incorporación al mercado laboral. También se observa una reducción de

esta probabilidad al final de la vida laboral, por lo que aumenta la probabilidad de TC-TP-inactividad. En segundo lugar, se observa que la trayectoria inactividad-TP-inactividad es la más relevante dentro de las trayectorias con empleo a TP. Además, su incidencia es mayor a menor nivel educativo, por lo que llega a alcanzar el 20 por 100 en el caso de mujeres con educación primaria y menores de 20 años. Por último, hay que destacar que tanto la trayectoria inactividad-TP-TC como la trayectoria TC-TP-TC tienen en España un papel relativamente discreto en el mercado laboral femenino.

Con la finalidad de analizar mejor las trayectorias por tipo de contrato y edad, el gráfico 4 muestra las probabilidades calculadas con un modelo *logit* multinomial similar al anterior, pero sólo en las

cuatro opciones que conllevan el empleo a TP: 1) la trayectoria TC-TP-TP; 2) la trayectoria inactividad-TP-TP; 3) la trayectoria TC-TP-inactividad, y 4) la trayectoria inactividad-TP-inactividad. Es decir, este análisis sólo se ha realizado tomando como muestra a mujeres que

en algún momento han trabajado a TP. De nuevo se observa que la trayectoria inactividad-TP-inactividad es, con diferencia, la trayectoria más importante en España, ya que representa, como mínimo, el 40 ó el 50 por 100 de las transiciones laborales con trabajo a TP,

porcentaje que sufre un considerable incremento al principio y al final de la vida laboral de las mujeres. En general, dicha probabilidad es menor para las mujeres con contrato permanente que para las que tienen contrato temporal, al menos hasta los 45 años (a

GRÁFICO 3
PROBABILIDAD ESTIMADA DE TRABAJAR A TIEMPO COMPLETO O A TIEMPO PARCIAL
POR TIPO DE CONTRATO Y NIVEL EDUCATIVO. MODELO LOGIT MULTINOMIAL
MUJERES TRABAJADORAS, 1996-2006 MCVL

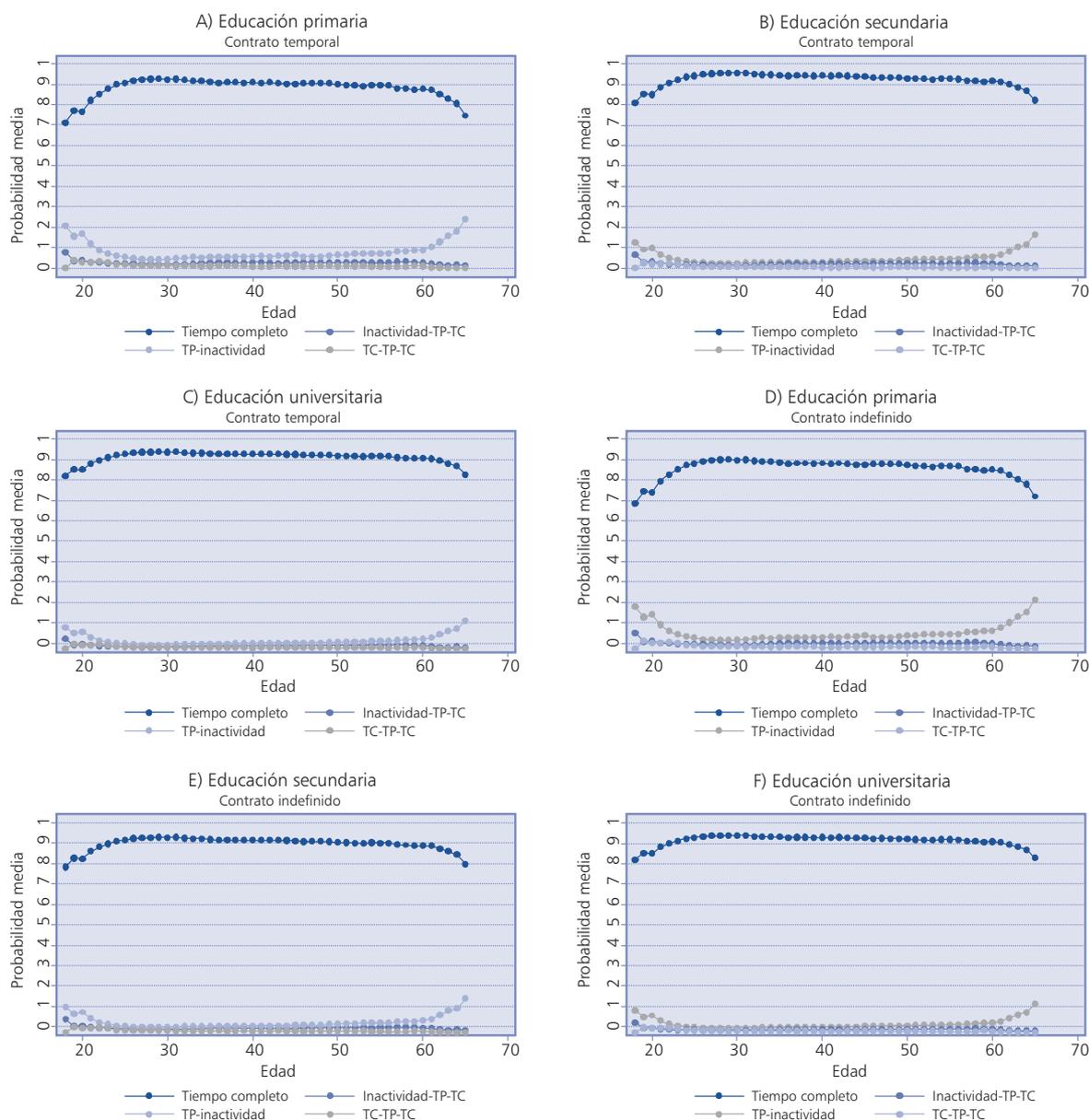
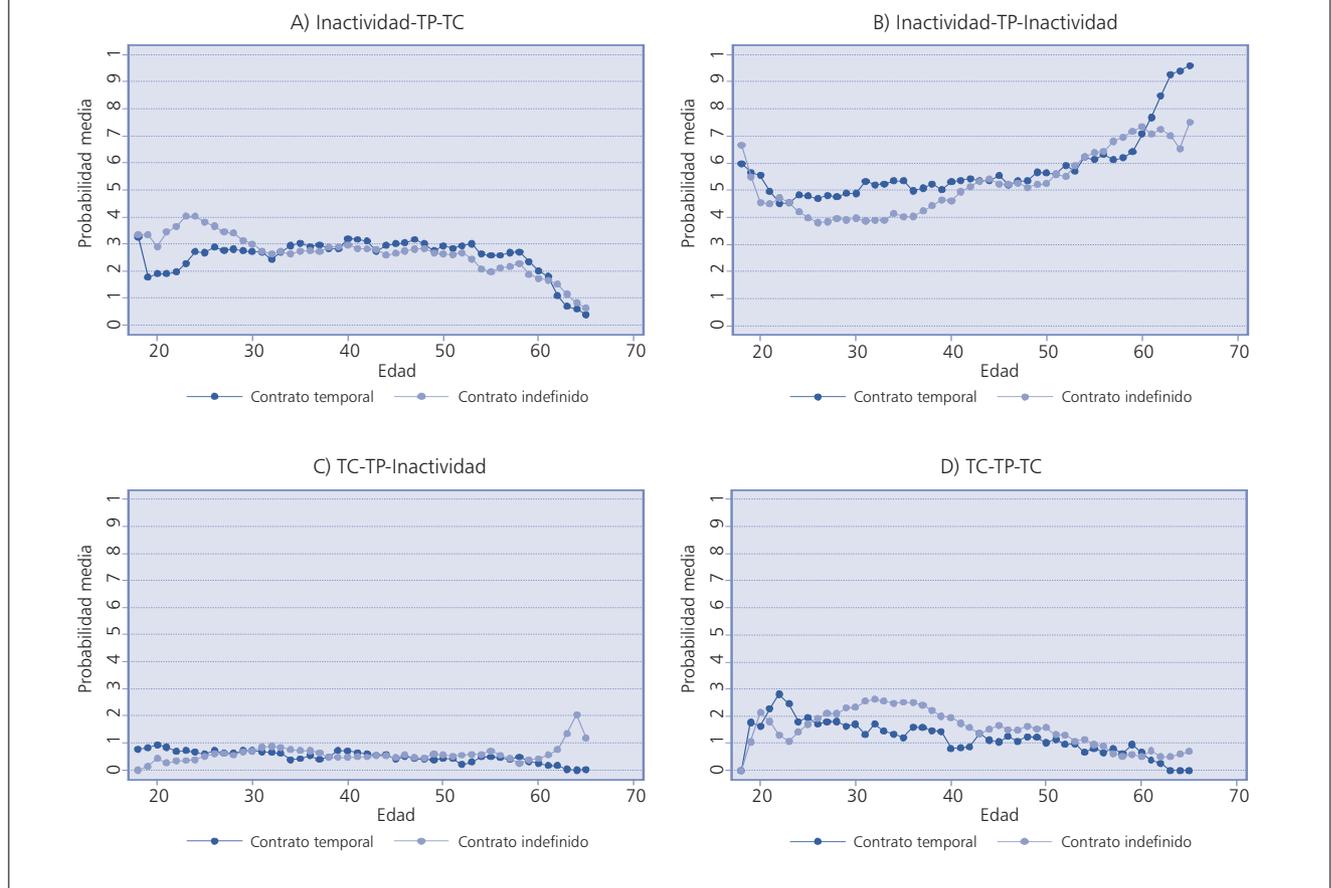


GRÁFICO 4

PROBABILIDAD DE TRABAJAR A TIEMPO PARCIAL POR TIPO DE TRAYECTORIA A TIEMPO PARCIAL Y CONTRATO
MODELO LOGIT MULTINOMIAL, MUJERES, 1996-2006 MCVL


excepción de las mujeres de 18 años), y a partir de los 60. Los motivos de este diferencial por tipo de contrato varían en función del grupo de edad. Así pues, al iniciar la vida laboral, la probabilidad de seguir la trayectoria inactividad-TP-TC es mayor para las mujeres con contrato permanente que para las que tienen contrato temporal. No obstante, entre los 25 y los 55 años (sobre todo en el tramo de los 25 a los 45) las mujeres con contrato indefinido tienen mayor probabilidad que las mujeres con contrato temporal de optar por la trayectoria TC-TP-TC. Es posible que este resultado refleje que las mujeres con contrato indefinido disfrutan de mayor protección legal

en caso que escoger esta opción para cuidar de los hijos. Por último, a partir de los 60 años, las mujeres con contrato indefinido tienen más probabilidades de optar por la trayectoria TC-TP-inactividad que las mujeres con contrato temporal.

En resumen, a la significativa trayectoria inactividad-TP-inactividad, le sigue en importancia la trayectoria inactividad-TP-TC, que representa alrededor del 30 por 100 de las transiciones. Algo menos de un 30 por 100 es lo que representa la trayectoria TC-TP-TC, lo que indica el papel moderado de este tipo de transiciones. No debería sorprender la poca relevancia de

la trayectoria TC-TP-inactividad, relevancia que va en aumento cuando se aproxima la edad de jubilación.

V. CONCLUSIÓN

En este estudio, hemos analizado la situación actual del trabajo a TP en España. Nuestro análisis es relevante para informar sobre dos tipos de cuestiones surgidas recientemente en nuestro país en torno al trabajo a TP. Por un lado, dados los planes del Gobierno, existe el interrogante de si tiene, o no, sentido implementar un subsidio al trabajo a TP como medida para ayudar a la econo-

mía a salir de la crisis actual. Tal y como explican Fernández-Villaverde y Garicano (2010), y Fernández-Kranz y Rodríguez-Planas (2010), dicha propuesta no parece una solución viable en España, ya que la destrucción de empleo en nuestro país se debe a causas estructurales, no temporales, como sucede en Alemania.

En segundo lugar, se mantiene el interrogante de por qué el trabajo a TP es tan poco habitual en nuestro país, y qué reformas habría que emprender para que este tipo de trabajo alcanzara en España niveles similares a los que tiene en Europa. De los resultados descritos en este artículo, se deduce que la elevada segmentación por tipo de contrato (temporal e indefinido) que hay en España constituye una barrera que impide que se extienda el trabajo a TP. Así, por ejemplo, se ha demostrado que existe una penalización salarial en el trabajo a TP, penalización que ven incrementada los trabajadores con contrato temporal. También preocupa que, en general, el trabajo a TP en España sea un paréntesis entre dos períodos de inactividad, por lo que ofrece pocas salidas laborales en un mercado ya de por sí muy rígido, y en el que el acceso a trabajos «protegidos» es difícil para aquellos colectivos que están más representados en el trabajo a TP: las mujeres y los jóvenes. En España, a diferencia de otros países, las trayectorias inactividad-TP-TC y TC-TP-TC tienen un rol secundario tanto para las mujeres con contrato indefinido como para las que tienen contrato temporal.

Después de todo lo dicho anteriormente, no debería sorprender que en España el empleo a TP tenga menos incidencia, sea menos estable y conlleve un mayor grado de involuntariedad que en la mayoría de países europeos. Su

regulación confusa y (frecuentemente) contradictoria tampoco ha ayudado a consolidar este tipo de contratación, que, cuando se produce, tiende a concentrarse en trabajos poco cualificados, precarios y con limitadas posibilidades de promoción.

En nuestra opinión, promover el trabajo a tiempo parcial puede tener sentido en un mercado laboral rígido y en crisis; sin embargo, es importante tener en cuenta que el mercado español está ya de por sí muy segmentado. El peligro que hay que evitar es el de crear una nueva subclase de trabajadores (principalmente jóvenes y mujeres) con salarios bajos, poca inversión en formación en la empresa y menores posibilidades de promoción. Los propios trabajadores conocen bien ese peligro y rechazan cualquier fórmula contractual que les aleje del ansiado contrato indefinido con elevada protección. Así pues, el hecho de que el trabajo a tiempo parcial en España esté poco valorado implica que los planes del Gobierno para estimular esta forma contractual pueden caer en saco roto, si no van acompañados de reformas más profundas del mercado laboral que reduzcan la dualidad existente entre trabajadores con contrato temporal y trabajadores con contrato indefinido, y que faciliten la movilidad de trabajadores con contrato a tiempo parcial a un trabajo con contrato a tiempo completo.

NOTAS

(1) Según la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales (BOE 21/4/1976), se incluye entre dichos colectivos a los trabajadores mayores de cuarenta años, a las personas con capacidad laboral disminuida, a las que tienen a su cargo especiales responsabilidades familiares y a los jóvenes que acceden a su primer empleo.

(2) Según datos de la EPA de 1999 a 2009, el 40 por 100 de las mujeres y el 32,37 por

100 de los hombres que optan a la jornada a TP dicen hacerlo voluntariamente. Los motivos por los cuales afirman preferir este tipo de contratación a la jornada completa difieren claramente entre hombres y mujeres. Mientras que el 22,09 por 100 de las mujeres (sólo el 2,35 por 100 de los hombres) que prefieren trabajar a tiempo parcial lo hacen por motivos familiares, el 17,91 por 100 de las mujeres y el 30,02 por 100 de los hombres dicen elegir la jornada a tiempo parcial porque están estudiando, o tienen alguna enfermedad o discapacidad.

(3) Mientras en muchos estudios se afirma que las mujeres prefieren trabajar a TP (BOOTH y VAN OURS, 2008; CONNOLLY y GREGORY, 2008; VAN PRAAG y FERRER-I-CARBONELL, 2004), este resultado no se ha observado en la Alemania del Este, en Francia (CLARK y SENIK, 2006) o en Honduras (LÓPEZ *et al.*, 2009).

(4) Se calcula teniendo en cuenta las siguientes características de los trabajadores: edad, educación, nacionalidad, ciudad de residencia, experiencia, años con el mismo empresario, número de hijos menores de 3 años y mayores de 6. Cuando se calcula controlando por las características del trabajo, del sector y de la ocupación, el diferencial se mantiene.

(5) MUÑOZ DE BUSTILLO *et al.* (2008), observan resultados similares para el período 1987-1995.

(6) El motivo por el cual nos centramos en el período 1996-2006 es porque el tipo de contrato sólo está disponible para toda la muestra a partir del año 1996. De todos modos, utilizamos información laboral previa a 1996 para calcular variables como la experiencia del individuo.

(7) Siguiendo la literatura europea y canadiense, se considera que una persona trabaja a TP si la jornada de trabajo es igual o inferior a 30 horas semanales.

(8) Nuestra muestra excluye a inmigrantes y a mujeres menores de 18 años en 1996 (último año en el que la variable educación se actualizó en el Padrón Municipal), y procede de una selección aleatoria de la base de datos del 60 por 100 de la población.

(9) Además del nivel educativo y de la edad de la mujer, también se tiene en cuenta el año, la región, si es madre y si tiene hijos menores de 6 años.

BIBLIOGRAFÍA

- BLANK, R. (1998), «Labor market dynamics and part-time work», en SOLOMON W. POLACHEK (ed.), *Research in Labor Economics*, volume 17, JAI Press, Stamford, Connecticut.
- BOOTH, y VAN OURS (2008), «Job satisfaction and family happiness: The part-time work puzzle», *Economic Journal*, 118(526): F77-F99.
- BUDDELMAYER H.; G. MOURRE, y M. WARD-WARMEDINGER (2005), «Part-time work in EU countries. Labour market mobility, entry

<p>and exit», <i>European Central Bank Working Paper</i> n. 460.</p> <p>CLARK, A.E., y C. SENIK (2006), «The (unexpected) structure of 'rents' in the French and British labour markets», <i>Journal of Socio-Economics</i>, 35(2): 180-196.</p> <p>CEBRIÁN, I.; GASH, V.; MORENO, G.; O'CONNELL, P., y TOHARIA, L. (2000), «Peripheral labor in peripheral markets? Mobility and working time within transitional labour markets among women in Ireland and Spain»: 205-250, en J. O'REILLY, I. CEBRIÁN y M. LALLEMENT (eds.), <i>Working-Time Changes: Social Integration Through Institutional Labour Markets</i>, Edward Elgar, Cheltenham.</p> <p>CEBRIÁN, I.; MORENO, G., y TOHARIA, L. (2001), «Trabajo a tiempo parcial y duración de la jornada en la Unión Europea: Características, salarios, pobreza», en INE, <i>Condiciones de vida en España y en Europa</i>, Madrid: 241-280.</p> <p>CONNOLLY, S., y M. GREGORY (2008), «Moving down: Women's part-time work and occupational change in Britain, 1991-2001», <i>Economic Journal</i>, vol. 118: F52-F76.</p> <p>— (2010), «Dual tracks: Part-time work in life-cycle employment for British women», <i>Journal of Population Economics</i>.</p>	<p>CRUZ VILLALÓN, J. (2006), «Prólogo» al libro, de C. FERADANS CARAMES, <i>El contrato de trabajo a tiempo parcial. Dificil equilibrio entre flexibilidad y seguridad</i>, Navarra, Aranzadi.</p> <p>FERNÁNDEZ-KRANZ, D., y RODRÍGUEZ-PLANAS, N. (2009a), «¿Flexibilizar el mercado laboral con el contrato a tiempo parcial?», <i>El Economista</i>, 7 de noviembre.</p> <p>— (2009b), «The part-time penalty in a segmented labor market», <i>IZA discussion paper</i> n.º 4342, agosto, (revisado en 2010).</p> <p>— (2010), «¿Por qué no es posible flexibilizar el mercado laboral español a través del contrato a tiempo parcial?», en <i>Propuesta Para la Reactivación del Mercado Laboral</i> (eBook FEDEA).</p> <p>FERNÁNDEZ-VILLAVERDE J., y Luís GARICANO (2010), «¿Qué papel deben tener los programas de trabajo reducido en la lucha contra el paro?», en <i>Propuesta Para la Reactivación del Mercado Laboral</i> (eBook FEDEA).</p> <p>LÓPEZ BÓO F.; L. MADRIGAL, y C. PAGÉS (2009), «Part-time work, gender and job satisfaction: Evidence from a developing country», Inter-American Development Bank, <i>Research Department working paper</i>.</p>	<p>MUÑOZ DE BUSTILLO LLORENTE R.; E. FERNÁNDEZ MACÍAS, y J.I. ANTÓN PÉREZ (2008), «El trabajo a tiempo parcial en España en el contexto de la Unión Europea», Ministerio de Trabajo e Inmigración. <i>Colección Informes y Estudios, Serie Empleo</i>, n.º 36.</p> <p>O'REILLY J., y BOTHFELD, S. (2002), «What happens after working part-time? Integration, maintenance, or exclusionary transitions in Britain and Western Germany», <i>Cambridge Journal of Economics</i>, vol. 26, 4: 409-439.</p> <p>PAGÁN RODRÍGUEZ R. (2007), «Diferencias salariales entre el empleo a tiempo completo y el parcial», <i>Revista de Economía Aplicada</i>, vol. XV: 43.</p> <p>PISSARIDES, C.; P. GARIBALDI; C. OLIVETTI; B. PETRONGOLO, y E. WASMER (2005), «Women in the labor force: how well is Europe doing?», en BOERI, Tito; DEL BOCA, Daniela y PISSARIDES, Christopher (eds.) <i>Women at Work: An Economic Perspective</i>, Oxford University Press, Oxford, Reino Unido: 9-120.</p> <p>VAN PRAAG, B.M.S., y A. FERRER-I-CARBONELL (2004), <i>Happiness Quantified</i>, Oxford, Reino Unido: Oxford University Press.</p>
---	---	--