



EL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA COMO HERRAMIENTA DE LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR EN PERIODO DE CRISIS ECONÓMICA

Máster Universitario en Análisis Económico Aplicado

Presentado por:

D./D^a BÁRBARA ROSAS CLEMENTE

Dirigido por:

Dr./Dra. D./D^a INMACULADA CEBRIÁN LÓPEZ

Alcalá de Henares, a 30 de Junio de 2016



D./D^a Inmaculada Cebrián López

CERTIFICA:

Que el trabajo titulado: “El empleo a tiempo parcial en España como herramienta de la conciliación laboral y familiar en periodo de crisis económica”, ha sido realizado bajo mi dirección por el alumno/a D./D^a Bárbara Rosas Clemente.

Alcalá de Henares, a 30 de Junio de 2016



Fdo: Inmaculada Cebrián López

Gracias en concreto a mi tutora, ya que sin ella no habría podido conseguirlo, y en general a las personas que me han apoyado y creído en mí. Gracias a ellas este trabajo no solo significa el final de un ciclo, sino el reflejo de superación y esfuerzo tanto a nivel personal como académico.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR	6
2.1. ¿Qué es la conciliación?	6
2.2. Conciliación y género.....	7
2.3. El tiempo parcial y otras medidas de conciliación	9
3. DESCRIPCIÓN DEL TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA: CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS.....	10
3.1. El concepto del empleo a tiempo parcial.....	11
3.2. Análisis de las características del empleo a TP en España.....	13
3.2.1. Sexo	13
3.2.2. Edad.....	14
3.2.3. Sector económico	15
3.2.4. Sector público o privado.....	16
3.2.5. Comunidades Autónomas	17
3.2.6. Tipo de contrato	18
3.2.7. Asalariados frente empleados por cuenta propia	19
3.2.8. La involuntariedad en el empleo a tiempo parcial	20
4. ANÁLISIS DE LA PROBABILIDAD DE CONCILIACIÓN	22
4.1. Metodología	23
4.2. Análisis de los resultados de las estimaciones	24
5. CONCLUSIONES	30
6. BIBLIOGRAFÍA	33
7. ANEXOS.....	36
Anexo1. Tasa de parcialidad por sector y género (2T2007,2T2010 y 2T2014)	36
Anexo 2. Tasa de parcialidad según situación económica y género (2T2007,2T2010 y 2T2014).....	37
Anexo 3. Ganancia media por hora por sexo y tipo de jornada (en euros) en España.....	38
Anexo 4. Comparación de la parcialidad entre algunos países europeos	39
Anexo 5. Horas habituales y deseadas por las personas empleadas a tiempo parcial por conciliación	40
Anexo 6. ¿Se desea trabajar más horas en la actualidad?¿Cuántas horas? (2T2007,2T2010 y 2T2014).....	42
Anexo 7. Probabilidades brutas	43

<<Un sistema laboral se asienta sobre decisiones socialmente aceptadas e influidas por la configuración y la cultura de la sociedad>> Gómez López-Egea,S

Resumen

Este trabajo tiene como objetivo analizar de qué manera incide el empleo a tiempo parcial sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. Con este fin se trata de averiguar si esta modalidad de empleo es elegida para mejorar la conciliación entre ambos ámbitos o si es elegida por otros motivos.

La relevancia de estudiar estos temas es cada vez mayor, sobre todo desde comienzos del siglo XXI. Bajo un contexto de transformaciones demográficas, sociales y laborales en la sociedad española, en concreto en los últimos años, el poder compaginar la vida laboral con la vida familiar empieza a cobrar más importancia.

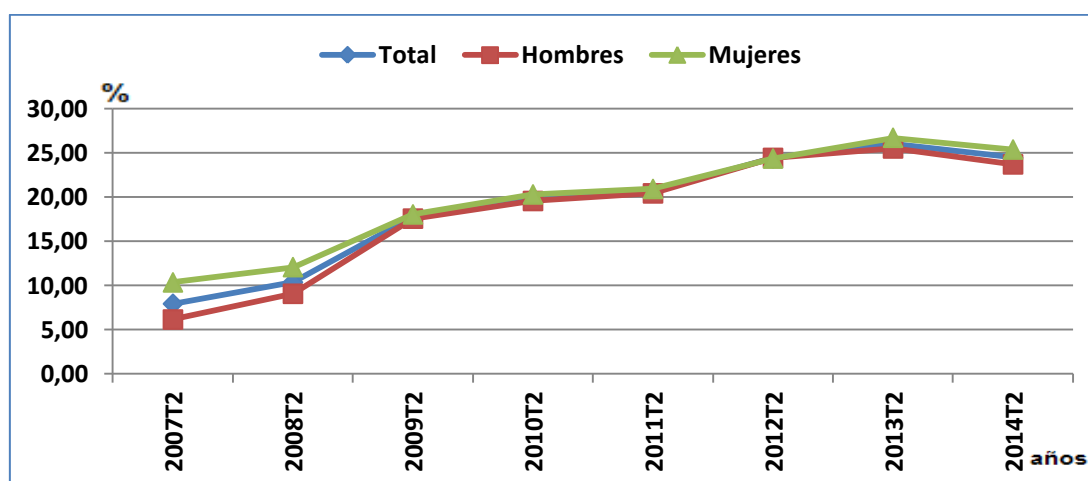
El estudio se centra en el caso del mercado de trabajo español durante el periodo de crisis económica (2007-2014), analizando con especial interés el segundo trimestre de 2007, el segundo trimestre de 2010 y el segundo trimestre de 2014 (inicio, mitad y final de la crisis sucesivamente según la contabilidad general). Se presenta un análisis tanto teórico como empírico. Para ello se analizan las características principales del empleo a tiempo parcial en España, los ideales culturales y el papel de la variable género, el cual está presente a lo largo de todo el trabajo. Conocer las características del mercado laboral a lo largo de estos últimos años es fundamental para poder entender la relevancia del concepto de conciliación y todo lo que conlleva.

1. INTRODUCCIÓN

España es uno de los países de la Unión Europea más perjudicado por la crisis económica cuyo inicio tuvo lugar en el año 2007 con la crisis financiera, el parón del sector de la construcción y su posterior extensión al resto de sectores.

La destrucción de empleo y la evolución al alza del desempleo fueron las consecuencias más directas de esta situación, hasta tal punto que en 2013 se llegaron a superar los seis millones de desempleados. Este ha sido el peor dato registrado de toda su historia, y ha puesto a España en el foco de numerosos debates a nivel europeo sobre la problemática del mercado de trabajo.

Gráfico 1. Evolución de la tasa de desempleo en España por sexo (2007- 2014)



Fuente: EPA, INE

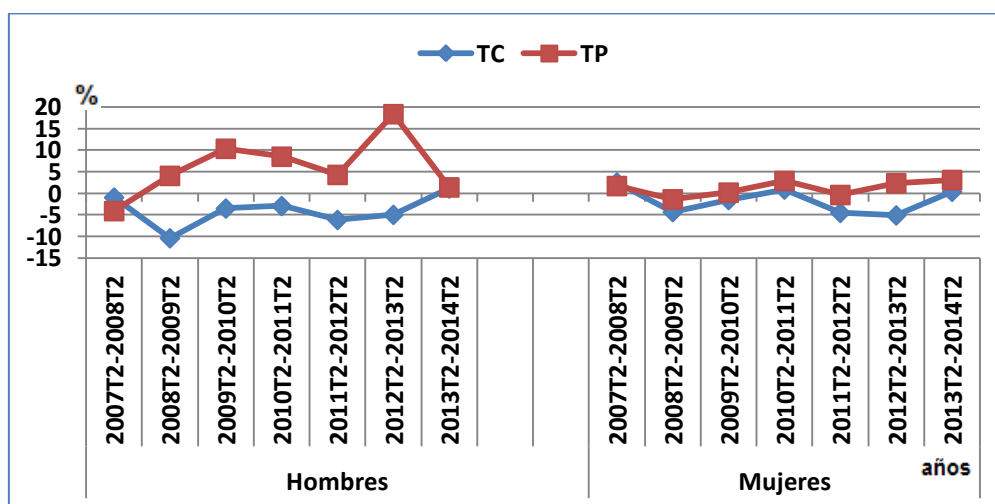
Atendiendo al gráfico 1, se observa que el paro ha sido devastador durante toda la crisis tanto para hombres como para mujeres, siendo las mujeres las que tienen una tasa de desempleo superior en todo el periodo. Los hombres por otro lado son los que han experimentado un mayor incremento en dicha tasa, por lo que en los años de crisis las series de las tasas de desempleo de ambos sexos se aproximan mucho. Las consecuencias de estas cifras para la economía española son pésimas; el desempleo no solo conlleva problemas económicos, sino también sociales: mayor pobreza, menor poder adquisitivo de las familias, incremento del número de desahucios, emigración de las personas más preparadas etc.

Dicha destrucción de empleo ha provocado que el empleo a tiempo parcial (TP) haya ido ganando peso respecto al empleo a tiempo completo (TC), por un lado porque los empleos que más se han destruido en este periodo han sido de jornada completa, (-20,1 por ciento) y por otro lado porque los empleos que se están generando son a tiempo parcial, (17,5 por ciento) ya que es la modalidad principal para entrar al mercado laboral. Este incremento de la modalidad a tiempo parcial se ha dado en todos los grupos de edad y ha afectado tanto a hombres como a mujeres. Aún así, el empleo a tiempo completo sigue siendo el predominante en nuestro país.

Por consiguiente, como se observa en el gráfico 2, el empleo a tiempo parcial ha sido menos vulnerable que el empleo a tiempo completo debido a que mientras se ha destruido empleo a tiempo completo, se ha generado empleo a tiempo parcial sobre todo en el caso de los hombres. En el caso de las mujeres ha ido más a la par aunque la destrucción de empleo a tiempo completo haya sido superior.

Como se apunta en el texto de (Dueñas y otros 2015), Valleta y Bengali (2013) afirman que el empleo a tiempo parcial se ha incrementado en todas las crisis económicas anteriores, no sólo en la actual, lo que hace confirmar el comportamiento contracíclico que tiene esta modalidad de empleo corroborando los resultados del gráfico 2.

Gráfico 2. Tasas de variación de empleo a tiempo parcial y a tiempo completo



Fuente: EPA, INE

En España, la modalidad de empleo a tiempo parcial predomina en las mujeres debido a una serie de razones, las cuales están relacionadas con el tiempo de trabajo y su distribución. (Aragón, J. y otros, 2012). Entre estas razones se encuentra la imposibilidad de encontrar trabajo a jornada completa, o la razón de conciliar, sobre la cual vamos a hacer hincapié en este trabajo.

El interés de analizar el tema de la conciliación durante la crisis, viene dado por el aumento de desempleo, el cual ha conllevado por una lado que las personas busquen empleo con la única idea de poder afrontar sus necesidades económicas básicas, como es comer, el vestido, o el poder mantener un hogar, dejando en un segundo plano la conciliación laboral y familiar y por otro lado que las empresas mayoritariamente estén ofreciendo empleos a tiempo parcial como método de flexibilidad interna dentro de la empresa. Por tanto las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar constituyen ya una necesidad, al igual que una mejora en el mercado laboral, para no desembocar en mayores desequilibrios económicos, sociales y demográficos que a largo plazo pueden afectar negativamente a la economía del bienestar.

Por todo ello, el interés principal del trabajo es intentar dar respuesta al papel que juega el empleo a tiempo parcial sobre la conciliación laboral y familiar en un contexto de cambios

demográficos, sociales y laborales en la sociedad española (Cánovas y otros, 2005), teniendo como objetivo analizar si las personas empleadas a tiempo parcial lo hacen de forma voluntaria o sin embargo lo hacen por no tener otra opción de contrato laboral, diferenciando si se utiliza o no esta modalidad principalmente por motivo conciliador. Para dicho análisis utilizaremos los datos extraídos de la Encuesta de Población Activa del INE.

Por tanto para dar respuesta al papel que juega el empleo a tiempo parcial sobre la conciliación laboral y familiar, se analizará qué es la conciliación, cuáles son las medidas más relevantes para ello, qué evolución y cuáles son las características del empleo a tiempo parcial en nuestro país, si dichas características favorecen o no la conciliación y el papel fundamental desde la perspectiva de género.

2. LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

«Los hombres no quieren pensar» y «las mujeres no quieren ceder». Teresa Torns

2.1. ¿Qué es la conciliación?

La conciliación es un concepto complejo dentro del mercado laboral y la vida familiar. Se entiende como solución a la posible incompatibilidad de ambos escenarios, no olvidando la igualdad de oportunidades. Es una de las asignaturas sociales pendientes, donde una de las raíces del problema es la existencia de prejuicios sociales sobre la mujer en el mundo laboral y la falta de corresponsabilidad en el hogar (Cebrián y Moreno, 2007), (Torns, 2011).

Este concepto cobra gran importancia a partir de la década de los noventa (Treviño, R., 2007), desde que las Estrategias Europeas de Empleo derivadas del Tratado de Lisboa (2000) propusieron como objetivo aumentar el empleo, en especial el empleo femenino intentando garantizar una igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al mercado laboral, guardando así relación con las políticas de empleo y las políticas de igualdad. La conciliación se empieza a plantear como necesidad tras la IV Conferencia mundial sobre las mujeres en 1995, la cual tenía como objetivo fomentar la corresponsabilidad laboral y familiar entre hombres y mujeres (Fabregat, 2009). De esta manera, la conciliación aparte de considerarse como camino a seguir para mejorar la calidad de vida, se puede considerar como condición necesaria para llegar a la igualdad entre hombres y mujeres tanto en el mundo laboral como en el hogar (Carrasquer y Martín, 2005).

A su vez, este concepto pretende abordar la relación entre tiempo y empleo, la cual es fundamental en las sociedades del bienestar, donde el modelo más generalizado es el de “male breadwinner” o en otras palabras modelo en el que el sustentador principal es el hombre (Torns, 2005). La existencia de este modelo lo corroboran diversos estudios sobre la carga de trabajo de las mujeres y el trabajo doméstico. Como se apunta en (Torns, 2005), entre dichas aportaciones se encuentra la del sociólogo F. de Singly, aportación encaminada a mostrar la desigualdad existente en el tiempo de trabajo entre hombres y mujeres, concluyendo que ambos tienen una perspectiva diferente del tiempo que no se dedica al empleo fuera del hogar, ya que los hombres entienden el “tiempo libre” solo y exclusivamente como tiempo para dedicación personal.

2.2. Conciliación y género

Una de las características que hace complejo el concepto de conciliación en España es la mentalidad de una parte de la sociedad española, lo que se ha denominado anteriormente como “male breadwinner”, donde el hombre es el que trabaja principalmente fuera del hogar y la mujer es la que se dedica al cuidado de los hijos o familiares dependientes siendo ama de casa. Esta situación desencadena en un problema cuando la mujer lo tiene que compatibilizar con empleo fuera del hogar, sobre todo si es a tiempo completo o con jornadas irregulares.

Bien es cierto que el modelo del hombre como sustentador principal ha ido experimentando cambios a lo largo de las últimas décadas por la propia decisión de las mujeres. Su incorporación al mundo laboral y la idea de buscar un futuro económico fuera del hogar independientemente del sustentador principal de ingresos de la familia, están haciendo posible llegar a otro modelo de “solidaridad familiar y de parentela”. Como ejemplo de ello, según los datos del CIS, 1995, dos de cada tres mujeres en España consideran inaceptable el modelo del hombre como sustentador principal con gran peso en España durante la época franquista (Moreno, 2006). En España en este nuevo modelo de “solidaridad familiar y parentela”, la familia, en especial las personas mayores son un pilar fundamental para su sostenimiento ya que constituyen un recurso de conciliación entre la vida laboral y familiar.

Ante la lucha insistente de conseguir una igualdad entre hombres y mujeres en estos temas, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIMH, más adelante LOI) es considerada una base fundamental en el avance en los temas de conciliación laboral y familiar. Su finalidad es eliminar los efectos negativos que las desigualdades por género en el espacio privado o familiar pueden provocar en el terreno

laboral, enfocada a que los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar tenga titularidad indiferenciada (Añón ,2009).

La legislación estatal sobre la conciliación entre estos dos escenarios consiste en establecer una serie de derechos a los trabajadores (hombres y mujeres) para poder compaginar la vida laboral y familiar, y de forma indirecta fomentar el empleo femenino; pero en realidad se ha propiciado un efecto negativo sobre la contratación de las mujeres. La razón de ese efecto negativo de nuevo es por los roles asentados de la sociedad, ya que son las mujeres y no los hombres, las primeras y las que mayoritariamente optan por las medidas conciliadoras que ofrecen las empresas. Esto se da por numerosas razones como la anteriormente mencionada, por las diferencias salariales existentes por género o por las escasas oportunidades de las mujeres en promocionar en sus empleos y de ocupar altos cargos (Meil, 2009).

Esto se debe a que a la hora de elaborar las políticas de conciliación no se ha tenido en cuenta que aún en nuestro país no existe corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas domésticas y familiares. Es fundamental ser consciente que conciliación no es igualdad, conciliación es corresponsabilidad; la conciliación puede contribuir a la igualdad de género si existe corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Ante esta situación, el empleo a tiempo parcial constituye una de las alternativas para evitar el abandono del mercado laboral. Esta herramienta va dirigida tanto a hombres como a mujeres, aunque sean estas últimas las que predominan en este tipo de jornada. Las mujeres son las que más tiempo dedican al trabajo no remunerado, es decir, a las tareas domésticas y a responsabilidades familiares. En muchos de los casos es como si fuera una obligación moral y olvidan que el estado de bienestar es el que debe organizar y proveer a la población de un sistema de atención a las personas dependientes.

Como consecuencia, las mujeres terminan por abandonar el mercado laboral en ciertos momentos de su vida, por lo general antes que los hombres, lo que conlleva un deterioro de su capital humano que hará más complicado encontrar de nuevo un empleo, el cual la mayoría de las veces está ligado a la precariedad .Todo ello, trae como consecuencia en muchos casos el riesgo de pobreza y de exclusión social ya que dependerían de las rentas del cabeza de familia.

2.3. El tiempo parcial y otras medidas de conciliación

Las denominadas “políticas de conciliación” tratan de proteger el derecho de todos los miembros de la familia a la convivencia diaria sin tener que renunciar a la misma por exceso de trabajo de uno o ambos progenitores (Añón, 2009).

Por este motivo, el 6 de noviembre de 1999 se publicó en el BOE la ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras en España, aunque la última referencia que tenemos sobre la regulación de las medidas de conciliación es a través de la Ley de Igualdad 3/2007 mencionada anteriormente.

Dichas medidas están destinadas tanto a mujeres como a hombres. Una manera de favorecer la entrada de los hombres a las medidas de conciliación e ir eliminando la idea de relacionar estas medidas con el colectivo femenino, puede ser por ejemplo con medidas como la bolsa de horas, el teletrabajo, la flexibilidad de horarios laborales de entrada y salida en el trabajo, que la formación por parte de la empresa sea en horario laboral o como los servicios de atención a la dependencia (Fabregat, 2009). Esto último aún es más necesario en nuestro país en una época en la que se está dando un gran envejecimiento de la población soportando unas tasas de natalidad muy bajas debido en parte a la incorporación cada vez mayor de la mujer al mercado laboral (Valdés, 2013).

Ante los beneficios que supondrían estas medidas para los trabajadores, también las medidas de conciliación son beneficiosas para las empresas aunque en un principio estas presenten dificultades de tipo organizativo y económico a la hora de implantar las medidas. Según el informe de “Ordenación del tiempo de trabajo. Herramienta de apoyo VII” de 2013, un mejor ambiente laboral, una reducción del absentismo, una mejora del rendimiento y de la productividad junto con un ahorro de costes a largo plazo, son algunos de los beneficios de las empresas al instaurar medidas de conciliación para sus empleados.

Entre todas las medidas mencionadas, se abre paso el empleo a tiempo parcial como la medida de conciliación más conocida entre empresarios y trabajadores por su incidencia en la distribución del empleo y la relación directa con las políticas de flexibilidad laboral y social como es la conciliación, ya que una jornada laboral inferior a la jornada de ocho horas ayuda a poder compatibilizar mejor el mundo laboral y familiar.

Por todo ello se han dado numerosas reformas para incentivar este tipo de contratación aunque principalmente dichas reformas hayan tenido como objetivo principal incentivar el

empleo y dar flexibilidad al mercado laboral, dejando en un segundo plano la conciliación. Entre dichas reformas destaca la reforma de 1984, siendo la primera reforma del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, eliminando la referencia al módulo anual que se tenía para identificar el empleo a tiempo parcial y abriendo la posibilidad a toda la población (sin restricciones), de realizar trabajo a tiempo parcial si lo desean (Valdés, 2013). Posteriormente se dio la reforma de 1994, la de 1998, la del 2001 y la última reforma de 2012.

En esta última, la conciliación se ha visto perjudicada según el “Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral, 2013”. En concreto ha supuesto cambios en la normativa laboral en cuanto a la contratación, despido, modificación de las condiciones de trabajo y negociación colectiva. Un ejemplo de ello ha sido que los trabajadores a tiempo parcial aparte de las horas complementarias pactadas, ya pueden también realizar horas extraordinarias incidiendo más aún en la precariedad, ya que tienen que realizar este tipo de horas a voluntad del empleador afectando negativamente al objetivo de conciliar (Moreno, 2013)(Pérez Infante, 2015).

Por tanto, ante estas reformas laborales y la situación de crisis económica del país, la jornada a tiempo parcial desde la visión de la conciliación pierde su razón de ser cuando el trabajador accede a este tipo de jornada ante la imposibilidad de encontrar un empleo a tiempo completo como se detallará en el punto 3 del documento. En parte en este caso se denota la existencia de individuos que quieren un puesto de trabajo que les permita conciliar la vida laboral y familiar y no pueden porque están ocupados por personas que preferirían otro tipo de jornada (Bote, 2012).

En realidad surgen varias cuestiones, ¿Los trabajadores optan por esta modalidad de empleo con el siempre objetivo de conciliar? ¿Se opta por dicha modalidad de forma voluntaria, o se opta por este tipo de jornada porque es lo que actualmente están ofreciendo las empresas?

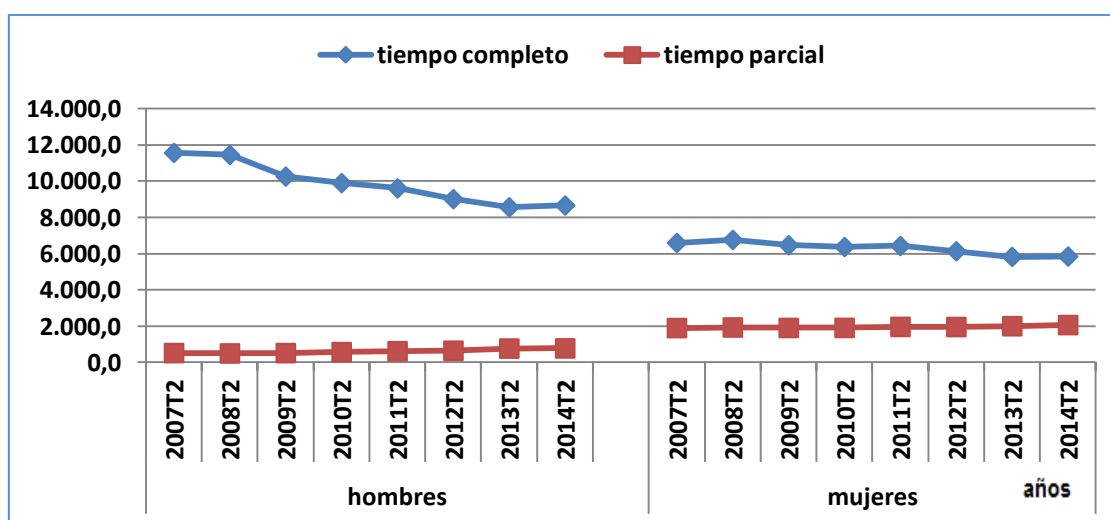
3. DESCRIPCIÓN DEL TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA: CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS

El mercado laboral español se diferencia del resto de mercados laborales europeos en que el empleo es muy fluctuante con una elasticidad empleo-producción muy elevada. En concreto en las épocas de crisis económicas, en España se destruye mucho empleo, por ejemplo, a lo largo de la última crisis, entre 2007 y 2014 el desempleo pasó a incrementarse en torno a 13

puntos aproximadamente, de manera que el desempleo llegó a afectar a más de 6 millones de personas en el peor momento de la crisis correspondiente al año 2013.

En el proceso de destrucción de empleo las peores consecuencias recayeron sobre el empleo a jornada completa como se ha mencionado en la introducción. En el gráfico 3 se puede ver la evolución del empleo a tiempo completo y tiempo parcial en España durante estos últimos años. Mientras se ha experimentado una reducción del número de empleos de jornada a tiempo completo, se ha incrementado el número de empleos a jornada parcial. Tanto la reducción del empleo a tiempo completo como el aumento del empleo a tiempo parcial se ha dado en los hombres con mayor incidencia, aunque sean las mujeres las que se emplean más a tiempo parcial.

Gráfico3. Evolución de los ocupados a TP y TC por género (2T2007-2T2014) en miles de personas



Fuente: EPA, INE

Aunque el contrato predominante en nuestro país sea el tiempo completo, es evidente que el empleo a tiempo parcial va ganando cada vez más peso dentro del mercado laboral, pero ¿por qué?

3.1. El concepto del empleo a tiempo parcial

El empleo a tiempo parcial es una modalidad de empleo que hasta 1980 no apareció en la legislación española por la aprobación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Antes de esta fecha no existía en España una regulación específica de la contratación a tiempo parcial.

Poco a poco esta modalidad de empleo se ha ido abriendo paso dentro de la Política Laboral justificando su existencia por dos motivos: el primero por su contribución a la creación de empleo y el segundo por ayudar a la mujer a entrar al mercado laboral y facilitar la conciliación laboral y familiar. Estas razones están ligadas a la opción “voluntaria” por parte de los trabajadores. Frente a ello, está la situación de los trabajadores que optan por un empleo a tiempo parcial, deseando un empleo a jornada completa; situación que viene dada por las exigencias del mercado laboral y los tipos de contrato ofertados por las empresas según el ciclo económico en el que nos encontremos. Además hay que tener en cuenta que el aumento de este tipo de contrato a lo largo de los años en la mayoría de los países industrializados, viene dado por los cambios en la estructura y en la composición del empleo, es decir, la mayor participación del sector servicios dentro de la economía y la creciente participación femenina dentro del mercado laboral son los principales detonantes de este movimiento (García Femenía, 2000) constituyéndose hoy en día como una medida de flexibilidad interna dentro de la empresa.

Justificada la existencia del empleo a tiempo parcial, su definición solo puede explicarse comparativamente con el empleo a tiempo completo. No obstante, el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores de 1980 afirma en su redacción inicial: “El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana, o durante un determinado número de horas, respectivamente, inferior a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad que se trate en el mismo período de tiempo.”(Texto inicial de la ley 8/1980 y texto vigente con referencia a las normas modificadoras de los distintos preceptos, 2005).

En cambio en la redacción vigente, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. “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”.

Una vez explicado el concepto de empleo parcial, es conveniente destacar que no se ha mantenido igual a lo largo de los años ni siempre ha tenido las mismas características, sino que ha sufrido diversas modificaciones desde su origen hasta la actualidad (Pérez de los Cobos, F. y Monreal, E.). La definición y el objetivo fundamental del empleo a tiempo parcial se ha ido modificando en las continuas reformas laborales que se han ido produciendo a lo largo de los años como se ha apuntado en el apartado 2.3.

3.2. Análisis de las características del empleo a TP en España

Las principales características del empleo a tiempo parcial que se detallarán a continuación son tanto personales como laborales. El CES, en su “Informe sobre el tiempo parcial” (1996), ya adelantaba en esa fecha que las características a tiempo parcial lo identificaban como precario, por su estrecha relación con la temporalidad, con los empleos de baja cualificación y el predominio en el colectivo femenino. Tras el análisis podremos saber si sigue teniendo las mismas características que entonces o ha cambiado.

Las variables a analizar a continuación son el sexo, la edad, el sector económico, el ámbito público o privado, la comunidad autónoma, el tipo de contrato, la situación profesional y la involuntariedad.

3.2.1. Sexo

El empleo a tiempo parcial se caracteriza en nuestro país por ser un fenómeno mayoritariamente femenino. La variable género juega un papel importante dentro del empleo a tiempo parcial. Existen varias teorías que intentan explicar por qué este tipo de jornada es más acogida por el sector femenino (Sirvent García del Valle, 2009).

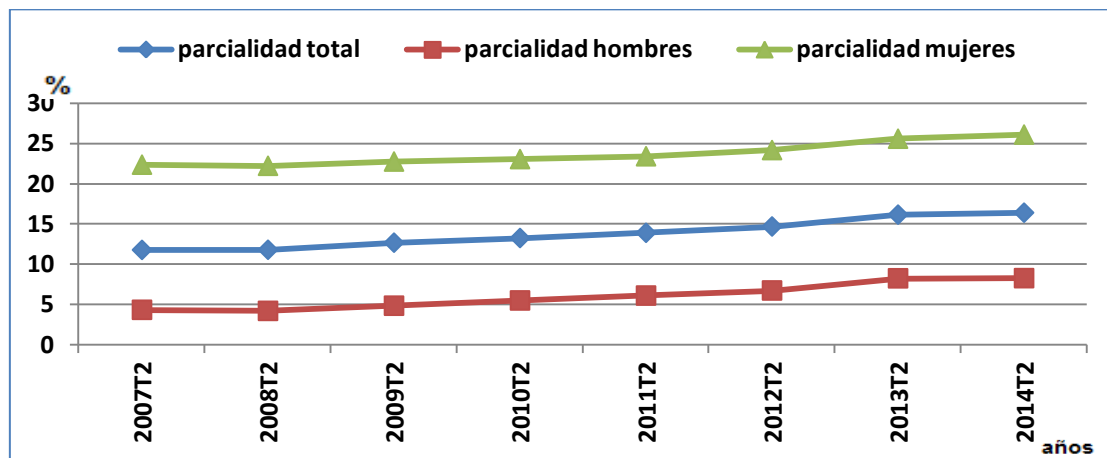
La primera teoría es la “**funcionalista**”, la cual afirma que para las mujeres “el empleo remunerado no es más que algo secundario a sus responsabilidades de cuidar del hogar y de los hijos y de proveer al hombre de apoyo emocional y respiro de las presiones de la vida pública” (Parsons, 1943).

La segunda corresponde a la “**economía familiar**” de Becker (1981). Becker argumentaba que las mujeres llegan a adquirir menos capital humano que los hombres porque piensan salir antes del mercado laboral para llevar a cabo las responsabilidades domésticas.

La tercera y última teoría es la denominada “**Teoría de la Preferencia**” (**Hakim**). Se considera que las mujeres pueden estar divididas en tres grupos en función a sus preferencias: las centradas en el trabajo, las centradas en el hogar y las mujeres adaptativas.

En el gráfico 4 se puede observar el peso que ha ido ganando en estos últimos años el empleo a tiempo parcial respecto al total de ocupados, además del crecimiento experimentado de esta modalidad de empleo en hombres y mujeres; siendo el colectivo femenino el que más opta por este tipo de jornada, superando los dos millones en el segundo trimestre de 2014 (16 por ciento sobre el total de ocupados).

Gráfico 4. Tasa de parcialidad de los ocupados diferenciando por sexo (2T2007-2T2014)



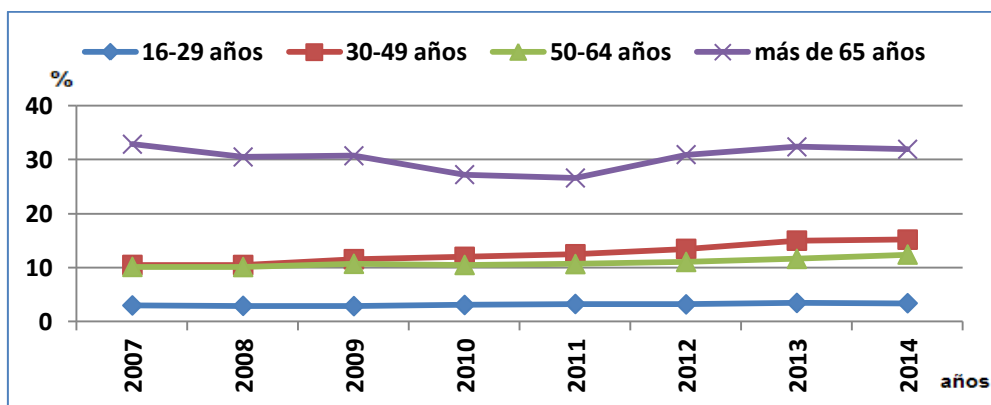
Fuente: EPA, INE

3.2.2. Edad

La situación económica de crisis económica, ha potenciado que los miembros más jóvenes del hogar ayuden a mantener la economía familiar, sobre todo si el sustentador principal ha perdido el empleo.

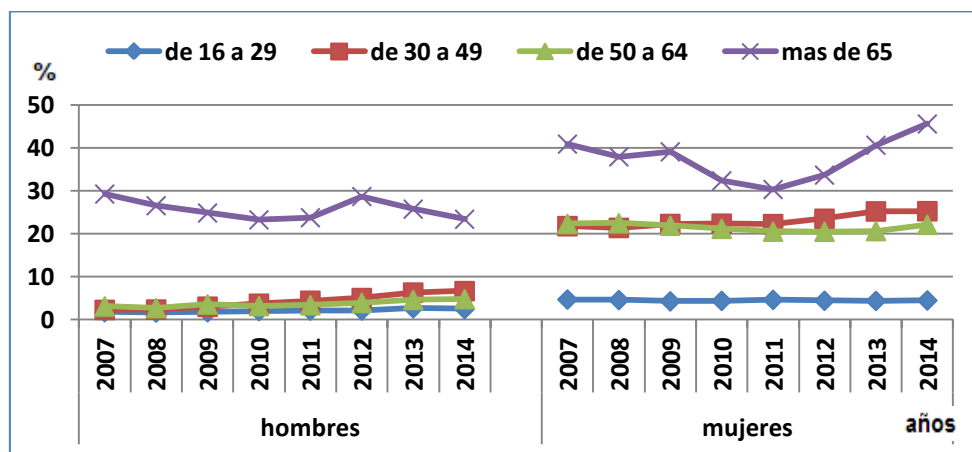
Además, esta modalidad de empleo es la vía principal de entrada al mercado laboral (tanto por primera vez como después de un periodo de desempleo), y de salida para las personas que optan por la jubilación anticipada o prejubilación, representando este grupo de personas el mayor porcentaje como se puede observar en los gráficos 5 y 6. También se puede destacar que la tasa de parcialidad en la mujer es superior a la del hombre en todos los grupos de edad, destacando la tendencia al alza de la tasa de parcialidad femenina en la edad más avanzada a partir del 2011, mientras que la tasa de parcialidad masculina en el mismo grupo de edad, comienza a descender en 2012.

Gráfico 5. Tasa de parcialidad por edad (2T2007-2T2014)



Fuente: EPA, INE

Gráfico 6. Tasa de parcialidad por edad y sexo (2T2007-2T2014)



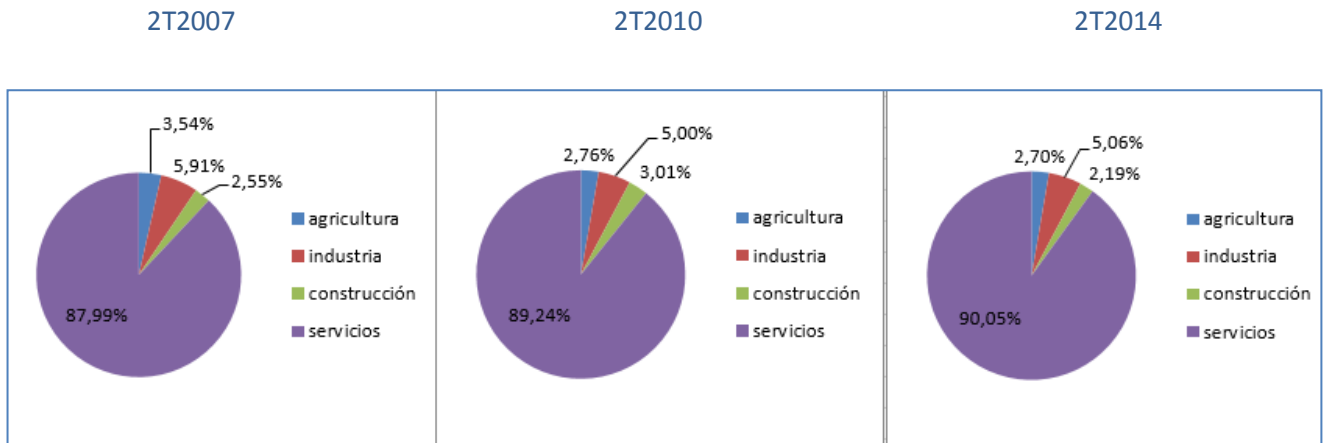
Fuente: EPA, INE

3.2.3. Sector económico

Del segundo trimestre de 2007 al segundo trimestre de 2014 se ha experimentado en todos los sectores un incremento del empleo a tiempo parcial respecto al total de ocupados, siendo el sector servicios el que recoge un mayor porcentaje de personas empleadas en esta jornada ya que es un sector muy ligado a la estacionalidad del mercado laboral español. Es más, alrededor de un 90 por ciento del empleo a tiempo parcial en nuestro país se da en este sector. En cuanto al género, de nuevo se confirma que las mujeres en todos los sectores son predominantes en la jornada parcial, excepto en el segundo trimestre de 2014 en la construcción y en la agricultura. Esto último se puede explicar por las personas que han huido de la ciudad al campo ante el masivo desempleo originado por la crisis. No obstante, los

hombres han incrementado su presencia en la jornada parcial en todos los sectores durante la crisis (Anexo 1).

Gráfico 7. Empleo a tiempo parcial por sectores respecto al total del empleo a tiempo parcial

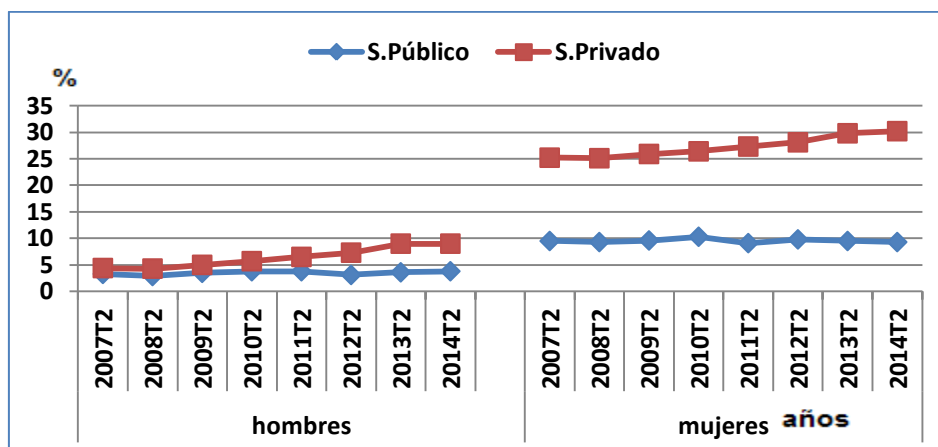


Fuente: EPA, INE

3.2.4. Sector público o privado

El empleo de jornada parcial dentro del sector público tiene menos relevancia o peso que en el sector privado, siendo las mujeres igualmente las que más optan por esta jornada en los diferentes ámbitos. Según el informe sobre el trabajo a tiempo parcial, (1996) se debe a que la jornada media habitual a tiempo completo en el sector privado es superior a la del sector público y por otro lado, que la jornada media habitual a tiempo parcial es menor. Por tanto, al no haber grandes diferencias entre ambas jornadas dentro del sector público, hace que no sea tan recurrente la forma de empleo parcial. Además, en el sector público existe una mayor flexibilidad para compaginar el entorno laboral y familiar, la conciliación está mucho más regulada, siendo esta una de las razones por las que el sector público tiene a más mujeres empleadas que a hombres. Todo ello se refleja en el gráfico 8.

Gráfico 8. Tasa de parcialidad en el sector público y privado por sexo



Fuente: EPA, INE

3.2.5. Comunidades Autónomas

Al igual que existen diferencias en cuanto a la parcialidad en las características estudiadas hasta ahora, lo mismo ocurre entre las diferentes comunidades autónomas. Como se observa en la tabla 1, la parcialidad por comunidad autónoma ha ido cambiando a lo largo de estos años. En el segundo trimestre de 2014, la parcialidad en la mayoría de comunidades autónomas superaba el 15 por ciento, mientras que a principios de la crisis económica ese porcentaje solo lo superaba el País Vasco. Estos resultados refuerzan la idea que a lo largo de este trabajo se está poniendo sobre la mesa; la parcialidad en nuestro país ha ido ganando peso dentro del mercado laboral.

Con estos datos se puede confirmar que la comunidad donde ha crecido más la parcialidad durante dicho periodo es Murcia, seguida de Andalucía y Valencia, y donde menos ha variado es en el País Vasco, Melilla y Ceuta. El caso de Ceuta es especial porque es la única comunidad que tiene una variación de la parcialidad negativa (-1,68 por ciento). Por otro lado, el País Vasco, siendo una de las comunidades que menos variación de parcialidad ha tenido, es una de las comunidades que durante toda la crisis ha estado por encima del promedio de parcialidad, al igual que Andalucía, la Comunidad Valenciana, Cataluña, Extremadura y Navarra. En cambio, las comunidades que siempre han estado por debajo del promedio de parcialidad han sido Madrid, Baleares, Cantabria, Asturias, Castilla la Mancha y Ceuta.

Tabla 1. Tasa de parcialidad por Comunidad Autónoma

	Parcialidad			Variación
	2007T2	2010T2	2014T2	
Murcia, Región de	11,35%	13,61%	18,24%	6,89%
Andalucía	12,08%	14,92%	18,73%	6,66%
Comunidad Valenciana	13,33%	16,47%	19,73%	6,40%
Canarias	9,87%	12,66%	16,23%	6,36%
Rioja, La	12,00%	12,64%	16,99%	4,99%
Cantabria	9,10%	10,52%	13,79%	4,69%
Cataluña	11,93%	12,67%	16,18%	4,25%
Galicia	9,93%	11,88%	13,99%	4,06%
Castilla y León	12,12%	12,93%	15,96%	3,84%
Madrid, Comunidad de	10,72%	11,90%	14,47%	3,75%
Aragón	12,08%	13,64%	15,45%	3,37%
Extremadura	12,66%	13,38%	15,87%	3,20%
Asturias, Principado de	9,78%	11,34%	12,97%	3,19%
Balears, Illes	10,10%	10,58%	13,25%	3,16%
Castilla - La Mancha	10,86%	11,38%	13,72%	2,86%
Navarra, Comunidad Foral	14,92%	14,84%	17,67%	2,75%
País Vasco	15,33%	13,84%	17,93%	2,60%
Melilla	14,04%	6,84%	16,18%	2,15%
Ceuta	9,92%	9,92%	8,24%	-1,68%
Promedio	11,69%	12,42%	15,56%	

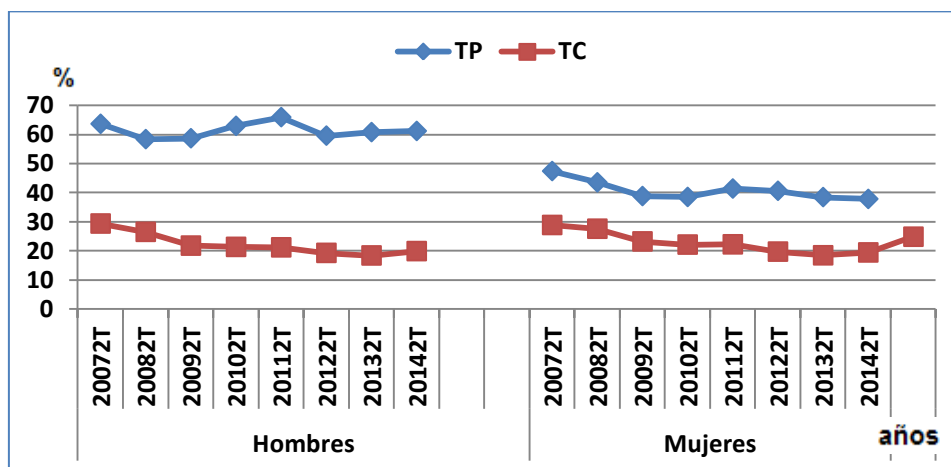
Fuente: INE

3.2.6. Tipo de contrato

El empleo parcial unido a la temporalidad, es la modalidad de empleo más precaria que puede existir para un trabajador. Esto se traduce en una situación económica más inestable y una mayor incertidumbre laboral. Antes de la década de los 80, la contratación temporal iba enfocada hacia las personas con mayores dificultades de acceso al mercado laboral, pero a partir de entonces estaba enfocado a todo tipo de personas.

A continuación, en el gráfico 9, se muestra la relación entre la temporalidad y el tipo de jornada laboral. Como se observa, los contratos de jornada a tiempo parcial están más ligados a la temporalidad que los contratos de jornada a tiempo completo, tanto en mujeres como en hombres. Dentro de los contratos de jornada a tiempo parcial, en el colectivo masculino se da mayor temporalidad que en el colectivo femenino; una de las razones por las que esto se puede explicar es porque las mujeres optan más por este tipo de jornada y son más “estables o duraderas” en este tipo de empleos.

Gráfico 9. La temporalidad en los diferentes tipos de jornadas (tiempo parcial y tiempo completo)

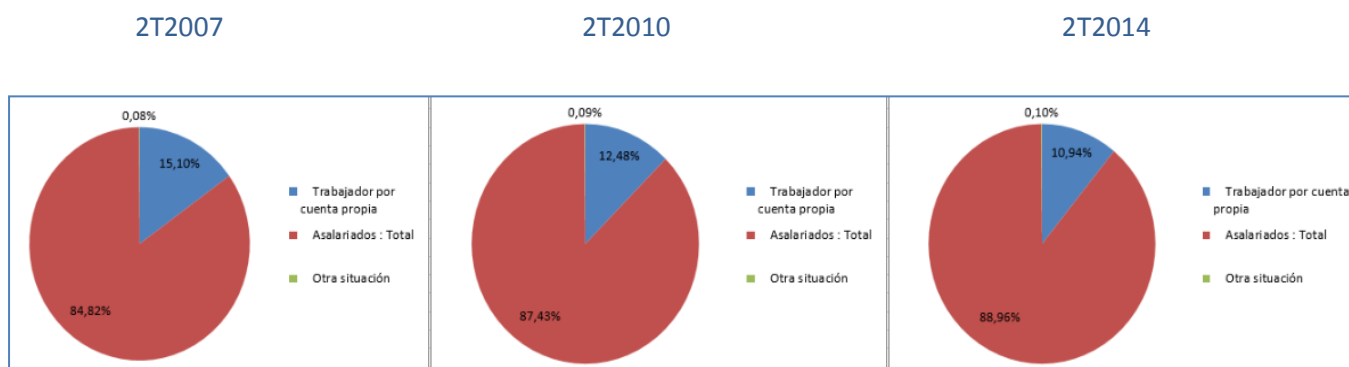


Fuente: microdatos, EPA, INE

3.2.7. Asalariados frente empleados por cuenta propia

El total de ocupados se divide a grandes rasgos en asalariados y personas empleadas por cuenta propia aunque pueden existir otras situaciones. Tanto la temporalidad, como la contratación a tiempo parcial están directamente relacionadas con el empleo por cuenta ajena, en concreto con los asalariados, (Cebrián y Moreno, 2007) donde su porcentaje respecto al total de ocupados está en torno al 81 por ciento (Anexo 7).

Gráfico 10. Asalariados frente empleo por cuenta propia en cuanto a tiempo parcial



Fuente: EPA, INE

En el periodo analizado como se observa en el gráfico 10, es muy diferente el porcentaje de personas que trabajan a tiempo parcial, siendo asalariados o trabajadores por cuenta propia, siendo cada vez menor el porcentaje en el caso de los trabajadores por cuenta propia (apenas el 11 por ciento en el segundo trimestre de 2014) y por tanto mayor el de los asalariados.

Además cabe añadir que la mujer, ya sea en asalariados como en el grupo de los trabajadores por cuenta propia son de nuevo las que más optan por este tipo de jornada (Anexo 2).

3.2.8. La involuntariedad en el empleo a tiempo parcial

La involuntariedad en el empleo a tiempo parcial es un concepto complicado de determinar ya que está muy relacionado con la percepción subjetiva de cada trabajador. No obstante, a nivel internacional, dicha involuntariedad (Dueñas, Iglesias y Llorente, 2015) se limita a los trabajadores que no han podido encontrar un empleo a jornada completa queriéndolo tener.

El aumento del empleo a tiempo parcial en España a lo largo de los últimos años, viene acompañado por un aumento del grado de involuntariedad en este tipo de jornada. Es decir, este aumento del empleo a tiempo parcial no es consecuencia de que los trabajadores prefieran jornadas laborales más reducidas para el fin que sea.

En la tabla 2 se observa la comparación de involuntariedad a tiempo parcial en España durante los diferentes momentos de la crisis, confirmando así que durante el periodo analizado se ha producido un incremento gradual de esa involuntariedad en el empleo a tiempo parcial. Mientras que en el inicio de la crisis, un 32,33 por ciento de las personas que trabajaban a tiempo parcial lo hacían de forma involuntaria, en el segundo trimestre de 2014 más de la mitad del total de personas empleadas a tiempo parcial, no querían dicha jornada.

Tabla 2. Evolución del porcentaje de personas que trabajan a tiempo parcial involuntariamente en España en el 2T007, 2T2010 y 2T2014

	2007T2	2010T2	2014T2
%	32,33	49,66	63,37
miles	782,6	1.232,8	1.802,2

Fuente: EPA INE

Para detallar las razones por las que las personas empleadas a tiempo parcial están bajo esta jornada nos vamos al gráfico 11. En este gráfico se detalla (referido al segundo trimestre de 2014), que el principal motivo (superando el 60 por ciento) por el que los trabajadores eligen un empleo a tiempo parcial es por no haber encontrado empleo a tiempo completo. Este motivo es el predominante tanto en hombres (69 por ciento) como en mujeres (61 por ciento), corroborando así la gran involuntariedad ligada a este tipo de jornada laboral.

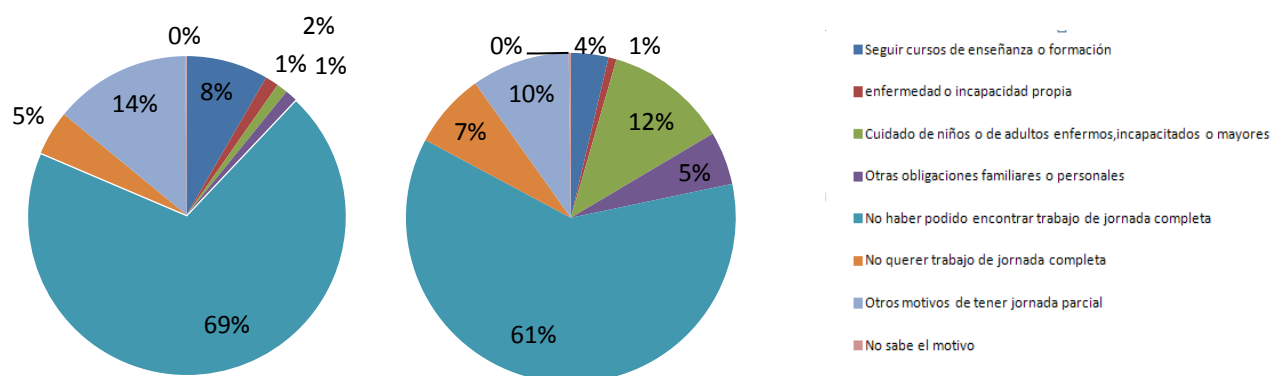
Una gran diferencia observable entre el gráfico de las mujeres y el de los hombres es que estos últimos utilizan este tipo de jornada en un 8 por ciento para poder compaginarlo con formación o estudios, mientras que las mujeres solo un 4 por ciento. En cambio el 12 por

ciento de las mujeres optan por un empleo a tiempo parcial por motivos familiares, para poder compaginarlo con el cuidado de niños, de adultos incapacitados o de mayores, frente al 1 por ciento de los hombres. Una vez más la evidencia de la existencia de las diferencias por género a la hora de elegir el empleo a tiempo parcial por temas familiares y de conciliación.

Gráfico 11. Porcentaje de ocupados a tiempo parcial según la razón por la que trabajan en jornada parcial diferenciando por sexo (2T2014)

Hombres

Mujeres



Fuente: EPA, INE

Algunas de las razones por las que en España no está “acomodado” el empleo a tiempo parcial y existe esta gran involuntariedad, son la diferencia en protección social y la diferencia en salario entre los trabajadores empleados a tiempo completo y tiempo parcial, provocando un desincentivo a la hora de escoger esta modalidad de empleo (Anexo 3).

Ante esta situación en España nos topamos con Holanda, la otra cara del empleo parcial en Europa (Anexo 4). Mientras que España tienen una tasa de parcialidad entre el 15-20 por ciento, Holanda es el país con la tasa de parcialidad más alta del mundo, en torno al 50 por ciento con datos de 2013 (Ramos y Blázquez, 2007). Esto se debe a una serie de factores económicos, sociológicos y a un sistema de protección social propios del país nórdico, destacando la existencia de políticas a partir de finales de los setenta para equiparar en derechos a los trabajadores a tiempo parcial con los trabajadores a tiempo completo (García, 2000). En Holanda, todas estas condiciones favorables que se dan para el fomento del empleo a tiempo parcial hacen que el grado de involuntariedad sea muy bajo, en concreto en torno al 10 por ciento frente al 63 por ciento en el caso de España según datos de Eurostat.

Además de lo mencionado, una clara diferencia entre ambos países es el número medio de horas que trabajan los empleados a tiempo parcial. El número medio de horas efectivas semanales es mucho más alto en Holanda que en España. En concreto en el periodo analizado, mientras el número medio de horas trabajadas en Holanda se ha ido incrementando, en España todo lo contrario, con lo cual la precariedad en el caso español está mucho más presente y hay que tener bastante cuidado con este tema.

Aunque bien es cierto que en España la mayoría de personas empleadas a tiempo parcial tengan un contrato entre 20 y 24 horas, cada vez son más las personas que tienen contratos de un número reducido de horas, dando lugar a empleos más precarios. En concreto, en el segundo trimestre de 2007, el 36,91 por ciento de los empleados a tiempo parcial desearían trabajar un número diferente de horas a las que habitualmente realizan. Este porcentaje es de un 50 por ciento y un 62 por ciento en el segundo trimestre de 2010 y en el segundo trimestre de 2014 respectivamente; situándose el porcentaje de personas a tiempo parcial que desearía un empleo a tiempo completo en un 79,02 por ciento en el segundo trimestre de 2014 (Anexo 5 y Anexo 6). Lo mismo ocurre para las personas que trabajan a tiempo parcial de forma voluntaria para conciliar, situándose en un 54,3 por ciento el porcentaje de personas que trabajan a tiempo parcial para conciliar que desean un empleo a jornada completa en el segundo trimestre de 2014. Esto refleja la ineficiencia del sistema. Son personas que voluntariamente escogen trabajar a jornada parcial para conciliar porque no disponen de otra medida, pero a su vez esto conlleva una penalización salarial; son por tanto personas que se podrían considerar involuntarios en dicha jornada laboral.

Ante el estudio de estas características, en el análisis en profundidad del punto 4 optaremos por solo analizar las características de los asalariados debido al peso que suponen estos dentro del total de ocupados y por el escaso interés que despierta estudiar el empleo a tiempo parcial en el colectivo de los autónomos, los cuales mayormente están a jornada completa.

4. ANÁLISIS DE LA PROBABILIDAD DE TRABAJAR A TP PARA CONCILIAR

Una de las conclusiones a la que se ha llegado tras el análisis anterior es que la mayoría de los trabajadores que tienen un empleo a tiempo parcial lo tienen de forma involuntaria. Por ello, la importancia de profundizar en el análisis, analizando qué características personales y laborales (añadiendo variables adicionales a las presentadas anteriormente) determinan dicha

elección y si la decisión de conciliar es relevante estando en una situación económica desfavorable.

4.1. Metodología

Con el objetivo de analizar la influencia de las características del empleo a tiempo parcial en la probabilidad de trabajar en este tipo de jornada, en la probabilidad de trabajar a tiempo parcial de forma voluntaria y en la probabilidad de trabajar a tiempo parcial de forma voluntaria como motivo conciliador, se van a realizar tres regresiones utilizando los microdatos de la EPA (INE). En concreto analizaremos las características de los asalariados, ya que suponen en torno al 81 por ciento del total de ocupados (Anexo 7). Al no tener en cuenta en este caso a las personas ocupadas en las fuerzas armadas y militares debido a la escasez de observaciones, trabajaremos con 56759, 52882 y 47744 observaciones correspondientes al segundo trimestre de los años 2007, 2010 y 2014.

En la primera regresión tendremos como variable dependiente TP/TC (tiempo parcial/tiempo completo), en la segunda regresión la variable dependiente TPV/TPI (tiempo parcial voluntario/tiempo parcial involuntario) y en una última regresión la variable dependiente TPC/TPNC (tiempo parcial para conciliar/tiempo parcial por otros motivos).

Dichas variables al tratarse de variables cualitativas nos lleva a optar por un modelo de respuesta múltiple de datos no ordenados. Hay dos opciones para ello, un modelo probit o un modelo logit. Para optar por uno u otro nos hemos fijado en el que mayor Pseudo R^2 presentaba (Medida de bondad de ajuste. Cuanto mayor sea el valor del Pseudo R^2 , mejor es el modelo), optando así por un modelo probit.

$$\text{Prob}(j_i=1 | x_i) = \beta_0 + \beta_i x_{ij}$$

Siendo $j=1$, TP, TPV y TPC; $i= 2T2007, 2T2010$ y $2T2014$

Por otro lado, las variables explicativas incluidas en las regresiones se pueden agrupar en referencia a las características personales de los individuos como por ejemplo el sexo, la edad, el nivel de estudios o el estado civil, y en referencia a las características laborales como son el sector y el ámbito económico, la ocupación, la experiencia laboral o el tipo de contrato. Así mismo, se añade una variable “PIBCCAA” que nos indica si nos encontramos en una comunidad autónoma cuyo PIBpc está por encima o no del promedio nacional.

1. Se ha realizado Heckman por la posible existencia de sesgo de selección, pero ante la falta de significatividad de este y ante la ausencia de variables relevantes para completar el estudio, se ha optado por no incluirlo.

4.2. Análisis de los resultados de las estimaciones

Tabla 3. Resultados de las tres regresiones TP/TC, TPV/TPI, TPC/TPNC

	TP/TC			TPV/TPI			TPC/TPNC		
	2T2007	2T2010	2T2014	2T2007	2T2010	2T2014	2T2007	2T2010	2T2014
Sexo	-0,81***	-0,8***	-0,7***	0,12***	-0,03 NS	-0,11***	-1,28***	-1,02***	-0,57***
Edad1630	0,16***	0,09***	0,14***	0,2***	0,14***	0,1***	-0,32***	0,35***	-0,08 NS
Edad6065	0,49***	0,33***	0,19***	0,42***	0,54***	0,54***	-0,82***	-1,49***	-1,33***
Educprimaria	0,11***	0,1***	0,08**	0,09 NS	-0,08 NS	-0,04 NS	-0,86***	-0,68***	-0,58***
Educsecundaria	0,13***	0,1***	0,06***	0,15***	0,03 NS	0,05 NS	-0,31***	-0,26***	-0,28***
Soltero	-0,2***	-0,09***	-0,02 NS	-0,41***	-0,35***	-0,24***	-0,67***	-1,06***	-0,53***
Viudo	-0,001 NS	0,05 NS	0,005 NS	-0,3***	-0,05 NS	0,02 NS	-0,4**	-0,81***	-0,72**
Separado o Divorciado	-0,32***	-0,19***	-0,18***	-0,48***	-0,38***	-0,51***	0,06 NS	-0,01 NS	-0,3**
Sector Primario	-0,84***	-0,84***	-1***	-0,12 NS	0,28**	0,33***	0,3 NS	-0,61**	-0,44 NS
Sector Construcción	-0,85***	-0,68***	-0,61***	0,12 NS	0,1 NS	0,24***	0,34**	0,31*	0,11 NS
Sector industrial	-0,5***	-0,51***	-0,56***	0,23***	0,18**	0,33**	0,13 NS	0,45***	0,31***
Ocup1	-0,69***	-0,62***	-0,64***	0,23 NS	0,69***	0,65***	-0,01 NS	-0,43 NS	-0,02 NS
Ocup2	0,03 NS	-0,1***	-0,17***	0,15**	0,24***	0,11**	-0,27***	-0,14 NS	-0,07 NS
Ocup3	-0,17***	-0,11***	-0,28***	0,14**	0,22***	0,31***	0,04 NS	0,06 NS	0,13 NS
Ocup4	-0,09***	-0,14***	-0,3***	0,1*	0,15***	0,23***	0,07 NS	0,32***	0,01 NS
Ocup6	-0,35***	-0,33***	-0,33***	-0,11 NS	-0,2**	0,18**	0,21 NS	0,21 NS	-0,32 NS
Ocup7	-0,47***	-0,43***	-0,38***	-0,15 NS	0,05 NS	-0,21**	0,35**	0,27 NS	0,24 NS
Ocup8	0,32***	0,33***	0,32***	-0,29***	-0,45***	-0,49***	0,08 NS	-0,12 NS	-0,36***
Sector público o privado	-0,67***	-0,68***	-0,82***	-0,18***	0,05 NS	0,06 NS	0,13 NS	0,13 NS	0,25***
Contrato	0,52***	0,53***	0,59***	-0,31***	-0,49***	-0,51***	-0,22***	-0,41***	-0,57***
Experminima	0,1***	0,23***	0,16***	-0,27***	-0,31***	-0,31***	-0,06 NS	-0,6***	-0,27 NS
Exper3	0,09***	0,18***	0,18***	-0,15***	-0,26***	-0,25***	0,09 NS	-0,12 NS	-0,54***
Exper6	0,15***	0,3***	0,31***	-0,08 NS	-0,12***	-0,23***	-0,05 NS	-0,12 NS	-0,57***
CCAAPIB	0,09***	0,02 NS	0,0002 NS	0,31***	0,19***	0,27***	0,05 NS	0,17***	0,14**
_cons	-0,86***	-0,77***	-0,59***	0,56***	0,31***	-0,1***	-0,1 NS	-0,07 NS	0,14*

Fuente: Microdatos de la EPA (INE)

Nota: *** nivel de significación del 1%, nivel de confianza del 99%; ** nivel de significación del 5%, nivel de confianza del 95%; * nivel de significación del 10%, nivel de confianza del 90%

Entre los resultados obtenidos en relación con las características personales cabe destacar que ser hombre tiene menos probabilidad de trabajar a tiempo parcial y menos probabilidad de trabajar a tiempo parcial para conciliar, que ser mujer en todos los periodos analizados. No obstante, en la probabilidad de trabajar a tiempo parcial voluntariamente si se observan diferencias entre los diferentes periodos. En el segundo trimestre de 2007, una vez que el hombre está trabajando a tiempo parcial, tiene más probabilidad de trabajar en esa jornada voluntariamente que una mujer. En cambio, en el segundo trimestre de 2010, no es significativo y en el segundo trimestre de 2014 es totalmente contrario, ser hombre tiene menos probabilidad de trabajar a tiempo parcial voluntario que una mujer. Posiblemente ocurra esto porque en España como se ha mencionado anteriormente, el hombre por lo general sigue siendo el cabeza de familia y ante el gran desempleo del momento no quiere optar por un empleo a tiempo parcial de forma voluntaria, sino un empleo a tiempo completo.

En relación a la edad, a lo largo de los diferentes momentos de la crisis económica, estar en las edades de entrada y de salida del mercado laboral conlleva tener más probabilidad de trabajar a tiempo parcial que aquellas personas que se encuentren en una edad media (35 a 55 años), además también tienen más probabilidad de hacerlo de forma voluntaria que dichas personas. En parte, se puede achacar a que cada vez son más los jóvenes que intentan compaginar estudios y trabajo y ayudar así al mantenimiento económico del hogar (Bote, 2012). En el caso de trabajar a tiempo parcial voluntario por conciliación, como es lógico las personas más mayores (60-65 años) tienen menos probabilidad que las de 30-35 años, ya que estas últimas pueden tener a cargo personas mayores o hijos pequeños. No obstante, tener una edad comprendida entre los 16 y los 30 años, en los últimos momentos de la crisis no es significativo a la hora de conciliar.

En cuanto a la educación, variable que nos indica el nivel de formación del individuo, se afirma que en todos los periodos analizados aquellas personas que tienen un nivel de educación correspondiente a primaria o secundaria tienen más probabilidad de trabajar a tiempo parcial que las personas que tienen un nivel educativo superior. En cambio el signo de la probabilidad de trabajar a tiempo parcial por motivo conciliador se torna, es decir, tienen mayor probabilidad de optar por un empleo a tiempo parcial para conciliar las personas con un nivel educativo superior. Posiblemente se pueda explicar por los diferentes puestos de trabajo en que se encuentren; por lo general a mayor educación, mejores condiciones laborales. En cambio, en el caso de trabajar en este tipo de jornada de forma voluntaria o no, el nivel educativo no es significativo.

Para concluir con las características personales, los resultados a grandes rasgos en cuanto a la variable estado civil es que estar casado conlleva una mayor probabilidad de trabajar a tiempo parcial, de trabajar a tiempo parcial voluntariamente y de trabajar a tiempo parcial voluntariamente para conciliar. En concreto, ser soltero (excepto en el segundo trimestre de 2014, que no es significativo) separado o divorciado tiene menos probabilidad de trabajar a tiempo parcial que un casado; ser viudo no es significativo. Lo mismo ocurre a la hora de trabajar a tiempo parcial voluntariamente. Ser viudo solo es significativo en el segundo trimestre de 2007, y su interpretación es la misma que la de los otros estados civiles.

En el caso de emplearse a tiempo parcial voluntario para conciliar ser soltero y viudo independientemente del momento de crisis analizado, tienen menos probabilidad de optar por empleo a tiempo parcial para conciliar que un casado, porque normalmente tienen menos cargas familiares que estos últimos. Ser separado o divorciado en el caso de conciliar no es significativo hasta final de la crisis, donde la probabilidad de trabajar a tiempo parcial para conciliar es menor para este tipo de personas que para un casado.

Por otro lado, entre los resultados obtenidos en relación a las características laborales, cabe destacar que encontrarse en el sector primario, en el industrial o en el de la construcción a lo largo de toda la crisis económica va ligado a una menor probabilidad de trabajar a tiempo parcial, pero a una mayor probabilidad de estar de forma voluntaria (aunque no es significativo en el segundo trimestre de 2007 en el sector primario, ni en el segundo trimestre de 2007 ni en el segundo trimestre de 2010 en el sector de la construcción) en comparación con el sector servicios. Al analizar la probabilidad de trabajar a tiempo parcial para conciliar, trabajar en el sector primario no es significativo en el segundo trimestre de 2007 ni en el segundo trimestre de 2014, pero en el segundo trimestre de 2010 si se puede afirmar que encontrarse en el sector primario conlleva una menor probabilidad de trabajar a tiempo parcial para conciliar teniendo como referencia el sector servicios. Por otra parte, estar en el sector industrial tiene una mayor probabilidad de trabajo a tiempo parcial para conciliar en el segundo trimestre de 2010 y en el segundo trimestre de 2014, pero no es significativo en el inicio de la crisis. Lo mismo ocurre en el sector de la construcción, pero en este caso no es significativo en el último periodo del análisis.

Respecto a la variable ocupación, es relevante incluirla en el estudio debido a que nos muestra una aproximación al nivel de cualificación que se requiere para el puesto de trabajo independientemente del nivel de formación que se tenga. Esta variable está agrupada en: 1. Directores, gerentes y dirección de las empresas y de las Administraciones Públicas.

2. Técnicos y Profesionales científicos e intelectuales. 3. Técnicos y Profesionales de apoyo. 4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina. 5. Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio. 6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción y la minería. 7. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores. 8. Trabajadores no cualificados.

En todos los periodos del análisis, los grupos de ocupación 1, 3, 4, 6 y 7 tienen menos probabilidad de trabajar a tiempo parcial que los trabajadores de servicios que corresponden al grupo de ocupación 5. El grupo de los científicos se comporta igual que el resto de ocupaciones excepto en el segundo trimestre de 2007 que no es significativo a la hora de emplearse en esta jornada. En cambio, los trabajadores no cualificados tienen más probabilidad de trabajar a tiempo parcial que el grupo de ocupación 5.

Por otro lado, los grupos de ocupación 1, 2, 3 y 4 tienen más probabilidad de trabajar a tiempo parcial voluntariamente que los trabajadores del grupo de ocupación 5; sin embargo, ocurre lo contrario con los trabajadores no cualificados. En cuanto a los grupos 6 y 7, hasta el último periodo de crisis no son significativos, en este momento es cuando los trabajadores cualificados del sector primario y de la industria manufacturera tienen una mayor probabilidad de trabajar a tiempo parcial voluntariamente respecto a los trabajadores de servicios.

Por último para analizar la probabilidad de trabajar a tiempo parcial para conciliar, pocos de los grupos de ocupación son significativos a lo largo de la crisis, sólo es significativa la ocupación de investigadores en el segundo trimestre de 2007 y la de los no cualificados en el segundo trimestre de 2014 siendo la probabilidad negativa respecto a la ocupación 5, la de empleados contables en el segundo trimestre de 2010 siendo la probabilidad positiva, al igual que la de operadores de instalaciones en el segundo trimestre de 2007.

Otra variable del estudio es la que nos informa sobre si nos encontramos en el sector público o en el privado, ya que estar en uno o en otro influye de manera diferente a la probabilidad de trabajar a tiempo parcial. En concreto, trabajar en el sector público conlleva menos probabilidad de trabajar a tiempo parcial que si nos encontráramos en el sector privado. Por otra parte esta variable no es significativa a la hora de trabajar de forma voluntaria a tiempo parcial a partir de la mitad de la crisis, aunque en el segundo trimestre de 2007 se pueda afirmar que encontrarse en el sector público conlleva una menor probabilidad de trabajar a tiempo parcial de forma voluntaria que encontrarse en el sector privado. En cuanto a la

probabilidad de optar por un empleo a tiempo parcial para conciliar, en el segundo trimestre de 2007 y en el segundo trimestre de 2010 esta variable no es significativa; en cambio, en el segundo trimestre de 2014 debido a las facilidades para conciliar en este sector, estar en un empleo público tiene más probabilidad de conciliar que estar en un empleo del sector privado.

Por otra parte el estar cada vez más ligada la temporalidad al empleo parcial hace que sea importante analizar la variable contrato. No hay diferencias en los resultados obtenidos entre los diferentes años analizados por lo que las personas con contrato temporal tienen más probabilidad de trabajar a tiempo parcial que las que tienen un contrato indefinido. Todo lo contrario ocurre a la hora de trabajar a tiempo parcial voluntario y al hacerlo por motivo conciliador.

En lo referido a la experiencia laboral, la evidencia económica del mercado laboral nos lleva a que en una gran parte de los casos, la experiencia laboral influye tanto a la hora de encontrar un empleo como en el tipo de jornada de este. Por lo general se espera a mayor experiencia laboral, mayor probabilidad de encontrar un empleo a jornada completa. Para analizar dicha variable, se ha contemplado en diferentes grupos en función al derecho de las prestaciones por desempleo que se tenga en cada caso. Las variables empleadas son: (experminima) que engloba a aquellas personas de la muestra que no llegan a los 3 meses de experiencia, (exper3), personas que tienen entre 3 y menos de 6 meses de experiencia; estas personas pueden recibir un subsidio por desempleo en el caso de que tengan responsabilidades familiares, (exper6) personas con experiencia entre 6 y 11 meses; estas personas pueden recibir un subsidio por desempleo aunque no tengan responsabilidades familiares, y (exper12), personas que tengan al menos 12 meses de experiencia, las cuales ya tendrían derecho a la prestación por desempleo.

En todo el análisis, tener menos de un año de experiencia (experminima, exper3, o exper6), va ligado a una mayor probabilidad de trabajar a tiempo parcial, pero a una probabilidad de estar a tiempo parcial de forma voluntaria (excepto en la variable exper6 en el segundo trimestre de 2007) que una persona con más de un año de experiencia. En cuanto a elegir este tipo de jornada para conciliar, el nivel de experiencia en general no es muy relevante durante la crisis (excepto experiencia menor de 3 meses en el segundo trimestre de 2010, con probabilidad negativa). Sólo en el último periodo se puede decir que tener una experiencia de [3-6 meses) y de [6 a 12 meses) conlleva una menor probabilidad de estar empleado a tiempo parcial por conciliación que una persona con mayor experiencia.

Po último, para analizar la variable (CCAAPIB) se ha agrupado a las comunidades autónomas en función a su PIBpc en relación al promedio nacional. Con ello se puede concluir que estar en una comunidad autónoma u otra en función de su PIBpc no es significativo a partir de la mitad de la crisis en adelante a la hora de trabajar a tiempo parcial. No obstante, en el segundo trimestre de 2007 estar en una Comunidad Autónoma en la que su PIBpc esté por encima del promedio nacional (Madrid, País Vasco, Navarra, Cataluña, Aragón, Baleares o La Rioja) tiene más probabilidad de trabajar a tiempo parcial, de estar voluntariamente y de optar por esta jornada para conciliar (excepto en el segundo trimestre de 2007 que no es significativo), que si estas en una comunidad autónoma donde su PIBpc, esté por debajo (resto de comunidades).

Por tanto, la persona de referencia con más probabilidad de trabajar a tiempo parcial para conciliar es una mujer, de edad comprendida entre los 35 y 55 años, con estudios superiores, casada con contrato indefinido en el sector industrial perteneciente al ámbito público con experiencia superior al año, residente en una comunidad autónoma con PIBpc por encima del promedio nacional. No obstante, la probabilidad de optar por un empleo parcial para conciliar es cada vez menor con el paso del tiempo dentro del periodo analizado de crisis, donde el principal objetivo es encontrar un empleo con el que poder cubrir las necesidades económicas básicas.

Tabla 4. Efectos marginales de la diferencia en la probabilidad de trabajar a tiempo parcial y conciliar entre hombres y mujeres

	2007	2010	2014
TP	0,205	0,21	0,208
TPC	0,18	0,163	0,1567

Fuente: Microdatos de la EPA (INE)

Como se ha dado especial importancia al sexo durante todo el trabajo, hemos realizado estos efectos marginales de la tabla 4 con los que se puede concluir que con el paso de los años, la diferencia en la probabilidad de trabajar a TP para conciliar siendo mujer frente a ser hombre es cada vez más pequeña, la diferencia converge. Aunque sin duda estos resultados sean positivos, surgen nuevas cuestiones... ¿Estamos ante un efecto crisis o ante una continua reducción del modelo del hombre como sustentador principal en nuestro país debido a una mejora en la corresponsabilidad dentro del hogar?

5. CONCLUSIONES

En este trabajo se ha intentado mostrar la relación que guarda el empleo a tiempo parcial con la voluntariedad a la hora de emplearse en este tipo de jornada y en concreto con la conciliación de la vida laboral y familiar.

El mercado laboral es un mercado muy complejo de analizar, en el caso de España el mercado laboral se ha caracterizado por la falta de flexibilidad, de competitividad y la baja productividad de los trabajadores. A todo ello hay que sumarle las mejorables condiciones que van ligadas a ciertos tipos de contratos, en concreto al contrato de jornada a tiempo parcial.

Como se ha mostrado, esta modalidad de empleo está cogiendo cada vez más protagonismo destacando la “fortaleza” en el periodo analizado de crisis económica. A partir de los datos proporcionados por la EPA podemos afirmar que en dicho periodo el ajuste en el empleo ha sido muy fuerte en el caso de los empleos a tiempo completo, (fuerte destrucción) mientras que el empleo a tiempo parcial no se ha visto afectado apenas. Una de las partes negativas de esta consecuencia es el incremento del porcentaje de personas que están insatisfechas con la jornada a tiempo parcial, pero que por unas razones u otras es la opción contractual por la que tienen que optar.

Entre las razones por las que optar por un empleo a tiempo parcial está la de poder mejorar la conciliación laboral y familiar, de la cual se dice que es un concepto nuevo para un problema antiguo. Numerosos economistas y sociólogos afirman que el empleo a tiempo parcial ayuda a solventar ese problema conciliador entre ambos escenarios. No obstante, el problema no está resuelto cuando existen desigualdades de género en el reparto de las tareas domésticas y familiares debido a una mentalidad atrasada sobre la organización del trabajo.

Los microdatos de la EPA correspondientes al segundo trimestre de los años 2007, 2010 y 2014 nos han mostrado que a medida que ha ido avanzando la crisis económica los resultados han ido cambiando. Nos confirman que el aumento registrado del contrato de jornada a tiempo parcial en estos últimos años no guarda una relación directa con una mejora en la conciliación, ni que se haya dado por este motivo, ya que el motivo principal del más del 50 por ciento de las personas que han optado por este tipo de jornada laboral, es por no haber encontrado un empleo a jornada completa.

Ante esta contradicción, se ha pretendido analizar las diferentes características personales y laborales relacionadas con el empleo a tiempo parcial a través de tres regresiones. La primera

para ver la influencia de diversas variables explicativas sobre trabajar a tiempo completo o tiempo parcial. La segunda para observar la influencia de dichas variables sobre las razones (voluntarias o no) de elegir empleo a tiempo parcial, teniendo en cuenta que la conciliación familiar y laboral es una razón voluntaria y en la tercera y última regresión se observa la influencia de dichas variables sobre emplearse a jornada parcial para conciliar frente al resto de razones. Con estas regresiones se ha llegado a la conclusión que en general ser mujer, de edad media, con estudios universitarios, casada, con contrato indefinido en el sector industrial perteneciente al ámbito público con experiencia mínima de un año y residente en una comunidad autónoma con un PIBpc superior a la media nacional va ligado a una mayor probabilidad de trabajar a tiempo parcial para conciliar.

Una vez respondida la cuestión planteada en este trabajo, sólo cabe añadir que la conciliación laboral y familiar es un problema social y económico al que hay que intentar dar solución poco a poco.

Las empresas deben dejar atrás la idea de que la conciliación es un gasto y no una inversión ya que trae consecuencias positivas. Es positivo entre otras razones para retener capital humano, para generar un aumento de la productividad y para garantizar a largo plazo el sistema de bienestar según el informe sobre el impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares de 2007. Por ejemplo, sería interesante y un gran paso para poder llevar a cabo dichas medidas que las empresas se pudieran poner en contacto directamente con los trabajadores y ver cuáles son sus necesidades para poder compaginar de la mejor forma su vida laboral y familiar es.

Por otra parte el mercado laboral también tiene que poner de su parte y ser consciente de la situación, promoviendo un empleo a tiempo parcial de mayor calidad, donde el salario-hora o las prestaciones sociales no disten de las del empleo a tiempo completo. Además este tipo de contrato laboral tiene que tender a no concentrarse sólo en los trabajos de baja cualificación, sino en un abanico más amplio.

En cuanto a las políticas de conciliación laboral y familiar, hay que impulsar incentivos para que los hombres también acojan estas medidas, y no sólo las mujeres; ya que sino no se estaría resolviendo el problema. Hay que evitar que las mujeres salgan perjudicadas por unas medidas que buscan el bienestar social, ya que esto carecería de sentido simplemente por un pensamiento y unas costumbres pasadas. En este aspecto, no solo las empresas tienen que jugar su papel, las nuevas generaciones tenemos mucho que decir.

Por tanto para que exista una mejoría en la conciliación de la vida laboral y familiar, y para que sea viable, el tiempo de trabajo se tiene que considerar un factor más del tiempo de vida y todos poner de nuestra parte. En realidad no solo se tiene que dar la conciliación en estos dos escenarios o ámbitos, sino hay que añadir un tercero no menos importante, el personal.

6. BIBLIOGRAFÍA

“El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares”. (2007) Ministerio de educación, política social y deporte, Fundación Adecco, Fundación KPMG y Fundación Másfamilia.

“Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral”, (2013). Ministerio de empleo y Seguridad Social

“Ordenación del tiempo de trabajo. Herramienta de apoyo VII”. Ministerio de Sanidad, servicios sociales e igualdad. (2013)

Añon, M^oJ. (2009) “¿Una legislación para transformar la realidad social? A propósito de la ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres” .Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Hacia un respeto igualitario de las reformas parentales.” Ed. Bomarzo

Aragón, J., Cruces, J., Martínez, A. Rocha, F. (2012), “El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España” en colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Bote, V, y Cabezas, A. (2012), “Conciliación y contrato a tiempo parcial en España: efectos de la crisis”, *Pecunia*, No. 14, pp. 207-218.

Cánovas, A. , Aragón, J. y Rocha, F. (2005) “Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en CCAA” Cuaderno de Relaciones Laborales, 23, No.1, Fundación 1 de Mayo.

Carrasquer, P. ,Martín, A. (2005)“La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo”. Cuadernos de relaciones laborales, 23, No. 1 pp. 131-150

Cebrián, I, y Moreno, G. (2007)“El empleo femenino en el mercado de trabajo en España” Temas laborales, No. 91/2007, pp. 35-56.

CES. Informe sobre el trabajo a tiempo parcial (1996)

Dueñas, D. Iglesias, C. y Llorente, R. (2015) “La involuntariedad en el empleo a tiempo parcial y la Gran Recesión en España ¿Está emergiendo un nuevo modelo por género?”

Fabregat, G. (2009) “El derecho a la conciliación en la ley orgánica 3/2007, para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres” .Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Hacia un respeto igualitario de las reformas parentales.” Ed. Bomarzo

García, A.M., Martínez, F. y Mosoco del Prado, J. (2000) “El trabajo a tiempo parcial en Holanda” CES

Goerlich, J.M. (2008), “El tiempo de trabajo en la negociación colectiva”, *Informes y estudios relaciones laborales. Comisión consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de trabajo e inmigración.*

Meil, G., García, C., Luque, M.A. y Ayuso, L. (2009) “Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España” , *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales.*

Moreno, L. (2006) “España y el bienestar mediterráneo” Unidad de políticas comparadas(CSIC). Documento de trabajo 06-10

Moreno, N., (2013), “La reforma de la contratación laboral: de nuevo el fomento del empleo a través de la precariedad”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 34.

Pérez de los Cobos, F. y Monreal, E. (2005) “La regulación de la jornada de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* No. 58, pp. 57-77.

Pérez Infante, J.I. (semestre 2015) “ Las reformas laborales en la crisis económica: su impacto económico” *Ekonomiaz* Nº 87

Ramos, N. y Blázquez, M. (2007), “Contrato de trabajo a tiempo parcial en los Países Bajos. ¿Sólo para mujeres?” *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, serie Economía y Sociología. No.66, pp. 143-159.

Sirvent García del Valle, E. (2009) “El empleo a tiempo parcial como herramienta para compatibilizar la flexibilizar laboral y la conciliación de la vida personal y laboral.” CES Colección de estudios ,No.17

Torns, T. (2005), “El tiempo de trabajo y las relaciones de género: las dificultades de un cambio ineludible” Coloquio: "TIEMPOS, ACTIVIDADES, SUJETOS. Una mirada desde la perspectiva de género", UCM, Escuela de Relaciones Laborales.

Torns, T. (2011), “Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad:¿El mismo discurso?” *RIDEG*, 01/11: 5-13

Treviño, R. (2007), “Factores e indicadores de vulnerabilidad en la conciliación del empleo y la familia”, *Ministerio de trabajo e inmigración.*

Valdés, F. (2013), “Contratación temporal y trabajo a tiempo parcial en España: La normalización jurídica de la precariedad laboral”

7. ANEXOS

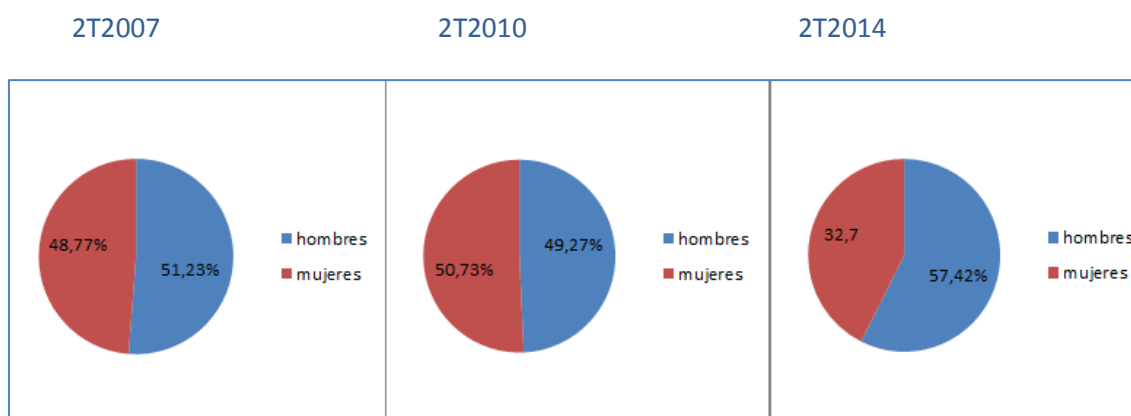
Anexo1. Tasa de parcialidad por sector y género (2T2007,2T2010 y 2T2014)

Tabla A1.1 Tasa de parcialidad por sector en relación al total de ocupados (2T2007,2T2010 y 2T2014)

	2007	2010	2014
Agricultura	9,3%	8,9%	10,4%
industria	4,4%	4,7%	6,1%
Construcción	2,3%	4,4%	6,4%
Servicios	15,6%	16,3%	19,3%

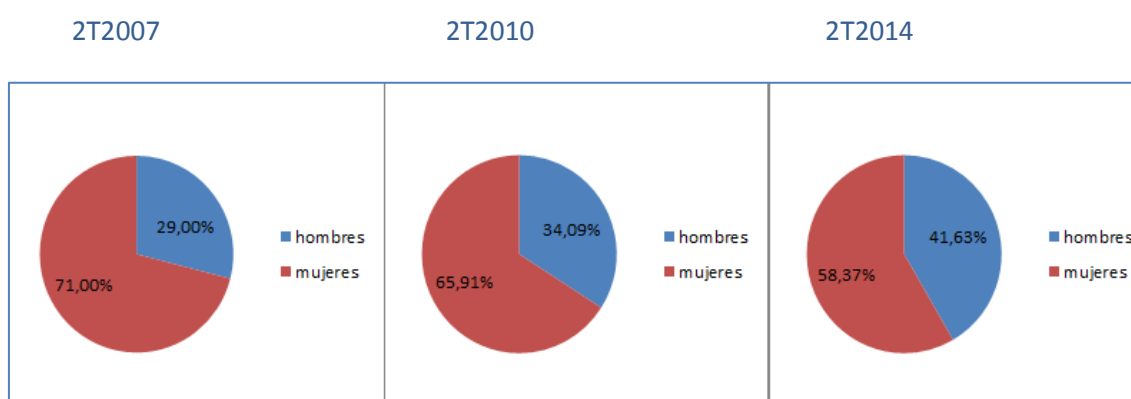
Fuente: EPA, INE

Gráfico A1.1. Tasa de parcialidad por género en el sector agrícola



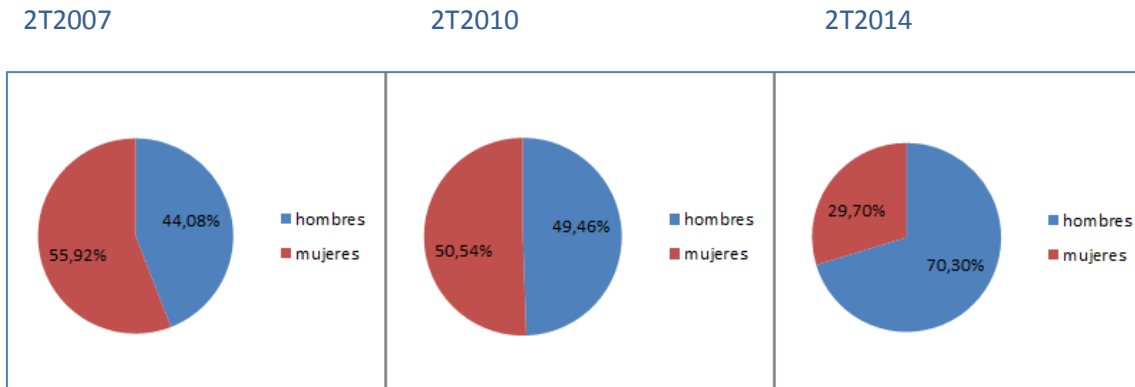
Fuente: EPA (INE)

Gráfico A1.2. Tasa de parcialidad por género en el sector industrial



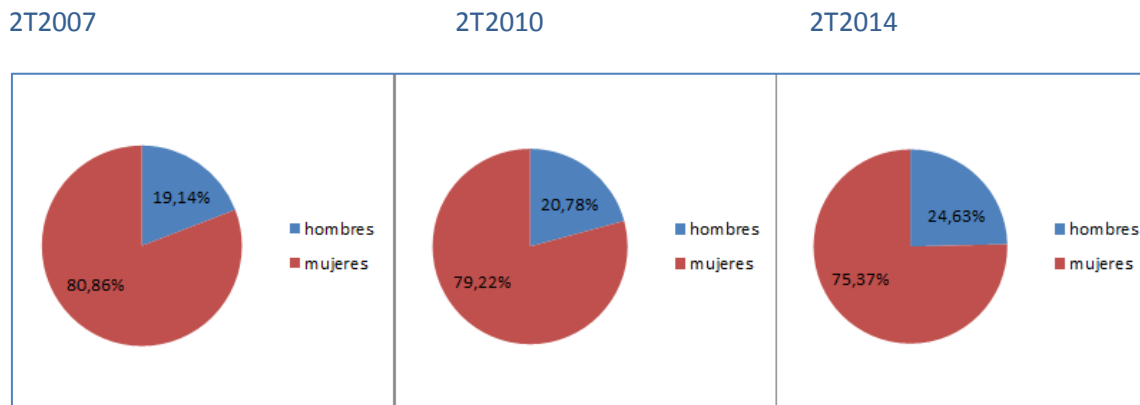
Fuente: EPA(INE)

Gráfico A1.3. Tasa de parcialidad por género en el sector de la construcción



Fuente: EPA(INE)

Gráfico A1.4. Tasa de parcialidad por género en el sector servicios

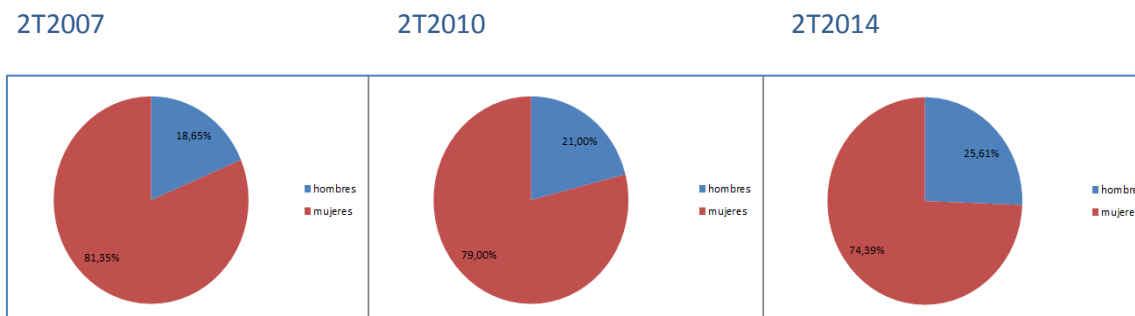


Fuente: EPA(INE)

Anexo 2. Tasa de parcialidad según situación económica y género (2T2007, 2T2010 y 2T2014)

Gráfico A2.1. Porcentaje de asalariados empleados a tiempo parcial por género

ASALARIADOS



Fuente: EPA (INE)

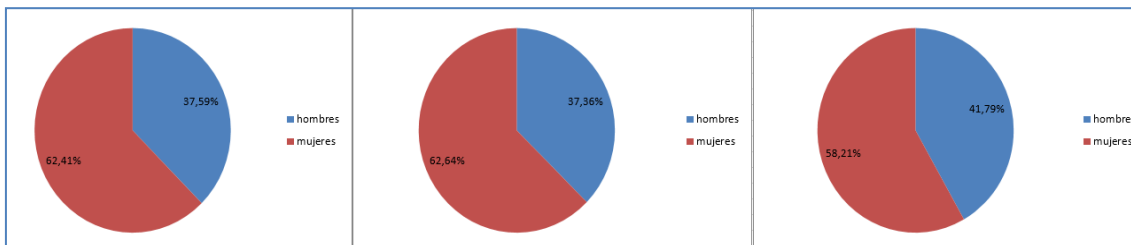
Gráfico A2.2. Porcentaje de empleados por cuenta propia empleados a tiempo parcial por género

CUENTA PROPIA

2T2007

2T2010

2T2014



Fuente: EPA (INE)

Anexo 3. Ganancia media por hora por sexo y tipo de jornada (en euros) en España

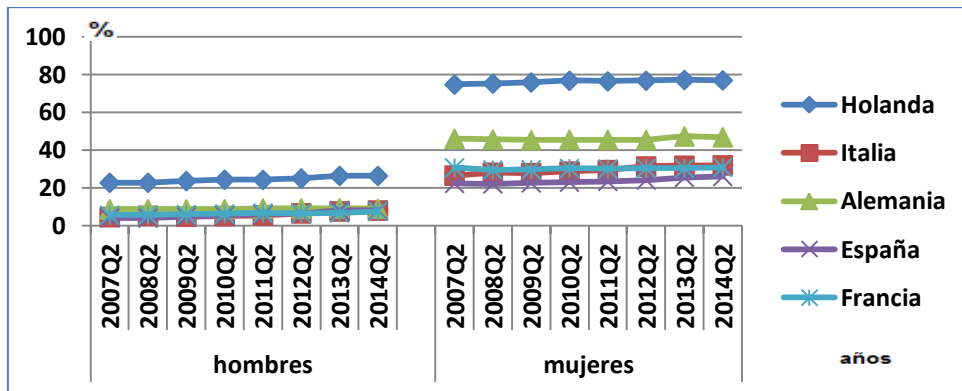
Tabla A3.1: Ganancia media por hora, por sexo y tipo de jornada

	Total 2002	Total 2006	Total 2010
Total Nacional			
Ambos sexos			
Total	8,62	9,94	11,06
T. completo	8,7	10,16	11,39
T. parcial	7,34	7,97	8,64
Varones			
Total	9,23	10,6	10,15
T. completo	9,22	10,66	10,65
T. parcial	9,82	9,18	8,15
Mujeres			
Total	7,45	8,87	11,78
T. completo	7,58	9,2	11,89
T. parcial	6,5	7,52	9,97

Fuente: EES, INE

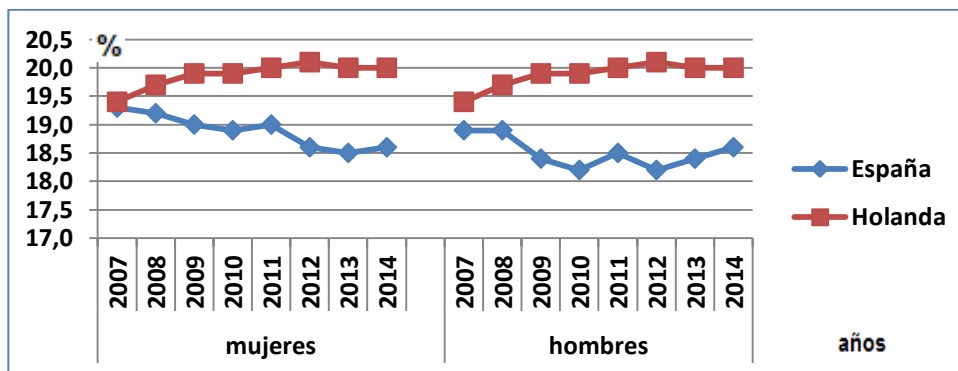
Anexo 4. Comparación de la parcialidad entre algunos países europeos

Gráfico A4.1. Tasa de parcialidad respecto al total de ocupados en algunos países europeos



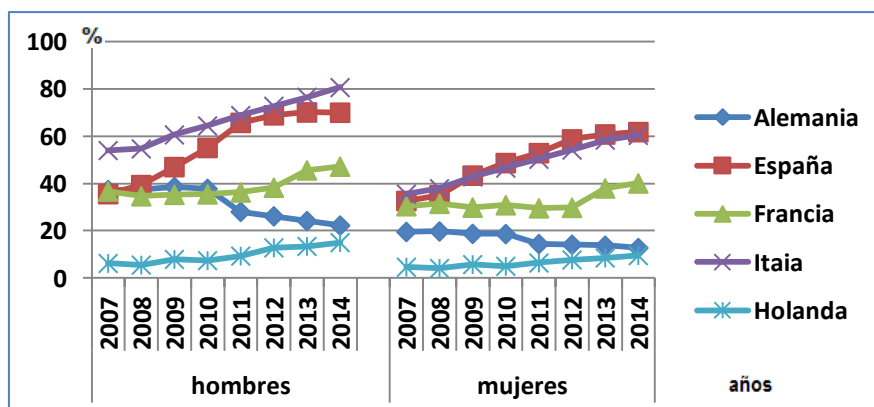
Fuente: Eurostat

Gráfico A4.2. Número medio de horas efectivas semanales en España y Holanda



Fuente: Eurostat

Gráfico A4.3. Porcentaje de involuntariedad en el empleo a TP en diversos países europeos



Fuente: Eurostat

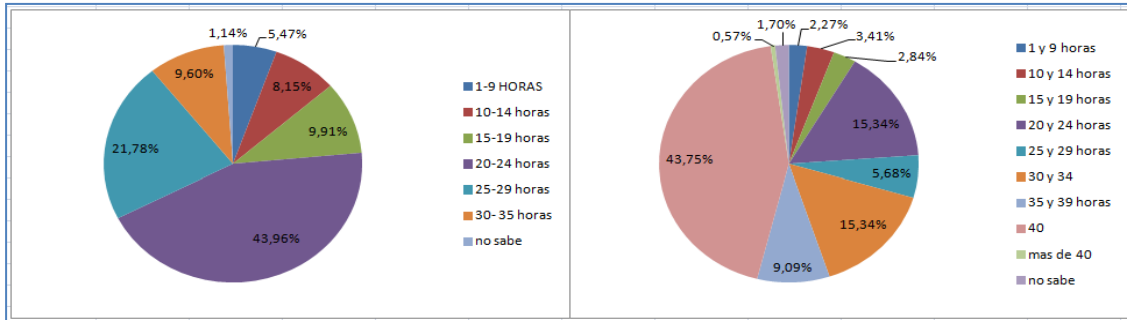
Anexo 5. Horas habituales y deseadas por las personas empleadas a tiempo parcial por conciliación en 2T2007, 2T2010 y 2T2014.

Gráfico A5.1. Horas habituales y deseadas a la semana por las personas empleadas a TP por motivo conciliador en el 2T2007, 2T2010 y 2T2014

Horas Habituales /semana

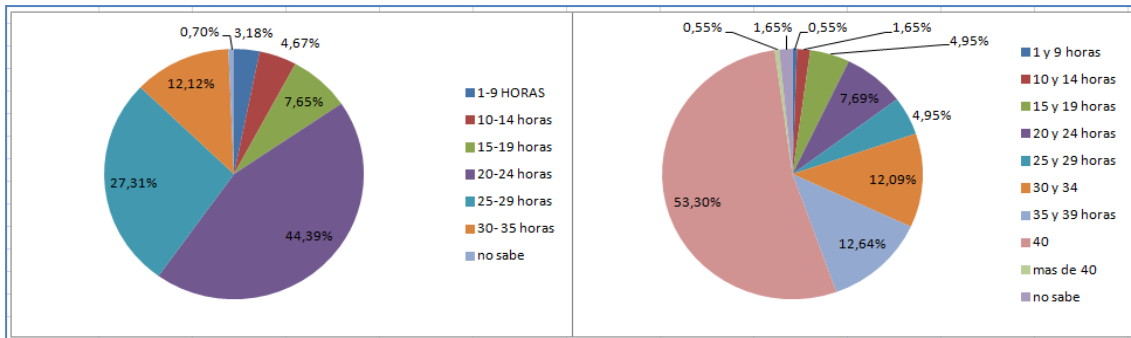
Horas Deseadas /semana

2T2007



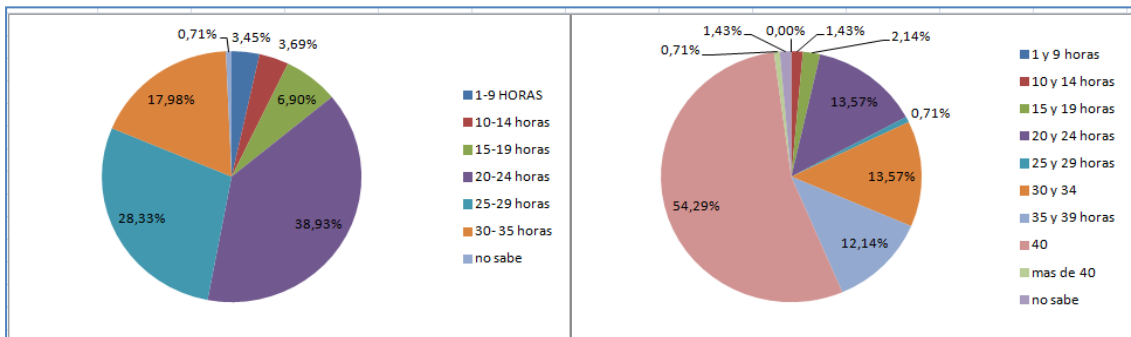
Fuente: EPA (INE)

2T2010



Fuente: EPA (INE)

2T2014



Fuente: EPA (INE)

Teniendo en cuenta la siguiente tabla, con los microdatos de la EPA (INE):

grupo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
nº	1-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40	+40	
horas	horas	horas	horas	horas	horas	horas	horas	horas	horas	nc

Tabla A5.1. Tabla cruzada Horas Deseadas Horas Habituales Tiempo Parcial 2T2007

. tabulate HORDES HORASH										
HORDES	0	1	2	HORASH		5	6	9	Total	
				3	4					
0	15	4	3	3	7	1	0	0	33	
1	12	0	0	6	1	0	0	0	19	
2	14	2	3	7	3	1	0	2	32	
3	71	58	17	6	14	3	1	2	172	
4	14	14	20	9	0	3	2	2	64	
5	20	30	24	52	13	2	2	4	147	
6	30	30	57	71	41	24	2	4	259	
7	159	172	219	696	245	131	16	59	1,697	
8	4	2	4	18	11	13	4	5	61	
9	21	10	13	25	11	9	0	5	94	
Total	360	322	360	893	346	187	27	83	2,578	

Tabla A5.2. Tabla cruzada Horas Deseadas Horas Habituales Tiempo Parcial Por Conciliación 2T2007

. tabulate HORDES HORASH										
HORDES	0	1	2	HORASH		5	6	9	Total	
				3	4					
0	0	1	0	0	2	1	0	0	4	
1	2	0	0	4	0	0	0	0	6	
2	2	0	1	1	1	0	0	0	5	
3	10	8	3	1	4	0	1	0	27	
4	1	1	4	2	0	0	2	0	10	
5	4	3	6	10	2	1	1	0	27	
6	1	3	3	4	4	1	0	0	16	
7	10	11	7	27	13	6	0	3	77	
8	0	0	0	0	1	0	0	0	1	
9	1	1	0	0	0	1	0	0	3	
Total	31	28	24	49	27	10	4	3	176	

Tabla A5.3. Tabla cruzada Horas Deseadas Horas Habituales Tiempo Parcial 2T2010

. tabulate HORDES HORASH										
HORDES	0	1	2	HORASH		5	6	9	Total	
				3	4					
0	9	1	1	0	1	0	0	0	13	
1	16	1	0	2	0	0	0	0	19	
2	14	3	1	3	1	0	0	1	23	
3	82	57	16	5	6	3	0	3	172	
4	12	14	25	10	2	1	0	2	66	
5	38	44	40	54	10	1	3	2	192	
6	34	40	49	91	43	13	0	5	275	
7	340	338	325	1,101	375	164	16	71	2,730	
8	10	7	8	23	16	13	3	3	83	
9	26	5	14	24	13	4	0	10	96	
Total	581	510	479	1,313	467	199	22	98	3,669	

Tabla A5.4. Tabla cruzada Horas Deseadas Horas Habituales Tiempo Parcial Por Conciliación 2T2010

. tabulate HORDES HORASH										
HORDES	0	1	2	HORASH		5	6	9	Total	
				3	4					
0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	
1	1	0	0	2	0	0	0	0	3	
2	4	1	1	2	1	0	0	0	9	
3	3	2	1	2	3	2	0	1	14	
4	0	3	3	1	0	1	0	1	9	
5	1	6	5	8	0	0	2	0	22	
6	1	3	5	8	4	2	0	0	23	
7	3	10	2	51	20	11	0	0	97	
8	0	0	0	0	0	1	0	0	1	
9	0	1	1	1	0	0	0	0	3	
Total	14	26	18	75	28	17	2	2	182	

Tabla A5.5. Tabla cruzada Horas Deseadas Horas Habituales Tiempo Parcial 2T2014

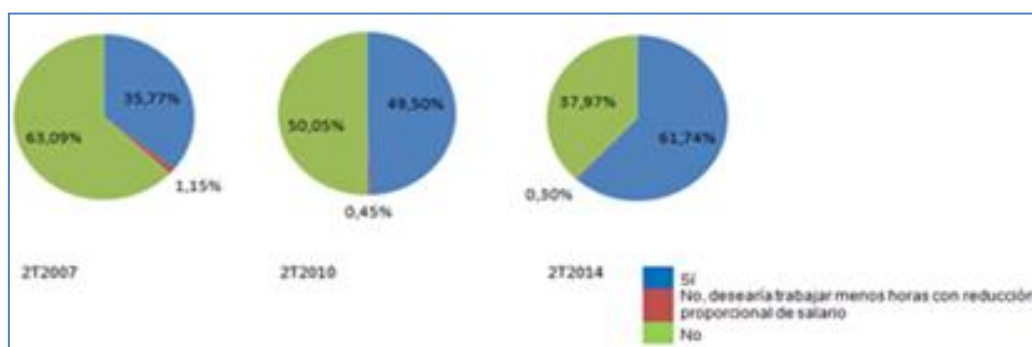
. tabulate HORDES HORASH										
HORDES	0	1	2	HORASH			6	9	Tota1	
				3	4	5				
0	8	0	1	0	0	0	0	2	11	
1	10	0	0	2	0	0	0	0	12	
2	16	7	0	3	0	0	0	1	27	
3	109	72	21	2	3	4	0	6	217	
4	17	12	14	5	1	3	0	2	54	
5	49	33	33	63	18	1	1	0	198	
6	41	52	57	73	72	19	1	3	318	
7	621	539	520	1,573	483	253	20	124	4,133	
8	15	8	6	26	17	14	3	2	91	
9	43	17	11	49	15	7	0	27	169	
Tota1	929	740	663	1,796	609	301	25	167	5,230	

Tabla A5.6. Tabla cruzada Horas Deseadas Horas Habituales Tiempo Parcial Por Conciliación 2T2014

. tabulate HORDES HORASH									
HORDES	0	1	2	HORASH			6	Tota1	
				3	4	5			
1	0	0	0	2	0	0	0	2	
2	1	0	0	2	0	0	0	3	
3	6	6	0	1	2	2	0	19	
4	0	0	0	0	0	1	0	1	
5	0	3	5	10	1	0	0	19	
6	2	2	1	6	6	0	0	17	
7	5	5	4	35	15	9	3	76	
8	0	0	0	0	0	1	0	1	
9	1	0	0	1	0	0	0	2	
Tota1	15	16	12	57	24	13	3	140	

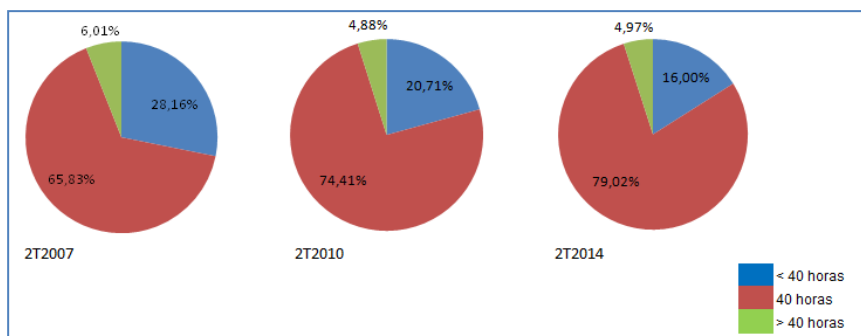
Anexo 6. ¿Se desea trabajar más horas en la actualidad? ¿Cuántas horas? (2T2007-2T2010-2T2014)

Gráfico A6.1. Porcentaje de personas a tiempo parcial que desean trabajar un número diferente de horas



Fuente: EPA(INE)

Gráfico A6.2. Porcentaje de personas a tiempo parcial que desean trabajar un mayor número de horas



Fuente: EPA(INE)

Anexo 7. Probabilidades brutas

Tabla A7.1. Relaciones laborales relevantes

asalariados/ocupados		
2t2007	2t2010	2t2014
81,0143818	81,5934571	80,9111104
tp/asalariados		
2t2007	2t2010	2t2014
12,2268908	13,7872133	17,5357225
tpv asalariados/tp asalariados		
2t2007	2t2010	2t2014
64,6620848	49,1354663	34,5629225
tpc asalariados/tpv asalariados		
2t2007	2t2010	2t2014
39,6368468	40,6206705	39,9107756

Fuente: INE