



**fedea**

Fundación de  
Estudios de  
Economía Aplicada

**Aproximación a la contratación  
a tiempo parcial ante la  
crisis económica\***

**Brindusa Anghel**

FEDEA

**F. Alfonso Arellano**

FEDEA

**Colección Estudios Económicos  
08-2010**

\* El presente informe ha sido publicado parcialmente en el marco del convenio de colaboración de Panorama Laboral entre la Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración y la Universidad Complutense de Madrid, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, durante el año 2008.

ISSN 1988-785X

[www.fedea.es](http://www.fedea.es)

## RESUMEN

En un contexto de crisis económica, el trabajo a tiempo parcial es un instrumento válido en los debates sobre el futuro del empleo y el reparto del trabajo. Para la mayoría de los expertos, el empleo a tiempo parcial es una forma idónea de conectar con la actividad a personas que de otro modo tendrían muy difícil su integración en el mercado laboral.

Los objetivos del estudio consisten en conocer la incidencia del empleo a tiempo parcial en la región de Madrid, España y la Unión Europea al inicio de la crisis económica y los rasgos específicos que definen a esos trabajadores, analizar el marco regulador y establecer una serie de sugerencias que permitan reformar y extender el empleo a tiempo parcial como forma de elevar la tasa de ocupación de la economía. La información que se maneja procede de dos fuentes estadísticas: los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) y la *European Labour Force Survey* (LFS).

## ABSTRACT

In a context of economic crisis, the part-time employment is a valid instrument in debates on the future of employment and job sharing. For most experts, the part-time employment is a proper way to connect people who would be very difficult to integrate in the labor market to employment.

The objectives of the study are to identify the incidence of part-time employment in the region of Madrid, in Spain and in the European Union at the beginning of the economic crisis and the specific characteristics defining part-time workers, to analyze the regulatory framework and establish a set of proposals for reforming and expanding part-time employment as a means of raising the employment rate of the economy. The information used comes from two data sources: the microdata from the Spanish Labour Force Survey (EPA) and the European Labour Force Survey (LFS).

**PALABRAS CLAVES:** Empleo a tiempo parcial, comparación espacial, modelos de elección discreta, legislación del contrato a tiempo parcial.

**KEYWORDS:** Part-time employment, spatial comparison, discrete choice models, part-time contract law.

## 1 INTRODUCCIÓN

En el contexto actual de crisis económica, el estudio de medidas que facilitan y mejoran la incorporación a un puesto de trabajo constituye una pieza fundamental de las políticas de empleo orientadas a recuperar la senda del pleno empleo e incrementar la competitividad y productividad de las empresas, así como la cohesión social a través de la inserción en el mercado laboral.

La calidad en el puesto de trabajo se encuentra interconectada con importantes aspectos del mercado de trabajo, como son el pleno empleo, la productividad y la cohesión social. Respecto al primer punto, ambas variables están relacionadas con el acceso al mercado laboral, la flexibilidad y la temporalidad en el trabajo, así como la salud y la seguridad en el puesto de trabajo. Por su parte, la cohesión social y la calidad en el empleo están conectadas a su vez mediante aspectos tales como la mejora laboral en términos salariales y de promoción, la ausencia de discriminación entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y el diálogo, la diversidad y la eliminación de la discriminación social. En relación con la productividad, ambas se relacionan mediante la consecución de la conciliación entre la vida profesional y personal de los individuos y la formación de los trabajadores en el puesto de trabajo.

Este estudio se centra parcialmente en cada una de estas facetas, analizando un tipo de contrato que históricamente ha tenido muy poca implantación y difusión en el mercado laboral español: el contrato a tiempo parcial. Más concretamente, el objetivo central consiste en conocer cuál es la incidencia del empleo a tiempo parcial en la Comunidad Autónoma de Madrid (CM), cuáles son los rasgos específicos que definen a esos trabajadores, y qué posibilidades de extensión posee el empleo a tiempo parcial como forma de elevar la tasa de ocupación de la región de Madrid. La información que se maneja procede básicamente de dos fuentes estadísticas, la Encuesta de Población Activa (EPA) y la Encuesta Europea de Fuerza Laboral (*European Labour Force Survey*).

En un contexto de completa flexibilidad e información, la elección de horas de trabajo resulta óptima. Sin embargo, la realidad no permite una elección libre de horas de trabajo ni los agentes disponen de toda la información disponible para adoptar decisiones de forma óptima. En esta difícil situación aparece el trabajo a tiempo parcial. El trabajo a tiempo parcial permite flexibilizar el número de horas ofertadas e incluir en el mercado laboral a aquellos trabajadores que anteriormente no se incorporaban al mercado laboral porque no estaban dispuestos a sacrificar tantas horas en un puesto de trabajo a tiempo completo. También permite a las empresas ajustarse en mejores condiciones a los cambios bruscos del mercado y al resto de factores productivos.

Desde el punto de vista del historial laboral de los individuos, la productividad de los trabajadores se encuentra negativamente afectada por las salidas (obligadas o no) del mercado de trabajo. Los periodos de inactividad reducen drásticamente la posibilidad de reincorporación al mercado laboral, en particular en el caso de las mujeres y los trabajadores longevos. Dadas estas premisas, el trabajo a tiempo parcial puede ayudar a aumentar el apego que puedan tener estos colectivos hacia el mercado de trabajo. De esta forma se evita una situación de inactividad que genera negativas consecuencias

económicas a largo plazo, tanto para el individuo en particular como para la sociedad en general.

El contrato a tiempo parcial permite ajustar más fácilmente el nivel de producción de las empresas y en ese sentido el uso de estos contratos sería cíclico. Sin embargo, si las empresas utilizan estos contratos como una forma de reducir los costes laborales ante cambios en las condiciones económicas, el uso de estos contratos sería contra-cíclico. Según esta hipótesis de flexibilidad, en época de bonanza económica se contrataría a trabajadores a tiempo completo y en épocas de crisis, bien se contrataría a trabajadores con contratos a tiempo parcial o se substituirían contratos a tiempo completo por otros a tiempo parcial.

En época de crisis, los trabajadores pueden aceptar empleos a tiempo parcial ante la falta de puestos de trabajo a tiempo completo, frente a las retenciones que pueden mostrar a aceptar estos contratos en época de bonanza. Las mujeres y los jóvenes pueden ser los colectivos más representativos. Por otro lado, ante dificultades laborales en el hogar, los miembros que no trabajan se pueden encontrar obligados a incorporarse al mercado de trabajo para paliar la reducción de ingresos familiares. Este último incentivo al uso de contratos a tiempo parcial puede ser compensado por las dificultades que puedan tener si dichos miembros llevan mucho tiempo desempleados o inactivos, lo cual dificulta mucho su incorporación al mercado de trabajo y les desincentiva en su búsqueda de empleo, ya sea a tiempo completo o parcial.

Pese a las bondades planteadas hasta el momento, los teóricos del mercado laboral plantean una serie de posibles objeciones que permitan matizar las bondades del trabajo a tiempo parcial. Si bien el empleo a tiempo parcial, al igual que ocurre con un contrato de duración determinada, ofrece a los individuos más vulnerables la posibilidad de reincorporarse al mercado de trabajo, no es menos cierto que podría reducir la posibilidad de acceder a un empleo a tiempo completo o generar un efecto sustitución con trabajos a tiempo completo. En consecuencia, en ciertos casos particulares podría aumentar la probabilidad de volver, en ocasiones de manera permanente, a una situación de desempleo y de exclusión del mercado de trabajo.

El uso que las empresas pueden dar a este tipo de trabajo depende de la productividad y el coste que representan. Si los costes derivados de un trabajador a tiempo parcial son comparativamente superiores a su equivalente a tiempo completo porque existen importantes ajustes de entrada o de salida (por ejemplo, a través de las cotizaciones sociales o de costes de despido) o existen economías de escala en el número de horas trabajadas dada la función de producción (que se pueden apreciar a través de la relación entre productividad y salarios), las empresas no utilizarán esta forma de trabajo.

Hasta el momento, las consideraciones económicas expuestas se han planteado bajo la premisa de que el trabajo a tiempo parcial es aceptado de forma voluntaria. Sin esta propiedad, resulta difícil evitar la asociación de este tipo de trabajo con la precariedad laboral.

Además de empresas y trabajadores hay otros agentes, en especial instituciones públicas y privadas dentro del ámbito laboral, y un contexto social que se resume en variables agregadas (como tasas de empleo, nivel de educación, distribución ocupacional y

de sectores económicos entre otras) que pueden afectar a la contratación a tiempo parcial y que se analizarán en las siguientes secciones.

La estructura del resto del documento es la siguiente: en la Sección 2 se describe la regulación vigente que se aplica al contrato de trabajo a tiempo parcial en la legislación española así como a nivel europeo hasta el inicio de la crisis económica, realizando un especial énfasis en el caso holandés. Teniendo en cuenta ese límite temporal, en la Sección 3 se analiza la incidencia y la evolución del contrato a tiempo parcial hasta el momento temporal antes señalado para todos los países de la Unión Europea (UE), y la Sección 4 se dedica a analizar las características de los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial en la CM. En la Sección 5 se muestra un análisis cuantitativo específico de la contratación a tiempo parcial utilizando modelos de elección discreta (modelo probit y modelo logit multinomial) con datos correspondientes al periodo inicial de la crisis económica. Por último, la Sección 6 resume las principales conclusiones de la investigación y plantea algunas recomendaciones que se pueden considerar de cara a la implementación de una reforma de la contratación a tiempo parcial. El Anexo A ofrece los resultados econométricos e información estadística adicional relacionada con la Sección 5 y el Anexo B muestra información descriptiva adicional relacionada con las Secciones 3 y 4.

## **2 LA REGULACIÓN DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL**

La legislación referente a la contratación a tiempo parcial se circunscribe al artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, y la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.

Esta estructura legislativa establecida en España constituye una armonización con las leyes establecidas en el conjunto de países de la UE, condensadas en la directiva 97/81/CE. El objetivo de esta directiva ha sido garantizar la supresión de las discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial y mejorar la calidad del trabajo a tiempo parcial, además de facilitar el desarrollo del trabajo a tiempo parcial sobre una base voluntaria y contribuir a la organización flexible del tiempo de trabajo de manera que tenga en cuenta las necesidades de los empresarios y de los trabajadores.

### **2.1 Definición y características**

El artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores establece que el contrato de trabajo a tiempo parcial es aquél cuya prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, es inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Este artículo también define al “trabajador a tiempo completo comparable” como aquél a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se debería considerar la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

El contrato de trabajo a tiempo parcial se puede concertar por tiempo indefinido o por duración determinada cuando se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

El contrato a tiempo parcial por tiempo indefinido se utiliza cuando se concierta para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa, o bien cuando se concierte para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Este tipo de contratos se debe formalizar por escrito. Si no ocurre así, el contrato se considera celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo que se presenten pruebas de lo contrario, es decir, que acrediten su naturaleza de contrato a tiempo parcial.

Desde el 4 de marzo de 2001, el contrato a tiempo parcial que se celebre por tiempo determinado o temporal genera para el trabajador, a la finalización del mismo, el derecho a

recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resulta de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación, salvo si es un contrato de interinidad o en prácticas.

## **2.2 Cotizaciones y prestaciones**

Según establece la Ley General de la Seguridad Social, “la protección social derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial se rige por el principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial al trabajador a tiempo completo”. Esto es, la cotización a la Seguridad Social se efectúa en razón de las retribuciones percibidas que dependen de las horas trabajadas en el mes, tanto ordinarias como complementarias. Las horas complementarias cotizan a la Seguridad Social sobre las mismas bases y tipos que las horas ordinarias.

Si bien la legislación laboral se ha ido adaptando a las necesidades del mercado de trabajo, los sistemas contributivos de la Seguridad Social se han ido encontrando con una mayor complejidad que no han logrado solucionar completamente la situación del trabajo a tiempo parcial. El Real Decreto Ley 15/1998 reordena los criterios de protección social para estos trabajadores y pretende suplir las carencias en este aspecto. En cuanto a los periodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones, se computan las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización.

Para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización obtenidos se le aplica el coeficiente multiplicador de 1,5, resultando de ello el número de días que se consideran acreditados para la determinación de los períodos mínimos de cotización. En ningún caso se puede computar un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo. En cualquier caso, no se ha terminado de eliminar la penalización que tradicionalmente han sufrido los contratos a tiempo parcial. Además, la prestación por desempleo no se beneficia de ningún coeficiente corrector que amplíe el periodo de tiempo cotizado. La cuantía es menor en función de las bases de cotización del trabajador y puede ser compatible con un trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial.

Según Palomino (2007), aunque la reglamentación sobre contratación a tiempo parcial se extiende a todos los trabajadores por cuenta ajena, los temas relacionados con la Seguridad Social están condicionados al régimen en que se encuentra incluido el trabajador. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial que forman parte del Régimen General y del Régimen Especial de la Minería del Carbón y de los que, siendo trabajadores por cuenta ajena, están incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, están protegidos frente a la totalidad de situaciones y contingencias que se encuentran previstas en su respectivo régimen.

Sin embargo, la protección social típica del trabajador a tiempo parcial no se aplica a aquellas personas que trabajan por cuenta ajena en el Régimen Especial Agrario y en el Régimen Especial de los Empleados del Hogar, dado que estos dos regímenes no se basan

en un criterio de proporcionalidad, sino en uno de cuotas fijas independiente del número de horas trabajadas y de las retribuciones.

Para facilitar el acceso efectivo a las prestaciones se han establecido reglas específicas para el cómputo de los períodos de cotización y para el cálculo de las bases reguladoras de las prestaciones. En materia de protección por desempleo es de aplicación su normativa específica.

Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y maternidad, se computan exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización.

Según Palomino (2007), “en la práctica, al regularse el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a las prestaciones atendiendo no sólo al principio de asimilación sino también a los principios de contributividad y proporcionalidad, muchos de ellos, con jornadas de corta duración, tendrán dificultades para completar el periodo de carencia necesario y poder disfrutar de algunas prestaciones”.

### **2.3 Jornada laboral**

La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial puede realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleva la ejecución de una jornada diaria inferior a la que realizan los trabajadores con contrato a tiempo completo y ésta se realiza de forma partida, sólo es posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se acuerden otras cosas mediante convenio colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior.

Los trabajadores a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos establecidos en la ley de exceso en las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Sin embargo, pueden realizar horas complementarias. El empresario sólo puede exigirlo cuando así lo haya pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias puede acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad, pero constituye un pacto específico respecto al contrato que ha de formalizarse por escrito. El pacto de horas complementarias puede quedar sin efecto por denuncia del trabajador una vez cumplido el año desde su celebración. La denuncia del pacto debe notificarse al empresario con una antelación mínima de tres meses a la fecha de vencimiento de cada uno de los años de su vigencia. Dicho pacto se entiende prorrogado en caso contrario por un nuevo período anual.

El número de horas complementarias no puede superar el 15% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos pueden establecer otro porcentaje máximo, que en ningún caso puede exceder del 30% de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no puede superar el límite legal del trabajo a tiempo parcial. La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas debe atenerse a lo establecido en los

convenios colectivos. En ausencia de regulación en convenio, el total de horas complementarias anuales que se hayan pactado se distribuirá proporcionalmente por trimestres.

Si en un trimestre no se han realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, hasta un 30% de las horas no consumidas puede ser transferido por el empresario al trimestre siguiente, para su posible realización en el mismo una vez efectuadas las horas complementarias correspondientes a dicho trimestre. En ningún caso se pueden transferir a un trimestre las horas ya transferidas desde el trimestre anterior, ni transferir más allá del año natural las horas no realizadas en el cuarto trimestre del año. Por último, el trabajador debe conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

## **2.4 Movilidad y discriminación**

Ya que desde la legislación se ha querido favorecer este tipo de contratos, el cambio de contrato a tiempo completo a otro a tiempo parcial tiene siempre carácter voluntario para el trabajador, sin que lo pueda imponer el empresario. El trabajador no puede ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que según la ley, pueden adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

El empresario debe informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en los convenios colectivos.

Para facilitar la movilidad de los tipos de contratos dentro de una misma empresa, los trabajadores que acuerdan la conversión voluntaria de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que piden la vuelta a la situación anterior, tienen preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de esas características que exista en la empresa, conforme con los requisitos y procedimientos que se establezcan en los convenios colectivos. Igual preferencia tienen los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, han prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Las solicitudes de cambio de contrato han de ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible por el empresario, con carácter general. La denegación de la solicitud debe ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

La última reforma laboral descrita en la Ley 43/2006, para la mejora del crecimiento y del empleo, incluye las medidas de impulso de la contratación indefinida pero no establece medidas especiales destinadas a la contratación a tiempo parcial.

## **2.5 Jubilación a tiempo parcial**

Complementando la Ley 12/2001, se estableció el Real Decreto Ley 1131/2002 que regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial. El propósito de este Real Decreto Ley fue introducir una mayor flexibilidad en el acceso a la jubilación, con la finalidad de que la edad de acceso a la misma sea gradual y progresiva, evitando una ruptura brusca entre la vida activa y el paso a la jubilación, con los beneficios sociales que tal medida produce, todo ello en el marco de los criterios contenidos en el Pacto de Toledo, así como de las orientaciones propuestas por las diferentes organizaciones internacionales y, en especial, por la UE.

La jubilación parcial constituye una forma de trabajo a tiempo parcial para las personas cercanas a la edad de jubilación. Se ha considerado una alternativa más beneficiosa para el trabajador que la jubilación anticipada, pues facilita que éste acceda progresivamente al retiro total. Tras la Ley 40/2007, se han endurecido los requisitos para que el trabajador pueda concertar su jubilación parcial con la empresa al objeto de incentivar la prolongación voluntaria de su vida activa. Según esta ley, la jubilación parcial puede ser utilizada por aquellos trabajadores que tengan al menos 61 años de edad, una antigüedad de seis años en la empresa y que acredite un período de cotización de 30 años. Para aquellos trabajadores con contrato a tiempo completo que acepten este contrato, la reducción de la jornada de trabajo debe hallarse comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75%.

## **2.6 El caso holandés**

Holanda constituye el caso más representativo de uso del contrato a tiempo parcial. Ramos y Blázquez (2007) realizan un análisis descriptivo interesante de este caso. Si bien en los años setenta la participación femenina holandesa en el mercado de trabajo era marginal, su incorporación fue haciéndose cada vez más relevante. La insuficiencia de recursos y servicios sociales incentivó a las mujeres a solicitar trabajos a tiempo parcial para compaginar su vida familiar con su vida profesional. En resumen, según Ramos y Blázquez (2007) el sistema laboral y social de los Países Bajos “no facilita el trabajo a tiempo completo, especialmente para la mujer, y estimula (...) el trabajo a tiempo parcial como fórmula de reparto de trabajo.”

Ante esta nueva situación, los gobiernos empezaron a favorecer a través de subsidios y ayudas este tipo de trabajos, pero tanto el sector público como los agentes sociales actuaron a remolque de la realidad social que se fue generando. En 1982 se estableció un acuerdo entre empresarios y sindicatos de tal forma que los empresarios aceptaron este tipo de trabajo a cambio de moderación en los salarios.

En la actualidad, la regulación sobre el trabajo a tiempo parcial se basa en una ley de 1996 que prohíbe la discriminación relacionada con el tiempo de trabajo y otra de 2000 sobre modificación del tiempo de trabajo. Ambas leyes han ido encaminadas a conciliar la vida profesional y la vida familiar como solución a la limitada oferta de servicios de ayuda social.

Respecto a la modificación del tiempo de trabajo, la ley permite a los trabajadores poder aumentar o disminuir el número de horas de trabajo sin tener que justificar los motivos de dicho cambio. Esta solicitud se puede realizar después de estar más de un año trabajando en la empresa y sólo se puede solicitar una vez cada dos años, debiéndose presentar al empleador con un periodo de antelación de cuatro meses como mínimo. El empleador está obligado a acceder al cambio tras consultar con el empleado, salvo que existan serias razones de carácter empresarial que desaconsejen el ajuste. Los empleadores están obligados a argumentar y motivar por escrito las razones que alegan para rechazar dicho cambio.

La propia ley establece un único motivo de denegación del ajuste, “la existencia de serias razones empresariales o de servicio” (Ramos y Blázquez, 2007), junto con una lista de casos que sirven de ejemplo. Aún así, existe cierta ambigüedad generando conflictos que se han tenido que dirimir en los juzgados. En general las sentencias han juzgado a favor de los trabajadores solicitantes en este aspecto.

Asociado a un ajuste de jornada existe una nueva distribución de la misma. La parte empresarial tiene potestad de establecer una distribución de las horas que sea acorde con sus necesidades organizativas, siempre que sean razonables y que deban superponerse al interés del trabajador. En este sentido, los tribunales han tendido a fallar a favor de las empresas. Por tanto, para evitar problemas cuando las dos partes han acordado un cambio en la duración de la jornada también se ha establecido su distribución.

Esta ley se aplica sólo a empresas con más de diez trabajadores, aunque eso no quiere decir que dentro de los derechos individuales de los trabajadores no se puedan permitir cambios en dichos lugares de trabajo.

En cuanto a la posible discriminación que puede sufrir el trabajador que desea cambiar su jornada por parte del empleador, la ley especifica una garantía que especifica de forma taxativa que cualquier despido motivado por esta causa es considerado ilegal.

## **2.7 Situación en la UE**

Los países de la UE han seguido diferentes enfoques a la hora de establecer la regulación del trabajo a tiempo parcial. Algunos países han procurado alentarlos activamente como parte de una política activa de empleo a favor de la flexibilidad del mercado de trabajo, algunos otros países han seguido una actuación más pasiva en su promoción, mientras que otros han sido renuentes a su expansión. Del mismo modo, en algunos países se han realizado más esfuerzos en la igualdad de trato entre la legislación y las medidas conexas para tratar de garantizar la igualdad de condiciones en el trabajo a tiempo parcial y los empleos a tiempo completo en términos de salarios, condiciones laborales y perspectivas de ascenso, junto a disposiciones legales para que los empleados a tiempo completo tengan la posibilidad de reducir su tiempo de trabajo a otro de tiempo parcial.

En Holanda, se ha concertado una “doble vía” política de impulso a la promoción del empleo a tiempo parcial y, al mismo tiempo, la mejora de la calidad del trabajo a tiempo parcial a través de la ampliación de la igualdad de trato y los mecanismos de

regulación. En cambio, el Reino Unido ofrece un ejemplo de promoción del empleo a tiempo parcial en un contexto de creciente desregulación del mercado laboral, sin la presión añadida de la normativa de la UE derivada de la discriminación por razón de sexo.

Estos diferentes enfoques a la flexibilidad ilustran dos modelos de trabajo a tiempo parcial diferentes. El modelo holandés de empleo a tiempo parcial es uno de los modelos de mejores prácticas en términos de aplicación del principio de igualdad de trato entre trabajadores, penetración del empleo a tiempo parcial en los niveles profesionales más altos y las jerarquías organizativas, y reglamentos que establecen el derecho individual de la reversibilidad del tiempo de trabajo. En contraste, el marco regulador de protección que se ofrece en el Reino Unido es mucho más limitado y hay una marcada diferencia salarial entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial, y tiene un efecto negativo en el avance del mercado de trabajo.

Entre los países europeos que han mostrado menos preocupación por su promoción se encuentra Italia. En este país ha habido poco desarrollo del empleo a tiempo parcial debido a la oposición de los sindicatos y la existencia de diversas prohibiciones y desincentivos creados por la legislación laboral y de seguridad. Del mismo modo, en muchos de los antiguos países comunistas de Europa central y oriental existe una larga tradición de empleo a tiempo completo, suscrito por el reglamento de la ley laboral y los sistemas de protección social.

En algunos países se han producido importantes avances centrados en la promoción del empleo a tiempo parcial como una forma de creación de empleo o integración en el mercado laboral. La política alemana para promover pequeños puestos de trabajo, por ejemplo, es quizás uno de los más importantes. Casi siete millones de estos empleos se han creado en mayo de 2006, el 70% de los cuales son ocupados por mujeres. Estos trabajos implican acuerdos a tiempo parcial, de corto alcance, mal pagados y que no están cubiertos por la protección social. Otro ejemplo puede verse en Francia, donde se han ofrecido importantes incentivos financieros a los empleadores que contratan a los trabajadores a tiempo parcial para aliviar las cotizaciones sociales desde 1992. Estos incentivos se combinan con otras formas de incentivos financieros ofrecidos a los empleadores. Estas medidas han contribuido al aumento del trabajo a tiempo parcial en la demanda de los empleadores en Francia. Otros ejemplos más modestos están destinados a fomentar a los desempleados a aceptar empleos a tiempo parcial, manteniendo al mismo tiempo su cobertura de la protección social, como la reforma de la Seguridad Social en Bélgica y la estructura de créditos fiscales en Francia. Además, en Finlandia y en Suecia existe un "subsidio de desempleo parcial" que sirve de apoyo a los desempleados que aceptan el empleo a tiempo parcial.

En muchos países, los padres tienen un derecho legal a trabajar a tiempo parcial durante los períodos de paternidad, o la reducción de las horas de trabajo después de dicho periodo. Suecia tiene el sistema más generoso y flexible, y además los padres pueden reducir al 75% de sus horas normales hasta que su hijo haya completado el primer año de escuela. El sistema danés también ofrece una gran flexibilidad y alcance de estos permisos a tiempo parcial. Ocho países ofrecen la posibilidad para uno de los padres a trabajar a tiempo parcial o la reducción de las horas de trabajo por períodos muy prolongados: hasta que el niño tiene tres o cuatro años en cinco países (Alemania, Austria, Francia, Alemania, Hungría, Eslovenia), siete años en Finlandia y hasta que tienen 12 años en Portugal. El alcance y la asimilación de estas opciones varían enormemente.

Las recientes reformas en Alemania, Holanda y el Reino Unido han introducido nuevos derechos a los empleados a tiempo completo para pasar a trabajo a tiempo parcial. Existen importantes diferencias entre estos nuevos reglamentos. En Alemania, todos los empleados en las empresas con 15 o más empleados tienen derecho al trabajo a tiempo parcial. En el Reino Unido, todos los empleados con un niño de corta edad tienen derecho a solicitar un empleo a tiempo parcial. En Holanda, la legislación prevé que todos los empleados tienen derecho a ajustar su tiempo de trabajo y hay reversibilidad entre trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo.

### 3 EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN LA UE

#### 3.1 Evolución de la incidencia del empleo a tiempo parcial en la UE

La incidencia del empleo a tiempo parcial (medida como la proporción de personas que trabajan a tiempo parcial sobre el total de empleados) es muy variable en los países de la UE, tal como se observa en el Cuadro 3.1.

**CUADRO 3.1. Evolución de la incidencia del empleo a tiempo parcial en países de la UE según género (% de empleados a tiempo parcial sobre el empleo total, 1997, 2002 y 2007)**

	Ambos sexos			Varones			Mujeres		
	1997	2002	2007	1997	2002	2007	1997	2002	2007
<b>UE-19</b>	<b>15,83</b>	<b>16,81</b>	<b>19,01</b>	<b>5,86</b>	<b>6,47</b>	<b>7,76</b>	<b>29,52</b>	<b>30,27</b>	<b>33,06</b>
Dinamarca	22,26	20,56	24,11	12,09	11,03	13,49	34,47	31,39	36,22
Suecia	24,45	21,37	24,31	9,31	11,24	11,57	41,37	32,91	38,48
Finlandia	11,43	12,43	14,09	7,65	8,05	9,26	15,63	17,13	19,27
Holanda	38,02	43,80	46,84	17,02	21,50	23,56	67,87	72,77	74,99
Reino Unido	24,92	25,34	25,45	8,72	9,52	10,86	44,85	43,91	42,27
Alemania	17,48	20,80	26,05	4,20	5,79	9,42	35,15	39,47	45,81
Bélgica	14,70	19,40	22,14	3,25	5,91	7,55	31,38	37,68	40,56
Irlanda	12,34	16,57	18,03	5,38	6,48	7,20	23,23	30,66	32,32
Luxemburgo	8,22	11,64	17,74	1,04	1,77	2,55	20,25	26,39	37,15
Francia	16,78	16,21	17,22	5,43	5,05	5,72	30,88	29,68	30,24
Austria	14,93	19,01	22,56	4,04	5,09	7,21	29,02	35,88	41,20
Polonia	10,73	10,65	9,21	8,54	8,33	6,55	13,48	13,42	12,49
República Checa	6,14	4,83	5,00	2,92	2,14	2,32	10,34	8,28	8,54
Hungría	3,68	3,63	4,14	2,02	2,33	2,75	5,59	5,08	5,79
Eslovaquia	1,96	1,87	2,56	0,93	1,18	1,07	3,23	2,70	4,45
Italia	7,05	8,59	13,62	3,26	3,67	4,97	13,88	16,74	26,88
España	8,16	8,05	11,78	3,16	2,62	4,11	17,39	17,07	22,78
Portugal	9,90	11,40	12,11	5,69	7,20	7,99	15,05	16,48	16,93
Grecia	4,63	4,43	5,60	2,60	2,31	2,75	8,14	7,99	10,11

Fuente: Elaboración propia con datos de la European Labour Force Survey (LFS), EUROSTAT y OCDE

Por un lado se encuentra Holanda, que presenta las tasas de incidencia del tiempo parcial más elevadas de la UE durante el periodo 1997-2007: más del 46% frente al 19% de media para los 19 países de la UE considerados<sup>2</sup>. A continuación vendría Alemania cuyo crecimiento significativo en el grupo de las mujeres (diez puntos porcentuales en diez años) le ha permitido superar el 26% de incidencia del empleo a tiempo parcial. Suecia, Dinamarca, Reino Unido, Bélgica y Austria también ofrecen cifras superiores a la media, si bien los tres primeros países han mantenido las cifras durante el periodo y los otros dos han crecido de forma significativa. Francia, Irlanda y Luxemburgo presentan tasas ligeramente más bajas de la media de la UE-19. Por último, el resto de países del sur de Europa y los nuevos países incorporados del centro de Europa presenta tasas que apenas llegan al 13%.

<sup>2</sup> En este documento se utiliza una versión de la UE con 19 países (UE-19) formado por los países de la UE-15 más Polonia, República Checa, Hungría y Eslovaquia.

Una característica importante de los empleos a tiempo parcial es que su incidencia es mucho más elevada entre las mujeres, de tal forma que la clasificación propuesta anteriormente viene determinada esencialmente por las tasas de incidencia femeninas (véase también la Figura B.1 en el Anexo B). En Holanda, donde el tiempo parcial parece haber calado en toda la sociedad, su incidencia ha crecido y se sitúa por encima de un tercio de los empleados. Entre las mujeres es cerca de cuatro veces superior a la registrada entre los varones, alcanzando más del 75% del total de mujeres empleadas. En parte el propio gobierno holandés ha fomentado este tipo de contratos como una forma de solucionar la carestía de sistemas de guardería y cuidado de menores y compatibilizarlo con la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. En el caso del Reino Unido, la importancia de este contrato se ha estancado, aunque el porcentaje del empleo a tiempo parcial supera el 77% entre las mujeres empleadas. Junto a Reino Unido, Alemania, Bélgica y Austria presentan porcentajes superiores al 40% sobre la incidencia del tiempo parcial para las mujeres. En cambio, el peso del contrato a tiempo parcial todavía no supera el 15% en Grecia y los nuevos países incorporados a la UE del centro de Europa.

Otra característica importante de las tasas de incidencia del tiempo parcial en Europa es que han aumentado entre 1997 y 2007 en la mayoría de los países. Este incremento se debe en gran medida al crecimiento del empleo a tiempo parcial entre las mujeres, excepto en los casos de Suecia, Francia, Reino Unido, Polonia, República Checa y Hungría, donde las tasas de incidencia se mantienen o han caído ligeramente a lo largo de los últimos diez años.

Comparando diferentes grupos de países, los porcentajes más elevados se encuentran dentro de la UE-15 (sin incluir los nuevos países del centro de Europa), en comparación con otros grupos que incluyen países europeos fuera de la UE o considerando todos los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Las diferencias son reducidas en los varones (la incidencia apenas crece del cinco al siete por ciento desde 1997 a 2007) en comparación con las mujeres, que crece en todos los grupos, acercándose al 30%. En cualquier caso, la distancia entre bloques de países se ha reducido con el paso del tiempo (Figura B.1).

España ha presentado tradicionalmente tasas de incidencia bajas, sin superar el cinco por ciento entre los varones (sólo por encima de Grecia, Luxemburgo y a los nuevos países incorporados de Europa del Este a excepción de Polonia). Entre las mujeres dichas tasas han sido más elevadas, experimentando un aumento en la primera parte de los años noventa del siglo XX, para luego estancarse en torno al 18% en la segunda parte de esa década hasta 2004. Durante 2005, la tasa experimenta un significativo crecimiento hasta el 24%. Aún así, la tasa de incidencia global (para ambos sexos) sigue estando en niveles inferiores a los del resto de la UE (un 12%, sólo superior a la de Grecia y los nuevos países incorporados de del centro de Europa a excepción de Polonia y más de siete puntos porcentuales inferior a la media de la UE-19).

## **3.2 Jornada laboral y empleo**

### **3.2.1 La jornada laboral en los contratos a tiempo parcial**

En el Cuadro 3.2 se presenta la media de horas que el trabajador dice que habitualmente dedica por sexo y tipo de jornada. Al analizar la relación entre la duración

de la jornada laboral entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, los segundos trabajan en torno a la mitad del número de horas que los primeros. Estas diferencias son ligeramente mayores en los hombres que en las mujeres (48,5% frente a 53%). Las diferencias de horas trabajadas a la semana son pequeñas entre países y mayores en los trabajadores a tiempo parcial.

**CUADRO 3.2. Jornada semanal media de los trabajadores a tiempo completo (TC) y a tiempo parcial (TP) en los países de la UE-19 (2007)**

	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	Media TC	Media TP	Media TC	Media TP	Media TC	Media TP
Dinamarca	40,4	19,9	41,6	15,7	38,5	21,7
Suecia	41	24,8	41,5	21,1	40,2	26
Finlandia	40,3	19,9	41,6	19,5	38,8	20,1
Holanda	40,9	19,3	41,3	18,9	39,2	19,4
Reino Unido	43	18,8	44,5	18,2	40,4	19
Alemania	41,7	17,9	42,4	16,8	40,3	18,2
Bélgica	41,2	23,6	42	23,8	39,5	23,5
Irlandia	40,2	19	42	20,1	37,3	18,7
Luxemburgo	39,9	22,2	40	25,7	39,8	21,9
Francia	41	23,4	42,2	22,4	39,2	23,6
Austria	44,3	20,3	45,2	18,4	42,7	20,7
Polonia	42,9	21,9	44,7	22	40,7	21,7
República Checa	42,8	22,3	44	21,4	41,1	22,6
Hungría	40,9	23,7	41,4	23,8	40,3	23,6
Eslovaquia	41,6	21,7	42,4	22,1	40,4	21,5
Italia	41,1	21,5	42,5	21,4	38,3	21,5
España	42	19,2	42,9	18,9	40,4	19,3
Portugal	41,6	19,5	42,3	20,3	40,6	19,1
Grecia	43,8	20,6	45,2	21,6	41,3	20,1

Fuente: Elaboración propia con datos de la LFS, EUROSTAT y EIRO (2006)

En el caso de España, es uno de los países con menor duración de la jornada laboral en los trabajadores a tiempo parcial de la UE junto con Irlanda, Alemania y Reino Unido con independencia del sexo. Por otro lado, es uno de los países donde tiene un mayor número de horas para los trabajadores a tiempo completo, por detrás de Austria, Reino Unido, Polonia, República Checa y Grecia. De hecho, la distancia entre ambos tipos de jornada en España sólo es comparable con Reino Unido, Alemania y Grecia. Los dos primeros países destacan por poseer tasas de incidencia del empleo a tiempo parcial muy elevadas en la UE, en contraste con España y Grecia.

### 3.2.2 Tiempo parcial y tasas de empleo

Un aspecto interesante de la contratación a tiempo parcial es su relación con la tasa de empleo para conocer en qué medida una mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial puede influir sobre la proporción de personas que están empleadas en una economía y sobre el número de horas trabajadas.

En el Cuadro 3.3 se presentan la tasa de empleo (TE), la tasa de empleo a tiempo completo (TETC) y la tasa de empleo a tiempo parcial (TETP) para los 19 países de la UE en el año 2007 sobre la población de 15 a 64 años por sexo.

Los países con mayores tasas de incidencia del empleo a tiempo parcial (Holanda, Reino Unido y Alemania) cumplen con los objetivos marcados por la UE en términos de tasas de empleo para el año 2010, esto es, una tasa de empleo del 70% para ambos sexos y del 60% para las mujeres. Los países nórdicos satisfacen también las condiciones establecidas por la Agenda de Lisboa, especialmente en lo referente al empleo femenino. Aunque estos países tienen tasas de incidencia del tiempo parcial bajas para las mujeres, lo compensan con una elevada cifra de la TETC de las mujeres, que se sitúa por encima del 55%.

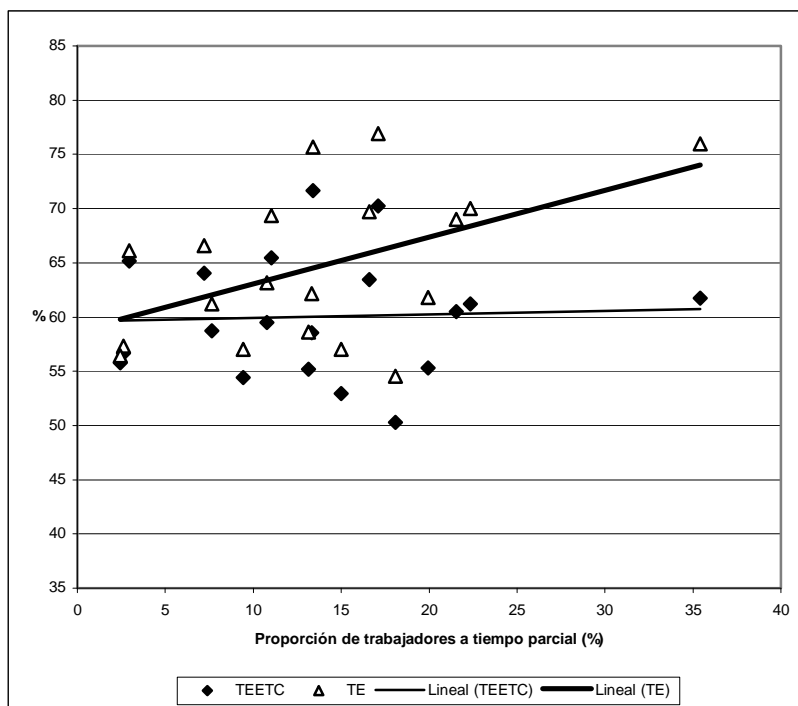
**CUADRO 3.3. Tasas de empleo de la población de 15 a 64 años (TE), proporción de población de 15 a 64 años que trabaja a tiempo completo (TETC) y a tiempo parcial (TETP) según género (% UE-19, 2007)**

	Ambos sexos			Varones			Mujeres		
	TE	TETC	TETP	TE	TETC	TETP	TE	TETC	TETP
<b>UE-19</b>	<b>64,36</b>	<b>53,98</b>	<b>10,39</b>	<b>71,25</b>	<b>66,90</b>	<b>4,36</b>	<b>57,50</b>	<b>41,10</b>	<b>16,39</b>
Dinamarca	76,93	63,77	13,16	80,89	71,60	9,29	72,89	55,79	17,10
Suecia	75,68	65,54	10,14	78,06	71,57	6,49	73,23	59,32	13,90
Finlandia	69,35	61,70	7,65	70,81	65,64	5,17	67,86	57,68	10,18
Holanda	75,97	49,08	26,89	82,29	69,84	12,44	69,57	28,04	41,53
Reino Unido	70,00	54,36	15,64	75,64	69,11	6,54	64,55	40,10	24,45
Alemania	69,00	54,13	14,87	74,20	68,97	5,23	63,71	39,04	24,66
Bélgica	54,52	44,66	9,86	59,37	55,86	3,51	49,61	33,34	16,27
Irlandia	61,80	49,47	12,33	66,50	61,75	4,75	49,61	33,34	16,27
Luxemburgo	58,62	50,92	7,70	66,56	65,51	1,05	50,45	35,91	14,53
Francia	62,13	53,85	8,28	66,86	63,67	3,19	57,49	44,24	13,25
Austria	69,72	58,14	11,58	76,15	72,75	3,40	63,35	43,66	19,69
Polonia	57,02	51,65	5,37	63,64	60,22	3,42	50,57	43,31	7,26
República Checa	66,10	64,14	1,96	74,79	73,89	0,90	57,29	54,26	3,03
Hungría	57,31	55,81	1,50	64,04	63,12	0,93	50,89	48,85	2,05
Eslovaquia	56,42	55,05	1,37	64,52	63,82	0,70	48,40	46,36	2,04
Italia	57,02	48,46	8,56	68,36	64,89	3,47	45,69	32,05	13,64
España	63,19	56,37	6,81	72,84	70,21	2,64	53,29	42,20	11,09
Portugal	66,58	61,77	4,81	72,28	69,67	2,61	61,01	54,05	6,96
Grecia	61,24	56,55	4,68	74,55	71,66	2,89	47,94	41,46	6,47

Fuente: Elaboración propia con datos de la LFS y OCDE

Complementando las características anteriormente comentadas en el Cuadro 3.1, la TETC parece mostrar una dispersión menor que la TE, en especial para los varones. Se confirma que los países donde el empleo a tiempo parcial está marginalmente incorporado en la sociedad tienen más dificultades para satisfacer los objetivos de la Agenda de Lisboa. A modo de ejemplo, España muestra unos resultados superiores a la media europea para todos los grupos en la TETC. Sin embargo, no cumple ninguno de los criterios marcados por la UE en términos de tasas de empleo para el año 2010 debido a sus deficientes cifras en la TETP (una tasa casi dos puntos inferior a la media en el caso de los varones y más de cinco puntos para las mujeres).

**FIGURA 3.1a. Tasas de empleo de la población de 15 a 64 años (TE), tasas de empleo a tiempo completo de la población de 15 a 64 años (TEETC) y proporción de trabajadores a tiempo parcial (%), UE-19, 2007)**



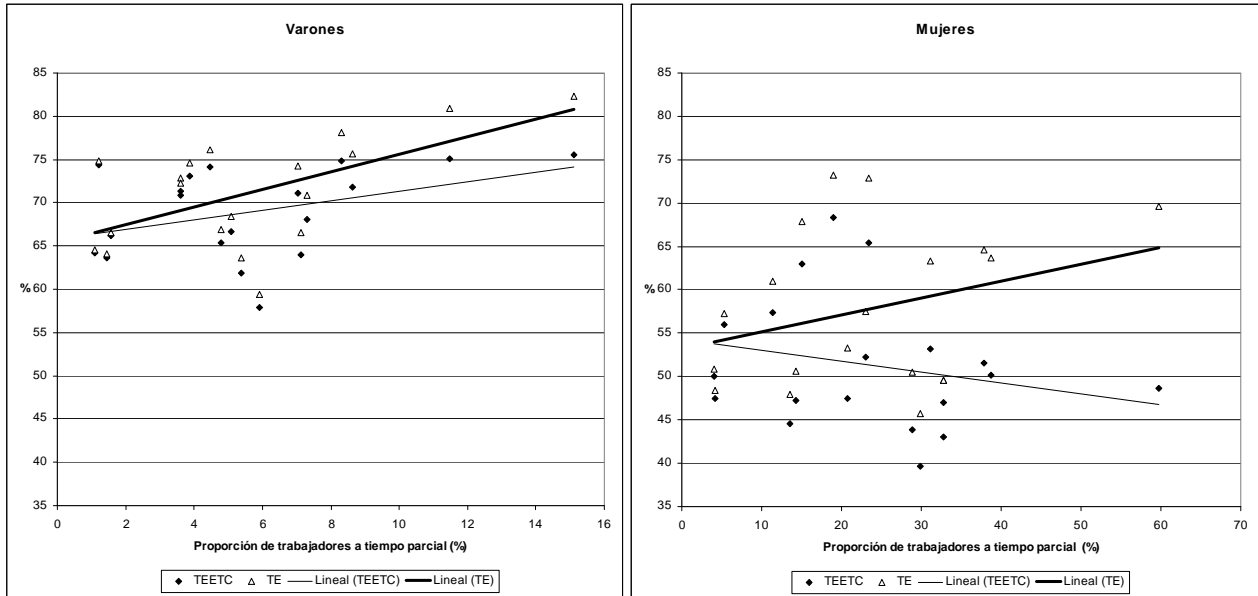
Fuente: Elaboración propia con datos de la LFS, EUROSTAT y OCDE

En las Figuras 3.1a y 3.1b se presenta la relación que existe entre la proporción de trabajadores a tiempo parcial en el total de trabajadores (que constituye una medida de la incidencia del empleo a tiempo parcial) y dos tasas, la TE y la tasa de empleo equivalente a tiempo completo (TEETC). La TEETC se define como el cociente entre el número de trabajadores equivalentes a tiempo completo y la población en edad de trabajar. El número de trabajadores equivalentes a tiempo completo es igual al número de trabajadores a tiempo completo más el número de trabajadores a tiempo parcial ponderados por la media de horas que usualmente trabajan a la semana. En el caso de los trabajadores a tiempo completo la ponderación es uno, mientras que para los trabajadores a tiempo parcial es el cociente entre horas medias trabajadas a tiempo parcial y horas medias trabajadas a tiempo completo.

A medida que aumenta la incidencia del empleo a tiempo parcial, crecen tanto las tasas de empleo globales (TE) como las ponderadas (TEETC), aunque de forma bastante más significativa en el primer caso. No obstante, existe una gran diferencia de comportamiento por género. Mientras la relación entre la tasa de incidencia y la tasa de empleo en los varones es ligeramente positiva, en el de las mujeres es negativa al representar la TEETC, y positiva cuando se utiliza la tasa de empleo global (TE). En consecuencia, se podría concluir que en el caso de los hombres un aumento de la incidencia del empleo a tiempo parcial daría lugar a un aumento tanto del número de personas ocupadas como del número de horas trabajadas en la economía. Sin embargo, una mayor incidencia del tiempo parcial en las mujeres haría crecer de manera muy

significativa el número de personas empleadas, pero produciéndose un reparto del empleo tal que disminuiría el número total de horas trabajadas.

**FIGURA 3.1b. Tasas de empleo de la población de 15 a 64 años (TE), tasas de empleo equivalente a tiempo completo de la población de 15 a 64 años (TEETC) y proporción de trabajadores a tiempo parcial según género (% , UE-19, 2007)**



Fuente: Elaboración propia con datos de la LFS, EUROSTAT y OCDE

### 3.3 Perfil de los trabajadores a tiempo parcial

El trabajo a tiempo parcial tiene una especial importancia para las mujeres en todos los países de la UE, como ya se ha indicado al inicio de esta sección. Además del sexo, la edad y el nivel de educación de los trabajadores son características que también determinan diferencias importantes en la incidencia del trabajo a tiempo parcial.

El Cuadro 3.4 presenta la distribución del trabajo a tiempo parcial por niveles educativos en el año 2007. La calificación de bajo, medio y alto de la educación corresponde a un nivel inferior a la educación secundaria, inferior a la universitaria y universitaria o superior a ella, respectivamente.

**CUADRO 3.4. Incidencia del tiempo parcial según género y nivel educativo (% , UE-19, 2007)**

UE-19	Ambos sexos				Varones				Mujeres			
	Total	Bajo	Medio	Alto	Total	Bajo	Medio	Alto	Total	Bajo	Medio	Alto
	<b>19,01</b>	<b>21,42</b>	<b>19,19</b>	<b>16,06</b>	<b>7,76</b>	<b>8,80</b>	<b>7,17</b>	<b>7,27</b>	<b>33,06</b>	<b>39,68</b>	<b>34,37</b>	<b>25,40</b>
Finlandia	14,09	22,56	14,85	9,12	9,26	15,83	8,45	6,50	19,27	32,16	22,66	11,20
Suecia	24,31	28,25	23,61	23,26	11,57	15,63	9,52	12,81	38,48	47,38	41,10	31,47
Dinamarca	24,11	34,02	21,64	18,77	13,49	23,20	10,05	9,18	36,22	46,98	36,16	27,86
Holanda	46,84	53,53	46,79	41,62	23,56	29,86	20,94	21,64	74,99	84,43	76,77	65,42
Reino Unido	25,45	32,06	25,87	20,38	10,86	12,14	11,25	9,03	42,27	52,87	44,83	32,14
Bélgica	22,14	26,97	22,36	18,86	7,55	10,72	6,55	6,07	40,56	53,88	44,57	31,20
Luxemburgo	17,74	23,48	16,69	13,36	2,55	0,00	2,11	3,09	37,11	49,45	36,71	25,45
Irlanda	13,60	18,44	14,49	9,35	5,42	7,56	5,12	3,42	24,44	42,64	26,74	14,76
Francia	17,22	21,25	16,41	15,05	5,72	7,67	4,68	5,62	30,24	37,13	31,30	23,83
Alemania	26,05	31,84	27,31	19,29	9,42	14,59	8,84	7,54	45,81	49,95	48,06	36,50
Austria	22,56	26,50	22,41	18,06	7,21	9,09	6,22	7,39	41,20	41,27	42,90	34,11
Polonia	9,21	22,77	8,15	6,14	6,55	18,31	5,14	4,65	12,49	29,52	12,34	7,30
República Checa	5,00	9,17	4,44	5,72	2,32	4,97	1,88	3,15	8,54	12,34	7,96	9,29
Hungría	4,14	6,81	3,91	3,25	2,75	4,85	2,41	2,69	5,79	8,86	5,95	3,75
Eslovaquia	2,56	7,84	2,28	2,41	1,07	0,00	0,90	1,51	4,45	11,76	4,16	3,37
Grecia	5,60	6,98	5,32	3,92	2,75	3,28	2,48	2,00	10,11	15,12	9,37	6,23
Italia	13,62	13,49	14,19	12,06	4,97	4,82	4,69	5,75	26,88	32,54	26,89	18,30
Portugal	12,11	12,86	6,64	6,29	7,99	7,24	5,38	5,86	16,93	20,40	7,94	6,62
España	11,78	12,40	13,37	9,72	4,11	3,24	5,40	4,38	22,78	29,55	23,79	15,54

Fuente: Elaboración propia con datos de la LFS y EUROSTAT

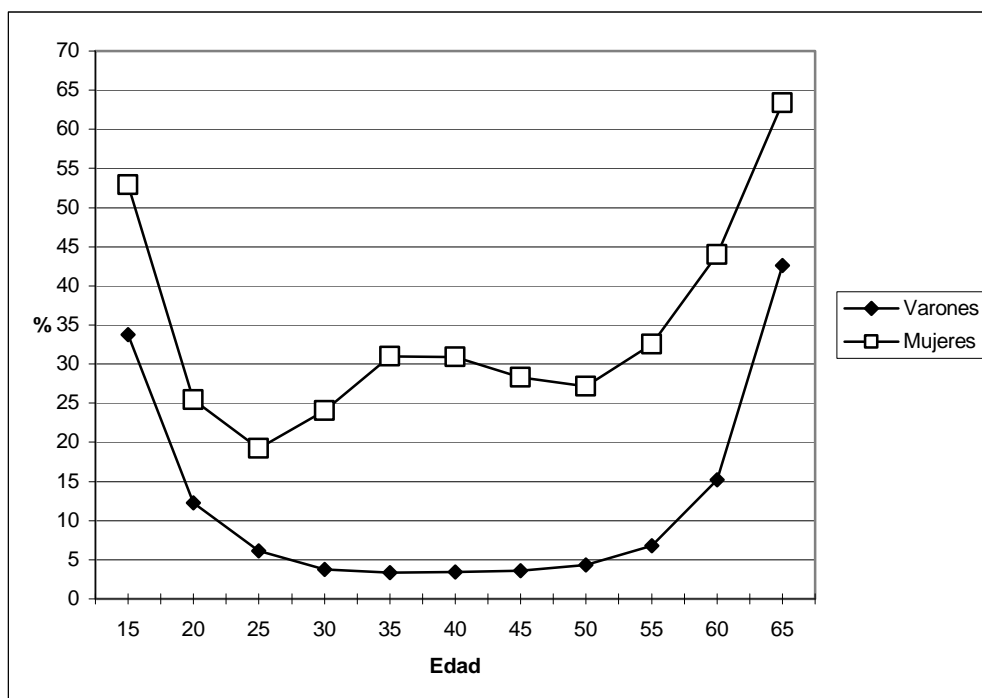
Parece existir una relación negativa entre el grado de formación y la incidencia del trabajo a tiempo parcial en la inmensa mayoría de los países de la UE. La diferencia de tasas entre niveles de educación se acentúa en el caso de las mujeres, dada la poca influencia del contrato a tiempo parcial en los hombres. Si la diferencia media de tasas entre varones con educación baja y alta no llega a los cuatro puntos porcentuales (8,8% vs. 7,3%), la cifra se acerca a los 15 puntos con las mujeres (39,7% vs. 25,4%). En algunos países como España, esta relación es bastante significativa, dado que la tasa de incidencia del tiempo parcial entre las mujeres con niveles educativos bajos (educación secundaria obligatoria o menos) prácticamente duplica a la correspondiente al grupo de mujeres con educación superior (29,55% vs. 15,54%). Otros ejemplos notables de diferencias por niveles educativos se producen con las mujeres de Irlanda, Bélgica, Luxemburgo y Polonia, que superan los 22 puntos porcentuales. En países con una incidencia muy importante del contrato a tiempo parcial en ambos sexos, como Holanda y Reino Unido, estos mismos resultados también se confirman.

En la Figura 3.2a se puede observar cómo los perfiles por edades de las tasas de incidencia del tiempo parcial en el conjunto de la UE en 2007 son bien distintos por género.

En el caso de los varones, la incidencia por edades tiene forma de U, siendo la proporción de empleos a tiempo parcial especialmente elevada en las edades más jóvenes y a partir de los 64 años, y toma un valor mínimo entre 30 y 55 años.

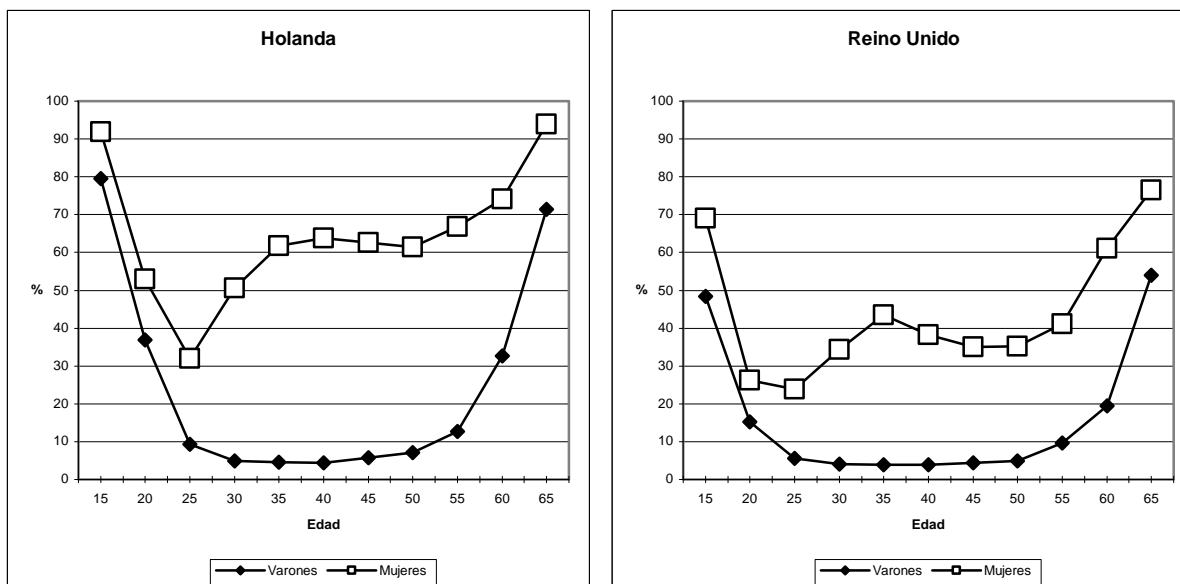
El perfil de las mujeres mantiene dos diferencias con los varones. En primer lugar, la incidencia es superior a la de los hombres con independencia de la edad, generando un efecto escala. En segundo lugar, la curva presenta un perfil en forma de W: las tasas de incidencia son elevadas entre las mujeres más jóvenes y de mayor edad. Algo parecido ocurre para las edades intermedias asociadas a una etapa de maternidad y responsabilidades familiares.

**FIGURA 3.2a. Porcentaje de trabajadores con contrato a tiempo parcial sobre el total de trabajadores de la Unión Europea para cada grupo de edad (UE-19, 2007)**



Fuente: Elaboración propia con datos de la LFS

**FIGURA 3.2b. Porcentaje de trabajadores con contrato a tiempo parcial sobre el total de trabajadores de Holanda y Reino Unido para cada grupo de edad (UE-19, 2007)**



Fuente: Elaboración propia con datos de la LFS

En la Figura 3.2b se presentan dos gráficos con la misma estructura que la figura anterior pero centrado en los dos países con más tradición en empleo a tiempo parcial,

Holanda y Reino Unido. Los resultados son muy similares en la forma en el caso de los hombres, aunque los porcentajes de los más jóvenes y los trabajadores más longevos son mucho más elevados en Holanda que en Reino Unido. Para las mujeres, el gráfico de Reino Unido es muy similar al caso europeo. Holanda no parece presentar tan claramente la forma de W, dado que apenas decrece el porcentaje de empleadas a tiempo parcial entre 35 y 50 años y se mantiene por encima del 60%, como ocurre en los otros gráficos. También resulta relevante que prácticamente toda la población femenina trabajadora más longeva tiene este tipo de contrato.

### **3.4 Características del empleo a tiempo parcial**

#### **3.4.1 Situaciones profesionales**

Una parte importante de las diferencias en las tasas de incidencia del empleo a tiempo parcial entre los países europeos se puede explicar por la distinta distribución del empleo según la situación profesional en cada país.

El Cuadro 3.5 divide a los trabajadores en asalariados, autónomos y aquéllos que ayudan en la empresa o negocio familiares (Ayuda Famil). Se observa que las tasas de incidencia son más elevadas en el caso de este último grupo, seguido a gran distancia de los asalariados y de los autónomos, por este orden. Esta última relación no siempre se cumple en todos los países. Por ejemplo, en Portugal la tasa de incidencia entre los asalariados no supera el seis por ciento, mientras que entre los autónomos es casi del 39%. En cuanto al caso español, las tasas se muestran en sintonía con las cifras medias de la UE-19, siendo superior para el grupo de ayuda familiar, lo cual compensa la incidencia en el caso de los autónomos, que representa apenas la mitad de la media europea.

Estos resultados a nivel global parecen esconder algunos resultados particulares por género. La incidencia del empleo a tiempo parcial entre los que ayudan en empresas o negocios familiares es muy fuerte en los varones. Así, las diferencias de tasas entre los varones que forman parte del grupo de ayuda familiar y el resto son mayores que entre las mujeres. El resultado es inverso al comparar a los asalariados con los autónomos. En este sentido, los casos de Reino Unido, Francia y Austria resultan paradigmáticos.

Por último, la expansión del contrato a tiempo parcial en Holanda se ha orientado a las principales condiciones profesionales, dado que es el único país donde esta figura contractual supera el 46% en los trabajadores asalariados y autónomos, mientras que no resulta relevante en el caso de la ayuda familiar. Este hecho le diferencia de otros países que usan también con frecuencia este tipo de trabajo como Reino Unido, donde la tasa supera el 80% en la ayuda familiar y apenas llega al 30% en las otras dos situaciones profesionales.

**CUADRO 3.5. Incidencia del tiempo parcial según género y situación profesional (% , UE-19, 2007)**

	Ambos sexos				Varones				Mujeres			
	Total	Asalar	Auton	Ayuda Famil	Total	Asalar	Auton	Ayuda Famil	Total	Asalar	Auton	Ayuda Famil
<b>UE-19</b>	<b>19,01</b>	<b>19,40</b>	<b>18,72</b>	<b>45,37</b>	<b>7,76</b>	<b>7,26</b>	<b>11,45</b>	<b>39,93</b>	<b>33,06</b>	<b>33,24</b>	<b>33,59</b>	<b>47,38</b>
Finlandia	14,09	13,38	19,92	79,14	9,26	8,02	16,19	77,65	19,27	18,60	27,07	79,63
Suecia	24,31	24,51	28,15	79,07	11,57	10,50	23,07	78,26	38,48	38,58	40,35	80,00
Dinamarca	24,11	24,91	18,94	69,38	13,49	13,70	15,54	85,96	36,22	36,74	27,07	59,22
Holanda	46,84	48,13	46,34	66,74	23,56	23,79	30,16	47,22	74,99	75,68	73,58	72,73
Reino Unido	25,45	25,42	27,91	81,04	10,86	9,98	16,61	75,38	42,27	41,35	56,16	84,64
Bélgica	22,14	24,31	10,22	27,03	7,55	8,08	6,25	0,00	40,56	43,42	18,19	27,29
Luxemburgo	17,74	18,28	14,46	0,00	2,55	2,59	0,00	0,00	37,11	37,83	31,43	0,00
Irlandia	13,60	14,51	10,07	42,00	5,42	5,47	6,46	0,00	24,44	24,22	29,34	47,13
Francia	17,22	18,02	10,91	46,93	5,72	5,76	6,26	48,93	30,24	30,90	20,66	46,14
Alemania	26,05	26,37	29,76	68,57	9,42	8,95	17,31	69,98	45,81	45,91	51,15	68,15
Austria	22,56	22,58	21,77	61,06	7,21	5,94	11,42	60,56	41,20	41,91	35,61	61,58
Polonia	9,21	6,62	13,88	44,36	6,55	4,35	10,14	50,15	12,49	9,25	20,56	41,01
República Checa	5,00	4,85	6,10	27,18	2,32	2,18	3,28	21,13	8,54	7,99	13,45	29,07
Hungría	4,14	4,05	5,55	16,38	2,75	2,65	4,03	0,00	5,79	5,62	8,14	0,00
Eslovaquia	2,56	2,72	1,18	0,00	1,07	1,19	0,00	0,00	4,45	4,46	0,00	0,00
Grecia	5,60	4,89	5,94	16,40	2,75	2,43	2,90	12,45	10,11	8,33	13,12	18,57
Italia	13,62	14,11	14,18	26,36	4,97	4,36	8,10	13,83	26,88	27,18	27,84	35,74
Portugal	12,11	5,88	38,78	44,46	7,99	2,43	31,37	0,00	16,93	9,74	47,61	48,43
España	11,78	12,07	9,11	55,97	4,11	3,81	4,89	45,97	22,78	22,94	18,08	62,60

Fuente: Elaboración propia con datos de la LFS y EUROSTAT

### 3.4.2 Ocupaciones

Al considerar la clasificación de ocupaciones (Cuadro 3.6), la incidencia del tiempo parcial en toda Europa es especialmente elevada para los empleos no cualificados y las ocupaciones de servicios. Estas ocupaciones suelen estar acompañadas de una gran flexibilidad de horario y estar sometidas a cambios puntuales (estacionales) en la oferta y la demanda. El porcentaje de empleos a tiempo parcial supera el 33% en estos dos casos. Este mismo rasgo se repite en menor medida con los administrativos y las ocupaciones agrícolas cualificadas, cuyos porcentajes se sitúan en torno al 25%. En el lado contrario se encuentran ocupaciones que bien por el elevado nivel de conocimiento (específico o general), bien por cuestiones de mercado presentan cifras muy reducidas de incidencia, como los directivos, los operarios y las ocupaciones cualificadas en la industria.

El caso holandés mantiene estas características cualitativas, presentando cifras sustancialmente elevadas. Sin embargo, en otros países las cifras pueden variar significativamente, dependiendo de su propia estructura organizativa y económica. A modo de ejemplo, la participación del contrato a tiempo parcial en las ocupaciones agrícolas cualificadas es muy elevado en Portugal (por encima del 50%), en especial cuando se compara con el resto de sectores, cuyas cifras se parecen al caso de España. Algo parecido también ocurre en Polonia. También se puede observar que el mayor uso de contratos a tiempo parcial se produce en ocupaciones no cualificadas en los países de nueva incorporación del centro de Europa y del sur de Europa, mientras que en el resto de países ese grupo corresponde a las ocupaciones de servicios.

**CUADRO 3.6. Incidencia del tiempo parcial para cada ocupación (Ambos sexos, %, UE-19, 2007)**

	Total	Directivos	Profesionales	Técnicos	Administrat	Ocup. Servicios	Ocup. Agric. Cualificadas	Ocup. Indust. Cualificadas	Operarios	Ocup. no cualificadas
<b>UE-19</b>	<b>19,01</b>	<b>7,49</b>	<b>16,10</b>	<b>18,40</b>	<b>26,77</b>	<b>33,78</b>	<b>21,31</b>	<b>5,14</b>	<b>6,42</b>	<b>35,04</b>
Finlandia	14,09	4,99	10,70	12,11	16,97	27,06	22,49	5,33	6,89	26,02
Suecia	24,31	8,17	20,43	22,54	32,89	44,52	23,73	6,33	7,15	39,03
Dinamarca	24,11	6,12	14,13	22,83	32,35	47,03	15,96	4,14	6,39	43,45
Holanda	46,84	23,18	44,28	48,59	61,18	70,24	48,02	14,30	23,13	70,65
Reino Unido	25,45	9,36	17,71	22,33	34,81	52,44	18,98	5,45	10,97	35,93
Bélgica	22,14	7,72	22,33	19,19	29,58	40,99	13,95	6,96	8,51	40,12
Luxemburgo	17,74	0,00	12,24	22,81	22,81	24,04	0,00	0,00	0,00	40,42
Irlandia	13,60	6,48	10,00	11,72	19,09	28,84	0,00	2,63	5,00	20,98
Francia	17,22	7,03	13,34	15,87	25,57	26,48	15,32	4,08	5,76	41,35
Alemania	26,05	8,60	20,77	25,54	33,63	47,12	20,39	7,07	11,09	52,31
Austria	22,56	7,99	19,65	23,79	30,40	37,02	24,76	4,56	6,39	36,07
Polonia	9,21	2,48	7,21	7,43	6,98	11,14	24,54	3,02	2,44	16,59
República Checa	5,00	1,98	7,58	4,53	8,00	7,27	2,32	1,31	1,88	19,49
Hungría	4,14	1,84	3,47	3,42	5,16	5,98	4,98	2,46	2,29	11,00
Eslovaquia	2,56	0,00	2,32	2,02	3,07	4,57	0,00	0,00	0,86	8,98
Grecia	5,60	1,28	5,06	4,16	4,45	8,23	12,33	1,97	1,81	13,92
Italia	13,62	5,23	10,76	11,99	21,59	25,29	10,73	7,88	4,61	25,38
Portugal	12,11	4,56	6,21	5,63	4,73	7,69	51,46	3,70	0,00	21,36
España	11,78	4,18	10,28	9,80	14,51	19,38	8,55	2,41	2,81	25,57

Fuente: Elaboración propia con datos de la LFS y EUROSTAT

### 3.4.3 Actividades económicas

En cuanto a la incidencia por actividades económicas, el Cuadro 3.7 presenta las cifras agregando los principales grupos de actividades económicas.

El contrato a tiempo parcial está más extendido en el sector de Otros Servicios, que incluye las actividades de Educación, Sanidad y Veterinaria, junto a Servicios Personales, Culturales y Domésticos. En segundo lugar se encuentran el resto de servicios sin incluir las Administraciones Públicas (AA.PP.) y el sector primario, donde uno de cada cinco trabajadores tiene un contrato a tiempo parcial. En último lugar se encuentra el sector secundario.

En cuanto a los resultados por países, se confirman las conclusiones realizadas en la sección de ocupaciones. España y Holanda presentan una estructura parecida a la media europea, aunque las cifras son inferiores a la media en el primer país y claramente superiores en el segundo país. La incidencia del tiempo parcial es muy elevada en la agricultura y pesca en Portugal y Polonia, en comparación con el resto de actividades económicas.

**CUADRO 3.7. Incidencia del tiempo parcial para cada sector de actividad (Ambos sexos, UE-19, 2007)**

	Total	Agricultura y pesca	Industria	Servicios salvo AA.PP.	AA.PP.	Otros Servicios
<b>UE-19</b>	<b>19,08</b>	<b>20,00</b>	<b>7,37</b>	<b>20,81</b>	<b>13,68</b>	<b>31,32</b>
Finlandia	14,09	20,59	5,49	18,13	6,34	16,86
Suecia	24,31	25,05	8,75	23,11	16,52	40,24
Dinamarca	24,11	20,86	9,90	25,89	13,84	34,82
Holanda	46,84	39,87	23,40	45,58	32,83	68,94
Reino Unido	25,45	20,81	8,87	27,86	18,56	37,27
Bélgica	22,14	12,30	8,52	22,27	21,80	35,31
Luxemburgo	17,74	0,00	4,94	15,71	15,63	29,95
Irlandia	13,60	12,07	5,34	22,27	12,17	28,35
Francia	17,22	14,38	5,90	15,92	17,89	29,20
Alemania	26,05	23,62	11,99	29,83	17,80	40,92
Austria	22,56	26,11	9,61	25,58	17,68	35,17
Polonia	9,21	23,51	3,27	8,66	2,99	10,86
República Checa	5,00	4,14	2,18	6,26	4,35	9,72
Hungría	4,14	4,66	2,78	4,98	2,71	5,21
Eslovaquia	2,56	0,00	0,80	2,93	3,25	5,87
Grecia	5,60	12,30	2,17	4,75	1,66	9,39
Italia	13,62	10,98	6,41	16,56	6,94	21,15
Portugal	12,11	49,37	2,89	7,74	0,00	15,00
España	11,78	9,37	3,46	13,88	4,28	22,85

Fuente: Elaboración propia con datos de la LFS y EUROSTAT

### 3.5 Voluntariedad del trabajo a tiempo parcial

La existencia de dos opciones en cuanto al tipo de jornada en el contrato obliga a preguntarse sobre las razones que determinan la elección del contrato a tiempo parcial y más concretamente, si dicha elección se realiza de manera voluntaria o no.

En relación con este último punto, el Cuadro 3.8 determina por grupos de edad el porcentaje de individuos que trabajan a tiempo parcial de forma voluntaria. Este grupo lo forma aquellas personas que no declaran preferir un empleo a tiempo completo. A nivel general, el porcentaje de empleo a tiempo parcial voluntario es menor en los países del sur de Europa y en Francia, donde la cultura y el uso de este tipo de contratos no parecen estar extendidos. Resultan sorprendentes las cifras de Holanda, dado que es el país donde el contrato a tiempo parcial está más extendido y donde los porcentajes de empleo a tiempo parcial voluntario son más grandes.

En términos generacionales, las mayores tasas de voluntariedad se suelen presentar en el grupo de mayor edad, en especial cuando el rechazo está bastante difundido socialmente. En cuanto al grupo que trabaja menos de forma voluntaria, se divide entre el grupo de mediana edad en los países nórdicos salvo Suecia y en el sur de Europa excepto Italia, y el grupo más joven en el resto de países.

**CUADRO 3.8. Porcentaje (%) del empleo a tiempo parcial voluntario en el total de empleo a tiempo parcial en los países de la UE según género (2007)**

	Ambos sexos				Varones				Mujeres			
	Total	15-24	25-49	50-64	Total	15-24	25-49	50-64	Total	15-24	25-49	50-64
Finlandia	76,1	83,0	66,4	75,8	79,5	84,4	64,5	80,3	74,4	82,3	67,0	73,0
Suecia	75,4	60,1	72,9	83,3	77,5	67,4	66,6	88,1	74,6	56,4	74,3	81,7
Dinamarca	87,2	92,8	82,8	85,9	90,1	93,1	83,9	88,7	86,0	92,5	82,5	85,1
Holanda	95,0	94,2	95,0	95,4	94,1	97,1	89,2	93,4	95,3	91,9	96,0	96,1
Reino Unido	90,1	84,6	90,0	92,1	82,9	84,0	65,9	87,1	92,3	85,0	93,2	93,7
Bélgica	85,4	63,4	85,1	91,5	80,7	66,2	73,0	91,8	86,5	62,3	87,0	91,4
Francia	66,8	42,4	67,2	73,2	59,4	44,5	52,8	73,7	68,0	41,7	69,1	73,2
Alemania	78,2	75,1	78,5	76,1	66,5	79,3	55,7	62,7	80,8	72,5	82,1	78,6
Austria	88,3	80,6	89,0	87,3	85,9	100,0	79,3	100,0	88,8	77,8	90,3	86,9
Polonia	78,7	83,4	66,0	88,2	80,8	87,1	61,7	89,3	77,3	79,7	67,8	87,4
República Checa	87,0	87,6	81,0	90,4	91,6	100,0	79,7	93,4	85,3	82,7	81,2	89,2
Hungría	73,7	60,4	64,8	84,8	75,8	58,0	61,7	100,0	72,6	62,8	66,1	81,7
Grecia	57,2	55,3	48,7	71,7	56,2	59,1	41,5	65,0	57,6	52,1	51,1	74,3
Italia	61,5	48,6	60,7	66,3	50,5	51,4	38,1	62,8	64,5	47,1	65,2	67,7
Portugal	72,8	55,8	50,6	74,6	81,4	100,0	53,4	82,2	68,1	49,1	49,6	71,4
España	67,9	69,0	66,2	70,9	66,7	68,6	58,3	73,6	68,3	69,2	67,5	70,2

Fuente: Elaboración propia con datos de la LFS y EUROSTAT

Aunque proporcionalmente trabajan a tiempo parcial menos varones que mujeres, el porcentaje de trabajadores que tienen un trabajo a tiempo parcial porque no han podido encontrar uno a tiempo completo es parecido entre ambos grupos. Incluso es superior en los hombres para países que presentan una destacada implantación del contrato a tiempo parcial como Reino Unido, Bélgica, Alemania, Francia e Italia. Por grupos de edad, el porcentaje de hombres de mediana edad con empleo a tiempo parcial involuntario es superior a las mujeres. Esta relación normalmente se invierte para el grupo más joven y el más longevo.

El Cuadro 3.9 se centra en las razones por las cuales el trabajador con contrato a tiempo parcial ha elegido ese puesto de trabajo. La segunda columna, que hace referencia a la elección por falta de opciones para conseguir un trabajo a tiempo completo (TC), presenta las mismas cifras que en la columna de Total en el Cuadro 3.8, tanto para varones como para mujeres.

Aparte de lo anteriormente comentado sobre el trabajo a tiempo parcial involuntario, las razones más contestadas entre los varones se centran fuera del ámbito familiar o personal, bien en otras razones, bien en cuestiones educativas o de formación. En este último caso, es la opción más seleccionada por los hombres en Holanda y Reino Unido.

La proporción de mujeres que argumentan la elección de un trabajo a tiempo parcial por razones de responsabilidad personal o familiar es claramente superior a los varones. Una gran parte de las mujeres afirman trabajar a tiempo parcial porque tienen obligaciones familiares o ancianos e hijos pequeños que atender. Esto suele considerarse como trabajo a tiempo parcial voluntario, pero quizá esas mujeres trabajarían a tiempo completo si tuviesen facilidades para compaginarlo con las responsabilidades domésticas (guarderías públicas, servicios sociales de asistencia a personas mayores, etc.).

CUADRO 3.9. Razones de la elección de un empleo a tiempo parcial en países de la UE según género (Proporción de trabajadores en cada categoría, 2007)

	Varones						Mujeres					
	Otras razones	No encontrar un trabajo a TC	Enfermedad o discapacidad	Responsabil. personales o familiares	Cuidado de hijos o ancianos	En educación o formación	Otras razones	No encontrar un trabajo a TC	Enfermedad o discapacidad	Responsabil. personales o familiares	Cuidado de hijos o ancianos	En educación o formación
Finlandia	7,5	20,5	3,1	36,4	2,0	30,6	3,4	25,6	2,8	26,1	11,9	30,3
Suecia	22,0	22,5	18,5	16,1	5,3	15,6	15,4	25,4	12,3	15,9	22,3	8,8
Dinamarca	10,7	9,9	12,0	18,4	0,0	48,8	8,2	14,0	7,4	34,2	7,9	28,2
Holanda	33,8	5,9	7,5	0,6	9,9	42,5	25,3	4,7	3,7	8,7	42,3	15,3
Reino Unido	21,1	17,1	4,9	22,2	6,1	28,6	19,1	7,7	1,9	14,5	44,4	12,4
Bélgica	38,1	19,3	6,2	23,9	6,3	6,3	23,5	13,5	2,8	35,4	23,0	1,8
Francia	24,0	40,6	9,5	13,0	6,5	6,4	9,1	32,0	4,5	16,0	36,1	2,3
Alemania	26,0	33,5	5,8	7,3	2,3	25,1	17,6	19,2	2,0	33,8	21,3	6,1
Austria	41,6	14,1	4,7	13,2	3,2	23,2	24,2	11,2	1,9	16,5	39,2	6,9
Polonia	45,1	19,2	15,5	1,7	0,0	18,2	48,2	22,7	7,2	3,9	10,4	7,6
República Checa	42,5	8,4	24,9	8,9	0,0	14,7	29,8	14,7	14,4	13,1	21,6	6,4
Hungría	38,9	24,2	28,1	0,0	0,0	6,4	35,0	27,4	17,7	2,7	13,3	3,8
Grecia	35,8	43,8	5,7	0,0	0,0	11,0	30,3	42,4	1,9	4,3	16,2	5,0
Italia	29,8	49,5	5,3	2,8	1,5	11,2	15,6	35,5	1,7	10,0	33,2	4,1
Portugal	29,6	18,6	28,0	17,6	0,0	5,4	15,2	31,9	18,1	25,9	6,1	2,8
España	33,1	33,3	4,3	3,3	1,4	24,7	25,0	31,7	1,0	13,6	19,4	9,3

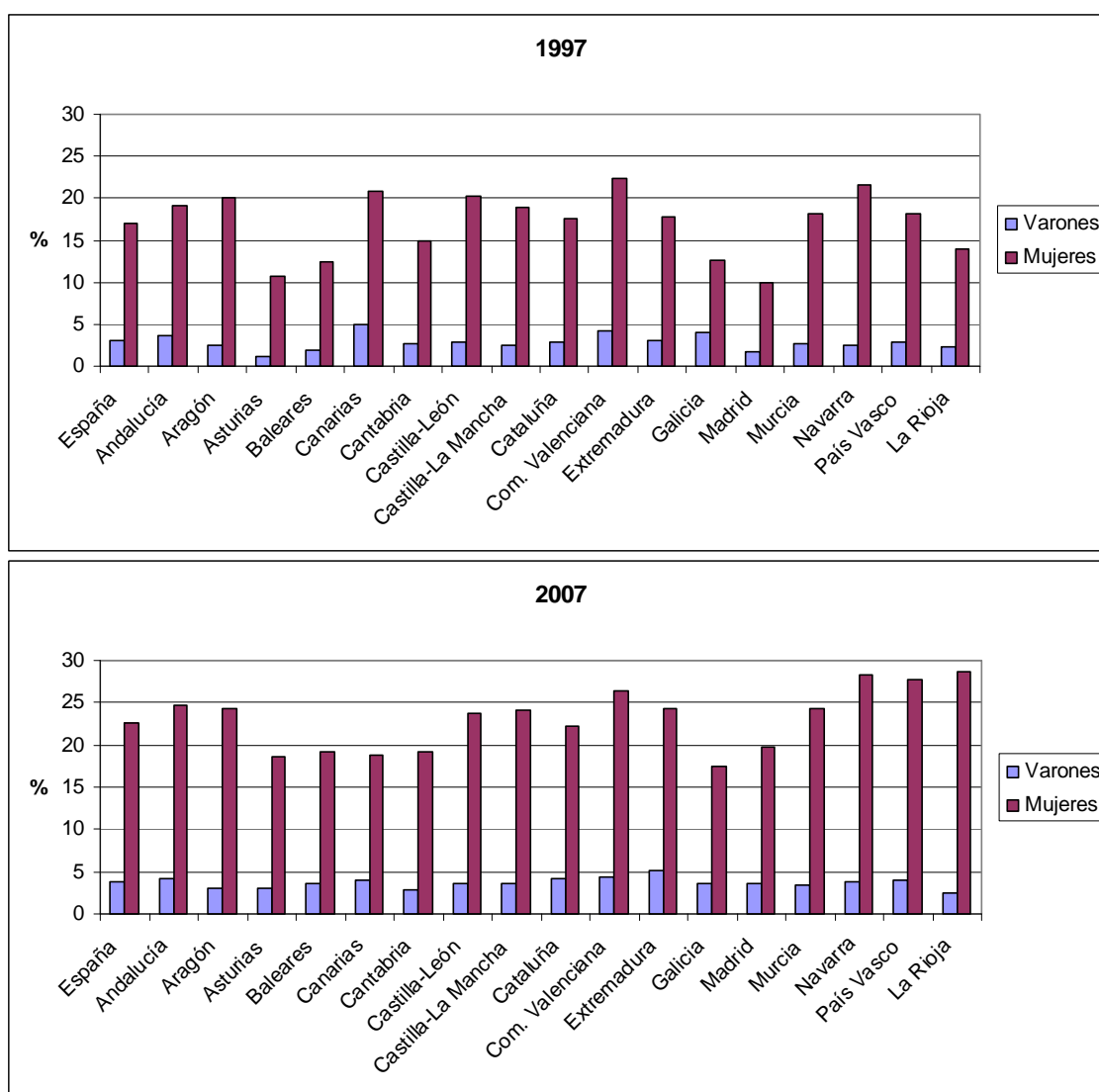
Fuente: Elaboración propia con datos de la LFS y EUROSTAT

## 4 EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN LA CM

### 4.1 Evolución de la incidencia del tiempo parcial en la CM

La evolución de la incidencia global del empleo a tiempo parcial para los años 1997, 2002 y 2007 en la CM se puede observar en la Figura 4.1 y el Cuadro B.1, donde se ofrecen las mismas medidas de incidencia descritas en la Sección 3.1. También aparece la información correspondiente a las restantes comunidades autónomas y a la media nacional.

**FIGURA 4.1. Incidencia del tiempo parcial en España y en las CC.AA. según género (% de empleados a tiempo parcial sobre el empleo total, 1997 y 2007)**



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa (EPA)

Para el año 2007, la CM presenta una tasa del 10,8%, y se sitúa ligeramente por debajo de la media, superando a Galicia (9,55%), Cantabria (9,6%), Asturias (9,7%), Islas Baleares (10,1%) e Islas Canarias (10,1%). Esta cifra queda relativamente lejos de los valores correspondientes al País Vasco (14,2%), Navarra (14%) y la Comunidad Valenciana (13,4%), que son las tres regiones con mayores tasas de incidencia. En cualquier caso, todas ellas quedan lejos de la media de la UE-19, que se sitúa en torno al 19%.

Al comparar por género, las conclusiones iniciales coinciden con los resultados derivados a nivel europeo. La tasa de incidencia del trabajo a tiempo parcial es muy reducida entre los varones con independencia del área geográfica considerada. En cuanto a la CM, presenta cifras sensiblemente mejores en comparación con el resto de regiones aunque sigue por debajo de la media nacional. Estas tasas son mucho más elevadas en el caso de las mujeres, y la CM presenta valores más bajos que la media (19,8% frente a 22,7%) y sólo supera a las regiones comentadas en el párrafo anterior.

En cuanto a la evolución de estas tasas a lo largo de la última década, se puede concluir que el empleo a tiempo parcial se ha comportado de manera distinta en función del género. Para los varones, se ha estancado en el conjunto del país en torno al tres por ciento, pese a que la participación de la CM se ha más que duplicado, pasando del 1,7% al 3,6%. Sin embargo, se ha extendido de manera significativa en el caso de las mujeres, pasando del 17% en 1997 al 22,7% en el año 2007. A este comportamiento ha contribuido de forma importante la CM ya que el empleo a tiempo parcial femenino ha llegado a duplicarse, al pasar de una tasa del 9,9% al 19,8%.

## **4.2 Tiempo parcial y creación de empleo**

El Cuadro 4.1 permite observar en qué medida el tiempo parcial ha podido contribuir a la creación de empleo en la CM.

En el período que va de 2002 a 2004 se generó más del 8,5% del empleo en la CM. Dicho crecimiento se centró principalmente en las mujeres. En este mismo periodo también creció el empleo a tiempo parcial, representando el 3,3% del crecimiento total del empleo. En el caso específico de la mujer, el aumento en el empleo a tiempo parcial supuso el 2,4% de la generación total de empleo. Este comportamiento fue similar en el caso español. Así, mientras que el empleo de los hombres se incrementó en el periodo 2002-2004 un 5,5%, el de las mujeres creció un 12,3%. En el conjunto del país el contrato a tiempo parcial en general contribuyó a la creación de empleo. Aunque ha tenido un comportamiento bastante heterogéneo, la contribución ha sido algo más elevada en los varones que en las mujeres (en especial en zonas como Asturias, Galicia y País Vasco, con tasas superiores al ocho por ciento).

CUADRO 4.1. Contribución del tiempo parcial a la creación de empleo (población de 16 a 64 años)

	2002-2004						2005-2007					
	Variación del empleo (%)			Variación del empleo a tiempo parcial sobre variación del empleo total (%)			Variación del empleo (%)			Variación del empleo a tiempo parcial sobre variación del empleo total (%)		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
<b>España</b>	<b>8,06</b>	<b>5,49</b>	<b>12,31</b>	<b>2,31</b>	<b>2,69</b>	<b>1,59</b>	<b>7,29</b>	<b>5,25</b>	<b>10,34</b>	<b>0,30</b>	<b>-0,81</b>	<b>0,39</b>
Andalucía	9,92	7,56	14,49	1,55	1,30	1,19	8,77	5,92	13,76	0,41	-2,45	0,76
Aragón	8,94	4,52	16,68	2,09	-2,04	1,43	7,44	3,36	13,69	-0,04	-1,72	0,06
Asturias	4,92	2,36	9,11	1,52	8,19	0,49	6,93	1,93	14,44	-0,26	-6,12	0,08
Baleares	8,04	5,31	11,98	6,64	3,65	5,31	8,52	7,54	9,92	-0,20	-0,77	-0,07
Canarias	7,44	4,58	12,13	2,65	7,45	1,32	9,48	7,25	12,84	-1,15	-3,35	-0,45
Cantabria	7,10	4,03	12,34	1,76	-4,65	1,52	8,07	4,28	13,86	-0,75	-0,99	-0,43
Castilla-León	4,10	2,36	7,33	1,40	-4,73	1,35	4,92	1,70	10,27	-0,69	-3,43	-0,27
Castilla-La Mancha	8,71	7,58	11,14	0,75	-1,58	0,93	10,40	6,85	17,09	1,45	4,53	0,67
Cataluña	8,70	5,64	13,31	3,21	4,87	2,10	6,67	5,47	8,33	0,36	0,59	0,25
Comunidad Valenciana	10,17	7,52	14,45	2,42	2,73	1,79	8,15	6,19	11,14	0,81	-0,18	0,79
Extremadura	6,76	5,36	9,68	0,05	1,14	-0,13	6,92	4,56	11,17	-0,69	-0,74	-0,49
Galicia	4,67	2,62	7,76	2,81	9,40	1,25	5,60	3,42	8,60	-2,26	-5,17	-1,27
Madrid	8,55	5,66	12,77	3,32	3,21	2,40	6,78	6,22	7,50	0,48	0,33	0,46
Murcia	11,83	9,85	15,48	0,33	-0,68	0,44	11,08	9,10	14,48	1,05	0,23	1,01
Navarra	5,50	2,80	10,02	0,15	-8,59	0,83	5,61	5,38	5,95	0,04	2,03	-0,29
País Vasco	3,40	0,81	7,41	1,76	46,45	0,21	3,38	0,91	6,88	4,38	14,02	2,21
La Rioja	10,98	6,52	18,97	2,48	0,00	1,58	3,62	2,90	4,59	1,39	-10,85	3,18

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA

En el periodo entre 2005 y 2007 la situación ha empeorado ligeramente en la variación del empleo total y algo más en la variación del empleo a tiempo parcial sobre la variación del empleo total. La variación del empleo total es positiva en todas las comunidades autónomas, aunque hay más regiones con crecimientos menores al diez por ciento para las mujeres, como ocurre en la CM. La contribución del trabajo a tiempo parcial a la creación del empleo se reduce y llega a ser negativa especialmente en aquellas regiones donde el empleo a tiempo parcial tiene menos peso, como son Galicia, Cantabria, Islas Baleares y Canarias. La contribución es positiva para todos los grupos en la CM, pese a que la media nacional para los varones es negativa (0,3% en la CM y -0,8% en España).

En términos agregados, la contribución de los empleos a tiempo parcial a la creación neta de empleo en los últimos años se puede valorar de modesta y positiva en la mayoría de las regiones españolas con independencia del periodo considerado. Aún así, el trabajo a tiempo parcial parece evolucionar de la misma forma que el empleo total ante cambios en el ciclo económico y ha contribuido a la creación de empleo, mayor en los varones que en las mujeres. Estos resultados se pueden aplicar tanto al caso español como a la CM.

### **4.3 Jornadas laborales de los empleos a tiempo completo y a tiempo parcial**

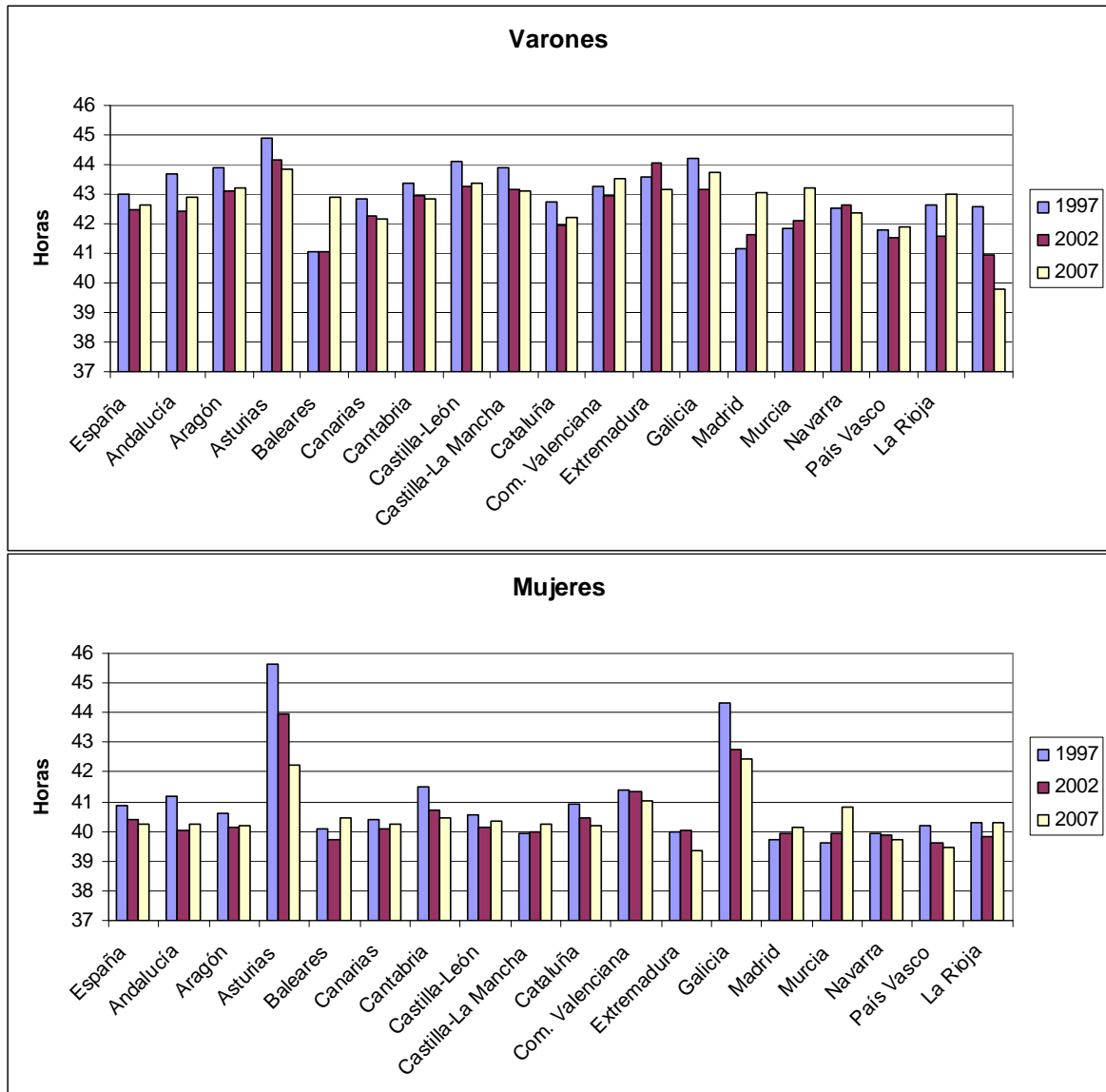
En las Figuras 4.2a-4.2b y los Cuadros B.2a-B.2d se muestra la duración de la jornada semanal habitual media que los trabajadores incluidos por la EPA dicen realizar por comunidades autónomas para los diferentes tipos de contrato laboral.

Los datos de la Figura 4.2a sitúan a la CM cerca de la media nacional en cuanto a la jornada habitual media a tiempo completo (41,9 horas frente a 41,8 horas en España). La duración se ha reducido muy ligeramente durante la última década y ha quedado por debajo de las 42 horas. Los varones dedican más horas a la jornada de trabajo que las mujeres y esta diferencia es mayor en la CM que en España (2,9 y 2,4 horas, respectivamente).

En lo referente a los trabajadores a tiempo parcial (Figura 4.2b), se ha producido un incremento de una hora a lo largo del tiempo, hasta llegar a las 19 horas, motivado por el comportamiento de las mujeres. En términos de género ocurre lo contrario que en el cuadro anterior, pues las mujeres trabajan más horas que los hombres en 2007. Las diferencias de género vuelven a encontrarse por encima de la media en la CM (1,6 horas frente a 0,3 horas).

Dada la escasa incidencia del empleo a tiempo parcial en España, la jornada media de todos los empleos sin distinguir el tipo de jornada (Cuadro B.2c), es ampliamente superior en los varones que en las mujeres (6,1 horas en España y 6 horas en la CM).

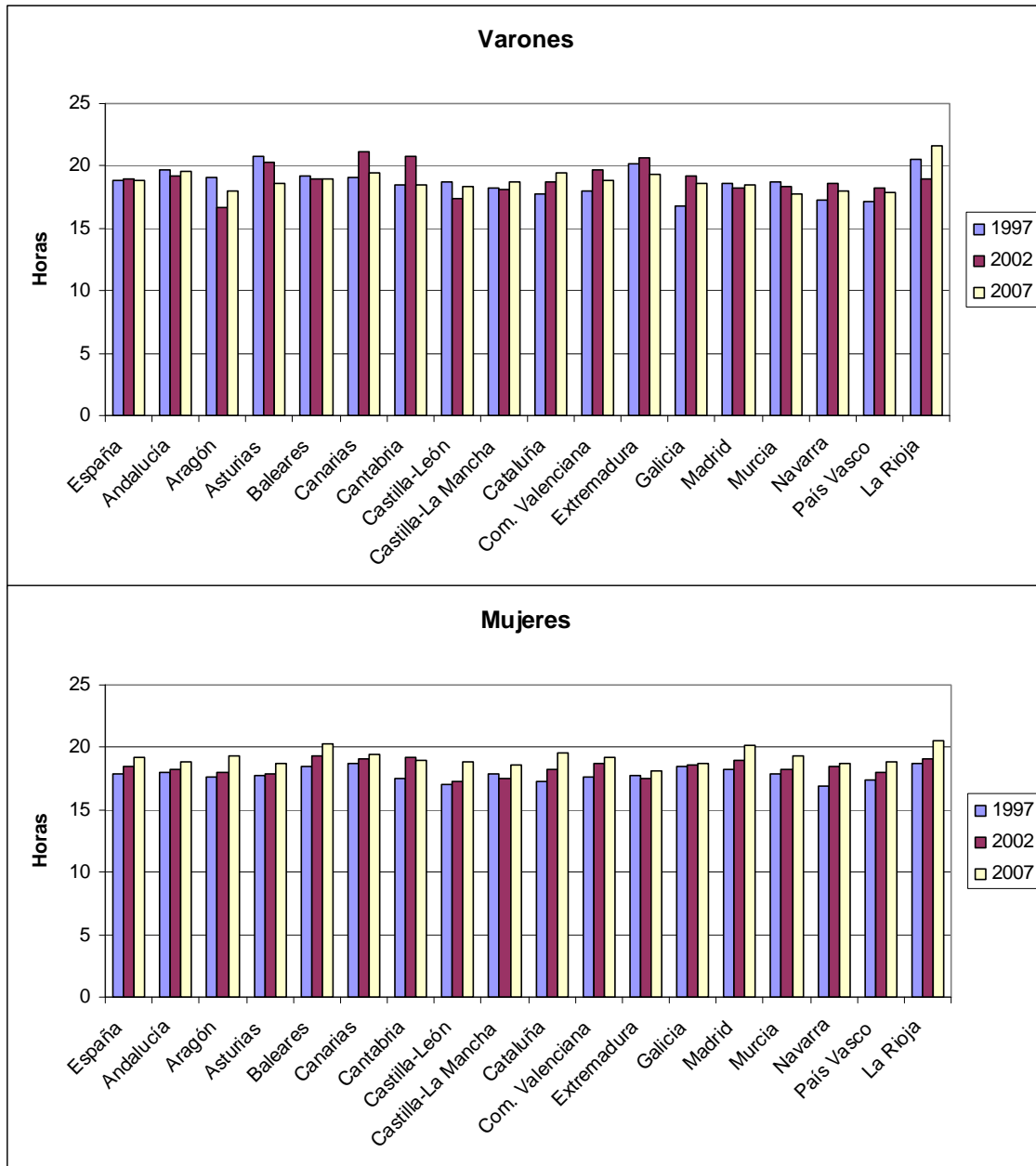
**FIGURA 4.2a. Evolución de la jornada semanal habitual media en España y las CC.AA. según género (Horas de trabajo habituales a la semana, medias para los empleos a tiempo completo, 1997, 2002 y 2007)**



Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA

Como consecuencia del dispar comportamiento entre el trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial, el Cuadro B.2d muestra que el porcentaje que representa la jornada de los trabajadores a tiempo parcial en relación a la de los trabajadores a tiempo completo ha crecido durante el periodo considerado y es más elevado en la CM que en el conjunto del país (47,4% frente a 45,8%).

**FIGURA 4.2b. Evolución de la jornada semanal habitual media en España y las CC.AA. según género (Horas de trabajo habituales a la semana, medias para los empleos a tiempo parcial, 1997, 2002 y 2007)**



Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA.

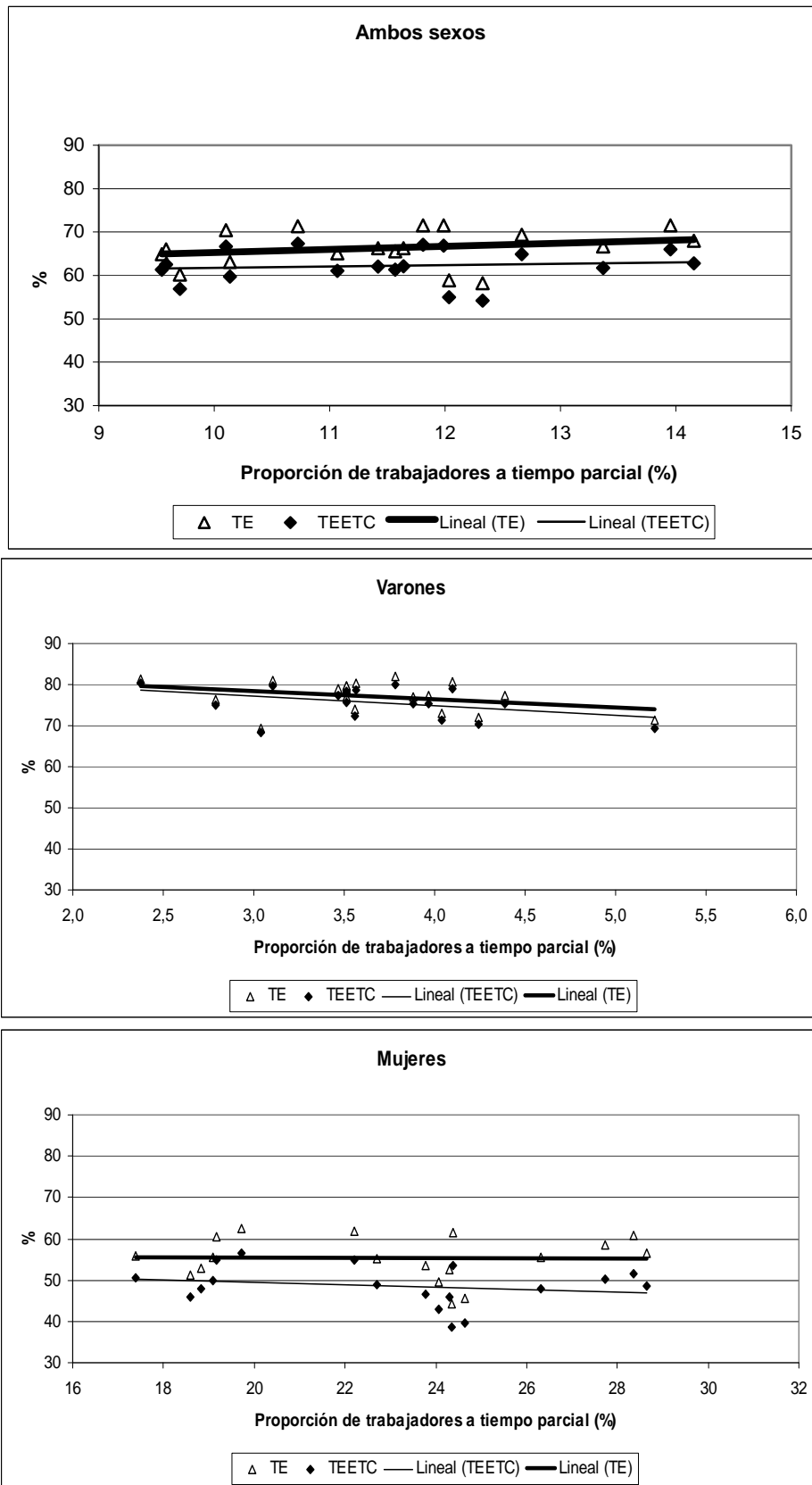
#### 4.4 Tiempo parcial y tasas de empleo

Con las cifras de 2007, la CM cumple con los objetivos europeos establecidos por la Agenda de Lisboa en términos de tasa de empleo global (70%) y tasa de empleo femenina (60%) para 2010 (Figura 4.3 y Cuadro B.3). Con una tasa del 71,3% para edades comprendidas entre 16 y 65 años, se encuentra por encima de la media del conjunto del país, cuyo porcentaje se sitúa en el 66,25%. En el caso de las mujeres, los resultados son comparativamente mejores, ya que con un valor de 62,6%, supera en más

de siete puntos la media nacional (55,3%) y presenta la tasa de empleo femenina más elevada. Junto a la CM, Aragón, Islas Baleares, Cataluña y Navarra cumplen también con los dos objetivos antes mencionados.

La tasa de empleo global de la CM es una de las cuatro más altas de España, sólo superada por Aragón, Cataluña y Navarra. Estas cuatro regiones junto a La Rioja poseen una tasa de empleo masculina que supera el 80%. Respecto al trabajo a tiempo parcial, la CM no destaca por poseer una tasa de empleo a tiempo parcial (TETP) elevada (7,65% frente a la media nacional de 7,71%), superada por Navarra (10%), País Vasco (9,6%), Comunidad Valenciana (8,9%), La Rioja (8,8%), Aragón (8,6%) y Cataluña (8,5%). Esta misma conclusión es común para los dos sexos. Por su parte, la tasa de empleo a tiempo completo (TETC) en la CM es la más elevada de todas las regiones en el grupo de las mujeres, la única que se encuentra por encima del 50%, y supera con creces la media nacional (42,74%).

**FIGURA 4.3. Tasas de empleo de la población de 15 a 64 años (TE), tasas de empleo equivalente a tiempo completo de la población de 15 a 64 años (TEETC) y proporción de trabajadores a tiempo parcial en España y las CC.AA. por sexo (% , UE-19, 2007)**



Fuente:

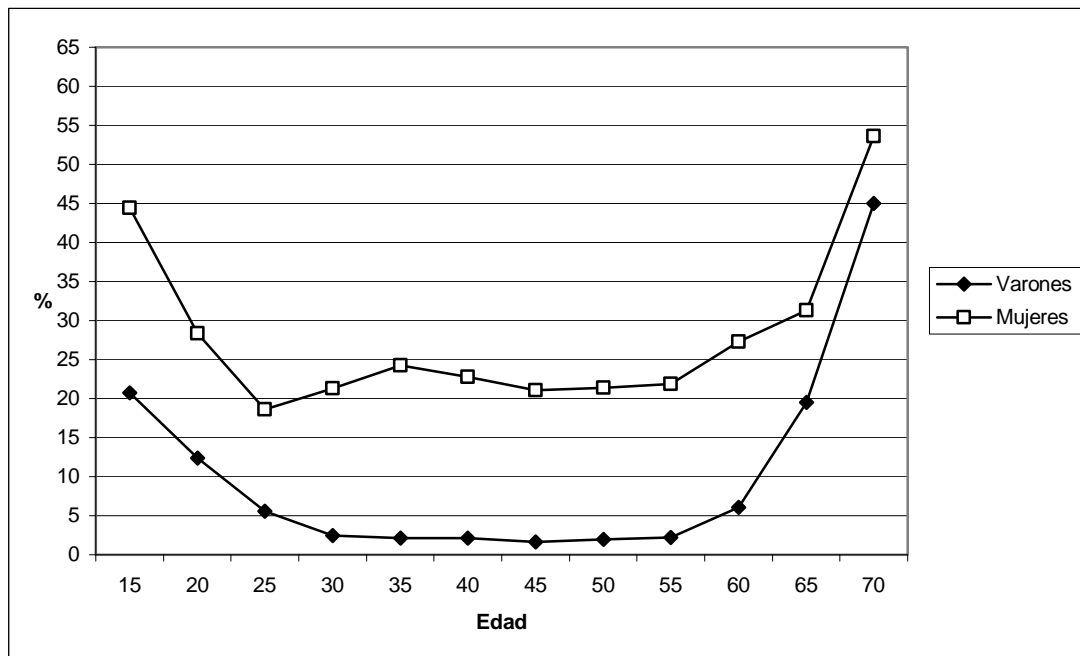
Elaboración propia con datos de la EPA

A pesar de que el empleo a tiempo parcial siempre se ha considerado una forma aceptable de integrar a la mujer en la actividad, la reducida tasa de empleo femenina a tiempo parcial de la CM muestra que dicha modalidad contractual no ha cumplido hasta el momento con el objetivo de elevar más la participación laboral de la mujer. Desde esta perspectiva, el impulso a dicha modalidad de contratación podría tener un efecto aún más beneficioso sobre la tasa de empleo global.

#### 4.5 Características de los trabajadores con contrato a tiempo parcial

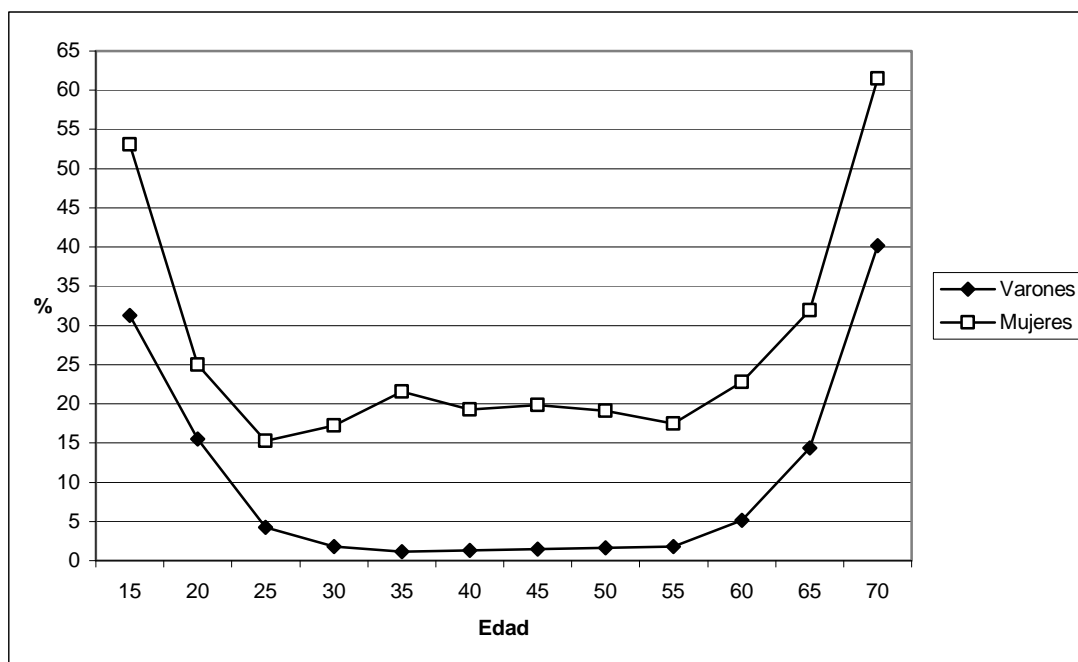
Las Figuras 4.4a y 4.4b presentan las tasas de incidencia del empleo a tiempo parcial por edades y género para la CM y para España.

**FIGURA 4.4a. Porcentaje de trabajadores con contrato a tiempo parcial sobre el total de trabajadores de España para cada grupo de edad (2007)**



Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA

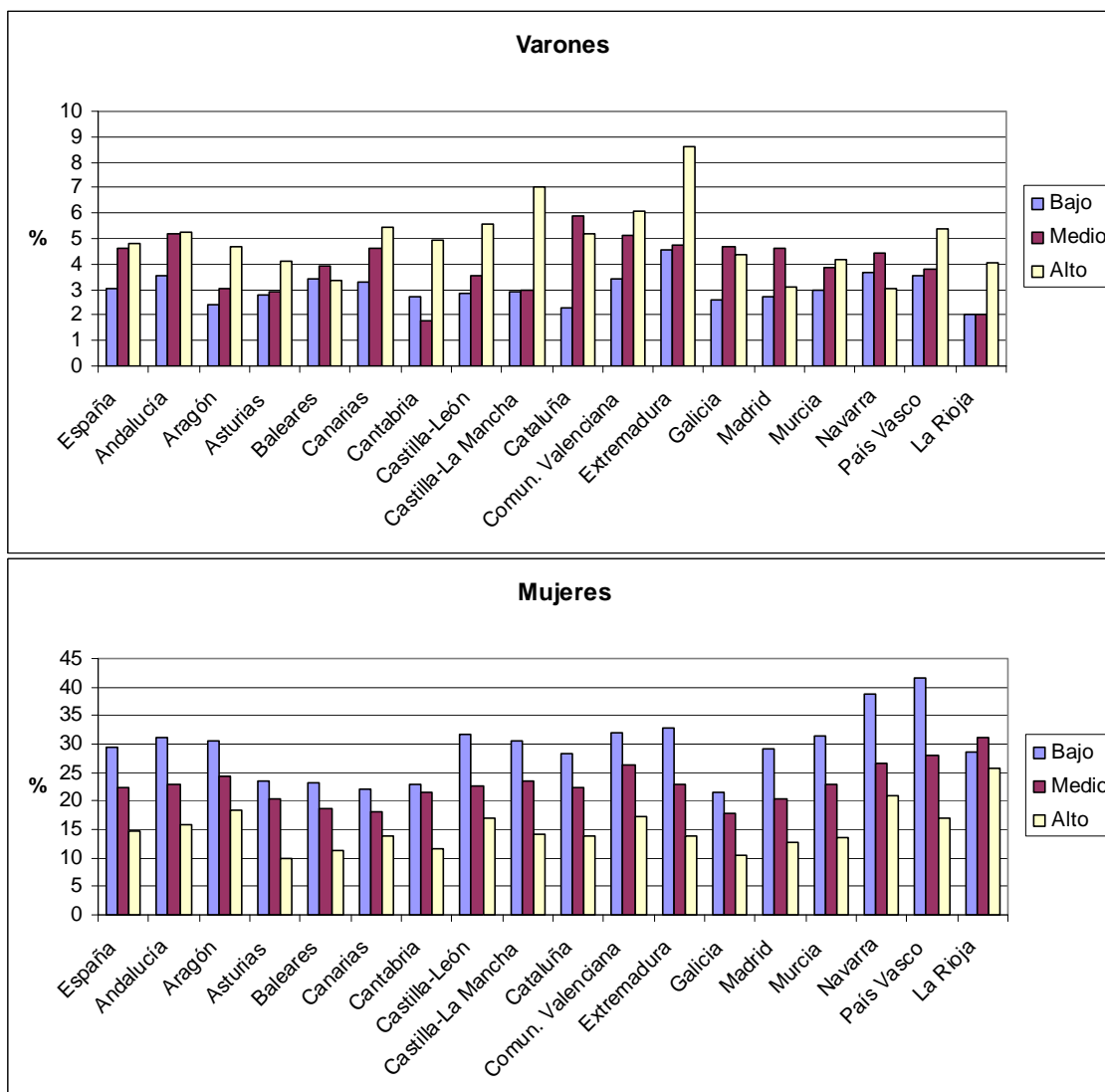
**FIGURA 4.4b. Porcentaje de trabajadores con contrato a tiempo parcial sobre el total de trabajadores de la CM para cada grupo de edad (2007)**



Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA

La evolución de las tasas de incidencia del empleo masculino a tiempo parcial por edades presenta en el conjunto de España y en la CM el mismo perfil en forma de U observado para el resto de países europeos. La incidencia del tiempo parcial es mayor en la etapa inicial y final de la vida laboral de los trabajadores y menor en la edad intermedia. En cuanto a las mujeres, tanto en la CM como en España, la incidencia disminuye al principio con la edad, crece hasta la edad intermedia, vuelve a reducirse antes de los sesenta años y vuelve a crecer en las edades próximas a la jubilación. Es decir, se observa el perfil en forma de W típico del resto de países europeos, que muestra el uso del empleo a tiempo parcial por las mujeres en las edades centrales de su vida como una forma de compaginar la actividad laboral con compromisos familiares y personales.

**FIGURA 4.5. Incidencia del tiempo parcial en España y en las CC.AA. según género y nivel educativo (población de 16 a 64 años, 2007)**



Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA

En conclusión, los perfiles de las tasas de incidencia del empleo a tiempo parcial por edades muestran que los trabajadores de la CM utilizan esta modalidad de contrato en aquellas situaciones que son tradicionales en otros países europeos, para vincular a los individuos con la actividad y se requiere tiempo para la formación en la juventud, cuando se está en torno a la edad jubilación y se comienzan a experimentar señales de depreciación del capital humano, y cuando se requiere de tiempo para el cuidado de los hijos. En estos casos, el desarrollo de las oportunidades de empleo a tiempo parcial influye positivamente en tres colectivos con dificultades de encontrar empleo: los más jóvenes, las personas de más edad, y las mujeres tras el período de maternidad y durante el cuidado de los hijos.

En esta misma dirección se puede destacar la relación existente entre las tasas de incidencia del empleo a tiempo parcial y los niveles educativos en Madrid (Figura 4.5 y Cuadro B.4). Existe una relación negativa entre educación e incidencia del contrato a

tiempo parcial, especialmente al comparar el nivel de educación alto con el medio y el bajo. Ello es debido a las cifras que presentan las mujeres. La relación es positiva para los varones, pero las tasas son pequeñas (entre tres y cinco por ciento) y no pueden compensar el caso femenino. Estas mismas conclusiones se pueden aplicar a la CM, que presenta unas cifras ligeramente inferiores a las registradas en España.

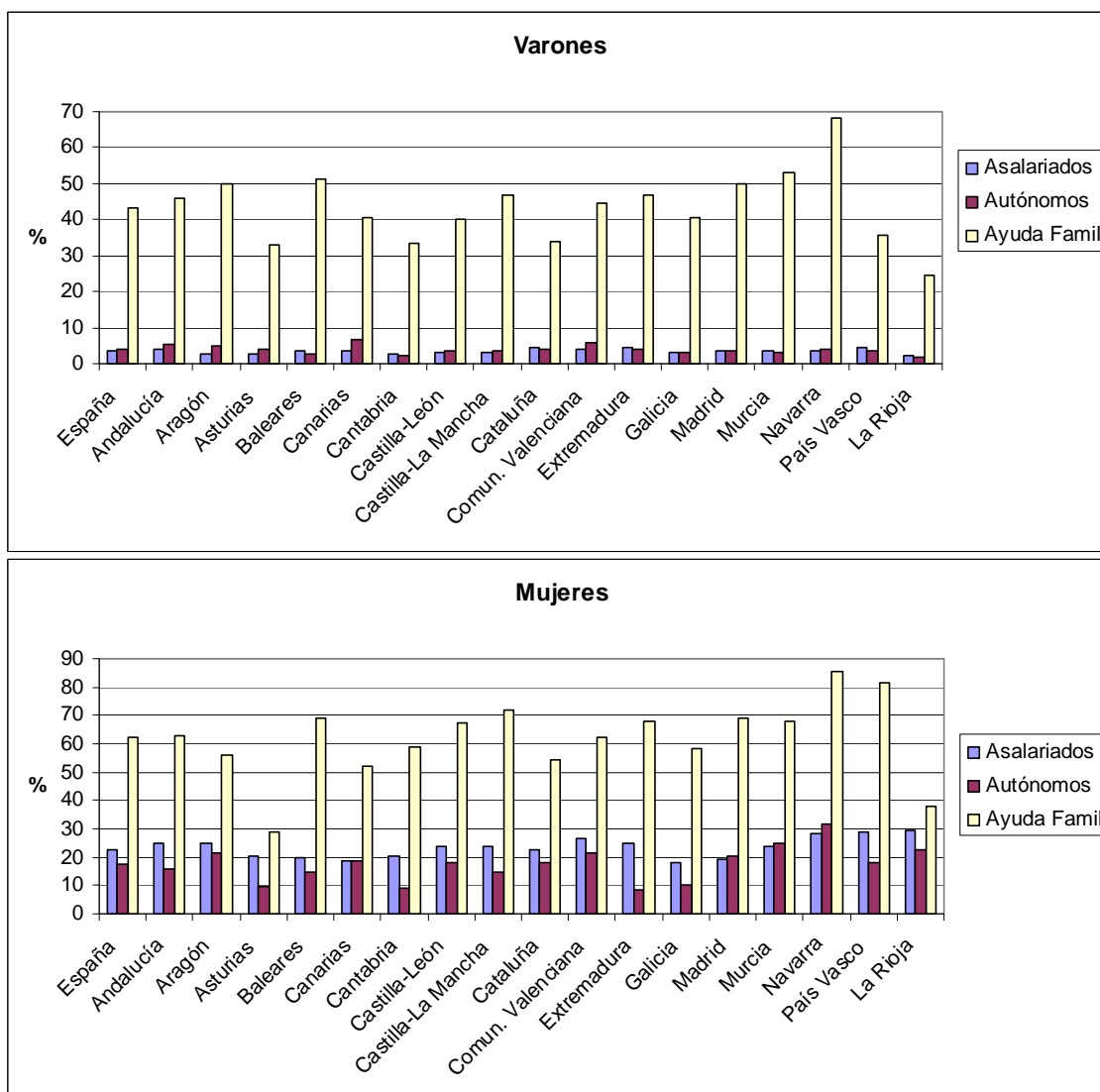
## **4.6 Características de los empleos a tiempo parcial**

### **4.6.1 Situación profesional**

Al analizar la incidencia del tiempo parcial en la situación profesional (Figura 4.6 y Cuadro B.5), se produce un hecho relevante que conviene destacar: la tasa total de incidencia es más baja en la CM porque su utilización en el colectivo de asalariados, que es el mayoritario en términos de ocupación, es menor respecto a la media nacional. Sin embargo, la importancia del contrato a tiempo parcial es superior en el grupo de autónomos y especialmente en aquéllos que ayudan en la empresa o negocio familiares en la CM (55,1% vs. 63,4%). Este hecho resulta relevante si se tienen en cuenta las dificultades que tiene el grupo de autónomos con este tipo de jornadas en términos de cotizaciones sociales, dado que deben cotizar a tiempo completo.

Al comparar los resultados entre géneros, se mantienen las mismas conclusiones anteriormente citadas, dado que el comportamiento entre los dos grupos es idéntico. La única diferencia estriba en la cuantía de las diferencias, menores en los varones.

**FIGURA 4.6. Incidencia del tiempo parcial en España y en las CC.AA. según género y situación profesional (población de 16 a 64 años, 2007)**



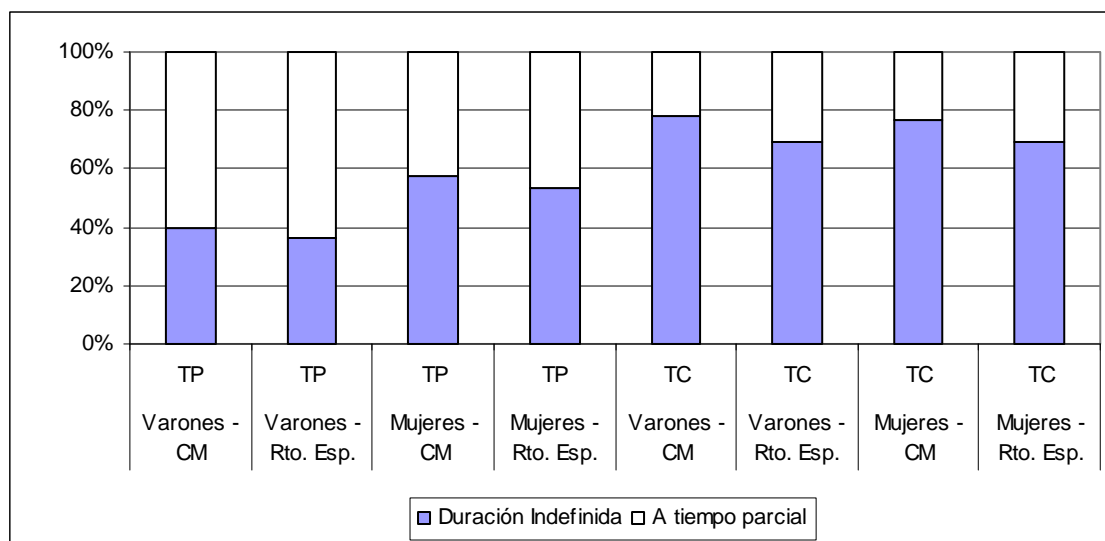
Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA.

#### 4.6.2 Tipo de contrato: indefinido o temporal

Los datos de la EPA permiten analizar un argumento generalmente utilizado en contra del uso del trabajo a tiempo parcial: este tipo de contrato está asociado a un alto nivel de precariedad. Se considera que este contrato de trabajo lleva asociado peores condiciones laborales que el empleo a tiempo completo, entre las que destacaría una mayor inestabilidad o temporalidad de la relación laboral.

La Figura 4.7 y los Cuadros B.11a y B.11b muestran la distribución de los asalariados a tiempo parcial y a tiempo completo según el carácter indefinido o temporal de sus contratos. Se observa que más de la mitad de los trabajadores a tiempo parcial tiene contratos indefinidos, tanto en España como en la CM (50,5% y 54,6%, respectivamente).

**FIGURA 4.7. Distribución de los asalariados a tiempo completo (TC) y parcial (TP) por tipo de contrato en la CM y el resto de España según género (población de 16 a 64 años, 2007)**



Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA

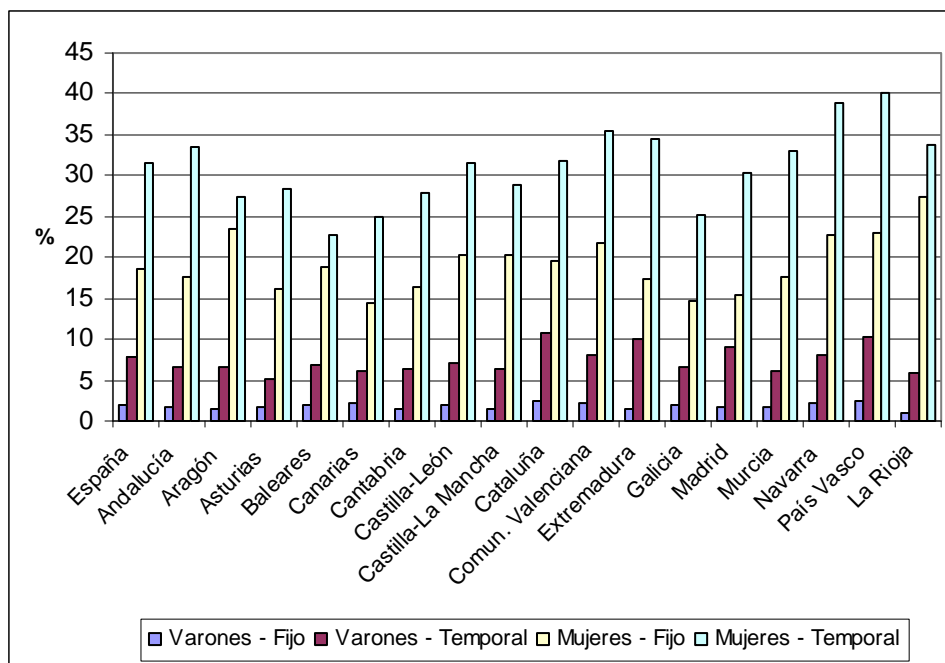
Mientras que los contratos a tiempo parcial se centran en las mujeres, los varones sufren más el fenómeno de la temporalidad en los trabajos a tiempo parcial (el porcentaje de contratos fijos no llega al 40% para ellos y supera el 53% para las mujeres). Los resultados en el caso de la CM van en la misma dirección que en España. En todo caso, los resultados son mejores al compararlos con los trabajadores a tiempo completo, pues la mayoría de ellos tiene contratos indefinidos con independencia del género (alrededor del 70% en España y superior al 76% en la CM). Finalmente, no se muestra una estructura muy diferente en el uso de los contratos temporales, salvo el “contrato temporal verbal no incluido en las opciones anteriores”, con más peso en los asalariados a tiempo parcial.

La Figura 4.8 y el Cuadro B.7 proporcionan las tasas de incidencia del tiempo parcial para cada tipo de contrato. El tiempo parcial tiene una importancia reducida en la CM y en el conjunto de España en comparación con la media europea, pero, en cualquier caso, los datos reflejan que su incidencia es bastante menor entre los trabajadores con contrato indefinido que entre los que tienen un contrato de duración determinada.

La diferencia en la incidencia del tiempo parcial es sustancial entre varones y mujeres, cuatro por ciento para los hombres frente al 23% para las mujeres, especialmente para los que poseen un contrato temporal.

Los resultados sugieren que el contrato a tiempo parcial es más habitual entre los trabajadores que tienen un contrato temporal que entre los que tienen un contrato indefinido y, a su vez, la tasa de temporalidad de los contratos a tiempo parcial es sensiblemente superior al resto.

**FIGURA 4.8. Incidencia del tiempo parcial entre los asalariados en España y las CC.AA. según género y tipo de contrato (población de 16 a 64 años, 2007)**



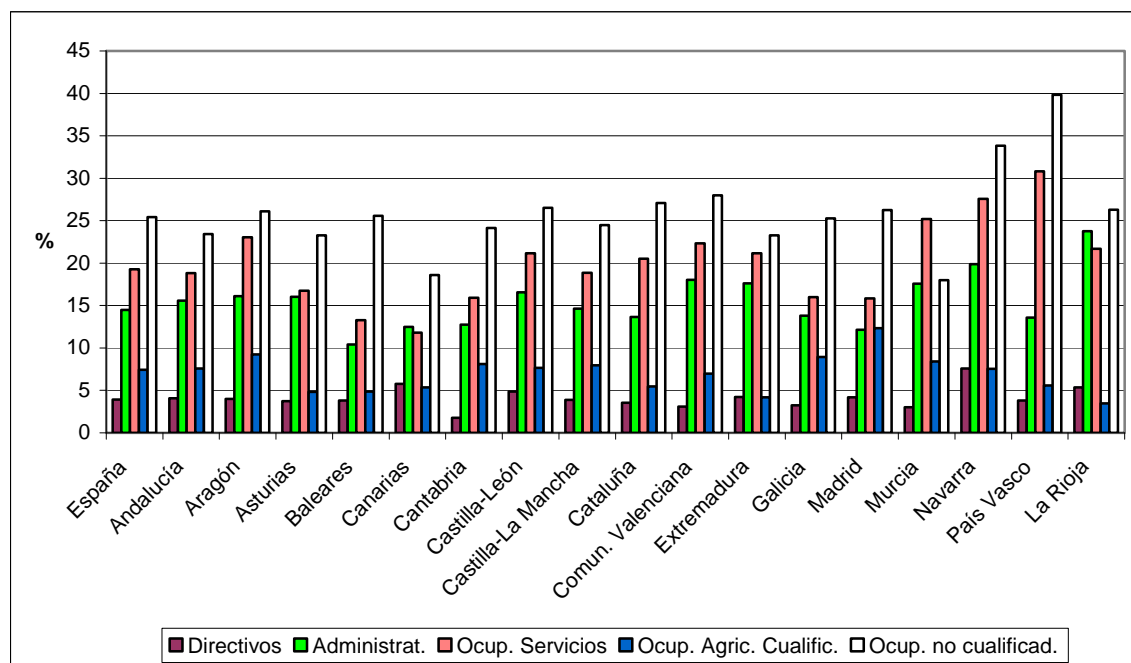
Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA.

#### 4.6.3 Ocupaciones

Como se puede observar en la Figura 4.9 y el Cuadro B.8, tanto en la CM como en España la mayor incidencia del empleo a tiempo parcial se da entre las ocupaciones menos cualificadas (26,3% en Madrid y 25,4% en España), donde se incluyen los trabajadores por cuenta ajena que forman parte del Régimen Especial de los Empleados del Hogar.

Un aspecto diferencial de la CM es la menor incidencia de la contratación a tiempo parcial en las ocupaciones de servicios (un 15,8%, frente al 19,3% en España y al 33,8% de media europea) y una mayor importancia en las ocupaciones agrícolas cualificadas (12,3% frente a 7,4% en España). Este hecho también resulta destacable ya que, como ocurre con el régimen anteriormente mencionado, la protección social típica del trabajador a tiempo parcial no se aplica a aquellas personas que se encuentran incluidas en el Régimen Especial Agrario. En cuanto al resto de ocupaciones, las cifras son similares a la media española.

**FIGURA 4.9. Incidencia del tiempo parcial entre los asalariados en España y las CC.AA. para algunas ocupaciones (Ambos sexos, población de 16 a 64 años, 2007)**



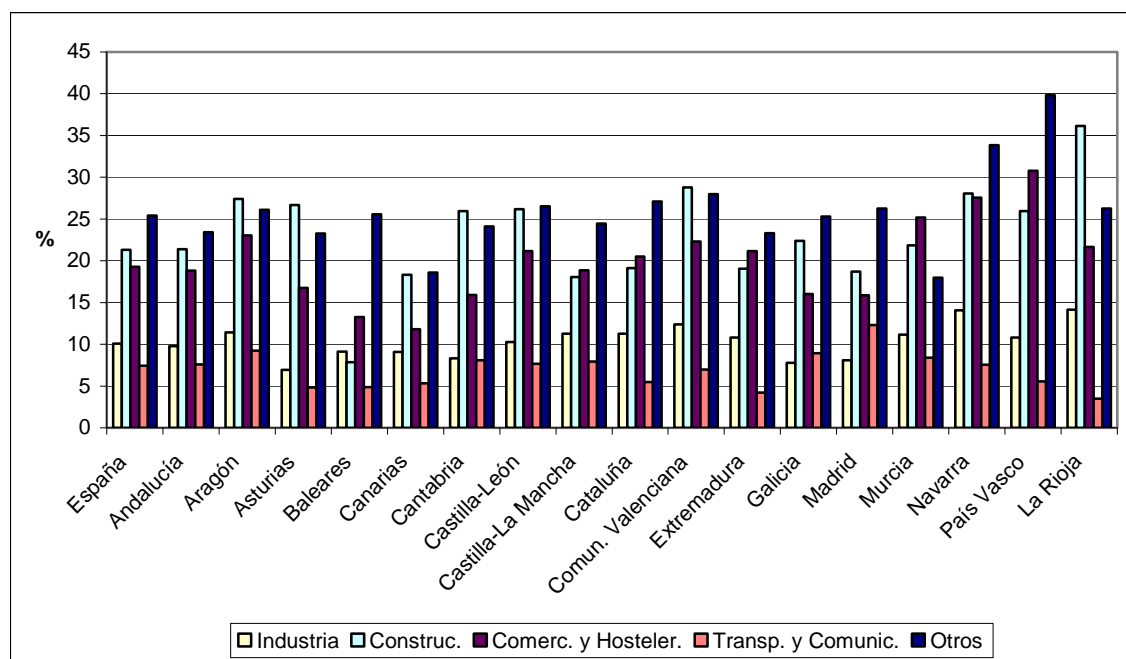
Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA

#### 4.6.4 Actividades económicas

La Figura 4.10 y el Cuadro B.9 presentan la incidencia del contrato a tiempo parcial en cada uno de los cinco grandes sectores económicos considerados. Por actividad económica, destaca la importancia en Madrid del empleo a tiempo parcial en el sector de otros servicios (26,3%), seguido de la construcción (18,8%), y el comercio y la hostelería (15,9%).

Con relación a España, la cifra de Madrid en el transporte y las comunicaciones es anormalmente alta (12,3% frente a la media que se sitúa en torno al 7,4%), y baja en la construcción, el comercio y la hostelería, y en la industria (ocho por ciento frente a diez por ciento).

**FIGURA 4.10. Incidencia del tiempo parcial entre los asalariados en España y las CC.AA. para varios sectores de actividad (Ambos sexos, población de 16 a 64 años, 2007)**



Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA.

#### 4.7 Voluntariedad del trabajo a tiempo parcial

Siguiendo la Directiva 97/81/CE y su aplicación a la legislación en España en el Real Decreto Ley 15/98, la voluntariedad constituye uno de los factores críticos de la constitución del contrato a tiempo parcial.

En el Cuadro 4.2 se presentan las razones por las que las personas empleadas con contrato a tiempo parcial han aceptado un empleo con este tipo de jornada. El 30,5% de los trabajadores residentes en la CM contestan que la razón principal de tener un empleo a tiempo parcial es no haber encontrado un trabajo de jornada completa, siendo este porcentaje menor en los varones (25,3%) que en el de las mujeres (31,8%). Para el resto de España, el porcentaje es ligeramente mayor y la relación entre sexos es la contraria (33,8% para hombres y 32,2% para mujeres).

Tan sólo una décima parte indica no querer un trabajo de jornada completa, siendo mayor el porcentaje en mujeres que en hombres (11% vs. 6,2%, respectivamente) y se mantiene dicha relación en el resto de España, cuyos porcentajes son entre dos y tres puntos porcentuales superiores.

Respecto al resto de justificaciones para tener un empleo a tiempo parcial, las mujeres dan un mayor peso a razones de carácter familiar o doméstico. En cambio, los varones se centran más en cuestiones de educación y formación o en otros motivos ajenos a los más comunes. Este resultado obtenido para los países europeos también se refleja en España y en la CM, aunque en ésta última las obligaciones domésticas pierden peso en favor de otras razones y de cuestiones formativas.

**CUADRO 4.2. Razones por las que se está trabajando a tiempo parcial en la CM y el resto de España según género (población de 16 a 64 años, 2007)**

	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	CM	Rto. España	CM	Rto. España	CM	Rto. España
Seguir cursos de enseñanza o formación	14.16	11.47	37.60	26.06	8.83	7.85
Enfermedad o incapacidad propia	1.35	1.58	3.61	3.76	0.84	1.04
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	16.53	14.67	0.82	1.21	20.10	18.02
Otras obligaciones familiares o personales	9.35	13.47	2.94	3.56	10.81	15.93
No haber podido encontrar un trabajo de jornada completa	30.53	32.58	25.28	33.80	31.72	32.28
No querer un trabajo de jornada completa	10.09	12.33	6.21	9.13	10.97	13.13
Otras razones	17.29	13.34	22.71	21.67	16.06	11.27
Desconoce el motivo	0.70	0.55	0.84	0.82	0.67	0.48

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA

## 5 ANÁLISIS CUANTITATIVO DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL AL INICIO DE LA CRISIS

En esta sección se analizará cómo todos los factores anteriormente comentados (incluyendo sus posibles relaciones) pueden tener efecto sobre la probabilidad de que una persona tenga un empleo a tiempo parcial. Para ello, se utilizará un modelo de elección discreta probit. Sin embargo, el trabajador no sólo se enfrenta a esta decisión dicotómica en la realidad del mercado de trabajo. Por tanto, como complemento también se estima un modelo logit multinomial donde se consideran tres posibles estados o situaciones laborales: empleo a tiempo completo, empleo a tiempo parcial y desempleo.

### 5.1 Estimación del modelo PROBIT

#### 5.1.1 Introducción

La utilidad de los modelos de elección discreta frente a la econometría tradicional radica en que los primeros permiten establecer modelos de variables cualitativas, a través del uso de técnicas propias de las variables discretas.

Un individuo  $i$  debe elegir entre dos alternativas excluyentes, la opción 1 (contrato a tiempo parcial) o la 0 (contrato a tiempo completo), lo que hará maximizando la utilidad esperada que le proporciona cada una de las alternativas posibles sobre las que tiene que decidir ( $U_{i0}$  o  $U_{i1}$ ). Estos dos valores son funciones de las variables explicativas de dicha decisión ( $X$ ), que son las características propias de cada una de las alternativas de elección y las características personales propias del individuo, de manera que suponiendo linealidad en las funciones, se tiene

$$\begin{aligned}U_{i1} &= \alpha + X_{i1} \beta + \varepsilon_{i1} \\U_{i0} &= \alpha + X_{i0} \beta + \varepsilon_{i0}\end{aligned}$$

donde los errores  $e_{ij}$  recogen las desviaciones que los agentes tienen respecto a lo que sería el comportamiento del agente medio y que se debe a factores aleatorios.

El agente  $i$  elegirá la opción 1 (contrato a tiempo parcial) si la utilidad de esa decisión supera la de la opción 0 (contrato a tiempo completo) y viceversa, de manera que,

$$Y_i = \begin{cases} 1 & \text{si } U_{i1} > U_{i0} \\ 0 & \text{si } U_{i1} < U_{i0} \end{cases}$$

El modelo dicotómico quedaría definido por

$$P(Y_i = 1) = P(U_{i1} > U_{i0}) = P(U_{i1} - U_{i0} > 0) = P(X_i \beta)$$

donde el supuesto sobre la distribución de  $e_{ij}$  determina el tipo de modelo a estimar. Si se distribuye como una normal con media cero y varianza uno, el modelo generado será un modelo probit.

### 5.1.2 Datos

Se ha utilizado la EPA del último trimestre del año 2007 (cuando se observan las primeras señales de crisis económica) y se han seleccionado sólo los trabajadores ocupados que han declarado que tenían un empleo a tiempo parcial o un empleo a tiempo completo.

Esta sección se ha dividido en dos partes. En la primera parte se analizarán los determinantes de la probabilidad de tener un empleo parcial para España. El modelo se estimará también por separado para varones y mujeres. En la segunda parte se estimará el mismo modelo para la submuestra correspondiente a la CM. Esto permitirá comparar los resultados para la CM con los de España.

El signo y la significatividad de los coeficientes de las variables explicativas permitirán valorar el efecto de cada una de estas variables sobre la probabilidad de tener un trabajo a tiempo parcial<sup>3</sup>. Para cuantificar el efecto parcial de cada variable, se han identificado las características del individuo representativo para cada muestra y se ha calculado la probabilidad marginal de cada variable explicativa con respecto a estas características.

Respecto a las variables explicativas, se hará referencia en primer lugar a las que aproximan el capital humano y las características de los trabajadores. Así, se han introducido en el modelo probit la edad del trabajador (EDAD), el sexo (MUJER) y el estado civil. Se han introducido estas variables ya que se espera que haya diferencias entre los trabajadores con respecto a estas características a la hora de decidir sobre la posibilidad de tener un empleo a tiempo parcial. Se ha introducido, además, el valor de la variable EDAD al cuadrado (EDAD2), para recoger la posibilidad de que esta variable presente un comportamiento no lineal.

También se ha introducido el nivel de estudios alcanzado por el trabajador mediante las variables dicotómicas ANALFABETOS, PRIMARIA (si tiene educación primaria), SECUNDARIA (si tiene educación secundaria), BACHILLERATO (si tiene estudios de bachillerato) y UNIV (si tiene estudios universitarios). Estas variables toman el valor 1 si el trabajador posee los estudios correspondientes y 0 en caso contrario.

Con el fin de incorporar el efecto de las características de la clase de trabajo que desarrolla un individuo, se han incluido variables de control para el sector de actividad en el que la persona está trabajando según la CNAE-93 y la ocupación del puesto de trabajo según la CNO-94.

---

<sup>3</sup> Las definiciones de las variables explicativas introducidas en esta ecuación se muestran en el cuadro A1.1 del Apéndice I.

También se han incluido variables dicotómicas para la Comunidad Autónoma de residencia del trabajador.

Finalmente, se incluyen variables que controlan por la nacionalidad del trabajador para identificar diferencias en el comportamiento de los trabajadores inmigrantes con respecto a los españoles.

En los Cuadros AI.2 y AI.3 del Apéndice 1 se recogen los estadísticos descriptivos de las variables introducidas en el modelo de regresión.

### 5.1.3 Estimación para España

El Cuadro A.1 muestra los resultados de la estimación del modelo probit para el conjunto de trabajadores españoles en el último trimestre de 2007. En la columna (1) se han incluido los resultados de la estimación del modelo probit mencionado en la introducción. En la columna (2) de este cuadro se añaden como variables explicativas los términos de interacción entre la variable MUJER y cada una de las variables ficticias que indican el estado civil (SOLTERO, VIUDO, SEPARADO)<sup>4</sup> con el fin de poder distinguir entre estos grupos. Las columnas (3) y (4) muestran las probabilidades marginales calculadas con respecto a un individuo representativo para una muestra, para los modelos de las columnas (1) y (2).

En el Cuadro A.2 se estima el modelo por separado para la muestra de hombres y mujeres. Las columnas (1) y (3) recogen los resultados de la estimación probit y las columnas (2) y (4) recogen las probabilidades marginales calculadas con respecto al individuo representativo para cada muestra.

Como puede observarse en el Cuadro A.1, las variables de capital humano y las que captan las características del trabajador son significativas. Los coeficientes estimados para la edad y la edad al cuadrado son significativos y tienen el signo negativo y positivo respectivamente, lo que confirma la existencia de la relación en forma de U entre la edad y la probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial. Este resultado se obtiene también en las estimaciones del Cuadro A.2, tanto para varones como para mujeres.

Respecto a las diferencias entre hombres y mujeres, los resultados del Cuadro A.1 indican que las mujeres tienen una probabilidad más alta de tener un empleo a tiempo parcial que los varones. Calculando las probabilidades marginales con respecto a los valores para la mujer representativa, esta probabilidad es un 17,7% superior que la probabilidad de los hombres.

En cuanto al estado civil, en las columnas (1) y (3) se puede observar que las personas solteras tienen una probabilidad más pequeña de tener un empleo parcial que las personas casadas con independencia del sexo. Sin embargo, cuando en las columnas (2) y (4) se añaden las variables de interacción entre MUJER y las variables de estado civil, el coeficiente de la variable SOLTERO es positivo y significativo. El efecto parcial de la variable SOLTERO incluye ahora también el coeficiente del término de

---

<sup>4</sup> La categoría de referencia es CASADO.

interacción (MUJER×SOLTERO). Por tanto, se mantiene el mismo resultado que antes para las mujeres. Los coeficientes de las variables de interacción indican que las mujeres solteras y las mujeres separadas o divorciadas tienen una probabilidad más baja de tener un trabajo parcial que las mujeres casadas. Sin embargo, no ocurre así con los varones, ya que los solteros tienen más probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial en comparación con los casados. Estas conclusiones coinciden con las realizadas para la Figura 4.4a.

El efecto del estado civil sobre la probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial es más evidente en el Cuadro A.2, donde se estima un modelo probit por separado para varones y mujeres. Las solteras tienen una probabilidad un 11% más baja de tener un trabajo a tiempo parcial que las casadas. El resultado es idéntico para las mujeres separadas o divorciadas, que presentan un porcentaje del 10%. Los varones solteros tienen una probabilidad más alta de tener un trabajo parcial que los hombres casados. Sin embargo, el coeficiente asociado es muy pequeño (0,3%).

El siguiente conjunto de variables contiene características del capital humano o el nivel de estudios de una persona. En el Cuadro A.1, la única variable que es significativa en este grupo es la variable ficticia que indica si una persona tiene estudios de bachillerato. El coeficiente positivo de esta variable significa que una persona con este nivel de estudios tiene una probabilidad más alta de tener un trabajo a tiempo parcial que una persona con estudios universitarios. Las estimaciones del Cuadro A.2 indican que hay diferencias entre varones y mujeres. Los hombres con educación primaria y secundaria tienen una probabilidad más baja de tener un empleo a tiempo parcial que los hombres con estudios universitarios. En cambio, para las mujeres con educación primaria y secundaria y con estudios de bachillerato la probabilidad de tener un empleo parcial es más alta que para las mujeres con estudios universitarios. Estas conclusiones se encuentran muy relacionadas con la actividad económica y el tipo de ocupación, que se presentan a continuación.

Respecto a la actividad económica en que trabaja la persona, se puede observar que en España los individuos que trabajan en construcción y en la administración pública, defensa y seguridad obligatoria tienen una probabilidad más pequeña de tener un empleo parcial que los individuos que trabajan en las industrias manufactureras. El Cuadro A.2 indica que los hombres tienen una menor probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial en la construcción. Esto mismo ocurre para las mujeres en administración pública, defensa y seguridad obligatoria.

Los individuos que trabajan en sectores como comercio, hostelería, transporte, actividades inmobiliarias y de alquiler, educación, actividades sanitarias y veterinarias y otras actividades sociales tendrán una probabilidad más alta de tener un empleo a tiempo parcial con respecto a los individuos que trabajan en el sector manufacturero. Calculando las probabilidades marginales, el efecto más importante es para otras actividades sociales y de servicio. Las personas que trabajan en este sector tendrán una probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial un diez por ciento superior a las personas del sector manufacturero.

El Cuadro A.2 muestra que los varones que trabajan en agricultura y pesca, comercio, hostelería, transporte, actividades inmobiliarias y de alquiler, educación, actividades sanitarias y veterinarias y otras actividades sociales y de servicio prestadas a

la comunidad tienen una probabilidad más alta de tener un empleo a tiempo parcial que los varones que trabajan en la industria manufacturera. Estos mismos resultados son similares para las mujeres. Es más probable que las mujeres que trabajan en construcción, comercio, hostelería, transporte, actividades inmobiliarias y de alquiler, educación y otras actividades sociales y de servicio prestadas a la comunidad tengan un trabajo a tiempo parcial que aquéllas que trabajan en el sector manufacturero. Para las mujeres, la probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial en el sector de otras actividades sociales aumenta un 27% en comparación a las mujeres que trabajan en el sector manufacturero. En el caso de los hombres, la cifra es del 4,7%.

En cuanto a la ocupación, en la estimación de la muestra para el conjunto de trabajadores españoles, hay dos grupos que tienen una probabilidad más baja de tener un empleo a tiempo parcial con respecto al grupo de técnicos y profesionales científicos e intelectuales: los directivos y los operadores de instalaciones y maquinaria y montadores. Sin embargo, las cifras no son relevantes (alrededor de un dos por ciento). Para ocupaciones como técnicos y profesionales de apoyo, empleados de tipo administrativo, ocupados en servicios, trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca y trabajadores no cualificados, la probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial es más alta que para los técnicos y profesionales científicos. La magnitud más importante es para los trabajadores no cualificados, con un 6,7% más de probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial.

El análisis por separado de varones y mujeres muestra resultados cualitativos parecidos. Los directivos tienen una probabilidad más pequeña de tener un empleo a tiempo parcial que los técnicos y profesionales científicos e intelectuales. Las ocupaciones con más probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial son los técnicos y profesionales de apoyo, empleados de tipo administrativo, ocupados en servicios, trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca, y trabajadores no cualificados. Las cifras entre los diferentes grupos de ocupaciones son importantes, en particular para la submuestra de mujeres. En concreto, las estimaciones señalan que las mujeres ocupadas en trabajos no cualificados aumentan la probabilidad de tener un empleo parcial en un 27% frente a las mujeres que son técnicas y profesionales científicos. Algo similar ocurre con las mujeres incluidas en ocupaciones agrarias cualificadas, cuya probabilidad es cercana al 22%.

Del análisis espacial, se puede inferir que los trabajadores de Andalucía, Aragón, Castilla y León, Castilla La Mancha, Cataluña, Comunidad Valenciana, Extremadura, Navarra, País Vasco y La Rioja tienen una probabilidad más alta de tener un empleo a tiempo parcial que los trabajadores de la CM. Los coeficientes más importantes son para Navarra, País Vasco y La Rioja, en torno al 3,5%.

Distinguiendo por género, las comunidades autónomas con una probabilidad más alta de tener un empleo parcial que la CM son Andalucía, Castilla y León, Castilla La Mancha, Cataluña, Valencia, Extremadura, Galicia y País Vasco. Además, los varones de Asturias, Canarias, Cantabria y Murcia tienen una probabilidad más alta de tener un trabajo a tiempo parcial que los varones de la CM. Asimismo, es más probable que las mujeres de Aragón y La Rioja tengan un empleo a tiempo parcial que las mujeres de la CM. Las probabilidades marginales calculadas en los valores del individuo representativo son importantes en el caso de las mujeres. En particular, las diferencias más grandes son para Navarra, País Vasco y La Rioja: la probabilidad de

tener un empleo parcial para las trabajadoras en estas tres comunidades es un 10% más alta que para las trabajadoras de la CM.

Finalmente, el último grupo de variables analizadas se refiere a la nacionalidad de la persona. Las variables ficticias para África y Sudamérica son significativas y tienen signo negativo en el Cuadro A.1, indicando que los trabajadores de estas nacionalidades tienen una probabilidad más pequeña de tener un empleo parcial que los españoles. Sin embargo, la magnitud de los coeficientes no es muy importante, la probabilidad se reduce un dos por ciento aproximadamente para los trabajadores de África y un uno por ciento para los de Sudamérica. Las estimaciones del Cuadro A.2 muestran que la nacionalidad de los trabajadores es significativa en el caso de las mujeres. Las mujeres de África, Sudamérica y de los países de la UE-27 tienen una probabilidad más baja de tener un empleo a tiempo parcial que las españolas. En el caso de las mujeres africanas, la diferencia en probabilidad con respecto a las españolas es bastante significativa (13,6%). En el caso de los varones, los trabajadores de los países del resto de Europa y Asia Occidental tienen una probabilidad más alta de tener un trabajo a tiempo parcial que los trabajadores españoles.

#### 5.1.4 Estimación para la CM

Los resultados de la estimación del modelo probit para la muestra de trabajadores de la CM están en los Cuadros A.3 y A.4.

Los resultados son muy similares a los observados para el conjunto de España en lo referente a las variables de capital humano y aquéllas que aproximan otras características del trabajador.

La edad y la edad al cuadrado tienen estimaciones con los mismos signos que en el caso de España (negativo y positivo, respectivamente) y son significativas. Esto confirma una parte importante del efecto esperado en forma de U para los varones y W para las mujeres sobre la probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial.

Las estimaciones para la muestra del total de los trabajadores de la CM indican que las mujeres tienen una probabilidad más alta de tener un empleo parcial que los varones.

En cuanto al estado civil, las personas solteras tienen una probabilidad más baja de tener un empleo parcial que las personas casadas. Cuando se añaden los términos de interacción, el efecto del estado civil en las mujeres se aclara y confirma las conclusiones de la Figura 4.4b: las solteras y las separadas o divorciadas tienen una probabilidad más baja de tener un empleo parcial que las casadas. Calculando las probabilidades marginales, la diferencia en la probabilidad de tener un empleo parcial entre las solteras y las casadas es cercana a un 10%. En el caso de la submuestra de hombres de la CM, ninguna de las variables dicotómicas del estado civil es significativa.

En cuanto al nivel de estudios, los trabajadores con estudios de bachillerato tienen una probabilidad más alta de tener un empleo parcial que los trabajadores con estudios universitarios. El efecto del nivel de estudios sobre la probabilidad de tener un

empleo parcial es significativo solo en la estimación probit de la submuestra de mujeres en la CM. Las mujeres con educación secundaria y con estudios de bachillerato tienen una probabilidad más alta de tener un empleo a tiempo parcial que las mujeres con estudios universitarios. Calculando la probabilidad marginal para la CM, la diferencia estimada en la probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial entre las mujeres con educación secundaria y las mujeres con estudios universitarios es de un 6,7% y de un 5,5% con las mujeres que tienen estudios de bachillerato.

Del análisis de la actividad económica del trabajador resulta que los sectores de la CM donde la probabilidad de tener un empleo parcial es más baja que en el sector manufacturero son construcción, administración pública, defensa y seguridad obligatoria, e intermediación financiera. En cambio, los trabajadores de los sectores de transporte, actividades inmobiliarias y de alquiler, educación y otras actividades sociales y de servicio prestados a la comunidad tienen una probabilidad más alta de tener un trabajo a tiempo parcial. Los sectores de actividad donde los trabajadores varones de la CM tienen una probabilidad más alta de tener un empleo parcial con respecto al sector manufacturero son comercio, transporte, educación, actividades sanitarias y veterinarias y otras actividades sociales y de servicio prestados a la comunidad. El único sector donde las mujeres de la CM tienen una probabilidad más alta de tener un empleo a tiempo parcial que las mujeres del sector manufacturero es el sector de la educación. En cambio, las mujeres que trabajan en administración pública, defensa y seguridad obligatoria y en intermediación financiera tienen una probabilidad más pequeña de tener un empleo a tiempo parcial que las mujeres del sector manufacturero (un 15,8% y un 12% respectivamente).

En cuanto a la ocupación de los trabajadores, la estimación del modelo probit para la CM indica que los ocupados en servicios y los trabajadores no cualificados tienen una probabilidad más alta de tener un empleo parcial que los técnicos y profesionales científicos. Este mismo resultado se obtiene en el Cuadro A.4 de la estimación del probit para la submuestra de mujeres. En el caso de los varones, ninguna de las variables dicotómicas que indican la ocupación es significativa.

Para la muestra de la CM, los trabajadores de África y del resto de Europa tienen una probabilidad más baja de tener un empleo parcial en comparación con los españoles. Los varones de Sudamérica tienen una probabilidad más alta de tener un empleo parcial (pero significativa solo a un 10% de nivel de significatividad). Las mujeres de África tienen una probabilidad estimada de tener un empleo parcial más baja (13%) que las españolas. Asimismo, las mujeres de los países del resto de Europa tienen una probabilidad de tener un trabajo parcial un 12% más baja aproximadamente.

## 5.2 Estimación del modelo LOGIT MULTINOMIAL

En esta sección se utilizará un modelo logit multinomial para estudiar la relación entre la elección de una persona entre varias alternativas laborales y los factores que podrían influir en esta elección.

### 5.2.1 Introducción

El modelo logit multinomial es también un modelo de elección discreta que tiene diversas aplicaciones en aquellos contextos en los que la variable dependiente representa una elección entre más de dos alternativas excluyentes. En el modelo que se propone, el individuo debe elegir entre tres alternativas excluyentes: la 1 (contrato a tiempo parcial), la 2 (contrato a tiempo completo) o la 3 (no trabajar/estar parado). Como en el caso del modelo probit, estos tres valores serán funciones de las variables explicativas de dicha decisión.

La interpretación de los coeficientes de un modelo logit multinomial se hace de la siguiente manera. Debido a que se tienen tres alternativas en la variable dependiente, una de las tres alternativas se elige como categoría de comparación o categoría base. Aquí, se ha elegido como categoría base la situación 2 (contrato a tiempo completo). Por tanto, los resultados de los cuadros de esta sección se tienen que interpretar siempre con respecto a esta categoría de comparación.

La formulación del modelo logit multinomial proporciona la probabilidad de que un individuo elija las alternativas 1 ó 3, estableciendo la alternativa 2 como categoría de comparación.

$$\begin{aligned} \Pr(Y = 1) &= \frac{\exp(X_t \beta_1)}{1 + \exp \sum_{j=1}^3 (X_t \beta_j)} \\ \Pr(Y = 2) &= \frac{1}{1 + \exp \sum_{j=1}^3 (X_t \beta_j)} \\ \Pr(Y = 3) &= \frac{\exp(X_t \beta_3)}{1 + \exp \sum_{j=1}^3 (X_t \beta_j)} \end{aligned} \quad j = 1,2,3$$

Asimismo, para facilitar la interpretación de los coeficientes del modelo logit multinomial se calcula el cociente entre la probabilidad de elegir una alternativa y la probabilidad de elegir la alternativa base. Por ejemplo, la probabilidad relativa de la alternativa 1 con respecto a la alternativa base (la alternativa 2) será:

$$\frac{P(Y = 1)}{P(Y = 2)} = \exp(X_t \beta_1)$$

Un cociente menor que 1 es equivalente a un coeficiente negativo en el modelo logit multinomial y significa que la probabilidad de elegir la alternativa 1 con respecto a la probabilidad de elegir la alternativa base disminuye en un factor igual a  $\exp(X_t \beta_1)$ . En cambio, un cociente mayor que 1, que es equivalente a un coeficiente positivo, significa que la probabilidad de elegir la alternativa 1 frente a la probabilidad de elegir la alternativa base aumenta en un factor igual a  $\exp(X_t \beta_1)$ .

### 5.2.2 Datos

Para la estimación del modelo logit multinomial se ha utilizado la EPA del segundo trimestre del año 2008, apenas un año después de los primeros síntomas del cambio de ciclo económico. Se han seleccionado los trabajadores que han declarado que tenían un empleo a tiempo completo, un empleo a tiempo parcial o estaban parados.

La mayoría de las variables explicativas que se consideran en esta sección son las mismas que en el caso del modelo probit. Sin embargo, ahora no se puede controlar por la ocupación de los individuos, ya que la EPA no proporciona este dato para los individuos parados. Las variables explicativas que se añaden se explicarán en el momento del análisis.

El proceso de estimación se ha dividido en tres partes. En la primera parte se efectuará la estimación del modelo logit multinomial para toda la muestra, por separado para España y para la CM. En la segunda parte y en la tercera parte, se considerarán por separado la submuestra de mujeres y la submuestra de jóvenes entre 16-24 años respectivamente, ya que estos dos colectivos parecen más propensos a beneficiarse de los contratos a tiempo parcial. La estimación del modelo logit multinomial para estas dos submuestras también se realizará por separado para España y para la CM.

### 5.2.3 Estimación para toda la muestra

El Cuadro A.5 muestra los resultados de las estimaciones del modelo logit multinomial para el conjunto de trabajadores en España y en la CM. En las columnas (1) y (3) se presenta el cociente entre la probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial y la probabilidad de tener un empleo a tiempo completo. En las columnas (2) y (4) se muestra el cociente entre la probabilidad de estar parado y la probabilidad de tener un empleo a tiempo completo.

Como se puede observar en el Cuadro A.5, las variables de capital humano y las variables que se refieren a las características del trabajador son significativas. Los cocientes estimados de las probabilidades para la edad y la edad al cuadrado son significativos y presentan los mismos signos que en el modelo probit.

En cuanto a las diferencias de género, los resultados de la estimación para España muestran que la probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial frente a un empleo a tiempo completo para las mujeres aumenta en un factor de 5,12 con respecto a los hombres<sup>5</sup>. De igual manera, las mujeres tienen una probabilidad más alta de estar paradas frente a tener un empleo a tiempo completo en un factor de 2,73 frente a los varones. De la estimación para la CM, se pueden deducir las mismas conclusiones y los valores de las ratios de las probabilidades son muy similares (5,4 para el cociente de la probabilidad de un empleo a tiempo parcial frente a un empleo a tiempo completo y

---

<sup>5</sup> Del Cuadro A.5, el coeficiente de la variable Mujer corresponde a  $\frac{P(Q=1)}{P(Q=2)} = 5,12$ , donde  $P(Q=1)$  es la probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial y  $P(Q=2)$  es la probabilidad de tener un empleo a tiempo completo. Por tanto, la probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial aumenta con respecto a la probabilidad de tener un empleo a tiempo completo en un factor de 5,12.

2,36 para el cociente de la probabilidad de estar parado frente a un empleo a tiempo parcial).

También hay diferencias entre los individuos según su estado civil. En la muestra de ámbito nacional, para los individuos solteros y separados o divorciados con respecto a los individuos casados, la probabilidad de tener un trabajo a tiempo parcial con respecto a la probabilidad de tener un trabajo a tiempo completo disminuye en un factor de 0,70 (los solteros) y de 0,82 (los separados). En cambio, la probabilidad de estar parado frente a la probabilidad de tener un empleo a tiempo completo aumenta para los individuos solteros y separados o divorciados con respecto a los individuos casados en un factor de 1,31 y 1,57 respectivamente.

Para la muestra de individuos de la CM se obtienen los mismos resultados. Las personas solteras tienen una probabilidad más baja de tener un empleo a tiempo parcial frente a un empleo a tiempo completo, con respecto a las personas casadas. Asimismo, las personas solteras y las personas separadas tienen una probabilidad más alta de estar paradas que tener un empleo parcial.

En cuanto a las variables que miden el nivel de la educación del individuo, los resultados son similares para España y para la CM. Los individuos con educación primaria, educación secundaria o estudios de bachillerato tienen una probabilidad más alta de tener un empleo a tiempo parcial frente a un empleo a tiempo completo con respecto a los individuos con estudios universitarios. Asimismo, los individuos de estas categorías tienen una probabilidad más alta de estar parados frente a tener un trabajo a tiempo completo que los individuos con estudios universitarios.

En cuanto al sector de actividad en que trabaja la persona, se puede observar que los sectores donde los individuos tienen una probabilidad más alta de tener un trabajo a tiempo parcial frente a un trabajo a tiempo completo con respecto al sector manufacturero son agricultura y pesca, energía eléctrica, gas y agua, comercio, transporte, hostelería, actividades inmobiliarias, educación, actividades sanitarias y veterinarias y otras actividades sociales y de servicio prestadas a la comunidad. El efecto más relevante en cantidad es el caso de otras actividades sociales y de servicio prestadas a la comunidad: para los individuos que trabajan en estos sectores, con respecto a los trabajadores del sector manufacturero, se espera que la probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial frente a un empleo a tiempo completo aumente en un factor de 6,81. La construcción es el único sector donde la probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial es más baja que la probabilidad de tener un empleo a tiempo completo con respecto al sector manufacturero.

Para los individuos de todos los sectores analizados en el Cuadro A.5, se espera que la probabilidad de estar parado frente a la probabilidad de tener un empleo a tiempo completo disminuya con respecto al sector manufacturero.

El análisis de los sectores de actividad para la CM muestra resultados similares. La probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial frente a un empleo a tiempo completo aumenta para los siguientes sectores de actividad, con respecto al sector manufacturero: comercio, hostelería, actividades inmobiliarias, educación, y otras actividades sociales. Los dos sectores con las ratios de estas probabilidades más elevadas son la educación (4,85) y otras actividades sociales (4,3). En cuanto a la

probabilidad de estar parado frente a tener un empleo a tiempo completo, los resultados con la muestra de individuos de la CM son equivalentes a los obtenidos para la muestra de España.

Respecto al análisis espacial, se puede observar que los trabajadores de Andalucía, Castilla y León, Comunidad Valenciana, Extremadura, Navarra, País Vasco y La Rioja tienen una probabilidad más alta de tener un empleo a tiempo parcial frente a un empleo a tiempo completo con respecto a los trabajadores de la CM. Sólo los trabajadores de Islas Baleares tienen una probabilidad más baja de tener un empleo a tiempo parcial frente a un empleo a tiempo completo con respecto a los trabajadores de la CM.

La probabilidad de estar parado aumenta frente a la probabilidad de tener un empleo a tiempo completo para los trabajadores de Andalucía con respecto a los trabajadores de la CM en un factor de 1,72. Esta misma probabilidad disminuye con respecto a la probabilidad de tener un empleo a tiempo completo en el caso de los trabajadores de Aragón, Asturias, Islas Baleares, Cantabria, Castilla y La Mancha, Cataluña, Extremadura, Galicia, Navarra, País Vasco, La Rioja, Ceuta y Melilla.

Cabe destacar que la mayoría de estos resultados coincide con aquéllos obtenidos en la estimación del modelo probit y con los resultados de la parte descriptiva de este documento.

#### 5.2.4 Estimación para la submuestra de mujeres

Los resultados de la estimación del modelo logit multinomial para la submuestra de mujeres de España y de la CM se presentan en el Cuadro A.6. En estas estimaciones se han añadido algunas otras características que podrían tener influencia sobre la elección de las mujeres entre las tres alternativas consideradas (empleo a tiempo completo, empleo a tiempo parcial y desempleo). Estas características son la ocupación del cónyuge, la edad del cónyuge, si el cónyuge trabaja, la educación del cónyuge y si la mujer tiene hijos entre 0 y 2 años.

En la muestra de ámbito nacional, para las mujeres solteras y viudas, con respecto a las mujeres casadas, se espera que la probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial frente a un empleo a tiempo completo disminuya en unos factores de 0,65 y 0,49 respectivamente. En la muestra de mujeres de la CM se puede sacar la misma conclusión, pero sólo para el grupo de las mujeres solteras.

En cuanto a las diferencias con respecto a los niveles de educación, tanto en España como en la CM, las mujeres con educación primaria, secundaria y con estudios de bachillerato tienen una probabilidad más alta de tener un empleo a tiempo parcial que a tiempo completo con respecto a las mujeres con estudios universitarios. Asimismo, en España, estas categorías de mujeres tienen también una probabilidad más alta de estar paradas que tener un empleo a tiempo completo con respecto a las mujeres con estudios universitarios.

Los resultados para los sectores de actividad y para las comunidades autónomas son similares a los resultados obtenidos para toda la muestra.

En el grupo de variables ficticias que indican las ocupaciones de los maridos, se obtiene un efecto estadísticamente significativo para las siguientes tres categorías: técnicos y profesionales de apoyo, ocupados cualificados en agricultura y ocupados cualificados en industria. Para las mujeres cuyos maridos son técnicos y profesionales de apoyo se espera que la probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial sea más baja frente a un empleo a tiempo completo, con respecto a las mujeres cuyos maridos son técnicos y profesionales científicos. En cambio, para las mujeres cuyos maridos son ocupados cualificados en industria y en agricultura, la probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial es más alta que la probabilidad de tener un empleo a tiempo completo.

En el caso de las mujeres que tienen hijos con edades entre 0 y 2 años, con respecto a las que no tienen hijos de esta edad, la probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial frente a la probabilidad de tener un empleo a tiempo completo aumenta en un factor de 1,75 para España y 1,53 para la CM. De igual modo, las mujeres españolas de esta categoría tienen una probabilidad más alta de estar paradas que la probabilidad de tener un empleo a tiempo completo en un factor de 1,34.

La edad del cónyuge no tiene un efecto estadísticamente significativo sobre las probabilidades de elegir algunas de las tres categorías consideradas en este informe.

Para la muestra de mujeres en España, se puede inferir que si el marido de una mujer está parado, entonces esta mujer tendrá también una probabilidad más alta de estar parada que tener un empleo a tiempo completo, con respecto a una mujer cuyo marido está trabajando.

Finalmente, la educación del marido sólo tiene un efecto estadísticamente significativo en la muestra de mujeres de la CM. Para las mujeres cuyos maridos tienen un nivel bajo de educación, con respecto a las mujeres cuyos maridos tienen un nivel alto de educación, se espera que la probabilidad de estar paradas frente a la probabilidad de tener un empleo a tiempo completo aumente en un factor de 3,13.

#### 5.2.5 Estimación para la submuestra de jóvenes entre 16 y 24 años

El Cuadro A.7 recoge los resultados de la estimación del modelo logit multinomial para la submuestra de jóvenes con edades entre 16 y 24 años, por separado para España y la CM.

En la estimación del modelo logit multinomial para esta submuestra, se ha añadido una variable ficticia que toma el valor 1 si la persona está estudiando en el momento de la encuesta. Los resultados de la estimación indican que los jóvenes que estudian con respecto a los que no estudian muestran una probabilidad más alta de tener un empleo a tiempo parcial frente a un empleo a tiempo completo en un factor de 14,12 para el conjunto nacional y un factor de 22,11 para la muestra de la CM. Asimismo, los jóvenes de esta categoría tienen una probabilidad más alta de estar parados que tener un empleo a tiempo completo. El cociente de estas probabilidades para los jóvenes de España es 5,54 y para los jóvenes de la CM es de 6,92.

En comparación con los varones entre 16 y 24 años, para las jóvenes se espera una probabilidad más alta de tener un empleo a tiempo parcial y de estar paradas que de

tener un empleo a tiempo completo. Estos resultados se observan tanto en la muestra de España como en la muestra de la CM.

El estado civil de los jóvenes no tiene ningún efecto estadísticamente significativo sobre la elección entre las tres alternativas consideradas.

Respecto al nivel de educación de las personas de este grupo de edad, los que tienen educación primaria, secundaria y estudios de bachillerato tienen una probabilidad más baja de tener un trabajo a tiempo parcial que un trabajo a tiempo completo, con respecto a los jóvenes con estudios universitarios. Esto ocurre tanto en España como en la CM. De igual modo, los jóvenes con educación primaria con respecto a los jóvenes con estudios universitarios tienen una probabilidad más alta de estar parados que de tener un empleo a tiempo completo en un factor de 2,29 para España y 3,5 para la CM.

En cuanto a los sectores de actividad se obtienen resultados similares con la estimación del modelo logit multinomial para toda la muestra. La mayoría de las variables dicotómicas para la comunidad autónoma apenas son estadísticamente significativas.

## 6 RESUMEN Y CONCLUSIONES

El empleo a tiempo parcial constituye un instrumento adicional en el proceso de cambios tecnológicos e internacionalización que están experimentando las economías europeas y que afecta también a todos los agentes que participan en el mercado de trabajo.

Las empresas, que se encuentran condicionadas por una mayor competencia externa, necesitan incrementar la flexibilidad en la producción y reducir el coste de los factores productivos. Por el lado de los trabajadores, una parte de la población activa necesita compatibilizar su participación laboral con otras tareas y facetas al margen de la actividad profesional. Los ejemplos más importantes corresponden con jóvenes trabajadores que desean seguir cursos de enseñanza o formación, personas que tienen obligaciones familiares, personales y domésticas que atender o trabajadores en edad de prejubilarse que no desean abandonar completamente su vinculación con el mercado laboral.

Utilizando los datos que ofrece la LFS (conocida como *European Labour Force Survey*), las características más importantes del empleo a tiempo parcial en Europa son las siguientes:

- La proporción de personas que trabajan a tiempo parcial en los países de la UE sobre el total de empleados es muy variable. Holanda presenta las tasas de incidencia del tiempo parcial más elevadas de la UE (más del 46%). Alemania, Reino Unido, Suecia, Dinamarca, Bélgica y Austria superan el 22% de incidencia. Francia, Irlanda y Luxemburgo presentan tasas ligeramente más bajas de la media de la UE-19. Por último, los países del sur de Europa y los nuevos países incorporados del centro de Europa presentan tasas que apenas superan el 13%.
- Durante la última década, las tasas de incidencia del tiempo parcial en Europa han aumentado en la mayoría de los países. Además, los datos muestran que el contrato a tiempo parcial puede contribuir a elevar el número de empleos, pues se detecta una relación positiva entre la incidencia del empleo a tiempo parcial y las tasas de empleo globales.
- La incidencia del empleo a tiempo parcial es mucho más elevada en el caso de las mujeres (más del 33% en este colectivo frente a menos del ocho por ciento en los varones).
- Por tramos de edad, la incidencia del tiempo parcial para los varones es más frecuente entre los más jóvenes y entre los trabajadores próximos a la edad de jubilación. Para las mujeres, las tasas de incidencia son también elevadas entre las más jóvenes y de mayor edad, pero también para las edades intermedias, debido en gran parte a que las mujeres suelen asumir responsabilidades familiares y del hogar.

- Se produce una relación negativa entre la incidencia del tiempo parcial y el nivel de formación de los trabajadores, especialmente en el caso de las mujeres. La incidencia es mayor en las ocupaciones de servicios y aquellas con menor cualificación, así como en actividades económicas relacionadas con el sector terciario.
- En cuanto a la voluntariedad, las menores tasas de empleo a tiempo parcial voluntario se producen en países con menor incidencia de este contrato. También existen diferencias entre hombres y mujeres en las razones de seleccionar un puesto de trabajo a tiempo parcial, contabilizándose entre estas últimas una mayor proporción de trabajo a tiempo parcial debido a responsabilidades en el hogar.

En cuanto a las conclusiones que se obtienen para España y sus regiones, los datos que proporciona la EPA así como las estimaciones de la Sección 5 indican los siguientes rasgos destacables del empleo a tiempo parcial:

- La CM posee una tasa de incidencia del empleo a tiempo parcial ligeramente por debajo de la media nacional. En el año 2007, el 10,7% de los trabajadores tienen un contrato de este tipo, para una media nacional del 11,6%.
- La tasa de incidencia del trabajo a tiempo parcial es muy reducida entre los varones, el 3,6% en la CM y 3,9% en España. Estas tasas son más elevadas en el caso de las mujeres, aunque la región de Madrid presenta valores menores más alejados de la media nacional (19,7% frente a 22,7%).
- El empleo a tiempo parcial se ha extendido en España entre 1997 y 2007 en el caso de las mujeres, pasando del 17% al 22,7%. La incidencia en los hombres ha permanecido entre el 3 y 4%. En el caso de la CM, el empleo a tiempo parcial en los dos géneros se ha más que duplicado.
- La jornada de los trabajadores a tiempo parcial en la CM es similar a la de España, aunque es mayor para las mujeres (20,2 horas frente a 19,2 horas en España) que para los hombres (18,5 horas frente a 18,9 horas). Sin embargo, la jornada habitual media a tiempo completo en la CM es mayor a la de España sólo para los varones (42,2 horas frente a 41,7 horas).
- Antes de la crisis económica, la CM ha cumplido con los objetivos europeos en términos de tasa de empleo global (70%) y para las mujeres (60%). Con una tasa del 71,3% para edades comprendidas entre los 16 y los 64 años y del 62,2% en el caso de las mujeres, es junto a Aragón, Baleares, Cataluña y Navarra las únicas comunidades autónomas que han satisfecho los criterios de la Agenda de Lisboa para 2010.
- Los perfiles de las tasas de incidencia del empleo a tiempo parcial por edades tienen la misma forma observada para el resto de países europeos con independencia del sexo, tanto en España como en la CM.

- La relación negativa observada para la mayoría de los países europeos entre incidencia del tiempo parcial y el grado de formación, también aparece reflejada en la región de Madrid. El contrato a tiempo parcial parece estar asociado a una mayor temporalidad, y es más frecuente en las ocupaciones no cualificadas, aunque resulta elevado entre los Profesionales y Técnicos. Las mayores tasas de incidencia se dan en el sector de Otros Servicios, seguido de la Construcción, el Comercio y la Hostelería.
- Las cifras confirman las mismas conclusiones que se derivaron del caso europeo: las razones familiares y relativas al hogar tienen más peso en las mujeres, los hombres se justifican bien por cuestiones de educación y formación o por motivos ajenos a los ya mencionados, y un porcentaje muy reducido de la población desea un contrato a tiempo parcial y rechaza uno de jornada completa.

El desarrollo y la expansión del contrato a tiempo parcial no sólo dependen de factores económicos, sino también de otros de carácter social y especialmente de índole legal. Hasta la adaptación a la Directiva 97/81/CE del Consejo Europeo, la legislación en España ha sufrido frecuentes modificaciones que no han contribuido a dotar al mercado laboral de una regulación sobre el contrato a tiempo parcial que incentive su uso y que sea homogénea al resto de países de la UE.

El motivo institucional ha constituido un impedimento adicional a los derivados de la propia estructura económica y social en la extensión del uso de este tipo de contrato. La flexibilidad que permite la contratación a tiempo parcial ha estado limitada por una regulación que no es consciente de las particularidades de este tipo de contratación. A modo de ejemplo, se encuentran las prestaciones sociales asociadas a este tipo de empleo.

A este respecto, Pérez Infante (2008) indica que “además de la proporcionalidad de la cuantía de la pensión, en función de las menores bases reguladoras que se utilizan para su cálculo (...) en España existe un agravante, que limita más las posibilidades de acceso a las pensiones y disminuye más la cuantía de las mismas, que es la consideración ‘exclusivamente de las horas efectivamente trabajadas’ a efectos del cómputo de los períodos de cotización a la Seguridad Social”. Aunque este hecho se corrigió parcialmente en la reforma de 1998, es necesario eliminar este tipo de obstáculos en la contratación a tiempo parcial.

Como ejemplifica Pérez Infante (2008), “un trabajador a tiempo parcial que trabaje la mitad de las horas que un trabajador a tiempo completo deberá cotizar a la Seguridad Social para acceder a una pensión de jubilación 20 años, en lugar de 15, y, además, ese trabajador para obtener una pensión de jubilación equivalente al 100% de la correspondiente base reguladora deberá cotizar 46,7 años, en vez de los 35 años del resto de los trabajadores”.

Una gran parte de las críticas que se presentan en estos contratos son las ventajas que disfrutaban los trabajadores a tiempo completo frente a las personas que tienen un empleo a tiempo parcial. Si se desea que la contratación a tiempo parcial no sea considerada de igual forma que la contratación temporal y se utilice de forma abusiva como forma de reducir los costes salariales, la igualdad de derechos entre trabajadores a

tiempo completo y parcial debe ser efectiva a todos los niveles y en todos los aspectos del ámbito laboral:

- La acumulación de derechos para obtener una pensión, por motivos de incapacidad temporal o recibir la prestación por desempleo sólo debería diferenciarse en términos de retribución salarial. En el caso holandés, los trabajadores con este tipo de contrato reciben “una prestación por desempleo durante el mismo periodo y bajo las mismas condiciones que un trabajador a tiempo completo, basado en un 70% de su último salario bruto” (Ramos y Blázquez, 2007).
- El sistema de turnos de trabajo y descansos no debería ser distinto entre trabajadores con diferente duración y distribución de la jornada laboral. Este aspecto queda pendiente de mejorar también en el caso de Holanda, donde desde un punto de vista legislativo, la causalidad del contrato a tiempo parcial está claramente vinculada a la conciliación entre la vida familiar y laboral.
- La retribución debe mantener unos criterios de determinación que no dependan del tipo de jornada pactada en el contrato de trabajo. En este sentido, una posible opción es establecer claramente una duración de jornada diaria en el contrato (en función de las necesidades de los empleadores) y permitir la existencia de horas extraordinarias, pagadas de igual forma que con los trabajadores a tiempo completo. Sin embargo, es necesario también dejar claro que los costes salariales de un contrato a tiempo parcial deben ir acorde con la generación de productos y servicios que reporta a la empresa, pues son ellas las verdaderas promotoras de la utilización de este tipo de contratos.

Estas medidas buscan dar uniformidad a los contratos con distintas jornadas laborales. Los ajustes no necesariamente se deben producir sólo en la dirección del contrato a tiempo parcial sino que también se pueden (y en algunos casos se deberían) plantear en los contratos de jornada completa.

La contratación a tiempo parcial no debe mezclar los objetivos para los que ha sido creada. Si se quiere fomentar la incorporación de la mujer al mercado de trabajo o hacer compatible la vida familiar y laboral con estos contratos. No puede convertirse en alternativa a la contratación temporal como si fuera un nuevo método para reducir costes salariales. Este tipo de contrato puede ser una forma de flexibilizar la cantidad de este factor productivo y permitir ajustar necesidades de empresarios y trabajadores en términos de número de horas. La aplicación de una reducción de costes laborales no debe hacerse a costa de personas que desean un puesto de trabajo con un número de horas menor del habitual.

Un enfoque del contrato a tiempo parcial claramente destinado a conciliar la vida familiar con la vida laboral debería seguir los pasos del sistema sueco, donde se permite a los padres reducir su jornada de trabajo mientras los hijos no tienen edad escolar. En cambio, un mayor interés por reducir los costes laborales debería fomentar una estructura más parecida a la británica, que establece una menor regulación.

Si se desea establecer un sistema legal similar al holandés donde el trabajador pueda casi unilateralmente cambiar las condiciones del contrato de trabajo, con ciertas

matizaciones, en pos de conciliar trabajo y familia, sería aconsejable que se introdujeran mejoras que solventen los problemas del sistema holandés. Sería necesario establecer una legislación suficientemente clara para que muchas de las acciones judiciales motivadas por conflictos entre trabajadores solicitantes y empresas se puedan resolver por la vía judicial de forma rápida, dada la sensibilidad y premura del tema en muchos casos.

La experiencia desarrollada en España hasta la fecha exige que las medidas que se puedan adoptar a favor del contrato a tiempo parcial deban estar condicionadas por unos objetivos claros que favorezcan su calidad, así como precisar a qué colectivos va orientada dicha política. Por otro lado, las dificultades económicas que sufre España derivadas de su anterior modelo de crecimiento, exigen el cambio de sectores de actividad que dinamicen la economía. Una forma de favorecer el desarrollo de estas áreas de crecimiento potencial (a modo de ejemplo, la asistencia social a mayores y discapacitados) consistiría en la instauración de medidas relativas a la contratación a tiempo parcial que mejoren su desarrollo.

Desde el lado de la demanda de trabajo, las empresas pueden tener la percepción de que los costes comparativos (no sólo en términos de cotizaciones sociales) del contrato a tiempo parcial son superiores a los de un contrato a tiempo completo. Resulta fundamental establecer una legislación que al menos sea neutral para la empresa en términos de costes y evite cualquier tipo de discriminación por motivos de jornada laboral, estableciendo una cotización en función de horas trabajadas.

Una forma de incentivar su uso y mejorar su calidad consistiría en la búsqueda de situaciones que mejoren el producto y servicio de las empresas, al margen de las situaciones de ajuste puntual o estacional que se producen en el mercado. El contrato a tiempo parcial puede servir para ajustar de manera óptima las necesidades de personal que tengan en función de las condiciones del mercado. En el caso de los servicios, el contrato indefinido a tiempo parcial se puede convertir en un instrumento adecuado para facilitar e incentivar la libertad y ampliación de los horarios comerciales en sectores como el comercio, la hostelería y los servicios financieros, bancarios y de seguros.

Otra manera de hacer atractiva la utilización de los contratos a tiempo parcial para las empresas está vinculada con el margen de actuación en los convenios. No sólo las horas complementarias deben formar parte del ámbito de actuación de los convenios colectivos. Permitir un mayor margen de acción y de flexibilidad en este tipo de contratos a los agentes que forman parte de los convenios puede constituir una salida razonable.

Desde el lado de la oferta de trabajo puede ocurrir algo parecido con los trabajadores a tiempo parcial. Resulta necesario que los trabajadores a tiempo parcial consideren que sus obligaciones de trabajo se encuentran acordes con los derechos que se les ofrece en términos de legislación laboral y de protección social. Para ello, las campañas de información sobre los derechos y las obligaciones de estos contratos, así como sus ventajas e inconvenientes, pueden ayudar a eliminar el rechazo social de dichos contratos.

Dado el difícil contexto económico que se presenta para los próximos años y la necesidad por parte de los políticos de satisfacer los objetivos establecidos en la Agenda

de Lisboa sobre las tasas de empleo, estos contratos pueden incentivar a personas inactivas a incorporarse al mercado de trabajo. Este contrato puede ir acompañado de medidas fiscales de carácter temporal que fomenten su uso y permitan una progresiva aceptación del mismo en la sociedad.

En este sentido se puede considerar el caso holandés, donde existe un incentivo al trabajo a tiempo parcial de las mujeres. Consiste en que aquellas mujeres casadas cuyo marido tenga un trabajo a tiempo completo no están obligadas a declarar a efectos fiscales sus ingresos por debajo de un umbral determinado (que aproximadamente equivale a los ingresos obtenidos por realizar un trabajo a tiempo parcial de 10 horas a la semana - véase OCDE, 2008). Supone una pérdida de dinero en términos de recaudación (ayuda inicial para incentivar) que se puede compensar con el aumento de la recaudación a través de la generación de nuevos contratos a mujeres.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

EIRO (2006), *Working Time Developments 2005*, Agosto 2006.

OCDE (2008), *Economic Survey of the Netherlands, 2008*, Policy Brief, Enero 2008, OCDE, Paris.

Palomino Taurina, P. (2007), *La regulación del trabajo a tiempo parcial*, Ediciones Laborum.

Pérez Infante, J. I. (2008), Luces y sombras del mercado de trabajo en España: problemas, situación y tendencias, *Economía Industrial*, 367, pp. 35-49.

Ramos Martín, N. y M. Blázquez Cuesta (2007), Contrato de trabajo a tiempo parcial en los Países Bajos: ¿sólo para mujeres?, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 66, pp. 143-160.

## ANEXO A

### Información y estimaciones de la probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial

CUADRO A.1. Estimación del modelo PROBIT para España, ambos sexos

	Probit		Probit estimado en los valores del individuo representativo	
	(1)	(2)	(3)	(4)
<i>Características del trabajador y variables de capital humano</i>				
<i>Características del trabajador</i>				
Edad	-0,119*** (0,005)	-0,119*** (0,005)	-0,011*** (0,001)	-0,007*** (0,001)
Edad <sup>2</sup>	0,001*** (0,000)	0,001*** (0,000)	0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)
Mujer	0,790*** (0,021)	1,114*** (0,029)	0,136*** (0,010)	0,177*** (0,013)
Soltero	-0,220*** (0,025)	0,254*** (0,036)	-0,017*** (0,002)	0,019*** (0,003)
Viudo	-0,027 (0,065)	0,064 (0,165)	-0,002 (0,006)	0,004 (0,011)
Separado	-0,221*** (0,039)	0,063 (0,087)	-0,017*** (0,003)	0,004 (0,006)
Mujer x Soltero		-0,691*** (0,040)		-0,022*** (0,003)
Mujer x Viudo		-0,193 (0,179)		-0,010 (0,007)
Mujer x Separado		-0,385*** (0,097)		-0,016*** (0,003)
<i>Capital humano</i>				
Primaria	0,052 (0,042)	0,037 (0,042)	0,005 (0,004)	0,002 (0,003)
Secundaria	0,041 (0,035)	0,024 (0,035)	0,004 (0,003)	0,001 (0,002)
Bachillerato	0,078** (0,032)	0,069** (0,032)	0,007** (0,003)	0,004** (0,002)
Analfabetos	-0,001 (0,163)	0,007 (0,171)	-0,000 (0,015)	0,000 (0,010)
<i>Sector de actividad</i>				
Agricultura y pesca	0,064 (0,064)	0,060 (0,066)	0,006 (0,007)	0,004 (0,005)
Extractiva	-0,193 (0,250)	-0,216 (0,254)	-0,015 (0,016)	-0,010 (0,010)
Energía eléctrica, gas y agua	0,028 (0,148)	0,052 (0,150)	0,003 (0,014)	0,003 (0,010)
Construcción	-0,218*** (0,049)	-0,225*** (0,050)	-0,017*** (0,003)	-0,011*** (0,002)
Comercio	0,302*** (0,037)	0,310*** (0,038)	0,022*** (0,003)	0,014*** (0,002)
Hostelería	0,441*** (0,047)	0,435*** (0,047)	0,059*** (0,011)	0,039*** (0,008)
Transporte	0,225*** (0,053)	0,237*** (0,053)	0,025*** (0,008)	0,018*** (0,005)
Intermediación financiera	-0,050 (0,075)	-0,043 (0,076)	-0,005 (0,006)	-0,002 (0,004)
Inmobiliarias	0,478*** (0,040)	0,476*** (0,040)	0,066*** (0,010)	0,045*** (0,008)
Administración	-0,199***	-0,210***	-0,016***	-0,010***

	(0,052)	(0,053)	(0,003)	(0,002)
Educación	0,644***	0,631***	0,100***	0,068***
	(0,048)	(0,048)	(0,014)	(0,011)
Sanitaria	0,133***	0,121***	0,014**	0,008**
	(0,046)	(0,047)	(0,006)	(0,004)
Otras activ. sociales	0,791***	0,798***	0,136***	0,099***
	(0,041)	(0,041)	(0,016)	(0,013)
<b>Ocupación</b>				
Directivos	-0,249***	-0,246***	-0,019***	-0,012***
	(0,059)	(0,061)	(0,004)	(0,003)
Técnicos y profesionales de apoyo	0,178***	0,175***	0,019***	0,012***
	(0,042)	(0,042)	(0,005)	(0,004)
Administrativos	0,239***	0,245***	0,027***	0,019***
	(0,046)	(0,046)	(0,007)	(0,005)
Ocup. servicios	0,328***	0,331***	0,040***	0,027***
	(0,045)	(0,046)	(0,008)	(0,005)
Ocup. cualif. agricultura	0,386***	0,392***	0,049***	0,034***
	(0,086)	(0,090)	(0,015)	(0,011)
Ocup. cualif. industria	0,020	0,019	0,002	0,001
	(0,057)	(0,058)	(0,005)	(0,003)
Operadores	-0,125**	-0,113*	-0,010**	-0,006**
	(0,060)	(0,061)	(0,005)	(0,003)
Ocup. no cualif.	0,651***	0,622***	0,102***	0,067***
	(0,047)	(0,047)	(0,013)	(0,010)
<b>Comunidad Autónoma</b>				
Andalucía	0,095**	0,107***	0,010**	0,007**
	(0,037)	(0,037)	(0,004)	(0,003)
Aragón	0,178***	0,170***	0,019***	0,012***
	(0,047)	(0,048)	(0,006)	(0,004)
Asturias	0,026	0,027	0,003	0,002
	(0,058)	(0,058)	(0,006)	(0,004)
Baleares	-0,060	-0,073	-0,005	-0,004
	(0,061)	(0,061)	(0,005)	(0,003)
Canarias	0,042	0,039	0,004	0,002
	(0,052)	(0,052)	(0,005)	(0,003)
Cantabria	0,094*	0,086	0,010	0,006
	(0,056)	(0,056)	(0,006)	(0,004)
Castilla-León	0,195***	0,196***	0,021***	0,014***
	(0,040)	(0,040)	(0,005)	(0,004)
Castilla-La Mancha	0,185***	0,195***	0,020***	0,014***
	(0,042)	(0,043)	(0,006)	(0,004)
Cataluña	0,143***	0,131***	0,012***	0,007***
	(0,039)	(0,040)	(0,003)	(0,002)
Valencia	0,208***	0,206***	0,023***	0,015***
	(0,040)	(0,041)	(0,006)	(0,004)
Extremadura	0,252***	0,256***	0,029***	0,020***
	(0,051)	(0,051)	(0,007)	(0,005)
Galicia	0,027	0,023	0,003	0,001
	(0,044)	(0,044)	(0,004)	(0,003)
Murcia	0,089*	0,093*	0,009	0,006
	(0,051)	(0,052)	(0,006)	(0,004)
Navarra	0,311***	0,307***	0,038***	0,025***
	(0,054)	(0,054)	(0,009)	(0,006)
País Vasco	0,291***	0,287***	0,035***	0,023***
	(0,044)	(0,044)	(0,007)	(0,005)
Rioja	0,353***	0,357***	0,044***	0,030***
	(0,061)	(0,063)	(0,010)	(0,008)
<b>Nacionalidad</b>				
África	-0,353***	-0,319***	-0,024***	-0,014***
	(0,115)	(0,115)	(0,006)	(0,004)
América Norte	-0,093	-0,094	-0,008	-0,005

	(0,515)	(0,477)	(0,041)	(0,024)
Asia Sur y Sudoeste	-0,126	-0,066	-0,011	-0,004
	(0,222)	(0,230)	(0,017)	(0,012)
UE 27	-0,108*	-0,099*	-0,009*	-0,005*
	(0,060)	(0,060)	(0,005)	(0,003)
Resto Europa	0,089	0,094	0,009	0,006
	(0,166)	(0,170)	(0,018)	(0,012)
Centroamérica y Caribe	-0,195	-0,156	-0,015*	-0,008
	(0,127)	(0,127)	(0,008)	(0,006)
Sudamérica	-0,120***	-0,084*	-0,010***	-0,005*
	(0,045)	(0,045)	(0,004)	(0,002)
Asia Oriental	0,064	0,082	0,006	0,005
	(0,241)	(0,243)	(0,025)	(0,017)
Asia Occidental	0,721	0,742	0,118	0,088
	(0,447)	(0,473)	(0,110)	(0,092)
Constante	0,176	-0,085		
	(0,124)	(0,124)		
<b>Observaciones</b>	70087	70087	70087	70087

**Notas:**

1. Errores estándar robustos entre paréntesis.

2. \* Significativo al 10%; \*\* Significativo al 5%; \*\*\* Significativo al 1%

3. Las categorías de referencia para cada característica son respectivamente: Hombre, Casado, Univ, Manuf, Técnicos y profesionales científicos, Madrid, Español

4. Las características del individuo representativo de esta muestra corresponden a un varón de 39 años, español, casado, de Cataluña, con estudios de bachillerato, que está ocupado como trabajador cualificado en industria, dentro del sector de actividad económica de comercio.

CUADRO A.2. Estimación del modelo PROBIT para España, según género

	Varones		Mujeres	
	Probit	Probit estimado en los valores del individuo representativo	Probit	Probit estimado en los valores del individuo representativo
	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>Características del trabajador y variables de capital humano</b>				
<i>Características del trabajador</i>				
Edad	-0,189*** (0,008)	-0,002*** (0,001)	-0,071*** (0,007)	-0,025*** (0,003)
Edad <sup>2</sup>	0,002*** (0,000)	0,000*** (0,000)	0,001*** (0,000)	0,000*** (0,000)
Soltero	0,183*** (0,046)	0,003*** (0,001)	-0,363*** (0,030)	-0,111*** (0,009)
Viudo	-0,079 (0,219)	-0,001 (0,002)	-0,041 (0,072)	-0,014 (0,024)
Separado	0,109 (0,094)	0,002 (0,002)	-0,327*** (0,044)	-0,102*** (0,013)
<i>Capital humano</i>				
Primaria	-0,208*** (0,072)	-0,002** (0,001)	0,152*** (0,051)	0,054*** (0,019)
Secundaria	-0,302*** (0,064)	-0,003*** (0,001)	0,156*** (0,042)	0,056*** (0,015)
Bachillerato	-0,061 (0,057)	-0,001 (0,001)	0,121*** (0,038)	0,040*** (0,012)
Analfabetos	-0,001 (0,262)	-0,000 (0,003)	-0,058 (0,186)	-0,020 (0,062)
<b>Sector de actividad</b>				
Agricultura y pesca	0,402*** (0,099)	0,009** (0,004)	-0,145 (0,095)	-0,048 (0,030)
Extractiva	-0,115 (0,334)	-0,001 (0,003)	-0,202 (0,348)	-0,066 (0,105)
Energía eléctrica, gas y agua	0,116 (0,200)	0,002 (0,003)	0,087 (0,236)	0,031 (0,085)
Construcción	-0,262*** (0,078)	-0,005*** (0,001)	0,277*** (0,082)	0,102*** (0,031)
Comercio	0,461*** (0,061)	0,011*** (0,004)	0,258*** (0,052)	0,082*** (0,016)
Hostelería	0,740*** (0,087)	0,026*** (0,008)	0,298*** (0,060)	0,110*** (0,023)
Transporte	0,376*** (0,084)	0,008** (0,003)	0,241*** (0,076)	0,088*** (0,029)
Intermediación financiera	0,141 (0,144)	0,002 (0,003)	-0,089 (0,090)	-0,030 (0,029)
Inmobiliarias	0,440*** (0,071)	0,010*** (0,004)	0,445*** (0,054)	0,167*** (0,021)
Administración	0,069 (0,088)	0,001 (0,001)	-0,326*** (0,069)	-0,101*** (0,019)
Educación	0,989*** (0,083)	0,047*** (0,013)	0,525*** (0,061)	0,199*** (0,024)
Sanitaria	0,682*** (0,092)	0,022*** (0,007)	0,005 (0,058)	0,002 (0,020)
Otras activ. sociales	0,992*** (0,076)	0,047*** (0,013)	0,706*** (0,054)	0,271*** (0,021)
<b>Ocupación</b>				
Directivos	-0,174* (0,097)	-0,002** (0,001)	-0,287*** (0,075)	-0,090*** (0,022)
Técnicos y profesionales de apoyo	0,236*** (0,071)	0,004** (0,002)	0,134*** (0,051)	0,048** (0,019)

Administrativos	0,196** (0,088)	0,003 (0,002)	0,237*** (0,054)	0,086*** (0,021)
Ocup. servicios	0,290*** (0,080)	0,005** (0,002)	0,363*** (0,055)	0,111*** (0,015)
Ocup. cualif. agricultura	0,220* (0,133)	0,004 (0,003)	0,564*** (0,130)	0,215*** (0,052)
Ocup. cualif. industria	0,015 (0,087)	0,000 (0,001)	0,252*** (0,092)	0,092*** (0,035)
Operadores	-0,063 (0,092)	-0,001 (0,001)	-0,111 (0,089)	-0,037 (0,029)
Ocup. no cualif.	0,391*** (0,081)	0,008** (0,003)	0,726*** (0,057)	0,279*** (0,023)
<b>Comunidad Autónoma</b>				
Andalucía	0,126* (0,069)	0,002 (0,001)	0,095** (0,045)	0,034** (0,016)
Aragón	0,137 (0,093)	0,002 (0,002)	0,172*** (0,058)	0,062*** (0,021)
Asturias	0,199* (0,103)	0,003 (0,002)	-0,053 (0,070)	-0,018 (0,023)
Baleares	0,078 (0,116)	0,001 (0,002)	-0,149** (0,071)	-0,049** (0,022)
Canarias	0,192** (0,095)	0,003 (0,002)	-0,029 (0,061)	-0,010 (0,021)
Cantabria	0,291*** (0,098)	0,006* (0,003)	-0,004 (0,068)	-0,001 (0,023)
Castilla-León	0,218*** (0,076)	0,004** (0,002)	0,191*** (0,049)	0,069*** (0,018)
Castilla-La Mancha	0,247*** (0,079)	0,004** (0,002)	0,165*** (0,052)	0,059*** (0,019)
Cataluña	0,220*** (0,072)	0,002** (0,001)	0,091* (0,048)	0,030* (0,016)
Valencia	0,232*** (0,076)	0,004* (0,002)	0,176*** (0,049)	0,063*** (0,018)
Extremadura	0,400*** (0,090)	0,009** (0,004)	0,175*** (0,062)	0,063*** (0,023)
Galicia	0,237*** (0,081)	0,004** (0,002)	-0,094* (0,052)	-0,031* (0,017)
Murcia	0,182** (0,093)	0,003 (0,002)	0,039 (0,063)	0,013 (0,022)
Navarra	0,135 (0,115)	0,002 (0,002)	0,368*** (0,066)	0,137*** (0,026)
País Vasco	0,291*** (0,084)	0,006** (0,003)	0,291*** (0,053)	0,107*** (0,020)
Rioja	0,172 (0,148)	0,003 (0,003)	0,439*** (0,074)	0,165*** (0,029)
<b>Nacionalidad</b>				
África	-0,099 (0,180)	-0,001 (0,002)	-0,460*** (0,144)	-0,136*** (0,035)
América Norte	0,376 (0,536)	0,008 (0,017)	-0,561 (0,575)	-0,159 (0,125)
Asia Sur y Sudoeste	-0,321 (0,372)	-0,003 (0,002)	0,024 (0,320)	0,008 (0,112)
UE 27	0,073 (0,110)	0,001 (0,002)	-0,184*** (0,070)	-0,060*** (0,022)
Resto Europa	0,764** (0,299)	0,027 (0,021)	-0,078 (0,178)	-0,026 (0,059)
Centroamérica y Caribe	-0,237 (0,277)	-0,002 (0,002)	-0,180 (0,142)	-0,059 (0,044)
Sudamérica	0,156* (0,087)	0,002 (0,002)	-0,180*** (0,052)	-0,059*** (0,016)
Asia Oriental	0,338	0,007	-0,021	-0,007

	(0,344)	(0,010)	(0,323)	(0,110)
Asia Occidental	1,241***	0,079	-	-
	(0,416)	(0,065)		
Constante	1,236***		0,129	
	(0,200)		(0,162)	
<b>Observaciones</b>	40555	40555	29530	29530

**Notas:**

1. Errores estándar robustos entre paréntesis.
2. \* Significativo al 10%; \*\* Significativo al 5%; \*\*\* Significativo al 1%
3. Las categorías de referencia para cada característica son respectivamente: Casado, Univ, Manuf, Técnicos y profesionales científicos, Madrid, Español
4. Las características del individuo representativo de esta muestra son:
  - **Para varones:** un varón de 39,6 años, español, casado, de Cataluña, con estudios de bachillerato, que está ocupado como trabajador cualificado en industria, dentro del sector de actividad económica de construcción.
  - **Para mujeres:** una mujer de 38,5 años, española, casada, de Cataluña, con estudios de bachillerato, que está ocupada en servicios, dentro del sector de actividad económica de comercio

CUADRO A.3. Estimación del modelo PROBIT para la muestra de la CM, ambos sexos

	Probit		Probit estimado en los valores del individuo representativo	
	(1)	(2)	(3)	(4)
<i>Características del trabajador y variables de capital humano</i>				
<i>Características del trabajador</i>				
Edad	-0,155*** (0,017)	-0,153*** (0,017)	-0,014*** (0,004)	-0,008*** (0,003)
Edad <sup>2</sup>	0,002*** (0,000)	0,002*** (0,000)	0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)
Mujer	0,869*** (0,075)	1,238*** (0,114)	0,158*** (0,029)	0,202*** (0,037)
Soltero	-0,407*** (0,082)	0,183 (0,129)	-0,027*** (0,008)	0,012 (0,009)
Viudo	-0,085 (0,246)	-0,304 (0,753)	-0,007 (0,020)	-0,012 (0,022)
Separado	-0,146 (0,129)	0,249 (0,259)	-0,012 (0,010)	0,017 (0,022)
Mujer x Soltero		-0,779*** (0,141)		-0,020*** (0,007)
Mujer x Viudo		0,141 (0,795)		0,009 (0,057)
Mujer x Separado		-0,529* (0,295)		-0,017** (0,007)
<i>Capital humano</i>				
Primaria	0,092 (0,140)	0,065 (0,142)	0,009 (0,016)	0,004 (0,009)
Secundaria	0,139 (0,115)	0,116 (0,116)	0,015 (0,015)	0,007 (0,009)
Bachillerato	0,184* (0,099)	0,169* (0,100)	0,015 (0,009)	0,008 (0,006)
Analfabetos				
<i>Sector de actividad</i>				
Agricultura y pesca	0,506 (0,477)	0,396 (0,506)	0,071 (0,093)	0,032 (0,056)
Extractiva				
Energía eléctrica, gas y agua	0,238 (0,365)	0,234 (0,367)	0,027 (0,050)	0,016 (0,031)
Construcción	-0,441** (0,210)	-0,436** (0,213)	-0,028** (0,011)	-0,015** (0,007)
Comercio	0,194 (0,140)	0,202 (0,143)	0,021 (0,019)	0,013 (0,012)
Hostelería	0,215 (0,175)	0,205 (0,178)	0,024 (0,024)	0,014 (0,015)
Transporte	0,277* (0,164)	0,272 (0,167)	0,033 (0,025)	0,019 (0,016)
Intermediación financiera	-0,371 (0,241)	-0,411* (0,242)	-0,025** (0,013)	-0,015** (0,007)
Inmobiliarias	0,245* (0,133)	0,233* (0,134)	0,019* (0,010)	0,010* (0,006)
Administración	-0,570** (0,234)	-0,648*** (0,234)	-0,033*** (0,011)	-0,019*** (0,007)
Educación	0,655*** (0,162)	0,625*** (0,163)	0,103** (0,040)	0,062** (0,029)
Sanitaria	0,124 (0,170)	0,087 (0,172)	0,013 (0,020)	0,005 (0,011)
Otras activ. sociales	0,501***	0,495***	0,070**	0,044*

	(0,151)	(0,154)	(0,033)	(0,023)
<b>Ocupación</b>				
Directivos	-0,087 (0,165)	-0,059 (0,171)	-0,008 (0,014)	-0,003 (0,009)
Técnicos y profesionales de apoyo	0,057 (0,128)	0,043 (0,129)	0,006 (0,012)	0,002 (0,007)
Administrativos	0,131 (0,143)	0,139 (0,143)	0,014 (0,015)	0,009 (0,009)
Ocup. Servicios	0,259* (0,139)	0,260* (0,140)	0,030* (0,017)	0,018* (0,011)
Ocup. cualif. agricultura	0,262 (0,721)	0,365 (0,762)	0,031 (0,102)	0,029 (0,081)
Ocup. cualif. industria	0,041 (0,187)	0,009 (0,191)	0,004 (0,018)	0,000 (0,011)
Operadores	-0,286 (0,246)	-0,261 (0,252)	-0,021 (0,016)	-0,011 (0,010)
Ocup. no cualif.	0,678*** (0,143)	0,645*** (0,144)	0,108*** (0,026)	0,066*** (0,019)
<b>Nacionalidad</b>				
África	-0,848** (0,385)	-0,826** (0,384)	-0,039*** (0,012)	-0,021*** (0,008)
América Norte				
Asia Sur y Sudoeste	0,101 (0,455)	0,199 (0,458)	0,010 (0,051)	0,013 (0,037)
UE 27	-0,237 (0,149)	-0,207 (0,150)	-0,018* (0,010)	-0,009 (0,006)
Resto Europa	-0,681 (0,571)	-0,687 (0,579)	-0,036** (0,016)	-0,019** (0,009)
Centroamérica y Caribe	-0,072 (0,234)	-0,043 (0,230)	-0,006 (0,019)	-0,002 (0,012)
Sudamérica	0,023 (0,119)	0,069 (0,119)	0,002 (0,012)	0,004 (0,008)
Asia Oriental	-0,406 (0,379)	-0,367 (0,399)	-0,027 (0,018)	-0,014 (0,011)
Asia Occidental				
Constante	1,041*** (0,388)	0,677* (0,387)		
<b>Observaciones</b>	4272	4272	4272	4272

**Notas:**

1. Errores estándar robustos entre paréntesis.
2. \* Significativo al 10%; \*\* Significativo al 5%; \*\*\* Significativo al 1%
3. Las categorías de referencia para cada característica son respectivamente: Hombre, Casado, Univ, Manuf, Técnicos y profesionales científicos, Español
4. Las características del individuo representativo de esta muestra corresponden a un varón de 39,3 años, español, casado, con estudios de bachillerato, que está ocupado como técnico y profesional científico, dentro del sector de actividades inmobiliarias y de alquiler.

CUADRO A.4. Estimación del modelo PROBIT para la muestra de la CM, según género

	Varones		Mujeres	
	Probit	Probit estimado en los valores del individuo representativo	Probit	Probit estimado en los valores del individuo representativo
	(1)	(2)	(3)	(4)
<i>Características del trabajador y variables de capital humano</i>				
<i>Características del trabajador</i>				
Edad	-0,304*** (0,036)	-0,006*** (0,004)	-0,094*** (0,022)	-0,024*** (0,007)
Edad <sup>2</sup>	0,003*** (0,000)	0,000*** (0,000)	0,001*** (0,000)	0,000*** (0,000)
Soltero	-0,231 (0,165)	-0,003 (0,003)	-0,483*** (0,094)	-0,097*** (0,022)
Viudo	-1,320 (0,165)	-0,007 (0,005)	-0,081 (0,273)	-0,020 (0,065)
Separado	0,414 (0,305)	0,013 (0,018)	-0,308** (0,147)	-0,068** (0,029)
<i>Capital humano</i>				
Primaria	-0,068 (0,280)	-0,001 (0,005)	0,123 (0,169)	0,034 (0,049)
Secundaria	-0,366 (0,259)	-0,005 (0,004)	0,236* (0,137)	0,067 (0,043)
Bachillerato	0,082 (0,192)	0,001 (0,003)	0,197* (0,117)	0,055 (0,036)
Analfabetos				
<i>Sector de actividad</i>				
Agricultura y pesca	0,426 (0,718)	0,014 (0,038)	0,972* (0,511)	0,340* (0,204)
Extractiva				
Energía eléctrica, gas y agua			0,473 (0,473)	0,147 (0,170)
Construcción	-0,233 (0,442)	-0,003 (0,005)	-0,172 (0,330)	-0,041 (0,072)
Comercio	0,689* (0,360)	0,031* (0,037)	0,079 (0,186)	0,021 (0,052)
Hostelería	0,388 (0,458)	0,012 (0,025)	0,080 (0,219)	0,021 (0,061)
Transporte	0,746* (0,407)	0,036* (0,045)	0,155 (0,232)	0,043 (0,068)
Intermediación financiera	0,384 (0,427)	0,012 (0,022)	-0,669*** (0,308)	-0,120*** (0,038)
Inmobiliarias	0,359 (0,360)	0,005 (0,005)	0,141 (0,174)	0,034 (0,040)
Administración	0,474 (0,414)	0,017 (0,025)	-1,189*** (0,289)	-0,158*** (0,028)
Educación	1,424*** (0,388)	1,143*** (0,115)	0,341* (0,196)	0,101 (0,065)
Sanitaria	1,092** (0,450)	0,079** (0,084)	-0,151 (0,201)	-0,036 (0,045)
Otras activ. sociales	1,366*** (0,379)	0,130*** (0,108)	0,207 (0,192)	0,058 (0,060)
<i>Ocupación</i>				
Directivos	-0,103 (0,354)	-0,002 (0,005)	-0,153 (0,215)	-0,036 (0,049)
Técnicos y profesionales de apoyo	0,020 (0,246)	0,000 (0,005)	-0,013 (0,145)	-0,003 (0,037)

Administrativos	0,260 (0,259)	0,007 (0,010)	0,088 (0,166)	0,024 (0,045)
Ocup. servicios	-0,071 (0,255)	-0,001 (0,004)	0,326** (0,166)	0,096* (0,053)
Ocup. cualif. agricultura	0,716 (0,693)	0,034 (0,065)		
Ocup. cualif. industria	-0,242 (0,298)	-0,006 (0,008)	0,476 (0,330)	0,148 (0,117)
Operadores	-0,162 (0,350)	-0,003 (0,005)	-0,441 (0,374)	-0,090 (0,061)
Ocup. no cualif.	0,310 (0,255)	0,009 (0,012)	0,749*** (0,175)	0,251*** (0,064)
<b>Nacionalidad</b>				
África			-0,759* (0,424)	-0,130*** (0,045)
América Norte				
Asia Sur y Sudoeste	0,410 (0,605)	0,013 (0,030)	0,045 (0,722)	0,012 (0,194)
UE 27	-0,197 (0,321)	-0,003 (0,005)	-0,202 (0,177)	-0,047 (0,038)
Resto Europa			-0,650 (0,607)	-0,118* (0,071)
Centroamérica y Caribe	-0,242 (0,413)	-0,004 (0,005)	-0,024 (0,271)	-0,006 (0,068)
Sudamérica	0,481* (0,259)	0,017* (0,014)	-0,011 (0,132)	-0,003 (0,034)
Asia Oriental			-0,297 (0,469)	-0,066 (0,088)
Asia Occidental				
Constante	3,703*** (0,761)		0,793 (0,491)	
<b>Observaciones</b>	2235	2235	1967	1967

**Notas:**

1. Errores estándar robustos entre paréntesis.

2. \* Significativo al 10%; \*\* Significativo al 5%; \*\*\* Significativo al 1%

3. Las categorías de referencias para cada característica son respectivamente: Casado, Univ, Manuf, Técnicos y profesionales científicos, Español

4. Las características del individuo representativo de esta muestra son:

- **Para varones:** un varón de 39,9 años, español, casado, con estudios de bachillerato, que está ocupado como trabajador cualificado en industria, dentro del sector de actividades inmobiliarias y de alquiler.

- **Para mujeres:** una mujer de 38,6 años, española, casada, con estudios universitarios, que está ocupada como técnicos y profesionales científicos, dentro del sector de actividades inmobiliarias y de alquiler.

**CUADRO A.5. Estimación del modelo MULTINOMIAL LOGIT para España y la CM**

	España		Comunidad de Madrid	
	(1)	(2)	(3)	(4)
	Parcial → Completo	Parado → Completo	Parcial → Completo	Parado → Completo
<i>Características del trabajador y variables de capital humano</i>				
<i>Características del trabajador</i>				
Edad	0,831*** (-0,008)	0,878*** (0,008)	0,831*** (0,027)	0,855*** (0,028)
Edad <sup>2</sup>	1,002*** (0,000)	1,001*** (0,000)	1,002*** (0,000)	1,002*** (0,000)
Mujer	5,118*** (0,202)	2,735*** (0,098)	5,401*** (0,744)	2,359*** (0,311)
Soltero	0,695*** (0,030)	1,314*** (0,060)	0,606*** (0,089)	1,361* (0,237)
Viudo	1,032 (0,107)	1,007 (0,124)	0,631 (0,266)	0,246 (0,249)
Separado	0,820*** (0,054)	1,573*** (0,108)	0,703 (0,163)	2,116*** (0,469)
<i>Capital humano</i>				
Primaria	1,824*** (0,112)	2,934*** (0,196)	1,472* (0,323)	2,955*** (0,687)
Secundaria	1,593*** (0,082)	1,872*** (0,110)	1,489** (0,253)	2,289*** (0,430)
Bachillerato	1,412*** (0,069)	1,456*** (0,085)	1,535*** (0,223)	1,621*** (0,294)
Analfabetos	1,521* (0,369)	6,036*** (1,325)	1,014 (1,062)	8,776* (10,486)
<i>Sector de actividad</i>				
Agricultura y pesca	2,558*** (0,241)	0,405*** (0,029)	2,991* (1,727)	0,144** (0,109)
Extractiva	0,456* (0,217)	0,183*** (0,059)		
Energía eléctrica, gas y agua	1,752** (0,498)	0,153*** (0,051)		
Construcción	0,827* (0,089)	0,543*** (0,028)	0,71 (0,297)	0,671** (0,131)
Comercio	2,281*** (0,153)	0,204*** (0,011)	2,064*** (0,514)	0,236*** (0,048)
Transporte	1,999*** (0,197)	0,218*** (0,021)	1,683 (0,547)	0,205*** (0,061)
Hostelería	3,078*** (0,233)	0,301*** (0,021)	2,263*** (0,672)	0,278*** (0,074)
Intermediación financiera	1,242 (0,184)	0,128*** (0,022)	0,674 (0,293)	0,093*** (0,047)
Inmobiliarias	4,096*** (0,296)	0,238*** (0,017)	2,768*** (0,687)	0,214*** (0,047)
Administración	1,153 (0,117)	0,199*** (0,015)	0,652 (0,254)	0,129*** (0,045)
Educación	4,358*** (0,369)	0,103*** (0,013)	4,847*** (1,405)	0,041*** (0,031)
Sanitaria	1,794*** (0,148)	0,158*** (0,015)	1,51 (0,456)	0,202*** (0,067)
Otras activ. sociales	6,814*** (0,483)	0,254*** (0,019)	4,300*** (1,096)	0,265*** (0,062)
<i>Comunidad Autónoma</i>				
Andalucía	1,172** (0,078)	1,722*** (0,117)		

Aragón	1,062 (0,095)	0,571*** (0,064)		
Asturias	0,914 (0,097)	0,805* (0,090)		
Baleares	0,793** (0,082)	0,793** (0,086)		
Canarias	0,933 (0,084)	1,735*** (0,143)		
Cantabria	0,955 (0,097)	0,655*** (0,076)		
Castilla-León	1,282*** (0,094)	0,882 (0,070)		
Castilla - La Mancha	1,116 (0,086)	0,851** (0,069)		
Cataluña	1,101 (0,078)	0,635*** (0,051)		
Valencia	1,279*** (0,093)	1,073 (0,085)		
Extremadura	1,237** (0,114)	1,434*** (0,124)		
Galicia	1,065 (0,083)	0,754*** (0,064)		
Murcia	0,945 (0,088)	0,935 (0,089)		
Navarra	1,383*** (0,141)	0,465*** (0,064)		
País Vasco	1,426*** (0,113)	0,548*** (0,054)		
Rioja	1,301** (0,152)	0,560*** (0,078)		
Ceuta	0,72 (0,196)	2,343*** (0,399)		
Melilla	1,502 (0,417)	2,494*** (0,484)		
Observaciones	78157	78157	4621	4621
Pseudo R <sup>2</sup>	0,16		0,15	

**Notas:**

1. Errores estándar robustos entre paréntesis
2. \* Significativo al 10%; \*\* Significativo al 5%; \*\*\* Significativo al 1%
3. Las categorías de referencia para cada característica son respectivamente: Hombre, Casado, Univ, Manuf, Madrid

**CUADRO A.6. Estimación del modelo MULTINOMIAL LOGIT para España y la CM – Sólo MUJERES**

	España		Comunidad de Madrid	
	(1)	(2)	(3)	(4)
	Parcial → Completo	Parado → Completo	Parcial → Completo	Parado → Completo
<i>Características del trabajador y variables de capital humano</i>				
<i>Características del trabajador</i>				
Edad	1,026 (0,020)	0,971 (0,024)	0,959 (0,066)	1,018 (0,086)
Edad <sup>2</sup>	1,000* (0,000)	1,000 (0,000)	1,000 (0,001)	1,000 (0,001)
Soltero	0,651*** (0,055)	1,102 (0,123)	0,496*** (0,133)	1,601 (0,639)
Viudo	0,486** (0,166)	0,487 (0,247)		
Separado	0,8 (0,113)	1,076 (0,220)	0,291* (0,186)	1,203 (0,729)
<i>Capital humano</i>				
Primaria	2,458*** (0,242)	2,630*** (0,358)	2,247** (0,780)	1,636 (0,866)
Secundaria	2,065*** (0,170)	2,018*** (0,244)	1,647* (0,452)	1,604 (0,780)
Bachillerato	1,519*** (0,114)	1,679*** (0,194)	1,575** (0,365)	1,674 (0,626)
Analfabetos	1,558 (0,663)	5,181*** (2,055)		
<i>Sector de actividad</i>				
Agricultura y pesca	1,326** (0,185)	0,243*** (0,032)		
Energía eléctrica, gas y agua	2,513** (1,161)	0,065*** (0,050)		
Construcción	2,838*** (0,467)	0,093*** (0,029)	2,870** (1,488)	0,179 (0,197)
Comercio	1,888*** (0,177)	0,116*** (0,013)	2,019** (0,669)	0,292*** (0,123)
Transporte	2,151*** (0,337)	0,089*** (0,027)	1,687 (0,806)	0,209** (0,164)
Hostelería	1,859*** (0,200)	0,169*** (0,020)	1,455 (0,563)	0,253*** (0,121)
Intermediación financiera	1,099 (0,225)	0,053*** (0,020)		
Inmobiliarias	3,654*** (0,362)	0,150*** (0,020)	2,898*** (0,870)	0,184*** (0,076)
Administración	0,873 (0,121)	0,132*** (0,017)	0,452 (0,228)	0,147*** (0,082)
Educación	2,674*** (0,318)	0,058*** (0,011)	2,949*** (1,082)	0,042*** (0,044)
Sanitaria	1,256** (0,138)	0,096*** (0,014)	1,299 (0,491)	0,280** (0,150)
Otras activ. sociales	6,407*** (0,636)	0,164*** (0,021)	4,425*** (1,438)	0,377** (0,156)
<i>Comunidad Autónoma</i>				
Andalucía	1,117 (0,111)	1,866*** (0,272)		
Aragón	1,12 (0,143)	0,486*** (0,109)		
Asturias	0,819 (0,126)	0,886 (0,199)		

Baleares	0,771*	0,706		
	(0,113)	(0,157)		
Canarias	0,833	1,323		
	(0,111)	(0,231)		
Cantabria	0,871	0,842		
	(0,133)	(0,207)		
Castilla-León	1,293**	1,223		
	(0,139)	(0,201)		
Castilla - La Mancha	1,205*	1,168		
	(0,135)	(0,193)		
Cataluña	0,869	0,407***		
	(0,091)	(0,069)		
Valencia	1,118	1,03		
	(0,119)	(0,169)		
Extremadura	1,277*	1,812***		
	(0,172)	(0,313)		
Galicia	0,807*	0,708**		
	(0,093)	(0,123)		
Murcia	0,824	0,857		
	(0,112)	(0,170)		
Navarra	1,468***	0,357***		
	(0,211)	(0,114)		
País Vasco	1,465***	0,579***		
	(0,168)	(0,114)		
Rioja	1,454**	0,510***		
	(0,236)	(0,133)		
Ceuta	0,945	3,280***		
	(0,338)	(1,128)		
Melilla	0,976	2,291**		
	(0,463)	(0,865)		
<b>Ocupación del cónyuge</b>				
Fuerzas armadas	1,104	0,944		
	(0,317)	(0,344)		
Directivos	1,141	0,760*	1,24	1,609
	(0,102)	(0,112)	(0,366)	(0,672)
Técnicos y profesionales de apoyo	0,798**	0,853	0,822	0,79
	(0,077)	(0,125)	(0,225)	(0,349)
Administrativos	0,904	1,059	0,836	0,854
	(0,112)	(0,202)	(0,395)	(0,513)
Ocup. servicios	0,858	0,991	0,797	0,725
	(0,088)	(0,145)	(0,264)	(0,433)
Ocup. cualif. agric.	1,470***	0,818	3,098	2,524
	(0,192)	(0,174)	(2,210)	(2,549)
Ocup. cualif. ind.	1,261***	1,169	1,273	0,612
	(0,103)	(0,136)	(0,333)	(0,281)
Operadores	1,081	1,128	1,092	0,945
	(0,098)	(0,148)	(0,376)	(0,473)
Ocup. no cualif.	1,046	1,350**		
	(0,115)	(0,189)		
<b>Otras características</b>				
Hijo 0-2 años	1,745***	1,342***	1,530*	1,35
	(0,120)	(0,129)	(0,356)	(0,503)
Edad cónyuge	1,006	1,013*	1,002	1,006
	(0,006)	(0,008)	(0,020)	(0,024)
Cónyuge parado	0,983	2,361***	1,358	2,149
	(0,125)	(0,325)	(0,576)	(1,118)
E. baja cónyuge	1,066	1,129	1,268	3,130***
	(0,071)	(0,111)	(0,314)	(1,341)
E. media cónyuge	1,045	1,009	1,072	1,631
	(0,074)	(0,110)	(0,240)	(0,649)
Observaciones	20890	20890	1187	1187

Pseudo R <sup>2</sup>	0,14		0,11	
-----------------------	------	--	------	--

**Notas:**

1. Errores estándar robustos entre paréntesis

2. \* Significativo al 10%; \*\* Significativo al 5%; \*\*\* Significativo al 1%

3. Las categorías de referencia para cada característica son respectivamente: Casado, Univ, Manuf, Madrid, Técnicos y profesionales científicos, Cónyuge empleado, Educación alta cónyuge

**CUADRO A.7. Estimación del modelo MULTINOMIAL LOGIT para España y la CM –  
Sólo JÓVENES 16-24 AÑOS**

	España		Comunidad de Madrid	
	(1)	(2)	(3)	(4)
	Parcial → Completo	Parado → Completo	Parcial → Completo	Parado → Completo
<i>Características del trabajador y variables de capital humano</i>				
<i>Características del trabajador</i>				
Mujer	1,685*** (0,155)	2,093*** (0,167)	2,893*** (0,899)	2,846*** (0,854)
Soltero	0,805 (0,172)	1,317 (0,241)		
<i>Capital humano</i>				
Primaria	0,682* (0,146)	2,289*** (0,392)	0,246* (0,179)	3,500** (2,137)
Secundaria	0,710** (0,122)	1,436** (0,226)	0,262*** (0,129)	1,91 (1,001)
Bachillerato	0,745* (0,122)	0,959 (0,148)	0,332** (0,152)	0,596 (0,324)
Analfabetos	1,096 (1,167)	5,611** (4,397)		
Estudia	14,123*** (1,437)	5,541*** (0,552)	22,106*** (7,688)	6,923*** (2,359)
<i>Sector de actividad</i>				
Agricultura y pesca	4,384*** (1,273)	0,506*** (0,092)		
Extractiva	1,191 (0,987)	0,099*** (0,082)		
Energía eléctrica, gas y agua	6,024*** (3,028)	0,521 (0,323)		
Construcción	0,689 (0,184)	0,347*** (0,038)		
Comercio	3,368*** (0,557)	0,242*** (0,025)	4,431*** (2,071)	0,336*** (0,124)
Transporte	2,516*** (0,676)	0,226*** (0,057)	2,158 (1,685)	0,228* (0,173)
Hostelería	5,272*** (0,964)	0,278*** (0,037)	2,855 (2,118)	0,483 (0,256)
Intermediación financiera	0,48 (0,248)	0,041*** (0,018)		
Inmobiliarias	3,134*** (0,645)	0,190*** (0,036)	3,466* (2,465)	0,521 (0,285)
Administración	1,383 (0,491)	0,146*** (0,032)	8,481** (7,782)	0,154 (0,202)
Educación	6,576*** (1,762)	0,113*** (0,039)		
Sanitaria	2,289*** (0,607)	0,170*** (0,041)	1,143 (0,972)	0,357 (0,277)
Otras activ. sociales	9,300*** (1,807)	0,267*** (0,043)	9,880*** (5,212)	0,318** (0,154)
<i>Comunidad Autónoma</i>				
Andalucía	1,267 (0,222)	1,426** (0,208)		
Aragón	0,764	0,696		

	(0,203)	(0,167)		
Asturias	0,984	0,906		
	(0,282)	(0,229)		
Baleares	0,491**	1,147		
	(0,149)	(0,256)		
Canarias	0,686	2,080***		
	(0,167)	(0,369)		
Cantabria	0,926	1,037		
	(0,273)	(0,246)		
Castilla-León	0,96	0,968		
	(0,193)	(0,169)		
Castilla - La Mancha	0,848	0,701**		
	(0,171)	(0,119)		
Cataluña	1,435*	0,633***		
	(0,273)	(0,111)		
Valencia	1,145	1,266		
	(0,223)	(0,207)		
Extremadura	1,019	1,11		
	(0,260)	(0,214)		
Galicia	0,892	0,715*		
	(0,195)	(0,132)		
Murcia	1,131	1,078		
	(0,251)	(0,218)		
Navarra	0,611	0,594		
	(0,201)	(0,196)		
País Vasco	1,049	0,816		
	(0,256)	(0,183)		
Rioja	0,679	0,682		
	(0,247)	(0,213)		
Ceuta	0,747	1,966**		
	(0,526)	(0,659)		
Melilla	4,903**	4,794***		
	(3,947)	(2,301)		
Observaciones	8565	8565	469	469
Pseudo R <sup>2</sup>	0,20		0,24	

**Notas:**

1. Errores estándar robustos entre paréntesis

2. \* Significativo al 10%; \*\* Significativo al 5%; \*\*\* Significativo al 1%

3. Las categorías de referencia para cada característica son respectivamente: Hombre, Casado, Univ, Manuf, Madrid

## APÉNDICE 1

### Definiciones y estadísticos descriptivos de las variables

**CUADRO A1.1. Definición de las variables utilizadas en la estimación del modelo probit**

*Variables de capital humano y características del trabajador*

<b>Edad</b>	Edad del trabajador; tiene valores entre 16 y 88 años
<b>Edad2</b>	El cuadrado de la variable EDAD
<b>Mujer</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador es mujer y 0 en caso contrario
<b>Casado</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador está casado y 0 en caso contrario
<b>Soltero</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador es soltero y 0 en caso contrario
<b>Viudo</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador es viudo y 0 en caso contrario
<b>Separado</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador es separado o divorciado y 0 en caso contrario
<b>Analfabetos</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador es analfabetos y 0 en caso contrario
<b>Primaria</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador tiene educación primaria y 0 en caso contrario
<b>Secundaria</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador tiene educación secundaria y 0 en caso contrario
<b>Bachillerato</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador tiene estudios de bachillerato y 0 en caso contrario
<b>Univ</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador tiene estudios universitarios y 0 en caso contrario

*Sector de actividad*

<b>Agricultura y pesca</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el sector de actividad del trabajador es la agricultura y la pesca y 0 en caso contrario
<b>Extractiva</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el sector de actividad del trabajador es la industria extractiva y 0 en caso contrario
<b>Manuf</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el sector de actividad del trabajador es la industria manufacturera y 0 en caso contrario
<b>Energía eléctrica, gas y agua</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el sector de actividad del trabajador es la producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua y 0 en caso contrario
<b>Construcción</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el sector de actividad del trabajador es la construcción y 0 en caso contrario
<b>Comercio</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el sector de actividad del trabajador es Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico y 0 en caso contrario
<b>Hostelería</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el sector de actividad del trabajador es la hostelería y 0 en caso contrario
<b>Transporte</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el sector de actividad del trabajador es el transporte, almacenamiento y comunicaciones y 0 en caso contrario
<b>Intermediación financiera</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el sector de actividad del trabajador es la intermediación financiera y 0 en caso contrario
<b>Inmobiliarias</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el sector de actividad del trabajador es actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales y 0 en caso contrario
<b>Administración</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el sector de actividad del trabajador es administración pública, defensa y seguridad social obligatoria y 0 en caso contrario
<b>Educación</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el sector de actividad del trabajador es la educación y 0 en caso contrario
<b>Sanitaria</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el sector de actividad del trabajador es la Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social y 0 en caso contrario
<b>Otras activ. sociales</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el sector de actividad del trabajador es otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales; actividades de los hogares y organismos extraterritoriales y 0 en caso contrario

*Ocupación*

<b>Directivos</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si la ocupación del trabajador es: Dirección de las empresas y de las administraciones públicas y 0 en caso contrario
<b>Técnicos y profesionales científicos</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si la ocupación del trabajador es: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y 0 en caso contrario
<b>Técnicos y profesionales de apoyo</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si la ocupación del trabajador es: Técnicos y profesionales de apoyo y 0 en caso contrario
<b>Administrativos</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si la ocupación del trabajador es: Empleados de tipo administrativo y 0 en caso contrario
<b>Ocup. Servicios</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si la ocupación del trabajador es: Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios; Trabajadores de los servicios de protección y seguridad; Dependientes de comercio y asimilados y 0 en caso contrario
<b>Ocup. cualif. agricultura</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si la ocupación del trabajador es: Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca y 0 en caso contrario
<b>Ocup. cualif. industria</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si la ocupación del trabajador es: Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción, y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria y 0 en caso contrario
<b>Operadores</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si la ocupación del trabajador es: Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores y 0 en caso contrario

<b>Ocup. no cualif.</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si la ocupación del trabajador es: Trabajadores no cualificados y 0 en caso contrario
<b>Comunidad Autónoma CCAA</b>	Conjunto de variables dicotómicas que toman el valor 1 si la empresa pertenece a la Comunidad Autónoma correspondiente y 0 en caso contrario
<b>Nacionalidad</b>	
<b>España</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador es de España y 0 en caso contrario
<b>África</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador es de un país de África y 0 en caso contrario
<b>América Norte</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador es de Canadá o de los EE.UU y 0 en caso contrario
<b>Asia sur y sudoeste</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador es de un país de Asia del Sur y Sudoeste 0 en caso contrario
<b>UE 27</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador es de uno de los 27 países de la Unión Europea y 0 en caso contrario
<b>Resto Europa</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador es de un país que no pertenece a UE27 y 0 en caso contrario
<b>Centroamérica y Caribe</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador es de un país de Centroamérica y Caribe y 0 en caso contrario
<b>Sudamérica</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador es de un país de Sudamérica y 0 en caso contrario
<b>Asia Oriental</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador es de un país de Asia Oriental y 0 en caso contrario
<b>Asia Occidental</b>	Variable dicotómica que toma el valor 1 si el trabajador es de un país de Asia Occidental y 0 en caso contrario

**CUADRO A1.2. Estadísticos descriptivos de las variables incluidas  
en la estimación del modelo probit – España**

	<b>Media</b>	<b>Desv. Tip.</b>
<b><i>Características del trabajador y variables de capital humano</i></b>		
<b><i>Características del trabajador</i></b>		
Edad	40,423	11,739
Edad <sup>2</sup>	1771,827	974,389
Mujer	0,421	0,494
Hombre	0,579	0,494
Casado	0,593	0,491
Soltero	0,340	0,474
Viudo	0,013	0,113
Separado	0,054	0,226
<b><i>Capital humano</i></b>		
Analfabetos	0,002	0,050
Primaria	0,157	0,364
Secundaria	0,290	0,454
Bachill	0,320	0,467
Univ	0,230	0,421
<b><i>Sector de actividad</i></b>		
Agricultura y pesca	0,050	0,218
Extractiva	0,003	0,056
Manuf	0,153	0,360
Energía eléctrica, gas y agua	0,006	0,076
Construcción	0,123	0,328
Comercio	0,159	0,366
Hostelería	0,064	0,244
Transporte	0,054	0,225
Intermediación financiera	0,024	0,153
Inmobiliarias	0,090	0,286
Administración	0,073	0,260
Educación	0,063	0,243
Sanitaria	0,070	0,255
Otras activ. sociales	0,070	0,255
<b><i>Ocupación</i></b>		
Directivos	0,080	0,271
Técnicos y profesionales científicos	0,128	0,335
Técnicos y profesionales de apoyo	0,118	0,323
Administrativos	0,092	0,289
Ocup. Servicios	0,154	0,361
Ocup. cualif. agricultura	0,030	0,170
Ocup. cualif. industria	0,162	0,369
Operadores	0,095	0,294
Ocup. nocualif.	0,135	0,341
<b><i>Comunidad Autónoma</i></b>		
Andalucía	0,160	0,367
Aragón	0,047	0,212
Asturias	0,025	0,155
Baleares	0,025	0,156
Canarias	0,050	0,218
Cantabria	0,027	0,163
Castilla-León	0,097	0,295
Castilla-La Mancha	0,071	0,258
Cataluña	0,113	0,317
Valencia	0,088	0,284
Extremadura	0,036	0,187
Galicia	0,067	0,250
Madrid	0,061	0,240
Murcia	0,033	0,179
Navarra	0,024	0,154

País Vasco	0,049	0,215
Rioja	0,018	0,135
<b><i>Nacionalidad</i></b>		
Español	0,927	0,260
África	0,009	0,097
América Norte	0,000	0,016
Asia Sur y Sudoeste	0,001	0,030
UE27	0,022	0,146
Resto Europa	0,002	0,048
Centroamérica y Caribe	0,004	0,063
Sudamérica	0,033	0,179
Asia Oriental	0,001	0,030
Asia Occidental	0,000	0,013
No. de observaciones		<b>70087</b>

**CUADRO A1.3. Estadísticos descriptivos de las variables incluidas  
en la estimación del modelo probit – Comunidad de Madrid**

	<b>Media</b>	<b>Desv. Tip.</b>
<b><i>Características del trabajador y variables de capital humano</i></b>		
<i>Características del trabajador</i>		
Edad	39,806	11,726
Edad <sup>2</sup>	1721,962	981,346
Mujer	0,462	0,499
Hombre	0,538	0,499
Casado	0,545	0,498
Soltero	0,383	0,486
Viudo	0,013	0,112
Separado	0,059	0,237
<i>Capital humano</i>		
Analfabetos	0,001	0,034
Primaria	0,101	0,301
Secundaria	0,205	0,404
Bachill	0,344	0,475
Univ	0,349	0,477
<b><i>Sector de actividad</i></b>		
Agricultura y pesca	0,008	0,087
Extractiva	0,001	0,037
Manuf	0,108	0,310
Energía eléctrica, gas y agua	0,005	0,068
Construcción	0,087	0,282
Comercio	0,145	0,352
Hostelería	0,056	0,229
Transporte	0,080	0,271
Intermediación financiera	0,044	0,206
Inmobiliarias	0,182	0,386
Administración	0,078	0,268
Educación	0,061	0,240
Sanitaria	0,056	0,230
Otras activ. sociales	0,091	0,287
<b><i>Ocupación</i></b>		
Directivos	0,076	0,264
Técnicos y profesionales científicos	0,195	0,396
Técnicos y profesionales de apoyo	0,181	0,385
Administrativos	0,106	0,308
Ocup. Servicios	0,142	0,349
Ocup. cualif. agricultura	0,005	0,073
Ocup. cualif. industria	0,113	0,316
Operadores	0,058	0,233
Ocup. nocualif.	0,122	0,327
<b><i>Nacionalidad</i></b>		
Español	0,849	0,358
África	0,013	0,115
América Norte	0,000	0,022
Asia Sur y Sudoeste	0,003	0,053
UE27	0,043	0,203
Resto Europa	0,004	0,061
Centroamérica y Caribe	0,012	0,110
Sudamérica	0,071	0,257
Asia Oriental	0,004	0,061
Asia Occidental	0,001	0,026
No. de observaciones		<b>4288</b>

**CUADRO A1.4. Estadísticos descriptivos de las variables incluidas  
en la estimación del modelo logit multinomial – España**

	<b>Observaciones</b>	<b>Media</b>	<b>Desv. Tip.</b>
<i>Características del trabajador y variables de capital humano</i>			
<i>Características del trabajador</i>			
Edad	78157	40,023	11,913
Edad <sup>2</sup>	78157	1743,779	980,136
Mujer	78157	0,437	0,496
Hombre	78157	0,563	0,496
Casado	78157	0,573	0,495
Soltero	78157	0,357	0,479
Viudo	78157	0,014	0,117
Separado	78157	0,055	0,229
<i>Capital humano</i>			
Univ	78157	0,218	0,413
Primaria	78157	0,159	0,365
Secundaria	78157	0,300	0,458
Bachill	78157	0,320	0,466
Analfabetos	78157	0,004	0,060
<i>Sector de actividad</i>			
Agricultura y pesca	78157	0,049	0,216
Extractiva	78157	0,003	0,055
Manuf	78157	0,145	0,352
Energía eléctrica, gas y agua	78157	0,006	0,074
Construcción	78157	0,117	0,321
Comercio	78157	0,156	0,363
Transporte	78157	0,050	0,218
Hostelería	78157	0,067	0,249
Intermediación financiera	78157	0,022	0,147
Inmobiliarias	78157	0,088	0,283
Administración	78157	0,070	0,256
Educación	78157	0,059	0,236
Sanitaria	78157	0,067	0,250
Otras activ. Sociales	78157	0,068	0,252
<i>Comunidad Autónoma</i>			
Andalucía	78157	0,173	0,378
Aragón	78157	0,046	0,210
Asturias	78157	0,025	0,155
Baleares	78157	0,026	0,160
Canarias	78157	0,053	0,223
Cantabria	78157	0,027	0,162
Castilla-Leon	78157	0,093	0,291
Castilla-La Mancha	78157	0,070	0,255
Cataluña	78157	0,109	0,312
Valencia	78157	0,089	0,285
Extremadura	78157	0,036	0,186
Galicia	78157	0,065	0,246
Madrid	78157	0,059	0,236
Murcia	78157	0,035	0,183
Navarra	78157	0,023	0,149
País Vasco	78157	0,047	0,212
Rioja	78157	0,018	0,132
Ceuta	78157	0,004	0,063
Melilla	78157	0,003	0,055
<i>Ocupación del cónyuge</i>			
Fuerzas armadas	78157	0,002	0,041
Directivos	78157	0,043	0,204
Técnicos y profesionales científicos	78157	0,065	0,247
Técnicos y profesionales de apoyo	78157	0,055	0,228
Administrativos	78157	0,042	0,201
Ocup. Servicios	78157	0,071	0,256

	Ocup. cualif. agricultura	78157	0,012	0,109
	Ocup. cualif. industria	78157	0,060	0,238
	Operadores	78157	0,038	0,191
	Ocup. nocualif.	78157	1,000	0,000
<b><i>Otras características</i></b>				
	Hijo 0-2 años	78157	0,096	0,295
	Edad cónyuge	49740	43,662	10,172
	Cónyuge empleado	49740	0,699	0,459
	Cónyuge parado	49740	0,062	0,241
	E. alta cónyuge	49740	0,292	0,455
	E. media cónyuge	49740	0,213	0,409
	E. baja cónyuge	49740	0,495	0,500
	Estudia	78157	0,040	0,195

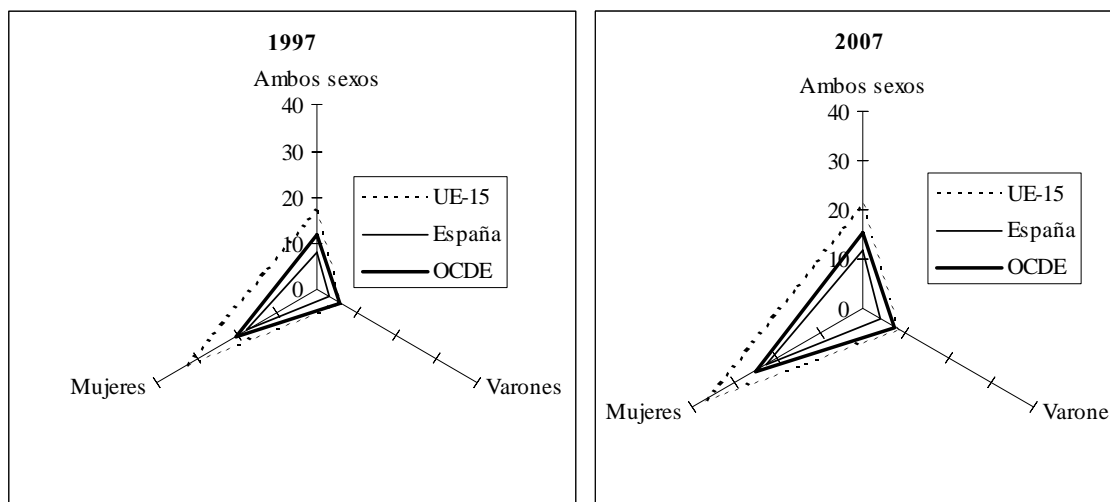
**CUADRO A1.5. Estadísticos descriptivos de las variables incluidas  
en la estimación del modelo logit multinomial – Comunidad de Madrid**

	Observaciones	Media	Desv. Tip.
<b><i>Características del trabajador y variables de capital humano</i></b>			
<b><i>Características del trabajador</i></b>			
Edad	4621	39,509	11,838
Edad <sup>2</sup>	4621	1701,056	979,566
Mujer	4621	0,468	0,499
Hombre	4621	0,532	0,499
Casado	4621	0,524	0,499
Soltero	4621	0,403	0,491
Viudo	4621	0,012	0,110
Separado	4621	0,061	0,239
<b><i>Capital humano</i></b>			
Univ	4621	0,339	0,474
Primaria	4621	0,093	0,291
Secundaria	4621	0,222	0,415
Bachill	4621	0,345	0,475
Analfabetos	4621	0,001	0,033
<b><i>Sector de actividad</i></b>			
Agricultura y pesca	4621	0,008	0,089
Extractiva	4621	0,001	0,029
Manuf	4621	0,100	0,301
Energía eléctrica, gas y agua	4621	0,005	0,069
Construcción	4621	0,094	0,292
Comercio	4621	0,141	0,348
Transporte	4621	0,072	0,259
Hostelería	4621	0,056	0,231
Intermediación financiera	4621	0,050	0,219
Inmobiliarias	4621	0,160	0,367
Administración	4621	0,077	0,267
Educación	4621	0,055	0,228
Sanitaria	4621	0,063	0,243
Otras activ. Sociales	4621	0,092	0,289
<b><i>Ocupación del cónyuge</i></b>			
Fuerzas armadas	4621	0,002	0,046
Directivos	4621	0,038	0,192
Técnicos y profesionales científicos	4621	0,091	0,287
Técnicos y profesionales de apoyo	4621	0,094	0,292
Administrativos	4621	0,046	0,210
Ocup. Servicios	4621	0,058	0,235
Ocup. cualif. agricultura	4621	0,002	0,049
Ocup. cualif. industria	4621	0,048	0,213
Operadores	4621	0,018	0,132
Ocup. nocualif.	4621	1,000	0,000
<b><i>Otras características</i></b>			
Hijo 0-2 años	4621	0,107	0,309
Edad cónyuge	2782	42,831	10,396
Cónyuge empleado	2782	0,752	0,432
Cónyuge parado	2782	0,051	0,220
E. alta cónyuge	2782	0,401	0,490
E. media cónyuge	2782	0,276	0,447
E. baja cónyuge	2782	0,323	0,468
Estudia	4621	0,049	0,216

## ANEXO B

### Cuadros y Figuras

**FIGURA B.1. Incidencia del empleo a tiempo parcial según género en diversas áreas geográficas (% , 1997 y 2007)**



Fuente: Elaboración propia con datos de la LFS, EUROSTAT y OCDE

**CUADRO B.1. Incidencia del tiempo parcial en España y en las CC.AA. según género (% de empleados a tiempo parcial sobre el empleo total, 1997, 2002 y 2007)**

	Ambos sexos			Varones			Mujeres		
	1997	2002	2007	1997	2002	2007	1997	2002	2007
<b>España</b>	<b>7,92</b>	<b>7,91</b>	<b>11,64</b>	<b>3,02</b>	<b>2,55</b>	<b>3,89</b>	<b>16,97</b>	<b>16,74</b>	<b>22,68</b>
Andalucía	8,60	8,51	12,03	3,62	3,19	4,24	19,15	18,81	24,65
Aragón	8,21	8,26	11,99	2,41	1,98	3,11	20,09	19,31	24,37
Asturias	4,58	5,01	9,70	1,24	1,29	3,04	10,79	11,20	18,58
Baleares	5,92	6,81	10,10	1,93	2,50	3,51	12,36	13,21	19,16
Canarias	10,67	8,11	10,14	4,95	2,64	4,04	20,80	17,11	18,82
Cantabria	6,84	4,47	9,58	2,64	1,12	2,79	14,91	10,38	19,09
Castilla-León	8,22	8,80	11,57	2,77	2,69	3,51	20,23	20,03	23,77
Castilla-La Mancha	7,29	7,64	11,07	2,41	1,92	3,51	18,95	19,41	24,08
Cataluña	8,51	7,42	11,81	2,92	2,48	4,10	17,62	14,87	22,20
Comunidad Valenciana	10,62	9,79	13,37	4,18	3,38	4,39	22,38	20,10	26,33
Extremadura	7,43	8,14	12,33	3,12	1,86	5,21	17,75	21,28	24,35
Galicia	7,33	7,31	9,55	4,05	2,73	3,56	12,68	14,24	17,38
Madrid	4,76	6,42	10,72	1,69	2,05	3,56	9,94	12,72	19,72
Murcia	7,85	8,45	11,42	2,59	2,82	3,46	18,22	18,81	24,30
Navarra	9,10	10,06	13,95	2,42	3,55	3,79	21,58	20,68	28,36
País Vasco	8,39	9,95	14,16	2,81	1,99	3,97	18,18	22,34	27,72
La Rioja	6,16	3,81	12,66	2,25	0,58	2,37	13,90	9,75	28,65

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA

**CUADRO B.2a. Evolución de la jornada semanal habitual media en España y las CC.AA. según género (Horas de trabajo habituales a la semana, medias para los empleos a tiempo completo, 1997, 2002 y 2007)**

	Ambos sexos			Varones			Mujeres		
	1997	2002	2007	1997	2002	2007	1997	2002	2007
<b>España</b>	<b>42,37</b>	<b>41,82</b>	<b>41,80</b>	<b>42,98</b>	<b>42,49</b>	<b>42,63</b>	<b>40,88</b>	<b>40,38</b>	<b>40,27</b>
Andalucía	42,99	41,69	42,04	43,70	42,40	42,91	41,18	40,03	40,26
Aragón	42,97	42,18	42,12	43,88	43,13	43,21	40,61	40,16	40,21
Asturias	45,15	44,10	43,21	44,92	44,16	43,82	45,64	43,98	42,23
Baleares	40,72	40,56	41,96	41,07	41,05	42,90	40,09	39,75	40,43
Canarias	42,06	41,51	41,45	42,85	42,25	42,17	40,39	40,08	40,27
Cantabria	42,77	42,18	41,94	43,36	42,93	42,86	41,48	40,74	40,43
Castilla-León	43,17	42,30	42,31	44,13	43,26	43,35	40,55	40,13	40,37
Castilla-La Mancha	42,88	42,24	42,18	43,88	43,14	43,09	39,95	39,97	40,22
Cataluña	42,11	41,39	41,47	42,72	41,94	42,22	40,93	40,44	40,21
Comunidad Valenciana	42,69	42,41	42,65	43,29	42,95	43,52	41,37	41,36	41,03
Extremadura	42,63	42,95	41,92	43,56	44,07	43,18	39,99	40,05	39,34
Galicia	44,26	43,00	43,22	44,20	43,15	43,73	44,35	42,75	42,46
Madrid	40,64	41,01	41,90	41,14	41,65	43,08	39,73	39,96	40,16
Murcia	41,19	41,43	42,42	41,86	42,11	43,18	39,62	39,92	40,83
Navarra	41,75	41,70	41,43	42,53	42,61	42,35	39,92	39,89	39,70
País Vasco	41,29	40,89	41,00	41,81	41,53	41,87	40,22	39,64	39,48
La Rioja	41,91	41,02	42,11	42,62	41,60	42,98	40,30	39,84	40,30

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA

**CUADRO B.2b. Evolución de la jornada semanal habitual media en España y las CC.AA. según género (Horas de trabajo habituales a la semana, medias para los empleos a tiempo parcial, 1997, 2002 y 2007)**

	Ambos sexos			Varones			Mujeres		
	1997	2002	2007	1997	2002	2007	1997	2002	2007
<b>España</b>	<b>18,12</b>	<b>18,54</b>	<b>19,13</b>	<b>18,85</b>	<b>18,97</b>	<b>18,85</b>	<b>17,88</b>	<b>18,45</b>	<b>19,22</b>
Andalucía	18,45	18,46	19,01	19,65	19,22	19,55	17,99	18,21	18,86
Aragón	17,93	17,79	19,08	19,02	16,72	18,02	17,63	17,99	19,27
Asturias	18,33	18,24	18,71	20,72	20,25	18,64	17,78	17,84	18,72
Baleares	18,59	19,23	20,04	19,20	19,01	18,92	18,45	19,29	20,35
Canarias	18,89	19,46	19,49	19,13	21,15	19,44	18,76	19,03	19,50
Cantabria	17,71	19,52	18,90	18,46	20,80	18,54	17,46	19,25	18,98
Castilla-León	17,36	17,31	18,75	18,70	17,40	18,40	16,99	17,28	18,83
Castilla-La Mancha	17,97	17,59	18,61	18,19	18,15	18,72	17,89	17,47	18,58
Cataluña	17,34	18,33	19,54	17,72	18,71	19,42	17,27	18,23	19,57
Comunidad Valenciana	17,70	18,92	19,14	17,96	19,74	18,86	17,59	18,69	19,21
Extremadura	18,30	18,05	18,45	20,16	20,62	19,30	17,74	17,53	18,15
Galicia	17,82	18,71	18,73	16,76	19,26	18,59	18,42	18,55	18,76
Madrid	18,27	18,83	19,87	18,55	18,20	18,49	18,20	18,98	20,18
Murcia	18,10	18,25	19,05	18,71	18,38	17,78	17,93	18,21	19,36
Navarra	17,00	18,54	18,61	17,23	18,60	17,95	16,96	18,52	18,73
País Vasco	17,32	18,04	18,73	17,17	18,25	17,87	17,36	18,02	18,89
La Rioja	19,13	19,09	20,69	20,55	19,02	21,66	18,68	19,09	20,56

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA

**CUADRO B.2c. Evolución de la jornada semanal habitual media en España y las CC.AA. según género (Horas de trabajo habituales a la semana, medias para todos los empleos, 1997, 2002 y 2007)**

	Ambos sexos			Varones			Mujeres		
	1997	2002	2007	1997	2002	2007	1997	2002	2007
<b>España</b>	<b>40,50</b>	<b>40,05</b>	<b>39,16</b>	<b>42,23</b>	<b>41,94</b>	<b>41,67</b>	<b>37,03</b>	<b>36,75</b>	<b>35,50</b>
Andalucía	40,92	39,71	39,22	42,85	41,66	41,90	36,80	35,91	34,96
Aragón	41,01	40,16	39,32	43,29	42,59	42,43	36,14	35,88	35,05
Asturias	43,92	42,80	40,72	44,60	43,85	43,01	42,66	41,05	37,69
Baleares	39,39	39,11	39,70	40,65	40,50	41,97	37,37	37,04	36,58
Canarias	39,53	39,70	39,19	41,58	41,68	41,24	35,87	36,42	36,31
Cantabria	41,05	41,15	39,68	42,70	42,66	42,16	37,89	38,49	36,31
Castilla-León	41,18	40,08	39,47	43,48	42,56	42,41	36,05	35,51	35,18
Castilla-La Mancha	41,11	40,30	39,54	43,31	42,62	42,25	35,85	35,52	34,95
Cataluña	39,79	39,67	38,84	41,88	41,37	41,26	36,38	37,11	35,59
Comunidad Valenciana	40,29	40,07	39,49	42,29	42,13	42,43	36,63	36,75	35,28
Extremadura	40,87	40,89	38,95	42,85	43,58	41,90	36,14	35,27	34,12
Galicia	41,89	41,18	40,76	42,74	42,46	42,78	40,59	39,24	38,23
Madrid	39,58	39,58	39,47	40,76	41,17	42,17	37,58	37,28	36,16
Murcia	39,39	39,47	39,70	41,26	41,43	42,26	35,69	35,83	35,54
Navarra	39,50	39,38	38,22	41,91	41,76	41,40	34,96	35,48	33,73
País Vasco	39,22	38,63	37,75	41,08	41,07	40,90	35,94	34,81	33,67
La Rioja	40,51	40,19	39,27	42,13	41,47	42,44	37,29	37,80	34,47

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA

**CUADRO B.2d. Evolución de la jornada semanal habitual media en España y las CC.AA. según género (Porcentaje que representa la jornada semanal media de los empleos a tiempo parcial respecto a los empleos a tiempo completo, 1997, 2002 y 2007)**

	Ambos sexos			Varones			Mujeres		
	1997	2002	2007	1997	2002	2007	1997	2002	2007
<b>España</b>	<b>42,76</b>	<b>44,33</b>	<b>45,77</b>	<b>43,86</b>	<b>44,64</b>	<b>44,22</b>	<b>43,74</b>	<b>45,70</b>	<b>47,72</b>
Andalucía	42,91	44,28	45,23	44,96	45,33	45,57	43,69	45,48	46,85
Aragón	41,73	42,16	45,30	43,35	38,76	41,71	43,42	44,79	47,91
Asturias	40,60	41,36	43,30	46,12	45,86	42,55	38,97	40,57	44,33
Baleares	45,66	47,41	47,76	46,74	46,32	44,11	46,01	48,54	50,33
Canarias	44,90	46,88	47,01	44,64	50,06	46,11	46,46	47,48	48,42
Cantabria	41,41	46,27	45,07	42,58	48,46	43,25	42,08	47,26	46,94
Castilla-León	40,22	40,91	44,32	42,37	40,22	42,45	41,90	43,06	46,64
Castilla-La Mancha	41,91	41,65	44,12	41,45	42,07	43,43	44,78	43,72	46,21
Cataluña	41,19	44,28	47,12	41,49	44,61	45,99	42,19	45,08	48,66
Comunidad Valenciana	41,45	44,61	44,88	41,50	45,96	43,34	42,52	45,19	46,81
Extremadura	42,94	42,03	44,02	46,28	46,79	44,69	44,36	43,76	46,14
Galicia	40,25	43,51	43,33	37,93	44,63	42,52	41,54	43,39	44,18
Madrid	44,96	45,92	47,42	45,09	43,69	42,93	45,80	47,50	50,23
Murcia	43,94	44,04	44,91	44,70	43,65	41,17	45,25	45,62	47,42
Navarra	40,73	44,46	44,91	40,52	43,65	42,39	42,47	46,43	47,19
País Vasco	41,95	44,12	45,70	41,06	43,93	42,68	43,17	45,45	47,85
La Rioja	45,64	46,52	49,13	48,20	45,71	50,40	46,35	47,93	51,03

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA

**CUADRO B.3. Tasas de empleo de la población de 16 a 64 años (TE), proporción de población de 16 a 64 años que trabaja a tiempo completo (TETC) y a tiempo parcial (TETP) según género (%), 2007)**

	Ambos sexos			Varones			Mujeres		
	TE	TETC	TETP	TE	TETC	TETP	TE	TETC	TETP
<b>España</b>	<b>66,25</b>	<b>58,54</b>	<b>7,71</b>	<b>76,94</b>	<b>73,95</b>	<b>2,99</b>	<b>55,28</b>	<b>42,74</b>	<b>12,54</b>
Andalucía	58,88	51,79	7,09	71,97	68,92	3,05	45,48	34,27	11,21
Aragón	71,56	62,98	8,58	81,06	78,54	2,52	61,46	46,48	14,98
Asturias	60,18	54,34	5,84	69,45	67,34	2,11	51,09	41,59	9,49
Baleares	70,40	63,29	7,11	79,74	76,93	2,80	60,58	48,97	11,61
Canarias	63,10	56,70	6,40	72,93	69,98	2,94	52,94	42,98	9,96
Cantabria	65,98	59,66	6,32	76,36	74,23	2,13	55,38	44,81	10,57
Castilla-León	65,53	57,95	7,58	77,09	74,38	2,71	53,40	40,71	12,69
Castilla-La Mancha	65,09	57,88	7,20	79,67	76,87	2,80	49,50	37,58	11,92
Cataluña	71,53	63,09	8,45	80,80	77,49	3,31	61,96	48,21	13,75
Comunidad Valenciana	66,64	57,73	8,91	77,37	73,97	3,40	55,52	40,90	14,62
Extremadura	58,24	51,07	7,18	71,45	67,73	3,73	44,33	33,54	10,80
Galicia	64,85	58,66	6,19	73,93	71,29	2,63	55,87	46,16	9,71
Madrid	71,34	63,69	7,65	80,24	77,38	2,86	62,62	50,27	12,35
Murcia	66,24	58,68	7,56	78,98	76,24	2,74	52,52	39,76	12,76
Navarra	71,53	61,55	9,98	81,87	78,77	3,10	60,67	43,47	17,20
País Vasco	67,97	58,35	9,62	77,23	74,17	3,06	58,62	42,36	16,25
La Rioja	69,35	60,56	8,78	81,24	79,31	1,93	56,50	40,31	16,19

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA

**CUADRO B.4. Incidencia del tiempo parcial en España y en las CC.AA. según género y nivel educativo (población de 16 a 64 años, 2007)**

	Ambos sexos				Varones				Mujeres			
	Total	Bajo	Medio	Alto	Total	Bajo	Medio	Alto	Total	Bajo	Medio	Alto
<b>España</b>	<b>11,64</b>	<b>12,24</b>	<b>12,12</b>	<b>9,86</b>	<b>3,91</b>	<b>3,06</b>	<b>4,63</b>	<b>4,78</b>	<b>22,70</b>	<b>29,42</b>	<b>22,48</b>	<b>14,59</b>
Andalucía	12,03	12,33	12,49	10,63	4,27	3,54	5,20	5,23	24,61	31,24	22,97	15,94
Aragón	11,99	12,65	11,42	11,80	3,13	2,41	3,04	4,69	24,40	30,56	24,20	18,27
Asturias	9,70	10,76	9,99	7,26	3,06	2,78	2,91	4,09	18,57	23,55	20,42	9,85
Baleares	10,14	10,71	10,78	7,26	3,56	3,44	3,90	3,36	19,21	23,29	18,67	11,29
Canarias	10,11	9,82	10,67	9,88	4,02	3,30	4,61	5,43	18,79	22,17	18,21	13,80
Cantabria	9,57	9,60	10,13	8,61	2,78	2,74	1,77	4,96	19,10	22,89	21,52	11,70
Castilla-León	11,59	11,55	11,36	12,01	3,53	2,84	3,55	5,59	23,82	31,76	22,63	17,00
Castilla-La Mancha	11,06	10,97	11,49	10,62	3,52	2,91	2,96	7,00	24,10	30,70	23,38	14,21
Cataluña	11,84	12,00	12,89	9,82	4,11	2,28	5,88	5,19	22,25	28,42	22,31	14,00
Comunidad Valenciana	13,34	13,42	14,08	11,93	4,39	3,40	5,12	6,05	26,31	32,04	26,20	17,40
Extremadura	12,36	12,99	11,64	11,53	5,23	4,58	4,73	8,61	24,38	32,93	22,82	13,88
Galicia	9,56	9,86	10,30	7,73	3,57	2,61	4,68	4,35	17,41	21,59	17,87	10,44
Madrid	10,69	12,94	11,42	7,90	3,55	2,74	4,65	3,13	19,69	29,17	20,25	12,62
Murcia	11,48	12,47	11,81	8,44	3,45	2,99	3,88	4,18	24,42	31,39	23,04	13,51
Navarra	14,06	16,68	12,96	12,25	3,83	3,66	4,43	3,04	28,59	38,88	26,66	21,04
País Vasco	14,27	18,53	13,14	11,53	4,09	3,55	3,78	5,38	27,86	41,73	27,96	17,09
La Rioja	12,69	10,76	13,65	14,59	2,41	2,04	2,00	4,05	28,69	28,45	31,04	25,84

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA

**CUADRO B.5. Incidencia del tiempo parcial en España y en las CC.AA. según género y situación profesional (población de 16 a 64 años, 2007)**

	Ambos sexos				Varones				Mujeres			
	Total	Asalar	Auton	Ayuda Famil	Total	Asalar	Auton	Ayuda Famil	Total	Asalar	Auton	Ayuda Famil
<b>España</b>	<b>11,64</b>	<b>12,01</b>	<b>8,46</b>	<b>55,13</b>	<b>3,91</b>	<b>3,73</b>	<b>4,21</b>	<b>43,29</b>	<b>22,70</b>	<b>22,89</b>	<b>17,45</b>	<b>62,40</b>
Andalucía	12,03	12,27	8,59	56,05	4,27	3,87	5,36	45,81	24,61	24,95	15,91	63,11
Aragón	11,99	12,32	10,43	53,90	3,13	2,69	4,78	50,13	24,40	24,71	21,75	56,04
Asturias	9,70	10,35	6,19	30,53	3,06	2,66	3,87	33,20	18,57	20,19	9,89	28,67
Baleares	10,14	10,75	6,71	62,25	3,56	3,52	2,68	51,35	19,21	19,82	14,77	69,25
Canarias	10,11	9,97	10,50	46,76	4,02	3,63	6,59	40,55	18,79	18,44	18,73	52,34
Cantabria	9,57	10,34	4,62	48,45	2,78	2,79	2,23	33,52	19,10	20,11	9,17	58,60
Castilla-León	11,59	11,90	7,83	56,07	3,53	3,15	3,67	40,04	23,82	23,66	18,24	67,31
Castilla-La Mancha	11,06	11,06	6,43	61,76	3,52	3,09	3,35	46,73	24,10	23,50	14,88	71,90
Cataluña	11,84	12,54	7,98	48,39	4,11	4,28	3,79	33,69	22,25	22,62	18,34	54,61
Comunidad Valenciana	13,34	13,75	10,92	56,37	4,39	4,12	5,60	44,43	26,31	26,65	21,51	62,54
Extremadura	12,36	12,84	5,14	56,13	5,23	4,64	3,83	46,68	24,38	25,15	8,42	67,79
Galicia	9,56	9,73	6,65	51,09	3,57	3,28	3,33	40,49	17,41	18,09	10,41	58,37
Madrid	10,69	10,85	9,07	63,40	3,55	3,53	3,73	49,87	19,69	19,36	20,65	69,26
Murcia	11,48	11,57	10,77	63,31	3,45	3,45	3,33	52,94	24,42	23,90	24,93	68,14
Navarra	14,06	14,34	12,82	79,33	3,83	3,71	3,91	68,04	28,59	28,04	31,82	85,31
País Vasco	14,27	15,42	8,26	70,73	4,09	4,31	3,65	35,45	27,86	28,61	18,24	81,71
La Rioja	12,69	13,69	7,38	31,24	2,41	2,13	1,60	24,61	28,69	29,23	22,60	37,65

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA

**CUADRO B.6a. Distribución de los asalariados a tiempo parcial por tipo de contrato en la CM y el resto de España según género (población de 16 a 64 años, 2007)**

	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	CM	Rto. España	CM	Rto. España	CM	Rto. España
De duración indefinida a lo largo del tiempo	51,27	47,74	39,33	34,40	53,79	50,60
De duración indefinida discontinuo	3,32	2,73	0,32	1,59	3,95	2,97
Temporal por circunstancias de la producción	6,06	8,43	7,54	11,91	5,74	7,68
Temporal de aprendizaje, formación o práctica	1,92	2,12	6,93	5,07	0,86	1,48
Temporal estacional o de temporada	2,27	3,79	2,84	5,83	2,15	3,36
Temporal cubre un periodo de prueba	0,52	0,72	0,00	0,88	0,63	0,68
Temporal cubre la ausencia total o parcial de otro	2,48	3,83	0,56	2,86	2,88	4,04
Temporal para obra o servicio determinado	13,90	11,98	17,39	16,38	13,16	11,03
Temporal verbal no incluido en las opciones anteriores	9,58	11,49	8,18	10,06	9,87	11,79
Temporal de otro tipo	2,25	1,32	5,51	2,44	1,56	1,08
Temporal, no sabe	6,45	5,87	11,39	8,60	5,40	5,28
<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA

**CUADRO B.6b. Distribución de los asalariados a tiempo completo por tipo de contrato en la CM y el resto de España según género (población de 16 a 64 años, 2007)**

	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	CM	Rto. España	CM	Rto. España	CM	Rto. España
De duración indefinida a lo largo del tiempo	76,99	67,95	77,62	68,38	76,11	67,22
De duración indefinida discontinuo	0,32	1,42	0,13	1,01	0,58	2,12
Temporal por circunstancias de la producción	3,09	5,29	2,68	4,68	3,66	6,34
Temporal de aprendizaje, formación o práctica	0,71	1,13	0,57	1,07	0,89	1,23
Temporal estacional o de temporada	0,51	2,23	0,44	1,88	0,62	2,81
Temporal cubre un periodo de prueba	0,65	0,53	0,56	0,50	0,77	0,60
Temporal cubre la ausencia total o parcial de otro	1,66	2,54	0,93	1,25	2,66	4,73
Temporal para obra o servicio determinado	9,88	12,50	11,79	15,33	7,23	7,71
Temporal verbal no incluido en las opciones anteriores	1,66	1,50	0,92	1,26	2,70	1,93
Temporal de otro tipo	1,18	0,96	0,88	0,66	1,60	1,46
Temporal, no sabe	3,34	3,95	3,47	4,00	3,17	3,86
<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA

**CUADRO B.7. Incidencia del tiempo parcial entre los asalariados en España y las CC.AA. según género y tipo de contrato (población de 16 a 64 años, 2007)**

	Ambos sexos			Varones			Mujeres		
	Total	Fijo	Temporal	Total	Fijo	Temporal	Total	Fijo	Temporal
<b>España</b>	<b>11,64</b>	<b>8,98</b>	<b>18,54</b>	<b>3,91</b>	<b>1,97</b>	<b>7,74</b>	<b>22,70</b>	<b>18,54</b>	<b>31,66</b>
Andalucía	12,03	7,95	17,58	4,27	1,77	6,56	24,61	17,70	33,38
Aragón	11,99	10,59	16,86	3,13	1,35	6,72	24,40	23,52	27,35
Asturias	9,70	7,75	16,31	3,06	1,72	5,08	18,57	16,09	28,38
Baleares	10,14	9,58	13,60	3,56	2,04	6,96	19,21	18,73	22,68
Canarias	10,11	7,38	14,24	4,02	2,16	6,08	18,79	14,42	24,94
Cantabria	9,57	7,68	16,88	2,78	1,52	6,36	19,10	16,39	27,81
Castilla-León	11,59	9,33	18,73	3,53	1,84	7,08	23,82	20,19	31,58
Castilla-La Mancha	11,06	8,39	16,20	3,52	1,51	6,48	24,10	20,21	28,89
Cataluña	11,84	10,08	20,45	4,11	2,37	10,68	22,25	19,67	31,68
Comunidad Valenciana	13,34	10,37	20,24	4,39	2,12	8,12	26,31	21,79	35,45
Extremadura	12,36	7,23	20,82	5,23	1,40	9,91	24,38	17,28	34,36
Galicia	9,56	7,35	14,91	3,57	1,85	6,50	17,41	14,65	25,22
Madrid	10,69	7,91	19,59	3,55	1,83	9,02	19,69	15,31	30,32
Murcia	11,48	8,02	16,87	3,45	1,76	6,01	24,42	17,67	33,04
Navarra	14,06	10,72	23,76	3,83	2,28	8,13	28,59	22,85	38,99
País Vasco	14,27	11,19	26,22	4,09	2,43	10,20	27,86	22,96	40,12
La Rioja	12,69	11,67	19,73	2,41	1,07	5,92	28,69	27,41	33,63

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA

**CUADRO B.8. Incidencia del tiempo parcial entre los asalariados en España y las CC.AA. para cada ocupación (Ambos sexos, población de 16 a 64 años, 2007)**

	Total	Directivos	Profesionales	Técnicos	Administrat.	Ocup. Servicios	Ocup. Agric. Cualific.	Ocup. Indust. cualific.	Operarios	Ocup. No cualific.
<b>España</b>	<b>11,64</b>	<b>3,92</b>	<b>10,03</b>	<b>9,64</b>	<b>14,48</b>	<b>19,29</b>	<b>7,43</b>	<b>2,32</b>	<b>2,79</b>	<b>25,42</b>
Andalucía	12,03	4,06	9,07	10,05	15,59	18,83	7,59	3,27	2,57	23,43
Aragón	11,99	4,00	11,18	11,62	16,12	23,05	9,24	1,54	3,09	26,10
Asturias	9,70	3,75	6,60	7,12	16,03	16,74	4,85	0,65	2,50	23,28
Baleares	10,14	3,83	8,30	8,61	10,41	13,28	4,88	2,40	1,70	25,56
Canarias	10,11	5,78	8,81	8,97	12,47	11,82	5,34	2,24	4,03	18,60
Cantabria	9,57	1,77	10,32	8,47	12,73	15,91	8,10	1,20	2,40	24,13
Castilla-León	11,59	4,88	11,12	9,33	16,56	21,17	7,66	1,45	1,99	26,51
Castilla-La Mancha	11,06	3,90	10,33	12,17	14,64	18,85	7,95	1,92	2,32	24,46
Cataluña	11,84	3,54	12,49	9,66	13,66	20,50	5,47	2,01	2,97	27,09
Comunidad Valenciana	13,34	3,08	12,06	12,43	18,05	22,33	6,99	2,75	3,17	27,98
Extremadura	12,36	4,22	10,04	11,09	17,61	21,17	4,20	3,04	3,77	23,29
Galicia	9,56	3,24	8,16	7,25	13,81	16,01	8,94	1,58	3,03	25,29
Madrid	10,69	4,20	8,11	7,45	12,15	15,85	12,32	2,23	2,48	26,27
Murcia	11,48	3,02	8,08	11,41	17,57	25,18	8,40	1,97	1,78	17,99
Navarra	14,06	7,58	11,49	14,10	19,87	27,56	7,56	3,88	3,37	33,84
País Vasco	14,27	3,81	11,17	11,64	13,57	30,80	5,57	2,32	2,40	39,82
La Rioja	12,69	5,34	16,99	9,76	23,78	21,67	3,47	3,18	2,19	26,27

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA

**CUADRO B.9. Incidencia del tiempo parcial entre los asalariados en España y las CC.AA. para cada sector de actividad (Ambos sexos, población de 16 a 64 años, 2007)**

	Total	Sector Primario	Industria	Construc.	Comerc. y Hosteler.	Transp. y Comunic.	Instit. Financieras y Seguros	AA.PP. y Servicios Sociales	Otros
<b>España</b>	<b>11,64</b>	<b>2,94</b>	<b>10,07</b>	<b>21,30</b>	<b>19,29</b>	<b>7,43</b>	<b>1,38</b>	<b>3,17</b>	<b>25,42</b>
Andalucía	12,03	2,84	9,77	21,39	18,83	7,59	2,05	3,93	23,43
Aragón	11,99	3,12	11,43	27,41	23,05	9,24	0,81	2,88	26,10
Asturias	9,70	4,49	6,93	26,69	16,74	4,85	0,33	1,92	23,28
Baleares	10,14	2,91	9,12	7,85	13,28	4,88	2,02	2,49	25,56
Canarias	10,11	4,24	9,07	18,31	11,82	5,34	1,22	4,21	18,60
Cantabria	9,57	2,01	8,32	25,93	15,91	8,10	0,35	2,43	24,13
Castilla-León	11,59	3,44	10,27	26,19	21,17	7,66	0,76	2,12	26,51
Castilla-La Mancha	11,06	2,99	11,27	18,06	18,85	7,95	1,17	2,65	24,46
Cataluña	11,84	2,29	11,26	19,12	20,50	5,47	1,30	2,92	27,09
Comunidad Valenciana	13,34	2,41	12,40	28,79	22,33	6,99	1,72	3,62	27,98
Extremadura	12,36	4,03	10,79	19,04	21,17	4,20	1,72	4,54	23,29
Galicia	9,56	3,15	7,77	22,38	16,01	8,94	0,93	2,82	25,29
Madrid	10,69	3,28	8,09	18,72	15,85	12,32	1,06	3,19	26,27
Murcia	11,48	2,15	11,14	21,86	25,18	8,40	0,70	2,80	17,99
Navarra	14,06	2,30	14,07	28,07	27,56	7,56	1,69	4,45	33,84
País Vasco	14,27	3,28	10,82	25,95	30,80	5,57	1,67	2,64	39,82
La Rioja	12,69	4,81	14,14	36,14	21,67	3,47	0,81	3,71	26,27

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA