

“CONDICIONANTES DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA”.

María de la O Pinillos García.

1. INTRODUCCIÓN: LA EVIDENCIA.

La menor participación laboral de las mujeres ha sido y es uno de los rasgos característicos del mercado de trabajo español. Sin embargo, la evolución de la tasa de actividad¹ da buena cuenta de la creciente incorporación de la mujer a la búsqueda o desempeño de un trabajo remunerado.

Entre 1985 y 1995 el número de mujeres que han decidido participar en el mercado de trabajo ha aumentado en casi dos millones, lo que en términos porcentuales significa un ritmo medio anual de casi un 5%.

Por contra, la tasa de actividad del hombre presenta una clara tendencia descendente: en los diez años en los que se enmarca el estudio, ha pasado de representar casi un 70% de la población masculina productiva² a ser de un 63% en 1995.

En consecuencia, aunque los datos disponibles evidencien todavía una clara segmentación por sexo³ -la diferencia entre la tasa de actividad de hombres y mujeres es de 26,5 puntos en 1995⁴-, la brecha se ha cerrado considerablemente en estos últimos diez años -la misma diferencia era para 1985 de 41 puntos porcentuales-.

¹ La Encuesta de Población Activa adopta la definición de la OIT acerca de la población activa, como el colectivo de personas que aportan su trabajo a la producción de bienes y servicios o están disponibles para ello. Incluye por tanto a las personas con empleo y a los que, no teniéndolo, están buscándolo o a la expectativa de alguno. Las dos últimas condiciones son las que plantean mayores dificultades contables. Así por ejemplo estudios econométricos recientes (Moltó, Peratita, Sánchez y Uriel, 1994) muestran que los métodos de búsqueda de empleo elegidos y la intensidad de búsqueda están determinados por las características personales y socioeconómicas de los individuos.

² Se considera población productiva la que está en edad de trabajar. Incluye por lo tanto los que han superado la edad mínima laboral y no se han jubilado.

³ Conviene aclarar que la tasa de actividad es sólo uno de los indicadores de la segmentación por sexo que caracteriza al mercado de trabajo español.

⁴ Los datos están referidos al tercer trimestre de 1995 y 1985.

Esta realidad social nos lleva a preguntarnos por los motivos que justifican y explican esta evolución. Para ello, analizaremos los factores determinantes de la decisión de participación en el mercado de trabajo. La teoría que analice tal decisión deberá explicar el distinto comportamiento que los hombres y las mujeres tienen en cuanto a la forma, el momento y/o las condiciones de participación en la fuerza de trabajo.

2. LA TEORÍA.

El fenómeno de la participación en el mercado de trabajo ha sido estudiado tradicionalmente por los economistas como el resultado de una elección entre renta salarial y ocio. Según este enfoque, el individuo puede dedicar su tiempo en actividades que generen renta -actividades de mercado- o en actividades que rindan satisfacción -actividades de consumo o actividades de ocio-. En esta elección cada hora de trabajo remunerado supone una reducción de ocio y un aumento del nivel de renta disponible. En consecuencia, el coste de oportunidad del ocio es el salario que se deja de percibir.

De acuerdo con este esquema, un cambio salarial provoca dos efectos opuestos: un efecto renta y otro de sustitución trabajo por ocio. Si se produce un incremento salarial y, bajo el supuesto de que el ocio es un bien normal -no inferior-, la decisión trabajo-ocio da lugar a un efecto renta negativo y un efecto sustitución positivo en relación a la parte del tiempo dedicado a trabajo. Así, un aumento del salario encarece el tiempo destinado a ocio y en consecuencia su sustitución por trabajo. Sin embargo, para un número dado de horas trabajadas, una elevación del salario representa un aumento de la renta y por lo tanto de la posibilidad de disponer de más bienes, entre ellos ocio. Así, el efecto renta reducirá la porción de tiempo destinada a trabajo.

El resultado neto de estos dos efectos determinará la incidencia que una modificación salarial tiene sobre el número de horas destinadas a trabajo.

Aunque es imposible conocer a priori tal resultado, en general se considera que, a partir de un cierto punto, el efecto renta predomina sobre el efecto sustitución. Es así como se define una curva de oferta atípica que se "vuelve hacia atrás" y que permite explicar en todo momento comportamientos dispares ante cambios en los salarios.

Ante esta indefinición teórica, la moderna teoría del consumo, basada en el desarrollo de campos de investigación como los que dan lugar a la Teoría del Capital Humano o a la nueva economía de la familia,

formula el problema en términos diferentes y ofrece un modelo de análisis más sutil y rico en implicaciones.

El elemento básico sigue siendo la asignación del tiempo y se sigue considerando racional la asignación de este tiempo entre trabajo de mercado y ocio. Sin embargo, se añade una nueva actividad a tener en cuenta en la distribución del tiempo disponible: las tareas domésticas. De esta forma, al dar entrada a esta nueva actividad, cuando el salario aumenta no se producen sólo los efectos típicos del modelo tradicional, sino que el precio implícito de los diversos bienes de consumo se modifica y con él, la forma de distribuir el tiempo disponible.

La división de las tareas en el seno de la familia puede explicar que un aumento salarial tenga efectos distintos en los hombres y las mujeres. Este enfoque, que arranca con Mincer (1962), Becker (1962) y posteriormente con Gronau (1977), ha sido aplicado por investigadores españoles en los últimos años. Los trabajos teóricos de Riboud (1979) y Zabalza (1983) y los empíricos de Hernández Iglesias y Riboud (1983), De Miguel (1988) o Cañada (1989), así lo atestiguan.

En todos ellos se indica que dentro del concepto clásico de ocio es habitual incluir actividades no consideradas ocio en sentido estricto como por ejemplo, el cuidado y crianza de los niños o las tareas de la casa (Becker, 1965). Por otro lado, también es práctica habitual considerar que el complemento lógico del tiempo de ocio es el trabajo en sentido amplio, lo que incluye producción remunerada en el mercado, y trabajos sin contraprestación, como pueden ser formas diversas de inversión en uno mismo o la producción de bienes y servicios para el hogar y la familia (Mincer, 1962).

Al no coincidir estos planteamientos con la realidad, se empieza a sugerir la necesidad de diferenciar explícitamente entre actividades de producción doméstica y actividades de consumo u ocio propiamente dichas (Gronau, 1977). El modelo que propone Gronau⁵ permite analizar la influencia del salario sobre la

⁵ La utilidad de la familia, según Gronau, se supone separable, de modo que la de cada miembro de la familia resulta función del consumo de bienes y del tiempo de ocio. En este caso, el problema es por lo tanto la maximización de Z : $Z=Z(X,O)$, donde X son los bienes y O el tiempo de ocio.

Los bienes pueden ser comprados directamente en el mercado o producidos domésticamente: $X=X_m+X_h$ donde el subíndice m se refiere al mercado y el h a los bienes domésticos, que a su vez se producen de acuerdo a la función: $X_h=X(H)$; $X'_h>0$; $X''_h<0$, donde H es el tiempo de producción doméstica.

Las restricciones del problema son una financiera y otra de tiempo:

$$X_m=wN+v$$
$$T=H+N+O$$

donde w es el salario, N el tiempo de trabajo en el mercado, v la renta no salarial y T el tiempo de total disponible.

El modelo se puede representar gráficamente a través de una curva TC que represente la función de

realización de las tareas domésticas y sobre la diferente forma de reacción de los individuos respecto a la decisión de participación en el mercado de trabajo.

En relación a esta decisión, los individuos participarán en el mercado de trabajo siempre que el salario de mercado sea superior al salario de reserva⁶.

Llegado este momento, conviene hacer alguna apreciación teórica que permita comprender que, aunque resulta difícil conocer a priori el valor siempre subjetivo del salario de reserva, éste está determinado por características personales del individuo como el nivel educativo, la experiencia, el número de hijos, el poder adquisitivo familiar, e incluso, aunque cada vez en menor medida, por el sexo:

1) Para algunos individuos el “no trabajar en el mercado” es sinónimo de ocio en sentido estricto. En este caso, siempre que el salario del mercado sea inferior a la valoración que estos individuos tengan de su ocio, la decisión será la de no participar en el mercado de trabajo.

2) Para otros, como ya indicaba Mincer, el “no realizar actividades de mercado” supone ocio, actividades que incluyen la producción de bienes y servicios para el hogar y la familia, y diversas formas de inversión en uno mismo. Nos referiremos en este apartado al último tipo de actividades mencionadas y dedicaremos el siguiente al análisis de las tareas del hogar.

Como cualquier actividad, también la formación lleva aparejado unos costes y unos beneficios. Cuando un individuo decide seguir invirtiendo esfuerzos y recursos en capital humano en vez de participar en el mercado de trabajo, está sacrificando la renta actual que podría obtener si se dedicara a trabajar, en favor de una renta futura que, lógicamente, espera que sea lo suficientemente alta como para compensar el tiempo y los recursos dedicados a adquirir ese capital humano.

producción doméstica y de las curvas de indiferencia del individuo. La curva TC es una típica curva de transformación, en este caso, de tiempo en bienes X. Los rendimientos decrecientes a escala explican la concavidad de la curva, de modo que la pendiente de la tangente va haciéndose menor en valor absoluto a medida que H es mayor. Por su lado, la función de utilidad del individuo da lugar a curvas de indiferencia entre bienes y ocio habituales. El punto de tangencia entre la curva de indiferencia del individuo y la curva TC determinará la distribución del tiempo entre ocio y bienes, y la parte de éste último destinada a la producción doméstica y a los bienes producidos en el mercado vendrá determinada por el salario.

Cuando hay participación laboral, la RMS ocio-bienes se iguala al salario; cuando hay especialización en el trabajo doméstico, el coste de oportunidad del tiempo es mayor que el salario e igual a la relación marginal de sustitución.

⁶ Se entiende por salario de reserva el valor marginal que el individuo atribuye a su tiempo cuando no lo dedica a trabajar.

En consecuencia, también en este caso lo que motiva al individuo a seguir invirtiendo en formación en vez de participar el mercado de trabajo es que su salario de reserva sea superior al que espera obtener en el mercado⁷.

3) Por último, para otros individuos el "no trabajar en actividades retribuidas" es debido a la realización de tareas propias del hogar y de la crianza de los hijos.

En este caso no sólo se considera la decisión individual, sino la que se produce en el seno de la familia para asignar el tiempo entre trabajo remunerado, ocio y tareas domésticas⁸.

La división de funciones entre actividades de mercado y tareas domésticas que se produce en el seno de la familia debe basarse en la comparación del salario del mercado y de reserva para cada cónyuge (Hernández Iglesias y Riboud, 1983). De esta forma, el modelo no tratará de forma distinta a los individuos por razón del sexo. Si el salario de la esposa es más alto que el del esposo, a igualdad de eficiencia en la realización de las tareas de la casa, ella será la que racionalmente deba participar en el mercado de trabajo. "Aunque el proceso continúe hasta que la esposa no dedique más tiempo a la responsabilidad del cuidado de los niños y otras tareas de la casa, los matrimonios saldrán ganando si realizan una división del trabajo, de la asignación del tiempo y de las inversiones. Sin embargo esta división del trabajo no estará unida al sexo"⁹.

La consideración del contexto familiar como centro de decisiones explica por ejemplo, que ante un aumento en la renta de uno de los cónyuges no disminuya el número de horas de trabajo de éste, sino que sean otros miembros de la familia los que reduzcan el tiempo destinado a trabajar.

En consecuencia, los factores fundamentales que inciden en la decisión de una persona a participar en el mercado de trabajo son, además de las preferencias subjetivas, los que condicionan la evaluación del individuo sobre las posibilidades que el mercado de trabajo le ofrece si participa; es decir, factores como la renta, el precio de los bienes y el coste de oportunidad del tiempo. Todos estos factores intervendrán en

⁷ Este razonamiento sirve para presentar a la Teoría del Capital Humano como explicativa tanto de la decisión de participación en el mercado de trabajo como de las diferencias salariales entre los trabajadores.

⁸ La decisión individual en cuanto a cómo distribuir el tiempo racionalmente es similar a la expuesta en los dos apartados anteriores: una comparación subjetiva entre el salario de mercado y el salario de reserva avalaría la decisión en uno u otro sentido. Sin embargo, lo que realmente resulta interesante de esta teoría para nuestros propósitos es que analiza la decisión que se produce en el seno familiar en cuanto a la distribución del tiempo y por lo tanto en cuanto a la participación en el mercado de trabajo.

⁹ Becker, G. S. (1985): "Human capital, effort and sexual division of labour, pág. 56.

la cuantificación del salario de reserva, y lo harán de forma diferente en función de cuáles sean las características personales del individuo decisor.

3. ¿CORROBORAN LOS DATOS LA TEORÍA?

Todo este análisis teórico permite explicar los motivos por los que la participación femenina es menor a la de los hombres no sólo en el mercado de trabajo español sino en el mundo industrializado en general (Mincer, 1985). No obstante, la decisión por parte de la mujer de tomar parte activa en el mercado de trabajo, se ha convertido recientemente en un tema importante en el análisis de los determinantes de la oferta. El interés ha surgido porque, aunque con diferencias de unos países a otros, en las últimas décadas se han producido notorios incrementos en los porcentajes de población femenina que ha decidido buscar activamente un puesto de trabajo.

Por lo tanto resulta fundamental conocer los factores que motivan la decisión de participación activa en el mercado de trabajo. El análisis de los datos suministrados por la Encuesta de Población Activa -EPA- nos permitirá deducir si variables como la edad, la formación, la situación familiar -número de hijos, situación laboral y características personales del marido-, el estado civil o la situación del mercado laboral -salario, probabilidad de desempleo, flexibilidad laboral- tienen influencia en la decisión femenina de participar o no en la fuerza de trabajo¹⁰.

El grado de formación de la mujer es una variable claramente determinante en la decisión de participación activa en el mercado laboral. Su influencia es mucho más pronunciada que para el caso de los varones. Tanto los datos de 1995 como en los de 1985 muestran que, conforme aumenta la formación, mayor es la participación de la mujer en el mercado laboral. No obstante, la diferente clasificación de la información requerida no permite hacer comparaciones entre tasas de actividad. Esto nos llevó a comparar los valores referentes al número de mujeres activas. Es así como se pudo detectar que en estos últimos diez años se han producido cambios interesantes en la estructura formativa de las mujeres activas. (Tabla 1).

¹⁰ La base de datos suministrada por la EPA adolece de lagunas importantes en algunos aspectos que son relevantes para analizar el fenómeno que se pretende, como son salarios y otras rentas individuales y familiares, historial profesional y formas de uso del tiempo de los individuos. Por ello, estos datos se deben interpretar en términos probabilísticos.

Tabla 1: Porcentaje de activas por nivel de formación.

	1985	1995	crecimiento anual medio
Sin estudios	11,8	7,3	-0,75
Estudios primarios	39,5	24,6	-0,69
Estudios medios	44,3	59,9	10,21
Estudios superiores	4,4	8,2	18,15
TOTAL	100	100	4,95

FUENTE: Elaboración propia con datos de la EPA.

El incremento de casi un 5% anual medio en el número de mujeres que deciden incorporarse al mercado de trabajo se debe fundamentalmente a la mayor participación de las mujeres con estudios medios y superiores -con tasas de crecimiento medio anual del orden

del 10 y 18%, respectivamente-. De la misma forma, se observa que en estos diez años ha decrecido el número de activas con una formación que no supere los estudios primarios.

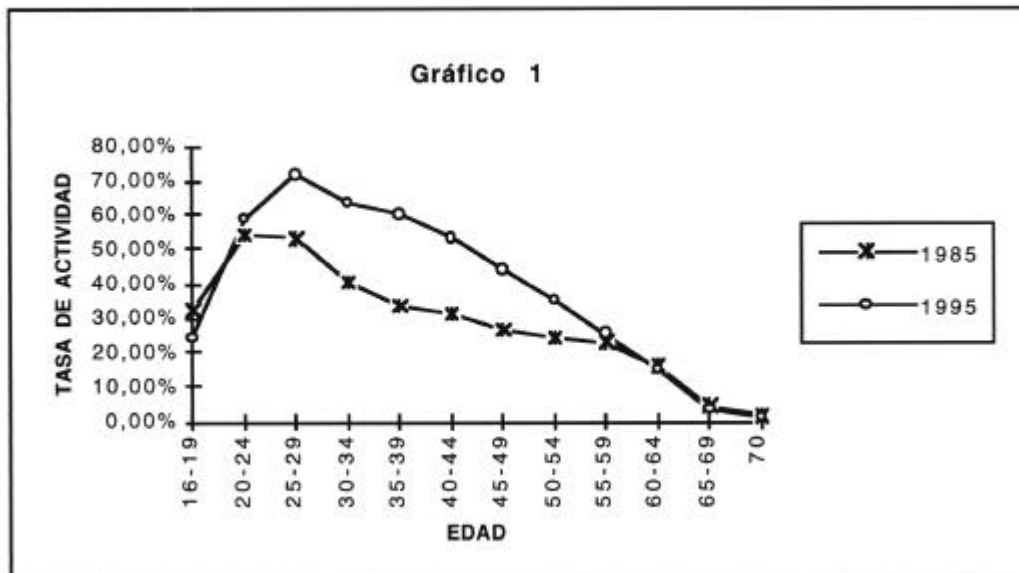
Esta evolución explica que mientras que en la actualidad se duplica la participación de las mujeres con estudios superiores, pierden importancia relativa los trabajos sin cualificar. Por otra parte, la escasa ventaja porcentual que en 1985 tenían las mujeres activas con estudios medios respecto a las de estudios primarios -5 puntos porcentuales-, en la actualidad se amplía considerablemente -35 puntos porcentuales-.

La desagregación por edades puede dar más información relacionada con la influencia de la formación sobre la decisión laboral que estamos estudiando.

Conforme avanzamos en la edad, mayor es el peso relativo de las mujeres que, con menor formación, participan en el mercado de trabajo. No obstante, aunque este es un resultado esperado, merece ser matizado. Con respecto a 1985, se observa en todas las edades una pérdida de importancia relativa de las activas con menor formación a favor de las que tienen una formación media o superior. El punto de inflexión en esta tendencia general se sitúa entre los 25 y 29 años. Mientras que en este momento el 90% de las mujeres activas poseen una formación media o superior, en los intervalos de edad inmediatamente superior e inferior, este grupo de mujeres representa valores inferiores.

Por lo tanto, la influencia de la edad en la decisión de participar o no en el mercado de trabajo, permite detectar diferentes modos de comportamiento en la mujer. En general, este comportamiento se caracteriza por una primera fase de incorporación al mercado de trabajo más intensa en edades tempranas; una fase media que corresponde a las edades intermedias y que se caracteriza, como acabamos de ver, por mayores inversiones en capital humano, y en consecuencia salarios más altos¹¹, y una última fase de abandonos a ritmos cada vez más rápidos consecuencia de desinversiones sucesivas (Gráfico 1).

En consecuencia, puede decirse que la edad es una variable que influye negativamente en la participación en el mercado de trabajo. Aunque esta es una realidad que sigue manteniéndose con el paso del tiempo, merece hacer algunas precisiones al respecto.



En primer lugar, la mayor inversión de las mujeres en formación y el aumento del período de escolarización retrasa la incorporación de las más jóvenes al mercado de trabajo. Así, se observa un claro decremento en el porcentaje de participación de las más jóvenes. Frente al 32% de 1985, en 1995 sólo el 24% de las mujeres en edad de trabajar menores de 19 años se incorporan al mercado laboral.

Por otro lado, el hecho de que la edad de incorporación sea cada vez más tardía, explica: (1) que la

“El efecto creciente de la edad de la mujer sobre el salario es bastante significativo, alcanzándose el salario máximo a los 41 años de edad [...] Observamos que los individuos que se encuentran en el nivel educativo más bajo perciben un salario por hora un 86,5% menor que el de los individuos con estudios universitarios de grado superior con idénticas características. Esta diferencia porcentual va disminuyendo a medida que aumenta el nivel educativo, siendo sólo de un 11,5% en el caso de estudios de grado medio. Los resultados obtenidos equivalen aproximadamente a una tasa media de rendimiento por cada año de estudio del 7%, lo cual parece estar sesgado al alza como es habitual en este tipo de análisis”. Cáceres, 1992.

fase de "primer contacto" con el mercado de trabajo se amplíe hasta los 30 años, (2) que el ritmo de incorporación sea mucho más acelerado, y (3) que la máxima participación femenina se alcance también más tarde -para una edad comprendida entre 25 y 29 años, frente a los 20-24 de 1985-.

Por último, se observa en la actualidad una mayor permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo que en el pasado. (Gráfico 1).

Otra variable que puede resultar interesante para nuestro trabajo es el estado civil. El estudio de las cifras de activos en función de esta variable permiten detectar si existe o no comportamientos laborales diferentes entre las mujeres con cargas familiares y las que no las tienen.

Así, los datos referentes al tercer trimestre de 1985 muestran que la tasa de actividad de las solteras duplica las de las no solteras - 49,3% frente al 20,33%- y que, para cualquier edad, la participación de las solteras es superior.

En 1995 se observan cambios respecto a la situación de 1985. En primer lugar, la desagregación de los datos sobre la actividad laboral de las no solteras en casadas, viudas y separadas o divorciadas de la EPA de 1995, nos lleva a concluir que las tasas más altas de actividad las ostentan las separadas o divorciadas, así como las viudas jóvenes -menos de 30 años-. No obstante, todavía las solteras muestran tasas de participación superiores a las de las casadas. Sólo las casadas más jóvenes presentan tasas de actividad similares a las de las solteras.

En consecuencia, estos datos pueden llevarnos a concluir que la situación familiar es otro de los factores que condicionan la decisión de participación laboral de las mujeres. Sólo cuando el trabajo de la mujer no tiene la consideración de "segundo sueldo" -caso de las divorciadas, viudas e incluso casadas con formación elevada, como ahora veremos-, las actividades propias del hogar pasan a segundo término y por lo tanto, las tasas de actividad se asimilan o son incluso superiores a las de las mujeres sin cargas familiares. Esto también ocurre para las casadas sin formación en cuyo caso su sueldo puede ser decisivo para la economía familiar.

Por otro lado, las similares tasas de actividad de las casadas y las solteras para las edades más jóvenes -hasta 25 años-, pueden ser el reflejo estadístico del efecto que, a partir de esa edad, puede tener la maternidad y la crianza de los hijos de las primeras en la decisión de participación en el mercado de trabajo, así como el aumento del período de escolarización en las solteras más jóvenes. Estos efectos se corroboran al observar como las tasas de actividad de las solteras aumentan hasta cifras del orden del

80% a partir de los 25 años y como, durante el período de fertilidad, sólo la mitad de las mujeres casadas participan en el mercado de trabajo. Sin embargo, no se observa una reincorporación de éstas al mercado laboral una vez transcurrido este período. Las pérdidas de capital humano así como la propia situación laboral pueden explicar este comportamiento. En cualquiera de los casos, se observa, en la actualidad, una mayor permanencia de las mujeres casadas en el mercado de trabajo.

La comparación interanual se complica porque la EPA no ofrece una clasificación homogénea de las activas según el estado civil. Por eso, para estudiar si existen cambios en el grado de formación de las activas solteras y no solteras, así como en las tasas de actividad por nivel de estudio en los diez últimos años, debemos suponer que la situación "no soltera" es, en 1985, sinónimo de "casada". Bajo este supuesto, se observa en la actualidad una mayor participación laboral de las casadas, sobre todo si éstas tienen formación superior. Además, mientras que en 1985 las activas no solteras tenían menos cualificación y, para todos los niveles de estudio, presentaban tasas de actividad inferiores a las de las solteras, diez años después, el nivel de cualificación medio de la mujer casada activa ha aumentado sensiblemente y presenta tasas de actividad superiores a las de las no casadas para los niveles de formación extremos -el 78,9% de las casadas con estudios superiores y el 15,4% de las que no tienen estudios participan en el mercado de trabajo frente al 69,9% y el 8% para las no casadas respectivamente-. Por último, las casadas alcanzan tasas de actividad similares a las de las no casadas para niveles de formación medios.

Queda por analizar si la situación laboral del país influye en la decisión de participación de la mujer. En este sentido conviene recordar que las mujeres representan uno de los colectivos de desempleados más afectados por el efecto "desánimo" y que, por lo tanto, ante una mejora en las condiciones del mercado de trabajo, es de esperar que afloren y vengán a incorporarse a la población activa. De hecho, las grandes beneficiadas de la leve mejoría que se detecta en el mercado de trabajo español a finales de 1994, son las mujeres. El tipo de empleo creado es el propicio para que la participación laboral femenina aumente: empleo asalariado, de servicios, temporal y a tiempo parcial.

4. A MODO DE SÍNTESIS.

Los cambios sociológicos que se han sucedido en los últimos diez años no sólo han modificado la forma de vida de los españoles, sino que también ha afectado a la estructura mercado de trabajo. Así, por ejemplo, el aumento en la tasa de actividad del conjunto de las mujeres se debe principalmente a la mayor participación de las mujeres de edades comprendidas entre los 25 y 30 años, casadas y con estudios medios o superiores. La mayor flexibilidad que se pretende en la actualidad para

el mercado laboral puede ser un elemento más a tener en cuenta en el incremento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo. No obstante, a pesar de estos importantes avances todavía persiste la segmentación laboral por sexo. La diferencia en las tasas de actividad laboral, la discriminación salarial, la mayor incidencia del carácter temporal de los contratos o la concentración del empleo femenino en un tipo determinado de trabajos pueden ser algunos ejemplos.

BIBLIOGRAFÍA:

- BECKER, G. S., "A theory of the allocation of time", *Economic Journal*, nº 75. Septiembre 1965. pp. 493-517.
- BECKER, G. S., "Human capital, effort and sexual division of labour", *Journal of labor economics*, vol. 3 (1). 1985. pp. S33-S58.
- CACERES ALVARADO, R., "Participación laboral, salarios y fecundidad de las mujeres en España", Documento de Trabajo nº 38. Universidad de La Laguna. 1992.
- CAÑADA VICINAY, J. A., "Oferta de trabajo de las mujeres en España", *Información Comercial Española*, nº 672-73. 1989. pp. 93-113.
- DE MIGUEL CASTAÑO, C., "La participación femenina en la actividad económica. Estructura y tendencias", *Información Comercial Española*, nº 655. 1988. pp. 37-56.
- GRONAU, R., "Leisure, home production y work. The Theory of the allocation of time revisited". *Journal of Economy*. Diciembre 1977.
- MINCER, J., "La participación laboral de las mujeres casadas. Un estudio de la oferta de trabajo", *Información Comercial Española*, nº 576. 1981. pp. 103-119.
- MOLTO, M.L., PERAITA, C., SANCHEZ, M. y URIEL, E., "Elección de método e intensidad de búsqueda de empleo en los desempleados", *Revista de Economía Aplicada*, nº 4 (vol.II). 1994. pp. 53-74.
- RIBOUD, M., "Trabajo y familia. Un enfoque económico", *Información Comercial Española*, nº 545. 1979. pp. 73-84.
- ZABALZA, A., "Concepto de estimación de la oferta de trabajo: una recopilación de Trabajo y Seguridad Social". 1983.