

EMPLEO, MODELOS Y REFORMAS. EL CASO DE LOS SERVICIOS RESIDENCIALES PARA LA TERCERA EDAD PÚBLICOS Y PRIVADOS[&]

*Employment, models and reforms.
The case of public and private residential services for the elderly*

.....
DOLORS MESEGUER CHANZÁ*
.....

Universidad de Valencia, España

RESUMEN

El presente trabajo analiza el empleo en los servicios residenciales para la tercera edad públicos y privados, teniendo en cuenta además los diferentes modelos existentes de titularidad y gestión. A tal fin, se estudian las dimensiones más significativas por su destacada presencia en el mercado de trabajo español: el empleo temporal y el empleo a tiempo parcial, en una actividad por otra parte fuertemente feminizada como es sabido. El estudio se aborda, en primer término, desde la perspectiva cuantitativa, para complementarlo posteriormente con la perspectiva cualitativa a través de los testimonios de las direcciones de los centros y de la representación legal del personal. La investigación abarca el ámbito de la Comunidad Valenciana en el año 2019 (año previo a la pandemia por COVID-19). Los resultados muestran diferencias según dimensión del empleo y modelo, sobresaliendo la elevada presencia del empleo temporal en el modelo de centros de titularidad y gestión pública, y del empleo a tiempo parcial en el modelo de centros privados. Como reflexiones finales, se relacionan los resultados obtenidos con las reformas del Real Decreto-ley 32/2021 y de la Ley 20/2021 según modelo.

Palabras clave: estabilidad en el empleo, empleo a tiempo parcial, modelos de titularidad y gestión, perspectiva cuantitativa, perspectiva cualitativa.

[&] Este artículo es parte de mi tesis doctoral depositada en RODERIC: <https://roderic.uv.es/handle/10550/84283>

La tesis no ha sido financiada por ningún organismo, entidad o persona. Agradezco la colaboración de las personas empleadas en las direcciones de los centros residenciales y de las/los representantes de las trabajadoras/es que han participado de forma voluntaria y altruista.

* **Correspondencia a:** Dolores Meseguer Chanzá. Calle Ortega y Gasset, 18, Benijafón, Murcia (España). — dolores.meseguer@uv.es — <https://orcid.org/0000-0002-9483-0536>

Cómo citar: Meseguer Chanzá, Dolores. (2023). «Empleo, modelos y reformas. El caso de los servicios residenciales para la Tercera Edad públicos y privados»; *Lan Harremanak*, 50, 200-229. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.25118>).

Recibido: 17 septiembre, 2023; aceptado: 14 noviembre, 2023.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © 2023 UPV/EHU



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

ABSTRACT

This paper analyzes employment in public and private residential services for the elderly, taking into account the different existing models of ownership and management. To this end, the most significant dimensions are studied for their outstanding presence in the Spanish labour market: temporary employment and part-time employment, in an activity on the other hand strongly feminized as is known. The study is approached, first, from a quantitative perspective, to complement it later with a qualitative perspective through the testimonies of the directorates of the centers and the legal representation of the staff. The research covers the scope of the Valencian Community in the year 2019 (year before the pandemic by COVID-19). The results show differences according to employment dimension and model, highlighting the high presence of temporary employment in the model of centers of ownership and public management, and part-time employment in the model of private centers. As final reflections, the results obtained with the reforms of Royal Decree-Law 32/2021 and Law 20/2021 according to model.

Keywords: employment stability, part-time employment, ownership and management models, quantitative perspective, qualitative perspective.

1. Introducción

La evolución de la población española en las últimas décadas ha supuesto cambios en su estructura en el sentido de que los segmentos con edades más avanzadas han ido adquiriendo un mayor peso. Ello es debido, por una parte, a la disminución de la natalidad y de la mortalidad y, por otra, a la mayor longevidad derivada del aumento de la esperanza de vida y la presencia cada vez más de enfermedades crónicas (que ya no mortales) en la población de mayor edad, lo que lleva a un proceso de envejecimiento gradual asociado, a su vez, a índices de dependencia más altos. Este escenario comporta que las necesidades de atención residencial a las personas mayores vayan *in crescendo* desde hace ya algún tiempo, como viene a confirmar el crecimiento del empleo en los últimos años en la actividad de «Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores». Así, en el periodo comprendido entre diciembre de 2010 y diciembre de 2019 (año previo a la pandemia por COVID-19, y año de la investigación), si bien es cierto que el aumento de los empleados/as en la actividad de «Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores» en la Comunidad Valenciana ha sido menor que en el conjunto de España (57,4% frente al 67,9%), esta actividad gana peso entre los afiliados de la Comunidad Valenciana dentro de las actividades de «Asistencia en Establecimientos Residenciales» al pasar del 45,3% en diciembre de 2010 (28,4% en España) al 49,2% en diciembre de 2019 (35,6% en España), es decir, prácticamente el 50% de las personas que trabajan en estas actividades lo hacen en establecimientos residenciales para personas mayores. Sin duda, estamos ante una actividad generadora de empleo y con un gran potencial de crecimiento en los próximos años. Por ello, la autora se ha planteado analizar el empleo en los servicios residenciales para la tercera edad públicos y privados.

Hasta la primera parte de la década de los años noventa no se comenzó a considerar entre las condiciones de trabajo (contenido y entorno del trabajo) a las de empleo (estar o no empleado, tener un contrato de trabajo indefinido o temporal, a tiempo completo o a tiempo parcial), entendiéndose además que las condiciones de empleo eran la dimensión más importante de las condiciones de trabajo dada su mayor y más directa influencia en estas (Maruani y Reynaud, 1993: 15; Prieto, 1994: 21 y 198). Posteriormente, con el arranque del siglo XXI, los enfoques conceptuales se perfeccionaron de tal forma que el «empleo» se entendió como el «conjunto de las modalidades de acceso» (también de salida) del mercado de trabajo (Maruani, 2000: 10), mientras que el «trabajo» se referenció a «las condiciones de ejercicio de la actividad profesional» (11). El empleo o relación de empleo se corresponde con el marco de la relación contractual en el que se desarrolla el trabajo asalariado, relación contractual regulada por el ámbito normativo (Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de desarrollo) y convencional de aplicación (convenios colectivos de trabajo).

Sin embargo, la relación de empleo ha sufrido grandes cambios en las últimas décadas. Para entenderlos, y poder asimismo abordar el análisis planteado, resulta imprescindible conocer cuál ha sido la evolución del modelo de empleo, evolución que, como se verá a continuación, ha ido de la mano de los cambios habidos en el modelo productivo.

2. Modelo de empleo y modelo productivo: cambio de paradigma

El modelo de producción fordista entró en crisis a partir de los años 70 del siglo pasado pues las nuevas condiciones en las que se daba tanto la demanda como la competencia condujeron a la necesidad de producir series más cortas y con sistemas de organización de la producción más flexibles. Para afrontar este nuevo período, frente al paradigma fordista, en el que la norma social de empleo suponía un trabajo estable con un único empleador y a tiempo completo (empleo típico), sirviendo asimismo de punto de referencia tanto para la legislación laboral como para las relaciones colectivas entre la parte social y la empresa (Prieto, 2002: 95-98; Zubero, 2006: 18; Sánchez y Delicado, 2007: 4-5), se desarrolla un modelo alternativo de especialización flexible (Piore y Sabel, 1990). Las empresas comienzan a introducir nuevas formas de organización del trabajo y nueva tecnología más versátil, se reorganiza el proceso productivo, se flexibiliza el ciclo de producción, dando lugar así a un cambio de paradigma en el modelo productivo hacia la especialización flexible (Bilbao, 1999: 75-76; Martín, 1999: 79-80; Miguélez, 2002: 43). La producción y el consumo se flexibilizan: «empresas flexibles en el marco de mercados flexibles que requieren una producción flexible para abastecer una demanda de consumo cada vez más flexible» (Sánchez y Delicado, 2007: 5).

Ahora bien, para que este cambio de paradigma a un modelo productivo de especialización flexible se consolide es necesario que el empleo también se flexibilice, siendo pues condición *sine qua non* la transformación de la norma de empleo que se deriva del anterior modelo de producción fordista. En el caso de España, la transformación de la norma de empleo se producirá a través de la regulación laboral. Gradualmente se va pasando de una vinculación contractual casi exclusivamente indefinida y a tiempo completo, a un modelo de mayor flexibilidad laboral con presencia cada vez más del empleo temporal y del empleo a tiempo parcial: las empresas combinan jornadas completas con parciales, se intensifica el trabajo según las exigencias del mercado, la dedicación al trabajo se establece en función de la presencia de clientes, etc. (Prieto, 1994: 31; Miguélez, 2002: 43-44; Díaz-Salazar, 2003: 157; Sánchez y Delicado, 2007: 6). Al mismo tiempo, las reformas laborales de mayor impacto se han venido produciendo justo cuando el país se encuentra ante las mayores crisis económicas y de empleo de manera que, con la premisa de la necesidad de generar trabajo y re-

ducir las tasas de desempleo, las reformas en materia laboral que desde mediados de la década de los años 80 han llevado a cabo los distintos gobiernos de España han contribuido a consolidar el cambio de paradigma a un modelo de empleo de mayor flexibilidad laboral². En definitiva, con el transcurso del tiempo, este cambio de paradigma tanto en el modelo productivo como en el modelo de empleo han supuesto la extensión y la normalización de lo que en los paradigmas anteriores era considerado empleo atípico, fundamentalmente del empleo temporal y del empleo a tiempo parcial.

En cuanto al empleo temporal, desde la aparición en escena de la contratación temporal acausal a mediados de los años ochenta³, se fue instaurando en España una nueva cultura del empleo: la «cultura de la temporalidad» como medida de flexibilización laboral (Toharia, 2002: 134-136 y 2005: 64, 122 y 123; Motellón, 2007: 23). En primera instancia, entre mediados de los años ochenta y principios de los noventa se produce la «socialización» en la cultura de la temporalidad (Ortiz, 2013: 146), pasando a consolidarse como un fenómeno natural del mercado de trabajo en las décadas posteriores, de forma que el uso desmesurado de determinados contratos temporales llega a convertirse en estructural⁴. Las estrategias utilizadas por las empresas para ajustar la fuerza de trabajo a los cambios de la economía han estado directamente relacionadas con las estrategias competitivas adoptadas, que se concretan en que la mayoría de las empresas optan por ajustar la cantidad de empleo contratado haciendo uso de aquella cultura (Toharia y Cebrián, 2007: 26). Esta situación se corresponde con un modelo de competencia basado únicamente en el precio, de tal forma que los ajustes productivos recaen sobre todo en la mano de obra, lo que a su vez desincentiva la innovación (Cano, 2000: 38). El modelo productivo español se caracteriza en términos globales desde la época de expansión de los años ochenta en una «escasez relativa de estrategias empresariales de competitividad basadas en innovación y valor añadido», y en la poca presencia de actividades de elevada intensidad tecnológica (Lorente *et al.*, 2013: 37; Pitxer *et al.*, 2014: 12-13).

² Ley 32/1984, Ley 11/1994, Real Decreto-Ley 8/1997, Real Decreto-ley 5/2001, Ley 45/2002, Real Decreto-Ley 10/2010 (pasa a rango de ley con la Ley 35/2010), y Real Decreto-Ley 3/2012 (pasa a rango de ley con la Ley 3/2012).

³ Con el contrato temporal de fomento del empleo y la creación del contrato de duración determinada por lanzamiento de nueva actividad a través de la Ley 32/1984, que tras su desaparición mediante las reformas de la Ley 11/1994 y del Real Decreto-Ley 8/1997 fueron sustituidos por los contratos temporales causales (sobre todo por el de circunstancias del mercado y por el de obra o servicio).

⁴ El porcentaje de trabajadores por cuenta ajena con contrato temporal en España pasó del 17,5% en el segundo trimestre de 1987 (primera fecha en la que la Encuesta de Población Activa ofrece datos de eventualidad en la contratación), a un 36,6% de promedio en el año 1991, registrando habitualmente uno de los niveles más elevados de toda la Unión Europea cuando no el que más.

Si se analizan los datos de los asalariados/as temporales en el sector privado en el año 2006 (año previo al inicio de la última gran crisis económica en España de finales de 2007), se observa que se sitúan, según datos de la EPA, en el 35,6% (34,1% varones y 37,6% mujeres), que en el caso de la Comunidad Valenciana (en adelante CV) es incluso superior con el 38,1% (36,4% varones y 40,6% mujeres). Si bien es cierto que desde el año 2006 hasta el año 2019 (año previo a la pandemia por COVID-19, y año de la investigación) estos datos se reducen de forma significativa hasta situarse en el 25,9% en el caso de España (26,1% varones y 25,7% mujeres), y en el 27,5% en la CV (28% varones y 26,9% mujeres), es decir, se pasa de más de un tercio de asalariados/as temporales en el sector privado a uno/a de cada cuatro, siendo el caso más notable con una reducción de 13,7 puntos porcentuales el de las mujeres de la CV. Aun así, en el año 2019 seguimos superando a la UE en más de 10 puntos: los asalariados/as de 15 a 64 años se sitúan en el 14,2% en la UE-15 y en el 15% en la UE-27.

La temporalidad no ha sido exclusiva del sector privado, sino que su presencia ha ido calando también en el sector público donde se ha ido incrementando notablemente desde el periodo de expansión económica de mediados de la década de los años noventa, llegando incluso a superar los asalariados temporales del sector público a los del sector privado en periodos recientes (CES, 2005: 125; Fernández-Gutiérrez y Díaz-Fuentes, 2009: 80; Cavas, 2017: 11). Al respecto señala Arrieta (2020: 42) que el Informe de la Comisión para el estudio y preparación del Estatuto Básico del Empleado Público (Instituto Nacional de Administración Pública, 2005), previo a la aprobación de la Ley 7/2007, ya contemplaba como un problema a resolver «el abuso de la temporalidad en el empleo público» (48), aludiendo al mismo tiempo dicho Informe a la necesidad también de «abordar el problema de la contratación temporal irregular» (57).

En el año 2006 el porcentaje de asalariados/as temporales en el sector público, según la EPA, era ya del 26,5% en España (19,7% varones y 32,8% mujeres) y del 26,2% en la CV (21,7% varones y 30,1% mujeres). Este porcentaje, sin embargo, siguió aumentando de forma que en el año 2019 los asalariados/as temporales en este sector pasan al 27,7% en España (21,6% varones y 32,4% mujeres) y al 29,7% en la CV (24,4% varones y 33,6% mujeres), con claro predominio del empleo temporal femenino en ambos ámbitos territoriales. Cabe señalar, además, que el personal interino se ha ido incrementando también a buen ritmo hasta alcanzar el 41% en 2019 (cuarto trimestre de la EPA), siendo las administraciones autonómicas las que aglutinan mayoritariamente esta temporalidad. La particularidad de la figura de funcionario interino reside en que su utilización debe estar basada, como presupuesto legal ineludible que la legitima, en «razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia» para el desempeño de funciones atribuidas al personal funcionario de carrera (artículo 16.1

de la Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana), lo que *a priori* llevaría a pensar que su presencia es residual (CES, 2005: 125; Rodríguez-Piñero, 2017: 34)

restringida solo a momentos en que se producen eventuales desajustes entre las funciones a desarrollar y la plantilla disponible en el ente público; momentos en los que resulte inaplazable la cobertura de un puesto y, por ende, durante el tiempo estrictamente necesario para que las plazas se cubran por funcionarios de carrera. (Ramos, 2019: 63)

Aunque nada más lejos de la realidad como se ha visto. De hecho, el excesivo recurso a la figura de funcionario interino por parte de las administraciones ha comportado llegar a lo que algunos autores han entendido como su efectiva descausalización (Cavas, 2017: 5). En definitiva, los/as empleados/as temporales en el sector público español, especialmente en las administraciones autonómica y local, suponen un problema estructural de primer orden, «especialmente en sectores estratégicos como la educación, la sanidad y los servicios sociales» (Gifreu, 2022: 79; Sala, 2021: 53).

Por otra parte, en cuanto al empleo a tiempo parcial, se ha relacionado con fórmulas de reparto del empleo, con nuevas modalidades de ordenación del tiempo de trabajo, con una gestión más flexible de la organización del trabajo, con la mejora de la conciliación de la vida familiar y laboral, entre otros. Para los gobernantes es una vía de creación de empleo. Para los trabajadores y las trabajadoras es una posibilidad de obtener ingresos complementarios para la unidad familiar, compatibilizar el trabajo con otras obligaciones, proyectos o intereses personales. Para las empresas es una forma de flexibilizar el trabajo en función de las fluctuaciones de la demanda (ajuste de la plantilla a los momentos de incremento/disminución de demanda del servicio y a las necesidades específicas de cada establecimiento), de la necesidad de maximizar la utilización de los bienes de equipo y/o asegurar su funcionamiento continuo, entre otros (Lorente, 2003: 138-139; Valdés Dal-Ré, 2007: 258; Muñoz de Bustillo *et al.*, 2008: 15 y 42).

Si se analizan los datos de los asalariados/as a tiempo parcial en el sector privado en el año 2006 se observa que se sitúan, según datos de la EPA, en el 13,7% en España (4,1% varones y 27,8% mujeres), que en el caso de la CV es incluso algo superior con el 14,8% (4,2% varones y 29,5% mujeres). Desde el año 2006 hasta el año 2019 estos datos sin embargo han empeorado hasta situarse en el 18,9% en el caso de España (7,8% varones y 31,6% mujeres), y en el 19,4% en la CV (8,5% varones y 32,8% mujeres), es decir, en el transcurso del período prácticamente uno/a de cada cinco asalariados/as en el sector privado lo es a tiempo parcial, afectando en mucha mayor medida a las mujeres (prácticamente una de cada tres).

Tampoco el sector público escapa de la presencia de asalariados/as a tiempo parcial si bien es cierto que la evolución de los datos entre los años 2006 y 2019 no sufre cambios significativos dentro de su bajo protagonismo: según datos de la EPA en el año 2006 en España son asalariados/as a tiempo parcial en el sector público el 6,2% (3% varones y 9,1% mujeres), y en la CV el 5,8% (4,2% varones y 7,2% mujeres). En el año 2019 se sitúan en el 6,7% en España (3,8% varones y 8,8% mujeres), y en el 4,9% en la CV (2,6% varones y 6,4% mujeres).

Hay que destacar que, en ambos sectores, aunque principalmente en el privado, la presencia de las mujeres en el empleo a tiempo parcial es muy superior en comparación con los varones. Según la EPA de 2019, el 50,38% de las mujeres trabaja a tiempo parcial por «no haber podido encontrar trabajo de jornada completa», es decir, la mitad de ellas manifiesta expresamente que su empleo a tiempo parcial es involuntario, convirtiéndose así en subempleo. Al respecto, como señala Callau (2018: 192), diversos organismos internacionales han hecho saltar la alarma del aumento del empleo a tiempo parcial involuntario en toda la UE a raíz de la crisis de finales de 2007, pero especialmente en España donde la evolución de su incremento es mucho mayor que en el resto, y ello tanto para los hombres como para las mujeres (OIT, 2014: 92-93; CES, 2015: 251). Resulta pues que la reciente evolución del empleo parcial involuntario va camino de afianzarse «como un elemento estructural en el mercado de trabajo» (Callau, 2018: 209).

Ahora bien, este empleo parcial expresamente involuntario no es el único problema del empleo a tiempo parcial de las mujeres. Siguiendo con los datos de la EPA de 2019, resulta que el 41,71% trabaja a tiempo parcial por: tener a su cargo el «cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores» (13,84%), tener «otras obligaciones familiares o personales» (7,85%), «no querer trabajo de jornada completa» (10,99%), «otros motivos» (9,03%). Es decir, aun cuando este 41,71% del empleo a tiempo parcial aparentemente tiene carácter voluntario para ellas, ello deriva de que se trata de trabajadoras que no tienen opciones a un empleo de jornada completa debido a sus condicionamientos familiares y/o personales. Consecuentemente, hay quienes entienden que cuando la trabajadora tiene restricciones, sean del tipo que sean, que no le permiten un empleo a tiempo completo, debe hablarse de una «voluntariedad impuesta» dado que a la trabajadora sí le gustaría tener un empleo a tiempo completo, pero cuestiones de índole familiar y/o personal se lo impiden. De hecho, una de las críticas más destacables que se realiza en relación con el empleo a tiempo parcial es que (Torns, 1999: 159; CES, 2012: 144-145; Salladarré y Hlaimi, 2014: 339; Otaegui, 2014: 15)

(...) se considera esta fórmula como un mecanismo para la perpetuación de los roles tradicionales de hombre (*breadwinner*) y mujer (cuidado de terceras personas, cuidado del hogar, etc., y si el tiempo lo permite un trabajo de mercado marginal), manteniendo la subordinación de la mujer al hombre y postergando la consecución de plena igualdad (Muñoz de Bustillo *et al.*, 2008: 145).

3. Metodología

El análisis de los datos que se presenta en este artículo abarca los centros residenciales para personas mayores existentes en la Comunidad Valenciana a 31-12-2019 con la correspondiente autorización administrativa de funcionamiento en vigor. A tal fin, se han utilizado los datos proporcionados por la Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas (dependiente de la Generalitat Valenciana) de los centros activos en esta fecha.

A la hora de abordar su estudio, se ha observado que en el conjunto del universo coexisten tres modelos de titularidad y gestión:

- a) Centros públicos de gestión directa: centros de titularidad de la Generalitat Valenciana y gestionados directamente por la Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas.
- b) Centros públicos de gestión indirecta o integral: centros de titularidad de la Generalitat Valenciana, pero gestionados por una entidad privada (con o sin ánimo de lucro).
- c) Centros privados de gestión privada: centros de titularidad de entidades mercantiles y centros de titularidad de entidades sin ánimo de lucro que, en algunos casos, ponen a disposición de la Administración autonómica una parte de sus plazas residenciales (plazas concertadas).

Con la finalidad de conocer cómo es el empleo del personal que desarrolla su labor profesional en las residencias para las personas mayores en la Comunidad Valenciana en el año 2019 (año previo a la pandemia por COVID-19), se ha optado por estudiar como dimensiones más significativas la estabilidad del empleo y la presencia del empleo a tiempo parcial en cada uno de los tres modelos identificados. Así, en el caso de los centros privados, se revisa la distribución porcentual de los afiliados/as en alta en el régimen general de la Seguridad Social por tipo de contrato de trabajo y jornada en la CV en la actividad de «Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores» a 31-12-2019 a partir de los datos facilitados por la Tesorería General de la Seguridad Social. En el caso de los centros públicos de gestión integral se examinan las relaciones de personal publicadas en la Plataforma de Contratación de la Generalitat Valenciana en el año 2019 al tratarse de centros públicos sujetos a las reglas de externalización de los servicios públicos (reglas que son publicadas a través de esta misma Plataforma: Pliegos de Condiciones), obteniendo información desagregada por sexo del personal de 19 centros que representa el 74,4% del personal de 27 centros (de un total de 29 centros públicos de gestión integral)⁵. Por úl-

⁵ Los 2 centros de los que no se dispone de relación de personal publicada en la Plataforma representan solo 45 plazas (1,9% del total de plazas de los centros de gestión integral), no siendo por tanto representativos.

timo, en el caso de los centros públicos de gestión directa se ha utilizado la distribución porcentual de los empleados públicos en las residencias públicas de titularidad y gestión de la Generalitat Valenciana según vinculación con su puesto de trabajo y jornada a 31-12-2019 a partir de los datos facilitados por la Consellería de Justicia, Interior y Administración Pública (dependiente de la Generalitat Valenciana) al tratarse de centros exclusivamente públicos.

Asimismo, además de la perspectiva cuantitativa de las dimensiones analizadas, se pretende profundizar en su perspectiva cualitativa mediante el estudio de los motivos concretos más significativos en los que se sostiene tanto el empleo temporal como la presencia del empleo a tiempo parcial. Para ello, se ha preguntado directamente a las personas empleadas en las direcciones de los centros, dándoles la opción de contestar a las preguntas formuladas, bien a través de un cuestionario *ad hoc* enviado por correo electrónico, bien a través de una entrevista personal. Se ha considerado su testimonio imprescindible al tratarse del perfil profesional en el centro que por su posición clave, privilegiada y experta, en cualquiera de los tres modelos identificados, puede ofrecer información relevante, actualizada y completa. Dado el elevado número de centros residenciales que conforma el universo (284) y su amplia dispersión geográfica a lo largo y ancho de toda la Comunidad Valenciana, se ha llevado a cabo un muestreo con el objetivo de alcanzar una participación de cada uno de los tres modelos de titularidad y gestión de al menos el 50% de forma que se obtuviese una representatividad estructural o sustantiva, garantizándose al mismo tiempo informantes heterogéneos que aportasen puntos de vista diferentes sobre las cuestiones planteadas, resultando de esta forma la información obtenida representativa (Vallés, 1997: 91; Corbetta, 2007: 348).

Tabla 1

Distribución del universo y de la muestra de los centros residenciales para la 3.^a edad según modelo de titularidad y gestión en la Comunidad Valenciana

	Gestiones directas	Gestiones integrales	Privadas con / sin lucro	Total
Total centros, según modelo	10	29	245	284
% total centros, según modelo	3,5%	10,2%	86,3%	100%
Entrevistas/encuestas Realizadas según modelo (1)	9	20	124	153
% entrevistas/encuestas Realizadas según modelo (1)	90%	69%	51%	

Fuente: elaboración propia.

(1) Entrevistas/cuestionarios realizados a las direcciones de los centros.

Para completar la información proporcionada por las direcciones de los centros, se han recopilado también los testimonios de la representación legal del personal (delegados/as de personal y miembros de comité de empresa) de los sindicatos mayoritarios, dada su predominante presencia en la actividad, y negociadores históricos de los diferentes convenios colectivos del sector en la Comunidad Valenciana (UGT y CCOO) mediante un cuestionario individual estandarizado.

Las entrevistas y cuestionarios a las direcciones de los centros se realizaron de forma individual fundamentalmente entre el mes de enero de 2019 y febrero de 2020. Los cuestionarios individuales a la representación legal del personal se obtuvieron entre mayo de 2018 y mayo de 2019⁶.

4. Resultados

4.1. Estabilidad del empleo en los centros residenciales

Se aborda en primera instancia el estudio de la estabilidad del empleo en cada uno de los tres modelos de centros residenciales identificados. Para comprender los datos, resulta imprescindible situarse en el marco convencional y normativo de aplicación que presenta cada modelo.

En primer lugar, en cuanto al modelo de centros privados, encontramos que resulta de aplicación el IX convenio colectivo de trabajo para el sector privado de residencias para la tercera edad en la Comunidad Valenciana con vigencia para los años 2019 y 2020⁷. Se trata de un convenio en el que las partes negociadoras⁸ apuestan por la estabilidad en el empleo mediante el fomento de la contratación indefinida, de forma que las empresas incluidas en su ámbito de aplicación tendrán como mínimo con contrato indefinido un 80% del personal sobre la plantilla mínima legal del centro (en la CV la que determina la Orden de 4-2-2005 según nivel de ocupación del centro), tomando además como re-

⁶ Si bien el tiempo transcurrido podría considerarse amplio, el periodo de recogida de datos no afecta a los resultados obtenidos dado que, por una parte, los aspectos cuantitativos se analizan en un momento preciso del tiempo (a 31-12-2019 para los centros privados y los centros públicos de gestión directa y, en el caso de los centros públicos de gestión integral las relaciones de personal publicadas en el año 2019). Por otra, en cuanto a los aspectos cualitativos, durante el período transcurrido las normas y convenios de aplicación han mantenido su regulación en relación con las dimensiones analizadas.

⁷ El primer convenio colectivo de trabajo para el sector privado de residencias para la tercera edad en la CV data del año 1996.

⁸ UGT y CCOO como sindicatos mayoritarios ampliamente presentes en la actividad, y como patronales AERTE (Asociación Empresarial de Residencias y Servicios a Personas Dependientes de la CV) y LARES (Asociación Unión de Residencias y Servicios del Sector Solidario CV).

ferencia a tal fin el número de puestos de trabajo ocupados de manera continua en el año inmediatamente anterior (artículo 12)⁹. Al mismo tiempo, las empresas que lo incumplan transformarán los contratos temporales necesarios en indefinidos hasta completar el porcentaje acordado, por orden de mayor antigüedad, excluyendo los contratos interinos. Esta norma convencional de estabilidad en el empleo existe además en este convenio desde el VI convenio colectivo laboral para el sector privado de residencias para la tercera edad en la Comunidad Valenciana con vigencia para los años 2008 a 2011. Estamos pues ante un convenio en el que la autonomía colectiva expresamente prioriza la contratación indefinida, admitiendo un porcentaje máximo de contratación temporal del 20% respecto de la plantilla legal (y número de puestos de trabajo ocupados de forma continua en el año inmediatamente anterior), exceptuados de este cómputo los contratos de interinidad, en prácticas y para la formación y el aprendizaje (art. 12), fijando así las partes límites cuantitativos a la contratación temporal a través de la negociación colectiva. En la tabla 2 podemos ver la distribución porcentual de afiliados/as en alta en el régimen general de la Seguridad Social por tipo de contrato de trabajo en la CV en la actividad de «Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores» a 31-12-2019.

Tabla 2
**Distribución porcentual afiliados/as en alta en el régimen general
 de la Seguridad Social por tipo de contrato de trabajo
 en la Comunidad Valenciana en la actividad de Asistencia
 en establecimientos residenciales
 para personas mayores a 31-12-2019**

Indefinido	62,5%
Fijo discontinuo	0,7%
Indefinido discapitados	0,5%
Obra o servicio	5,5%
Circunstancias de producción	17,7%
Duración determinada (discapac.)	0,3%
Duración determinada (jubilac.)	0,2%
Relevo	0,2%
Interinidad	11,1%
Prácticas	1,3%
Total	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la TGSS.

⁹ Orden de 4 de febrero de 2005, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula el régimen de autorización y funcionamiento de los centros de servicios sociales especializados para la atención de personas mayores.

Se observa que el empleo temporal en este modelo se concentra fundamentalmente en el contrato por circunstancias de la producción (17,7%: 15% mujeres y 2,7% hombres) y en el contrato de obra o servicio (5,5%: 4,5% mujeres y 1% hombres)¹⁰. Ahora bien, aunque *a priori* resultaría fácil aseverar sin más que este modelo no cumple con el porcentaje máximo de contratación temporal del 20% acordado por las partes en el convenio, en realidad ello sería incurrir en una conclusión precipitada e incierta. Por una parte, porque ese 20% lo es respecto de la plantilla legal exigible, es decir, la establecida por la Orden de 4 de febrero de 2005 según nivel de ocupación del centro, debiendo tomarse asimismo como referencia a tal fin el número de puestos de trabajo ocupados de forma continua en el año inmediatamente anterior como se ha visto. Resulta pues que el 20% no es un porcentaje que pueda calcularse directamente respecto del 100% de la contratación existente en un momento determinado. Por otra, porque si bien el contrato por circunstancias de la producción supone el 17,7% del total de contrataciones, el mismo se utiliza para sustituir al personal durante sus vacaciones como se comprobará posteriormente con los testimonios de las direcciones de los centros y de la representación legal del personal¹¹, y a 31/12/2019 una parte de la plantilla de los centros se encuentra disfrutando durante las fiestas de Navidad de las vacaciones que tiene pendientes antes de que finalice el año, por lo que parte de los contratos por circunstancias de la producción están motivados por la sustitución de este personal y no por el incremento de la contratación temporal en sí. Por último, como se verá también a través de los testimonios de las direcciones y de la representación del personal, en Navidad se incrementa puntualmente el número de usuarios en los centros privados con motivo del incremento en la demanda de ingresos temporales para este período, lo que también motiva que aumente el personal temporal de forma excepcional durante este periodo del año (contratación temporal puntual que permite tanto el convenio en el art. 12.b¹² como la propia legislación laboral).

¹⁰ Quedan excluidos los contratos de duración determinada por jubilación (0,2%) por tratarse de personal indefinido que pasa a este contrato al jubilarse parcialmente, así como los contratos de relevo asociados a estas jubilaciones parciales (0,2%) (art. 12.f).

La mayor presencia de las mujeres en las modalidades contractuales se deriva de la elevada feminización de la actividad con el 85,3% de mujeres en el modelo de centros privados.

¹¹ En sintonía con la jurisprudencia del Tribunal Supremo: STS de 2 de junio de 1994 (Rec. 3222/1993), de 5 de julio de 1994 (Rec. 83/1994), de 15 de febrero de 1995 (Rec. 1672/94), o de 12 de junio de 2012 (Rec. 3375/2011), entre otras.

¹² El artículo 12.b) del convenio establece que el contrato por circunstancias de la producción puede celebrarse, entre otros supuestos, cuando transitoriamente aumente el grado de dependencia de las personas atendidas utilizando cualquiera de las escalas de valoración reconocidas por la correspondiente administración pública, o cuando la ocupación de la residencia exceda del 75% de su capacidad máxima autorizada.

En segundo lugar, en cuanto al modelo de centros públicos de gestión integral, resulta de aplicación el convenio colectivo para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública la gestión de residencias de tercera edad de titularidad pública y gestión privada en la Comunidad Valenciana para los años comprendidos entre 2014 hasta 2019. En este convenio, las partes negociadoras (UGT y CCOO como sindicatos mayoritarios ampliamente presentes en la actividad, y AERTE como patronal), al igual que en los convenios precedentes¹³, no se hace referencia alguna al principio de estabilidad en el empleo, aunque tampoco resulta necesario dado que las relaciones del personal que presta su trabajo en estos centros se incluyen en los Pliegos de Condiciones que regulan la externalización de estos servicios públicos a entidades privadas (con y sin ánimo de lucro), Pliegos de Condiciones que se publican en la Plataforma de Contratación de la Generalitat Valenciana, estando dichas entidades obligadas a subrogarse con el personal que viniera prestando sus servicios en el centro residencial en cuestión. En este sentido, la figura de la subrogación de personal sí viene regulada por el propio convenio (artículo 17). Esta figura garantiza la estabilidad en el empleo puesto que cuando una entidad privada finaliza el contrato de servicios de gestión integral de una residencia pública, la nueva entidad privada adjudicataria de la gestión viene obligada a subrogarse con el personal, cuestión esta de suma importancia si se tiene en cuenta que en las gestiones integrales puede suceder que, a la finalización del contrato entre la entidad y la Administración, tras una nueva licitación, la nueva entidad gestora no sea la misma. Así pues, la estabilidad del empleo en las residencias de gestión integral está garantizada por dos vías: una primera, vía convenio colectivo con la obligación de subrogar al personal por parte de la nueva adjudicataria, y una segunda, vía los Pliegos de Condiciones reguladores de las adjudicaciones que incluyen la relación de personal a subrogar en cada centro.

En la tabla 3 se observa que en los centros públicos de gestión integral destaca el contrato temporal de interinidad que representa el 22,5% (19,8% mujeres y 2,7% hombres)¹⁴. Este contrato tiene como finalidad sustituir al personal que se encuentra ausente por diferentes motivos pero que tiene reserva del puesto de trabajo (baja médica, permisos, excedencia, etc.), incluida la sustitución del personal en situación de vacaciones en virtud de lo establecido en el artículo 13 del convenio, de ahí que en este modelo el contrato por circunstancias de la producción solo represente el 1,7% del total de contratos.

¹³ El primer convenio se remonta al año 1997.

¹⁴ La mayor presencia de las mujeres en las modalidades contractuales se deriva de la elevada feminización de la actividad con el 88,5% de mujeres en el modelo de centros públicos de gestión integral.

Tabla 3
Distribución porcentual del personal en las residencias públicas de gestión integral en la Comunidad Valenciana por tipo de contrato de trabajo

Indefinido	71,9%
Indefinido discapitados	0,8%
Obra o servicio	0,3%
Circunstancias de producción	1,7%
Temporal	0,4%
Duración determinada (discapac.)	0,3%
Duración determinada (jubilac.)	1,3%
Relevo	0,7%
Interinidad	22,5%
Prácticas	0,1%
Total	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de las relaciones de personal de 19 residencias con datos desagregados por sexo (74,4% del personal de 27 residencias).

Por último, en cuanto al personal del modelo de centros públicos de gestión directa, si bien en un primer momento podría pensarse que se corresponde exclusivamente con personal funcionario de carrera como paradigma de empleado público, lo cierto es que la gran mayoría del personal es funcionario interino (60,4%: 50,3% mujeres y 10,1% hombres), coexistiendo este colectivo con una presencia de funcionarios de carrera bastante menos representativa (19,9%: 16,1% mujeres y 3,8% hombres) y que está prácticamente a la par con el colectivo de personal laboral temporal (17,9%: 16,3% mujeres y 1,6% hombres). También hay presencia de personal laboral fijo si bien en mucha menor medida (1,9%: 1,4% mujeres y 0,5% hombres)¹⁵.

A la vista de la tabla 4 resulta palmario el elevado peso que la temporalidad supone en este modelo en el que, al 60,4% del personal interino, cabe añadir el 17,9% del personal laboral temporal, situando la temporalidad en el 78,3% del total del personal de estos centros públicos.

Una vez analizados los datos en relación con la estabilidad del empleo en cada uno de los tres modelos, se considera sin embargo que este análisis cuantitativo aporta una perspectiva parcial de la realidad que hace necesario complementarlo con el análisis de los motivos en los que aquel se sustenta. Para obte-

¹⁵ La mayor presencia de las mujeres se deriva nuevamente de la elevada feminización de la actividad con el 84% de mujeres en el modelo de centros públicos.

ner una perspectiva más cualitativa, se ha preguntado directamente tanto a las direcciones de los centros como a la representación legal del personal.

Tabla 4
**Distribución porcentual de empleados públicos
 en las residencias públicas de titularidad
 y gestión de la Generalitat Valenciana según vinculación
 con su puesto de trabajo en la Comunidad Valenciana a 31-12-2019**

Funcionario de carrera	19,85%
Funcionario interino	60,40%
Laboral fijo	1,89%
Laboral temporal	17,86%
Total	100,00%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la Consellería de Justicia, Interior y Administración Pública.

Así, en primer lugar, en el caso del modelo de centros privados, por una parte, debe mencionarse que las partes negociadoras del convenio de aplicación vienen fijando también históricamente límites cualitativos al empleo temporal al concretar algunos de los motivos en virtud de los cuales es posible celebrar un contrato por circunstancias de la producción¹⁶. Por otra, de las manifestaciones realizadas por las direcciones de estos centros a la pregunta «motivos más habituales de las contrataciones temporales», se desprende que la contratación temporal tiene como principales finalidades sustituir al personal tanto durante los períodos de disfrute de sus vacaciones como en aquellas otras situaciones con reserva del puesto de trabajo (baja médica, excedencia, permiso, etc.), así como ajustar la plantilla a las variaciones en la ocupación de plazas según la Orden de 4 de febrero de 2005:

- «Aumento de ratio de residentes».
- «La contratación eventual también se produce porque hay que ajustarse a los niveles de ocupación dada su variabilidad a lo largo del año. Suele coincidir que los meses de verano (julio, agosto y septiembre) suben de ratio y entonces tenemos que ajustarnos a las necesidades de ocupación, posteriormente esta demanda suele bajar. En el período de navidades también suele subir».

¹⁶ Las partes vienen concretando algunos límites cualitativos a la utilización de este contrato desde el V convenio colectivo laboral para el sector privado de residencias para la tercera edad en la Comunidad Valenciana con vigencia para los años 2005 a 2007, así como en los sucesivos convenios.

- «Los meses con mayor volumen de ocupación: los meses de verano y Navidad».
- «La ocupación, por la casuística propia del sector, es variable, por lo que uno de los motivos de las contrataciones temporales es ajustarse a los niveles de ocupación».
- «También se hacen contratos temporales para cubrir bajas por enfermedad, maternidad, excedencias ... Y para cubrir vacaciones».
- «Excedencias, maternidad, vacaciones, bajas médicas».
- «El 80% de la plantilla es fijo ya que así viene legislado por convenio, y el resto del 20% es temporal para poder hacer frente a momentos de descenso de ocupación y poder realizar ajustes de personal siempre acorde a las ratios que exige Consellería».

Cabe añadir también que, en ocasiones, los centros contratan de manera temporal porque, al trabajar con gente mayor, es importante para ellos conocer mejor al trabajador/a en el desempeño de sus funciones de atención a estas personas antes de consolidarla:

- «(...) normalmente hacemos eventual y vemos, porque este trabajo es duro y queremos que la gente que vive aquí esté contenta. Buscamos gente con vocación, y además es que eso se ve con el tiempo, lo ves aunque ellos (trabajadores/as) delante de ti sean encantadores, luego los usuarios vienen a decirte: «a mí ésta no me la mandes más». Al final se sabe. Cuando la persona que hemos contratado de forma eventual vemos que realmente trabaja bien, está por el buen trato, entonces se hace indefinida. [...] Si una persona vale hay que fidelizarla».
- «Es cierto que entrevistas a alguien que parece super válido para auxiliar, y le haces un contrato de 3 meses también porque no te fías, porque al final te vas a casa y aquí se quedan x personas a cargo del personal que dejas en el centro. Entonces claro, tenemos que confiar con evidencias».
- «Antes de decidir si una persona va a pasar a contratación de forma indefinida ha estado trabajando con nosotros de forma temporal con lo que hemos tenido la oportunidad de valorar tanto su nivel de ejecución a nivel laboral como su integración a nivel de clima laboral con el resto de la plantilla».

La representación legal del personal de los centros privados con lucro, a la pregunta «en relación con las trabajadoras/es temporales ¿cuáles son los motivos más habituales de la contratación? (Señalar todos los casos que proceda): Sustitución vacaciones / Sustitución bajas médicas / Sustitución excedencias / Acumulación de tareas / Incremento número usuarios / Otros», se manifiesta en sentido similar señalando que las contrataciones temporales son debidas principalmente a la sustitución de personal durante sus vacaciones, a la sustitución de

personal en excedencia y a la sustitución de personal en situación de baja médica, siendo mucho menores las contrataciones temporales por el incremento en el número de usuarios o por la acumulación de tareas¹⁷.

En segundo lugar, en el caso del modelo de centros públicos de gestión indirecta, de las entrevistas/cuestionarios realizados a las direcciones de estos centros se desprende que la contratación temporal tiene como principal finalidad sustituir también a personal con reserva del puesto de trabajo. En este sentido van las manifestaciones realizadas:

- «Existe un pliego de condiciones de la Administración Pública que es el que se debe cumplir. En ese pliego viene la plantilla con la que debe contar el centro. Cada puesto de los que ahí consta es cubierto con un contrato indefinido. Si luego el titular está de baja, vacaciones, excedencia... se cubre con una interinidad».
- «Vacaciones, bajas médicas, horas sindicales, días de asuntos propios, ... Cualquier ausencia de cualquier perfil». «Estos centros salen con una plantilla determinada por el órgano administrativo y tienen que ser indefinidos. Todo lo que no sea indefinido es porque son sustituciones por alguna razón: bajas, lo que sea».
- «Sustituciones de interinidad (bajas médicas, maternidad, jubilaciones parciales) y vacaciones».

Asimismo, en ocasiones, los centros contratan de manera temporal porque, al atender a gente mayor, es importante para ellos conocer mejor al trabajador/a en el desempeño de sus funciones de atención a estas personas antes de consolidarla:

- «(...) Es muy arriesgado introducir a una persona directamente fija cuando no sabes de qué manera se desempeña, de qué manera se relaciona porque muchas veces la propia filosofía personal de cómo debes tratar a las personas no coincide».

La representación legal del personal de estos centros se manifiesta asimismo en sentido similar señalando que las contrataciones temporales son debidas principalmente a la sustitución de personal durante sus vacaciones, a la sustitución de personal en situación de baja médica y a la sustitución de personal en excedencia, y en menor medida a la cobertura de permisos, siendo ocasional la contratación temporal por la acumulación de tareas o como mejora de personal según pliego de condiciones (nuevas contrataciones indicadas por el propio pliego además de la propia relación del personal a subrogar).

¹⁷ La representación en los centros privados sin ánimo de lucro es muy baja y las personas encuestadas no se han manifestado al respecto.

Por último, en el caso del modelo de los centros públicos de gestión directa, como es sabido, es la Administración (en este caso la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas) la que decide por sí misma la forma de cubrir los puestos de trabajo en los centros dependientes directamente de ella por lo que, ni las direcciones de los centros ni la representación del personal pueden concretar los motivos.

4.2. Presencia del empleo a tiempo parcial en los centros residenciales

Se aborda en segunda instancia la presencia del empleo a tiempo parcial en cada uno de los tres modelos. En primer lugar, en cuanto al modelo de centros privados, en la tabla 5 puede observarse cómo esta presencia es muy significativa al afectar al 34,3% del personal (28,9% mujeres y 5,4% hombres), muy por encima del 19,4% de los asalariados/as a tiempo parcial en el conjunto del sector privado en el año 2019 en la CV y del 18,9% en España.

Tabla 5
Distribución porcentual afiliados/as en alta en el régimen general de la Seguridad Social por tipo de contrato de trabajo y jornada en la Comunidad Valenciana en la actividad de Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores a 31-12-2019

	T. completo	T. parcial	Total
Indefinido	46,00%	16,50%	62,5%
Fijo discontinuo	0,00%	0,74%	0,7%
Indefinido discapacitados	0,30%	0,20%	0,5%
Obra o servicio	1,71%	3,76%	5,5%
Circunstancias de la producción	9,64%	8,07%	17,7%
Duración determinada (discapac.)	0,10%	0,16%	0,3%
Duración determinada (jubilac.)	0,00%	0,19%	0,2%
Relevo	0,00%	0,15%	0,2%
Interinidad	7,33%	3,79%	11,1%
Prácticas	0,58%	0,69%	1,3%
Total	65,70%	34,30%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la TGSS.

En segundo lugar, en cuanto al modelo de centros públicos de gestión integral, en la tabla 6 puede verse que el empleo a tiempo parcial tiene prácticamente la mitad de presencia (17,7%: 15,7% mujeres y 2% hombres) en comparación con el modelo de centros privados (34,3%), incluso con una presencia inferior al porcentaje de asalariados/as existentes en el conjunto del sec-

tor privado a tiempo parcial en 2019 tanto en la CV (19,4%) como en España (18,9%).

Tabla 6
Distribución porcentual del personal en las residencias públicas de gestión integral en la Comunidad Valenciana por tipo de contrato de trabajo y jornada

	T. compl.	T. parcial	Total
Indefinido	65,05%	6,81%	71,9%
Indefinido discapacitados	0,76%	0,07%	0,8%
Obra o servicio	0,14%	0,21%	0,3%
Circunstancias de la producción	1,46%	0,28%	1,7%
Temporal	0,28%	0,14%	0,4%
Duración determinada (discapac.)	0,21%	0,07%	0,3%
Duración determinada (jubilac.)	0,00%	1,25%	1,3%
Relevo	0,00%	0,69%	0,7%
Interinidad	14,32%	8,20%	22,5%
Prácticas	0,07%	0,00%	0,1%
Total	82,30%	17,70%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de las relaciones de personal de 19 residencias con datos desagregados por sexo (74,4% del personal de 27 residencias).

Por último, en cuanto al modelo de centros de titularidad y gestión pública, en la tabla 7 se comprueba que casi el 100% de los empleados públicos trabajan a tiempo completo siendo insignificante la presencia del empleo a tiempo parcial en este modelo (1,6%: 1,5% mujeres y 0,1% hombres).

Tabla 7
Distribución porcentual de empleados públicos en las residencias públicas de gestión directa según vinculación con su puesto de trabajo y jornada en la Comunidad Valenciana a 31-12-2019

	T. compl.	T. parcial	Total
Funcionario de carrera	19,85%	0,00%	19,85%
Funcionario interino	59,14%	1,26%	60,40%
Laboral fijo	1,89%	0,00%	1,89%
Laboral temporal	17,54%	0,32%	17,86%
Total	98,40%	1,60%	100,00%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos facilitados por la Consellería de Justicia, Interior y Administración Pública.

De nuevo, el análisis exclusivamente cuantitativo proporciona una perspectiva parcial de la realidad de cada modelo, siendo necesario por tanto complementarlo con el análisis de los motivos en los que se sustenta la presencia del empleo a tiempo parcial (perspectiva cualitativa), a través también de la información aportada por las direcciones de los centros y la representación legal del personal.

Así, en primer lugar, en las manifestaciones realizadas por las direcciones de los centros privados a la pregunta «motivos más habituales de las contrataciones a tiempo parcial», señalan el cumplimiento de la norma en cuanto a ratios de personal según variaciones en la ocupación (Orden de 4-2-2005), la necesidad de complementar la jornada del personal a tiempo completo con reducción de jornada, el refuerzo en los momentos del día con mayor carga de trabajo, o el propio interés del personal:

- «A tiempo parcial es por ratios, en función de la ocupación. El perfil con contratación a tiempo parcial es el equipo técnico: fisio, psicóloga, tasoc¹⁸ y trabajadora social».
- «Los profesionales del equipo técnico no están a 40h por tema de ratios».
- «Los perfiles a tiempo parcial son los profesionales que por ratio tienen un número determinado de horas (equipo técnico). A tiempo parcial solo está el equipo técnico».
- «Cubrir reducciones de jornada por cuidado de hijos».
- «Auxiliares, sobre todo por el tema de las reducciones de jornada».
- «Complementar las jornadas de los trabajadores con reducción de jornada para atender obligaciones familiares».
- «Los refuerzos de algunos turnos».
- «Apoyos en duchas y apoyos en cenas y acostar».
- «Puestos de refuerzo para las levantadas o las acostadas».
- «Porque hay profesionales que compatibilizan el trabajo en el centro con trabajo en pública, especialmente en verano».

Al mismo tiempo, el 87,5% de la representación legal del personal en los centros privados con lucro está contratada a jornada completa y el 12,5% restante trabaja a tiempo parcial, bien porque está con reducción de jornada por cargas familiares, bien porque voluntariamente no quiere trabajar más horas. En cuanto a los motivos de las contrataciones a tiempo parcial del resto del personal de los centros, no disponen de la totalidad de los datos para poder valorar¹⁹.

¹⁸ Técnico Superior de Animación Sociocultural: Ciclo Formativo de Grado Superior.

¹⁹ La representación del personal en los centros privados sin ánimo de lucro es muy baja y no se han obtenido datos al respecto.

En el caso del modelo de centros públicos de gestión indirecta, según las manifestaciones realizadas por las direcciones de estos centros, los motivos más habituales de las contrataciones a tiempo parcial están relacionados con el cumplimiento del Pliego de Condiciones y de la relación del personal de cada centro, al venir aquí determinado el personal y su jornada de trabajo. También están relacionados con el cumplimiento de la norma en cuanto a ratios (Orden de 4-2-2005) y con la necesidad de complementar las reducciones de jornada del personal:

- «Que el puesto a cubrir sea a tiempo parcial. El pliego incluye figuras a media jornada».
- «Perfiles del equipo técnico que por ratio y según pliego están a tiempo parcial».
- «El pliego salió con algunas auxiliares a tiempo parcial por la necesidad de tener más personal tanto a primera hora de la mañana como a última hora de la tarde, y así reforzar los momentos de levantar y de acostar».
- «El personal a tiempo parcial es por la ratio».
- «Figuras del equipo técnico por ratios».
- «El personal a tiempo parcial es para cubrir reducciones de jornada por cuidado hijos/as».
- «Las reducciones de jornada de las trabajadoras fijas para el cuidado de hijos».
- «Es por las reducciones de jornada».

En el caso de este modelo, el 100% de la representación del personal encuestada está a jornada completa. En cuanto a los motivos de las contrataciones a tiempo parcial del resto del personal de los centros, no disponen de la totalidad de los datos para poder valorar.

Por último, en cuanto a la presencia del empleo a tiempo parcial en los centros públicos de gestión directa, de las entrevistas a las direcciones de estos centros se derivan dos motivos más habituales: por una parte, «quien está a tiempo parcial es porque está con reducción de jornada», por otra, «tenemos aux. enfermería a media jornada como refuerzo en los momentos de levantar y de acostar».

En definitiva, los datos analizados junto con los testimonios de las direcciones de los centros y de la representación legal del personal, han permitido obtener una perspectiva más concreta de los aspectos cuantitativos y cualitativos de las dimensiones más representativas del empleo, no solo en el mercado de trabajo español, sino también, como se ha podido comprobar, en los centros residenciales para la tercera edad, como son el empleo temporal y el empleo a tiempo parcial. Para concluir, a continuación, se realizan unas breves reflexiones finales que se entiende permiten complementar la investigación al ponerla en re-

lación, de un lado, en cuanto a los centros privados y a los centros públicos de gestión integral, con la última reforma laboral acometida a través del Real Decreto-ley 32/2021 de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Por otro, en cuanto a los centros públicos de gestión directa, con la reforma realizada por la Ley 20/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

5. Reflexiones finales

En primera instancia, en cuanto a la estabilidad en el empleo, el Real Decreto-ley 32/2021 de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo señala en su propia Exposición de Motivos que uno de los dos graves problemas del mercado de trabajo español es la temporalidad (el otro es el desempleo). De hecho, esta reforma persigue un cambio de paradigma en el modelo de relaciones laborales en España dado que el mercado de trabajo constituye «una anomalía que se expresa especialmente en una tasa de temporalidad inasumible» al duplicar la media europea. Así, uno de sus principales objetivos es promover la estabilidad del empleo y la limitación de un uso abusivo, injustificado y desproporcionado de la contratación temporal. Es por ello por lo que el RDL 32/2021 plantea la simplificación y reordenación de las modalidades de contratación con la finalidad de diseñar adecuadamente estos nuevos tipos de contratos de forma que el contrato indefinido sea la regla general y el contrato temporal tenga un origen exclusivamente causal.

Son numerosos los autores y las autoras que han hecho extensas referencias a esta reforma, no siendo objeto del presente artículo, por otra parte, abordar su estudio. Ahora bien, ciñéndose a la presente investigación, sí resulta inevitable relacionarla con los resultados obtenidos tanto en el modelo de centros privados como en el modelo de centros públicos de gestión indirecta o integral por estar sujeto su personal al marco normativo general de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).

En cuanto al modelo de centros privados, se observa que la reforma laboral no implica cambios respecto al uso que ya se le venía dando en este modelo al contrato por circunstancias de la producción para la cobertura de vacaciones (nueva redacción del artículo 15.2 ET realizada por el RDL 32/2021), manteniendo además el X convenio colectivo para el sector privado de residencias para la tercera edad en la Comunidad Valenciana su utilización en los casos de aumento transitorio del grado de dependencia de las personas atendidas y de estancias temporales. No parece pues aventurado deducir que con la nueva re-

forma este contrato se mantendrá dentro de los parámetros convenidos por las partes del 20% máximo de contratación temporal, como ya ocurría antes de la reforma al no implicar esta cambios al respecto de lo que venía sucediendo previamente²⁰. En cuanto al contrato de obra o servicio, por un lado, conforme establecía la regulación del art. 15 ET previa al RDL 32/2021, estos contratos se convierten en indefinidos a partir de los 3 años de vigencia; por otro, con la reforma este contrato directamente desaparece por lo que, tras ella, resulta factible concluir que el antiguo contrato temporal de obra o servicio no será impedimento para que este modelo se mantenga asimismo en el 20% máximo de contratación temporal convenido.

Por otra parte, cabe señalar también que el RDL 32/2021 modifica el art. 15 de forma que su nuevo apartado 8 establece la posibilidad de que los convenios colectivos establezcan planes de reducción de la temporalidad, fijen criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa, fijen criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, así como que fijen porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos. Al respecto, es de destacar que desde el VI convenio colectivo para el sector privado de residencias para la tercera edad en la Comunidad Valenciana (con vigencia a partir del 1 de enero de 2008), hasta el actual X convenio colectivo para el sector privado de residencias para la tercera edad en la Comunidad Valenciana (con vigencia para los años 2021 a 2023), bajo el mandato convencional de «estabilidad en el empleo», las partes han venido regulando que

a fin de fomentar la contratación indefinida y de dotar de una mayor estabilidad a los contratos vigentes, se acuerda que todas las empresas afectadas por el presente convenio tendrán como mínimo un 80% de personal, sobre la plantilla mínima que legalmente le sea exigida en cada situación, con contratos indefinidos y durante toda la vigencia de este convenio. En el caso de centros o servicios de nueva creación tendrán que alcanzarse los siguientes porcentajes: a la finalización del primer año de actividad, el 60%, a la finalización del segundo año de actividad, el 80%. En consecuencia, los porcentajes máximos de contratación temporal, en cualquiera de las modalidades previstas en el presente convenio, serán del 20%, con excepción del primer año de actividad en el caso de centros o servicios de nueva creación que será del 40%. Quedan exceptuados de este cómputo los contratos de interinidad y/o por sustitución; en prácticas; contratos para la formación y el aprendizaje; los contratos de formación en alternancia y los contratos de formación para la obtención de la práctica profesional. Para dar efectividad al cumplimiento del porcentaje acordado en este apartado, las empresas que no los cumplan transformarán los contratos temporales

²⁰ Continuando excluidos de dicho cómputo los contratos de interinidad y/o por sustitución, en prácticas, los contratos para la formación y el aprendizaje, los contratos de formación en alternancia y los contratos de formación para la obtención de la práctica profesional.

necesarios en indefinidos hasta completar el porcentaje acordado, por orden de mayor antigüedad, excluyendo los contratos de interinidad o por sustitución del personal. Para calcular el cumplimiento de los porcentajes acordados en este apartado, se tomará como referencia el número de puestos de trabajo ocupados de forma continua en el año inmediatamente anterior. (Art. 12)

Es decir, se está ante un modelo en el que históricamente se vienen contemplando planes de reducción de la temporalidad dada su regulación en la limitación de la utilización de estos contratos, así como criterios relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa, y porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de estos (Elorza, 2022: 66). Sin duda el ámbito autonómico está claramente influenciado por el convenio colectivo marco estatal de aplicación a las residencias privadas, indistintamente de las reformas laborales habidas, pues desde su V convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (con vigencia a partir del 1 de enero de 2008), se viene contemplando dicha estabilidad en el empleo y su misma regulación en uno y otro ámbito.

En cuanto al modelo de centros públicos de gestión indirecta, en línea con la nueva redacción del art. 15.2 ET tras la reforma, el artículo 13.1.B) del nuevo convenio colectivo para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública la gestión de residencias de tercera edad de titularidad pública y gestión privada en la Comunidad Valenciana (con vigencia para los años 2022 a 2025), incluye dentro de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción la cobertura de las vacaciones. No parece precipitado concluir que, con la aplicación del nuevo convenio y del RDL 32/2021, el contrato de duración determinada por circunstancias de la producción por cobertura de vacaciones incrementará su presencia en este modelo a costa de que el nuevo contrato temporal de sustitución (antes de interinidad) reduzca la suya. En todo caso, este cambio de escenario no pone en riesgo la estabilidad del empleo en este modelo al sustentarse como se vio en la figura de la subrogación de personal y en la fijeza de los puestos de trabajo y del personal de cada centro residencial conforme a los Pliegos de Condiciones y relaciones de personal.

En definitiva, si bien es cierto que será el transcurso del tiempo el que evidencie si la reforma laboral de 2022 alcanza su objetivo de cambio de paradigma, como ya ha sucedido con anterioridad, una reforma laboral por sí sola no conlleva a este cambio, sino que el cambio de paradigma en el modelo de empleo y, por ende, en el modelo de relaciones laborales, está fuertemente relacionado con el cambio de paradigma en el modelo productivo. Así lo han puesto de manifiesto expertos en economía laboral, entendiendo que los pro-

blemas del mercado de trabajo español «requieren de reformas en otros ámbitos de la estructura productiva española», pivotando «más sobre la capacidad y posibilidad de transformación de nuestro sistema productivo» (Ruesga y Viñas, 2022: 177).

Por último, el modelo de centros públicos de gestión directa, al igual que el resto del sector público, tampoco escapa de la intención de cambio de paradigma pues a través de la Ley 20/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público se persigue también revertir el fuerte anclaje de la temporalidad en este sector. En su Exposición de Motivos reconoce que «la tasa de temporalidad registrada en el empleo público es ya superior a la registrada en el sector privado». Así, entre otras cuestiones, esta Ley fija como objetivo general que la tasa de temporalidad en las Administraciones Públicas esté por debajo del 8% de las plazas estructurales, concretando y delimitando asimismo de manera específica los supuestos en los que es posible recurrir a personal temporal (tanto laboral temporal como interino), ampliando los procesos de estabilización de empleo temporal como medida complementaria, y modificando la disposición adicional 17.^a del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público con la finalidad de que (Monereo *et al.*, 2022: 30):

todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal será nulo de pleno derecho. (Beltrán de Heredia, 2022: 52)

Al respecto, ciñéndose al caso de los centros residenciales públicos de gestión directa en la CV, dado que Ley 20/2021 establece que la resolución de los procesos de estabilización del empleo temporal «deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024», encontrándose pues en estos momentos la Generalitat Valenciana inmersa en ello, resulta inevitable dejar transcurrir el tiempo establecido a efectos de que la Administración autonómica pueda acometer dicha estabilización con la finalidad de poder analizar los resultados con posterioridad²¹.

En segunda instancia, en cuanto a la presencia del empleo a tiempo parcial, aunque tanto en el modelo de centros privados como en el modelo de centros públicos de gestión indirecta los motivos de su presencia se ajustan al convenio y normativa de aplicación, sobresale especialmente la elevada presencia del empleo

²¹ Decreto 69/2022, de 27 de mayo, del Consell, por el que se adaptan las ofertas de empleo público de 2020 y 2021 para el personal de la Administración de la Generalitat, aprobadas y pendientes de convocatoria, y se ejecuta la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

a tiempo parcial en el modelo de centros privados con un porcentaje (34,3%: 28,9% mujeres y 5,4% hombres) que casi duplica a los asalariados/as a tiempo parcial en el conjunto del sector privado en el año 2019 en la CV (19,4%) y en España (18,9%). Sin duda se está ante una actividad que claramente contribuye a los altos índices del empleo a tiempo parcial en el conjunto del mercado laboral. Asimismo, no debe dejarse de lado la fuerte presencia que el subempleo tiene en el mercado de trabajo, por lo que sería muy interesante que futuros estudios pudieran abordar con mayor detalle qué parte del personal de estos centros realmente trabaja a tiempo parcial por no encontrar un empleo a tiempo completo. También, dada la alta feminización en la actividad (88,5% de mujeres en el modelo de centros públicos de gestión integral, 85,3% de mujeres en el modelo de centros privados, y 84% de mujeres en el modelo de centros públicos), qué parte de las trabajadoras a tiempo parcial lo está por una «voluntariedad impuesta» debido a sus condicionamientos familiares y/o personales.

Por último, la escasa presencia de personal a tiempo parcial en el modelo de centros públicos de gestión directa (1,6%) está relacionada, de un lado, con que no es habitual que la Administración oferte plazas a tiempo parcial, de otro, con que la jornada de trabajo del personal en esta actividad suele ser continuada, favoreciendo así la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar. También con las facilidades de conciliación que el personal de la Administración de la Generalitat Valenciana tiene (véase por ejemplo el Decreto 42/2019 de regulación de las condiciones de trabajo en el que se contemplan diversos permisos y licencias para este personal, o el anterior Decreto 175/2006).

Referencias bibliográficas

- ARRIETA IDIAKEZ, Francisco Javier (2020), «El empleo temporal en las administraciones públicas: límites, prevención y sanción a su utilización abusiva», *Lan Harremanak*, 43, 41-72. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21784>
- BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi (2022), «La temporalidad laboral en las Administraciones Públicas tras las reformas de 2021», *Revista de Derecho Social*, 97, 41-70.
- BILBAO, Andrés (1999), «La nueva regulación del mercado de trabajo en España», en Prieto, Carlos (comp.), *La crisis del empleo en Europa*. Alzira (Valencia): Germania, 65-82.
- CALLAU DALMAU, Pilar (2018), «El principio de voluntariedad como presupuesto sustantivo del trabajo a tiempo parcial», *Lan Harremanak*, 39, 188-212. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.20084>
- CANO, Ernest (2000), «Análisis de los procesos socioeconómicos de precarización laboral», en Cano, Ernest, Bilbao, Andrés y Standing, Guy, *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación*. Alzira (Valencia): Germania, 25-68.
- CAVAS MARTÍNEZ, Faustino (2017), «El empleo temporal irregular en el sector público», *Anales de Derecho*, 35(2). Disponible en: <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/57056>

- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2005), *La temporalidad en el empleo del sector público*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2012), *Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2015), *Economía, Trabajo y Sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2014*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- CORBETTA, Piergiorgio (2007), *Metodología y técnicas de investigación social*. Madrid: McGraw-Hill.
- DÍAZ-SALAZAR, Rafael Pedro (coord.) (2003), *Trabajadores precarios. El proletariado del siglo XXI*. Madrid: Ediciones HOAC.
- ELORZA GUERRERO, Fernando (2023), «La regulación convencional del contrato de trabajo de duración determinada tras la reforma laboral de 2021 y la estabilidad en el empleo», *Lan Harremanak*, 48, 57-91. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24074>
- FERNÁNDEZ GUTIÉRREZ, Marcos y DÍAZ FUENTES, Daniel (2009), «Empleo público y temporalidad: ¿Es el empleo público parte del problema?», *Temas Laborales*, 102, 51-87. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/3096338.pdf>
- GIFREU I FONT, Judith (2022), «La estrategia de reducción de la temporalidad en el empleo público en la Ley 20/2021: ¿un bálsamo de fierabrás para erradicar definitivamente las relaciones de interinidad de larga duración o una solución provisional para salir del paso?», *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*, 18, 77-99. <https://doi.org/10.24965/reala.11117>
- INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (2005), *Informe de la Comisión para el estudio y preparación del Estatuto Básico del Empleado Público*. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública.
- LORENTE, Raúl (2003), *La precariedad laboral de trabajar a tiempo parcial: el caso de España*. México: Plaza y Valdés.
- LORENTE, Raúl; PITXER, Josep Vicent y SÁNCHEZ, Amat (2013), «La lógica de la temporalidad en el mercado laboral español», en Guamán, Adoración (dir.) y Cordero, Vanessa (coord.), *Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?* Albacete: Bomarzo, 35-91.
- MARTÍN, Antonio (1999), «Organización del trabajo y nuevas formas de gestión laboral», en MIGUÉLEZ, Fausto y PRIETO, Carlos (dirs. y coords.), *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI de España, 79-100.
- MARUANI, Margaret (2000), «De la sociología del trabajo a la sociología del empleo», *Política y Sociedad*, 34, 9-17. Disponible en: <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/download/POSO0000230009A/245>
- MARUANI, Margaret y REYNAUD, Emmanuèle (1993), *Sociologie de l'emploi*. París: Éditions La Découverte.
- MIGUÉLEZ LOBO, Fausto (2002), «¿Por qué empeora el empleo?», *Sistema*, 168-169, 37-52.
- MONERO PÉREZ, José Luís; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana y RODRÍGUEZ INIESTA, Guillermo (2022), «El empleo público laboral a la luz de las reformas de 2021», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 3, 11-42. Disponible en: <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/585>
- MOTELLÓN, Elisabet (2007), «La distribución regional de la temporalidad en España. Análisis de sus determinantes», *Research Institute of Applied Economics, Working Papers 2007/19*. Disponible en: https://www.ub.edu/irea/working_papers/2007/200719.pdf

- MUÑOZ DE BUSTILLO, Rafael; FERNÁNDEZ, Enrique y ANTÓN, José Ignacio (2008), *El trabajo a tiempo parcial en España en el contexto de la Unión Europea: características, condiciones de trabajo y perspectivas*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2014), *España: Crecimiento con empleo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- ORTIZ GARCÍA, Pilar (2013), «Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31(1), 141-165. https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n1.41644
- OTAEGUI, Amaia (2014), *El deterioro laboral de las mujeres como efecto de la crisis*. Madrid: Fundación 1.º de Mayo.
- PIORE, Michael y SABEL, Charles (1990), *La segunda ruptura industrial*. Madrid: Alianza.
- PRIETO, Carlos (dir. y coord.) (1994), *Los trabajadores y sus condiciones de trabajo*. Madrid: Ediciones HOAC.
- PRIETO RODRÍGUEZ, Carlos (2002), «La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado», *Sistema*, 168-169, 89-106.
- PITXER, Josep Vicent; SÁNCHEZ, Amat; LORENTE, Raúl y GUAMÁN, Adoración (2014), «La dinámica de la temporalidad en el mercado laboral español en las dos últimas crisis: cambios normativos, modelo productivo y prácticas empresariales». Comunicación presentada a las *XIV Jornadas de Economía Crítica*, Valladolid, 4 y 5 de septiembre.
- RAMOS, Francisco (2019), «Tipología de empleados públicos», en BLASCO, Ángel Antonio y LÓPEZ, Mercedes (dirs.), *Las relaciones laborales en el sector público*. Valencia: Tirant lo Blanch, 55-108.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel (2017), «La contratación temporal en el sector público», *Documentación Laboral*, II(110), 27-55. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5993789.pdf>
- RUESGA BENITO, Santos Miguel y VIÑAS APAOLAZA, Ana Isabel (2022), «La reforma laboral de 2022 en perspectiva económica», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 3(1), 153-179. <https://doi.org/10.20318/labos.2022.6850>
- SALA FRANCO, Tomás (2021), «La temporalidad en el empleo público», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 1, 49-62. Disponible en: <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/516>
- SALLADARRÉ, Frédéric y HLAIMI, Stéphane Boubaker (2014), «Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en los países europeos», *Revista Internacional del Trabajo*, 133(2), 325-343. <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2014.00209.x>
- SÁNCHEZ, Esteban y DELICADO, Carmen (2007), *Temporalidad en el empleo y mercado de trabajo para los jóvenes en España*. Madrid: Consejo de la Juventud de España.
- TOHARIA CORTÉS, Luís (2002), «El modelo español de contratación temporal», *Temas Laborales*, 64, 117-142. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/255200.pdf>
- TOHARIA, Luís (dir.) (2005), *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- TOHARIA, Luís y CEBRIÁN, Inmaculada (2007), *La temporalidad en el empleo: atrapamiento y trayectorias*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- TORNS, Teresa (1999), «Las asalariadas: un mercado con género», en MIGUÉLEZ, Fausto y PRIETO, Carlos (dirs. y coords.), *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI de España, 151-166.

- VALDÉS DAL-RÉ, Fernando (2007), «Contratación temporal y trabajo a tiempo parcial en España: la normalización jurídica de la precariedad laboral», *Sociedad y Utopía*, 29, 243-269. Disponible en: <https://www.fpablovi.org/sociedaduyutopia>
- VALLÉS, Miguel (1997), *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Editorial Síntesis.
- ZUBERO BEASKOETXEA, Imanol (2006), «Las nuevas relaciones entre empleo e inclusión: flexibilización del trabajo y precarización vital», *Documentación Social*, 143, 11-30. <https://doi.org/10.32418/rfs.2006.244.2126>