

# EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA Y EN LA COMUNIDAD DE MADRID: ANÁLISIS ECONOMETRICO (2005-2008)

Alfredo Cabezas Ares<sup>1</sup>

Departamento de Análisis Económico

Universitat Autònoma de Barcelona

*Fecha de recepción: septiembre 2012*

*Fecha de aceptación de la versión final: diciembre 2012*

## **Resumen**

Este trabajo explora en los determinantes de trabajar a tiempo parcial, para ello se utiliza la Encuesta de Condiciones de Vida (2005-2008). Se examina el efecto conjunto de distintas características de los trabajadores, como sexo, edad, estado civil, presencia de menores en el hogar y nivel de estudios sobre la probabilidad de trabajar a tiempo parcial. Para ello, se utiliza un modelo logit multinomial, donde se toman como categoría de referencia el hecho de trabajar a tiempo completo, de manera que se estima la probabilidad relativa de trabajar a tiempo parcial, estar desempleado o estar inactivo. Por último la explotación de los datos de panel de la Encuesta de Condiciones de Vida permite disponer de información longitudinal a través de la matriz de transiciones de las 4 situaciones laborales consideradas.

**Palabras clave:** *contrato a tiempo parcial, empleo, conciliación, España, Comunidad de Madrid.*

## **Abstract**

This paper explores the determinants of part-time work, for it uses the Living Conditions Survey (2005-2008). We examine the joint effect of different worker characteristics, such as sex, age, marital status, presence of children in the household and educational level on the probability of working part-time. To do this, we use a multinomial logit model where taken as the reference category because they work full time, so we estimate the relative probability of working part time, being unemployed or being inactive. Finally exploiting panel data from the Survey of Living Conditions

<sup>1</sup> alfredo.cabezas@uam.es

which provides information through the longitudinal transition matrix of the 4 work situations considered.

**Key Words:** *Part-Time contract, Employment, Conciliation, Spain, Community of Madrid.*

## INTRODUCCIÓN

La igualdad de derechos de hombre y mujeres es un principio universalmente aceptado y como tal incluido en la Declaración de los Derechos Humanos de 1948 ratificada por España en 1977. El tratado constitutivo de la CE, en su artículo 136, establece que ésta tendrá "como objetivo el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso, una protección social adecuada, el diálogo social, el desarrollo de los recursos humanos para conseguir un nivel de empleo elevado y duradero y la lucha contra las exclusiones". En el siguiente artículo, recoge de forma contundente que "Para la consecución de los objetivos del artículo 136, la Comunidad apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos:[...]

j. La igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo.[...]

Aún va más allá el Art. 141 en sus puntos 3 y 4 al establecer que "El Consejo adoptará medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. "

A lo largo de los años, estos principios generales se han plasmado en un total de trece Directivas en las que se abordan diferentes aspectos ligados a la equiparación efectiva de hombres y mujeres. Junto a esta labor, la Comisión ha impulsado varios planes globales de actuación desde el año 2000 (COM(2000) "Towards a Community Framework Strategy On Gender Equality (2001-2005)"). A este programa le sucede en 2006 el programa "A Roadmap for Equality between Women and Men 2006-2010" (COM, 2006) en el que se definen seis áreas de actuación prioritarias en materia de igualdad (independencia económica para las mujeres y los hombres, Conciliación de la vida privada y profesional, igualdad de representación en la toma de decisiones, la erradicación de toda forma de violencia de género; Eliminación de estereotipos de género, promoción de la igualdad de género en las políticas exterior y de desarrollo) y se estructuran un conjunto de instrumentos para potenciar el avance en las mismas (medidas legislativas, programas financieros, etc.).

Concluido este programa, la Comisión en el año 2010 establece cinco líneas estratégicas de actuación (igual independencia económica, salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor, igualdad en la toma de decisiones, dignidad, integridad y fin de la violencia sexista e igualdad en la acción exterior) que permitan profundizar los avances en materia de igualdad que buscaba el anterior plan integral finalizado en

2010. Estas líneas se plasman en la actual "Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015" (COM, 2010, 491 final).

A pesar de las distintas iniciativas emprendidas y del compromiso de los gobiernos de los países miembros, refrendado en el Pacto Europeo para la Igualdad de Género, y aunque pueden destacarse algunos resultados positivos, la realidad aún no permite hablar de igualdad entre hombres y mujeres. Los avances generales aún no son lo suficientemente rápidos como para eliminar de manera significativa las diferencias de género que aún persisten. Como recoge el informe "Igualdad entre mujeres y hombres, 2009" (COM, 2009, 77 final) la igualdad entre mujeres y hombres está lejos de ser una realidad. La mayor incorporación de la mujer al mercado laboral en los últimos años, en línea con lo definido en los objetivos de Lisboa, no se ha trasladado a la calidad de los puestos de trabajo a los que accede la mujer. Como indica de forma demoledora el informe anterior, el contrato a tiempo parcial es más abundante entre las mujeres que entre los hombres; las mujeres se concentran en los trabajos y sectores menos valorados; por término medio están peor pagadas que los hombres, y ocupan un número menor de puestos de responsabilidad (Gunderson 1989 y Ermisch-Wright, 1993).

Uno de los obstáculos tanto de las mujeres, como de los hombres para el acceso al empleo, así como para el desarrollo de su carrera profesional es la dificultad para lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar (Eurostat 2005).

A pesar de las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral, el impacto de las decisiones de maternidad en la participación en el mercado laboral es muy desigual para mujeres y hombres (COM, 2010, 491 final.). Las mujeres siguen asumiendo una parte desproporcionada del tiempo de cuidado de los hijos y de las tareas domésticas (Waldfoegel 1997). Esta asimetría supone que en ocasiones muchas mujeres consideren la maternidad como el fin de su carrera profesional.

Como alternativa al abandono del mercado de trabajo, los poderes públicos han incentivado el recurso a formas de trabajo flexibles, como es el caso del contrato a tiempo parcial, y a la potenciación de los servicios públicos de cuidado de los hijos. Como Del Boca et al. (2009) señala, las diferencias en las políticas sociales en toda Europa explican parcialmente las diferencias observadas en la participación de la mujer en el mercado laboral en estos países. A pesar de que el trabajo flexible es una opción que se ofrece por igual a hombres y mujeres, la realidad vuelve a mostrar un comportamiento muy diferente entre sexos, edades y ocupaciones. En la actualidad este tipo de contratos supone un porcentaje significativo del empleo en el sector servicios, en especial en el caso de los trabajadores jóvenes y en las mujeres, con diferencias notables entre países.

El análisis de las características del contrato a tiempo parcial en la UE muestra que este tipo de contrato puede presentar características no deseadas y que potencialmente pueden agravar los diferenciales en empleo y salario de hombres y mujeres, afectar a la estabilidad laboral y a las posibilidades de promoción profesional.

Otro aspecto preocupante es el gran porcentaje de involuntariedad en este tipo de empleo, lo que denotaría un alto grado de inadecuación del contrato parcial a la

finalidad de la conciliación (Eurostat 2005). En este artículo se aborda el estudio del contrato a tiempo parcial en la Comunidad de Madrid (CM), contextualizando los datos regionales con los datos del conjunto de España.

## **ENCUESTA DE CONDICIONES DE VIDA (2005-2008)**

Haciendo uso de los microdatos de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV), buscamos llevar a cabo un análisis comparado del empleo a tiempo parcial entre el total de España y la Comunidad de Madrid. Aunque lo prioritario en la ECV es la producción de información transversal, con un alto grado de calidad en lo que a su actualidad y comparabilidad se refiere, su diseño permite también obtener información longitudinal, es decir, referida a las mismas personas en diferentes momentos a lo largo del tiempo. En concreto, para el presente análisis vamos a utilizar los datos longitudinales correspondientes al periodo 2005-2008.

Una de las ventajas que ofrece la disponibilidad de datos longitudinales es la posibilidad de analizar transiciones laborales. Así, para el periodo anteriormente mencionado vamos a examinar las transiciones entre las siguientes situaciones laborales: inactividad, desempleo, empleo a tiempo completo y empleo a tiempo parcial. El análisis se realizará tanto para el conjunto de España como para el caso concreto de la Comunidad de Madrid.

Para cada año, la muestra contiene información tanto a nivel de hogar como a nivel de individuos dentro del hogar. Del fichero de hogares puede extraerse información sobre la composición del hogar. En concreto, puede identificarse al individuo de referencia del hogar, así como la presencia de otros adultos y menores de 16 años. El fichero de individuos contiene sólo información relativa a los adultos mayores de 16 años. Además de información de carácter personal, el fichero de individuos contiene también información sobre la situación laboral de los mayores de 16 años. Así, podemos distinguir entre empleados, parados e inactivos. Estos últimos incluyen las siguientes categorías: estudiante, jubilado, incapacitado, servicio militar, labores del hogar y otra clase de inactividad. Por su parte, para los empleados podemos distinguir entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial.

Para el objeto de estudio de este trabajo hemos seleccionado a una muestra de individuos entre 16 y 64 años (ambos inclusive) centrándonos en la incidencia del empleo a tiempo parcial según determinadas características personales como el sexo, la edad y el nivel de estudios. Además trataremos de poner especial atención al uso del empleo a tiempo parcial como vía de conciliación de vida familiar laboral. Para ello examinaremos la incidencia de esta modalidad de empleo para las mujeres casadas y mujeres en hogares con menores de 16 años, comparando su situación con la del resto de colectivos.

**SITUACIÓN LABORAL: EVOLUCIÓN 2005-2008**

Haciendo un análisis descriptivo de la muestra, en la tabla siguiente recoge la incidencia del empleo a tiempo parcial para los distintos años, tanto para el total nacional como para la Comunidad de Madrid, distinguiendo además entre hombres y mujeres.

**Tabla 1:** Evolución empleo a tiempo parcial (% sobre el total de la muestra y sobre el total de empleados).

MUESTRA TOTAL				
	Parc/Total		Parc/Empleo	
	ESPAÑA	COM. MADRID	ESPAÑA	COM. MADRID
2005	5.68%	6.03%	8.99%	8.95%
2006	5.36%	8.24%	8.19%	11.92%
2007	5.22%	5.97%	7.70%	8.33%
2008	4.45%	5.02%	6.42%	6.79%
HOMBRES				
	Parc/Total		Parc/Empleo	
	ESPAÑA	COM. MADRID	ESPAÑA	COM. MADRID
2005	2.05%	2.92%	2.70%	3.58%
2006	2.52%	6.19%	3.44%	7.96%
2007	2.50%	3.87%	3.33%	4.92%
2008	2.26%	2.96%	3.06%	3.82%
MUJERES				
	Parc/Total		Parc/Empleo	
	ESPAÑA	COM. MADRID	ESPAÑA	COM. MADRID
2005	9.44%	9.25%	18.87%	17.68%
2006	10.61%	11.66%	21.00%	21.33%
2007	10.76%	9.52%	20.16%	15.96%
2008	11.10%	10.72%	20.12%	16.71%

**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos de la ECV (INE).

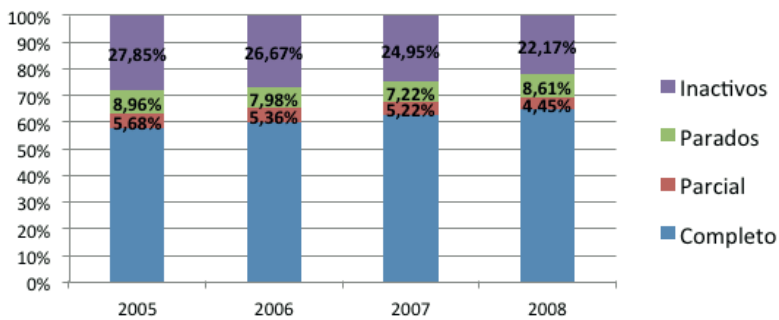
Como puede observarse se han calculado dos porcentajes. Por un lado la proporción de empleo a tiempo parcial sobre el total de la muestra, que incluye tanto empleados como parados e inactivos, y por otro lado la proporción de empleo a tiempo parcial sobre el total de empleados. El aspecto más significativo, tanto para el total nacional como para la Comunidad de Madrid, es la incidencia claramente mayor de la modalidad de empleo a tiempo parcial entre el colectivo femenino. Así por ejemplo,

para el año 2008 el porcentaje de hombres empleados a tiempo parcial, sobre el total del colectivo masculino se situaba por debajo del 3%, mientras que dicho valor superaba el 10% para el caso de las mujeres. El valor de ambos porcentajes resulta mayor cuando calculamos el ratio de empleo a tiempo parcial sobre el total de empleados, pero el aumento es especialmente importante entre las mujeres. Así por ejemplo en el año 2008 un 20% de las mujeres empleadas dentro del conjunto nacional ocupaban empleos a tiempo parcial, mientras que para el caso de los hombres dicha cifra se situaba en el 3.06%.

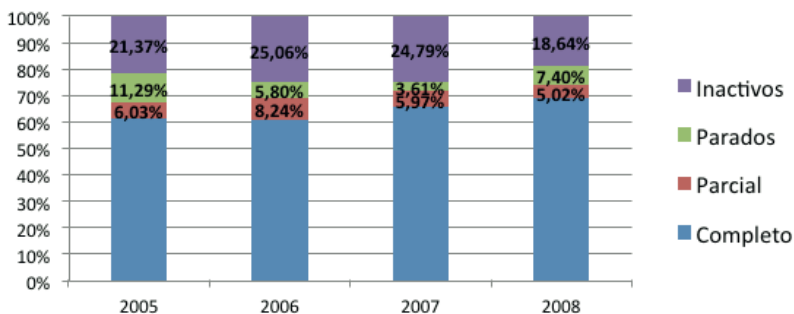
Los gráficos siguientes permiten hacer una comparativa de la situación laboral en la Comunidad de Madrid frente al total nacional durante el periodo analizado. Analizando de manera conjunta ambos sexos podemos observar que, en términos generales, la Comunidad de Madrid presenta unos resultados más favorables, con mayores niveles de empleo y menores tasas de inactividad. También, y con excepción del año 2005, en el resto de años la incidencia del desempleo es claramente menor en la Comunidad de Madrid que en el total nacional. Este patrón se mantiene cuando analizamos hombres y mujeres por separado.

**Gráfico 1:** Situación laboral (Total Muestra: 2005-2008). España vs Comunidad de Madrid.

Situación laboral: Evolución total muestra (España)



Situación laboral: Evolución total muestra (Comunidad de Madrid)

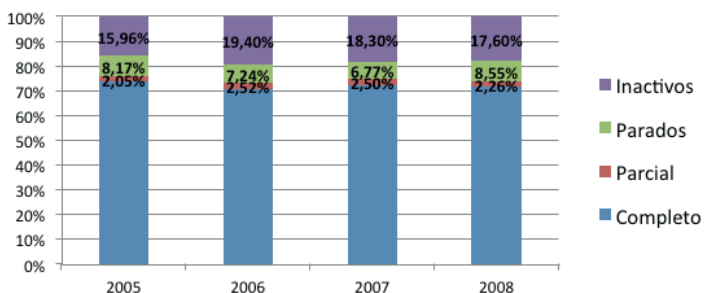


**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos de la ECV (INE).

Los gráficos siguientes ilustran la situación laboral para hombres y mujeres por separado, en el conjunto de España y en la Comunidad de Madrid. Centrándonos en el empleo a tiempo completo, observamos que en todos los años los valores para esta Comunidad Autónoma superan ligeramente los del total nacional. Esto ocurre tanto para hombres como para mujeres, si bien las diferencias son ligeramente mayores entre el colectivo femenino. Las diferencias más significativas se aprecian en el empleo a tiempo parcial, que parece ser mucho más frecuente en el colectivo masculino de esta región. Otro aspecto a destacar en el análisis comparado de España y la Comunidad de Madrid es la menor tasa de inactividad en esta región, que se observa para ambos sexos.

**Gráfico 2:** Situación laboral (Hombres: 2005-2008). España vs Comunidad de Madrid.

Situación laboral: Evolución hombres (España)



Situación laboral: Evolución hombres (Comunidad de Madrid)

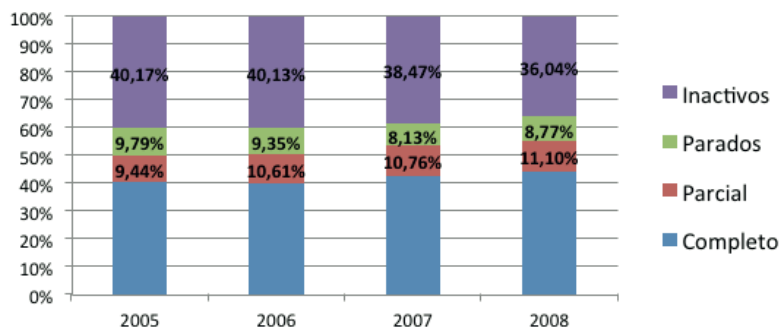


HOMBRES: Madrid / España				
	Completo	Parcial	Parados	Inactivos
2005	1.07	1.43	1.15	0.55
2006	1.01	2.46	0.42	0.99
2007	1.03	1.55	0.27	1.07
2008	1.04	1.31	0.92	0.83

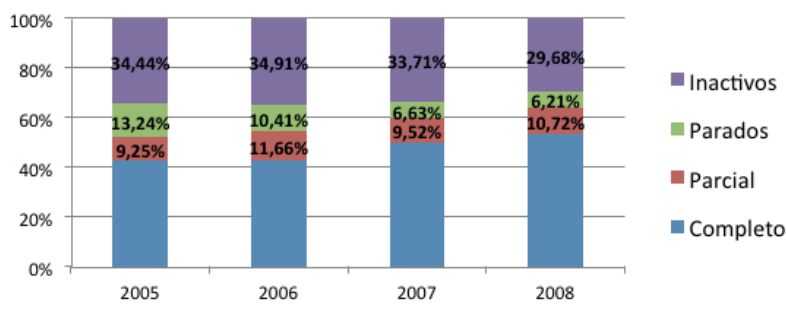
**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos de la ECV (INE).

**Gráfico 3:** Situación laboral (Mujeres: 2005-2008). España vs Comunidad de Madrid.

Situación laboral: Evolución mujeres (España)



Situación laboral: Evolución mujeres (Comunidad de Madrid)



	Madrid / España			
	Completo	Parcial	Parados	Inactivos
2005	1.06	0.98	1.35	0.86
2006	1.08	1.10	1.11	0.87
2007	1.18	0.88	0.82	0.88
2008	1.21	0.97	0.71	0.82

**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos de la ECV (INE).

## ANÁLISIS CONJUNTO 2005-2008

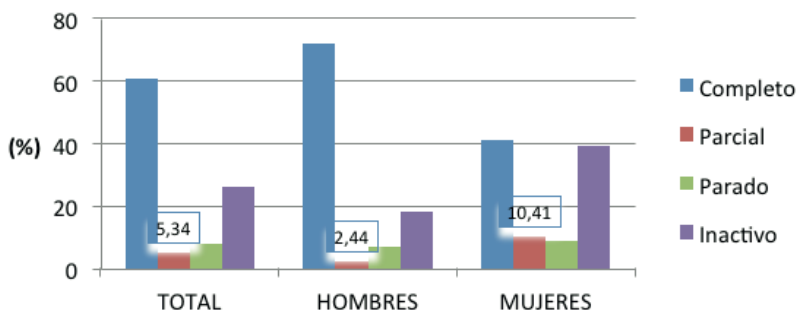
Procedemos, a continuación, a hacer un análisis conjunto del periodo 2005-2008. En primer lugar, examinamos la distribución de la muestra según las cuatro posibles situaciones laborales (empleado a tiempo completo, empleado a tiempo parcial, parado



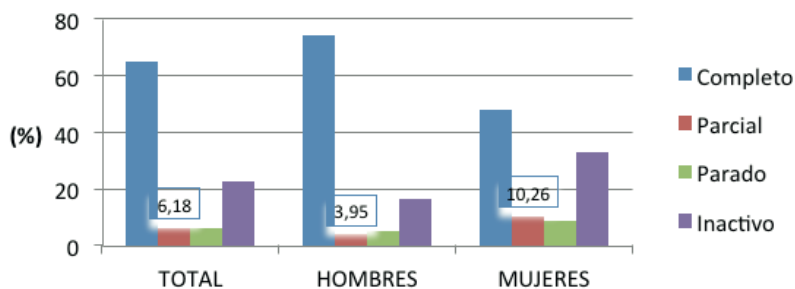
e inactivo) para ambos sexos, y por separado para hombres y mujeres. Como puede apreciarse en los gráficos siguientes, de nuevo encontramos que tanto para el conjunto nacional como para la Comunidad de Madrid, la modalidad de empleo a tiempo parcial es claramente más común entre el colectivo femenino. Pero también observamos, para dicho colectivo, una incidencia significativamente mayor de la inactividad.

**Gráfico 4:** Situación laboral: Distribución por sexos. España vs Comunidad de Madrid (2005-2008).

Situación laboral: Distribución por sexo (%) (España)



Situación laboral: Distribución por sexo (%) (Comunidad de Madrid)

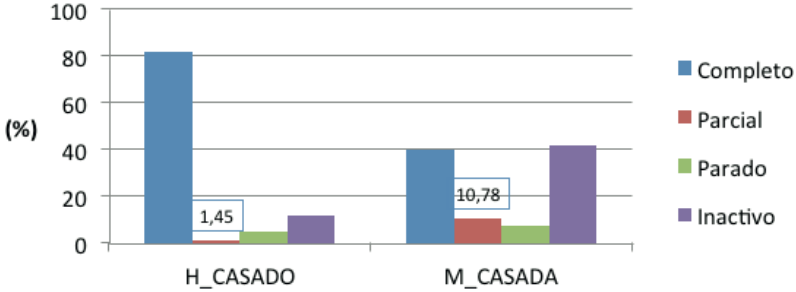


**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos de la ECV (INE).

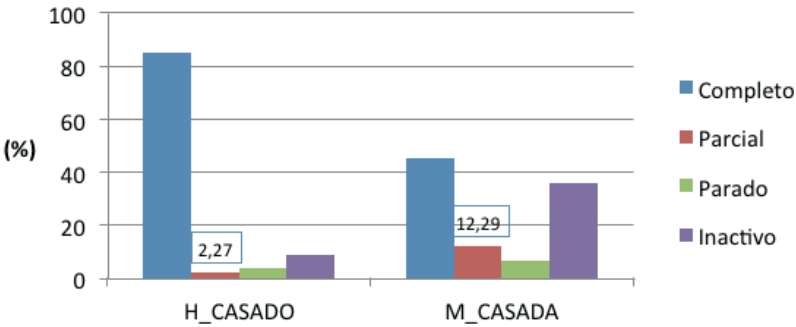
En relación a las diferencias laborales entre hombres y mujeres casados, tal y como reflejan los gráficos siguientes, las mujeres casadas representan un grupo especialmente importante en la modalidad de empleo a tiempo parcial, especialmente en el caso de la Comunidad de Madrid.

**Gráfico 5:** Situación laboral: Distribución por sexo y estado civil. España vs Comunidad de Madrid (2005-2008).

Situación laboral: Sexo y estado civil (España)



Situación laboral: Sexo y estado civil (Comunidad de Madrid)

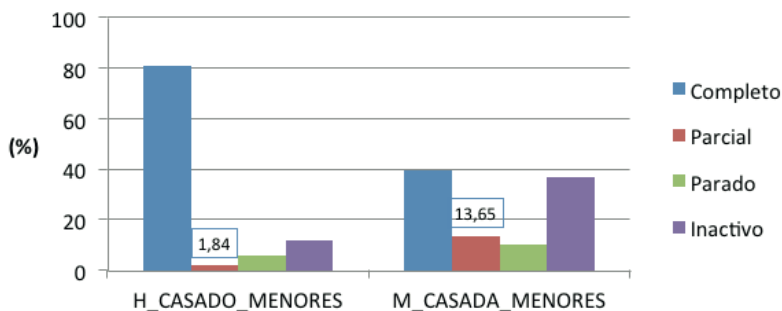


**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos de la ECV (INE).

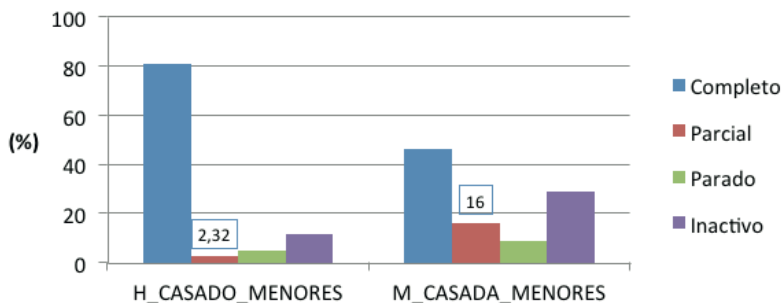
Si además tenemos en cuenta la presencia de menores de 16 años en el hogar, podemos observar una representatividad todavía más pronunciada del colectivo femenino en el empleo a tiempo parcial, lo que sugiere que esta modalidad de empleo puede ser la vía utilizada por las mujeres que intentan conciliar vida laboral y familiar. Así por ejemplo, vemos que en la Comunidad de Madrid entre las mujeres casadas y con menores de 16 años en el hogar, un 16% trabajan a tiempo parcial, mientras que entre los hombres dicha cifra apenas supera el 2%.

**Gráfico 6:** Situación laboral: Distribución por sexo y presencia de menores en el hogar. España vs Comunidad de Madrid (2005-2008).

Situación laboral: Distribución por sexo, estado civil e hijos menores (España)



Situación laboral: Distribución por sexo, estado civil e hijos menores (Comunidad de Madrid)



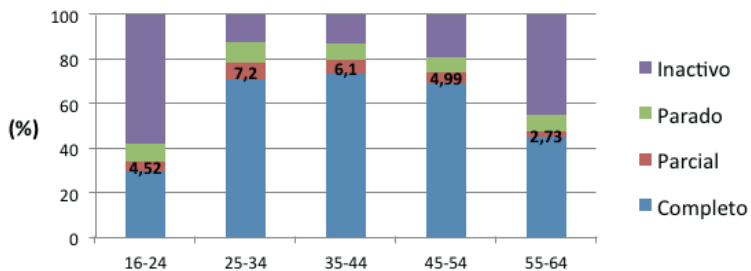
**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos de la ECV (INE).

Resulta también de especial interés analizar la incidencia del empleo a tiempo parcial por grupos de edad. En concreto se han considerado 5 grupos de edad: 1) De 16-24 años; 2) de 25-34; 3) de 35-44; 4) de 45-54; 5) de 55-64. Los gráficos siguientes muestran, para estos 5 grupos, la distribución de la muestra entre las 4 posibles categorías laborales. Además, distinguimos entre hombres y mujeres, para examinar si existe un patrón similar entre ambos colectivos a la hora de analizar las diferencias por grupos de edad.

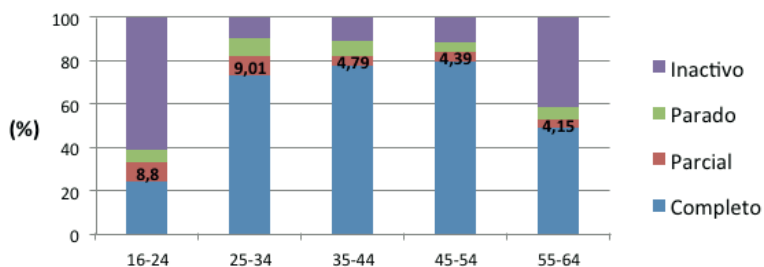
Cuando nos fijamos en el colectivo masculino, se aprecia claramente que la modalidad de empleo a tiempo parcial es especialmente importante entre los trabajadores más jóvenes (de 16-34 años), lo que sugiere que este tipo de empleos puede servir como "puente" en el proceso de transición de la escuela al mercado de trabajo. Sin embargo, cuando centramos nuestra atención en el colectivo femenino, vemos que son los grupos de edades intermedias los que registran una mayor incidencia del empleo a tiempo parcial, lo que nuevamente nos sugiere que ésta parece ser una de las posibles vías de conciliación de vida laboral y familiar.

**Gráfico 7:** Situación laboral: Distribución por grupos de edad. España vs Comunidad de Madrid (2005-2008).

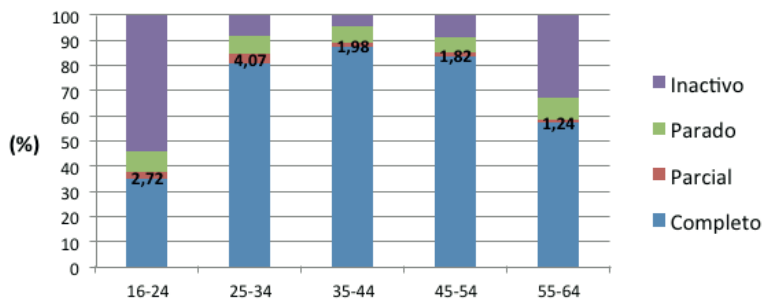
*Situación laboral por grupos de edad. Total muestra (España)*



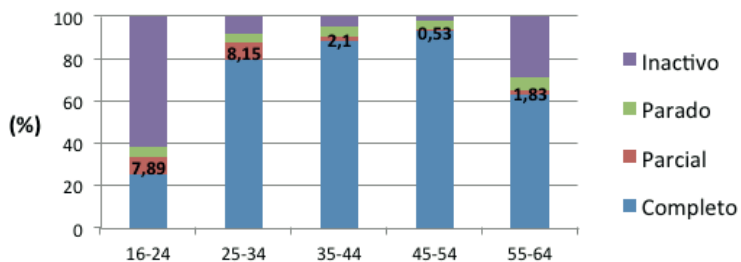
*Situación laboral por grupos de edad. Total de la muestra (Comunidad de Madrid)*



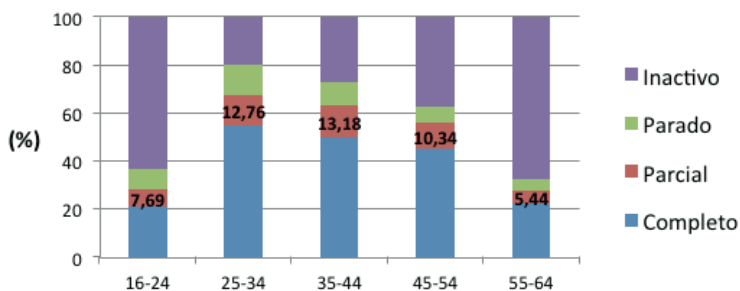
*Situación laboral por grupos de edad. (Hombres) (España)*



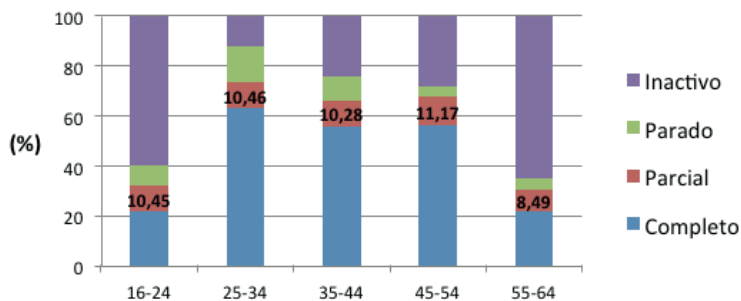
Situación laboral por grupos de edad. (Hombres) (Comunidad de Madrid)



Situación laboral por grupos de edad. (Mujeres) (España)



Situación laboral por grupos de edad. (Mujeres) (Comunidad de Madrid)

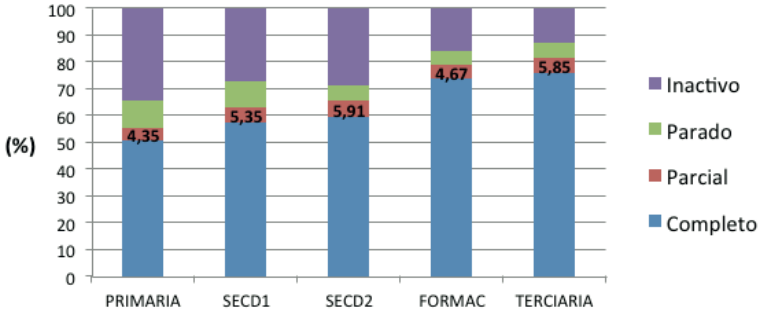


**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos de la ECV (INE).

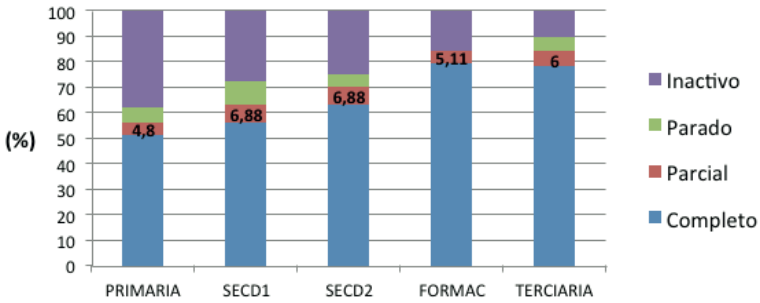
Atendiendo al nivel de estudios alcanzado, se aprecian también diferencias importantes en la incidencia del empleo a tiempo parcial. En primer lugar, y como muestran los gráficos siguientes se observa un claro aumento de las opciones de empleo con el nivel de estudios alcanzado, siendo los individuos con estudios terciarios los que presentan una probabilidad significativamente mayor que el resto de grupos (estudios primarios, secundarios de primera y segunda etapa, y formación profesional de segunda etapa) de encontrarse en una situación de empleo. Sin embargo, el aumento en las probabilidades de empleo por nivel de estudios es especialmente latente en el colectivo femenino.

**Gráfico 8:** Situación laboral: Distribución por Nivel de Estudios. España vs Comunidad de Madrid (2005-2008) (cont.).

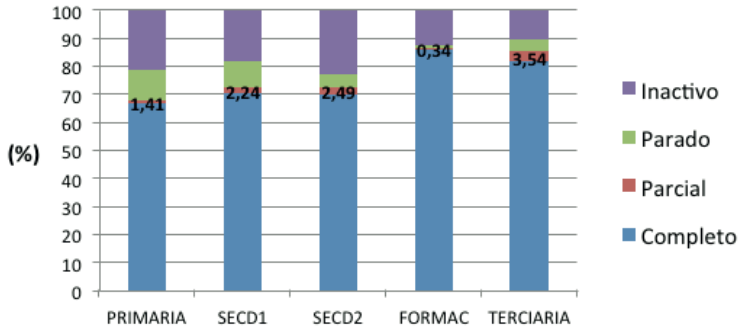
Situación laboral por niveles de estudios. Total de la muestra (España)



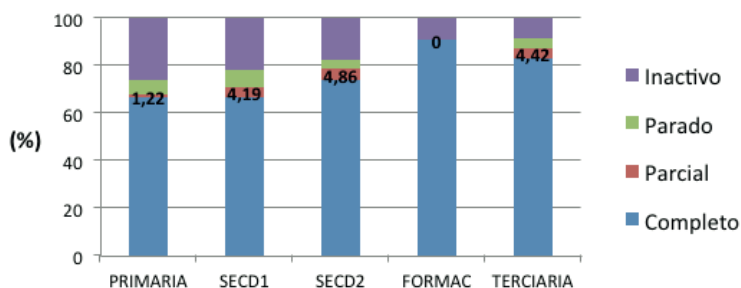
Situación laboral por niveles de estudios. Total de la muestra (Comunidad de Madrid)



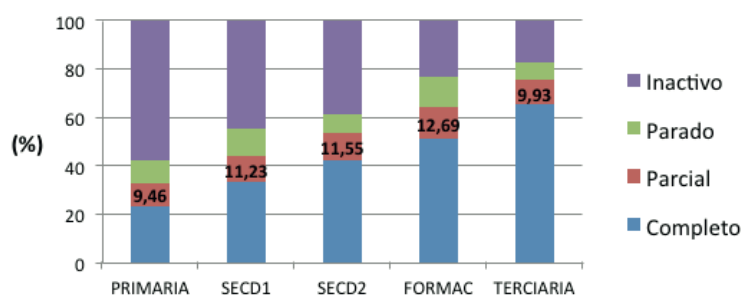
Situación laboral por niveles de estudios. (Hombres) (España)



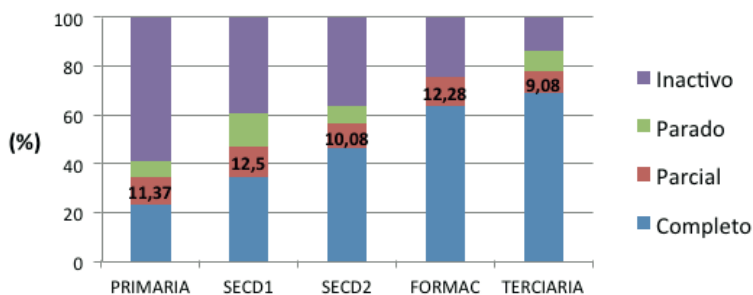
Situación laboral por niveles de estudios. (Hombres) (Comunidad de Madrid)



Situación laboral por niveles de estudios. (Mujeres) (España)



Situación laboral por niveles de estudios. (Mujeres) (Comunidad de Madrid)



**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos de la ECV (INE).

Por último, si consideremos sólo aquellos individuos que se encuentran en una situación de empleo, podemos analizar la incidencia del empleo a tiempo parcial por ocupaciones a un dígito de desagregación (CNO-94). De la tabla siguiente y los correspondientes gráficos se desprende una clara presencia de la modalidad de empleo a tiempo parcial en ocupaciones con bajo nivel de cualificación. Así, es el grupo de

trabajadores no cualificados (O9) el que registra un mayor porcentaje de trabajadores a tiempo parcial. Dentro del total nacional un 33.82% de los empleados a tiempo parcial desempeña un trabajo perteneciente a este grupo ocupacional, ascendiendo dicho valor al 38.37% en la Comunidad de Madrid. En segundo lugar se sitúa el grupo de trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedor de comercio, con valores del 25.45% y del 17.55% para España y la Comunidad de Madrid respectivamente.

Por último cabe destacar las diferencias entre España y la Comunidad de Madrid en la incidencia del empleo a tiempo parcial en el grupo ocupacional de Técnicos y profesionales científicos e intelectuales. Mientras que en el conjunto nacional esta ocupación representa tan sólo el 8.65% del total de trabajadores a tiempo parcial para la Comunidad de Madrid el porcentaje asciende a casi el 13%<sup>2</sup>.

**Tabla 2:** Incidencia del empleo a tiempo parcial por ocupaciones. España vs Comunidad de Madrid (2005-2008).

	ESPAÑA		
	Total	Parcial	Completo
O1	5.56%	1.52%	6.03%
O2	12.69%	8.65%	13.15%
O3	9.91%	8.96%	10.02%
O4	11.72%	13.81%	11.48%
O5	16.25%	25.45%	15.20%
O6	3.57%	2.24%	3.73%
O7	16.47%	3.64%	17.93%
O8	7.75%	1.62%	8.46%
O9	15.75%	33.82%	13.68%

<sup>2</sup> Además atendiendo a la Encuesta de Población Activa, el empleo parcial "involuntario" ha aumentado notablemente en hombres y en mujeres, siendo el motivo aducido por el 59,2 % de trabajadores a tiempo parcial hombres y el 46,9% de las mujeres. En cuanto al motivo de conciliación, mientras que para los hombres este motivo (cuidado de niños o adultos y otras obligaciones familiares) es marginal (0,7% en 2010-II y 6,3% en 2007-II) en el caso de las mujeres supone la razón primordial del trabajo parcial en el 24,4% de casos en 2010-II (33,1% en 2007-II). Estos datos no sólo vuelven a confirmar el asimétrico reparto de la conciliación laboral y familiar entre hombres y mujeres sino que en el caso español alerta de la existencia de un problema de inadecuación entre lo que demandan los trabajadores y el tipo de empleo que ofrecen las empresas.

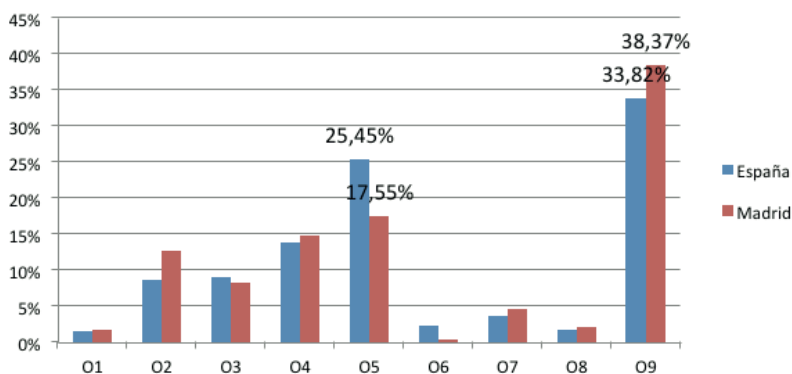


	MADRID		
	Total	Parcial	Completo
O1	5.60%	1.63%	6.08%
O2	17.94%	12.65%	18.57%
O3	13.21%	8.16%	13.81%
O4	18.03%	14.69%	18.42%
O5	15.29%	17.55%	15.02%
O6	0.43%	0.41%	0.44%
O7	10.21%	4.49%	10.89%
O8	5.34%	2.04%	5.74%
O9	13.60%	38.37%	10.65%

**Nota:** O1. Dirección de las empresas y de la administración pública; O2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales; O3. Técnicos y profesionales de apoyo; O4. Empleados de tipo administrativo; O5. Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedor de comercio; O6. Trabajadores cualificados en agricultura y pesca; O7. Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores; O8. Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores; O9. Trabajadores no cualificados.

**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos de la ECV (INE).

**Grafico 9:** Empleo a tiempo parcial por ocupaciones. España vs Comunidad de Madrid (2005-2008).



**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos de la ECV (INE).

### ANÁLISIS ECONÓMÉTRICO: PROBABILIDAD DE TRABAJAR A TIEMPO PARCIAL<sup>3</sup>

Para considerar de manera conjunta todos los factores que pueden afectar a la probabilidad de que un individuo trabaje a tiempo parcial, estimamos un modelo logit multinomial donde consideramos las siguientes situaciones laborales en las que puede estar el individuo: Trabajando a tiempo completo ( $j=0$ ); trabajando a tiempo parcial ( $j=1$ ); parado ( $j=2$ ); o inactivo ( $j=3$ ).

Sea una variable aleatoria que indica la situación laboral del individuo  $i$ . Definimos a la probabilidad de que el individuo  $i$  se encuentre en la situación  $j$ . Sea  $X_i = (X_{1i}, X_{2i}, \dots, X_{hi})$  el conjunto de variables explicativas y  $\beta_j = (\beta_{1j}, \beta_{2j}, \dots, \beta_{hj})$  el conjunto de parámetros que representa el impacto de cambios en las variables explicativas sobre las probabilidades de estar en los distintos estados  $j=0,1,2,3$ . Entonces:

$$P_{ij} = \Pr(y_i = j) = P_j(\beta_j'X_i) = \frac{e^{\beta_j'X_i}}{\sum_{j=0}^3 e^{\beta_j'X_i}}$$

Podemos normalizar el modelo tomando  $\beta_0 = 0$ . Por tanto, las probabilidades resultantes quedarían de la forma:

$$\Pr(y = j) = \frac{e^{\beta_j'X_i}}{1 + \sum_{k=1}^3 e^{\beta_{kj}'X_i}}$$

para  $j=1,2,3$

$$\Pr(y = 0) = \frac{1}{1 + \sum_{k=1}^3 e^{\beta_{kj}'X_i}}$$

El modelo se estima por máxima verosimilitud, donde la función de verosimilitud logarítmica viene dada por la siguiente expresión:

$$\ln L = \sum_{i=1}^N \sum_{j=0}^3 d_{ij} \ln \Pr(y_i = j)$$

<sup>3</sup> Como lo que se pretende es realizar una investigación fundamentalmente descriptiva, se consideró al modelo logit-multinomial como el más adecuado para los resultados que se buscaban y para el objetivo de la investigación planteada. No obstante, su utilización incorpora la hipótesis de independencia de las alternativas irrelevantes. Por otro lado no se han utilizado factores de expansión poblacional al realizar las estimaciones econométricas.

La base de datos utilizada comprende el periodo 2005-2008 por lo que, y ante la posibilidad de que tengamos varias observaciones para un mismo individuo, se ha estimado el modelo obteniendo los errores estándar robustos. Los resultados de la estimación del logit multinomial quedan recogidos en la tabla siguiente, donde se han estimado tres tipos de modelos. En el primero de ellos (Modelo 1) se han incluido las siguientes variables explicativas: sexo, estado civil, una variable dicotómica para indicar si el individuo es la persona de referencia en el hogar, número de miembros menores de 16 años en el hogar, edad, nivel de estudios, variables dicotómicas para indicar la Comunidad Autónoma y el año, y por último una variable indicativa del nivel de plazas existentes de escolarización de menores de 3 años en relación al total de niños menores de 3 años en la CC.AA. Los Modelos 2 y 3 incorporan respectivamente una variable que recoge el hecho de ser mujer y estar casada, y ser mujer y tener hijos menores de 16 años.

En todos los casos se ha tomado como situación de referencia trabajar a tiempo completo, de manera que se estima la probabilidad de estar en cada uno de las otras tres situaciones laborales – trabajando a tiempo parcial, parado e inactivo – frente a trabajar a tiempo completo. Con respecto a la probabilidad relativa de trabajar a tiempo parcial frente a trabajar a tiempo completo podemos señalar los siguientes resultados. En todos los modelos ser mujer aumenta de manera significativa la probabilidad de trabajar a tiempo parcial, mientras que por el contrario el hecho de estar casado disminuye dicha probabilidad. En concreto, de los resultados del Modelo 1 se deduce que las mujeres tienen una probabilidad de trabajar a tiempo parcial más de 8 veces superior a la de los hombres, mientras que los casados tienen una probabilidad 1.38 ( $=1/0.724$ ) inferior de tener esta modalidad de empleo. Por otro lado, el efecto de la presencia de menores de 16 años en el hogar aumenta ligeramente la probabilidad de trabajar a tiempo parcial.

Sin embargo resulta interesante comparar los resultados cuando introducimos una variable que recoge conjuntamente el hecho de ser mujer y estar casada (Modelo 2), y otra variable que recoge conjuntamente ser mujer y la presencia de menores de 16 años en el hogar (Modelo 3). Centrándonos en este último caso, los resultados ponen de manifiesto que la mayor probabilidad de trabajar a tiempo parcial entre el colectivo femenino se debe mayoritariamente a las mujeres casadas y a las mujeres en hogares con menores de 16 años. Así, vemos como la probabilidad relativa asociada a la variable mujer se ha reducido considerablemente (de 8.152 a 3.3). Sin embargo, de los resultados de la estimación del Modelo 3 se extrae que las mujeres casadas tienen una probabilidad relativa de trabajar a tiempo parcial 3.6 veces superior que el resto de colectivos. Cuando nos fijamos en las mujeres en hogares con menores de 16 años, encontramos una probabilidad de trabajar a tiempo parcial 2 veces superior al resto de colectivos.

De la comparación de los resultados de los Modelos 1-3 se deduce por tanto, que si bien es cierto que el colectivo femenino presenta en términos generales una mayor tendencia a ocupar empleos a tiempo parcial, ésta se debe especialmente al caso de las mujeres casadas y las mujeres en hogares con menores, lo que sugiere el uso del empleo a tiempo parcial como vía para la conciliación de la vida laboral y familiar.

Por otro lado, los resultados ponen de manifiesto que el empleo a tiempo parcial es especialmente importante entre los jóvenes de 16-24 años, de lo que puede deducirse el uso de esta modalidad de empleo en la etapa de incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo. Atendiendo al nivel de estudios, observamos que el uso del empleo a tiempo parcial se reduce de manera significativa con el nivel alcanzado por el trabajador. Así, los individuos con estudios terciarios tienen una probabilidad de trabajar a tiempo parcial 1.67 ( $=1/0.6$ ) veces superior a aquellos con tan solo estudios primarios.

En cuanto a la variable que recoge el número de plazas disponibles de guardería para menores de 3 años en relación al total de niños menores de tres años, su valor estimado, 1.231, indica que a mayor disponibilidad de plazas permite en mayor medida conciliar de manera efectiva la vida laboral y familiar, de ahí que incremente la probabilidad de trabajar a tiempo parcial. El efecto de las políticas públicas de conciliación, en especial la disponibilidad de plazas de guarderías públicas y privadas, en la decisión de participación laboral y en la decisión de reducción de jornada ya ha sido puesto de manifiesto en numerosos estudios, y en este estudio, este efecto vuelve a ponerse de manifiesto. La ausencia de plazas de escolarización infantil determina que las opciones reales de participación laboral cuando existen hijos en el hogar se reducen a dos: abandono de mercado laboral o contrato a tiempo completo y contratación privada de servicios de cuidado de niños. La falta de plazas se traduciría tanto en una mayor probabilidad de abandono del mercado laboral para el miembro del hogar con menor remuneración, situación que con gran frecuencia suele producirse en el caso de las mujeres debido al gap salarial de género anteriormente mencionado, como en una mayor probabilidad de optar por un puesto a tiempo completo (si la remuneración es suficientemente alta), de ahí que esta variable no refleje un efecto significativo al comparar las opciones de inactividad y empleo a tiempo completo.

Centrándonos en las probabilidades estimadas de estar desempleado o inactivo frente a trabajar a tiempo completo, podemos señalar los siguientes resultados. Si nos fijamos en las estimaciones del Modelo 3 vemos que las mujeres casadas y las mujeres en hogares con menores experimentan también una mayor probabilidad tanto de estar desempleadas como de estar en situación de inactividad. El efecto es especialmente importante en el efecto conjunto de ser mujer y estar casada sobre la probabilidad de estar inactivo frente a estar trabajando a tiempo completo, con una probabilidad relativa de 4.59 veces superior al resto de colectivos. Este resultado sugiere, que a pesar de que el empleo a tiempo parcial parece ser una vía de conciliación de vida laboral y familiar, todavía muchas mujeres casadas y mujeres con hijos siguen optando por salir del mercado de trabajo.

**Tabla 3:** Modelo logit multinomial estimado (Datos de la ECV, 2005-2008).

Parcial/completo

PARCIAL/ COMPLETO	MODELO 1		MODELO 2		MODELO 3	
	RRR	T	RRR	T	RRR	T
<b>Sexo</b>						
Mujer	8.152	23.77	3.891	12.60	3.300	10.47
Hombre	.	.	.	.	.	.
<b>Estado civil</b>						
Casado	0.724	-3.44	0.304	-6.35	0.332	-5.79
No casado	.	.	.	.	.	.
<b>Mujer*Casado</b>			<b>4.558</b>	<b>8.22</b>	<b>3.611</b>	<b>6.75</b>
<b>Mujer*Menores</b>					<b>2.098</b>	<b>5.88</b>
Indv. Referencia	0.759	-3.52	0.906	-1.29	0.888	-1.54
Miembros menores	1.082	1.87	1.091	2.05	0.899	-1.57
<b>Edad</b>						
16-24	1.821	4.54	1.639	3.89	1.672	4.05
25-34	.	.	.	.	.	.
35-44	0.899	-1.10	0.883	-1.31	0.868	-1.49
45-54	0.772	-2.26	0.789	-2.07	0.840	-1.53
55-64	0.940	-0.42	1.133	0.83	1.155	0.95
<b>Nivel de estudios</b>						
Primaria	.	.	.	.	.	.
Secund. 1ªEtapa	0.873	-1.44	0.856	-1.63	0.838	-1.85
Secund. 2ªEtapa	0.807	-2.09	0.812	-2.02	0.790	-2.28
Terciaria	0.606	-4.68	0.612	-4.60	0.600	-4.80
<b>CCAA</b>						
Galicia	.	.	.	.	.	.
P.Asturias	0.876	-0.65	0.884	-0.60	0.883	-0.61
Cantabria	1.482	1.91	1.452	1.82	1.460	1.84
País Vasco	1.163	0.81	1.139	0.70	1.131	0.65
Navarra	1.591	2.49	1.543	2.32	1.563	2.38
La Rioja	1.172	0.66	1.159	0.61	1.158	0.61
Aragón	1.089	0.44	1.050	0.25	1.049	0.25
Com. Madrid	1.271	1.39	1.265	1.37	1.285	1.46
Castilla y León	1.516	2.39	1.507	2.36	1.518	2.40
Castilla-La Mancha	1.640	1.99	1.637	1.97	1.653	2.00
Extremadura	2.456	3.54	2.481	3.57	2.521	3.62
Cataluña	1.153	0.93	1.120	0.73	1.114	0.70
Com. Valenciana	1.591	3.21	1.570	3.11	1.555	3.04
Illes Balears	1.182	0.77	1.152	0.65	1.162	0.69
Andalucía	1.572	2.84	1.580	2.86	1.586	2.87
Murcia	0.863	-0.78	0.852	-0.85	0.845	-0.89
<b>Año</b>						
2005	.	.	.	.	.	.
2006	1.170	1.67	1.178	1.75	1.164	1.62
2007	1.050	0.54	1.053	0.57	1.035	0.38
2008	1.010	0.10	1.006	0.06	0.983	-0.16
log (esc_infantil)	1.231	2.17	1.239	2.22	1.253	2.32

## Parado/completo

PARADO/ COMPLETO	MODELO 1		MODELO 2		MODELO 3	
	RRR	T	RRR	T	RRR	T
<b>Sexo</b>						
Mujer	2.318	13.70	1.513	5.00	1.377	3.59
Hombre						
<b>Estado civil</b>						
Casado	0.435	-10.00	0.335	-10.00	0.346	-9.70
No casado						
<b>Mujer*Casado</b>			<b>2.203</b>	<b>6.17</b>	<b>1.912</b>	<b>4.96</b>
<b>Mujer*Menores</b>					<b>1.560</b>	<b>3.87</b>
Indv. Referencia	0.777	-3.58	0.850	-2.17	0.843	-2.28
Miembros menores	1.072	1.44	1.080	1.58	1.012	0.21
<b>Edad</b>						
16-24	1.424	3.59	1.397	3.44	1.408	3.53
25-34						
35-44	0.946	-0.59	0.938	-0.68	0.934	-0.72
45-54	0.868	-1.26	0.878	-1.16	0.902	-0.92
55-64	1.609	3.62	1.744	4.19	1.740	4.17
<b>Nivel de estudios</b>						
Primaria						
Secund. 1ªEtapa	0.763	-3.28	0.754	-3.41	0.748	-3.49
Secund. 2ªEtapa	0.417	-8.69	0.417	-8.65	0.413	-8.75
Terciaria	0.307	-12.28	0.308	-12.23	0.307	-12.28
<b>CCAA</b>						
Galicia						
P.Asturias	1.003	0.02	1.006	0.03	1.006	0.04
Cantabria	0.724	-1.50	0.713	-1.56	0.715	-1.55
País Vasco	0.943	-0.31	0.930	-0.38	0.927	-0.40
Navarra	0.456	-3.38	0.448	-3.44	0.449	-3.44
La Rioja	0.605	-2.20	0.602	-2.22	0.604	-2.20
Aragón	0.375	-4.92	0.366	-5.01	0.367	-5.01
Com. Madrid	0.775	-1.65	0.772	-1.68	0.776	-1.63
Castilla y León	0.782	-1.58	0.777	-1.62	0.780	-1.60
Castilla-La Mancha	0.788	-1.14	0.785	-1.16	0.791	-1.12
Extremadura	1.614	2.40	1.618	2.40	1.634	2.44
Cataluña	0.622	-3.54	0.611	-3.67	0.610	-3.68
Com. Valenciana	1.083	0.58	1.071	0.50	1.070	0.50
Illes Balears	0.607	-2.49	0.596	-2.58	0.598	-2.57
Andalucía	1.719	4.46	1.718	4.44	1.724	4.47
Murcia	0.693	-2.27	0.685	-2.34	0.684	-2.35
<b>Año</b>						
2005						
2006	0.867	-1.72	0.870	-1.67	0.864	-1.75
2007	0.756	-3.37	0.759	-3.33	0.752	-3.43
2008	0.911	-0.94	0.911	-0.94	0.901	-1.06
log (esc_infantil)	1.035	0.48	1.040	0.54	1.045	0.61

*Inactivo/completo*

INACTIVO/ COMPLETO	MODELO 1		MODELO 2		MODELO 3	
	RRR	T	RRR	T	RRR	T
<b>Sexo</b>						
Mujer	4.518	28.14	1.945	8.96	1.718	6.98
Hombre						
<b>Estado civil</b>						
Casado	0.757	-3.67	0.359	-9.90	0.362	-9.76
No casado						
<b>Mujer*Casado</b>			<b>5.185</b>	<b>15.62</b>	<b>4.590</b>	<b>14.09</b>
<b>Mujer*Menores</b>					<b>1.769</b>	<b>6.36</b>
Indv. Referencia	0.571	-10.37	0.730	-5.52	0.719	-5.77
Miembros menores	1.082	2.26	1.088	2.41	0.980	-0.45
<b>Edad</b>						
16-24	11.095	25.62	10.806	26.86	11.013	26.86
25-34						
35-44	1.059	0.68	1.015	0.18	0.998	-0.03
45-54	1.744	6.11	1.727	6.04	1.828	6.62
55-64	7.967	22.05	9.249	22.43	9.506	22.82
<b>Nivel de estudios</b>						
Primaria						
Secund. 1ªEtapa	0.722	-5.17	0.705	-5.33	0.696	-5.54
Secund. 2ªEtapa	0.700	-5.13	0.710	-4.76	0.700	-5.01
Terciaria	0.334	-13.26	0.339	-12.81	0.336	-13.02
<b>CCAA</b>						
Galicia						
P.Asturias	1.572	3.12	1.593	3.18	1.599	3.22
Cantabria	1.425	2.18	1.394	1.99	1.397	2.00
País Vasco	1.150	1.04	1.121	0.83	1.114	0.79
Navarra	1.199	1.21	1.163	1.00	1.170	1.04
La Rioja	0.894	-0.72	0.891	-0.73	0.896	-0.70
Aragón	0.885	-0.79	0.848	-1.05	0.849	-1.05
Com. Madrid	0.846	-1.35	0.836	-1.42	0.845	-1.34
Castilla y León	0.990	-0.07	0.980	-0.15	0.987	-0.10
Castilla-La Mancha	1.090	0.54	1.087	0.51	1.098	0.57
Extremadura	1.317	1.60	1.324	1.62	1.342	1.69
Cataluña	0.646	-3.92	0.626	-4.13	0.625	-4.16
Com. Valenciana	0.995	-0.05	0.978	-0.18	0.975	-0.21
Illes Balears	0.631	-3.06	0.612	-3.22	0.616	-3.19
Andalucía	1.302	2.48	1.313	2.51	1.319	2.55
Murcia	0.731	-2.31	0.724	-2.37	0.720	-2.41
<b>Año</b>						
2005						
2006	1.048	0.93	1.051	1.00	1.040	0.80
2007	0.970	-0.59	0.973	-0.54	0.962	-0.78
2008	0.901	-1.75	0.897	-1.83	0.884	-2.09
log (esc_infantil)	1.019	0.39	1.029	0.57	1.038	0.75

A partir de las estimaciones del modelo logit multinomial podemos calcular las probabilidades predichas de cada una de las distintas situaciones laborales, así como el valor de dichas probabilidades para las distintas características de la muestra, distinguiendo además entre el conjunto nacional y la Comunidad de Madrid. Como puede observarse en la tabla siguiente, considerando de manera conjunta la probabilidad de estar empleado, ya sea a tiempo completo o tiempo parcial, vemos que en todos los casos la Comunidad de Madrid presenta unas probabilidades mayores. Sin embargo, cabe señalar, que la mayor diferencia entre dicha Comunidad y el total nacional se registra para el caso de las mujeres en hogares con menores de 16 años y para el caso de las mujeres casadas. En el primero de los casos, vemos que mientras que para el conjunto de toda España la probabilidad estimada de estar empleada para una mujer en un hogar con menores de 16 años es del 54.95%, para el caso de la Comunidad de Madrid dicho valor asciende al 62.38%. Para las mujeres casadas la probabilidad de empleo asciende al 50.70% en el total nacional, y al 56.70% en la Comunidad de Madrid. Estas diferencias recogen tanto una mayor probabilidad de trabajar a tiempo completo como de trabajar a tiempo parcial, lo que sugiere una mayor posibilidad de conciliar vida laboral y familiar en dicha región.

**Tabla 4:** Probabilidades predichas (Modelo 3)

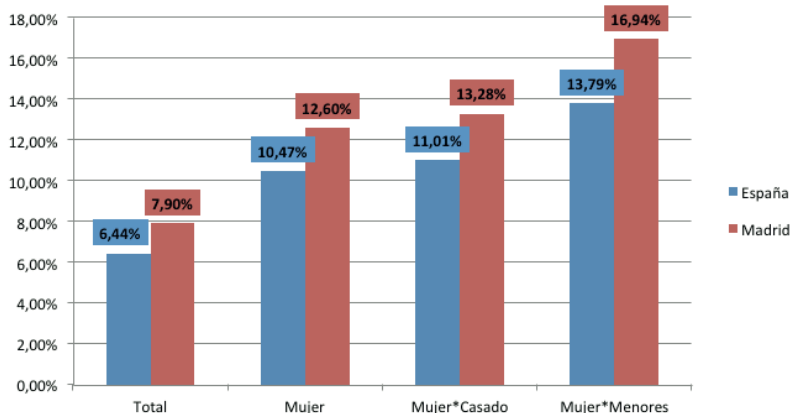
	ESPAÑA				
	Completo	Parcial	Parado	Inactivo	Completo + Parcial
Total	56.35%	6.44%	7.63%	29.58%	62.79%
Mujer	41.49%	10.47%	8.28%	39.76%	51.96%
Casado	60.08%	6.31%	6.12%	27.48%	66.40%
Mujer* Casado	39.69%	11.01%	7.21%	42.09%	50.70%
Menores	59.52%	7.90%	7.72%	24.86%	67.42%
Mujer* Menores	41.16%	13.79%	9.39%	35.66%	54.95%
Indv. Referencia	68.64%	4.90%	6.75%	19.72%	73.53%
Primaria	44.27%	5.18%	9.78%	40.77%	49.45%
Secund. 1ªEtapa	52.27%	6.37%	9.67%	31.69%	58.64%
Secund. 2ªEtapa	55.43%	6.89%	5.73%	31.95%	62.31%
Terciaria	71.95%	7.16%	5.40%	15.49%	79.11%
16-24	27.13%	5.33%	7.30%	60.24%	32.46%
25-34	68.37%	8.63%	9.70%	13.30%	77.00%
35-44	68.87%	8.02%	7.94%	15.16%	76.89%
45-54	65.30%	5.97%	6.42%	22.31%	71.26%
55-64	39.07%	3.40%	6.66%	50.86%	42.48%
Año 2005	56.02%	5.67%	8.64%	29.68%	61.68%
Año 2006	55.27%	6.72%	7.49%	30.52%	61.99%
Año 2007	56.82%	6.46%	6.78%	29.94%	63.28%
Año 2008	56.79%	6.51%	8.23%	28.47%	63.30%



MADRID					
	Completo	Parcial	Parado	Inactivo	Completo + Parcial
Total	59.23%	7.90%	6.52%	26.35%	67.13%
Mujer	45.65%	12.60%	7.23%	34.52%	58.25%
Casado	63.55%	7.53%	4.91%	24.01%	71.08%
Mujer* Casado	43.42%	13.28%	5.89%	37.42%	56.70%
Menores	63.40%	9.59%	6.43%	20.59%	72.98%
Mujer* Menores	45.44%	16.94%	7.94%	29.68%	62.38%
Indv. Referencia	69.40%	6.57%	5.93%	18.10%	75.97%
Primaria	43.08%	6.44%	9.01%	41.47%	49.52%
Secund. 1ªEtapa	52.68%	7.75%	8.94%	30.63%	60.43%
Secund. 2ªEtapa	55.42%	8.46%	5.42%	30.70%	63.89%
Terciaria	73.39%	8.17%	4.89%	13.55%	81.56%
16-24	29.71%	6.71%	6.75%	56.83%	36.41%
25-34	70.19%	10.61%	8.08%	11.12%	80.80%
35-44	72.29%	9.34%	6.35%	12.02%	81.63%
45-54	68.17%	7.53%	5.53%	18.78%	75.69%
55-64	41.67%	4.56%	6.22%	47.55%	46.23%
Año 2005	58.83%	6.99%	7.37%	26.81%	65.82%
Año 2006	58.50%	8.37%	6.21%	26.91%	66.87%
Año 2007	59.08%	8.01%	5.92%	26.99%	67.09%
Año 2008	60.04%	7.83%	7.07%	25.06%	67.87%

El gráfico que presentamos a continuación recoge las diferencias en el empleo a tiempo parcial entre el total nacional y la Comunidad de Madrid. Se han extraído los valores de las probabilidades predichas de la tabla anterior para el total de la muestra, el total de mujeres, las mujeres casadas y las mujeres en hogares con menores de 16 años. El gráfico muestra un claro sesgo del empleo a tiempo parcial entre el colectivo femenino, pero especialmente entre aquellas mujeres que tienen que compaginar vida laboral y familiar.

**Gráfico 10:** Diferencias en las probabilidades de elección de empleo a tiempo parcial entre el total nacional y la Comunidad de Madrid



**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos de la ECV (INE).

## TRANSICIONES LABORALES

La disponibilidad de datos longitudinales nos permite además, analizar transiciones laborales entre los distintos estados entre dos años consecutivos. Considerando de nuevo las situaciones de empleo a tiempo completo, empleo a tiempo parcial, desempleo e inactividad, la tabla siguiente recoge las transiciones entre dichas situaciones para el conjunto de España, así como por separado para la Comunidad de Madrid, distinguiendo además entre hombres y mujeres.

Los resultados ponen de manifiesto importantes diferencias de género, tanto para el total nacional como para el caso concreto de la Comunidad de Madrid. Como puede observarse más del 90% de los hombres que están empleados a tiempo completo continúan empleados en esta modalidad un año después. Para las mujeres, sin embargo dicho porcentaje es ligeramente menor (en torno al 85%). Los resultados más interesantes son los referentes a las transiciones que experimentan los empleados a tiempo parcial. Más de un 50% de los hombres que trabajan a tiempo parcial experimentan una transición hacia empleos a tiempo completo (52.47% en el total nacional y 54.82% en la Comunidad de Madrid), mientras que algo menos de un 30% permanecen empleados a tiempo parcial entre dos años consecutivos. Para el colectivo femenino estos valores resultan claramente distintos. Alrededor del 30% de las mujeres que están empleadas a tiempo parcial cambian a un empleo a tiempo completo (29.07% en el total nacional y 33.41% en la Comunidad de Madrid), mientras que aproximadamente el 50% de mujeres empleadas a tiempo parcial continúan en esta modalidad de empleo un año después.

Cuando analizamos las transiciones desde una situación de empleo a tiempo completo hacia tiempo parcial, se observa el resultado contrario. En este caso los mayores porcentajes se registran entre el colectivo femenino. Por ejemplo, en la

Comunidad de Madrid un 5.47% de las mujeres que trabajan a tiempo completo llevan a cabo una transición hacia la modalidad de empleo a tiempo parcial. Para los hombres, sin embargo, esta cifra es considerablemente inferior, tan sólo un 0.54%.

**Tabla 5:** Transiciones laborales. España y Comunidad de Madrid

TRANSICIONES (ESPAÑA)				
TOTAL MUESTRA				
	Completo	Parcial	Parado	Inactivo
Completo	90.39%	2.24%	4.86%	2.51%
Parcial	35.67%	44.67%	8.69%	10.97%
Parado	30.13%	7.49%	43.41%	18.96%
Inactivo	8.27%	4.20%	5.63%	81.90%
HOMBRES				
	Completo	Parcial	Parado	Inactivo
Completo	92.26%	0.90%	4.72%	2.13%
Parcial	52.47%	28.65%	10.70%	8.19%
Parado	33.77%	4.16%	47.24%	14.82%
Inactivo	9.68%	3.22%	4.99%	82.11%
MUJERES				
	Completo	Parcial	Parado	Inactivo
Completo	84.52%	6.47%	5.30%	3.71%
Parcial	29.07%	50.96%	7.90%	12.07%
Parado	25.04%	12.15%	38.06%	24.76%
Inactivo	7.10%	5.01%	6.17%	81.72%

TRANSICIONES (MADRID)				
TOTAL MUESTRA				
	Completo	Parcial	Parado	Inactivo
Completo	89.95%	1.90%	4.88%	3.27%
Parcial	41.93%	38.56%	11.24%	8.26%
Parado	35.45%	10.40%	34.77%	19.38%
Inactivo	10.06%	5.76%	2.98%	81.20%
HOMBRES				
	Completo	Parcial	Parado	Inactivo
Completo	91.26%	0.54%	5.06%	3.14%
Parcial	54.82%	29.60%	12.10%	3.49%
Parado	44.10%	4.66%	26.19%	25.06%
Inactivo	13.69%	6.82%	1.77%	77.72%
MUJERES				
	Completo	Parcial	Parado	Inactivo
Completo	86.50%	5.47%	4.42%	3.61%
Parcial	33.41%	44.50%	10.67%	11.43%
Parado	30.84%	13.46%	39.35%	16.36%
Inactivo	7.17%	4.92%	3.94%	83.97%

**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos de la ECV (INE).

Por otro lado cabe señalar que, tanto en el conjunto de España como en la Comunidad de Madrid, las transiciones de empleo a tiempo parcial hacia la inactividad son más frecuentes entre el colectivo femenino. Por ejemplo, en la Comunidad de Madrid más de un 11% de las mujeres que estaban empleadas a tiempo parcial pasan a una situación de inactividad, mientras que para los hombres dicha cifra se sitúa en el 3.5%.

Si nos centramos en las transiciones entre empleo a tiempo parcial y desempleo cabe señalar dos aspectos importantes. Por un lado, el colectivo masculino registra mayores transiciones hacia el desempleo a partir de la modalidad de empleo a tiempo parcial. En la Comunidad de Madrid más de un 12% de los hombres que trabajaban a tiempo parcial han pasado a una situación de desempleo, mientras que entre las mujeres la cifra se sitúa aproximadamente en el 10.5%. Sin embargo cuando nos fijamos en las transiciones desde una situación de desempleo hacia empleo a tiempo parcial los valores más altos se observan entre el colectivo femenino. Así, en el total nacional un 4.16% de los hombres desempleados pasan a una situación de empleo a tiempo parcial, situándose dicha cifra en el 12.15% para el caso de las mujeres. Para la Comunidad de Madrid la situación es muy similar, con un 4.66% de hombres y un 13.46% de mujeres llevando a cabo una transición desde el desempleo hacia la modalidad de empleo a tiempo parcial.

## CONCLUSIONES

Una vez realizado el análisis econométrico, basado en los datos de la ECV (2005-2008), en relación al contrato a tiempo parcial, hay que destacar la mayor incidencia de esta modalidad de empleo entre el colectivo femenino y ello se debe en gran parte las mujeres casadas y las mujeres en hogares con menores, lo que sugiere el uso del empleo a tiempo parcial como instrumento de conciliación de la vida laboral y familiar.

Además estar casado y la presencia de hijos menores en el hogar también influye de manera significativa en el riesgo de inactividad y desempleo entre el colectivo femenino.

En el proceso de transición de la escuela al mercado de trabajo el empleo a tiempo parcial juega un papel importante, ya que los trabajadores entre 16 y 24 años presentan una probabilidad de trabajar a tiempo parcial significativamente mayor que el grupo de trabajadores de entre 25 y 34 años.

En relación con el nivel de estudios, en la medida que estos aumentan, la incidencia del empleo a tiempo parcial se reduce, siendo los individuos con estudios terciarios los que registran las probabilidades más bajas de trabajar a tiempo parcial.

Atendiendo a las diferencias en las probabilidades predichas entre el conjunto nacional y la Comunidad de Madrid, los resultados muestran que, considerando conjuntamente la probabilidad de trabajar tanto a tiempo completo como parcial, esta región presenta unas probabilidades de empleo mayores. Sin embargo, cabe señalar, que la mayor diferencia entre dicha Comunidad y el total nacional se registra para el

caso de las mujeres en hogares con menores de 16 años y para el caso de las mujeres casadas, lo que sugiere la situación favorable de la Comunidad de Madrid en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

El carácter longitudinal de los datos permite además analizar transiciones entre las distintas situaciones laborales, en nuestro caso coincidentes tanto para España como para la Comunidad de Madrid. Así la matriz de transiciones revela que permanecer empleado a tiempo completo es mucho más frecuente entre el colectivo masculino que el femenino. Al mismo tiempo, las transiciones desde una situación de empleo a tiempo parcial a tiempo completo son claramente más frecuentes entre los hombres que entre las mujeres.

Cuando analizamos las transiciones desde una situación de empleo a tiempo completo hacia tiempo parcial, se observa el resultado contrario. En este caso los mayores porcentajes se registran entre el colectivo femenino. Lo mismo ocurre cuando nos fijamos en las transiciones de la inactividad a empleo a tiempo parcial, con un claro sesgo a favor del colectivo femenino.

En cuanto a las transiciones entre el desempleo y el empleo a tiempo parcial, cabe señalar que, mientras que el riesgo de pasar a una situación de desempleo a partir de un empleo a tiempo parcial es mayor entre los hombres, las mujeres registran mayores tasas de transición del desempleo a empleo a tiempo parcial

## BIBLIOGRAFÍA

COM(2000) 335 final. 2000. Hacia una Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005). Dirección de Internet <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2000:0335:FIN:es:PDF>

COM(2006) 92 final. 2006. Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010. Dirección de Internet <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:ES:PDF>

COM(2009) 77 final. 2009. Igualdad entre mujeres y hombres. Dirección de Internet <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0077:FIN:ES:PDF>

COM(2010) 491 final. 2010. Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015. Dirección de Internet <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:EN:PDF>

Del Boca, D., S. Pasquay, and C. Pronzatoz (2009): "Motherhood and market work decisions in institutional context: a European perspective". *Oxford Economic Papers* 61, 47-71.

Ermisch, John F. and Wright, Robert E. (1993). "Wage offers and Full-time and Part-time employment by british women". *The Journal of Human Resources*, vol. 28, pp. 111-133.

Eurostat (2005). Gender gaps in the reconciliation between work and family life. POPULATION AND SOCIAL CONDITIONS. Statistics in Focus. Dirección de Internet [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-RA-07-011/EN/KS-RA-07-011-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-RA-07-011/EN/KS-RA-07-011-EN.PDF)

Eurostat (2008). The life of women and men in Europe. A statistical portrait. Edición 2008. Dirección de Internet [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-80-07-135/EN/KS-80-07-135-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-80-07-135/EN/KS-80-07-135-EN.PDF)

Gunderson, M. (1989). "Male-Female wage differentials and policy responses". *Journal of Economic Literature*, 27, pp. 46-72. 1989.

Waldfogel, Jane (1997). "The effect of children on women's wages". *American Sociological Review*, vol. 62, pp. 209-217.