

Arleen Hernández, Ph.D*

Particularidades y tendencias del empleo a tiempo parcial en los EE. UU.

Introducción

A partir del conflicto entre United Parcel Services y los empleados de la Unión de Tronquistas en agosto de 1997, se ha incrementado la preocupación por la proporción de empleados a tiempo parcial en la industria de servicios y las condiciones de empleo que caracterizan a este tipo de contrato. Hay tres aspectos distintivos del empleo a tiempo parcial: las características de los empleados, las condiciones de trabajo y el aumento de este grupo de trabajadores a partir de la década de los setenta. En este artículo se presenta una breve exposición de estos tres aspectos del empleo a tiempo parcial y las condiciones que propician la participación en este mercado de empleo.

Para propósitos de este artículo, se define a los empleados a tiempo parcial como aquellos individuos que trabajan un máximo de 34 horas por semana para un patrono.¹ Este grupo de empleados forma parte de lo que se conoce como el empleo flexible o contingente.² Estos empleados pueden cubrir diferentes horarios de trabajo en organizaciones con y sin fines de lucro. Por ejemplo, un patrono puede colocar dos empleados a tiempo parcial cuatro horas al día, cinco días a la semana. Puede también cubrir el inicio y el final del día, las horas de almuerzo o las horas de mayor demanda con empleados a tiempo parcial (Olmsted y Smith, 1989). El acuerdo se puede estipular para todo el año, parte del año o estacionalmente, y pueden ser reclutados directamente por el patrono o mediante una agencia de

Resumen

La creciente proporción de empleados a tiempo parcial en la fuerza laboral de los Estados Unidos ha despertado interés en muchos investigadores. El trabajo a tiempo parcial parece ser una alternativa de empleo para muchas personas que desean o necesitan un trabajo, de otra parte hay estudios en los que se evidencia que son muchos los patronos que están incrementando el reclutamiento de este tipo de empleados para obtener mayor flexibilidad y reducir los costos de mano de obra. La flexibilidad y reducción de costos se han obtenido mediante el ofrecimiento de salarios más bajos, pocos beneficios marginales y otras condiciones de trabajo desfavorables para los empleados a tiempo parcial, en comparación con los empleados a tiempo completo. En este artículo se describen las características, las tendencias y las posibles causas del aumento en la cantidad de empleados a tiempo parcial a partir de los años setenta y se plantea la necesidad de evaluar alternativas para mejorar los salarios, beneficios y condiciones de trabajo que caracterizan a estos empleados.

Catedrática Asociada, Departamento de Gerencia, Facultad de Administración de Empresas, UPR.

empleo, que los coloca en diferentes compañías y les paga directamente. Para el individuo contratado, el trabajo a tiempo parcial puede ser el empleo principal o un segundo empleo (Feldman, 1990).

El empleo a tiempo parcial ha sido clasificado de acuerdo con otros criterios, tales como las razones para trabajar a tiempo parcial, el total de horas que se trabaja y las disposiciones del contrato de trabajo. Se pueden distinguir dos grupos de empleados, por un lado está el parcial voluntario o por elección que son aquellos que trabajan medio tiempo por razones no económicas, tales como no tener interés en un trabajo a tiempo completo o no estar disponibles para trabajar a tiempo completo por razones personales como estar ocupados con el trabajo de la casa o los estudios.³ Por otro lado, el empleo a tiempo parcial involuntario incluye a los que trabajan a tiempo parcial por razones económicas, como problemas en la empresa tales como escasez de materia prima, y reparación de la planta y equipo o la incapacidad para encontrar un trabajo a tiempo completo.

El trabajo a tiempo parcial puede clasificarse como permanente o temporero a base del tipo de contrato. Por lo general, trabajo a tiempo parcial permanente se refiere a trabajo regular, fijo y voluntario de menos de 35 horas por semana. La clasificación de empleado a tiempo parcial temporero implica que el empleo es de corta duración y se mide en días, semanas o meses en vez de en años (Callaghan y Hartmann, 1991).

Otros tipos de acuerdos a tiempo parcial incluyen tarea compartida, trabajo compartido y jubilación por etapas. Tarea compartida implica jornada a tiempo completo dividida entre dos personas. Este tipo de acuerdo surgió a finales de 1960 (Kahne, 1985). El trabajo compartido u horas de trabajo reducidas es, frecuentemente, una alternativa al despido, lo que permite a las compañías mantener el mismo número de empleados durante las épocas de recesiones económicas, reduciendo temporeramente el salario y el número de horas de trabajo por semana a sus empleados (Axel, 1988; Rupert, 1988). En la jubilación por etapas se le reducen las horas de trabajo a los que están cerca de la edad de jubilación.

Características del empleo a tiempo parcial

De acuerdo con los estimados del Departamento del Trabajo de los EE.UU., en el 1996 el empleo a tiempo parcial constituía aproximadamente el 18.3 por ciento del total del empleo comparado con el 81.7 por ciento del empleo a tiempo completo.⁴ En contraste con los empleados a

tiempo completo, entre los cuales predominaban los hombres, aproximadamente el 67.8 por ciento de los empleados a tiempo parcial eran mujeres. Las personas blancas predominaban, tanto entre los empleados a tiempo completo (84.6%) como entre los empleados a tiempo parcial (87.3%). En lo que respecta a los grupos por edad, la mayor parte de los empleados, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial estaban ubicados en el grupo de edad de 25 años o más. Sin embargo, el total de empleados a tiempo parcial entre los 16 y los 19 años de edad era más del doble de los que trabajaban a tiempo completo. La mayor parte de los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial estaban casados. Si examinamos el grupo de empleados a tiempo parcial para 1997 encontramos que el empleo a tiempo parcial voluntario constituía aproximadamente el 15.3 por ciento del total de personas empleadas, mientras que los empleados a tiempo parcial involuntario que usualmente trabajaban a tiempo parcial y los empleados a tiempo parcial involuntario que usualmente trabajaban a tiempo completo constituían un 2.5 por ciento y 8.6 por ciento respectivamente (U.S. Department of Labor, 1997).

El empleo a tiempo parcial es factible para cualquier ocupación, sin embargo, está concentrado en ocupaciones de apoyo administrativo, servicios y ventas. Los empleados a tiempo parcial están concentrados en las industrias de venta al por mayor, venta al detal, y en las industrias de servicio. Los estimados más recientes indican que el empleo a tiempo parcial comprende aproximadamente el 18.5 por ciento del total del empleo en la administración pública (U.S. Department of Labor, 1997). En 1996, los empleados a tiempo parcial trabajaron, un promedio, de 22 horas a la semana (U.S. Department of Labor, 1997).

El Departamento del Trabajo de los EE.UU. calculó una mediana del salario por hora para un empleado a tiempo completo de \$4.42 en 1987, ésta era alrededor del 60 por ciento de la mediana para un empleado a tiempo completo, \$7.43. En 1996, la mediana de los ingresos semanales de un empleado a tiempo parcial era de \$144 y de un empleado a tiempo completo era de \$490. En varios estudios se ha encontrado que un empleado a tiempo parcial en el mismo tipo de industria, igual ocupación y otras condiciones idénticas a las de un empleado a tiempo completo recibía, en promedio, de 10 por ciento a 15 por ciento menos por hora (Tilly, 1990; U.S. General Accounting Office, 1991; Mishel y Frankel, 1991).

En estudios recientes se ha demostrado que, en promedio, las mujeres que trabajan a tiempo parcial reciben salarios por hora aproximadamente

20 por ciento menores que los salarios por hora que reciben las mujeres con cualificaciones similares que trabajan a tiempo completo. Más aún, a los graduados de universidades que trabajan a tiempo parcial se les paga de 10 por ciento a 35 por ciento menos que a los que llevan a cabo la misma labor a tiempo completo (Appelbaun y Rasell, 1997).

Una de las razones principales para que los patronos recluten a empleados a tiempo parcial es para reducir los costos de mano de obra, pagando salarios bajos y menos beneficios marginales (9 to 5, 1986; Belous, 1989). En un gran número de estudios sobre el tema se ha demostrado que los empleados a tiempo parcial, no sólo reciben salarios más bajos que los empleados a tiempo completo, sino que reciben beneficios menores (Vecchio, 1984; Ichniowski y Preston, 1985; Blank, 1986; Levitan y Conway, 1988; Tilly, 1990; Appelbaun y Rasell, 1997).

Algunos patronos, principalmente de compañías grandes, proveen beneficios similares, tales como vacaciones, pensiones y seguro médico, tanto a los empleados a tiempo completo como a los empleados a tiempo parcial regular (Christensen, 1989). La mayor parte de los patronos paga los días feriados y las vacaciones, además de los beneficios prescritos por ley, como el seguro social, a los empleados a tiempo parcial (Levitan y Conway, 1988). Sin embargo, en estudios acerca de los beneficios de estos empleados se determinó que muchos patronos restringen los planes de seguro médico y de retiro a los empleados a tiempo completo (Norwood, 1988; Kalleberg, et. al., 1997). Los investigadores, Ichniowski y Preston (1987) estudiaron la probabilidad de tener ciertos beneficios marginales, tales como seguro médico, licencia por enfermedad y vacaciones con paga para empleados a tiempo parcial y a tarea completa. De acuerdo con el estudio, estar empleado a tiempo parcial reducía la probabilidad de tener estos beneficios por un margen de 11 a 36 puntos porcentuales. En estudios recientes se ha encontrado que de todos los tipos de empleo contingente, los empleados con contratos temporeros y a tiempo parcial tienen las probabilidades más bajas de recibir beneficios marginales, en comparación con los empleados a tiempo completo (Hipple y Stewart, 1995; Kalleberg, et. al., 1997).

Otros aspectos importantes sobre empleo incluyen el adiestramiento, los ascensos y la seguridad de empleo. Los empleos a tiempo parcial a menudo obstaculizan las oportunidades de adiestramiento y ascensos. En estudios empíricos se ha demostrado que el incremento en los costos de reclutamiento y adiestramiento reduce el incentivo de los patronos para contratar a empleados a tiempo parcial (Montgomery, 1988). El trabajo a

tiempo parcial ofrece menos seguridad de empleo y tiene menor duración que el empleo a tiempo completo (Kalleberg, et. al. 1997).

Incremento del empleo a tiempo parcial

Desde mediados de la década del 50, el creciente número de empleados a tiempo parcial ha atraído la atención de muchos investigadores en los Estados Unidos y en otros países (Apendice 1). El empleo a tiempo parcial, como proporción de la fuerza laboral, aumentó de aproximadamente 13.1 por ciento en 1957 a 18.3 por ciento en 1996 en los Estados Unidos. A partir de la década del 60, éste creció más rápido que el total de la fuerza laboral en las décadas del 70 y 80 (Axel, 1988). De acuerdo con un estudio realizado por Tilly (1991), el empleo a tiempo parcial tiende a aumentar durante las recesiones económicas y a disminuir durante las inflaciones económicas. Sin embargo, desde la década del 50 ha habido un incremento sostenido de alrededor de 0.19 puntos porcentuales por año en la proporción de empleados a tiempo parcial. Este incremento fue mayor durante la década del 70 (Tilly, 1991).

El interés por el crecimiento del empleo a tiempo parcial y otros acuerdos de trabajo flexible o contingente se puede justificar por dos razones fundamentales. Primero, el empleo a tiempo parcial, en ocasiones, ha aumentado más rápidamente que el total del empleo (Axel, 1988; Belous, 1989; Callaghan y Hartmann, 1991). Segundo, el incremento en el empleo a tiempo parcial involuntario en algunos años puede ser un indicador de desempleo oculto (Ichniowski y Preston, 1985; Levitan y Conway, 1988; Tilly, 1990, 1991; U.S. General Accounting Office, 1991; Mishel y Frankel, 1991; Golden, 1992; University of California-Los Angeles, 1994). Entre el 1973 y 1987, los empleados a tiempo parcial involuntario aumentaron más rápidamente, en relación con los empleados a tiempo completo y a los empleados a tiempo parcial voluntario (Apendice 2). Las razones más citadas en los estudios sobre el aumento en el empleo a tiempo parcial incluyen los cambios en la composición de la fuerza laboral, la política pública, el incremento de la industria de servicios, los cambios en las preferencias individuales y los cambios en las estrategias de los patronos.

Durante la década del 70, el número ascendente de empleados a tiempo parcial voluntario motivó una serie de investigaciones. Deutermann y Brown (1978) examinaron las tendencias del empleo a tiempo parcial durante el período de 1954 a 1977. Éstos encontraron que la mayor parte

del ascenso se explicaba por cambios en la composición de la oferta y la demanda de trabajo. En el estudio también se encontró que la mayor parte del aumento ocurrió entre los empleados a tiempo parcial voluntario, que la proporción de mujeres y jóvenes era responsable de la mayoría de ese aumento y que el rápido crecimiento de la industria de servicios había ocasionado un aumento en el número disponible de empleos a tiempo parcial. Sin embargo, los estudios realizados hasta el momento no arrojan pruebas suficientes para sostener el punto de vista de que su incremento se deba a la preferencia de los trabajadores o al incremento de la participación de la mujer en la fuerza laboral. De acuerdo a los investigadores Levitan y Conway (1988), la proporción de mujeres casadas que escogen un empleo a tiempo parcial por razones familiares ha disminuido ligeramente desde mediados de la década del 70. La mayoría de éstas prefieren un empleo a tiempo completo.

El empleo a tiempo parcial voluntario actualmente representa la mayor parte del empleo a tiempo parcial y se espera que el interés o la necesidad de los trabajadores por este tipo de empleo continúe (U.S. General Accounting Office, 1991; Kalleberg, et. al., 1997; Grossman, 1998). En algunos estudios se ha encontrado que el empleo a tiempo parcial involuntario representó la mayor parte del crecimiento del empleo a tiempo parcial durante las décadas del 70 y del 80 (Ichniowski y Preston, 1985; Tilly, 1990, 1991; Callaghan y Hartmann, 1991; U.S. General Accounting Office, 1991; Mishel y Frankel, 1991). Los empleados a tiempo parcial involuntario aumentaron un 155 por ciento, ascendieron de 2.2 millones a 5.6 millones entre 1967 y 1985 (Leppel y Clain, 1988). Este crecimiento se explica como un resultado de la demanda de los patronos por mayor flexibilidad y por la reducción en los costos de mano de obra, en lugar de estar motivado por las preferencias de los trabajadores y los cambios en la composición de la fuerza laboral (Ichniowski y Preston, 1985; Tilly, 1991). Tilly (1991) encontró que de los 2.6 puntos porcentuales en que se incrementó el empleo a tiempo parcial, 1.7 puntos porcentuales correspondían al crecimiento del empleo a tiempo parcial involuntario para el 1960 y 1989. Además, en dicho estudio se determinó que ni el crecimiento en el desempleo ni los cambios en los salarios de los empleados a tiempo completo o a tiempo parcial explicaban el incremento en la tasa de empleados a tiempo parcial durante ese período. Los cambios en la composición demográfica de la fuerza de trabajo contribuyeron, en parte, al crecimiento del empleo a tiempo parcial entre 1969 y 1979. El estudio concluyó que el continuo incremento en el empleo a tiempo parcial se debe al crecimiento

del sector comercial al de la industria de servicios, que emplean un gran número de empleados a tiempo parcial, y al esfuerzo de los patronos por reducir los costos y aumentar la flexibilidad en el uso de la mano de obra (Tilly, 1991). En estudios más recientes se aprecia una creciente demanda de empleados a tiempo parcial y otros tipos de empleo contingente por parte de los patronos (Grossman, 1998).

Un número de empleados cada vez mayor tienen un segundo empleo a tiempo parcial. Alrededor de un 86 por ciento de los que tienen más de un empleo, trabajan 24 horas o menos semanales en el segundo empleo. La proporción de empleados con más de un trabajo se ha incrementado de 4.9 por ciento en 1979 a un 6.2 por ciento en 1989 (Tilly, 1991). En 1996 esta proporción permaneció en 6.2 por ciento (Bureau of Labor Statistics, 1997). Debido a que las estadísticas, con frecuencia, están basadas en el empleo principal del individuo, la proporción de empleados a tiempo parcial en la fuerza laboral no representa la expansión real del empleo a tiempo parcial.

En el sector público el gobierno federal registró un incremento en el empleo a tiempo parcial permanente inmediatamente después de aprobarse la "Federal Employees Part-time Career Act" de 1978 (U.S. General Accounting Office, 1991). La cantidad de empleados a tiempo parcial aumentó significativamente de 3,441 en 1979 a 6,005 en 1985 en las categorías más altas de empleos federales. Sin embargo, el empleo a tiempo parcial en el gobierno federal se incrementó de 46,738 en 1979 a 60,610 en 1981, con una reducción subsiguiente a 54,041 en 1985. En los resultados de una encuesta del gobierno federal sobre el empleo en las distintas agencias se atribuye tal reducción a la resistencia de algunos gerenciales a emplear personas a tiempo parcial debido a la falta de información sobre este tipo de contrato, a la actitud negativa con respecto a los programas de empleo a tiempo parcial y a la reducción de empleos en varias agencias (Bureau of National Affairs, 1986).

El crecimiento continuo en el trabajo a tiempo parcial involuntario podría indicar no sólo que el empleo a tiempo parcial se haya convertido en una tendencia permanente de la economía, sino que ha habido una transformación gradual en los tipos de contrato de trabajo. El creciente número de trabajadores a tiempo parcial involuntario podría ser un indicador de la poca calidad y cantidad de nuevas oportunidades de empleo a tiempo completo disponibles (9 to 5, 1986; duRivage, 1991).

Se espera que el empleo a tiempo parcial y otros tipos de empleo contingente mantengan o aumenten su proporción en la fuerza laboral (Norwood,

1988, Grossman, 1998). De acuerdo con datos del gobierno federal, para el año 2000 habrá aproximadamente 18 millones de empleos adicionales y la mayor parte de ellos corresponderá al sector de servicios, en el que el empleo a tiempo parcial está más concentrado (U.S. General Accounting Office, 1991).

Factores que motivan a los trabajadores a aceptar un empleo a tiempo parcial

Hay varias razones para aceptar un empleo a tiempo parcial en lugar de uno a tiempo completo. Para muchos individuos, el empleo a tiempo parcial facilita un estilo de vida que combina el trabajo con otros intereses. Para los trabajadores en empleos de mucho estrés, trabajar a tiempo parcial le ofrece la oportunidad de reducir la fatiga y la tensión. Para otros trabajadores, es una alternativa de trabajo o de un ingreso parcial cuando se ven impedidos de trabajar a tiempo completo (Canada Ministry of Labor, 1983; Christensen, 1988).

Muchos suponen que el trabajador a tiempo parcial ha tenido la oportunidad de escoger un empleo a tiempo completo y ha elegido ser empleado a tiempo parcial. Sin embargo, en muchos casos esta interpretación puede ser errónea debido a los factores que motivan a las personas a escoger esa clase de convenio de trabajo. (9 to 5, 1986; Christensen, 1988; Levitan y Conway, 1988; Engburg, 1992; Kalleberg, 1997). Por ejemplo, las mujeres con responsabilidades familiares que no pueden costear el cuidado de sus niños y no tienen un trabajo flexible como alternativa a un trabajo a tiempo completo, podrían aceptar un empleo a tiempo parcial como la única alternativa y así mantener sus destrezas o conocimientos al día y continuar contribuyendo al ingreso familiar. Aproximadamente el 60 por ciento de todas las madres que trabajan consideran el empleo a tiempo parcial como la mejor alternativa para satisfacer, tanto las demandas del trabajo, como las de la familia (Christensen, 1988). Estudios recientes demuestran que el 80.5 por ciento de las mujeres casadas con niños y que trabajan a tiempo parcial prefieren este tipo de empleo por razones familiares (Kalleberg, et.al., 1997). De igual modo, algunas personas que cuidan a familiares envejecientes prefieren tener flexibilidad en sus horarios para poder responder a tales responsabilidades familiares (Christensen, 1989).

En otros casos, el ingreso que las personas reciben por un trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial no es suficiente para cubrir las necesidades

de la familia. Hay estimados que muestran una reducción continua en el salario real de los empleados en los EE.UU. De acuerdo con Mishel y Frankel (1991), el ingreso familiar ha permanecido relativamente estable porque más miembros de la familia trabajan. Más aún, estos investigadores encontraron que, desde 1979, todo el incremento en el ingreso de las parejas casadas y con niños fue producto de las madres que trabajan y que a su vez comprendían una proporción significativa del empleo a tiempo parcial. Por lo tanto, algunos individuos se ven obligados a trabajar a tiempo parcial para complementar el ingreso de otros miembros de la familia, y para responder a las demandas de la familia. Además, un número creciente de personas trabajan a tiempo parcial en un segundo empleo para complementar el ingreso del primero (Polivka, 1995). El número de personas con más de un trabajo ha aumentado principalmente por la necesidad de cubrir los gastos regulares y el pago de las deudas (Mishel y Frankel, 1991). En 1979, la proporción de empleados con múltiples empleos era de 3.5 por ciento comparado con un 6.2 por ciento en 1996 (U.S. Department of Labor, 1997).

Factores que motivan a los patronos a ofrecer el empleo a tiempo parcial

Algunos patronos ven el empleo a tiempo parcial como una alternativa para retener o atraer a empleados valiosos que no pueden trabajar a tiempo completo. Por lo general, estos empleados tienen destrezas o conocimientos y niveles de compensación similares o superiores a los que trabajan a tiempo completo (Tilly, 1992).

Durante las últimas décadas los cambios en la economía han obligado a los patronos a desarrollar nuevas estrategias para administrar sus recursos humanos, controlar los costos y asegurar la flexibilidad en el uso de la mano de obra (Axel, 1988; Heneman y otros, 1989; Belous, 1989; Grossman, 1998). Los cambios estructurales, tecnológicos y cíclicos de la economía, las fusiones, adquisiciones, ventas y reducciones en el tamaño de las empresas, han alterado la composición de las organizaciones y el mundo corporativo. A su vez, la desreglamentación del sector económico ha creado nuevas condiciones en la administración de los negocios, aumentando así la competencia doméstica y extranjera. La combinación de todos estos factores ha impuesto grandes presiones económicas a las organizaciones competitivas. Todos estos cambios, particularmente el incremento en la competencia, han llevado a los gerentes corporativos a resaltar la importancia

del manejo efectivo de los recursos humanos, en particular, las áreas de reclutamiento, compensación, relaciones con los empleados, acuerdos de trabajo y horarios de trabajo. Estos aspectos se afectan en gran medida por el ambiente económico y por las estrategias de negocios (Belous, 1989 ; Callaghan y Hartmann, 1991; Kahne, 1992; Grossman, 1998).

Para permanecer competitivos, muchos patronos han recurrido al empleo a tiempo parcial como una estrategia de negocios que les permite satisfacer las necesidades de flexibilidad y reducir el costo de mano de obra (Belous, 1989b; Grossman, 1998). En estudios empíricos se evidencia una relación directa entre el incremento en el costo de mano de obra y el empleo a tiempo parcial. Por ejemplo, Montgomery (1988a), empleando los datos de una encuesta en más de 5,000 establecimientos, encontró que mientras mayor es el costo por empleado, mayor es la proporción de horas trabajadas a tiempo parcial en comparación con las horas trabajadas a tiempo completo.

Algunos patronos podrían reducir costos de operación pagando a los empleados a tiempo parcial salarios más bajos que los que pagan a los empleados a tiempo completo. Además, debido a que el empleo a tiempo parcial, por lo general, está asociado con la falta de beneficios marginales, y ya que tales beneficios se han convertido en una proporción creciente del total de la compensación, muchos patronos podrían reclutar empleados a tiempo parcial como estrategia para reducir el costo de mano de obra.

Conclusión

El creciente número de empleados a tiempo parcial se ha convertido en un importante y distintivo segmento de la fuerza laboral de los Estados Unidos. A pesar de que los acuerdos de trabajo a tiempo parcial aparentan ser una alternativa de empleo para muchas personas que desean o necesitan un trabajo, los patronos en algunas industrias están incrementando este tipo de convenio de trabajo para satisfacer las necesidades de flexibilidad y costos más bajos. Se han obtenido reducciones en costos mediante el empleo a tiempo parcial, ya que a estos empleados se les ofrecen salarios más bajos, pocos beneficios y pobres condiciones de trabajo. A largo plazo, el continuo crecimiento de este grupo de empleados podría convertirlos en una fuerza laboral de segunda clase.

La responsabilidad social que tienen las organizaciones competitivas conlleva, entre otras cosas, que se le provea a los empleados unas condiciones

mínimas razonables de trabajo. Por esta razón, es necesario evaluar la posibilidad de enmendar las reglamentaciones vigentes para mejorar los salarios, beneficios y condiciones de trabajo de los empleados a tiempo parcial, puesto que las leyes laborales que garantizan estándares mínimos en la relación de empleo, actualmente están enfocadas principalmente al empleo a tiempo completo. Por último, la negociación colectiva debe convertirse en otro mecanismo efectivo para mejorar los salarios y condiciones de trabajo de los empleados a tiempo parcial dentro del sistema de relaciones industriales contemporáneo.

Notas

1. En EE.UU. el empleo a tiempo parcial se define oficialmente para propósitos de estadísticas como los que trabajan entre una y 34 horas por semana. Esta definición se adoptó desde mediados de la década del 40 por la Work Project Administration. Esta agencia inició la serie mensual sobre estadísticas de empleo, desempleo y fuerza laboral que luego se convirtió en el Current Population Survey (CPS). El CPS es una encuesta mensual conducida por el Bureau of the Census para el Bureau of Labor Statistics (BSL) (Hedges y Gallogley, 1977).

2. El empleo contingente se ha definido como una técnica gerencial de emplear trabajadores cuando haya demanda inmediata o directa por sus servicios e incluye: empleo a tiempo parcial, empleo temporero, auto-empleo, subcontratos, y empleo en el hogar (Freedman, 1995). Otros lo han definido como aquel en el que los trabajadores no tienen una relación de empleo a largo plazo o que no tienen horario regular y/o tiempo completo en la organización, incluyendo el empleo a tiempo parcial, empleo temporero, auto-empleo, subcontratos y empleo en el hogar (Belous, 1989).

3. El empleo a tiempo parcial voluntario e involuntario discutido más adelante.

4. Desafortunadamente, la información histórica disponible sobre el empleo a tiempo parcial no hace distinción alguna entre los empleados a tiempo parcial regular y temporero.

Referencias

- Appelbaum, Eileen y Judith Gregory. 1988. "Union Responses to Contingent Work Forces." *Flexible Work Styles: A Look at Contingent Labor*. Washington, D.C. : U.S. Department of Labor. Women's Bureau, pp. 69-75.
- Appelbaum, Eileen y Edith Rasell. 1997. "Nonstandard Work Contributing to Wage Declines." *EPI Journal*. Economic Policy Institute, (Fall), pp. 3 y 6.
- Axel, Helen. 1988. "Part-time Employment: Crosscurrent of Change." *Flexible Work Styles: A Look at Contingent Labor*. Washington, D.C. : U.S. Department of Labor. Women's Bureau, pp.41-45.
- Belous, Richard S. 1989. *The Contingent Economy: The Growth of the Part-time and Subcontracted Work Force*. Washington, D.C. : National Planning Association.
- Belous, Richard S. 1989. "How Human Resource Systems Adjust to the Shift Toward Contingent Workers." *Monthly Labor Review*. (March).
- Blank, Rebecca M.. 1986. "Part-time Work and WAGES Among Adult Women." *Industrial Relations Research Association 39th Annual Proceedings*. (December 28-30) pp. 479-486.
- Bureau of National Affairs (BNA). 1986. *The Changing Workplace: New Directions in Staffing and Scheduling*. Washington, D.C. : BNA.
- Callaghan, Polly y Heidi Hartmann. 1991. *Contingent Work, A Chart Book on Part-time and Temporary Employment*. Washington, D.C. : Economic Policy Institute.
- Canada Ministry of Labor (MOL). 1983. Commission of Inquiry Information. *Part-time Work in Canada*. Canada.
- Christensen, Katheleen. 1989. *Flexible Staffing and Scheduling in U.S. Corporations*. New York: The Conference Board, Inc., Research Bulletin No. 240.
- Christensen, Katheleen. 1988. "Testimony Before the Employment and Housing Subcommittee on Government Operations U.S. House of Representatives." *Rising Use of Part-time and Temporary Workers: Who Benefits and Who Loses?* Washington, D.C. : U.S. Government Printing Office (May 19).

- Deuterman, Jr., William V. y Scott Campbell Brown. 1978. "Voluntary Part-time Workers: a Growing Part of the Labor Force." *Monthly Labor Review*, (June) pp. 3-10.
- duRivage, Virginia L. 1991. *New Policies for the Part-time and Contingent Work Force*. Briefing paper. Washington, D.C. : Economic Public Policy (November).
- Engburg, Elizabeth. 1992. *Union Responses to the Contingent Workforce*. Washington, D.C. : Service Employees International Union. Forthcoming. (September).
- Feldman, Daniel C. 1985. "Reconceptualizing the Nature and Consequences of Part-time Work." *Academy of Management Review*. Vol. 15, No.1, pp. 103-112.
- Golden, Lonnie. 1992. "Employment and the Marginalization of Older Workers in the U.S." *Working Part-time Risks and Opportunities*. Ed. by B.D. Warme, K.L.P. Lundy and L.A. Lundy. New York: Praeger, pp.205-223.
- Grossman, Robert J. 1998. "Short-Term Workers Raise Long Term Issues." *HR Magazine*. (April), pp. 81-89.
- Heneman, Herbert G., Donald Shwab, John Fossum y Lee Dyer. 1983. *Personnel/Human Resource Management*. Illinois: Irwin, pp.430-31.
- Hipple, Steven y Jay Stewart. 1995. "Earnings and Benefits of Contingent and Noncontingent Workers." *Monthly Labor Review*. U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics. Vol 119, No.10, pp. 22-30.
- Ichniowski, Bernard E. y Anne E. Preston. 1985. "New Trends in Part-time Employment." *Industrial Relations Research Association 38th Annual Proceedings*, pp. 60-61.
- Ichniowski, Casey y Jeffrey S. Zax. 1990. "Today's Associations, Tomorrow's Unions." *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 43, No. 2, (January).
- Kahne, Hilda. 1985. *Reconceiving Part-time Work: New perspectives for Older Workers and Women*. Totowa, Nj: Rowman and Allanheld.
- Kahne, Hilda. 1992. "Part-time Work: A Hope and A Peril." *Working Part-time Risks and Opportunities*. Ed. by B.D. Warme, K.L.P. Lundy and L.A. Lundy. New York: Praeger, pp. 295-309.

- Kalleberg, A.L., E. Rasell, K. Hudson, D. Webster, B.F. Reskin. N. Cassirer y E. Appelbaun. 1997. *Nonstandard Work, Substandards Jobs. Flexible Work Arrangements in the U.S.* Economic Policy Institute. Women's Research & Education Institute.
- Leppel, Karen y Suzanne Heller Clain. 1988. "The growth in Involuntary Part-time Employment of Men and Women." *Applied Economics*. Vol. 20, pp. 1155-11-66.
- Levitan, Sar A. y Elizabeth A. Conway. 1988. "Part-timers: Living on Half-Rations." *Challenge*. (May-June).
- Mishel, Lawrence y David M Frankel. 1991. *The State of Working America, 1990-91*. New York: Economic Policy Institute, pp. 129-151.
- Montgomery, Mark. 1988a. "Hours of Part-time and Full-time Workers at the Same Firm." *Industrial Relations*. Vol. 27, No. 3, Fall, pp.394-406.
- Montgomery, Mark. 1988b. " On the Determinants of Employer Demand for Part-time Workers." *The Review of Economics and Statistics*. Vol. 70, No. 1, pp. 112-117.
- Nine to Five (9 to 5), National Association of Working Women. 1986. *Working at the Margins: Part-time y Temporary Workers in the United States*. Cleveland: 9 to 5, National Association of Working Women. (September).
- Norwood, Janet L. 1988. " Statement of Commissioner BLS, U.S. DOL, before the Employment and Housing Subcommittee House Government Operations Committee." *Rising Use of Part-time and Temporary Workers Who Benefits and Who Loses?* Washington, D.C. : U.S. Government Printing Office. (May 19).
- Olmsted, Barney y Suzanne Smith. 1989. *Creating a Flexible Workplace: How to Select and Management Alternative Work Options*. New York: Amacom, pp. 63-103.
- Polivka, Anne E. 1995. "A Profile of Contingent Workers." *Monthly Labor Review*. U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics. Vol 119, No.10, pp. 10-21.
- Rupert, Paul. 1988. "Written Testimony to the House Subcommittee on Housing and Employment Hearings on the Contingent Workforce and its Implications for the Economy." *Rising Use of Part-time and Temporary Workers: Who Benefits and Who Loses?* Washington, D.C.:

Apéndice 1

- U.S. Government Printing Office (May 19).
- Tilly, Chris. 1991. "Reasons for the Continuing Growth of Part-time Employment." *Monthly Labor Review*, (March), pp. 10-18.
- Tilly, Chris. 1990. *Short Hours, Short Shift. Causes and Consequences of Part-time Work*. Washington, D.C. : Economic Policy Institute.
- Tilly, Chris. 1992. "Two Faces of Part-time Work: Good and Bad Part-time Jobs in the U.S. Service Industries." *Working Part-time Risks and Opportunities*. Ed. by B.D. Warme, K.L.P. Lundy and L.A. Lundy. New York: Praeger, pp. 227-238.
- University of California-Los Angeles. 1994. *Human Resources Forecast 1995. Supplement of HR Magazine*. Institute of Industrial Relations, pp. 13-15.
- U.S. Department of Labor (DOL). 1975. Bureau of Labor Statistics. *Handbook of Labor Statistics*. Washington, D.C.
- U.S. Department of Labor (DOL). 1997. *Employment and Earnings*. Bureau of Labor Statistics, Washington, D.C., (January).
- U.S. General Accounting Office (GAO). 1991. *Workers at Risk: Increasing Numbers in Contingent Employment, Lack Insurance and other Benefits*. Report to the Chairman, Subcommittee on Employment and Housing. Committee on Government Operations, House of representatives. Washington, D.C.
- Veccio, Robert P. 1984. "Demographics and Attitudinal Differences Between Part-time and Full-time Employees." *Journal of Occupational Behavior*. Vol. 5, pp. 213-218.

TABLA 1
DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS A TIEMPO PARCIAL Y A TIEMPO COMPLETO DE 1957 A 1995, AÑOS SELECCIONADOS.

(En miles)

AÑO	TOTAL DE EMPLEADOS	A TIEMPO COMPLETO	% DEL TOTAL	A TIEMPO PARCIAL	% DEL TOTAL
1957	55,967	48,617	86.9	7,350	13.1
1960	57,917	49,542	85.5	8,375	14.5
1965	73,299	63,138	86.1	10,161	13.9
1970	78,627	65,376	83.1	13,251	16.9
1975	84,783	68,911	81.3	15,872	18.7
1980	97,270	79,024	81.2	18,246	18.8
1985	107,149	86,795	81.0	20,354	19.0
1990	117,913	96,113	81.5	21,800	18.5
1995	124,899	101,680	81.4	23,220	18.6

Fuentes: Los datos del 1960 al 1965 son del **Handbook of Labor Statistics**, Department of Labor, *BLS*, 1975. Los datos del 1970 al 1995 son del **Employment and Earnings**, U.S. Department of Labor, *BLS*, números correspondientes a enero de 1971, 1976, 1981, 1986, 1991 y 1996.

Apéndice 2

TABLA 2
EMPLEADOS A TIEMPO PARCIAL VOLUNTARIO E INVOLUNTARIO
DE 1957 A 1995, AÑOS SELECCIONADOS.

(En miles)

AÑOS	TOTAL DE EMPLEADOS	A TIEMPO PARCIAL VOLUNTARIO	% DEL TOTAL	A TIEMPO PARCIAL INVOLUNTARIO	% DEL TOTAL
1957	55,967	5,181	9.3	2,169	3.9
1960	57,967	5,815	10.0	2,560	4.4
1965	73,299	7,952	10.8	2,209	4.4
1970	78,627	10,808	13.7	2,443	3.0
1975	84,783	12,124	14.3	3,748	3.1
1980	97,270	14,032	14.4	4,214	4.4
1985	107,149	14,764	13.8	5,590	4.3
1990	117,913	16,697	14.2	5,103	5.2
1995	124,899	18,443	14.8	3, 215	2.6

Fuentes: Los datos del 1960 al 1965 son del *Handbook of Labor Statistics*, Department of Labor, BLS, 1975. Los datos del 1970 al 1995 son del *Employment and Earnings*, U.S. Department of Labor, BLS, números correspondientes a enero de 1971, 1976, 1981, 1986, 1991 y 1996.

