

MEMORIA DEL TRABAJO FIN DE GRADO

El empleo a tiempo parcial de los jóvenes en España: un análisis cuantitativo
de sus determinantes y de la importancia del género

(Part-time employment of young people in Spain: a quantitative analysis of the
determinants and the gender importance)

Autor: D. Aitor Cruz González

Tutor: D. Juan Acosta Ballesteros

Grado en ECONOMÍA
FACULTAD DE ECONOMÍA, EMPRESA Y TURISMO
Curso Académico 2015 / 2016

La Laguna, a 09 de junio de 2016.

RESUMEN

La crisis económica que ha sufrido España en los últimos años ha provocado graves problemas en el mercado laboral. El contrato a tiempo parcial se extiende como instrumento para flexibilizar el mercado de trabajo y mitigar el efecto de la destrucción de trabajos a tiempo completo. Sin embargo, este contrato ha tenido una incidencia mayor para el colectivo de mujeres y jóvenes. El objetivo de este trabajo es analizar las características que definen a los jóvenes entre 20-34 años que están empleados a tiempo parcial y comprobar si existen diferencias según el género. Para ello se ha estimado un modelo probit utilizando los microdatos de la EPA del cuarto trimestre de 2015. Los resultados muestran que las mujeres presentan mayores probabilidades de estar empleadas a tiempo parcial que los hombres para todas las características analizadas. Las desigualdades son bastante notables al considerar variables que reflejan responsabilidades familiares como tener hijos.

Palabras clave: Empleo a tiempo parcial, Jóvenes trabajadores, Género.

ABSTRACT

The economic crisis that Spain has suffered in recent years has caused serious problems in the labor market. The part-time contract is used as a tool for labor market flexibility and mitigate the destruction of full-time jobs. However, this contract has had a greater impact in either women and youth groups. The aim of this work is to analyze the determinants that define youth between 20-34 years who have part-time jobs and check whether there are gender differences. To this end, a probit model using microdata from de EPA for the fourth quarter of 2015 has been estimated. The results show that women are most likely to be employed part time than men for all characteristics analyzed. Inequalities are quite remarkable if variables related to family responsibilities (as having children) are taken into account.

Key words: Part-time employment, Young workers, Gender.

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. EL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL.....	2
2.1 SITUACIÓN DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL.....	2
2.2 ESTUDIOS EMPIRICOS SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA ..	4
3. METODOLOGÍA Y DATOS	6
4. RESULTADOS	11
4.1 ANÁLISIS DE LOS COEFICIENTES Y EFECTOS MARGINALES	11
4.2 DIFERENCIAS POR GÉNERO EN LA PROBABILIDAD DE ESTAR CONTRATADO A TIEMPO PARCIAL	16
4.3. DESCOMPOSICIÓN DE LA DIFERENCIA ENTRE HOMBRES Y MUJERES.....	20
5. CONCLUSIONES.....	21
6. BIBLIOGRAFÍA.....	22

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Estadística descriptiva (%).....	10
Tabla 2: Estimaciones del modelo probit para las submuestras de hombres y mujeres.....	14
Tabla 3: Efectos marginales para las submuestras de hombres y mujeres.....	15
Tabla 4: Probabilidades para las submuestras de hombres y mujeres.....	18
Tabla 5: Probabilidades conjuntas para las submuestras de hombres y mujeres.....	19

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Clasificación de las regiones NUTS de España.....	8
---	---

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Razones por las que el trabajador declara trabajar a tiempo parcial.....	7
---	---

1. INTRODUCCIÓN

España es uno de los países de la Unión Europea donde las consecuencias de la crisis financiera sobre el mercado laboral han sido más devastadoras. Si se atiende a los datos proporcionados por el INE, la tasa de desempleo llegó a superar el 26% en 2013 y concretamente, para el colectivo de los jóvenes (menores de 25 años) esta tasa ha llegado a rebasar el 50% en 2012, 2013 y 2014 según datos del Eurostat. En este aspecto, tienen especial relevancia las medidas que ayuden a mitigar los efectos de la crisis en el mercado de trabajo y contribuyan a reactivarlo.

En este contexto de crisis, la flexibilidad laboral, entendida como la capacidad que tienen los empleadores de adaptar el contrato de trabajo a las necesidades de la empresa, juega un papel fundamental y su eficacia depende directamente de las leyes y marcos regulatorios del mercado laboral. De este modo, en los últimos años se ha producido un aumento del número de empleados con contrato a tiempo parcial como instrumento para ajustar la oferta y la demanda de trabajo, en contraste con la destrucción de empleos a tiempo completo.

Algunos teóricos del mercado de trabajo como Riedmann et al. (2006) argumentan que la flexibilidad en el trabajo es una condición favorable para los empleadores, ya que pueden ajustar las horas de ocupación como respuesta a las fluctuaciones en la oferta de bienes o servicios, reducir costes laborales, evitar despidos y reducir contratación de nuevo personal. Desde el punto de vista de los empleados, estos autores argumentan que con mejoras en la flexibilidad se evita el desempleo y el riesgo de permanecer en él, beneficiando a ciertos colectivos a los que les resulta difícil acceder al mercado laboral. Sin embargo, en contraposición con lo reflejado anteriormente, autores como Albarracín (2004), exponen que estas jornadas de menor duración pueden ir acompañadas de mayor precariedad en cuanto a salarios menores, inestabilidad producida por tasas de temporalidad muy elevadas, sobrecualificación y derechos sociales indirectos menores como la cobertura médica, la pensión y las prestaciones por desempleo.

La extensión del empleo a tiempo parcial en España ha tenido una incidencia bastante mayor en las mujeres y en el colectivo de los jóvenes (Carrasquer, 2014; Corrales Herrero y Rodríguez Pardo, 2011). Resulta evidente que el empleo a tiempo parcial se ha conformado como el instrumento de acceso al mercado laboral para los jóvenes. Puesto que, según datos del INE, en el año 2007 el 19,3% de los jóvenes ocupados con una edad comprendida entre los 20 y 24 años tenía contrato a tiempo parcial, en el año 2015 esta cifra se sitúa en un 36,3%. Esta tendencia también se observa en la franja de los 25 a 29 años y 30 a 34 años, aunque en esta última el incremento es más reducido.

En este sentido, el objetivo fundamental del trabajo es analizar las características que determinan que los jóvenes entre 20 y 34 años estén empleados a tiempo parcial y, a su vez, comprobar si existen diferencias importantes según el género. Para ello, se han utilizado los microdatos de la EPA correspondientes al cuarto trimestre de 2015 y se han estimado

modelos probits que explican, para hombres y mujeres por separado, la probabilidad de tener un contrato a tiempo parcial según las características introducidas en el modelo. A partir de estas estimaciones se realiza un análisis detallado de los determinantes del empleo a tiempo parcial y de las diferencias debidas al género.

La estructura del documento es la siguiente. En el apartado 2 se resume la literatura relacionada con las características del empleo a tiempo parcial en España. En el apartado 3 se describen los datos utilizados y las variables incluidas en el modelo econométrico. A continuación, se analizan los resultados del modelo estimado, además se calculan los efectos marginales y probabilidades de cada característica para conocer su incidencia sobre el empleo parcial juvenil. Además, se incluye una descomposición con el objetivo de conocer el efecto que tienen las características introducidas en el modelo y los parámetros sobre la distinta incidencia del empleo parcial entre sexos. En el quinto y último apartado se exponen las conclusiones que se derivan del análisis realizado.

2. EL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL

Este trabajo tiene como objetivo conocer el perfil de los trabajadores jóvenes que tienen un contrato a tiempo parcial y comprobar si existen diferencias según el género. Pero, antes de elaborar el análisis, es preciso revisar las aportaciones teóricas previas que contribuyen a conocer la situación del empleo a tiempo parcial en España. A su vez, se han sintetizado estudios de la misma naturaleza con la finalidad de respaldar la elección de las variables en el modelo y la interpretación de los resultados en la parte empírica.

2.1 SITUACIÓN DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL

En primer lugar, es fundamental puntualizar qué se entiende por contrato a tiempo parcial, el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores establece que un contrato laboral tiene carácter parcial siempre que: “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”. A su vez, en el mismo artículo se define al trabajador a tiempo completo comparable como: “un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar”.

En las últimas décadas la proporción del empleo a tiempo parcial en los países de la UE se ha incrementado considerablemente, sin embargo existen diferencias en el tamaño relativo del empleo parcial en el conjunto de estados miembros. Según los datos publicados por Eurostat correspondientes al año 2015, la tasa de empleo a tiempo parcial de la UE-28 se sitúa en un 19%. En España se ha producido una evolución sostenida del porcentaje de trabajadores a tiempo parcial, en 2007 un 11,1% de los españoles trabajaba con contrato parcial, una tasa que se ha incrementado en 2015 hasta el 15,5%, no obstante, sigue situándose por debajo de la media europea. En contraposición, en países como Alemania, Noruega, Reino Unido o Bélgica, más del 20% de los empleados tienen contrato parcial, destacando a Suiza y Holanda con tasas muy elevadas del 37,6% y 46,9% respectivamente.

Según Cuesta y Martín (2009), los marcos legales e institucionales juegan un papel fundamental en la diferencia del porcentaje de trabajadores a tiempo parcial, en España existen ciertas rigideces que dificultan la capacidad de adaptar el contrato laboral a las necesidades de la empresa y del empleado. Estas autoras realizan un análisis comparativo entre los marcos regulatorios de Holanda y España, donde destacan la flexibilidad que otorga la ley holandesa a los trabajadores, permitiéndoles aumentar o disminuir el número de horas de trabajo, siempre y cuando lleven más de un año trabajando para la empresa. Esta flexibilidad sobre los ajustes de tiempo de trabajo no está tan desarrollada en España, ya que no existe una ley que permita a los empleados modificar las horas de trabajo contratadas de acuerdo a sus deseos. De este modo, no es de extrañar que el trabajo a tiempo parcial no tenga la misma dimensión que en la mayoría de países europeos. Así, la conclusión a la que llegan se resume en que es preciso promover acciones encaminadas a optimizar la flexibilización a través de mejoras en las condiciones de despido y en los sistemas de pensiones y prestaciones legales de la seguridad social.

En consonancia con lo señalado en el párrafo anterior, Pérez Infante (2008) argumenta que las empresas españolas tienen otro instrumento de flexibilización como el contrato temporal, además hace hincapié en que el contrato a tiempo parcial está asociado a menor remuneración, elevada temporalidad y menor protección social que el contrato a tiempo completo. Por su parte Moral Carcedo et al (2012) manifiesta que en países como Alemania o Holanda han dinamizado el contrato a tiempo parcial en la época de recesión como mecanismo para contrarrestar los efectos del paro. Sin embargo, en España los trabajadores a tiempo completo no han experimentado un cambio significativo hacia trabajos a tiempo parcial debido a que algunas características del contrato a tiempo parcial como la prohibición de realizar horas extraordinarias y los numerosos requisitos para la realización de horas complementarias hacen que estos contratos sean rígidos para las empresas.

A pesar de que el empleo a tiempo parcial en España no ha manifestado un incremento muy notable a raíz de la crisis económica, su incidencia ha sido superior en colectivos con mayores problemas de empleabilidad y/o con una fuerte preferencia por puestos con jornada reducida, como es el caso de mujeres y jóvenes (Moral Carcedo et al (2012)). Gran parte de la literatura teórica analiza las desigualdades de género existentes en la distribución del contrato a tiempo parcial, Carrasquer (2014) indica que desde los años noventa las estrategias empresariales de flexibilidad, las políticas a favor de la presencia femenina en el mercado laboral y el discurso entorno a la conciliación familiar explica el aumento generalizado del empleo femenino en Europa durante los últimos años. Esta autora subraya que en España, mientras el grueso de empleo parcial para los hombres se concentra en la entrada al mercado laboral, en el caso de las mujeres continúa vinculado a tramos centrales del ciclo vital y laboral como vía de ajuste para las responsabilidades familiares. Además, subraya que el empleo a tiempo parcial suele ir acompañado de una mayor exposición a jornadas irregulares, menor protección social y salarios menores. Con respecto a los jóvenes, expone que este tipo de empleo se está configurando como una de las vías de acceso al mercado laboral, aunque tiene mayor impacto entre las mujeres que en hombres. Si se

atiende a los datos proporcionados por el Eurostat para el año 2015, se observa que en los países europeos la incidencia del empleo parcial es mucho más elevada entre las mujeres, en España la tasa de empleo parcial femenino era del 25,1%, este dato es del 7,8% para los hombres. Si analizamos el caso de Holanda donde el empleo a tiempo parcial se ha extendido más en toda la sociedad se observa el mismo fenómeno, aunque la tasa de empleo parcial para los hombres es del 26,5%, para las mujeres es casi tres veces superior.

En este mismo sentido, Corrales Herrero y Rodríguez Pardo (2011) ponen en relieve la heterogeneidad en la que se ha distribuido el crecimiento de la cifra de trabajadores a tiempo parcial, haciendo especial énfasis en el colectivo de los jóvenes. Del análisis de estas autoras destaca que uno de cada diez jóvenes que finalizaron o abandonaron sus estudios secundarios en el curso 2000/01 trabajaron a tiempo parcial en algún momento durante los tres años posteriores, con una permanencia media en esta situación de 13 meses. Además, también han analizado que los jóvenes que experimentan este tipo de trabajo lo compaginan con continuar su formación o por contraposición, los que han dado por concluidos sus estudios, en general, lo aprovechan como una especie de puente hacia el mercado laboral con el objetivo de que les facilita el acceso a un trabajo a tiempo completo.

2.2 ESTUDIOS EMPIRICOS SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA

Existen estudios empíricos que analizan los perfiles del trabajador a tiempo parcial en España, por lo que resulta relevante analizarlos con el objetivo de tomarlos como referencia tanto para la especificación del modelo como para considerar los cambios recientes en la contratación a tiempo parcial y establecer comparaciones entre los resultados obtenidos en el modelo estimado y los alcanzados en dichos estudios.

Anghel y Arellano (2010) elaboraron un modelo probit utilizando los microdatos de la EPA del último trimestre de 2007 que indica la probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial según las características introducidas en el modelo. Por otra parte, Cabezas (2012) con el fin de lograr tal objetivo, elabora un modelo logit utilizando la encuesta de condiciones de vida (2005-2008). Por último, Moral Carcedo et al. (2012), además de explicar los determinantes que definen a los trabajadores a tiempo parcial, analizan la evolución que tienen las características analizadas en el periodo posterior a la crisis; para ello utilizan los datos de la EPA flujo de los dos primeros trimestres en 2007 y 2011.

En los tres estudios se llega a la conclusión de que las mujeres tienen una probabilidad más alta de tener empleo a tiempo parcial que los varones, además cuando la variable sexo interacciona con el estado civil indica que las mujeres casadas tienen una probabilidad mayor que las solteras o separadas de tener un contrato a tiempo parcial. Alfredo Cabezas (2012), introdujo la relación entre las variables correspondientes a ser mujer y la presencia de hijos menores de 16 años en el hogar observándose que la probabilidad aumenta considerablemente, por lo tanto se puede afirmar que las mujeres pueden optar por este tipo de contrato para la conciliación familiar.

Con respecto a la edad, los resultados indican que el empleo a tiempo parcial es especialmente importante entre los jóvenes de 16-24 años. Moral Carcedo et al. (2012), llegan a la conclusión de que el empleo a tiempo parcial ha aumentado su penetración en el colectivo de trabajadores más jóvenes a lo largo del periodo analizado. Además, Anghel y Arellano (2010) analizaron la variable edad al cuadrado observando que sigue una trayectoria en forma de U para el colectivo masculino lo que indica que la probabilidad de tener empleo a tiempo parcial es alta al inicio y al final de la vida laboral del individuo. En el caso de las mujeres la trayectoria tiene forma de W, la incidencia del empleo parcial disminuye al principio con la experiencia, crece hasta la edad intermedia, vuelve a reducirse antes de los sesenta años y crece en las edades cercanas a la jubilación. Si atendemos al nivel de formación se comprueba que la incidencia del empleo a tiempo parcial se reduce de manera significativa con el nivel alcanzado por el trabajador. En lo relativo al nivel de formación, las conclusiones que aportan indican que los individuos que poseen estudios universitarios tienen una menor probabilidad de estar contratados a tiempo parcial.

En cuanto a las demás variables analizadas, se observa que los individuos que trabajan en sectores como comercio, hostelería, transporte, actividades inmobiliarias, educación, actividades sanitarias y otras actividades sociales tendrán una probabilidad más alta de tener un empleo a tiempo parcial. Asimismo, Moral Carcedo et al. (2012) añaden que, según sus estimaciones las probabilidades de que un individuo este empleado a tiempo parcial han aumentado después de la época de crisis para todos los sectores. En relación con la incidencia del empleo parcial en las CCAA, Anghel y Arellano (2010) toman como referencia la Comunidad de Madrid, señalando que los varones de Asturias, Canarias, Cantabria y Murcia tienen una probabilidad más alta de tener un trabajo a tiempo parcial. Del mismo modo, las mujeres de Aragón y La Rioja tienen mayor probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial que las de la Comunidad de Madrid. Por último los resultados relativos a la nacionalidad corroboran que los varones procedentes de Sudamérica o África tienen una probabilidad menor que los varones españoles de encontrar empleo a tiempo parcial, ocurriendo lo contrario en el caso de las mujeres.

Moral Carcedo et al (2012) argumentan que para el año 2011, la probabilidad de estar empleado a tiempo parcial en el segundo trimestre, teniendo cualquier tipo de contrato (completo o parcial) en el primer trimestre aumenta con respecto a los flujos del año 2007. Como se ha comentado anteriormente, otro rasgo fundamental de este estudio es que entre 2007 y 2011, no hubo un trasvase significativo de empleos de tiempo completo hacia empleos a tiempo parcial, por ello, estos autores consideran que el ligero aumento del empleo parcial después de la época de recesión se debe a un incremento de la oferta de puestos de trabajo a tiempo parcial por parte de las empresas.

Para finalizar, es importante añadir que como consecuencia de la crisis el empleo parcial involuntario ha aumentado significativamente, tal y como señala García-Montalvo (2015) :”lo relevante no es el número de contratos a tiempo parcial sino la insuficiencia de horas de trabajo, entendida como la situación de aquellos trabajadores que tienen un contrato a tiempo parcial pero desearían un contrato a tiempo completo o con más horas” (García-Montalvo, 2015:1). Según los datos oficiales del INE correspondientes al año 2014, el 70% de los

hombres tenía un empleo a tiempo parcial por no haber encontrado trabajo a jornada completa, con respecto a las mujeres este dato se sitúa en un 61,8%. Si por el contrario se analizan los motivos de tener jornada parcial, es relevante señalar que un 13,5% de las mujeres tienen contrato parcial por el cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores; sin embargo esta causa en los hombres representa el 1,1%, por lo que se observa una falta de equidad en la distribución de las responsabilidades familiares.

3. METODOLOGÍA Y DATOS

Tal y como se ha mencionado anteriormente, el principal propósito de este estudio es analizar los determinantes que definen a los trabajadores jóvenes con contrato a tiempo parcial y comprobar si existen diferencias relevantes según el género. Cabe añadir que, una de las motivaciones para realizar este estudio ha sido que apenas se encuentra literatura que analice el perfil de los jóvenes que trabajan a tiempo parcial. Con tal de lograr este objetivo se ha estimado un modelo probit para cada sexo, de modo que indique la probabilidad que tienen los jóvenes de estar empleados con un contrato de este tipo según un conjunto de características analizadas. La variable dependiente viene dada por ser empleado a tiempo parcial, dado que es cualitativa su estimación no puede llevarse a cabo por el método de MCO, en su lugar, se propondrá un modelo probit¹ donde la variable tomará el valor 0 cuando el individuo tenga un contrato a tiempo completo y 1 cuando tenga contrato parcial. El signo y la significatividad de los coeficientes de las variables explicativas permiten conocer el efecto que tiene cada una de estas variables sobre la probabilidad de tener empleo a tiempo parcial, sin embargo no pueden interpretarse en términos de probabilidad. Por ello, se han calculado los efectos marginales de las variables que indican la probabilidad de tener un contrato a tiempo parcial.

Para elaborar el análisis se han utilizado los microdatos de la EPA correspondientes al cuarto trimestre de 2015 y se han seleccionado sólo los trabajadores que han declarado estar ocupados, con contrato a tiempo completo o parcial. Dado que el estudio está enfocado al colectivo de los jóvenes, se ha restringido la muestra a un intervalo de edad comprendido entre los mayores de 19 y los menores de 35. Inicialmente se consideró incluir la franja de 16-19 años pero el número de observaciones correspondientes a este intervalo sólo representaba un 1,28% de la muestra, lo que no parece suficiente para obtener resultados fiables y se excluyó del análisis. En definitiva, la muestra incluye 12714 observaciones, de las cuales el 52,52% están representadas por hombres y el 47,48% por mujeres. En este sentido es relevante añadir que mientras el 15,92% de los varones se encuentran empleados a tiempo parcial, este dato es del 30,78% para el colectivo femenino.

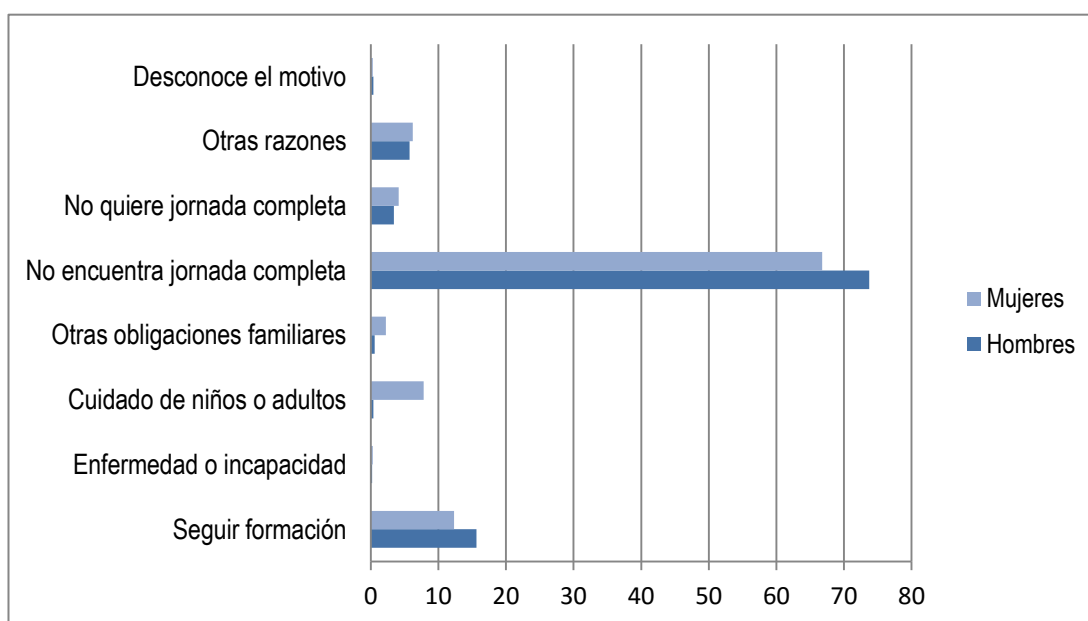
En el capítulo anterior se expusieron los motivos por los cuales las personas ocupadas tenían un contrato a tiempo parcial, resulta de interés conocer si dichas causas tienen una importancia relativa similar para el colectivo de los jóvenes. En el gráfico 1 se ilustran las razones por las cuales los jóvenes de la muestra declaran estar trabajando a tiempo parcial,

¹ . Las estimaciones del modelo se han efectuado a través del programa Gretl versión 1.9.14, utilizando el procedimiento propuesto por Mora (2011)

de este modo, un 73,8% de los hombres y un 66,8% de las mujeres manifiesta que el principal motivo de trabajar en esta condición es por no encontrar un trabajo a tiempo completo, traduciéndose en un alto grado de subempleo debido a que quieren trabajar más horas. Además, para reafirmarlo se añade que el 14,78% de los hombres ocupados se consideran desempleados por insuficiencia de horas, esta cifra es del 21,05% para las mujeres.

También resulta significativo el porcentaje de jóvenes que opta por un trabajo a tiempo parcial con motivo de continuar con su formación, este dato supone el 15,6% para hombres y el 12,3% para las mujeres. Como apunte final, es destacable que en este colectivo se aprecien los efectos de la desigualdad en cuanto a la conciliación familiar de forma tan clara, mientras que para los hombres el motivo de cuidado de niños o adultos no alcanza el 1%, para las mujeres representa un 7,8%. En conclusión, se observa que las razones por la que los jóvenes declaran trabajar a tiempo parcial siguen un patrón similar a la del conjunto de la población.

Gráfico 1. Razones por las que el trabajador declara trabajar a tiempo parcial.



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA del 4º trimestre (2015)

Con respecto a las variables independientes, todas son ficticias y tomarán el valor 1 si el individuo posee el atributo correspondiente y 0 si ocurre lo contrario. Por un lado se incluyen las que hacen referencia a características demográficas como la edad, si vive en pareja o con sus padres. También se ha introducido un atributo que indica el número de hijos menores de 16 años en el hogar, para ello, se han utilizado los microdatos de la EPA del 4º trimestre de 2015 y para contar el número de hijos del joven que conviven en la misma unidad familiar. La última variable demográfica hace referencia a los individuos que no tienen nacionalidad española. Por otro lado, se han introducido las que aproximan el capital humano como el nivel

de formación del individuo, que ha sido agrupado según los códigos CNED-2014, de este modo, es preciso puntualizar que la 1ª etapa de secundaria incluye los tres primeros cursos de la ESO, en la 2ª etapa se encuentran los individuos con cuarto de la ESO, Bachillerato o FP, en cuanto a los estudios universitarios de ciclo corto se incluyen los grados o diplomaturas con menos de 240 créditos y por último en el grupo de ciclo largo se encuentran los grados, másteres y licenciaturas con más de 240 créditos.

También se ha incluido el sector de actividad donde el individuo trabaja debido a que el número de observaciones correspondientes al sector industrial y construcción en las mujeres era reducido se ha optado por agrupar estos sectores con el primario de modo que la muestra sea más representativa. De igual forma, también se considera la variable que indica la ocupación del individuo, donde la variable empresario está compuesta por trabajadores independientes y empresarios asalariados. A su vez, resultó interesante introducir la experiencia laboral, catalogándola como baja si el individuo ha trabajado menos de 18 meses en la empresa, si supera los 18 meses trabajados pero no llega a 70 tiene una experiencia media y por último tiene una experiencia laboral alta si ha trabajado más de 70 meses. Para finalizar se ha incorporado la variable que indica las regiones, agrupándolas según los códigos NUTS1 (Nomenclatura común de las unidades territoriales estadísticas)² de España, de esta forma, en el cuadro 1 se muestran las CCAA que forman cada región.

Cuadro 1. Clasificación de las regiones NUTS de España.

Región	CCAA
Noroeste	Galicia Principado de Asturias Cantabria
Noreste	País Vasco Comunidad Foral de Navarra La Rioja Aragón
Comunidad de Madrid	Comunidad de Madrid
Centro	Castilla y León Castilla-La Mancha Extremadura
Este	Cataluña Comunidad Valenciana Islas Baleares
Sur	Andalucía Murcia Ciudad Autónoma de Ceuta Ciudad Autónoma de Melilla
Canarias	Canarias

Fuente: Elaboración propia a partir del Reglamento (UE) N°868/2014 de la Comisión (2014).

² De acuerdo a los criterios de clasificación establecidos en el Reglamento (UE) n° 868/2014 de la Comisión.

La tabla 1 muestra las frecuencias de todas las variables explicativas para el total de ocupados y contratados a tiempo parcial para ambos géneros. Si atendemos a los grupos de edad, se observa que el empleo a tiempo parcial tiene una mayor frecuencia en el intervalo de 25 a 29 años para ambos géneros, sin embargo, resulta preciso destacar que mientras en los varones el segundo porcentaje más alto es para los individuos de 20 a 24 años de edad, en el caso de las mujeres este dato corresponde al grupo de 30 a 34 años. También se muestra sustancial el hecho de que a medida que los grupos de edad son mayores el porcentaje de empleados a tiempo completo se incrementa para ambos géneros: el 48,8% de los empleados a tiempo completo tiene una edad comprendida entre los 30-34 años, siendo este dato del 51,3% para las mujeres.

En relación a la variable que indica si el individuo vive con los padres se aprecia que para ambos géneros el porcentaje de empleo parcial es muy significativo, no obstante cuando se considera la variable vivir en pareja, el 36,8% de las mujeres trabaja a tiempo parcial frente al 19% en el caso de los hombres. También es relevante apuntar que el 11,9% de los hombres que tienen hijos menores de 16 años tiene empleo a tiempo parcial, sin embargo este dato aumenta al 29,1% en el caso de las mujeres, reflejando el diferente efecto de la maternidad y la paternidad.

En cuanto a la educación, es importante indicar que para el colectivo de los ocupados el nivel educativo de las mujeres es más elevado que el de los hombres. Así, mientras que las mujeres tienen una frecuencia mayor en los estudios universitarios de ciclo largo y corto, los hombres poseen mayores porcentajes en estudios de secundaria segunda etapa o menos. Por otra parte, si se analiza la submuestra de los hombres se observa que los individuos que tienen secundaria primera etapa y estudios universitarios de ciclo corto tienen una frecuencia superior de empleados a tiempo completo que a tiempo parcial, en concreto dicha diferencia es de 5,5 y 2,8 puntos porcentuales respectivamente. Por el contrario, en la submuestra femenina sólo en la categoría de estudios universitarios de ciclo largo el porcentaje de contratos a tiempo completo es superior, con un incremento de 9,5 puntos porcentuales con respecto al contrato a tiempo parcial.

En referencia a los sectores de actividad, los mayores datos de empleo parcial para hombres y mujeres quedan registrados en el sector de comercio y hostelería con una incidencia de 17,8 puntos porcentuales por encima para los hombres, este dato es de 7,9 puntos porcentuales para las mujeres. A su vez, se aprecia una mayor participación de los hombres en los sectores primario y secundario, además el porcentaje de empleados a tiempo completo en este sector es elevado, concretamente el incremento con respecto a los contratados a tiempo parcial es de 27 puntos porcentuales. En lo relativo a la muestra de las mujeres, la presencia de este colectivo en el sector de la administración pública, educación y salud es bastante notable, un 27,3% de las mujeres empleadas de este sector tiene empleo a tiempo completo y un 25,6% tiene contrato parcial.

Tabla 1. Estadística descriptiva (%).

Variables	Hombres		Mujeres	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
Edad: 20-24	16,1	34,9	13,4	27,2
Edad: 25-29	35,1	36,2	35,3	36,9
Edad: 30-34	48,8	28,9	51,3	36
Nacionalidad no española	8,6	8,9	9,2	9,9
Vive en pareja	37,7	19	45,8	36,8
Vive con los padres	52	73,1	42,3	54,7
Tiene hijos	24,4	11,9	27,7	29,1
Estudiante	6,6	25,6	8,8	23,6
Educación primaria o analfabeto	5,5	5,9	2,8	2,7
Secundaria 1ªetapa	33,4	27,9	18	21
Secundaria 2ªetapa	9,6	17,5	9,8	16,2
Estudios Universitarios: ciclo corto	14,9	12,1	13,4	13,7
Estudios Universitarios: ciclo largo	36,6	36,7	56	46,5
Sector primario e industrial	39,6	12,6	12,4	3,9
Automóviles y hostelería	25,5	43,3	33	40,9
Transporte y comunicaciones	9,8	7,5	4,7	2,8
Interm finan, act inmob y serv prof	10,4	8,1	13,5	9,9
Adm pública,educación y salud	10,8	16,7	27,3	25,6
Otros servicios	3,9	11,9	9,2	17
Asalariados del sector público	8,7	6,5	13,7	8,3
Asalariados del sector privado	78,3	88,2	76,7	88
Empresarios	13	5,4	9,6	3,7
Experiencia laboral baja	38,4	63,3	37,2	55,4
Experiencia laboral media	32,2	26,3	33	29,3
Experiencia laboral alta	29,4	10,4	29,8	15,3
Indefinido	58,4	30	59,4	40
Región: Noroeste	14,6	12	16,1	13,8
Región: Noreste	13,5	11,3	12,6	15
Región: Comunidad de Madrid	6,9	7,1	8,1	6,6
Región: Centro	19,1	20,6	17,7	18,5
Región: Este	23	23,3	22,7	20,7
Región: Sur	18,5	19,9	17,8	21,2
Región: Canarias	4,4	5,8	5	4,3

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA del 4º trimestre (2015)

Es sustancial indicar que para, ambos géneros, la frecuencia de contratos con carácter indefinido es superior para el caso de trabajar a tiempo completo, traduciéndose en una mayor inestabilidad laboral para los que tienen un contrato a tiempo parcial. Por otra parte, el efecto de la experiencia laboral sobre el tipo de contrato queda bastante claro: en el caso de los hombres con experiencia laboral baja el 63,3% tiene empleo parcial mientras que este dato es del 55,4% para las mujeres, por el contrario si analizamos los individuos que poseen una experiencia laboral alta, se observa un descenso significativo del porcentaje que tienen un contrato a tiempo parcial para ambos géneros. La variable que indica si el contrato laboral es indefinido ha sido incluida en la tabla de frecuencias con el fin de extraer conclusiones relevantes³. Por último las regiones con mayor porcentaje de empleo parcial para ambos sexos son la regiones centro, sur y este.

4. RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS DE LOS COEFICIENTES Y EFECTOS MARGINALES

En la tabla 2 se muestran los resultados de la estimación del modelo probit cuya muestra ha sido descrita anteriormente. Por un lado se han calculado los coeficientes, que a través de su signo indican cómo influye cada variable sobre la probabilidad de estar empleado a tiempo parcial, si es positivo aumentará la probabilidad de tener un contrato a tiempo parcial respecto a la variable que se ha omitido, en caso de ser negativo ocurre lo contrario. Por otro lado, se han incluido los niveles de significación y los test y medidas de calidad en la predicción, que indican que el modelo predice adecuadamente y sus parámetros son significativos de forma conjunta.

A su vez, en la tabla 3 quedan recogidos los efectos marginales promedio⁴ que fueron calculados como la media para los hombres o las mujeres de la diferencia entre la probabilidad estimada de tener una característica dada (la variable ficticia toma el valor 1) menos la probabilidad de no tenerla (esa variable toma el valor 0). En caso de que esa variable ficticia forme parte de un grupo de variables de la misma naturaleza, todas las demás variables de ese grupo toman el valor 0 en el cálculo de ambas probabilidades. Por ejemplo, en el caso de calcular el efecto marginal de la variable Secundaria 1ª etapa, esta tomará el valor 1, mientras que las demás variables correspondientes a los niveles educativos se les asignan un 0 para el cálculo de las probabilidades. Los resultados del efecto marginal promedio van en consonancia con los coeficientes de la estimación del probit, pero además cuantifican el efecto sobre la probabilidad media de tener un trabajo a tiempo parcial para los individuos con una determinada característica con respecto de no poseer dicha característica (variable omitida).

En primer lugar, con respecto a los grupos de edad se observa que para ambos géneros los coeficientes son estadísticamente significativos e indican que los individuos que tienen entre 20 y 24 años presentan una propensión mayor de tener un contrato a tiempo parcial. A

³ Esta variable no se ha sido considerada para estimar el modelo debido a que presentaba observaciones ausentes y además podría causar problemas de endogeneidad.

⁴ El procedimiento utilizado para el cálculo es una adaptación del propuesto por Mora (2011).

medida que la edad aumenta, la probabilidad de estar empleado a tiempo parcial es cada vez menor. Si se atiende a la muestra de los hombres, los individuos con una edad comprendida entre los 30 y 34 años reducen en un 5,9 puntos porcentuales la probabilidad de estar empleados a tiempo parcial con respecto a los individuos de 20 a 24 años, mientras que para las mujeres esta reducción de la probabilidad es de 10,9 puntos. Estos datos están en consonancia con lo que señalaban Anghel y Arellano (2010): los individuos que están en la etapa de incorporación al mercado laboral tienen mayor probabilidad de hacerlo a empleo parcial y a medida que van tomando experiencia disminuye la magnitud de este tipo de contrato.

Existen diferencias relevantes entre hombres y mujeres si se analizan las características que describen el núcleo familiar del individuo, mientras que para los hombres la variable vivir en pareja es estadísticamente significativa y reduce la probabilidad de estar empleado a tiempo parcial en un 22,7%, para las mujeres no tiene significación. Por otra parte, los coeficientes que hacen referencia a vivir con los padres sí son significativos para ambos géneros, incrementando la probabilidad de tener empleo parcial en 7,4 puntos para los hombres y 8,8 en el caso de las mujeres. Tal y como explican Moral Carcedo et al (2012), el hecho de que los jóvenes que vivan con los padres tengan empleo a tiempo parcial puede deberse a un intento de los hogares para mitigar los efectos del desempleo en la persona de referencia o, por otro lado, puede ser causa de que los jóvenes no puedan abandonar el hogar. La disparidad entre ambos géneros en cuanto a la forma de compaginar el trabajo con las responsabilidades familiares queda bastante patente al analizar la variable que recoge la existencia de hijos menores de 16 años en el hogar, la probabilidad de trabajar a tiempo parcial para las mujeres en este caso es del 12,3%, frente al 2,7% en el caso de los hombres.

Para los individuos que no tienen nacionalidad española se aprecia que el coeficiente es significativo para ambos géneros, pero los efectos no son iguales. En el caso de los hombres la incidencia es positiva, con una probabilidad de trabajar a tiempo parcial de un 2,4%, por el contrario en el caso de las mujeres se reduce la probabilidad en un 3,1%.

Si se considera la variable que indica si el individuo continúa estudiando, se puede concluir, dado que sus coeficientes son significativos, que tiene una incidencia bastante notable en el empleo a tiempo parcial debido a que este tipo de contrato les permite continuar con su formación académica, concretamente la probabilidad es de 0,67 para los hombres y 0,64 para las mujeres.

Igualmente, se contemplan diferencias notables para ambos sexos en los resultados del nivel de estudios. Si se considera la submuestra correspondiente a los hombres se comprueba que todos los coeficientes son significativos menos el relativo a secundaria 2ª etapa, indicando una influencia negativa sobre la probabilidad de trabajar a tiempo parcial en relación a la variable omitida. En este sentido, los hombres con un nivel de educación universitario de ciclo corto o largo son los que tienen una menor probabilidad de tener empleo a tiempo parcial. No obstante, en el caso de las mujeres la situación es completamente diferente, aunque las variables referentes a estudios universitarios no son estadísticamente significativas, los coeficientes indican que para todos los niveles de estudio la influencia

sobre la probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial se incrementa respecto a la variable omitida. Este hecho puede ser causa de la dificultad que tienen las mujeres con un nivel educativo bajo para incorporarse al mercado laboral y, como consecuencia, los resultados parecen mostrar que las mujeres con un nivel educativo superior tienen más probabilidad de tener empleo a tiempo parcial o, al menos, no tienen ventaja por el hecho de estar más formadas. Sin embargo, realmente lo que sucede es que el colectivo femenino con menor nivel de estudios tiene un acceso limitado al mercado de trabajo. Para corroborarlo, se han analizado las tasas de paro por nivel de formación, sexo y grupo de edad del año 2015 que proporciona el INE, concluyendo que efectivamente las cifras más elevadas corresponden a las mujeres que poseen educación primaria o un nivel menor de formación y que tienen una edad comprendida entre los 20-24, 25-29, 30-44 años. Merece la pena mencionar que si se hace una comparativa entre géneros atendiendo a los niveles educativos más bajos, las tasas de paro son mayores para las mujeres, lo que reafirma la idea de que les cuesta acceder más al mercado laboral.

El análisis de los sectores de actividad indica que para ambos géneros todos los coeficientes son significativos y tienen un efecto positivo sobre la probabilidad de tener empleo a tiempo parcial con respecto al sector primario y secundario. Por ello, se puede concluir que en este sector se registra una menor probabilidad de tener empleo parcial. En el caso de los hombres, los trabajadores del sector de la administración pública, educación y salud, son los que tienen una mayor probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial con respecto a los trabajadores del sector primario e industrial, concretamente el incremento en dicha probabilidad es de 0,426, este dato es muy similar para los trabajadores del sector otros servicios (42,5%). Por otra parte, las mujeres que trabajan en el sector otros servicios poseen la probabilidad más alta de tener un empleo parcial con respecto a las profesionales del sector primario y secundario (52,2% adicional). Merece la pena señalar que los efectos marginales son más altos para las mujeres en todos los sectores exceptuando al de administración pública, educación y salud.

Tabla 2. Estimaciones del modelo probit para las submuestras de hombres y mujeres

Variables	Hombres		Mujeres	
	Coefficientes	t	Coefficientes	t
Constante	-1,103	-9,4	-1,044	-7,2
Edad (omitido: 20-24)				
Edad: 25-29	-0,184	-3,4	-0,157	-3,0
Edad: 30-34	-0,229	-3,7	-0,268	-4,5
Nacionalidad no española	0,115	1,5	-0,103	-1,56
Vive en pareja	-0,227	-3,1	0,011	0,2
Vive con los padres	0,074	2,4	0,088	2,9
Tiene hijos	0,134	1,8	0,392	8,0
Estudiante	0,671	11	0,640	11,9
Nivel de estudios (omitido: educación primaria o menor)				
Secundaria 1ªetapa	-0,168	-1,8	0,176	1,5
Secundaria 2ªetapa	0,011	0,1	0,247	2,1
Estudios Universitarios: ciclo corto	-0,329	-3,2	0,078	0,7
Estudios Universitarios: ciclo largo	-0,247	-2,6	0,011	0,1
Sectores de actividad (omitido: primario e industrial)				
Automóviles y hostelería	0,884	15,6	0,777	10,3
Transporte y comunicaciones	0,514	6,2	0,464	3,9
Interm finan, act inmob y serv prof.	0,483	5,9	0,576	6,6
Adm pública, educación y salud.	1,313	14,4	0,856	10,4
Otros servicios	1,233	14,1	1,123	13,0
Ocupaciones (omitido: asalariados del sector privado)				
Asalariados del sector público	-0,862	-8,3	-0,437	-6,4
Empresarios	-0,466	-6,2	-0,692	-8,9
Experiencia laboral (omitido: alta)				
Experiencia media	-0,294	-6,2	-0,237	-5,6
Experiencia alta	-0,587	-9,5	-0,502	-9,6
Regiones (omitida: Sur)				
Región: Noroeste	-0,098	-1,3	-0,190	-3,1
Región: Noreste	-0,079	-1,0	0,029	0,5
Región: Comunidad de Madrid	-0,145	-1,6	-0,223	-2,8
Región: Centro	0,086	1,3	-0,065	-1,1
Región: Este	-0,046	-0,7	-0,144	-2,5
Región: Canarias	-0,026	-0,3	-0,347	-3,7
Test y medidas de calidad en la predicción.				
R-cuadrado de McFadden	0,188		0,118	
Nº de casos correctamente predichos	5712 (85,5%)		4401 (72,9%)	
Probabilidad estimada en la media de las variables independientes	0,193		0,339	
Contraste de razón de verosimilitudes: Chi-cuadrado (38)	1101,6		881,6	

Tabla 3. Efectos marginales para las submuestras de hombres y mujeres

	Hombres	Mujeres
Edad (omitido: 20-24)		
Edad: 25-29	-0,053	-0,085
Edad: 30-34	-0,059	-0,102
Nacionalidad no española	0,024	-0,031
Vive en pareja	-0,044	0,003
Vive con los padres	0,014	0,027
Tiene hijos	0,027	0,123
Estudiante	0,165	0,218
Nivel de estudios (omitido: educación primaria o menor)		
Secundaria 1ªetapa	-0,062	0,070
Secundaria 2ªetapa	-0,038	0,095
Estudios Universitarios: ciclo corto	-0,089	0,046
Estudios Universitarios: ciclo largo	-0,068	0,027
Sectores de actividad (omitido: primario e industrial)		
Comercio y hostelería	0,249	0,352
Transporte y comunicaciones	0,211	0,335
Interm finan, act inmob y serv prof.	0,203	0,357
Adm pública, educación y salud.	0,426	0,398
Otros servicios	0,425	0,522
Ocupaciones (omitido: asalariados del sector privado)		
Asalariados del sector público	-0,134	-0,139
Empresarios	-0,097	-0,197
Experiencia laboral (omitido: baja)		
Experiencia media	-0,080	-0,109
Experiencia alta	-0,122	-0,172
Regiones (omitida: Sur)		
Región: Noroeste	-0,022	-0,079
Región: Noreste	-0,019	-0,024
Región: Comunidad de Madrid	-0,031	-0,092
Región: Centro	0,008	-0,048
Región: Este	-0,012	-0,066
Región: Canarias	-0,010	-0,125

En lo que se refiere a las ocupaciones, las estimaciones son significativas en ambas submuestras, las mujeres asalariadas del sector público tienen un 13,9 puntos menos de probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial que las asalariadas del sector privado, en el caso de los hombres esta cifra es del 13,4%. En el caso de los empresarios, las mujeres reducen en un 10% más que los hombres la probabilidad de trabajar a tiempo parcial con respecto a los asalariados del sector privado.

La experiencia laboral tiene un efecto claro sobre el empleo a tiempo parcial. Dado que los coeficientes son significativos, es posible concluir que a medida que el individuo tiene mayor experiencia, la incidencia sobre la probabilidad de tener este tipo de contrato es menor para ambos sexos. De este modo, un hombre con experiencia laboral alta tiene un 12,2% menos de probabilidad de tener un contrato parcial con respecto a un individuo de experiencia baja, siendo esta disminución del 17,2% para las mujeres.

Por último, si se estudian las regiones, se constata que para la submuestra de los hombres, el único coeficiente significativo es el que corresponde a la Comunidad de Madrid. En este sentido se puede concluir que los trabajadores de esta región tienen un 3,1% menos de probabilidad de trabajar a tiempo parcial que los empleados en la región Sur. Los coeficientes relativos a la submuestra de las mujeres son significativos exceptuando los de la región centro y noreste. Las mujeres de la región sur son las que más probabilidad tienen de trabajar a tiempo parcial, por el contrario las regiones que indican menor probabilidad para las mujeres de tener este contrato son Canarias y la Comunidad de Madrid.

4.2 DIFERENCIAS POR GÉNERO EN LA PROBABILIDAD DE ESTAR CONTRATADO A TIEMPO PARCIAL

Con el propósito de proporcionar un análisis más detallado de las diferencias por género, en la tabla 4 se muestran las probabilidades de estar ocupado a tiempo parcial para cada característica. La probabilidad de una característica es la media de las probabilidades estimadas para el conjunto de los individuos de la muestra considerando que la variable que recoge esa característica toma el valor 1. Al igual que se hizo al calcular los efectos marginales, en el caso de que la variable forme parte de un grupo, el resto de las variables toma valor 0. Estas probabilidades facilitan las comparaciones entre géneros, ya que los efectos marginales presentan el inconveniente de estar definidos en relación a la probabilidad de la característica omitida, que es diferente para hombres y mujeres.

En primer lugar, es importante destacar que para todas las características estudiadas la probabilidad en la submuestra de las mujeres es superior. Este hecho pone de relieve lo expuesto por Carrasquer (2014): para ambos géneros la incidencia del empleo parcial es notable para las personas jóvenes que acceden al mercado laboral, aunque es mayor en las mujeres que en los hombres.

Si se atiende a los grupos de edad, se corrobora que la probabilidad más alta para ambos géneros corresponde al grupo de 20-24 años. En consonancia con los resultados obtenidos en los efectos marginales, la probabilidad disminuye a medida que el grupo de

edad aumenta, sin embargo se aprecia una diferencia importante respecto al sexo, en la franja de edad correspondiente a los 30-34 años, donde la incidencia del empleo parcial es menor, las mujeres tienen un 0,135 más de probabilidad de tener un contrato parcial que los hombres. Según lo dicho, los grupos con mayor edad son los que a su vez tendrán una experiencia laboral mayor, si analizamos esta variable comprobamos que las mujeres tienen un 12,4% más de probabilidad de tener un contrato a tiempo parcial, ratificando que, el empleo parcial tiene un peso importante en las mujeres aunque tengan una experiencia laboral elevada.

Las desigualdades de género también son evidentes al estudiar las características relativas a la composición del núcleo familiar, la probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial con motivo de tener un hijo menor de 16 años es un 17,9% superior en el caso de las mujeres. Merece la pena añadir con respecto a las ocupaciones que los hombres asalariados del sector privado tienen un 18,7% de probabilidad de tener un trabajo a tiempo parcial, en el caso de las mujeres este dato es del 33,9%. Asimismo, las mujeres tienen 15,5 puntos más de probabilidad que los hombres de tener un contrato a tiempo parcial si son asalariados del sector público.

Estos datos están en línea con las conclusiones que expone Carrasquer (2014) según las cuales la heterogeneidad de la incidencia del empleo a tiempo parcial entre ambos géneros, puede ser producto de motivos voluntarios (conciliación familiar, continuar formación...) o bien como señala García-Montalvo (2015), puede ser causa involuntaria debido a la insuficiencia de horas de trabajo.

En cuanto a los resultados de los sectores, se puede decir que son similares a los alcanzados por Anghel y Arellano (2010), Cabezas (2012) y Moral Carcedo et al (2012), los de administración pública, educación y salud son los que registran mayor probabilidad de estar contratado a tiempo parcial.

Tabla 4. Probabilidades para las submuestras de hombres y mujeres

	Hombres	Mujeres
Edad: 20-24	0,192	0,364
Edad: 25-29	0,153	0,313
Edad: 30-34	0,144	0,279
Nacionalidad no española	0,181	0,28
Vive solo	0,156	0,284
Vive en pareja	0,115	0,287
Vive con los padres	0,171	0,311
Tiene hijos	0,183	0,4
Estudiante	0,305	0,496
Educación primaria o menor	0,2	0,283
Secundaria 1ªetapa	0,163	0,338
Secundaria 2ªetapa	0,202	0,361
Estudios Universitarios: ciclo corto	0,133	0,307
Estudios Universitarios: ciclo largo	0,15	0,286
Primario e industrial	0,059	0,121
Comercio y hostelería	0,217	0,319
Transporte y comunicaciones	0,134	0,226
Interm finan, act inmob y serv prof.	0,128	0,257
Adm pública, educación y salud.	0,343	0,345
Otros servicios	0,318	0,437
Asalariados del sector privado	0,187	0,339
Asalariados del sector público	0,056	0,211
Empresarios	0,102	0,151
Experiencia laboral baja	0,203	0,37
Experiencia laboral media	0,14	0,293
Experiencia laboral alta	0,092	0,216
Región: Noroeste	0,146	0,281
Región: Noreste	0,15	0,349
Región: Comunidad de Madrid	0,138	0,271
Región: Centro	0,183	0,319
Región: Este	0,156	0,295
Región Sur	0,165	0,34
Región: Canarias	0,16	0,237

Además, en la tabla 5 se incorporan las probabilidades relativas a la interacción de algunas características, de modo que puedan extraerse algunas conclusiones relevantes. La probabilidad de una característica para los ocupados que tienen un atributo concreto es la media de las probabilidades estimadas de estar contratado a tiempo parcial para las personas de la muestra con ese atributo, considerando que la variable que recoge esa característica toma valor 1. En el caso de que la variable forme parte de un grupo, el resto de las variables del grupo toman valor cero. Por ejemplo: la probabilidad de estar a tiempo parcial teniendo hijos para los que poseen educación superior es el promedio de la probabilidad de que el contrato laboral sea a tiempo parcial cuando tiene hijos en la submuestra de personas con estudios superiores.

Si se considera la variable que interacciona vivir en pareja con tener hijos, la probabilidad de tener contrato parcial para las mujeres es del 31,5%, mucho más elevada que la de los hombres (9,1%). Estos resultados respaldan los obtenidos en los efectos marginales y probabilidades, recalcando la diferencia en cuanto a la conciliación familiar.

La incidencia del empleo parcial sobre los individuos según su nivel educativo quedó bien reflejada con los efectos marginales. Sin embargo, cuando se relaciona la educación del individuo con la variable tener hijos se observan desigualdades con respecto al género. Mientras que para la submuestra de los hombres, las probabilidades de esta interacción son menores que las probabilidades de las variables de los niveles educativos, es decir, los hombres con hijos tienden a tener contratos a tiempo completo con mayor frecuencia, para la submuestra de las mujeres las probabilidades se mantienen en porcentajes similares. Como consecuencia, la brecha entre hombres y mujeres se ensancha para todos los niveles educativos por el hecho de tener hijos. Las mujeres con estudios de educación primaria o menos y con hijos menores de 16 años tienen un 16,6% más de probabilidad de tener un trabajo con jornada parcial que los hombres, cuando en esta interacción se considera el nivel máximo de estudios (estudios universitarios de ciclo largo), la cifra es del 20,6%.

Tabla 5. Probabilidades conjuntas para las submuestras de hombres y mujeres

	Hombres	Mujeres
Vive en pareja-tiene hijos	0,091	0,315
Educación primaria o menor-tiene hijos	0,121	0,287
Secundaria 1ª etapa-tiene hijos	0,095	0,343
Secundaria 2ª etapa-tiene hijos	0,123	0,367
Estudios universitarios: ciclo corto-tiene hijos	0,074	0,311
Estudios universitarios: ciclo largo-tiene hijos	0,084	0,29

4.3. DESCOMPOSICIÓN DE LA DIFERENCIA ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

El análisis realizado ha mostrado que los contratos a tiempo parcial son más frecuentes en el caso de las mujeres jóvenes. Sin embargo, una cuestión pendiente es analizar si esto se debe a que las características de las personas de ambos sexos difieren o si la disparidad proviene de diferencias de género en el mercado de trabajo. La finalidad de este apartado es tratar de cuantificar la importancia de cada uno de estos factores.

La idea de descomponer diferencias entre géneros surge a raíz de que los autores Blinder (1973) y Oaxaca (1973) determinasen que la diferencia salarial entre géneros se debe a dos componentes. El primero se debe a las características observables entre los dos sexos y el segundo a la diferencia entre los parámetros (características no observables). Este cálculo se puede extrapolar para explicar diferencias entre dos grupos de comparación.

En nuestro caso, el objetivo es determinar el efecto que tienen las características y los parámetros sobre la desigualdad que manifiesta el empleo parcial entre sexos. Los cálculos se han efectuado a partir del método que propone Yun (2004), que extiende la descomposición de Blinder-Oaxaca (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973) para el caso en que la variable dependiente sea binaria. Así, en un modelo probit la ecuación es la siguiente:

$$\overline{\Phi(X_M \beta_M)} - \overline{\Phi(X_H \beta_H)} = (\overline{\Phi(X_M \beta_M)} - \overline{\Phi(X_M \beta_H)}) + (\overline{\Phi(X_M \beta_H)} - \overline{\Phi(X_H \beta_H)})$$

Donde: $\overline{\Phi(X_i \beta_j)}$ $i = H, M$; $j = H, M$, es el promedio de las probabilidades estimadas para los individuos de la submuestra i utilizando los parámetros del probit de los individuos de la submuestra j .

La interpretación es la siguiente. La diferencia en la probabilidad media de tener un empleo a tiempo parcial para hombres y mujeres se descompone en dos partes. En primer lugar, el efecto de los parámetros estimados en el modelo se ha calculado como, la diferencia entre la media de las probabilidades de tener un contrato a tiempo parcial para las mujeres y el promedio de las probabilidades de tener un contrato a tiempo estimado para las mujeres de la muestra (es decir, sus características) utilizando los parámetros del modelo estimado para los hombres. En segundo lugar, las desigualdades debidas a que las características entre ambos sexos no son las mismas se calculan como la diferencia entre el promedio de las probabilidades de tener un contrato a tiempo parcial estimadas para las mujeres de la muestra utilizando los parámetros del modelo para los hombres y la media de las probabilidades de tener un trabajo a tiempo parcial para los hombres.

Los resultados indican una mayor influencia de los parámetros en la descomposición de las diferencias en la probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial. El colectivo femenino tiene un 8,29% más de probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial por el hecho de ser mujer. Cuando se consideran las características analizadas para ambas submuestras las mujeres tienen un 6,57% más de probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial. Así, casi la mitad de las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al acceso a contratos a tiempo parcial no se justifican en diferencias en cuanto a las características.

5. CONCLUSIONES

En este estudio se han utilizado los microdatos de la EPA correspondientes al cuarto trimestre de 2015, para estimar un modelo probit con el fin de analizar los perfiles que definen a los trabajadores jóvenes con contrato a tiempo parcial. Además, se realizan estimaciones por separado para hombres y mujeres con el objetivo de detectar posibles diferencias.

Las estimaciones efectuadas permiten concluir que las características más significativas a la hora de establecer un perfil que describa a los trabajadores jóvenes empleados a tiempo parcial son tener una edad comprendida entre los 20-24 años, poseer un nivel educativo bajo o continuar con la formación, ser asalariados del sector privado y, por último, que la experiencia laboral sea corta. Además, del análisis de la muestra se puede extraer que existe un alto nivel de involuntariedad por parte de los individuos que están contratados a tiempo parcial, concretamente un 73,8% de los hombres y un 66,8% de las mujeres declara trabajar a tiempo parcial por no encontrar jornada a tiempo completo.

Por otra parte, y en consonancia con los resultados obtenidos por Anghel y Arellano (2010), Cabezas (2012) y Moral Carcedo (2012) en todas las características analizadas la probabilidad de tener un contrato a tiempo parcial es mayor para la submuestra femenina. Además cuando se analiza la interacción vivir en pareja-tener hijos, quedan patentes las desigualdades existentes entre géneros respecto a las responsabilidades familiares. Tal y como indica Carrasquer (2012): “muchas mujeres optan por este tipo de empleo por la necesidad de compaginarlo con el cuidado de hijos/as, debido a que no existe un reparto equitativo de las responsabilidades familiares en el hogar” (Carrasquer, 2014:10).

Anghel y Arellano (2010), Cabezas (2012) y Moral Carcedo (2012) llegaron a la conclusión de que a mayor nivel educativo menor probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial. En este estudio, los resultados correspondientes a la submuestra masculina están en la línea de los obtenidos por estos autores. Por el contrario, las mujeres con niveles educativos más altos tienen mayor probabilidad de tener contrato parcial. Este hecho puede ser causa de las limitaciones que tienen las mujeres con estudios bajos de acceder al mercado laboral o, porque las mujeres no tienen ventaja por el hecho de estar más formadas. Al interaccionar las variables relativas al nivel educativo y tener hijos, se observa que la brecha entre las probabilidades de estar contratados a tiempo parcial para hombres y mujeres se ensancha para todos los niveles educativos con motivo de tener hijos, lo que indica un mayor efecto de la compatibilización de las responsabilidades familiares y el trabajo en el caso de las mujeres. Esto sugiere que en el caso de las mujeres el fenómeno del empleo a tiempo parcial no puede entenderse independientemente de la participación en el mercado de trabajo. Por ello una extensión del modelo podría consistir en incorporar una segunda ecuación que recoja la probabilidad de estar empleado. De este modo, se estimaría de manera simultánea un probit bivariante que haría posible el análisis conjunto del acceso al empleo y el tipo de contrato.

Las conclusiones obtenidas con respecto a los sectores de actividad son similares a las del estudio de Anghel y Arellano (2010) y Moral Carcedo (2012) los sectores de administración pública, educación y salud y otros servicios son los que registran una mayor probabilidad de empleo a tiempo parcial. En relación con las regiones, los hombres que viven en las regiones centro y sur tienen mayor probabilidad de estar empleados a tiempo parcial, en el caso de las mujeres, son las regiones noreste y sur las que registran mayores probabilidades.

De la descomposición de la diferencia en la probabilidad entre géneros que se ha realizado permite concluir que, la disparidad en la frecuencia de contratos a tiempo parcial entre hombres y mujeres se debe principalmente a las desigualdades de género existentes en el mercado de trabajo. Así el colectivo femenino tiene un 8,29% más de probabilidad de tener empleo a tiempo parcial por el hecho de ser mujer. El efecto de las características supone un 6,57% más de probabilidad para las mujeres de tener un empleo a tiempo parcial.

6. BIBLIOGRAFÍA

Albarracín D. (2004): *Uso del empleo a tiempo parcial en Europa y relaciones de género*, fundación documento de trabajo, fundación CIREM, Madrid.

Anghel, B. y Alfonso Arellano, F. (2010): Aproximación a la contratación a tiempo parcial ante la crisis económica. *Colección de estudios económicos*, nº 08, FEDEA.

Blázquez, M. y Ramos, N.E. (2009): *Part-time employment: a comparative analysis of Spain and the Netherlands*. IAS working paper, Vol.28, nº 3, pp. 223-256.

Blinder, A.S. (1973): Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, Vol. 8, pp. 436-455.

Bote, V. y Cabezas, A. (2012): Conciliación y contrato a tiempo parcial en España: Efectos de la crisis. *Revista pecunia*, pp. 207-218.

Buddelmeyer, H., Mourre, G. y Ward, M. (2004): The determinants of part-time work in EU countries: empirical investigations with macro-panel data, *discussion paper* nº 1361, IZA, Bonn.

Cabezas, A. (2012): El contrato a tiempo parcial en España y en la Comunidad de Madrid: Análisis econométrico (2005-2008). *Revista de economía crítica*, nº 14, segundo semestre 2012, ISSN 2013-5254.

Carrasquer, P. (2014): El empleo a tiempo parcial en España hoy una cuestión de género y generación, *por Experiencia*, nº 66, pp.10-11.

Corrales, H. y Rodríguez, B. (2011). El empleo a tiempo parcial entre los jóvenes: Puente o trampa. *Investigaciones de Economía de la Educación*. Vol. 6, pp. 677-692.

Eurostat (2016). Part-time employment and temporary contracts. Recuperado el 29 de abril de 2016 a partir de <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do>.

Eurostat (2016). Unemployment rate by sex and age. Recuperado el 25 de mayo de 2016 a partir de <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>.

García-Montalvo, J. (2015): El empleo a tiempo parcial en España: ¿problema o solución?. *elEconomista*. Recuperado el 3 de mayo de 2016 a partir de <http://www.economista.es/economia/noticias/6700810/05/15/El-empleo-a-tiempo-parcial-en-Espana-problema-o-solucion.html>

Instituto Nacional de Estadística (2016). Empleo. Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad en España. Recuperado el 29 de abril de 2016 a partir de <http://www.ine.es/jaxiT3/datos.htm?t=13583>.

Instituto Nacional de Estadística (2016). Empleo. Tasas de paro por nivel de formación alcanzado, sexo y grupo de edad. Recuperado el 9 de mayo de 2016 a partir de <http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=811&capsel=815>.

Moral Carcedo, J., García Belenguer-Campos, F. y Bote Álvarez-Carrasco, V. (2012): Flexibilidad del tiempo de trabajo en España: ¿Ha alterado la crisis el comportamiento del empleo a tiempo parcial?, *Estudios de economía aplicada*, nº 30-1, pp. 209-236.

Mora, R. (2011). Estimación probit en Gretl. Departamento de Economía Universidad Carlos III de Madrid. Recuperado el 26 de abril de 2016 a partir de http://www.eco.uc3m.es/~ricmora/miccua/materials/S10P2_Spanish_handout.pdf.

Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets, *International Economic Review*, Vol. 14, pp. 693-709

Pérez Infante, I. (2008). Luces y sombras del mercado de trabajo en España: problemas, situación y tendencias. *Economía industrial*, nº 367, pp. 35-49.

Riedmann, A., H. Lielenski, T. Szczurowska y A. Wagner (2006). *Working time and work-life balance in European companies*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Unión Europea. Reglamento (UE) nº 868/2014 de la Comisión de 8 de agosto de 2014, que modifica los anexos del Reglamento (CE) nº 1059/2003 del Parlamento Europeo y del Consejo, por el que se establece una nomenclatura común de unidades territoriales estadísticas (NUTS). Diario Oficial de las Comunidades Europeas, 13 de agosto de 2014, nº 241.

Yun, M. (2004): Decomposing differences in the first moment. *Economic Letters*, Vol. 82, pp. 275-280.