



Universidad de Valladolid

**Facultad de Ciencias
Económicas y Empresariales**

Trabajo de Fin de Grado

**Grado en Marketing e investigación
de mercados**

**El empleo parcial en España.
Explotación estadística de los
microdatos de la EPA**

Presentado por:

Nerea García Ramos

Tutelado por:

Beatriz Rodríguez Prado

Valladolid, 16 de Julio de 2019

RESUMEN

El empleo a tiempo parcial es un tipo de empleo que aunque siempre ha estado presente, no es hasta la década de los setenta cuando empieza a tener mayor relevancia. Este tipo de contrato favorece una mayor contratación y tiene un mayor impacto en épocas de crisis.

Al tratarse de un tipo de contrato que en nuestro país está caracterizado por las altas tasas de involuntariedad, muchas veces presenta unas condiciones bastante precarias.

Para poder analizar este tipo de contratos, el método principal será un análisis logit, que me permitirá analizar la probabilidad de tener este tipo de contrato en cada una de las variables elegidas para realizar el trabajo.

Una vez hechos todos los análisis, se puede decir que el perfil de aquellas personas que tienen este tipo de contrato son mujeres jóvenes, de entre 16-24 años, de nacionalidad extranjera y sin estudios, que residen en la costa mediterránea y están empleadas en el sector de la hostelería.

Palabras clave: empleo a tiempo parcial, análisis logit, EPA, reforma laboral 2012.

Código de clasificación JEL: C5, E2, J2.

ABSTRACT

Part-time employment is a type of employment that although it has always been present, it is not until the 1970s that it begins to have greater relevance. This type of contract favours greater hiring and has a greater impact in times of crisis.

Being a type of contract that in our country is characterized by high rates of involuntariness, often presents quite precarious conditions.

In order to be able to analyse this type of contract, the main method will be a logit analysis, which will allow me to analyse the probability of having this type of contract in each of the variables chosen to carry out the work.

Once all the analyses have been carried out, it can be said that the profile of those people who have this type of contract are young women, between 16-24 years old, of foreign nationality and without studies, who live on the Mediterranean coast and are employed in the hotel and catering sector.

Key words: part-time employment, logit analysis, EPA, labour reform 2012.

JEL classification code: C5, E2, J2.

ÍNDICE

RESUMEN	1
ABSTRACT	3
1. INTRODUCCIÓN	6
2. EMPLEO PARCIAL EN ESPAÑA.....	6
2.1. Antes de la reforma de 2012.....	7
2.2. Después de la reforma de 2012.....	8
3. EPA.....	10
4. METODOLOGÍA.....	12
4.1. Análisis estadísticos.....	12
4.1.1. Descripción de los trabajadores a tiempo parcial.....	12
4.1.2. Tasa de parcialidad.....	12
4.1.3. Modelo logit para la probabilidad de acceder a un contrato a tiempo parcial	13
5. RESULTADOS	13
5.1. Descripción de los trabajadores a tiempo parcial.....	13
5.2. Tasa de parcialidad.....	19
5.3. Probabilidad de que un trabajador tenga un contrato a tiempo parcial. Modelo logit.....	25
6. CONCLUSIONES.....	31
7. BIBLIOGRAFÍA	33

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.1. Ficha técnica de la EPA	11
Tabla 5.1.1: Descripción de los trabajadores a tiempo parcial según las variables personales	14
Tabla 5.1.2: Descripción de los trabajadores a tiempo parcial según las variables profesionales	16
Tabla 5.2.1. Tasa de parcialidad de los trabajadores según las variables personales	19
Tabla 5.2.2. Tasa de parcialidad de los trabajadores según las variables profesionales	22
Tabla 5.3.1. Prueba omnibus.....	25
Tabla 5.3.2. Tabla de clasificación.....	26
Tabla 5.3.3. Modelo logit según variables personales	27
Tabla 5.3.2. Modelo logit según variables profesionales	29

1. INTRODUCCIÓN

En España el trabajo a tiempo parcial no ha tenido la misma importancia que en el resto de Europa, ya que aunque este tipo de contrato llegó más tarde a nuestro país, hoy en día es uno de los países que mayor parcialidad tienen.

Algunas de las razones de por qué se empezó a implantar más tarde este tipo de jornada son que a las empresas la seguridad social les costaba lo mismo que un trabajador a tiempo completo y que este tipo de contrato estaba más destinado a colectivos con dificultad de reinserción laboral.

Otra de las características que tuvo y tiene este tipo de contrato en España es su elevada involuntariedad debido a que aquellos que tienen este tipo de contrato no han podido encontrar otro empleo mejor a tiempo completo o bien porque la actividad que realizan así lo requiere.

Según Valdés Dal-Ré (2007), el contrato a tiempo parcial favorece la gestión flexible de la organización del trabajo y favorece la conciliación entre la vida laboral y la familiar, pero también tiene grandes inconvenientes entre los que destaca la discriminación por razones de género.

Con el presente trabajo, lo que pretendo es hacer una descripción de los empleos a tiempo parcial en España y posteriormente, con ayuda del programa SPSS y de los microdatos del segundo trimestre de 2017 de la EPA, quienes son los empleados a tiempo parcial. El análisis que se utilizará para ello, como ya he dicho antes, será un análisis logit.

2. EMPLEO PARCIAL EN ESPAÑA

El estatuto de los trabajadores, en su artículo 12, define el contrato a tiempo parcial como "el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable a un trabajador 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 considerará la jornada a tiempo

completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal."

Según Muñoz de Bustillo, Rivas y Villacampa (2005), existen diferentes categorías para los trabajadores a tiempo parcial. Estas categorías son:

- Trabajadores estables a tiempo parcial: Aquellos trabajadores que, durante su periodo de estudio (2001-2005), no han firmado más de tres contratos ni han tenido periodos de abandono del empleo o salida de la población activa.
- Trabajadores inestables a tiempo parcial: Todos aquellos que han firmado entre cuatro y diez contratos, siempre y cuando el primero fuese a tiempo parcial. En este grupo, hay un predominio de las mujeres, de entre 21-25 años y trabajadores del sector servicios.
- Trabajadores muy inestables a tiempo parcial: Todos aquellos que encadenen más de diez contratos.

2.1. Antes de la reforma de 2012

Como bien ya he mencionado, el contrato a tiempo parcial ha estado presente durante buena parte de la historia de Europa, aunque cuando empieza a tener gran relevancia es a finales de los años 70, y siempre después de alguna crisis económica.

En España, no es hasta la reforma de 1994 cuando el contrato a tiempo parcial empieza a tener más relevancia, pasando de una tasa de ocupación del 5% a mediados de los años 90, a una del 8% tras dicha reforma, aunque aún estaba bastante lejos de la media europea situada en el 17%. La principal razón para esta diferencia tan significativa con la media europea es el elevado coste para el empresario.

El gran auge de este tipo de contrato en nuestro país tiene lugar tras la crisis de 2007 donde, para intentar frenar las altas tasas de paro que se empiezan a vivir, se fomenta este tipo de contrato.

Dos rasgos que caracterizan al trabajo a tiempo parcial en nuestro país respecto con el resto de los países europeos es su baja incidencia y su carácter involuntario.

Como bien he dicho anteriormente, el contrato a tiempo parcial en nuestro país tiene una menor repercusión que en el resto de los países europeos. A diferencia de lo que ocurre en otros países, que para intentar mantener el trabajo de todos los empleados en tiempo de crisis, lo que hacen es reducir la jornada a todos (y con ello el sueldo) y de este modo pasar a una jornada a tiempo parcial, en España, en lugar de intentar mantener la plantilla al completo, se opta por el despido de parte de ésta y así mantener el contrato a tiempo completo al resto.

Por esto, podemos decir que el trabajo a tiempo parcial en España es menos común que en el resto de Europa.

En segundo lugar, teniendo en cuenta lo que dicen Fernández y Rodríguez (2010), en España dos terceras partes de los trabajadores a tiempo parcial hacen de forma involuntaria, es decir, por no haber encontrado un trabajo a jornada completa o porque la actividad que realizan así lo requiere.

Otra característica que destacan los autores es que la mayor parte de los que tienen este tipo de empleo son los jóvenes y las mujeres. Adicionalmente, este tipo de contrato está caracterizado por condiciones de precariedad que implican menores oportunidades que si se tratase de un contrato a jornada completa.

2.2. Después de la reforma de 2012

Cómo señalan Iglesias y Llorente (2015) el fin de la reforma laboral es "favorecer la empleabilidad de los trabajadores, fomentar la contratación indefinida y la creación de empleo, estimular la flexibilidad interna en las empresas y mejorar la eficacia del mercado de trabajo."

La reforma de 2012 pone a disposición del empresario mecanismos para incrementar la flexibilidad laboral de la empresa, mediante la posibilidad de modificar las condiciones de trabajo y la posibilidad de reducir la jornada laboral. Aunque la utilización de estas medidas por parte de los empresarios sólo se pueden utilizar cuando existan razones económicas (resultados negativos de la empresa), técnicas, organizativas o de producción (cambios en los instrumentos de producción, de la organización del trabajo o de la demanda de los productos o servicios de la empresa), cabe preguntarse si se les ha

podido conceder demasiado "poder" a los empresarios, puesto que tras la reforma el empleo a tiempo parcial involuntario ha experimentado un notable incremento, pasando de unas cifras del 30% el empleo masculino y 33% el femenino en 2005 a 69% el empleo masculino y 61% el femenino en 2014.

Otro aspecto importante en el que se centran Iglesias y Llorente (2015) es el número de horas trabajadas por aquellos que tienen un contrato a tiempo parcial. Así, podemos decir que la jornada se ha reducido un 2,5% en términos generales. Estas reducciones han llegado incluso al 4,2% en empresas del sector privado, de las cuales el 5,7% aludido flexibilidad laboral para esta reducción y el 6,5% razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Estas medidas son más frecuentes en aquellas empresas donde el número de trabajadores es menor, afectando dichas medidas al 20% de las plantillas.

Como vengo diciendo a lo largo del trabajo, la crisis y posterior reforma traen asociadas un aumento de la involuntariedad del trabajo a tiempo parcial así como una modificación en la naturaleza de este tipo de empleo, siendo este un tipo de contrato tradicionalmente desarrollado por los jóvenes y las mujeres pero en el que, tras la crisis, irrumpe la mano de obra masculina, por lo que es conveniente determinar si dichos cambios se deben a la distribución sectorial o bien a una mayor implantación de este tipo de contrato en todos los sectores (flexibilidad interna).

Como resultado, puede observarse que el 76% del crecimiento está relacionado con cambios internos ocurridos en todos los sectores, siendo más intenso este crecimiento en sectores como la hostelería o el comercio. El otro 24% restante está relacionado con cambios sectoriales, donde destaca la caída del empleo en la construcción.

También es importante señalar que la transformación de tiempo completo a tiempo parcial ha caído del 14,5% al 12,7% entre el 2010 y 2013, produciéndose también un incremento de aquellos trabajadores que, estando en una situación de desempleo prolongado, ha encontrado un empleo a tiempo parcial, pasando esta del 5,9% al 11,7%.

Una vez dicho todo esto, cabe preguntarse ¿de qué depende tener un trabajo a tiempo parcial?

Una de las principales razones, y con la que existe una fuerte relación entre tener un trabajo a tiempo parcial y anteriormente haber estado en paro, sobre todo si ha sido durante un tiempo prolongado. También es probable tener este tipo de contrato si se está casado, pero sólo en el caso de ser mujer, ya que si se es hombre sucede lo contrario.

También son más frecuentes estos contratos en el sector servicios o en sectores muy ligados a la temporalidad, como puede ser la agricultura.

Otro variable para tener este tipo de contrato es tener nacionalidad extranjera.

3. EPA

El estudio utiliza como base empírica los microdatos de la EPA correspondientes al segundo trimestre de 2017. La EPA comenzó en 1964 y desde entonces, realiza una investigación continua trimestral.

Su objetivo principal es obtener información de la situación del mercado de trabajo de las personas que están en él (aquellas de 16 años o más): ocupados, activos, parados e indefinidos, así como poder comparar el mercado laboral español con el del resto de los países europeos.

La encuesta se realiza de forma telefónica o personalmente y está dirigida a todos los miembros de la familia que residen en el hogar seleccionado, ya sean mayores de edad o menores. Dentro de las viviendas que se seleccionan no se incluyen viviendas colectivas como hospitales u hoteles. Las viviendas seleccionadas para realizar la encuesta son avisadas con antelación de que se les realizará la encuesta y sólo se tendrán en cuenta aquellas respuestas de las personas que residen en la vivienda la semana antes de la realización de la misma. Las respuestas de las personas que no están en la vivienda la semana antes, sólo se tendrán en cuenta si se demuestra que no viven en otra vivienda. Además, en la encuesta se incluyen a mayores y menores de edad, pero a estos últimos sólo se les realiza preguntas demográficas.

La encuesta se realiza en hogares distribuidos por todo el territorio nacional. Desde 2005, la división para la recolección de datos se hace mediante la sección censal. La muestra consta de 3.588 secciones y de 18 hogares por sección, a excepción de Madrid, Barcelona, Sevilla, Valencia y Zaragoza, que son de 22 hogares.

La ficha técnica de la encuesta aparece en la **Tabla 3.1**

Tabla 3.1. Ficha técnica de la EPA

FICHA TÉCNICA DE LA EPA	
Tipo de encuesta	Continua de periodicidad trimestral
Ámbito poblacional	Población que reside en viviendas familiares
Ámbito geográfico	Todo el territorio nacional
Periodo de referencia de los resultados	El trimestre
Periodo de referencia de la información	La semana anterior a la entrevista
Tamaño muestral	3.588secciones censales, 65.000 viviendas y 180.000 personas
Tipo de muestreo	Bietápico con estratificación en las unidades de primera etapa. Las unidades de primera etapa son las secciones censales y las de segunda etapa son las viviendas familiares habitadas.
Método de recogida	Entrevista personal y telefónica

Fuente: INE

4. METODOLOGÍA

4.1. Análisis estadísticos

4.1.1. Descripción de los trabajadores a tiempo parcial

El primer paso es la descripción de las principales características de la muestra de trabajadores con contrato a tiempo parcial en España a partir de las tablas de frecuencia.

Para ello, se han utilizado dos tipos de variables.

1. Variables personales: Dentro de este tipo de variables se han incluido aquellas que sirven para describir a los individuos, tales como el sexo, la edad, la nacionalidad, la comunidad autónoma de residencia, el nivel de estudios alcanzado y el estado civil.
2. Variables "puesto de trabajo": Dentro de este tipo de variables se incluyen aquellas que ayudan a caracterizar los diferentes puestos de trabajo. Dentro de este tipo de variables están incluidas el tipo de contrato, ocupación principal desempeñada, la situación profesional, la actividad principal de la empresa, la duración del contrato, la antigüedad y la búsqueda de otro empleo.

4.1.2. Tasa de parcialidad

En este apartado se analiza la incidencia de empleo a tiempo parcial a partir de la tasa de parcialidad, la cual relativiza el número de asalariados a tiempo parcial en términos del número total de asalariados. Por ello, su estudio permite obtener una primera aproximación al perfil de los trabajadores a tiempo parcial, o dicho de otro modo, a los colectivos que tienen una mayor propensión de acceder a un contrato a tiempo parcial.

Para calcular la tasa de parcialidad, se ha utilizado la variable tipo de jornada (PARCO1), que toma los valores 1 si el contrato es de tiempo completo y 6 si es de tiempo parcial. Para poder realizar este análisis se han realizado tablas de doble entrada (tablas de contingencia) usando como variable dependiente PARCO1 y como variables independientes las citadas anteriormente que caracterizaban a los trabajadores y a su puesto de trabajo.

4.1.3. Modelo logit para la probabilidad de acceder a un contrato a tiempo parcial

Este último análisis trata de cuantificar la incidencia de las variables anteriormente señaladas, sobre la probabilidad de tener un contrato a tiempo parcial frente a un contrato de jornada completa. Para ello, se especifica y estima un modelo logit.

El modelo logit es un modelo de elección discreta en el que la variable dependiente es binaria. Este modelo utiliza una variable dependiente que toma dos o más categorías excluyentes entre ellas frente a unas covariables que serían las variables independientes. El modelo logit a estimar sería el siguiente:

$$Y_i = F(\beta_0 + \beta_1 \cdot X_{1i} + \beta_2 \cdot X_{2i} + L + \beta_k \cdot X_{ki}) + \varepsilon_i \quad i = 1, 2, K, N$$

En este caso, la variable dependiente es la variable PARCO11, que toma los valores 0 si es jornada completa y 1 si es jornada parcial; las variables independientes serían las variables que se han seleccionado para caracterizar a los trabajadores y a los puestos de trabajo.

5. RESULTADOS

5.1. Descripción de los trabajadores a tiempo parcial

La **Tabla 5.1.1** recoge la descripción de los trabajadores con un contrato a tiempo parcial en función de las características personales de los individuos. Como vemos en el segundo trimestre de 2017 el número de trabajadores con contratos a tiempo parcial en España se elevaba de 2.870.092 personas, siendo sus características más destacadas las siguientes.

Tabla 5.1.1: Descripción de los trabajadores a tiempo parcial según las variables personales

	Frecuencia	Porcentaje
Sexo		
Varón	757530,0	26,4
Mujer	2112561,0	73,6
Total	2870092,0	100,0
Edades		
De 16 a 19 años	58019,0	2,0
De 20 a 24 años	302118,0	10,5
De 25 a 29 años	339791,0	11,8
De 30 a 34 años	330501,0	11,5
De 35 a 39 años	402434,0	14,0
De 40 a 44 años	414463,0	14,4
De 45 a 49 años	343559,0	12,0
De 50 a 54 años	291801,0	10,2
De 55 a 59 años	207694,0	7,2
De 60 a 64 años	138219,0	4,8
65 o más años	41493,0	1,4
Total	2870092,0	100,0
Nacionalidad		
Española	2335895,0	81,4
Española y otra	113383,0	4,0
Extranjera	420814,0	14,7
Total	2870092,0	100,0
Comunidad Autónoma		
Andalucía	494772,0	17,2
Aragón	87825,0	3,1
Asturias	58265,0	2,0
Baleares	71288,0	2,5
Canarias	120364,0	4,2
Cantabria	36033,0	1,3
Castilla y León	152093,0	5,3
Castilla-La Mancha	102257,0	3,6
Cataluña	476816,0	16,6
Com. Valenciana	374579,0	13,1
Extremadura	58592,0	2,0
Galicia	145837,0	5,1
Madrid	371488,0	12,9
Murcia	84773,0	3,0
Navarra	47227,0	1,6

País Vasco	157542,0	5,5
Rioja (La)	21339,0	0,7
Ceuta	5478,0	0,2
Melilla	3526,0	0,1
Total	2870092,0	100,0
Nivel de estudios		
Analfabetos	7004,0	0,2
Educación primaria incompleta	34485,0	1,2
Educación primaria	163110,0	5,7
Primera etapa de educación secundaria	889496,0	31,0
Segunda etapa de educación secundaria. Orientación general	489254,0	17,0
Segunda etapa de educación secundaria. Orientación profesional	304902,0	10,6
Educación superior	981840,0	34,2
Total	2870092,0	100,0
Estado civil		
Soltero	1246538,0	43,4
Casado	1368402,0	47,7
Viudo	54058,0	1,9
Separado o divorciado	201094,0	7,0
Total	2870092,0	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA 2º trimestre 2017

- En cuanto al sexo, podemos ver casi la tercera parte de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres, mientras sólo el 26,4% de los trabajadores son hombres.
- Respecto a la edad, el reparto de los grupos es más o menos homogéneo salvo en los extremos, es decir, en los menores de 19 años y en los mayores de 50, donde la representación es menor.
- En lo que respecta a la nacionalidad, el 81,4% de los empleados a tiempo parcial son españoles y sólo 14,7% tienen nacionalidad extranjera.
- Si lo analizamos por comunidades autónomas, los trabajadores a tiempo parcial residen principalmente en Andalucía (17,2%), seguida de Cataluña (16,6%) y de la Comunidad Valenciana (13,1%). De manera minoritaria se concentran en Ceuta y Melilla (0,2% y 0,1% respectivamente) y La Rioja (0,7%).

- Respecto al nivel de estudios alcanzado, un 31% han alcanzado la primera etapa de la educación secundaria y un 34,3% cuentan con estudios superiores.
- Por último, en cuanto al estado civil, los empleados a tiempo parcial son mayoritariamente solteros, viudos o separados (52,3%), frente al 47,7% que representan los casados.

Tabla 5.1.2: Descripción de los trabajadores a tiempo parcial según las variables profesionales

	Frecuencia	Porcentaje
Motivos de tener jornada parcial		
Desconoce el motivo	9006	0,3
Seguir cursos de enseñanza o formación	197646,0	6,9
Enfermedad o incapacidad propia	36208,0	1,3
Cuidado de niños, enfermos, incapacitados, mayores	259764,0	9,1
Otras obligaciones personales o familiares	170162,0	5,9
No haber encontrado a tiempo completo	1659224,0	57,8
No querer trabajo a tiempo completo	233334,0	8,1
Otras razones	304747,0	10,6
Total	2870092,0	100,0
Relación laboral		
Indefinido	1441080,0	50,2
Temporal	1162336,0	40,5
Total	2870092,0	100,0
Situación profesional		
Empresario con asalariados sin franquicia	36457,0	1,3
Trabajador independiente o empresario sin asalariados	185151,0	6,5
Miembro de cooperativa	3435,0	0,1
Ayuda en la empresa o negocio familiar	40381,0	1,4
Asalariado sector público	209787,0	7,3
Asalariado sector privado	2393630,0	83,4
Otra situación	1252,0	0,0
Total	2870092,0	100,0
Ocupación principal		
Fuerzas armadas	271,0	0,0
Dirección de las empresas y de las AAPP	30150,0	1,1
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	403827,0	14,1

Técnicos y profesionales de apoyo	214686,0	7,5
Empleados de tipo administrativo	272444,0	9,5
Trabajadores serv. restauración, personales,.. y vendedores	954294,0	33,2
Trabajadores cualificados en la agricultura y pesca	37496,0	1,3
Trabajadores cualificados en industrias manuf. construc...	107475,0	3,7
Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores	89683,0	3,1
Trabajadores no cualificados	759766,0	26,5
Total	2870092,0	100,0
Actividad principal		
Agricultura, silvicultura y pesca	61526,0	2,1
Industria alimentación, textil, cuero, madera y papel	69751,0	2,4
Ind. extractivas, refino petróleo, química, caucho, energía,	40534,0	1,4
Maquinaria, equipo eléctrico, mat. transporte, manufacturas	33204,0	1,2
Construcción	59531,0	2,1
Comercio y hostelería	936069,0	32,6
Transporte	128789,0	4,5
Intermediación financiera, actividades inmobiliarias	412650,0	14,4
Administración Pública, Educación y Sanidad	591784,0	20,6
Otros servicios	536253,0	18,7
Total	2870092,0	100,0
Antigüedad en la empresa		
De 0 a 6 meses	668458,0	23,3
De 7 a 12 meses	326424,0	11,4
De 13 a 24 meses	325651,0	11,3
De 25 a 36 meses	215744,0	7,5
De 37 a 48 meses	132734,0	4,6
De 49 a 60 meses	109305,0	3,8
Más de 61 meses	6802,0	0,2
Total	2870092,0	100,0
Búsqueda de otro empleo		
Sí	601072,0	20,9
No	2269020,0	79,1
Total	2870092,0	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA 2º trimestre 2017

La distribución de los trabajadores a tiempo parcial en función de las características de los puestos de trabajo ocupados aparece en la **Tabla 5.1.2**. Los resultados son los siguientes:

- Respecto a los motivos por los que los trabajadores tienen trabajos parciales, destaca sobre todo los demás el no haber encontrado a tiempo completo con un 57,8%. El siguiente motivo del trabajo a tiempo parcial es por otras razones con un 10,6%.
- En cuanto a la relación laboral que tienen, el 50,3% de los trabajadores que tienen contrato parcial tienen un contrato indefinido, frente al 40,5% que tiene un contrato temporal.

En este apartado vemos cómo no todos los encuestados contestan a dicha pregunta. El motivo es que sólo es contestada por los asalariados. Teniendo en cuenta esto, los porcentajes correctos de cada relación laboral sería un 55,4% para los indefinidos y un 44,6% para los temporales.

- Prácticamente la totalidad de los trabajadores con contrato parcial son asalariados del sector privado con un 83,4%.
- Los trabajadores a tiempo parcial desempeñan principalmente ocupaciones de trabajadores de servicios, restauración... (33,2%), seguido por los trabajadores no cualificados (26,5%). Por el contrario, apenas se encuentran en las fuerzas armadas y en la dirección de las empresas y de las Administraciones Públicas (0,0% y 1,1%, respectivamente).
- Así mismo, los trabajadores a tiempo parcial se concentran principalmente en el sector servicios y dentro de éste, en el comercio y la hostelería (32,6%) y en la administración pública, educación y sanidad (20,6%).
- En lo que respecta a la antigüedad de los trabajadores en la empresa, más de la mitad de los trabajadores a tiempo parcial tienen una antigüedad menor al año, no alcanzado el 15% los que llevan más de 36 meses.
- En cuanto a si a buscado otro empleo, el 79,1% ha respondido que no.

5.2. Tasa de parcialidad

En este apartado se analiza la incidencia del empleo a tiempo parcial a partir de la tasa de parcialidad, la cual relativiza el número de asalariados con contrato a tiempo parcial en términos del número total de asalariados. Por ello, su estudio permite obtener una primera aproximación al perfil de los trabajadores a tiempo parcial. Al igual que en el apartado anterior, las características analizadas las divido en dos grupos: características personales y de los puestos de trabajo. Los resultados aparecen recogidos en las **Tablas 5.2.1 y 5.2.2**

Tabla 5.2.1. Tasa de parcialidad de los trabajadores según las variables personales

	Tipo de jornada		Total
	Completa	Parcial	
Sexo			
Varón	92,6%	7,4%	100,0%
Mujer	75,3%	24,7%	100,0%
Total	84,7%	15,3%	100,0%
Edades			
De 16 a 19 años	47,7%	52,3%	100,0%
De 20 a 24 años	61,4%	38,6%	100,0%
De 25 a 29 años	79,2%	20,8%	100,0%
De 30 a 34 años	84,6%	15,4%	100,0%
De 35 a 39 años	85,7%	14,3%	100,0%
De 40 a 44 años	86,4%	13,6%	100,0%
De 45 a 49 años	87,4%	12,6%	100,0%
De 50 a 54 años	88,1%	11,9%	100,0%
De 55 a 59 años	89,2%	10,8%	100,0%
De 60 a 64 años	86,4%	13,6%	100,0%
65 o más años	76,6%	23,4%	100,0%
Total	84,7%	15,3%	100,0%
Nacionalidad			
Española	85,6%	14,4%	100,0%
Española y otra	78,1%	21,9%	100,0%
Extranjera	79,7%	20,3%	100,0%
Total	84,7%	15,3%	100,0%
Comunidad Autónoma			
Andalucía	83,3%	16,7%	100,0%
Aragón	84,6%	15,4%	100,0%

Asturias	85,5%	14,5%	100,0%
Baleares	87,1%	12,9%	100,0%
Canarias	85,5%	14,5%	100,0%
Cantabria	84,7%	15,3%	100,0%
Castilla y León	84,4%	15,6%	100,0%
Castilla-La Mancha	86,7%	13,3%	100,0%
Cataluña	85,4%	14,6%	100,0%
Com. Valenciana	81,0%	19,0%	100,0%
Extremadura	84,2%	15,8%	100,0%
Galicia	86,1%	13,9%	100,0%
Madrid	87,2%	12,8%	100,0%
Murcia	85,5%	14,5%	100,0%
Navarra	83,1%	16,9%	100,0%
País Vasco	82,6%	17,4%	100,0%
Rioja (La)	84,3%	15,7%	100,0%
Ceuta	80,9%	19,1%	100,0%
Melilla	86,5%	13,5%	100,0%
Total	84,7%	15,3%	100,0%
Nivel de estudios			
Analfabetos	83,1%	16,9%	100,0%
Educación primaria incompleta	81,2%	18,8%	100,0%
Educación primaria	83,0%	17,0%	100,0%
Primera etapa de educación secundaria	82,9%	17,1%	100,0%
Segunda etapa de educación secundaria. Orientación general	81,7%	18,3%	100,0%
Segunda etapa de educación secundaria. Orientación profesional	83,2%	16,8%	100,0%
Educación superior	87,6%	12,4%	100,0%
Total	84,7%	15,3%	100,0%
Estado civil			
Soltero	81,4%	18,6%	100,0%
Casado	86,9%	13,1%	100,0%
Viudo	76,6%	23,4%	100,0%
Separado o divorciado	86,1%	13,9%	100,0%
Total	84,7%	15,3%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA 2º trimestre 2017.

El primer resultado a destacar es que la tasa de parcialidad en España es del 15,3%. Por tanto, una tasa de parcialidad superior al 15,3% identifica una asociación positiva entre el colectivo en cuestión y empleo a tiempo parcial. Con ello, a partir de estos resultados puedo extraer una primera idea del perfil de los empleados a tiempo parcial, es decir, de los colectivos con más

propensión a tener un empleo de estas características. Los resultados de la tasa de parcialidad a la clasificación de los trabajadores son:

- La tasa de parcialidad de las mujeres con respecto a los hombres es muchísimo más elevada, esto indica la alta propensión de las mujeres a tener trabajos a tiempo parcial.
- Respecto a la edad, son los jóvenes de entre 16-19 años quien cuenta con mayor porcentaje de contratos a tiempo parcial (52,3%), seguido de jóvenes de entre 20-24 años (38,6%). Un dato curioso es que a medida que va aumentando la edad la tasa de parcialidad disminuye. Los menores de 29 años y los mayores de 65 son los que tienen tasas de parcialidad superiores a la media nacional. Las razones de este comportamiento pueden encontrarse, en el caso de los jóvenes, en no haber encontrado otro empleo de mayor envergadura o bien por compaginar los estudios con el trabajo. En el caso de los de más mayores por temas de jubilaciones inminentes.
- Atendiendo a la nacionalidad, hay una asociación positiva entre ser extranjero o tener doble nacionalidad y tener un contrato a tiempo parcial, pues en ambos casos la tasa de parcialidad supera el 20%.
- Por Comunidades Autónomas, aquellas con mayores tasa de parcialidad son Ceuta (19,1%), Comunidad Valenciana (19%), País Vasco (17,4%), Navarra (16,9%) y Andalucía (16,7%). En el lado contrario, muy por debajo de la media nacional se encuentran Madrid (12,8%), Baleares (12,9%), Melilla (13,5%) y Galicia (13,9%).
- En cuanto a los niveles de estudio alcanzados, podemos ver que son aquellos que no tienen estudios o los niveles de educación más bajos los más propensos a tener contratos parciales, siendo los que tienen educación primaria incompleta aquellos con una mayor tasa de parcialidad (18,8%), seguido por lo que tienen segunda etapa de educación secundaria (18,3%). Los asalariados con estudios superiores tienen mucha menor propensión a tener este tipo de contrato (12,4%).
- Por último, los viudos y solteros son los que recogen una mayor propensión a tener este tipo de contrato, con tasa de parcialidad de un 23,4% y 18,6% respectivamente. Este apartado se puede relacionar con

el de las edades, pudiendo corresponder los solteros a los trabajadores más jóvenes, y los viudos a aquellos más mayores.

A modo de conclusión podemos decir que el empleo a tiempo parcial está asociado con ser mujer, gente joven o en edades próximas a la jubilación, extranjeros o con doble nacionalidad, con los niveles más bajos en el ámbito educativo y con solteros y viudos.

Tabla 5.2.2. Tasa de parcialidad de los trabajadores según las variables profesionales

	Tipo de jornada		Total
	Completa	Parcial	
Relación laboral			
Indefinido	87,5%	12,5%	100,0%
Temporal	72,4%	27,6%	100,0%
Total	83,4%	16,6%	100,0%
Situación profesional			
Empresario con asalariados sin franquicia	96,3%	3,7%	100,0%
Trabajador independiente o empresario sin asalariados	90,9%	9,1%	100,0%
Miembro de cooperativa	86,7%	13,3%	100,0%
Ayuda en la empresa o negocio familiar	49,1%	50,9%	100,0%
Asalariados sector público	93,0%	7,0%	100,0%
Asalariados sector privado	81,1%	18,9%	100,0%
Otra situación	84,2%	15,8%	100,0%
Total	84,7%	15,3%	100,0%
Ocupación principal			
Fuerzas armadas	99,7%	0,3%	100,0%
Dirección de las empresas y de las AAPP	96,2%	3,8%	100,0%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	88,0%	12,0%	100,0%
Técnicos y profesionales de apoyo	89,3%	10,7%	100,0%
Empleados de tipo administrativo	85,4%	14,6%	100,0%
Trabajadores serv. restauración, personales, y vendedores	77,4%	22,6%	100,0%
Trabajadores cualificados en la agricultura y pesca	92,0%	8,0%	100,0%
Trabajadores cualificados en industrias manuf. construc...	95,0%	5,0%	100,0%
Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores	93,8%	6,2%	100,0%
Trabajadores no cualificados	68,5%	31,5%	100,0%

Total	84,7%	15,3%	100,0%
Actividad principal			
Agricultura, silvicultura y pesca	92,6%	7,4%	100,0%
Industria alimentación, textil, cuero, madera y papel	91,9%	8,1%	100,0%
Ind. extractivas, refino petróleo, química, caucho, energía	95,8%	4,2%	100,0%
Maquinaria, equipo eléctrico, mat. transporte, manufacturas	95,8%	4,2%	100,0%
Construcción	94,7%	5,3%	100,0%
Comercio y hostelería	79,9%	20,1%	100,0%
Transporte	91,4%	8,6%	100,0%
Intermediación financiera, actividades inmobiliarias	83,4%	16,6%	100,0%
Administración Pública, Educación y Sanidad	85,6%	14,4%	100,0%
Otros servicios	63,1%	36,9%	100,0%
Total	84,7%	15,3%	100,0%
Antigüedad en la empresa			
De 0 a 6 meses	71,5%	28,5%	100,0%
De 7 a 12 meses	73,4%	26,6%	100,0%
De 13 a 24 meses	79,3%	20,7%	100,0%
De 25 a 36 meses	80,6%	19,4%	100,0%
De 37 a 48 meses	83,3%	16,7%	100,0%
De 49 a 60 meses	84,2%	15,8%	100,0%
Más de 61 meses	84,7%	15,3%	100,0%
Total	77,1%	22,9%	100,0%
Búsqueda de otro empleo			
Sí	51.1%	48.9%	100,0%
No	87.1%	12.9%	100,0%
Total	84.7%	15.3%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA 2º trimestre 2017

Atendiendo a los factores que determinan las características de los puestos de trabajo desempeñados, los resultados de la **Tabla 5.2.2**, permiten realizar las siguientes afirmaciones:

- Aquellos trabajadores más proclives a tener trabajos parciales son los que tienen un contrato temporal (27,6%), mientras que los que tienen un contrato indefinido (12,5%).
- Atendiendo a la situación profesional, destacan aquellos que ayudan en la empresa o negocio familiar con el 50,9%, seguido de los asalariados en el sector privado con el 18,9%. El que en el negocio familiar el

porcentaje sea tan elevado, y teniendo en cuenta resultados anteriores, podemos decir que suelen ser las mujeres las que hacen la jornada parcial ya que seguramente tengan a su cuidado de hijos o personas mayores a las que atender.

- Respecto a la ocupación principal, son los trabajadores no cualificados (31,5%), y los de servicios, restauración, personales y vendedores (22,6). Por el contrario, la dirección de las empresas es la ocupación que menos parcialidad presenta (3,8%).
- Por sector de actividad de la empresa, aquellos que ofrecen otros servicios, comercio y hostelería e intermediación financiera, actividades inmobiliarias, tienen una mayor propensión a ofrecer contratos a tiempo parcial (36,9%, 20,1% y 16,6% respectivamente).
- En cuanto a la antigüedad en la empresa, dado que no todos los asalariados contestan a esta pregunta, la tasa de parcialidad media se sitúa en un 22,9%. Teniendo en cuenta este dato como valor de referencia, se ve que son aquéllos que cuentan con una duración interior a 12 meses son los que tienen una tasa de parcialidad por encima de la media (28,5% y 26,6% respectivamente). Por otra parte, también puede apreciarse, que a medida que va aumentando la antigüedad en la empresa, se reduce la tasa de parcialidad y, con ello, la propensión a tener un contrato a tiempo parcial.
- Hay una clara asociación entre tener un empleo a tiempo parcial y a buscar otro empleo (48,9%). Este resultado está en línea con la involuntariedad asociada al empleo parcial, ya comentada en el apartado anterior.

5.3. Probabilidad de que un trabajador tenga un contrato a tiempo parcial.

Modelo logit

Este apartado se presenta los resultados del modelo econométrico que trata de determinar la incidencia de los factores analizados sobre la probabilidad de tener un empleo a tiempo completo frente a tener un empleo a tiempo parcial. Tal y como hemos señalado en la parte metodológica, se formula y estima un modelo logit.

A la hora de calcular el modelo, lo primero que tenemos que tener en cuenta es la categoría de referencia de cada una de las variables. En mi caso, las categorías de referencia que he usado son:

- Mujeres, entre 40-44 años, españolas, de Andalucía, Ceuta o Melilla, que han estudiado la primera etapa de educación secundaria, separadas, con contrato indefinido, asalariadas del sector privado, que trabajan en servicios de restauración, en comercio y hostelería, con una antigüedad de 0 a 6 meses y que no buscan otro empleo.

Antes de comentar los efectos estimados, analizo la bondad del ajuste a partir de los indicadores que proporciona SPSS.

Tabla 5.3.1. Prueba omnibus

Pruebas omnibus sobre los coeficientes del modelo				
		Chi cuadrado	gl	Sig.
Paso 1	Paso	1448933,790	65	,000
	Bloque	1448933,790	65	,000
	Modelo	1448933,790	65	,000

En esta primera tabla podemos ver que el modelo es significativo, ya que la significación conjunta del modelo es igual a cero, lo que nos quiere decir que rechazamos la hipótesis nula de que los coeficientes de las variables incluidas son igual a cero.

Tabla 5.3.2. Tabla de clasificación

Tabla de clasificación^a

Observado			Pronosticado		
			Tipo de jornada 11		Porcentaje correcto
			Tiempo completo	Tiempo parcial	
Paso 1	Tipo de jornada 11	Tiempo completo	4840172	306655	94,0
		Tiempo parcial	1132762	528369	31,8
		Porcentaje global			78,9

La bondad de ajuste en el modelo logit la calculamos a través del porcentaje global de aciertos del modelo. En este caso, dicho porcentaje es del 78,9%, por lo que se trata de un porcentaje elevado.

A continuación lo que se va a analizar son los coeficientes estimados, centrándonos en el odd-ratio o ratio de probabilidad, siendo este el exponente de β que recoge, en el caso de variables dicotómicas, como las aquí analizadas, el cambio en la probabilidad de tener un contrato parcial frente a uno completo de cada variable al cambiar a la categoría analizada (1 de la variables explicativa) respecto a su categoría de referencia (0 de la variables explicativa). Por lo que podemos decir que un exponente de β mayor que 1 indica un efecto positivo sobre la probabilidad de tener un contrato a tiempo parcial, mientras que un valor menor que 1, recoge una influencia negativa en dicha probabilidad.

Los resultados obtenidos los podemos ver en las **Tablas 5.3.3 y 5.3.4**, recogiendo la primera las variables personales de los trabajadores y la segunda las variables relativas a los puestos de trabajo.

Tabla 5.3.3. Modelo logit según variables personales

	β	Significación	Exp. (β)
Sexo (Ref. Mujer)			
Varón	-0,731	0,000	0,481
Edades (Ref. 40-44 años)			
De 16 a 19 años	1,212	0,000	3,361
De 20 a 24 años	0,577	0,000	1,780
De 25 a 29 años	-0,064	0,000	0,938
De 30 a 34 años	-0,202	0,000	0,817
De 35 a 39 años	-0,047	0,000	0,954
De 45 a 49 años	-0,083	0,000	0,920
De 50 a 54 años	-0,016	0,005	0,984
De 55 a 59 años	0,032	0,000	1,033
De 60 a 64 años	0,056	0,000	1,058
65 o más años	0,569	0,000	1,767
Nacionalidad (Ref. Española)			
Española y otra	-0,244	0,000	0,783
Extranjera	-0,234	0,000	0,791
Comunidad Autónoma (Ref. Andalucía, Ceuta y Melilla)			
Aragón	-0,023	0,001	0,978
Asturias	-0,142	0,000	1,152
Baleares	-0,429	0,000	0,651
Canarias	-0,378	0,000	0,686
Cantabria	-0,018	0,065	0,982
Castilla y León	0,008	0,125	1,008
Castilla-La Mancha	-0,165	0,000	0,848
Cataluña	-0,070	0,000	0,932
Com. Valenciana	0,160	0,000	1,174
Extremadura	0,105	0,000	1,111
Galicia	-0,069	0,000	0,934
Madrid	-0,363	0,000	0,695
Murcia	-0,193	0,000	0,825
Navarra	0,190	0,000	1,209
País Vasco	0,192	0,000	1,212
Rioja (La)	0,147	0,000	1,158
Nivel de estudios (Ref. 1ª etapa educación secundaria)			
Analfabetos	0,934	0,000	2,545
Educación primaria incompleta	-0,051	0,000	0,951
Educación primaria	-0,116	0,000	0,890

Segunda etapa de educación secundaria. Orientación general	0,218	0,000	1,244
Segunda etapa de educación secundaria. Orientación profesional	-0,196	0,000	0,822
Educación superior	-0,236	0,000	0,790
Estado civil (Ref. Separado)			
Soltero	0,284	0,000	1,328
Casado	0,334	0,000	1,396
Viudo	0,643	0,000	1,903
Constante	-1,946	0,000	0,143

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA 2º trimestre 2017

Lo primero de todo cabe destacar que tanto Cantabria como Castilla y León no son variables significativas en el análisis.

Podemos observar que los hombres tienen un 51,9% menos de probabilidad de tener un contrato parcial que las mujeres.

Por edades, los jóvenes entre 16-19 años son las que más probabilidad tienen de encontrar un trabajo a tiempo parcial frente a los individuos de 40-44 años con casi 4 veces más de probabilidad. El siguiente grupo con una influencia positiva son los individuos con edades comprendidas entre 20-24 años con un 78% más de probabilidad. Por el lado contrario, el grupo que más destaca es el 30-34 años con un 18,3% menos de probabilidad.

Los individuos que tienen la doble nacionalidad o nacionalidad extranjera tienen menos posibilidades de encontrar un trabajo a tiempo parcial, concretamente 21,7% menos los que tienen doble nacionalidad y 20,9% los de nacionalidad extranjera.

Por comunidades autónomas, las que tienen más probabilidad de tener un contrato a tiempo parcial frente a Andalucía, Ceuta y Melilla son País Vasco y Navarra con un 21,2% y 20,9%, respectivamente. Y aquellas que tienen menos posibilidades son Baleares, Canarias y Madrid con un 34,9%, 31,4% y 30,5%, respectivamente.

Por nivel de estudios y tomando como referencia la primera etapa de la educación secundaria, aquellos individuos que son analfabetos tienen el doble de posibilidades de tener un contrato a tiempo parcial. Sin embargo, aquellos individuos con educación superior tienen un 21% menos de posibilidades de tenerlo.

En cuanto al estado civil, los viudos tienen un 90,3% más de posibilidades de tener un contrato a tiempo parcial que los separados. El cambio en la probabilidad de los solteros y casados con respecto a los separados es del 32,8% y 39,6% respectivamente.

Tabla 5.3.2. Modelo logit según variables profesionales

	β	Significación	Exp. (β)
Relación laboral (Ref. Indefinido)			
Temporal	0,426	0	1,531
Situación profesional (Ref. Asalariado sector privado)			
Asalariado sector público	0,868	0,000	2,383
Ocupación principal (Ref. Trabajadores sev. Restauración, personales,...y vendedores)			
Fuerzas armadas	-19,555	0,959	0,000
Dirección de las empresas y de las AAPP	-1,806	0,000	0,164
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	-0,027	0,000	0,973
Técnicos y profesionales de apoyo	-0,091	0,000	0,913
Empleados de tipo administrativo	0,174	0,000	1,190
Trabajadores cualificados en la agricultura y pesca	0,017	0,158	1,017
Trabajadores cualificados en industrias manuf. construc...	-0,461	0,000	0,631
Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores	-0,275	0,000	0,760
Trabajadores no cualificados	0,470	0,000	1,599
Actividad principal (Ref. Comercio y hostelería)			
Agricultura, silvicultura y pesca	-0,802	0,000	0,449
Industria alimentación, textil, cuero, madera y papel	0,313	0,000	1,367
Ind. extractivas, refino petróleo, química, caucho, energía,	-0,423	0,000	0,655
Maquinaria, equipo eléctrico, mat. transporte, manufacturas	-0,302	0,000	0,739
Construcción	1,124	0,000	3,078
Transporte	0,654	0,000	1,923
Intermediación financiera, actividades inmobiliarias	1,070	0,000	2,914
Administración Pública, Educación y Sanidad	1,558	0,000	4,752

Otros servicios	1,787	0,000	5,974
Antigüedad en la empresa (Ref. 0-6 meses)			
De 7 a 12 meses	0,027	0,000	1,027
De 13 a 24 meses	-0,075	0,000	0,928
De 25 a 36 meses	-0,021	0,000	0,979
De 37 a 48 meses	-0,152	0,000	0,859
De 49 a 60 meses	-0,186	0,000	0,830
Más de 61 meses	-0,224	0,000	0,799
Busqueda de otro empleo (Ref. no)			
Sí	-1,259	0,000	0,284
Constante			
Constante	-1,946	0,000	0,143

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA 2º trimestre 2017

Antes de comenzar el análisis cabe destacar que la única categoría que no es significativa es la de fuerzas armadas de la variable ocupación principal.

La probabilidad de tener un contrato a tiempo parcial frente a uno a tiempo completo es un 53,1% mayor en el caso de tener un empleo temporal.

El ser asalariado del sector público duplica esa probabilidad frente a los asalariados del sector público.

Respecto a la ocupación principal y tomando como referencia los trabajadores de servicios de restauración, personales...y vendedores, los trabajadores no cualificados tienen un 60% más de probabilidad de tener un contrato a tiempo parcial, siendo los técnicos y profesionales científicos e intelectuales los que tienen una probabilidad menos de tener un contrato parcial, siendo un 2,7% menor que la categoría de referencia.

En lo que se refiere a la actividad principal de la empresa y teniendo como categoría de referencia el comercio y la hostelería, podemos decir que la probabilidad de tener un contrato a tiempo parcial en el caso de realizar otros servicios es 6 veces mayor, seguida de la administración pública con casi 5 veces más. Sin embargo, la probabilidad de tener un trabajo a tiempo parcial en la agricultura, silvicultura y pesca es un 55,1% menor.

Por antigüedad en la empresa, y con base en 0-6 meses, los únicos individuos que presentan una probabilidad mayor, aunque no mucho, son aquellos que llevan de 7-12 meses en la empresa, con un 2,7% más de probabilidades de

tener un contrato a tiempo parcial. Aquellos que menos posibilidades tienen son los que llevan más de 60 meses en la empresa, con un 20,1% menos.

Finalmente, aquellos que buscan otro empleo tienen un 71,6% más de probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial que aquéllos que no lo buscan.

6. CONCLUSIONES

Como ya he dicho al comienzo del trabajo, España no es uno de los países de Europa pioneros en implantar el trabajo a tiempo parcial, aunque hoy en día es uno de los que mayor tasa de parcialidad tienen.

Dos de los aspectos que, desde mi punto de vista, son más llamativos en este tipo de contratos es que están desarrollados principalmente por mujeres y por jóvenes. Esto es debido a que hoy en día se sigue pensando que somos las mujeres las encargadas del cuidado del hogar y de los hijos y que este tipo de contrato puede ayudarnos a conciliar ambas cosas. En el caso de los jóvenes, el principal motivo es que muchas empresas lo primero que te exigen para empezar a trabajar es una experiencia que es prácticamente imposible adquirir. Otra de las razones es que con este tipo de contratos se puede compaginar los estudios con el trabajo o porque no se ha podido encontrar algo mejor.

Respecto a las edades, además de los jóvenes, se puede ver como en los últimos años de la vida laboral la tasa de parcialidad vuelve a aumentar. Esto puede ser debido a una "preparación" para la jubilación.

Por nacionalidad, destaca la nacionalidad extranjera o la doble nacionalidad. El que cada vez haya más personas extranjeras con este tipo de contrato también se puede asociar con el nivel de estudios, puesto que aquellas personas con los estudios más bajos o sin ellos son las que desarrollan este tipo de contratos.

Por comunidades autónomas, aunque algunas de las comunidades del interior cuentan con altas tasas de parcialidad, son las comunidades de la costa mediterránea las que más destacan. Si esto lo relacionamos con la ocupación, actividad y relación laboral, podemos observar que la mayoría de estos trabajadores se encuentran en el sector de la hostelería y con trabajos

temporales. El principal motivo de esto estaría relacionado con la búsqueda de apoyo en este sector durante las temporadas altas.

Todos estos aspectos (ocupación, actividad, relación laboral, nacionalidad, estudios) se pueden relacionar, a su vez, con la precariedad laboral que muchas veces ofrecen este tipo de contratos, puesto que en este tipo de trabajos, además de tener unos sueldos que muchas veces son irrisorios, se realiza un gran número de horas extras (sobre todo en temporadas altas) y que escasas veces son remuneradas.

Aunque existe un elevado número de trabajadores a tiempo parcial que lo hacen en el sector privado, existe un claro predominio de aquellos que lo hacen en la empresa familiar. Esta variable puede estar relacionada a su vez con el elevado número de mujeres que trabajan a tiempo parcial.

Como conclusión final, puedo decir que este tipo de trabajo es una buena opción para todas aquellas personas que tiene que compaginar varias cosas a la vez. También es una ayuda para que las empresas puedan mantener su plantilla al completo en épocas de crisis.

Pero no todo son aspectos positivos, ya que con este tipo de contrato el sueldo que se tiene a mucha gente (que no ha podido encontrar un trabajo a jornada completa) no le da para vivir y tiene que complementarlo con otro trabajo hasta que encuentre algo mejor. Otro de los principales inconvenientes de este tipo de contrato es que el ascenso o crecimiento dentro de la empresa de los trabajadores a tiempo parcial es muy complicado, ya que suele estar reservado para los trabajadores a tiempo completo.

7. BIBLIOGRAFÍA

Iglesias, C y Llorente, R (2015): "La reforma laboral de 2'12 y el crecimiento del empleo a tiempo parcial involuntario. ¿Nuevos mecanismos de ajuste del mercado de trabajo?" *Revista de Economía Laboral*, vol 12 nº1 pp.164-200.

Villar, A. (2010): "Mujeres y mercado laboral en España: cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral." *Edición Fundación BBVA, España*.

Fernández, D. y Rodríguez, N. (2010): "El contrato a tiempo parcial" *Papeles de la economía española*, nº 124.

Pedraza, P; Muñoz de Bustillo, R; Rivas, L.A; Villacampa, A (2005): "El efecto de los contratos a tiempo parcial sobre la estabilidad laboral en el mercado de trabajo español."

Valdés Dal-Ré (2007): "Contratación temporal y trabajo a tiempo parcial en España: La normalización jurídica de la precariedad laboral." *Revista de ciencias sociales*, nº12 pp. 243-270.

Fernández-Abascal, H: "Modelos de elección discreta". *Apuntes de análisis multivariante de datos económicos*.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: "*Encuesta de población activa*".

Disponible en:

http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&secc=1254736030639&idp=1254735976595.

[consulta: 22/11/2017].

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: "*Encuesta de población activa*".

Disponible en:

https://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm. [consulta: 13/12/2017].

INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE CATALUÑA: "*Encuesta de población activa*". Disponible en:

<http://www.idescat.cat/treball/epa?tc=8>. [consulta: 14/12/2017].

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL: "*Los contratos de trabajo: modalidades e incentivos*". Disponible en:
<http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_5/contenidos/guia_5_12_2.htm>. [consulta: 23/06/2019].