Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Trabajo Fin de Grado

Grado en Economía

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

Presentado por:

Javier Boyano Martín

Tutelado por:

Beatriz Rodríguez Prado

Valladolid, 5 de junio de 2025

RESUMEN:

El trabajo analiza el peso del empleo a tiempo parcial en España, especialmente en contextos de crisis donde la escasez de contratos a jornada completa impulsa a empresas y trabajadores a optar por esta modalidad que, a menudo, conlleva condiciones laborales más precarias. Empleando los microdatos de la Encuesta de Población Activa del primer trimestre de 2025 (INE), se identifica el perfil sociodemográfico y profesional de quienes acceden a estos empleos: edad, género, nivel formativo, sector, tipo de contrato.

Para profundizar en estos determinantes, se estima un modelo de regresión Logit que mide cómo influyen variables personales (sexo, edad, estado civil, nacionalidad, comunidad autónoma y nivel de estudios) y profesionales (motivos de tener jornada parcial, situación profesional, relación laboral, ocupación principal, actividad principal, si busca otro empleo y si quiere trabajar más horas) en la probabilidad de trabajar a tiempo parcial.

Palabras clave: Empleo a tiempo parcial, EPA, Modelo Logit, Parcialidad

ABSTRACT:

The paper analyzes the weight of part-time employment in Spain, especially in the context of the crisis, where the scarcity of full-time contracts encourages companies and workers to opt for this type of employment, which often entails more precarious working conditions. Using microdata from the Labor Force Survey for the first quarter of 2025 (INE), we identify the socio-demographic and professional profile of those who access these jobs: age, gender, educational level, sector, type of contract.

To study these determinants in depth, a Logit regression model is estimated to measure the influence of personal variables (gender, age, marital status, nationality, autonomous community and level of studies) and professional variables (reasons for having a part-time job, professional situation, employment relationship, main occupation, main activity, whether they are looking for another job and whether they want to work more hours) on the probability of working part-time.

Keywords**:** Part-time employment, EPA, Logit model, Partiality

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 6

2. ESTADO DE LA CUESTIÓN 6

3. DATOS EPA 11

4. METODOLOGÍA 14

5. RESULTADOS 16

5.1. DESCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL 16

5.2. TASAS DE PARCIALIDAD 25

5.3. MODELO LOGIT PARA LA PROBABILIDAD DE TENER UN EMPLEO A TIEMPO PARCIAL 31

6. CONCLUSIONES 37

7. BIBLIOGRAFÍA 39

ÍNDICE DE FIGURAS Y TABLAS

Figura 1.1. Porcentaje de empleados a tiempo parcial en 2023 (respecto del total de empleados)..... 7

Figura 1.2. Evolución del porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial en España, según periodo (respecto al empleo total) 10

Figura 2.1. Ficha técnica de la EPA 13

Tabla 4.1.1. Distribución de ocupados en función de su tipo de jornada 16

Tabla 4.1.2. Distribución de los empleados a tiempo parcial en función del sexo 16

Tabla 4.1.3. Distribución de los empleados a tiempo parcial en función de la edad 17

Tabla 4.1.4. Distribución de los empleados a tiempo parcial en función del estado civil.....18

Tabla 4.1.5. Distribución de los empleados a tiempo parcial en función de la nacionalidad 18

Tabla 4.1.6. Distribución de los empleados a tiempo parcial en función de la comunidad autónoma en la que reside 19

Tabla 4.1.7. Distribución de los empleados a tiempo parcial en función del nivel de estudios 20

Tabla 4.1.8. Distribución de los empleados a tiempo parcial en función los motivos de tener jornada parcial 21

Tabla 4.1.9. Distribución de los empleados a tiempo parcial en función de la situación profesional.....21

Tabla 4.1.10. Distribución de los empleados a tiempo parcial en función de la relación laboral 22

Tabla 4.1.11. Distribución de los empleados a tiempo parcial en función de la ocupación principal.....23

Tabla 4.1.12. Distribución de los empleados a tiempo parcial en función de la actividad principal.....24

Tabla 4.1.13. Distribución de los empleados a tiempo parcial en función de si busca empleo o no 24

Tabla 4.1.14. Distribución de los empleados a tiempo parcial en función de si deseasen trabajar más horas 25

Tabla 4.2.1. Tasa de parcialidad en función del sexo 25

Tabla 4.2.2. Tasa de parcialidad en función de la edad 26

Tabla 4.2.3. Tasa de parcialidad en función del estado civil.....26

Tabla 4.2.4. Tasa de parcialidad en función de la nacionalidad.....27

Tabla 4.2.5. Tasa de parcialidad en función de la comunidad autónoma en la que reside 27

Tabla 4.2.6. Tasa de parcialidad en función del nivel de estudios.....28

Tabla 4.2.7. Tasa de parcialidad en función de la situación profesional.....28

Tabla 4.2.8. Tasa de parcialidad en función de la relación laboral.....29

Tabla 4.2.9. Tasa de parcialidad en función de la ocupación principal 29

Tabla 4.2.10. Tasa de parcialidad en función de la actividad principal.....30

Tabla 4.2.11. Tasa de parcialidad en función de si busca otro empleo.....31

Tabla 4.2.12. Tasa de parcialidad en función de si deseara trabajar más horas 31

Tabla 4.3.1. Prueba ómnibus de coeficientes del modelo.....32

Tabla 4.3.2. Tabla de clasificación del modelo.....32

Tabla 4.3.3. Coeficientes estimados del modelo Logit según las variables.....35

1. INTRODUCCIÓN

El empleo a tiempo parcial ha adquirido un papel cada vez más relevante en el mercado laboral español durante las últimas décadas. Originado en la década de 1980 como mecanismo de flexibilidad tanto para las empresas como para los trabajadores, inicialmente se concibió como una vía para fomentar la incorporación de colectivos con dificultades de acceso al empleo a jornada completa, especialmente mujeres y jóvenes. Sin embargo, con el tiempo ha emergido un fenómeno de parcialidad involuntaria, donde una parte significativa de los trabajadores acepta contratos a tiempo parcial ante la imposibilidad de encontrar empleos de mayor duración.

El presente trabajo se centra en el análisis de los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) correspondientes al primer trimestre de 2025, con el objetivo de describir el perfil sociodemográfico y profesional de los ocupados a tiempo parcial en España, estimar las tasas de parcialidad según diferentes variables y modelar, mediante el modelo Logit, los determinantes de la probabilidad de tener este tipo de contrato. El estudio contempla variables personales (sexo, edad, estado civil, nacionalidad, comunidad autónoma y nivel de estudios) y profesionales (motivos de jornada parcial, situación profesional, relación laboral, ocupación, actividad, búsqueda de empleo y deseo de aumentar la jornada).

2. ESTADO DE LA CUESTIÓN

Para empezar a analizar la situación del empleo a tiempo parcial en España, es necesario conocer donde se encuentra regulado, y es en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, que dice así: “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.” Este mismo artículo también define lo que es un trabajador a tiempo completo comparable, así como las reglas que regirán este tipo de contratos.

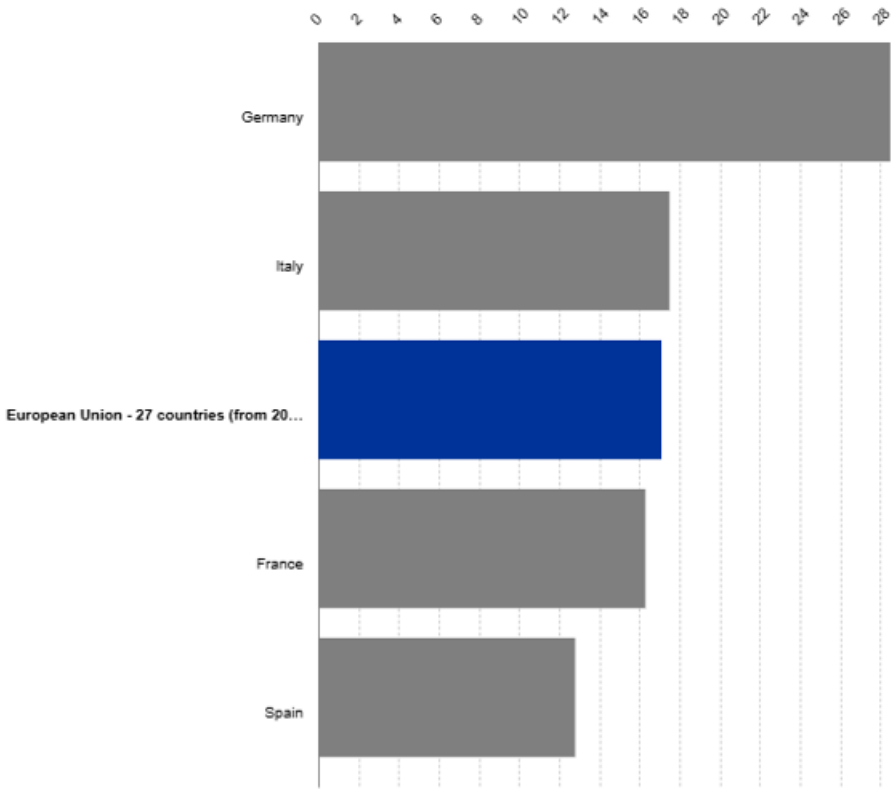
Esta forma de empleo surgió en España en 1980 como una medida de flexibilidad en el mercado laboral, contribuyendo a la creación de empleo, tanto desde el punto de vista

de la oferta (incluyendo colectivos que solo puedan trabajar a tiempo parcial) como de la demanda (permitiendo a las empresas ajustar el nivel de producción). Esta forma de empleo ayudó a la mujer a incorporarse al mercado laboral de forma que podía compatibilizar el empleo con la vida familiar. Con el paso de los años esta visión de la mujer ha cambiado en el mercado laboral. También ayudó a colectivos que, pese a buscar otro tipo de empleo no lo encontraron y tuvieron que optar por el empleo parcial, como son los jóvenes que están entrando al mercado laboral y también a las mujeres.

Si bien es cierto que este tipo de empleo se concibió como una medida positiva para flexibilizar el mercado laboral, con el paso de los años se ha demostrado que en muchos casos son empleos de carácter involuntario, con malas condiciones laborales y bajas posibilidades de progresión.

Con respecto a la situación del empleo a tiempo parcial en Europa, destaca la baja incidencia que existe en nuestro país, como vemos en el siguiente gráfico.

Figura 1.1. Porcentaje de empleados a tiempo parcial en 2023 (respecto del total de empleados)



Fuente: Eurostat

Este gráfico recoge el porcentaje de empleados a tiempo parcial, con respecto al número total de empleados, de Alemania, Italia, Francia, España, así como la media de la Unión Europea. Con ello vemos como en Alemania casi un tercio de los empleados lo son a tiempo parcial, mientras que en España no llega al 12% del total de empleados. Situándose la media de empleados a tiempo parcial de los países de la Unión Europea en el 17%.

Esto se debe, en parte, a una distinta forma de utilizar este tipo de contratos en los diferentes países europeos. En épocas de crisis, mientras que, en algunos países para mantener el trabajo de todos los empleados, se reducen las jornadas laborales, en España se opta por el despido de parte de la plantilla, manteniendo la jornada completa al resto.

La última reforma laboral que introdujo cambios significativos en el régimen del empleo a tiempo parcial en España se promulgó en el año 2012. Esta reforma, aprobada a través de un Real Decreto-ley, se planteó como una respuesta a la necesidad de modernizar el mercado de trabajo y adaptarlo a los desafíos de una economía en transformación. Uno de los aspectos centrales fue la revisión de los contratos a tiempo parcial, modalidad que hasta entonces se encontraba relegada en comparación con otros países de la Unión Europea.

La nueva normativa permitió que los trabajadores contratados a tiempo parcial pudieran realizar horas extraordinarias, siempre en proporción a la jornada pactada. Lo innovador de este cambio fue que dichas horas se incluyeran en la base de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, lo que garantizaba a los empleados una protección similar a la que gozaban aquellos con contratos a tiempo completo. Con ello, se buscaba evitar que los trabajadores a tiempo parcial quedaran desprotegidos en cuanto a derechos sociales y prestaciones, especialmente en materia de desempleo y jubilación.

Además, la reforma de 2012 se inscribió en un conjunto más amplio de medidas destinadas a aumentar la flexibilidad de las empresas sin sacrificar la seguridad de los trabajadores. Se promovieron iniciativas en materia de formación profesional, con la creación de cuentas individuales de formación y la posibilidad de que centros y entidades acreditadas participaran directamente en el sistema formativo. Estas medidas

pretendían mejorar la empleabilidad y facilitar la adaptación de los trabajadores a las cambiantes necesidades del mercado, lo que también impactó en la modalidad del contrato a tiempo parcial al convertirlo en un instrumento útil para compatibilizar la vida laboral y personal.

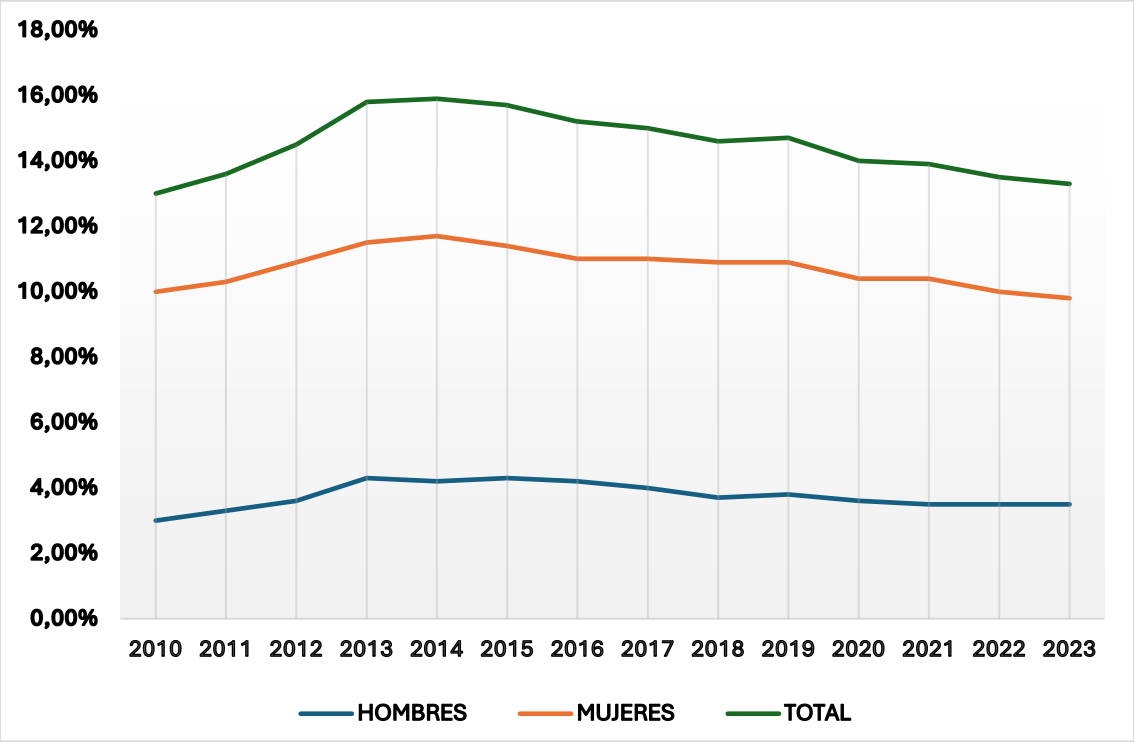
Hasta la fecha no se ha aprobado una reforma laboral integral posterior a la de 2012 que reestructure de forma global el régimen del empleo a tiempo parcial en España. Sin embargo, desde 2012 se han ido introduciendo ajustes normativos y medidas complementarias que, de forma indirecta, afectan a esta modalidad. Por ejemplo, diversas disposiciones relativas al teletrabajo y al derecho a la desconexión digital –establecidas mediante reales decretos y leyes complementarias en los últimos años– han contribuido a redefinir las condiciones de trabajo de los empleados, ya sean de jornada completa o parcial, garantizando que quienes laboren a distancia cuenten con los mismos derechos que sus compañeros presenciales, incluido el tratamiento de las horas extraordinarias en la base de cotización.

Asimismo, la reforma laboral de 2022 introdujo cambios significativos en la contratación temporal y en la promoción del empleo estable y no se centró específicamente en el empleo a tiempo parcial. No obstante, algunas de sus medidas han afectado indirectamente a esta modalidad contractual, ya que al fomentar la estabilidad en el empleo y reducir la temporalidad, indirectamente ha afectado al empleo a tiempo parcial al promover contratos más estables y regulados.

También se han realizado precisiones en aspectos puntuales de la regulación de las horas complementarias y extraordinarias en contratos a tiempo parcial, pero sin que se suponga una modificación sustancial del marco general establecido en 2012.

Para conocer el efecto que la reforma de 2012 tuvo sobre la tasa de parcialidad realizamos el siguiente gráfico.

Figura 1.2. Evolución del porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial en España, según periodo (respecto al empleo total)



Fuente: Elaboración propia con datos del INE

El gráfico muestra la evolución del porcentaje de trabajadores a tiempo parcial entre 2010 y 2023, diferenciando hombres, mujeres y el total de la población ocupada. Se observan dos dinámicas destacadas: primero, la brecha persistente entre mujeres y hombres (las primeras con valores claramente superiores durante todo el periodo) y, segundo, el marcado incremento de la parcialidad hasta 2013-2014, seguido de un descenso progresivo.

Si nos detenemos en la etapa que rodea la reforma laboral de 2012, vemos que, a partir de ese año, la tasa de empleo a tiempo parcial experimenta un aumento notable, alcanzando su máximo alrededor de 2013-2014. Esta subida se explica, en gran medida, por la mayor flexibilidad introducida en el mercado de trabajo: la reforma abarató y agilizó los ajustes de plantilla, al tiempo que ofreció incentivos para la contratación (en algunos casos, indefinida) pero con jornadas parciales. Para muchas empresas que todavía sufrían la incertidumbre económica de la época, el recurso a contratos a tiempo parcial se convirtió en una forma de mantener o incrementar su fuerza laboral sin incurrir en los costes de una jornada completa.

En el caso de las mujeres, la repercusión es más visible. Ellas ya partían de cifras más altas de parcialidad —relacionadas con factores como la conciliación o la concentración en determinados sectores— y la reforma facilitó todavía más la extensión de este tipo de contratación. El resultado fue un repunte general del indicador, que se aprecia tanto en la línea correspondiente a las mujeres como en la del total, si bien los hombres también registraron un ascenso, aunque menos acusado.

Se puede señalar, por tanto, que la reforma de 2012 actuó como catalizador del incremento de la tasa de empleo a tiempo parcial en los años inmediatamente posteriores, al ofrecer a las empresas un marco normativo más flexible que favoreció este tipo de jornada. Dicho aumento, paradójicamente, se interpretó en su momento como una vía "positiva" para sostener el empleo en un contexto de crisis, aunque a la larga haya planteado el debate sobre la calidad y suficiencia de esas jornadas reducidas. Posteriormente, con la recuperación económica, la parcialidad fue moderándose, tal y como refleja el tramo final de la serie, sin que se elimine, eso sí, la brecha de género existente.

3. DATOS EPA

La Encuesta de Población Activa (EPA) es un instrumento estadístico realizado por el Instituto Nacional de Estadística que se utiliza para conocer la situación laboral de la población en España. Se realiza de forma trimestral y está dirigida a la población que reside en viviendas familiares principales, es decir, aquellas utilizadas como residencia habitual durante la mayor parte del año. Su finalidad es recabar información actualizada sobre la fuerza de trabajo, permitiendo identificar quiénes están empleados, quiénes se encuentran sin trabajo, pero buscan activamente uno (desempleados) y quiénes no forman parte del mercado laboral (inactivos).

La metodología de la EPA se basa en un diseño muestral probabilístico, que generalmente adopta un enfoque estratificado y multinivel. En primer lugar, se divide el territorio en diferentes áreas geográficas para asegurar una representación completa de toda la población. Posteriormente, se seleccionan unidades primarias, que suelen ser áreas o conjuntos de viviendas, y dentro de estos se eligen aleatoriamente los hogares

participantes. Así se garantiza que cada unidad de la población tenga una probabilidad conocida y no nula de ser incluida en la muestra.

Una vez seleccionado el conjunto de hogares, se realizan entrevistas, de manera personal o vía telefónica. Durante la entrevista, se recopilan datos sobre la situación laboral de cada individuo, haciendo especial énfasis en la actividad realizada durante la semana anterior a la revista. Se aplican definiciones precisas para clasificar a las personas como empleadas, desempleadas o inactivas. También, se recoge información complementaria que puede incluir aspectos sobre la jornada laboral, el tipo de contrato y otros datos sociodemográfico.

A continuación, se recogen las definiciones que emplea la Encuesta de Población Activa (EPA) para activos, ocupados, parados e inactivos:

Activos: personas de 16 o más años que, durante la semana de referencia (la anterior a aquella en que se realiza la entrevista), suministran mano de obra para la producción de

bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción. Se subdividen en ocupados y parados.

Ocupados: personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado trabajando durante al menos una hora, a cambio de una retribución (salario, jornal, beneficio empresarial, …) en dinero o especie. También son ocupados quienes teniendo trabajo han estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etcétera.

Los ocupados se clasifican atendiendo a la situación profesional en no asalariados (empleadores, empresarios sin asalariados y trabajadores independientes, miembros de cooperativas, ayudas familiares) y asalariados (públicos o privados).

Atendiendo a la duración de la jornada se clasifican en ocupados a tiempo completo y ocupados a tiempo parcial. La jornada habitual semana no puede ser inferior a 30 horas en el primer caso ni superior a 35 en el segundo.

Los asalariados se clasifican en indefinidos y temporales. Estos últimos tienen fijado el fin de su contrato o relación laboral por medio de condiciones objetivas, tales como la expiración de un cierto plazo, la realización de una tarea determinada, etcétera.

Parados: personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo. Son parados también quienes ya han encontrado un trabajo y están a la espera de incorporarse a él, siempre que verifiquen las dos primeras condiciones.

Inactivos: población de 16 o más años no incluida en ninguna de las categorías anteriores.

Figura 2.1. Ficha técnica de la EPA

Tipo de encuesta	Continua de periodicidad trimestral
Ámbito poblacional	Población que reside en viviendas familiares
Ámbito geográfico	Todo el territorio nacional
Período de referencia de los resultados	El trimestre
Período de referencia de la información	La semana anterior a la entrevista
Tamaño muestral	En 2021 el número de secciones censales es de 3.822 e irá aumentando paulatinamente hasta llegar a 5.298 en 2024. El número de viviendas es de alrededor de 55.000 y el de personas de 130.000
Tipo de muestreo	Bietápico con estratificación en las unidades de primera etapa. Las unidades de primera etapa son las secciones censales y las de segunda etapa son las viviendas familiares habitadas
Método de recogida	Entrevista personal y telefónica

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

4. METODOLOGÍA

Para la elaboración de este trabajo se han utilizado como base los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) correspondientes al primer trimestre de 2025 a través de SPSS Statistics. Pero antes de empezar con el análisis empírico era necesario hacer algunos cambios.

Primero, filtramos el fichero para solo obtener los resultados de las personas que están en edad de trabajar, es decir, todos aquellos que tienen 16 años o más. Después, recodificamos algunas variables: en la variable CCAA, incluimos Ceuta y Melilla en la sección de Andalucía; y en la variable Estado Civil, hacemos lo mismo con los separados o divorciados incluyéndolos en la sección viudos.

A continuación, se explicará cómo ha sido el proceso realizado para analizar a los trabajadores empleados a tiempo parcial. Ha constado de tres fases diferenciadas: una primera fase que consiste en la elaboración de tablas de frecuencias según distintas variables, tanto personales como profesionales; una segunda fase en la que se han elaborado las tasas de parcialidad; y, por último, se ha elaborado una estimación para predecir el perfil de los empleados a tiempo parcial a través de un modelo Logit.

En primer lugar, se realiza un análisis descriptivo de los empleados a tiempo parcial a través de tablas de frecuencias mediante una serie de variables que diferenciamos en personales y profesionales.

Las variables personales son aquellas que ayudan a describir a los individuos y pueden influir en su comportamiento, decisiones, percepciones o actitudes. Las que hemos considerado más representativas son: el sexo, la edad, el estado civil, la nacionalidad, la comunidad autónoma a la que pertenece y el nivel de estudios.

Por otro lado, las variables profesionales son características relacionadas con la actividad laboral o el desarrollo profesional de una persona. Las que hemos utilizado para este análisis son: los motivos de tener jornada parcial, la situación profesional, la relación laboral, la ocupación principal, la actividad principal, si busca otro empleo y si quiere trabajar más horas.

En segundo lugar, se van a analizar las tasas de parcialidad a través de las tablas de contingencia extraídas de SPSS. Estas tasas indican el peso que tienen los trabajadores a tiempo parcial con respecto al total de ocupados. Con lo cual, podremos obtener una primera aproximación de cómo son los trabajadores a tiempo parcial en España.

Vamos a conseguir las tasas de parcialidad a partir de cruzar las variables seleccionadas anteriormente, como variables independientes, con la variable tipo de jornada, como variable dependiente, que es la que distingue jornada completa y jornada parcial.

De nuevo, vamos a distinguir entre variables personales y profesionales, utilizando las mismas variables que en el apartado anterior excluyendo la variable 'motivo de tener empleo a tiempo parcial' debido a que únicamente es respondida por personas que tienen un empleo a tiempo parcial.

Por último, se va a utilizar el modelo Logit, un modelo estadístico utilizado para predecir la probabilidad de que ocurra un evento binario en función de una o más variables independientes. En nuestro caso, para predecir la probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial frente a un empleo a jornada completa.
La variable dependiente será la variable PARCO1 que toma el valor 1 si el individuo tiene un empleo a tiempo parcial y 0 si es a tiempo completo. Las variables independientes son aquellas que hemos considerado en los apartados anteriores para explicar la variable dependiente.
A partir de aquí, se formula el modelo a través de la siguiente función:

$$Y_i = F(\beta_0 + \beta_1 * X_{1i} + \beta_2 * X_{2i} + \ldots + \beta_K * X_{ki}) + \varepsilon_i \qquad i = 1, 2, \ldots, n$$

donde $F(x)$ es la función logística y, por tanto, $0 \leq F(x) \leq 1$.

Siendo Y_i la variable dependiente del modelo; β_0 es la constante o término independiente de la función; β_1, β_2, …, β_k son los coeficientes que estiman el efecto de las variables independientes X_{1i}, X_{2i}, …, X_{ki} sobre la variable dependiente. El subíndice i = 1, 2, …, n identifica a los individuos incluidos en la muestra.

5. RESULTADOS

En este apartado se estudiará cual es el perfil de los trabajadores a tiempo parcial en España a través de los resultados extraídos con SPSS a partir de los microdatos de la EPA.

5.1. DESCRIPCIÓN DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL

En primer lugar, comenzaremos desgranando cómo es la distribución de ocupados en función de su tipo de jornada. Del total de individuos que responden a esta pregunta en la encuesta (21.765.369), un 85.9% son ocupados que trabajan a jornada completa y el 14.1% restante hace lo mismo a jornada parcial.

Tabla 4.1.1. Distribución de ocupados en función de su tipo de jornada

TIPO DE JORNADA		
	Frecuencia	**Porcentaje**
Completa	18.689.471	85.9%
Parcial	3.075.899	14.1%
Total	**21.765.369**	**100,0%**

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

A continuación, analizaremos cómo se distribuyen los trabajadores a tiempo parcial según su sexo. Lo más destacable de estos datos es la disparidad existente entre hombres y mujeres. Del total de trabajadores a tiempo parcial, 2.265.221 son mujeres, lo que representa un 73,6% del conjunto. En contraste, los hombres suman 810.677 trabajadores, constituyendo apenas el 26,4% del total. Lo cual significa que por cada hombre que trabaja a tiempo parcial, hay aproximadamente tres mujeres en la misma situación laboral.

Tabla 4.1.2. Distribución de los empleados a tiempo parcial en función del sexo

SEXO		
	Frecuencia	**Porcentaje**
Hombre	810.677	26,4%
Mujer	2.265.221	73,6%
Total	**3.075.899**	**100,0%**

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

Al observar la distribución de la población con empleo a tiempo parcial por tramos de edad, se aprecia que los jóvenes y las personas de mediana edad concentran la mayor parte de esta modalidad laboral. Concretamente, el grupo de 20 a 24 años acapara el porcentaje más alto, un 12,9 %, seguido muy de cerca por quienes tienen entre 45 y 49 años, con un 11,7 %, y el tramo de 25 a 29 años, que supone un 11,8 %. A medida que ascendemos en la escala de edad, el peso relativo de los trabajadores a tiempo parcial tiende a disminuir tras el pico en la franja central. En los extremos se dan las proporciones más bajas: solo un 3,1 % son menores de 20 años y un 2,9 % tienen 65 años o más.

Tabla 4.1.3. Distribución de los empleados a tiempo parcial en función de la edad

EDAD		
	Frecuencia	**Porcentaje**
16 a 19 años	94.720	3,1%
20 a 24 años	396.636	12,9%
25 a 29 años	361.554	11,8%
30 a 34 años	303.352	9,9%
35 a 39 años	319.840	10,4%
40 a 44 años	337.054	11,0%
45 a 49 años	359.744	11,7%
50 a 54 años	325.824	10,6%
55 a 59 años	276.455	9,0%
60 a 64 años	210.768	6,9%
65 o más años	89.952	2,9%
Total	3.075.899	100,0%

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

En cuanto a cómo se distribuyen los trabajadores a tiempo parcial según su estado civil, observamos que más de la mitad de este colectivo son personas solteras. Concretamente, 1.560.640 trabajadores sin pareja representan el 50,7 % del total. Les siguen los trabajadores casados, que suman 1.270.960 individuos y suponen un 41,3 % de la población a tiempo parcial. Muy lejos queda el grupo de viudos, separados o divorciados, con 244.298 personas (8,0 %).

Tabla 4.1.4. Distribución de los empleados a tiempo parcial en función del estado civil

ESTADO CIVIL		
	Frecuencia	**Porcentaje**
Soltero	1.560.640	50,7%
Casado	1.270.960	41,3%
Viudo, separado o divorciado	244.298	8.0%
Total	**3.075.899**	**100,0%**

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

Al examinar la distribución de los empleados a tiempo parcial según su nacionalidad, se aprecia que más de dos tercios son nacionales españolas, mientras que casi una quinta parte corresponde a trabajadores extranjeros. En detalle, 2.255.222 personas con nacionalidad española trabajan a tiempo parcial, lo que representa el 73,3 % del total. Le siguen los extranjeros, con 612.757 empleados (19,9 %), y, por último, quienes ostentan doble nacionalidad junto con la española, con 207.920 trabajadores, un 6,8 % del conjunto.

Tabla 4.1.5. Distribución de los empleados a tiempo parcial en función de la nacionalidad

NACIONALIDAD		
	Frecuencia	**Porcentaje**
Española	2.255.222	73,3%
Española y doble nacionalidad	207.920	6,8%
Extranjera	612.757	19,9%
Total	**3.075.899**	**100,0%**

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

Al estudiar la distribución de los empleados a tiempo parcial por comunidad autónoma, se aprecia que las regiones con mayor concentración son Cataluña (16,6 %), Comunidad de Madrid (16,4 %) y Andalucía (15,9 %), que en conjunto aglutinan casi la mitad de los trabajadores a tiempo parcial en España. Les sigue la Comunitat Valenciana con un peso relevante (12,6 %). Por el contrario, las comunidades con menor proporción son La Rioja (0,7 %), Cantabria (1,2 %) y Navarra (1,3 %), reflejando una presencia mucho más

reducida de esta modalidad laboral. En un término medio aparecen territorios como Galicia (5,2 %), País Vasco (6,2 %) y Castilla y León (5,1 %).

Tabla 4.1.6. Distribución de los empleados a tiempo parcial en función de la comunidad autónoma en la que reside

COMUNIDAD AUTÓNOMA		
	Frecuencia	**Porcentaje**
Andalucía, Ceuta y Melilla	490.355	15,9%
Aragón	84.310	2,7%
Asturias, Principado de	53.576	1,7%
Balears, Illes	55.766	1,8%
Canarias	108.341	3,5%
Cantabria	37.667	1,2%
Castilla y León	156.870	5,1%
Castilla-La Mancha	128.096	4,2%
Cataluña	510.081	16,6%
Comunitat Valenciana	386.449	12,6%
Extremadura	58.631	1,9%
Galicia	161.327	5,2%
Madrid, Comunidad de	504.936	16,4%
Murcia, Región de	86.678	2,8%
Navarra, Comunidad Foral de	39.423	1,3%
País Vasco	190.943	6,2%
Rioja, La	22.450	0,7%
Total	**3.075.899**	**100,0%**

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

Respecto a la distribución de los empleados a tiempo parcial según su nivel de estudios, se aprecia que la mayor proporción corresponde a quienes cuentan con estudios de educación superior, seguidos por aquellos con la primera etapa de educación secundaria. En detalle, 1.176.033 trabajadores con educación superior realizan jornadas reducidas, lo que equivale al 38,2 % del total. Le siguen las personas con la primera etapa de educación secundaria (27,8 %, 854.736), y en tercer lugar las con la segunda etapa de educación secundaria en orientación general (18,1 %, 555.505). El resto de los niveles

registra porcentajes inferiores: la segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (11,1 %, 342.539), educación primaria (3,8 %, 115.416), primaria incompleta (0,8 %, 25.506) y analfabetos (0,2 %, 6.164).

Tabla 4.1.7. Distribución de los empleados a tiempo parcial en función del nivel de estudios

NIVEL DE ESTUDIOS		
	Frecuencia	**Porcentaje**
Analfabetos	6.164	0,2%
Educación primaria incompleta	25.506	0,8%
Educación primaria	115.416	3,8%
Primera etapa de educación secundaria	854.736	27,8%
Segunda etapa de educación secundaria. Orientación general	555.505	18,1%
Segunda etapa de educación secundaria. Orientación profesional	342.539	11,1%
Educación superior	1.176.033	38,2%
Total	**3.075.899**	**100,0%**

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

Al analizar la distribución de los empleados a tiempo parcial según los motivos de tener jornada parcial se observa que casi la mitad de ellos señala la falta de oferta de empleos a tiempo completo como causa principal, concretamente, 1.418.593 personas, lo que representa el 46,1 % del total. Le siguen quienes cursan estudios o formación, con 403.518 empleados (13,1 %) y aquellos que declaran “Responsabilidades de cuidado de hijos u otros familiares”, con 399.681 trabajadores (13,0 %). En el extremo inferior aparecen un grupo muy reducido que desconoce el motivo (11.004 personas, 0,4 %) y quienes alegan enfermedad o incapacidad propia (64.475, 2,1 %). El resto de las causas se reparte entre “Otras razones familiares o personales” (213.990; 7,0 %), “No querer un trabajo de jornada completa” (269.051; 8,7 %) y “Otras razones” (295.586; 9,6 %).

Tabla 4.1.8. Distribución de los empleados a tiempo parcial en función los motivos de tener jornada parcial

MOTIVOS DE TENER JORNADA PARCIAL		
	Frecuencia	**Porcentaje**
Desconoce el motivo	11.004	0,4%
Seguir cursos de enseñanza o formación	403.518	13,1%
Enfermedad o incapacidad propia	64.475	2,1%
Responsabilidades de cuidado de hijos u otros familiares	399.681	13,0%
Otras razones familiares o personales	213.990	7,0%
No haber podido encontrar un trabajo de jornada completa	1.418.593	46,1%
No querer un trabajo de jornada completa	269.051	8,7%
Otras razones	295.586	9,6%
Total	**3.075.899**	**100,0%**

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

Al analizar la distribución de los empleados a tiempo parcial según su situación profesional, se aprecia que más de cuatro quintas partes corresponde a asalariados del sector privado, mientras que el resto se reparte entre distintas categorías de empresarios, trabajadores independientes y otros grupos muy residuales. En detalle, 2.548.521 personas ocupadas a tiempo parcial desempeñan su actividad como asalariados en el sector privado, lo que representa el 82,9 % del total. Les siguen los trabajadores independientes o empresarios sin asalariados, con 230.314 individuos (7,5 %), y los asalariados del sector público, con 222.661 personas (7,2 %). Muy por debajo quedan el colectivo de ayuda en la empresa o negocio familiar, con 26.286 ocupados (0,9 %), y los empresarios con asalariados, con 44.407 trabajadores (1,4 %).

Tabla 4.1.9. Distribución de los empleados a tiempo parcial en función de la situación profesional

SITUACIÓN PROFESIONAL		
	Frecuencia	**Porcentaje**
Empresario con asalariados	44.407	1,4%
Trabajador independiente o empresario sin asalariados	230.314	7,5%

Miembro de una cooperativa	2.388	0,1%
Ayuda en la empresa o negocio familiar	26.286	0,9%
Asalariado sector público	222.661	7,2%
Asalariado sector privado	2.548.521	82,9%
Otra situación	1.321	0,0%
Total	**3.075.899**	**100,0%**

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

Respecto a la relación laboral observamos que, de los 3.075.899 encuestados, la gran mayoría son asalariados con contrato indefinido: 1.953.948 personas, lo que equivale al 63,5 % del total. En segundo lugar, encontramos a 817.234 trabajadores (el 26,6 %) acogidos a contratos temporales. El restante 9,9 % no aparece vinculado a ninguna de estas dos modalidades porque no responde a la pregunta sobre tipo de contrato: en la encuesta solo se recoge esta información entre los asalariados, de modo que quienes trabajan por cuenta propia o en otras situaciones quedan fuera de este apartado.

Tabla 4.1.10. Distribución de los empleados a tiempo parcial en función de la relación laboral

RELACIÓN LABORAL		
	Frecuencia	**Porcentaje**
	304.716	9,9%
Indefinido	1.953.948	63,5%
Temporal	817.234	26,6%
Total	**3.075.899**	**100,0%**

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

La fotografía del empleo a tiempo parcial por ocupación muestra un claro predominio de dos grandes grupos: por un lado, los trabajos de atención al público y venta —servicios de restauración, protección y comercio— concentran el 31,2 % del total; por otro, las ocupaciones elementales o no cualificadas suponen un 26,1 %. Más atrás, cabe destacar el peso de los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (16,2 %). El resto de las categorías —desde técnicos de apoyo y administrativos hasta directivos,

operarios industriales o trabajadores agrarios— tienen una representación residual (cada una por debajo del 10 %).

Tabla 4.1.11. Distribución de los empleados a tiempo parcial en función de la ocupación principal

OCUPACIÓN PRINCIPAL		
	Frecuencia	**Porcentaje**
Ocupaciones militares	799	0,0%
Directores y gerentes	38.413	1,2%
Técnicos y Profesionales científicos e intelectuales	499.074	16,2%
Técnicos y Profesionales de apoyo	302.474	9,8%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	280.900	9,1%
Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio	958.836	31,2%
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	34.954	1,1%
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y construcción	79.760	2,6%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	77.003	2,5%
Ocupaciones elementales, trabajadores no cualificados	803.687	26,1%
Total	**3.075.899**	**100,0%**

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

Al observar la distribución de los empleados a tiempo parcial según su actividad principal, se desprende que el comercio minorista y mayorista, con sus instalaciones y reparaciones, aglutina la mayor proporción (875 414 personas, un 28,5 % del total), seguido muy de cerca por el sector público —que incluye educación y sanidad— con 698 310 trabajadores (22,7 %). A continuación, otros servicios (actividades culturales, recreativas, personales, etc.) ocupan a 620 321 personas, lo que equivale al 20,2 %, y la intermediación financiera, los seguros, la actividad inmobiliaria y los servicios profesionales, científicos y administrativos suman 491 394 empleos (16,0 %). El conjunto

de las ramas únicamente alcanza porcentajes por debajo del 5 %, lo que pone de manifiesto su carácter residual.

Tabla 4.1.12. Distribución de los empleados a tiempo parcial en función de la actividad principal

ACTIVIDAD PRINCIPAL		
	Frecuencia	**Porcentaje**
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	51.526	1,7%
Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel	57.874	1,9%
Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, farmacéutica, industria de caucho y materias primas plásticas	44.488	1,4%
Construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte, instalación y reparación industrial	34.958	1,1%
Construcción	62.102	2,0%
Comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y reparaciones	875.414	28,5%
Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones	139.513	4,5%
Intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias, servicios profesionales, científicos, administrativos y otros	491.394	16,0%
Administración Pública, educación y actividades sanitarias	698.310	22,7%
Otros servicios	620.321	20,2%
Total	**3.075.899**	**100,0%**

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

Respecto a si los individuos buscan otro empleo o están haciendo gestiones para establecerse por su cuenta, 634 573 personas, lo que equivale al 20,6 %, afirmaron “Sí”; en cambio, 2 441 326 trabajadores, el 79,4 %, contestaron “No”.

Tabla 4.1.13. Distribución de los empleados a tiempo parcial en función de si busca empleo o no

BÚSQUEDA DE EMPLEO

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	634.573	20,6%
No	2.441.326	79,4%
Total	**3.075.899**	**100,0%**

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

En cuanto a cómo se distribuyen los trabajadores a tiempo parcial en función de si deseasen trabajar más horas, un total de 1.316.200 personas (42,8 %) expresan su voluntad de trabajar más horas, mientras que 25.441 trabajadores (0,8 %) preferirían reducir aún más su dedicación de forma proporcional. El grupo más numeroso, con 1.734.257 individuos, esto es el 56,4 %, indica que no desea cambiar la duración actual de su jornada.

Tabla 4.1.14. Distribución de los empleados a tiempo parcial en función de si deseasen trabajar más horas

DESEARÍA TRABAJAR MÁS HORAS		
	Frecuencia	**Porcentaje**
Sí	1.316.200	42,8%
No, desearía trabajar menos horas con reducción proporcional	25.441	0,8%
No	1.734.257	56,4%
Total	**3.075.899**	**100,0%**

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

5.2. TASAS DE PARCIALIDAD

Respecto a la tasa de parcialidad en función del sexo, solo el 7,0 % de los hombres trabaja a jornada parcial, frente al 22,3 % de las mujeres. En consecuencia, las mujeres tienen más de tres veces más probabilidad de desempeñar un empleo a tiempo parcial que los hombres.

Tabla 4.2.1. Tasa de parcialidad en función del sexo

	TIPO DE JORNADA		
SEXO	**Completa**	**Parcial**	**Total**

Hombre	93,0%	7,0%	**100,0%**
Mujer	77,7%	22,3%	**100,0%**
Total	85,9%	14,1%	**100,0%**

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

Al analizar la tasa de parcialidad en función de la edad, los jóvenes de 16 a 19 años presentan el porcentaje más alto de empleo a tiempo parcial (61,1 %), tras lo cual la parcialidad desciende de forma constante hasta situarse alrededor del 10–11 % en el tramo de 45 a 59 años, para luego repuntar al 22,6 % en los mayores de 65 años.

Tabla 4.2.2. Tasa de parcialidad en función de la edad

	TIPO DE JORNADA		
EDAD	**Completa**	**Parcial**	**Total**
16 a 19 años	38,9%	61,1%	**100,0%**
20 a 24 años	63,7%	36,3%	**100,0%**
25 a 29 años	81,2%	18,8%	**100,0%**
30 a 34 años	86,6%	13,4%	**100,0%**
35 a 39 años	86,9%	13,1%	**100,0%**
40 a 44 años	88,1%	11,9%	**100,0%**
45 a 49 años	89,0%	11,0%	**100,0%**
50 a 54 años	89,4%	10,6%	**100,0%**
55 a 59 años	89,3%	10,7%	**100,0%**
60 a 64 años	87,7%	12,3%	**100,0%**
65 o más años	77,4%	22,6%	**100,0%**
Total	85,9%	14,1%	**100,0%**

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

La tasa de parcialidad según el estado civil revela que los solteros tienen un 17,1 % de empleo a tiempo parcial, los casados solo un 11,8 % y el grupo combinado de viudos, separados o divorciados un 13,1 %.

Tabla 4.2.3. Tasa de parcialidad en función del estado civil

	TIPO DE JORNADA		
ESTADO CIVIL	**Completa**	**Parcial**	**Total**
Soltero	82,9%	17,1%	**100,0%**
Casado	88,2%	11,8%	**100,0%**
Viudo, separado o divorciado	86,9%	13,1%	**100,0%**
Total	85,9%	14,1%	**100,0%**

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

En cuanto a la nacionalidad, quienes solo tienen pasaporte español registran una tasa de empleo a tiempo parcial del 13,1 %, frente al 17,3 % de quienes además poseen una segunda nacionalidad y al 18,2 % de los trabajadores extranjeros.

Tabla 4.2.4. Tasa de parcialidad en función de la nacionalidad

	TIPO DE JORNADA		
NACIONALIDAD	**Completa**	**Parcial**	**Total**
Española	86,9%	13,1%	**100,0%**
Española y doble nacionalidad	82,7%	17,3%	**100,0%**
Extranjera	81,8%	18,2%	**100,0%**
Total	85,9%	14,1%	**100,0%**

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

La distribución territorial revela que las Islas Baleares (10,1 %) y Canarias (10,6 %) registran las menores tasas de empleo a tiempo parcial, frente al máximo del 19,2 % en el País Vasco. El resto de las comunidades oscila entre el 12 % y el 16 %.

Tabla 4.2.5. Tasa de parcialidad en función de la comunidad autónoma en la que reside

	TIPO DE JORNADA		
COMUNIDADES AUTÓNOMAS	**Completa**	**Parcial**	**Total**
Andalucía, Ceuta y Melilla	86,1%	13,9%	**100,0%**
Aragón	86,4%	13,6%	**100,0%**
Asturias, Principado de	87,4%	12,6%	**100,0%**
Balears, Illes	89,9%	10,1%	**100,0%**
Canarias	89,4%	10,6%	**100,0%**
Cantabria	85,6%	14,4%	**100,0%**
Castilla y León	84,8%	15,2%	**100,0%**
Castilla-La Mancha	85,8%	14,2%	**100,0%**
Cataluña	86,8%	13,2%	**100,0%**
Comunitat Valenciana	83,6%	16,4%	**100,0%**
Extremadura	85,7%	14,3%	**100,0%**
Galicia	86,0%	14,0%	**100,0%**
Madrid, Comunidad de	85,6%	14,4%	**100,0%**
Murcia, Región de	87,2%	12,8%	**100,0%**
Navarra, Comunidad Foral de	87,3%	12,7%	**100,0%**
País Vasco	80,8%	19,2%	**100,0%**

Rioja, La	84,9%	15,1%	**100,0%**
Total	85,9%	14,1%	**100,0%**

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

Al considerar la tasa de parcialidad por nivel educativo, el porcentaje más alto se da en la segunda etapa de enseñanza secundaria con orientación general (19,6 %), mientras que los analfabetos registran la menor proporción (10,9 %) y los titulados de educación superior se sitúan en el 11,4 %.

Tabla 4.2.6. Tasa de parcialidad en función del nivel de estudios

	TIPO DE JORNADA		
NIVEL DE ESTUDIOS	**Completa**	**Parcial**	**Total**
Analfabetos	89,1%	10,9%	**100,0%**
Educación primaria incompleta	84,3%	15,7%	**100,0%**
Educación primaria	84,1%	15,9%	**100,0%**
Primera etapa de educación secundaria	84,2%	15,8%	**100,0%**
Segunda etapa de educación secundaria. Orientación general	80,4%	19,6%	**100,0%**
Segunda etapa de educación secundaria. Orientación profesional	84,9%	15,1%	**100,0%**
Educación superior	88,6%	11,4%	**100,0%**
Total	85,9%	14,1%	**100,0%**

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

Pasando a las variables profesionales, la tasa de parcialidad según la situación profesional, quienes prestan ayuda en la empresa o negocio familiar presentan con mucho la mayor proporción de jornada parcial (43,4 %), seguidos de quienes se encuentran en “otra situación” (19,9 %) y los asalariados del sector privado (17,0 %). Por el contrario, los empresarios con asalariados y los asalariados del sector público registran las tasas más bajas (4,8 % y 6,4 %, respectivamente).

Tabla 4.2.7. Tasa de parcialidad en función de la situación profesional

	TIPO DE JORNADA		
SITUACIÓN PROFESIONAL	**Completa**	**Parcial**	**Total**
Empresario con asalariados	95,2%	4,8%	**100,0%**
Trabajador independiente o empresario sin asalariados	89,8%	10,2%	**100,0%**
Miembro de una cooperativa	88,8%	11,2%	**100,0%**

Ayuda en la empresa o negocio familiar	56,6%	43,4%	**100,0%**
Asalariado sector público	93,6%	6,4%	**100,0%**
Asalariado sector privado	83,0%	17,0%	**100,0%**
Otra situación	80,1%	19,9%	**100,0%**
Total	85,9%	14,1%	**100,0%**

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

En cuanto a la tasa de parcialidad en función de la relación laboral, los trabajadores con contrato temporal registran la tasa de empleo a tiempo parcial más elevada (29,2 %), frente al 12,4 % de quienes disponen de contrato indefinido.

Tabla 4.2.8. Tasa de parcialidad en función de la relación laboral

	TIPO DE JORNADA		
RELACIÓN LABORAL	**Completa**	**Parcial**	**Total**
	90,7%	9,3%	**100,0%**
Indefinido	87,6%	12,4%	**100,0%**
Temporal	70,8%	29,2%	**100,0%**
Total	85,9%	14,1%	**100,0%**

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

La tasa de empleo a tiempo parcial varía notablemente según la ocupación: alcanza su cota máxima en las ocupaciones elementales (30,9 %) y en los trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio (21,5 %), mientras que resulta prácticamente testimonial en las fuerzas armadas (0,9 %) y muy baja entre directores y gerentes (4,2 %) o artesanos e industriales cualificados (3,3 %).

Tabla 4.2.9. Tasa de parcialidad en función de la ocupación principal

	TIPO DE JORNADA		
OCUPACIÓN PRINCIPAL	**Completa**	**Parcial**	**Total**
Ocupaciones militares. Fuerzas armadas	99,1%	0,9%	**100,0%**
Directores y gerentes	95,8%	4,2%	**100,0%**
Técnicos y Profesionales científicos e intelectuales	88,9%	11,1%	**100,0%**
Técnicos y Profesionales de apoyo	88,4%	11,6%	**100,0%**
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	87,1%	12,9%	**100,0%**
Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio	78,5%	21,5%	**100,0%**
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	92,0%	8,0%	**100,0%**
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y construcción	96,7%	3,3%	**100,0%**

Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	95,2%	4,8%	**100,0%**
Ocupaciones elementales, trabajadores no cualificados	69,1%	30,9%	**100,0%**
Total	85,9%	14,1%	**100,0%**

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

Analizando por actividad principal, el sector de "otros servicios" registra con diferencia la mayor tasa de empleo a tiempo parcial (40,8 %), seguido de comercio al por mayor y menor (18,0 %) e intermediación financiera y actividades profesionales (16,1 %). En el extremo opuesto, industrias como la extracción y refino (4,1 %), construcción (4,2 %) o maquinaria e instalación industrial (3,8 %) muestran las tasas más bajas.

Tabla 4.2.10. Tasa de parcialidad en función de la actividad principal

	TIPO DE JORNADA		
ACTIVIDAD PRINCIPAL	**Completa**	**Parcial**	**Total**
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	93,2%	6,8%	**100,0%**
Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel	93,7%	6,3%	**100,0%**
Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, farmacéutica, industria del caucho y materias plásticas etc.	95,9%	4,1%	**100,0%**
Construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte, instalación y reparación industrial	96,2%	3,8%	**100,0%**
Construcción	95,8%	4,2%	**100,0%**
Comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y reparaciones	82,0%	18,0%	**100,0%**
Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones	93,3%	6,7%	**100,0%**
Intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias, servicios profesionales, científicos, administrativos y otros	83,9%	16,1%	**100,0%**
Administración Pública, educación y actividades sanitarias	86,3%	13,7%	**100,0%**
Otros servicios	59,2%	40,8%	**100,0%**
Total	85,9%	14,1%	**100,0%**

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

Teniendo en cuenta si buscan otro empleo o están haciendo gestiones por cuenta propia, quienes sí lo hacen presentan una parcialidad del 37,9 %, frente al 12,2 % de quienes no (media general 14,1 %).

Tabla 4.2.11. Tasa de parcialidad en función de si busca otro empleo

	TIPO DE JORNADA		
BÚSQUEDA DE EMPLEO	**Completa**	**Parcial**	**Total**
Sí	62,1%	37,9%	**100,0%**
No	87,8%	12,2%	**100,0%**
Total	85,9%	14,1%	**100,0%**

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

En relación con el deseo de trabajar más horas, el 60,6 % de quienes querrían aumentar su jornada están empleados a tiempo parcial, frente al 9,4 % de quienes no desean cambiar su horario y al 2,3 % de quienes prefieren trabajar menos horas con reducción proporcional.

Tabla 4.2.12. Tasa de parcialidad en función de si deseara trabajar más horas

	TIPO DE JORNADA		
DESEARÍA TRABAJAR MÁS HORAS	**Completa**	**Parcial**	**Total**
Sí	39,4%	60,6%	**100,0%**
No, desearía trabajar menos horas con reducción proporcional	97,7%	2,3%	**100,0%**
No	90,6%	9,4%	**100,0%**
Total	85,9%	14,1%	**100,0%**

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

5.3. MODELO LOGIT PARA LA PROBABILIDAD DE TENER UN EMPLEO A TIEMPO PARCIAL

Para predecir la probabilidad de que tener un empleo a tiempo parcial vamos a utilizar el modelo Logit. Para ello, es necesario definir el individuo de referencia. Este será: un hombre casado con una edad entre 45 y 49 años, con nacionalidad española, residencia en Andalucía, Ceuta y Melilla y con educación superior. Desde el punto de vista laboral, es asalariado del sector privado con contrato indefinido, trabajador de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio. Su actividad principal

es el comercio al por mayor y al por menor. Este individuo no busca otro empleo y tampoco desearía trabajar más horas.

En primer lugar, vamos a comprobar si el modelo es significativo en su conjunto a través de la prueba ómnibus de coeficientes del modelo. En este sentido, observamos que el p-valor es igual a cero y se rechaza la hipótesis nula, por tanto, el modelo es significativo en su conjunto. Como consecuencia, el hecho de trabajar a tiempo parcial, que constituye la variable dependiente del modelo, se ve influido de forma significativa por las variables independientes incorporadas.

Tabla 4.3.1. Prueba ómnibus de coeficientes del modelo

	Chi-cuadrado	**Gl**	**Significación**
Paso	5.879.196,98	66	0,00
Bloque	5.879.196,98	66	0,00
Modelo	5.879.196,98	66	0,00

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

Las pruebas de bondad de ajuste se utilizan para evaluar qué tan bien un modelo estadístico se ajusta a los datos observados. En este caso, estas pruebas las proporciona el modelo mediante la tabla de clasificación que indica un porcentaje global de acierto del 89,6%. Este resultado nos sugiere que las predicciones del modelo se acercan con bastante precisión a las observaciones reales.

Tabla 4.3.2. Tabla de clasificación del modelo

OBSERVADO	**PRONOSTICADO**		
	Completa	**Parcial**	**Porcentaje correcto**
Completa	18.215.398	474.072	97,5%
Parcial	1.799.771	1.276.128	41,5%
Porcentaje global			**89,6%**

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

Una vez comprobada la validación del modelo, obtenemos los resultados teniendo en cuenta las categorías de referencia. Al interpretar el modelo, se consideran el coeficiente β y su exponencial, exp(β). Un β positivo señala que la probabilidad de optar por un empleo a tiempo parcial, en comparación con la categoría de referencia, aumenta; si β es negativo, esa probabilidad disminuye. Por su parte, el exp(β) —u odds ratio— muestra en qué proporción varía dicha probabilidad: valores mayores que 1 indican un

incremento en la probabilidad de empleo parcial frente al contrato a tiempo completo, equivalente a (exp(β) − 1) veces; valores inferiores a 1 implican una reducción en la probabilidad, también medida por (1 − exp(β)).

Empezando con la variable sexo, las mujeres presentan un coeficiente β de 1,082, lo que se traduce en un odds ratio de 2,951, es decir, tienen casi tres veces más probabilidad de trabajar a tiempo parcial que los hombres.

En función de la edad, todas las categorías excepto de 50 a 54 años tienen una mayor probabilidad de tener empleo a tiempo parcial que la categoría de referencia. En los casos más extremos, los tramos con mayor con probabilidad de tener jornada a tiempo parcial son, de 16 a 19 años que se multiplica por 10, seguido de 20 a 24 años y 65 o más años.

Respecto al estado civil, tanto la categoría soltera como la categoría viudo, casado o divorciado presentan coeficientes negativos β, lo que se traducen en probabilidades menores de tener empleo a tiempo parcial que la categoría de referencia.

Tanto los individuos que tienen nacionalidad extranjera como doble nacionalidad tienen menos probabilidades de tener empleo a tiempo parcial. En términos del odds ratio, los extranjeros tienen un 39,3% menos de probabilidades de estar empleados a tiempo parcial, mientras que los individuos con doble nacionalidad un 37.5% menos.

En términos generales, y comparando con Andalucía, Ceuta y Melilla, La Rioja se sitúa a la cabeza en empleo a tiempo parcial (57.7% más), con una probabilidad claramente superior al resto. Le siguen Castilla y León y Extremadura, también con un incremento notable con relación a la referencia (24,3% y 22,7% más respectivamente). En el lado opuesto, Baleares y Canarias muestran la menor propensión al empleo a tiempo parcial (32,9% y 31,2% menos respectivamente).

En cuanto al nivel de estudios, los individuos con segunda etapa de educación secundaria de orientación general son los que presentan una mayor propensión al empleo a tiempo parcial. En el extremo opuesto, los analfabetos y quienes tienen educación primaria incompleta muestran la menor tendencia a trabajar a tiempo parcial, apuntando a una preferencia clara por la jornada completa. Si nos fijamos en los odds ratio, la segunda etapa de educación secundaria (orientación general) muestra una propensión de

alrededor de un 40 % más de probabilidad de trabajar a tiempo parcial frente a la educación superior. Por el contrario, los analfabetos presentan un exp(β) de 0,63, lo que equivale a un 37 % menos de probabilidades. Cabe destacar que la categoría “Segunda etapa de educación secundaria. Orientación profesional” no es significativa.

La situación profesional muestra que quienes ayudan en empresas familiares tienen casi cinco veces más probabilidad de trabajar a tiempo parcial, mientras que los asalariados del sector público muestran la menor probabilidad (78% menos). Los empresarios con asalariados también presentan menor probabilidad (44% menos), mientras que los miembros de cooperativas y quienes están en "otra situación" tienen mayor probabilidad que la categoría de referencia (45% y 31% más, respectivamente).

Para un empleado temporal tener un contrato a tiempo parcial es dos veces más probable que para un trabajador indefinido.

En el análisis de la variable ocupación principal se observa que los trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero tienen la mayor probabilidad de trabajar a tiempo parcial (79% más), seguidos de las ocupaciones elementales (76% más). En contraste, las ocupaciones militares presentan la menor probabilidad (81% menos), seguidas por artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras y construcción (57% menos) y directores y gerentes (50% menos).

En cuanto la actividad principal, la categoría "Otros servicios" presenta la mayor probabilidad de empleo a tiempo parcial (130% más), seguida por "Administración Pública, educación y actividades sanitarias" (29% más). En contraste, "Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca" muestra la menor probabilidad (76% menos), seguida por "Construcción de maquinaria y equipo" (66% menos) e "Industrias extractivas y químicas" (64% menos).

Para los individuos que respondieron “Sí” a si desearían trabajar más horas tienen casi trece veces más probabilidades de tener empleo a tiempo parcial que la categoría de referencia. Mientras que los que respondieron “No, desearía trabajar menos horas con reducción proporcional” muestras un 73,5% menos de probabilidad que la categoría de referencia.

Por último, los que respondieron que sí buscan otro empleo tienen un 40% más de probabilidades de empleo a tiempo parcial que la categoría de referencia.

Tabla 4.3.3. Coeficientes estimados del modelo Logit según las variables

	β	SIGNIFICACIÓN	Exp(β)
Sexo (Referencia: Hombre)			
Mujer	1,082	0,000	2,951
Edad (Referencia: de 45 a 49 años)			
De 16 a 19 años	2,384	0,000	10,846
De 20 a 24 años	1,360	0,000	3,895
De 25 a 29 años	0,382	0,000	1,465
De 30 a 34 años	0,098	0,000	1,103
De 35 a 39 años	0,171	0,000	1,187
De 40 a 44 años	0,066	0,000	1,068
De 50 a 54 años	-0,089	0,000	0,915
De 55 a 59 años	0,050	0,000	1,051
De 60 a 64 años	0,312	0,000	1,367
65 o más años	1,298	0,000	3,663
Estado Civil (Referencia: Casado)			
Soltero	-0,200	0,000	0,819
Viudo, casado o divorciado	-0,517	0,000	0,596
Nacionalidad (Referencia: española)			
Española y otra	-0,469	0,000	0,625
Extranjera	-0,499	0,000	0,607
Comunidad Autónoma (Referencia: Andalucía, Ceuta y Melilla)			
Aragón	0,085	0,000	1,089
Asturias, Principado de	-0,027	0,000	0,974
Balears, Illes	-0,399	0,000	0,671
Canarias	-0,374	0,000	0,688
Cantabria	0,136	0,000	1,146
Castilla y León	0,217	0,000	1,243
Castilla-La Mancha	0,073	0,000	1,076
Cataluña	-0,039	0,000	0,961
Comunitat Valenciana	-0,239	0,000	0,787
Extremadura	0,204	0,000	1,227
Galicia	-0,066	0,000	0,936
Madrid, Comunidad de	0,167	0,000	1,182
Murcia, Región de	-0,033	0,000	0,968
Navarra, Comunidad Foral de	-0,115	0,000	0,891
País Vasco	0,086	0,000	1,089
Rioja, La	0,456	0,000	1,577
Nivel de estudios (Referencia: Educación superior)			

Analfabetos	-0,465	0,000	0,628
Educación primaria incompleta	-0,209	0,000	0,812
Educación primaria	-0,059	0,000	0,943
Primera etapa de educación secundaria	0,064	0,000	1,066
Segunda etapa de educación secundaria. Orientación general	0,343	0,000	1,410
Segunda etapa de educación secundaria. Orientación profesional	-0,005	0,094	0,995
Situación Profesional (Referencia: Asalariado sector privado)			
Empresario con asalariados	-0,588	0,000	0,555
Trabajador independiente o empresario sin asalariados	-0,124	0,000	0,884
Miembro de una cooperativa	0,369	0,000	1,446
Ayuda en la empresa o negocio familiar	1,603	0,000	4,967
Asalariado sector público	-1,534	0,000	0,216
Otra situación	0,267	0,000	1,306
Tipo de contrato (Referencia: Indefinido)			
Temporal	0,743	0,000	2,103
Ocupación Principal (Referencia: Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio)			
Ocupaciones militares. Fuerzas armadas	-1,643	0,000	0,193
Directores y gerentes	-0,699	0,000	0,497
Técnicos y Profesionales científicos e intelectuales	-0,214	0,000	0,807
Técnicos y Profesionales de apoyo	-0,211	0,000	0,810
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	-0,163	0,000	0,850
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	0,582	0,000	1,790
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y construcción	-0,835	0,000	0,434
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	-0,596	0,000	0,551
Ocupaciones elementales, trabajadores no cualificados	0,563	0,000	1,755
Actividad Principal (Referencia: Comercio al por mayor y al por menor y sus instalaciones y reparaciones)			
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	-1,437	0,000	0,238
Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y papel	-0,868	0,000	0,420
Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química,	-1,032	0,000	0,356

farmacéutica, industria del caucho y materias plásticas etc.			
Construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte, instalación y reparación industrial	-1,091	0,000	0,336
Construcción	-0,857	0,000	0,424
Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones	-0,515	0,000	0,597
Intermediación financiera, seguros, actividades inmobiliarias, servicios profesionales, científicos, administrativos y otros	-0,138	0,000	0,871
Administración Pública, educación y actividades sanitarias	0,253	0,000	1,287
Otros servicios	0,834	0,000	2,302
Desearía trabajar más horas (Referencia: No)			
Sí	2,542	0,000	12,700
No, desearía trabajar menos horas con reducción proporcional	-1,326	0,000	0,265
Búsqueda de empleo (Referencia: No)			
Sí	0,336	0,000	1,400
Constante	-2,783	0,000	0,062

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

6. CONCLUSIONES

El análisis del empleo a tiempo parcial en España pone de manifiesto una serie de conclusiones que permiten comprender la naturaleza y las implicaciones de este tipo de contratación en el contexto laboral actual.

En primer lugar, se confirma la importancia de esta modalidad contractual: más del 14 % de los ocupados en España trabaja a tiempo parcial. No obstante, esta cifra muestra grandes desigualdades sociodemográficas. La parcialidad afecta con mayor intensidad a las mujeres, cuya tasa triplica la de los hombres, lo cual refleja no solo la tradicional división de roles de género, sino también la insuficiencia de políticas de conciliación familiar y laboral. También se observa una concentración de trabajadores parciales en los extremos etarios: los jóvenes que compatibilizan trabajo y estudios y los mayores que prolongan su actividad laboral en la etapa previa a la jubilación.

En segundo lugar, resulta alarmante el alto grado de parcialidad involuntaria. Casi la mitad de los trabajadores a tiempo parcial declara no haber encontrado una oferta de

empleo a jornada completa. Este dato evidencia que, lejos de ser una elección libre o preferida, la jornada reducida muchas veces se impone por las condiciones del mercado de trabajo. Esta involuntariedad tiene consecuencias negativas tanto en la calidad del empleo como en la estabilidad económica de los trabajadores, que ven reducida su capacidad adquisitiva, cotizan menos para su futura pensión y afrontan mayores riesgos de pobreza laboral.

En tercer lugar, el modelo Logit permite identificar una serie de factores estructurales que aumentan significativamente la probabilidad de tener un contrato a tiempo parcial. Entre ellos destacan el tipo de contrato (temporal), la ocupación (servicios personales, ventas y limpieza), el nivel educativo medio y el deseo de trabajar más horas. Estos datos sugieren que la parcialidad está vinculada con formas de empleo más precarias y con menor capacidad de negociación por parte del trabajador.

Por otro lado, el marco normativo también incide en esta realidad. La reforma laboral de 2012, al permitir la realización de horas extraordinarias en contratos a tiempo parcial, ha contribuido a aumentar la flexibilidad empresarial, pero no ha reducido significativamente la parcialidad involuntaria. Las reformas más recientes han tenido un impacto más limitado sobre esta problemática específica.

En definitiva, el estudio evidencia que el empleo a tiempo parcial en España es un fenómeno multifacético que combina flexibilidad, necesidades personales y limitaciones del mercado laboral. La clave para abordar sus efectos negativos reside en un enfoque que garantice la voluntariedad de la jornada parcial, mejore la calidad del empleo y contribuya a un sistema laboral más inclusivo y equitativo.

7. BIBLIOGRAFÍA

Anghel, B. y Arellano, F. A. (2010). Aproximación a la contratación a tiempo parcial ante la crisis económica (Colección Estudios Económicos 08-2010). Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA)

Fernández-Kranz, D., & Rodríguez-Planas, N. (2010, julio). El contrato a tiempo parcial. Papeles de Economía Española, (124), nº169-184

Iglesias Fernández C. y Llorente Heras R. (2015) "La reforma laboral de 2012 y el crecimiento del empleo a tiempo parcial involuntario. ¿Nuevos mecanismos de ajuste del mercado de trabajo?" Revista de Economía Laboral 12, nº164-200

Instituto Nacional de Estadística. (2010, 30 de julio). Encuesta de Población Activa (EPA): Segundo trimestre de 2010. Principales resultados [Nota de prensa]

Instituto Nacional de Estadística: "Encuesta de Población Activa". Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595#_tabs-1254736030639

Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes. (2024, 12 de enero). Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; versión actualizada) [Texto legal]. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, nº36-39