

Comportamiento de los trabajadores a tiempo parcial desde una perspectiva dinámica: Un análisis para España con datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales 2005.

Pablo de Pedraza
Universidad de Salamanca

Rafael Muñoz de Bustillo
Universidad de Salamanca

Luis A. Rivas Herrero
Universidad Pontificia de Salamanca

Resumen

Este trabajo tiene como objetivo estudiar las transiciones laborales de los trabajadores a tiempo parcial en España. Para ello, en una primera sección se repasa la literatura existente más relevante para el caso español. En segundo lugar, partiendo de una submuestra de la Muestra Continua de Vidas Laborales 2005b de la Seguridad Social formada por aquellos con algún contrato a tiempo parcial en 2001, se estudian las distintas trayectorias laborales desde 2001 hasta 2005. Ese análisis permite identificar cinco categorías diferentes según hayan seguido trabajando a tiempo parcial, hayan pasado al tiempo completo, al no empleo, a la inactividad o hayan firmado más de un determinado número de contratos. Finalmente, se estiman las probabilidades de encontrarse en uno u otro grupo utilizando como variables explicativas una serie de características del sujeto como el sexo, la edad y la categoría profesional y del sector de trabajo.

Abstract

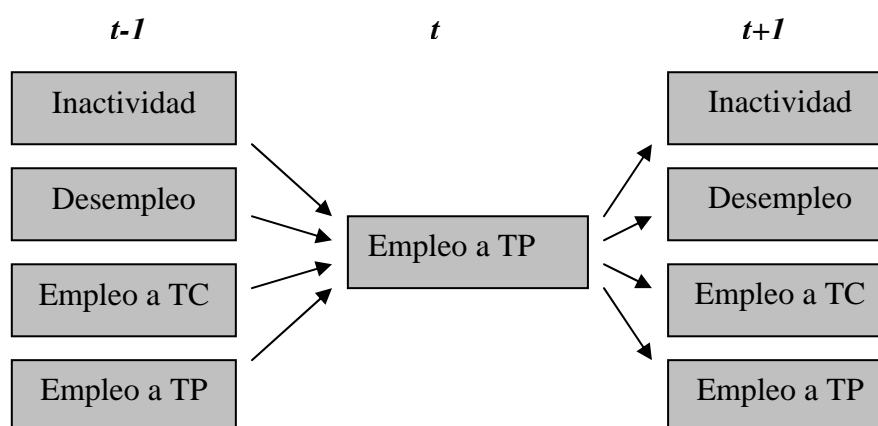
This paper analyzes job transitions for part-time workers in Spain. The first section of the paper reviews existing literature that applies to the Spanish case. First, we selected a sample from the 'continuous sample of work history 2005b' of Spain's Social Security, with individuals who had a part time job in 2001. Then we analyzed their different job paths for the period 2001-2005. The resulting analysis shows 5 categories: individuals that continued working part-time, those who underwent from P/T to F/T jobs, those who ended up in unemployment or inactivity and those individuals who undertook more than a specific number of jobs. Finally, we estimated the probabilities for individuals to fall in any of these categories, by using variables such as sex, age, professional rank and job sector.

1. INTRODUCCIÓN.

Tradicionalmente, el trabajo a tiempo parcial en España ha tenido una aceptación menor que en el resto de Europa. Así y todo, los datos disponibles señalan que en la actualidad su intensidad, alrededor del 12% de la población ocupada, aunque lejos de la existente en aquellos países europeos donde esta modalidad de jornada laboral es más popular, entre el 20-25 % según los casos (el 47% en el caso ciertamente atípico de los Países Bajos), también se encuentra lejos de 5% del empleo de mediados de la década de 1980. En este contexto de lenta “normalización” del trabajo a tiempo parcial, el objetivo de este trabajo es estudiar el comportamiento dinámico de los trabajadores a tiempo parcial, con la finalidad de conocer cual es el grado de estabilidad de los mismos en lo que se refiere a su condición de trabajadores a tiempo parcial. En definitiva, el análisis longitudinal de los trabajadores que en un momento del tiempo t se encuentran trabajando a tiempo parcial nos permitirá conocer cuál es su destino, esto es su situación laboral en el momentos posteriores $t+n$. Este tipo de análisis se enfrenta a complicaciones mayores que los estudios realizados en un momento concreto del tiempo, ya que los análisis longitudinales exigen el seguimiento de las personas a lo largo del tiempo, algo que sólo se puede hacer parcialmente con las estadísticas laborales más utilizadas como pueda ser la Encuesta de Población Activa, diseñadas con la finalidad principal de ofrecer una foto fija, aunque detallada, de la situación del mercado de trabajo en un momento determinado del tiempo.

Tal y como se recoge en el gráfico 1, los trabajadores que en un momento t del tiempo se encuentran trabajando a tiempo parcial (en adelante TP) pueden proceder de una situación similar, trabajo a tiempo parcial, o de un trabajo a tiempo completo (en adelante TC), o de una situación de inactividad, o del desempleo. De la misma forma, un trabajador a tiempo parcial en el futuro puede seguir trabajando a TP o alternativamente pasar a trabajar a tiempo completo, abandonar el mercado de trabajo o pasar a ser desempleado. Cabe pensar que para muchos trabajadores el trabajo a TP es tan sólo una situación temporal (pensemos en los jóvenes que simultanean el trabajo a TP con los estudios), o en aquellos trabajadores involuntarios a TP para los que el trabajo a TP es tan sólo una opción temporal para evitar el desempleo mientras buscan un trabajo a tiempo completo. Alternativamente, para otros trabajadores el trabajo a TP puede ser una opción a largo plazo. El análisis dinámico de los trabajadores a TP nos permitirá conocer cual es la importancia de las distintas transiciones, y por lo tanto, la importancia de las distintas situaciones de trabajo a TP en un país.

Gráfico 1: Transiciones posibles entre estados laborales



El objetivo de este trabajo es el estudio de las vidas laborales de los trabajadores a tiempo parcial en el mercado laboral español, más concretamente, la identificación de las variables que influyen en que un trabajador que ha trabajado a tiempo parcial continúe trabajando bajo ese tipo de contrato con cierta estabilidad o, por el contrario, pase a otro tipo de situaciones laborales tales como trabajar a tiempo completo, experimentar largos periodos de desempleo y/o inactividad o encadenar un alto número de contratos en un determinado periodo de tiempo.

Con esta finalidad, el trabajo se divide en las siguientes secciones. En primer lugar, se procede a revisar la literatura más relevante que ha tratado esta cuestión en España en el marco de la UE, utilizando datos del Panel de Hogares de la UE y de la de la EPA según los casos. En la segunda sección se abordan las características de la Muestra Continua de Vidas Laborales, MCVL 2005, de la Seguridad Social, que se utilizará como base de datos en el análisis de transiciones desde el trabajo a tiempo parcial en España en el periodo 2001-2005. En una tercera sección se plantean, a partir del análisis de los distintos tipos de trayectorias detectadas, una tipología de cinco transiciones en las que enmarcar la numerosa casuística encontrada en lo que se refiere al desarrollo que han seguido las vidas laborales hasta finales de 2005 de las más de 55.000 personas incluidas en la muestra que firmaron un contrato a tiempo parcial en 2001. Por último, se analizan las características personales que influyen en las probabilidades de quedar encuadrado en cada uno de los grupos mediante una regresión logística. El trabajo concluye con un resumen de las principales conclusiones obtenidas.

2. TRANSICIÓN TP-TC EN ESPAÑA Y LA OCDE: UNA BREVE REVISIÓN DE LA LITERATURA.

El primero de los trabajos que analizan la problemática de las transiciones entre el trabajo a TP y los distintos posibles estados laborales que vamos a comentar en estas páginas es el realizado por Buddelmeyer, Mourre y Ward-Warmedinger (2005) para 11 países europeos a partir de la explotación de los datos del Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE) entre los años 1994 y 1999. Aunque el PHOGUE no es una encuesta diseñada para estudiar el mercado de trabajo, ya que su objetivo principal es estudiar en profundidad distintos aspectos de los hogares europeos, entre ellos sus ingresos, con la finalidad de estimar los niveles de pobreza y la distribución de la renta de cada país, entre la multitud de aspectos que cubre la encuesta se incluye información sobre la participación de los miembros de los hogares encuestados en el mercado de trabajo, lo que permite hacer un seguimiento dinámico de su situación a lo largo del tiempo. En el trabajo que comentamos este seguimiento se hace a un total de 50.877 personas en edad potencialmente activa durante seis años, lo que arroja una media de 770 personas por país y año. En este trabajo se consideran trabajadores a tiempo parcial todos aquellos que trabajan menos de 30 horas semanales y más de 5. Mientras que el corte superior de 30 horas es el habitual en las clasificaciones objetivas de trabajo a TP, la fijación de un número mínimo de horas igual a 6 responde a la consideración de que los trabajadores que trabajan menos de 6 horas son muy distintos del resto de los trabajadores a TP, a la vez que pueden, en algunos casos ser considerados como desempleados.

En el cuadro 1 se reproduce una matriz de transición que recoge la media simple del porcentaje de trabajadores (según género) que mantiene su situación en el mercado de trabajo, así como los porcentajes de aquellos que cambian de situación, ordenado según tipo de transición entre dos años consecutivos para el conjunto de la UE(11). Junto a la media europea, el gráfico recoge también los resultados derivados de la aplicación de esta metodología en España. Antes de comentar los resultados es preciso señalar que el porcentaje de trabajadoras con empleos a tiempo parcial en el conjunto de la muestra europea y en España es muy distinto: casi el 17% de las mujeres de la muestra de la UE(11) trabajan a TP frente a algo menos del 9% en el caso español, lo que, junto con una tasa de desgaste (abandono de las personas de la muestra de un año a otro) para el período contemplado de un 39% reduce de forma importante el número de casos disponibles.

Cuadro 1.- Matriz de transición entre estados laborales Media de las 6 oleadas del PHOGUE (1994-1999) de los cambios años a año.

UE (11) - Mujeres

	Tiempo Parcial	Tiempo Completo	Desempleo	Inactividad	Total
Tiempo Parcial	72,00	14,10	3,40	10,51	100,00
Tiempo Completo	6,98	85,84	2,99	4,50	100,00
Desempleo	9,55	13,98	53,17	23,30	100,00
Inactividad	4,48	3,23	3,89	88,40	100,00

España – Mujeres

	Tiempo Parcial	Tiempo Completo	Desempleo	Inactividad	Total
Tiempo Parcial	51,76	20,81	7,54	19,90	100,00
Tiempo Completo	6,46	81,40	5,18	6,96	100,00
Desempleo	8,90	16,93	47,23	27,48	100,00
Inactividad	3,27	3,17	5,15	88,40	100,00

UE (11) - Hombres

	Tiempo Parcial	Tiempo Completo	Desempleo	Inactividad	Total
Tiempo Parcial	49,17	33,92	5,65	11,25	100,00
Tiempo Completo	1,90	93,14	2,42	2,54	100,00
Desempleo	5,30	28,16	54,24	12,30	100,00
Inactividad	2,67	6,96	5,19	85,18	100,00

España - Hombres

	Tiempo Parcial	Tiempo Completo	Desempleo	Inactividad	Total
Tiempo Parcial	31,46	43,66	11,08	13,80	100,00
Tiempo Completo	2,07	89,90	5,22	2,81	100,00
Desempleo	4,44	34,81	49,92	10,83	100,00
Inactividad	2,75	7,01	6,90	83,34	100,00

Fuente: Buddelmeyer, Mourre y Ward-Warmedinger (2005), p. 30 y 32.

En todo caso, del análisis de los resultados reproducidos en el cuadro 1 se obtienen las siguientes conclusiones:

(1) En lo que se refiere a las mujeres adultas de la UE(11) la estabilidad en su condición de trabajadoras, ya sea a TP o TC, desempleadas o inactivas, es la tónica dominante ya que una clara mayoría de las mujeres, quizá con la excepción de las desempleadas donde las diferencias son menores, mantienen su estatus laboral de un año a otro. Incluso en el caso del desempleo, las transiciones mayores son de desempleo a inactividad, sin duda el cambio menos notable de todos los recogidos en el cuadro.

(2) Dentro de esta tónica general, el trabajo femenino a TP parece ser una circunstancia menos permanente que el trabajo a TC o la inactividad, ya que casi las tres cuartas partes de las trabajadoras a TP mantienen su condición de un año a otro, mientras que un 14% pasan a trabajar a TC y algo más del 10% pasa a la inactividad.

(3) Mientras que el porcentaje de mujeres que pasan de estar ocupadas a estar desempleadas no es muy distinto según trabajen a TP o a TC (3,4 frente a 3%), el paso a la inactividad es significativamente más frecuente desde el trabajo a TP (10,5%) que desde el trabajo a TC (4,5%), lo que puede reflejar una menor implicación de este colectivo con el mercado de trabajo o la incapacidad de atender a sus obligaciones extralaborales incluso trabajando a TP.

(4) La permeabilidad entre TP y TC, siendo baja en ambas direcciones, es notablemente mayor entre TP y TC: 14,1%, que viceversa: 7%.

(5) El porcentaje de mujeres que pasan del desempleo al trabajo a TP es menor que el correspondiente a las que pasan del paro a trabajar a TC, mientras que las transiciones de la inactividad al trabajo son muy similares para TP y TC. Por lo tanto, en esta primera aproximación no parece que el trabajo a TP actúe como un escalón que facilite la entrada en el mercado laboral.

(6) En comparación con las mujeres, los hombres muestran una mucho menor estabilidad en el trabajo a TP y mayor estabilidad en el trabajo a TC, con valores más parecidos en lo que se refiere a la estabilidad de los otros dos posibles estados restantes: desempleo e inactividad.

Por su parte, de la comparación de los resultados españoles con los de la UE(11) destaca una menor estabilidad de la condición de trabajo a TP entre las mujeres, con una tasa de permanencia del 49%, similar, aunque todavía inferior que la de los hombres de la UE(11), manteniéndose el resto de las conclusiones.

El segundo de los trabajos considerados, realizado por la OCDE para su *Perspectivas de Empleo* correspondiente a 2002¹ utiliza la misma fuente estadística, las cinco primeras olas del PHOGUE, para los países europeos junto dos distintas encuestas longitudinales para Canadá y EE.UU. Si bien, en este caso se contempla un periodo de transición de cinco años (7 para Estados Unidos). Los resultados, reproducidos para el colectivo de trabajadores en el cuadro 2 son coherentes con los comentados más arriba: en términos generales, el trabajo a TP es más volátil que el trabajo a TC (con la excepción de los Países Bajos), y las transiciones de TP a TC más comunes que las de TC a TP donde sólo en un país -como era de esperar los Países Bajos- el peso de la transición de TC a TP supera el 25% de las trabajadoras a TP al comienzo del período. Destaca así mismo la similitud entre las transiciones a uno y otro lado del Atlántico.

Cuadro 2 Transiciones entre empleo a TC, TP y no empleo, ST:

Mujeres de 20 a 50 años

Alemania	TC	Grecia	TC
	TP		TP
Bélgica	TC	Irlanda	TC
	TP		TP
Canadá	TC	Italia	TC
	TP		TP
Dinamarca	TC	Países Bajos	TC
	TP		TP
España	TC	Portugal	TC
	TP		TP
Estados Unidos	TC	Reino Unido	TC
	TP		TP
Francia	TC		
	TP		

Países europeos 5 años, Canadá 6 y EE.UU 7. Fuente: OECD(2002), p. 82.

Este segundo trabajo da un paso más en el conocimiento de los procesos de transición de y desde el trabajo a tiempo parcial ofreciendo una desagregación, según nivel educativo y según tengan o no hijos, del colectivo de mujeres que se mantiene en el trabajo (ya sea a TC o TP) durante todo el período observado. En el cuadro 3 se recogen los resultados alcanzados para un grupo de países europeos, EE.UU. y España, del que se desprenden varias conclusiones, que no por ser esperadas son menos interesantes para el tema que nos ocupa.

En primer lugar la presencia de hijos en el hogar repercute en todos los países en una reducción de la permanencia de las mujeres en el empleo.

¹ Disponible en <https://www.oecd.org/dataoecd/28/58/18960381.pdf>

En segundo lugar, la permanencia en el empleo de las mujeres a lo largo del tiempo (cinco años) es mayor cuanto mayor es el nivel educativo de las mismas, de forma que para el colectivo con estudios universitario son varios los países, entre ellos España, en los que la permanencia en el empleo de las mujeres con hijos es mayor que el de las mujeres sin hijos. España muestra un grado de continuidad en el empleo mucho menor que la media en el caso de mujeres con menor nivel educativo (menos de secundaria completa), aproximándose a ésta en el grupo de mujeres universitarias con hijos.

Por último, los niveles de estabilidad en el trabajo a TP son muy bajos para todos los grupos educativos y tipos de familia, especialmente en el caso de España.

Cuadro 3. Continuidad en el empleo de las mujeres según estudios y presencia de hijos*.

(1994-98)	Menos de secundaria superior						Universitaria o terciaria					
	Sin hijos			Con hijos			Sin hijos			Con hijos		
	CE	TC	TP	CE	TC	TP	CE	TC	TP	CE	TC	TP
Alemania	72	50	6	52	19	20	89	60	9	61	28	16
Bélgica	63	38	14	51	30	9	87	64	9	88	51	13
Dinamarca	62	47	6	39	31	1	78	64	4	83	64	5
España	38	32	2	26	16	3	55	43	2	70	53	3
Francia	63	48	7	47	35	5	79	60	8	70	49	6
Grecia	47	35	1	37	27		67	44	4	69	37	6
Italia	62	52	3	55	36	4	67	33	11	83	35	22
Irlanda	38	16	9	16	6	5	81	49	8	78	32	7
Países Bajos	73	35	25	43	3	28	85	48	14	94	67	5
Portugal	65	54	1	60	54	1	90	64	10	94	67	5
Reino Unido	76	43	14	54	15	20	81	66	4	70	27	13
Media simple	60	41	8	44	25	10	78	54	8	78	46	9
Estados Unidos**	51	22	3	38	12	0	3	33	2	60	15	6

* % sobre total de cada categoría entre 20 y 50 años con empleo de más de un año.

** 1990-97

Fuente: OECD (2002)p. 84.

Un tercer trabajo sobre transiciones laborales corresponde al informe sobre el trabajo a tiempo parcial en España evacuado por el Consejo Económico y Social en 1996. En este caso la fuente utilizada es la Encuesta de Población Activa, que permite hacer un seguimiento a las unidades domésticas encuestadas durante seis trimestres consecutivos (cada trimestre se renueva 1/6 de la muestra). Esta opción tiene la ventaja de poder contar con una muestra de mayor tamaño (en el caso concreto que nos ocupa la muestra es de 3956 individuos) con historiales entre el primer trimestre de 1987 y el segundo trimestre de 1995. En el cuadro 4 se recoge el origen y el destino (en términos de situación laboral) de los trabajadores que en algún momento entre 1987 y 1995 tuvieron un empleo a tiempo parcial. Al igual que en el caso anterior la información se presenta por géneros. Los resultados obtenidos confirman en rasgos generales la radiografía presentada más arriba a partir de los datos del PHOGUE. Si utilizamos para mayor facilidad de interpretación los datos correspondientes a las medias del periodo analizado se observa que el 59% de las trabajadoras a tiempo parcial mantienen esa condición un año después, un 21% pasarían a trabajar a tiempo completo, mientras que el resto pasarían bien al desempleo, 8% o a la inactividad, 11,4%. El comportamiento en el colectivo de hombres es distinto, mostrando éstos una mayor inestabilidad en el TP ya que en esta condición permanecerían transcurrido un año el 38%. Una cifra similar pasarían a trabajar a tiempo completo. Así mismo, es interesante señalar que durante el periodo analizado, año a año los valores de aquellos que mantienen su condición de trabajadores a tiempo parcial son los que muestran una mayor estabilidad, para ambos géneros (un coeficiente de variación de 0.17 para

hombres y 0,09 para mujeres), mientras que las variaciones más intensas se producen en el paso al desempleo para los hombres y al trabajo a tiempo completo para las mujeres².

En lo que se refiere al origen de los trabajadores a TP en el año anterior a su condición de tales, el cuadro 2 muestra cómo la mayoría de trabajadores a TP eran también trabajadores a TP un año antes, si bien el valor entre las mujeres, un 54,7% es sensiblemente más alto que entre los hombres, 38,4 (siempre en términos de medias para el período). Centrándonos en las mujeres, el colectivo de trabajadores a TP más relevante, otro 29% provendría bien de la inactividad o el desempleo y el 16% del trabajo a tiempo completo.

Por último, este trabajo realiza un análisis de econométrico con la finalidad de conocer qué factores afectan a la probabilidad de los trabajadores a tiempo parcial de convertirse en trabajadores a tiempo completo (frente a mantener su condición de trabajador a tiempo parcial o pasar a la inactividad, bien por abandono del mercado de trabajo bien por pasar a ser desempleado). Los resultados obtenidos indican que la probabilidad de transición al trabajo a tiempo completo es mayor para los hombres, para los trabajadores universitarios (diferencias que desaparecen cuando se analiza sólo el colectivo de mujeres) y crece con la antigüedad en el empleo, mientras que es menor para los mayores de 45 años, los trabajadores sin estudios y para los trabajadores del sector otros servicios³.

Cuadro 4. Pautas de transición desde el tiempo parcial (1987-1995)

Origen de los trabajadores a tiempo parcial (situación un año antes)										
HOMBRES	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	Media	CV
Tiempo										
Completo	32,0	29,1	32,2	23,8	36,7	33,3	26,5	26,7	30,0	0,142
Tiempo Parcial	29,0	45,5	38,2	48,1	25,5	41,3	41,6	37,6	38,4	0,202
Desempleo	18,7	9,3	14,2	9,4	11,0	12,0	18,4	15,1	13,5	0,276
Inactividad	20,3	16,1	15,4	18,1	26,4	13,5	13,4	20,4	18,0	0,243
MUJERES	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	Media	CV
Tiempo										
Completo	18,7	15,7	20,0	14,5	18,6	17,1	12,4	12,9	16,2	0,174
Tiempo Parcial	49,7	55,7	50,8	59,9	47,9	58,2	58,2	57,3	54,7	0,083
Desempleo	8,9	10,7	9,5	9,8	11,1	10,6	13,1	15,2	11,1	0,187
Inactividad	22,7	17,9	19,7	15,8	22,4	14,1	16,2	15,6	18,1	0,179
Destino de los trabajadores a tiempo parcial (situación un año después)										
HOMBRES	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	Media	CV
Tiempo										
Completo	51,5	47,6	45,0	33,7	32,1	32,6	29,6	35,0	38,4	0,217
Tiempo Parcial	24,5	35,7	36,6	44,2	37,6	45,0	41,8	39,4	38,1	0,170
Desempleo	7,3	6,8	7,0	9,1	11,2	9,5	12,3	13,6	9,6	0,267
Inactividad	16,8	9,5	11,4	13,0	19,0	12,9	16,3	12,0	13,9	0,230
MUJERES	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	Media	CV
Tiempo										
Completo	28,7	27,0	22,6	18,6	17,9	17,7	14,7	20,0	20,9	0,232
Tiempo Parcial	48,1	54,3	53,7	60,7	63,0	60,4	63,5	62,8	58,3	0,096
Desempleo	8,5	6,8	8,6	6,9	6,9	8,1	9,9	8,1	8,0	0,135
Inactividad	14,6	11,8	15,2	13,7	12,2	13,8	11,8	9,1	12,8	0,153

CV= Coeficiente de variación

Fuente: CES (1996), p. 146-147 y elaboración propia

El cuarto y último de los trabajos que presentamos en este apartado, el de Smith *et al.* (2000), estudia el periodo inmediatamente posterior al estudiado en el informe del CES en el

² Del análisis la desagregación por edades realizada en este informe, pero no incluida en el cuadro 2, entre los hombres se observa una mayor tasa de transición hacia trabajo a tiempo completo en las edades centrales, aunque no así entre las mujeres.

³ Para más detalles véase CES (1996), pp. 74-76

contexto de un análisis comparativo de la dinámica de transición en España y el Reino Unido, en este caso utilizando la Encuesta de Población Activa (y su correlato británico *Labour Force Survey*) que permite hacer un seguimiento de parte de los trabajadores durante seis cuatrimestres. De su análisis destaca la menor probabilidad de permanecer en el empleo a TP en España, y el hecho de que la mayor parte del trabajo a TP en nuestro país lo ocupen personas con poca capacidad de elección en el mercado de trabajo, respondiendo los puestos a TP más a la conveniencia de las empresas que los ofrecen que a los deseos de los trabajadores que los ocupan. Del estudio de las probabilidades de salida del tiempo parcial mediante un modelo logit multinomial los autores destacan para España la mayor probabilidad de salida a un empleo a TC de los hombres, al igual que ocurre con el colectivo más joven, de forma que con el paso de los años la probabilidad de salida disminuye, por el contrario la antigüedad en la empresa disminuye la probabilidad de transición a un trabajo a TC, lo que probablemente se pueda interpretar en términos de que cuando una trabajadora a TP adquiere antigüedad en la empresa es porque la elección es voluntaria, de forma que disminuye la probabilidad de pasar a jornada completa al no ser esta una opción deseada. Por contra, aquellos trabajadores a TP involuntarios difícilmente alcanzarán antigüedad en la empresa. De las variables ficticias regionales sólo la correspondiente a la región Sur, y en menor medida Centro, muestra un efecto positivo en la probabilidad de salida al TC. En lo que se refiere a las probabilidades de entrada en el TP desde el desempleo o inactividad, como era de esperar, el ser hombre tiene un fuerte efecto negativo, al igual que ser cabeza de familia o tener bajo nivel educativo. Por contra, ser joven, estudiante, estar buscando un trabajo (ya sea a TP o cualquier trabajo), o la ausencia de personas empleadas en el hogar tienen un efecto positivo sobre la probabilidad de transición del no empleo al empleo a TP.

Cuadro 5.-Resumen revisión de la literatura.

Trabajo	Países	Datos	Resultados/Conclusiones
Buddelmeyer, Mourre y Ward-Warmedinger (2005)	11 países de la UE.	PHOGE	<ul style="list-style-type: none"> - Mayor estabilidad de las trabajadoras a TC. - Paso a la inactividad más frecuente en TP. - Transiciones TP -TC mayores que TC-TP. - TP no parece una vía de entrada al mercado. - Menor estabilidad de hombres a TP. - Mayor estabilidad de hombres a TC.
OCDE (2002)	UE, Canadá, EE.UU.	PHOGUE y dos encuestas.	<ul style="list-style-type: none"> - Consistentes con los anteriores. - Los hijos reducen la permanencia de las mujeres en el empleo. -Mayor nivel educativo- mayor permanencia.
Consejo Económico y Social (1996)	España	EPA	<ul style="list-style-type: none"> - Confirma resultados PHOGUE. - Mayoría del origen del empleo a TP es TP.
Smith et al. (2000)	España y Reino Unido	EPA y LFS	<ul style="list-style-type: none"> - Menor probabilidad de permanencia en TP en España. - Trabajo a TP: Alternativa de las empresas. - Probabilidad de transición a TC: mayores para los hombres y jóvenes. - Probabilidad de transición a TP desde el desempleo: menores para hombres, cabezas de familia y niveles educativos bajos.

Fuente: Elaboración propia.

El cuadro 5 ofrece resumen de los estudios revisados. En conjunto, el análisis de los estudios sobre transiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial pone

de manifiesto la relativa baja estabilidad del trabajo a TP, especialmente cuando se compara con aquellos países europeos con una mayor tradición de trabajo a tiempo parcial. Este resultado es coherente con el alto grado de involuntariedad detectado en el trabajo a TP en España, ya que es de esperar que los trabajadores involuntarios a TP aprovechen cualquier oportunidad que les ofrezca el mercado de trabajo para cambiar el trabajo a TP por uno de jornada completa. Con todo, los indicadores de transición muestran que un porcentaje muy significativo de trabajadores a TP, entre el 30 y el 60% dependiendo del período de análisis, el sexo y la fuente consultada, mantienen su condición de trabajadores a TP a lo largo del tiempo, lo que podría reflejar la aparición de un grupo estable de trabajadores a TP en nuestro país.

3. OBTENCIÓN DE UNA MUESTRA LONGITUDINAL DE TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL A PARTIR DE LA MCVL.

La Muestra Continua de Vidas Laborales, MCVL, es un conjunto organizado de microdatos anónimos extraídos de registros administrativos de la Seguridad Social (complementados, en su caso, con datos del Padrón Municipal Continuo y datos fiscales de la Agencia Tributaria). Incluyen algo más de un millón de personas (un 4% de la población de referencia) y constituyen una muestra representativa de todas las personas que tuvieron relación con la Seguridad Social en un determinado año, en este caso en el 2005.

La muestra se actualiza anualmente y recoge información sobre la población cotizante o pensionista en el año de referencia, incluyendo su historial para las variables procedentes de la Seguridad Social, remontándose hacia atrás hasta donde se conserven registros informatizados⁴.

Partiendo de la Muestra Continua de Vidas Laborales 2005b se ha extraído una submuestra de 55.572 individuos que firmaron un contrato a tiempo parcial en el año 2001. La exigencia de haber firmado un contrato excluye a los trabajadores autónomos, con unas características específicas que hacían aconsejable su análisis por separado. Se utilizan para ello los tres ficheros de afiliados y el fichero de características personales.

El objetivo es estudiar las vidas laborales de estos individuos desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2005. En el cuadro 1 se recogen las características de la muestra según género, edad, sector y grupo de cotización de esta submuestra de la MCVL. Como se puede apreciar, y en consonancia con el desigual recurso al trabajo a TP según tipo de actividad, más del 72% de los individuos trabajaba en el sector servicios. Igualmente, la muestra recoge una mayor presencia de mujeres, el 63%, así y todo por debajo de la recogida por la EPA. En lo que se refiere a la composición por edades (la edad es la que corresponde a cada individuo en 2001), el grupo más numeroso son los jóvenes entre 21 y 25 años, casi un 30%.

El cuadro 6 resume las características de esta submuestra. Otras características interesantes son que más del 46% de los individuos ha tenido una experiencia de desempleo y

⁴ La principal diferencia entre la EPA y la MCVL es la no inclusión en ésta de los trabajadores con un sistema de previsión social distinto a la Seguridad Social (en particular los funcionarios de Clases Pasivas), o los que no tienen ninguno (empleo sumergido y algunas actividades marginales que, al menos en principio, sí estarían recogidas en la EPA). Así mismo, la población definida para la MCVL no se corresponde conceptualmente con la población activa, sino que se asemeja más a la de “perceptores de ingresos” que aparece en las tablas de hogares de la EPA. Aunque los ámbitos poblacionales y temporales sean diferentes, es posible extraer de ambas fuentes grupos equiparables (Ramos Muñoz, 2007). Una descripción de la muestra se puede encontrar en Durán y Sevilla (2005) y en la web de la SS (http://www1.seg-social.es/stpri01/idcplg?IdcService=SS_GET_PAGE&nodeId=211&ESTILO=1).

más del 23% han sido, al menos una vez contratado por una empresa de trabajo temporal (ETT).

Cuadro 6. Composición de la muestra sexo, sector, edad y grupo de cotización

	Masculino	Femenino									
Sexo	37,18	62,82									
	Agricultura	Industria	Constr.	Comercio	Servicios						
Sector	0,33	6,09	,31	16,2	72,21						
	<20	De 21 - 25	De 26 - 30	De 36 - 40	De 41 - 50	De 51 - 60	> 61				
Edad	15,4	29,4	19,3	21,1	10,6	3,8	0,44				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Grupo de cotización	2,87	3,58	1,34	2,13	6,51	4,18	20,11	11,53	16,46	29,6	1,04

Pro memoria: submuestra total = 55.572

Nota: 1.-Ingenieros y licenciados; 2 Ingenieros técnicos y ayudantes; 3.-Jefes administrativos; 4.- Ayudantes no titulados5.-Oficiales administrativos; 6.-Subalternos; 7.-Auxiliares administrativos; 8.- Oficiales 1ª y 2ª;

9.-Oficiales 3ª y espec10.-Peones y asimilados; 11 Menores de 18 años.

Fuente: MCVL (2005b) y elaboración propia

El cuadro 7 ofrece información desagregada del 72% que trabaja en el sector servicios. Los mayores porcentajes se encuentran en la hostelería (20%), otras actividades empresariales (35%) y administración pública y defensa (12%). Yendo a un nivel más de desagregación, se puede observar que dentro de otras actividades empresariales tienen especial importancia las actividades jurídicas y de contabilidad (4%), la selección y colocación de personal (12.7%) y las actividades industriales y de limpieza (10.2%). Todos los porcentajes han sido calculados sobre el total de trabajadores del sector servicios.

Cuadro 7.- Porcentaje de subsectores dentro del sector servicios.-

Hostelería	20.6%
Transporte, almacenamiento, comunicaciones y telecomunicaciones	4.45%
Intermediación financiera y seguros	0.58%
Actividades inmobiliarias y de alquiler	1.7%
Actividades informáticas	0.85%
Investigación y desarrollo	0.12%
Otras actividades empresariales	35.5%
Administración Pública y defensa	12.2%
Enseñanza	7.7%
Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales	5.9%
Actividades sociales y de servicios a la comunidad	10.5%

4. CONSTRUCCIÓN DE CINCO CATEGORÍAS TIPO DE TRANSICIONES LABORALES.

Tras analizar la casi infinita casuística de transiciones laborales existente en la muestra, se ha procedido a clasificar los individuos en los siguientes grupos según sus experiencias laborales a lo largo del periodo estudiado 2001-2005 en cinco grupos que permiten “acoger” la mayor parte de transiciones presentes en la muestra. Estos grupos permiten clasificar a al 93% de las transiciones, quedando por lo tanto un remanente de cerca de 4000 casos que seguirían trayectorias específicas de difícil clasificación. Los grupos definidos son:

- Trabajadores estables a tiempo parcial:

Hemos incluido dentro de este grupo a aquellos que han trabajado a tiempo parcial durante todo el periodo estudiado sin firmar más de tres contratos y sin experimentar largos periodos de desempleo y/o abandono de la población activa. En primer lugar, se han incluido en esta categoría aquellos que firmaron un contrato a tiempo parcial en 2001 y en noviembre de 2005 seguían trabajando en el mismo contrato. A pesar de que el periodo de estudio finaliza en diciembre de 2005, hemos establecido el límite en noviembre pues aquellos que finalizan en ese mes sólo habrían estado sin trabajar un mes, periodo suficientemente corto como para pensar que pueden estar buscando un nuevo trabajo. También hemos incluido a aquellos que, aunque hubieran firmado dos o tres contratos durante el periodo de estudio, el último contrato había durado más de un año y seguía vigente en noviembre de 2005, siempre que no hubieran experimentado ningún periodo de desempleo de larga duración o hubieran abandonado la población activa durante más de un año. Con arreglo a las características de toda la submuestra se observa un aumento importante de la proporción de mujeres y de personas que trabajan en el comercio. En cuanto a la edad, se observa que, si bien en la submuestra el grupo más numeroso es el de trabajadores entre 21 y 25, más de la mitad de este grupo tienen entre 26 y 40 años. Los cambios observados en la estructura por géneros y edades, dan evidencias de la importancia del trabajo a tiempo parcial como opción para las mujeres en edad de procrear y/o con hijos pequeños. Desde el punto de vista de las categorías profesionales, se observa un importante aumento de la proporción de ingenieros, licenciados y oficiales administrativos. Por el contrario la proporción de oficiales de tercera desciende. Las características de este grupo pueden observarse en los cuadros 6-9.

- Trabajadores que estabilizan su vida laboral trabajando a tiempo completo:

Hemos incluido dentro de este grupo a aquellos que habiendo firmado un contrato a tiempo parcial en el 2001 finalizan el periodo estudiado con un contrato a tiempo completo cuya duración fue superior a un año, siempre que no hubieran experimentado largos periodos ni de no empleo ni de inactividad y no hubieran firmado más de tres contratos en el periodo estudiado. Este grupo, por lo tanto, recogería a aquellos para los que el trabajo a TP es una vía de entrada a un trabajo a tiempo completo estable. Para identificar a este tipo de trabajadores se han seguido los siguientes pasos. En primer lugar, se ha seleccionado a aquellos que habían firmado dos contratos, el primero a tiempo parcial y el segundo a tiempo completo. Ya en esta primera selección se aprecia que las transiciones de tiempo parcial a tiempo completo son un comportamiento típicamente masculino ya que la proporción de hombres es significativamente superior a la que se puede encontrar en el conjunto de la muestra, 5 puntos porcentuales, y dobla la proporción de hombres que quedaban dentro del grupo clasificado como trabajadores estables a tiempo parcial. De esta primera selección, sólo hemos mantenido a aquellos cuyo contrato a tiempo completo duró más de un año y seguía vigente al finales de 2005. También hemos eliminado a aquellos que experimentaron un periodo de inactividad superior a un año entre los dos contratos. Estas nuevas restricciones no alteran las anteriores proporciones entre los dos géneros pero la selección se reduce a 749 trabajadores. Ninguno de estos individuos ha experimentado desempleo con prestación pues, en ese caso, tendría que aparecer una tercera relación laboral.

En segundo lugar, se ha seleccionado a aquellos trabajadores que habían firmado tres contratos y bien el tercero o bien el tercero y el segundo eran contratos a tiempo completo

siempre que al menos uno de ellos haya durado más de un año y el último de ellos siguiera vigente al final del periodo estudiado. También se han eliminado de este subgrupo a aquellos que experimentaron alguna experiencia de inactividad superior a un año entre contratos y/o han tenido una experiencia de no empleo de larga duración. Esta selección está compuesta por 1159 individuos. Por tanto, el grupo de trabajadores que estabilizan su vida laboral trabajando a tiempo completo sin firmar más de tres contratos ni experimentar periodos de inactividad o no empleo superiores a un año, está compuesta por un total de 1908 trabajadores cuyas características pueden observarse en los cuadros 6, 7 y 8. Como se indicaba más arriba, nos encontramos con un importante aumento de la proporción de hombres, 5 puntos por encima de la proporción de la submuestra y más de 21 con respecto al grupo anterior que estabilizaba su vida laboral trabajando a tiempo parcial. En lo que se refiere a las edades, el 33.5% de los individuos de este grupo tiene entre 21 y 25 años. Los cambios observados en la estructura por géneros y edades, dan evidencias de que, de alguna manera, el trabajo a tiempo parcial como vía de entrada al mercado laboral es más importante para los varones que para las mujeres. En este caso, desde el punto de vista de las categorías profesionales, se observa un aumento de la proporción de ingenieros y oficiales administrativos menor al que se observaba en el grupo anterior. Por el contrario, la proporción de oficiales de tercera se mantiene constante con respecto a la submuestra mientras que desciende más de 10 puntos la proporción de peones y asimilados.

-Trabajadores que experimentan no empleo de larga duración y/o largos periodos de abandono de la población activa (más de un año):

Incluimos en este grupo, en primer lugar, a aquellas personas que han experimentado al menos una experiencia de no empleo de larga duración, un año. Denominamos experiencia de no empleo a aquellos periodos en los que se perciben prestaciones por desempleo para diferenciarlas del desempleo en sentido estricto que implicaría una búsqueda de trabajo. En la MCVL aparecen registrados como desempleados aquellos que reciben prestaciones, lo cual es independiente de que busquen o no trabajo.

En segundo lugar, se ha incluido a aquellos que abandonan la población activa durante al menos un año. Los periodos de inactividad han sido identificados comparando las fechas de fin de un contrato y la fecha de inicio del siguiente.

Finalmente, se ha incluido a aquellos que han experimentado una experiencia de no empleo seguida de un abandono de la población activa y la suma de las duraciones de ambas experiencias superaba el año.

En todas las relaciones laborales de la muestra hay un total de 2.188 experiencias de no empleo de larga duración que sufren un total de 2.133 individuos. Hay 12.599 individuos que experimentan al menos una experiencia de inactividad superior a un año de los cuales el 63% son mujeres. El total de individuos que ha experimentado desempleo seguido de inactividad sumando ambas experiencias más de un año es de 3.185. La suma de individuos que ha quedado incluido en uno o más de uno de los anteriores subgrupos y, por tanto, en este tercer grupo es de 15.633, casi un tercio de la submuestra extraída. Estas cifras dan una idea de la alta inestabilidad de los trabajadores a tiempo parcial en el mercado laboral español. Es importante decir que existen individuos que encadenan varias experiencias de desempleo seguidas y sólo interrumpidas por periodos de inactividad, sumando experiencias superiores al año. Este fenómeno merece la atención de investigaciones futuras ¿Qué sentido tiene que un individuo abandone las prestaciones por desempleo para pasar a la inactividad y luego volver a recibir dichas prestaciones? Este tipo de individuos suele tener un alto número de relaciones laborales en el periodo estudiado. Si abandonaran el paro para trabajar en el sector formal de la economía esta relación quedaría recogida entre dos experiencias de desempleo. Muchos de ellos pueden ser individuos que dejan de cobrar el paro para trabajar en el sector informal pero, en ese caso ¿Por qué no compaginan el cobro de prestaciones con su actividad en el sector informal?

En lo que se refiere a la estructura de este grupo en términos de edad y género, se observa que la proporción de mujeres es ligeramente superior a la que se encuentra en el conjunto de la muestra, muy superior a la que se encuentra en el grupo de trabajadores que estabilizan su vida laboral trabajando a tiempo completo (7,5 puntos) y muy inferior a la que se encuentra en el grupo de trabajadores que estabilizan su vida laboral trabajando a tiempo parcial. El grupo de edad más numeroso es el comprendido entre 21 y 25 años, al igual que ocurría en la submuestra y el grupo de trabajadores que se estabilizaban a tiempo completo.

Desde el punto de vista sectorial, llama la atención que la proporción de trabajadores del sector servicios aumenta considerablemente con respecto a los dos grupos anteriores que estabilizaban su vida laboral, bien a tiempo completo, bien a tiempo parcial.

-Trabajadores inestables a tiempo parcial:

Aquellos que en el periodo estudiado encadenan entre cuatro y diez contratos, independientemente del tipo de contrato que sea, teniendo en cuenta que el primero fue un contrato a tiempo parcial. Quedan incluidos en este grupo siempre que no experimenten periodos de desempleo de larga duración o abandonos de la población activa durante más de seis meses seguidos. En la muestra existen un total de 26.773 individuos que han tenido entre cuatro y diez relaciones laborales durante el periodo de la muestra. De ellos 12.649 experimentaron alguna experiencia de paro y 9.300 están también incluidos en el grupo 3, trabajadores que experimentan en alguna ocasión no empleo y/o inactividad durante un período superior a un año. El número final que queda clasificado como trabajadores a tiempo parcial inestables es de 17.473. En cuanto a las estructura de este grupo por edades y sexo encontramos que la proporción de mujeres es muy parecida a la de la submuestra y que el intervalo de edad más numeroso sigue siendo el comprendido entre 21 y 25 años. Desde el punto de vista sectorial, llama la atención que la proporción de trabajadores del sector servicios aumenta considerablemente no sólo con respecto a los grupos que estabilizaban su vida laboral a tiempo completo o tiempo parcial, sino también con respecto a los que experimentan largos periodos de no empleo o inactividad.

-Trabajadores muy inestables a tiempo parcial:

En este grupo hemos incluido a aquellos que encadenan más de diez contratos, independientemente del tipo de contrato que sea, siempre que no queden incluidos en el grupo de no empleados e inactivos de larga duración. Hay un total de 17.780 individuos que firmaron más de diez contratos. De ellos 3.694 experimentaron no empleo y/o inactividad de larga duración y fueron excluidos de este grupo. Sólo 1.109 de los restantes experimentaron alguna experiencia de paro. Hay que destacar el importante aumento de la proporción de trabajadores del sector servicios.

En los cuadros 8-11 se recogen la distribución por sexo, sector, edad y grupo de cotización de los integrantes de los distintos tipos de trayectorias definidos más arriba. El cuadro 12 un resumen de los criterios de delimitación utilizados.

Cuadro 8. Composición sectorial de la submuestra y cada grupo (%).

	Submuestra	Tiempo parcial	Tiempo completo	Desempleo e inactividad	De 4 a 10 contratos	+ de 10 contratos
Agricultura						
Industria						
Construcción						
Comercio						
Servicios						
Total	55.572	2.700	1.908	15.500	17.430	14.086

Fuente: MCVL (2005b) y elaboración propia.

Cuadro 9. Composición por géneros de la muestra y cada grupo (%).

	Submuestra	Tiempo parcial	Tiempo completo	Desempleo e inactividad	De 4 a 10 contratos	+ de 10 contratos
Hombres						
Mujeres						
Total	55.572	2.700	1.908	15.500	17.430	14.086

Fuente: MCVL (2005b) y elaboración propia.

Cuadro 10. Composición por edad de la muestra y cada grupo (%).

	Submuestra	Tiempo parcial	Tiempo completo	Desempleo e inactividad	De 4 a 10 contratos	+ de 10 contratos
Menor de 20						
De 21 a 25						
De 26 a 30						
De 31 a 35						
De 36 a 40						
De 41 a 45						
De 46 a 50						
De 51 a 55						
De 56 a 60						
De 61 a 65						
Más de 65						
Total	55.572	2.700	1.908	15.500	17.430	14.086

Fuente: MCVL (2005b) y elaboración propia.

Cuadro 11. Composición por grupo de cotización o categoría profesional (%).

	Submuestra	Tiempo parcial	Tiempo completo	Desempleo e inactividad	De 4 a 10 contratos	+ de 10 contratos
1.-Ingenieros y licenciados	87	37	51	96	8	3
2.-Ingenieros técnicos y ayudantes	58	44	14	26	98	24
3.-Jefes administrativos	34	56	68	23	14	36
4.-Ayudantes no titulados	13	00	04	75	54	99
5.-Oficiales administrativos	51	67	86	06	86	69
6.-Subalternos	18	78	56	99	32	54
7.-Auxiliares administrativos	11	11	94	08	71	73
8.-Oficiales 1ª y 2ª	53	78	64	03	54	56
9.-Oficiales 3ª y espec	49	81	77	08	55	39
10.-Peones y asimilados	6	37	82	17	8	59
11.- Menores de 18	04	11	05	32	15	94
Total	55.572	2.700	1.908	15.500	17.430	14.086

Fuente: MCVL (2005b) y elaboración propia

Cuadro 12.- Resumen de los criterios de delimitación de los grupos

Trabajadores estables a tiempo parcial:
<ul style="list-style-type: none"> - No firman más de tres contratos. - Firmaron contrato TP en el 2001 y siguen trabajando a TP en el 2005. - Si firman 2 o 3 contratos el último debe durar más de un año.
Trabajadores que estabilizan su vida laboral trabajando a tiempo completo:
<ul style="list-style-type: none"> - No firman más de tres contratos. - Finalizan el periodo con un contrato a TC que dura más de un año. - No quedan incluidos en el grupo siguiente.
Trabajadores que experimentan no empleo de larga duración y/o largos periodos de abandono de la población activa:
<ul style="list-style-type: none"> - Experiencia de no empleo de larga duración. - Experiencia de abandono de la población activa de más de un año. - Suma de ambas situaciones consecutivamente por más de un año.
Trabajadores inestables a tiempo parcial:
<ul style="list-style-type: none"> - En el periodo estudiado encadenan entre cuatro y diez contratos, siendo el primero a tiempo parcial.
Trabajadores muy inestables a tiempo parcial:
<ul style="list-style-type: none"> - En el periodo estudiado encadenan más diez contratos, siendo el primero a tiempo parcial.

5. ESTIMACIÓN DE MODELOS BINOMIALES DE DETERMINANTES DE TRAYECTORIA LABORAL DE LOS TRABAJADORES A TP.

Una vez definidos los distintos tipos de trayectorias tipo mediante el estudio clasificación de las trayectorias individuales nos resta proceder a estimar una serie de cinco modelos binomiales, uno para cada grupo, en los que la variable dependiente es dicotómica y toma valor uno cuando el individuo forma parte de uno de los grupos y cero en caso contrario. Las estimaciones que se ofrecen a continuación asumen una función de distribución logística de la variable dependiente y (pertenecer o no a cada uno de los grupos) sobre las variables explicativas y presentan las estimaciones como efectos marginales.

En cuadro 10 muestra los efectos marginales de la estimación del efecto que tienen variables como la edad, el género o el sector de actividad sobre la probabilidad de que el trabajador se encuentre en cada una de las situaciones descritas en el apartado anterior. Concretamente, refleja el efecto del género, en este caso ser mujer, el sector de actividad, el haber sido contratado, al menos una vez, por una empresa de trabajo temporal (ETT) y el pertenecer a cada uno de los intervalos de edad que se señalan. En los sectores de actividad se toma como grupo de control el sector servicios y en los intervalos de edad el comprendido entre 21 y 25 años.

Las probabilidades de estabilizarse en un trabajo a tiempo parcial son mayores para las mujeres que para los hombres, el hecho de ser mujer multiplica por 1,95 dicha probabilidad. También son mayores para los trabajadores de la agricultura, la industria y el comercio que para los trabajadores del sector servicios. Trabajar en cada uno de esos sectores multiplica las probabilidades de estabilizarse como trabajador a tiempo parcial por 2,21, 1,41, 1,92 respectivamente. El efecto de ser un trabajador de la construcción no es significativo. El hecho de haber firmado al menos un contrato con una empresa de trabajo temporal reduce drásticamente, un 97%, las probabilidades de estabilizarse como trabajador a tiempo parcial. La edad tiene un efecto claramente positivo: tener menos de 20 años reduce en un 40% dicha probabilidad y tener entre 26 y 30, 31 y 35, 36 y 40, 41 y 45, 46 y 50 o más de 50 multiplica por 1,8, 2,8, 3,7, 3,4, 3,6 y 5 la probabilidad de formar parte de este grupo que hemos catalogado como trabajadores que estabilizan su vida profesional trabajando a tiempo parcial. Los resultados obtenidos en cuanto a género y edad dan evidencias de que el trabajo a tiempo parcial no es sólo una opción para las mujeres en edad de tener hijos, es también una situación/opción laboral después de la cincuentena, lo cual hace pensar que es también una opción laboral de reincorporación a la vida activa una vez lo hijos se independizan. Pertenecer a un nivel inferior de categoría profesional reduce en más de un 5% la probabilidad de estabilizarse a tiempo parcial. El modelo estimado predice correctamente el 95% de los casos.

Cuadro 13. Factores determinantes de la probabilidad de un trabajador a TP de realizar una trayectoria tipo

	Tiempo parcial	Tiempo completo	Desempleo e inactividad	De 4 a 10 contratos	+ de 10 contratos
Género	1.93* (13.3)	0.73* (- 6.30)	1.16* (7.3)	0.93* (-3.73)	0.94* (-2.43)
Agricultura	2.21* (2.99)	0.61 (-0.97)	0.67* (-2.11)	1.22 (1.31)	0.94 (-0.36)
Industria	1.41* (4.42)	1.35* (3.39)	0.94 (-1.38)	1.14* (3.57)	0.71* (-7.23)
Construcción	1.18 (1.51)	1.24* (2.06)	0.84* (-3.87)	1.01 (0.35)	1.12* (2.31)
Comercio	1.92* (13.1)	1.39* (5.46)	0.94* (-2.31)	1.06* (2.34)	0.63* (-14.58)
ETT	0.022* (-13.5)	0.13* (-18.03)	1.04* (2.0)	0.51* (-27.28)	3.5* (55.73)
< 20 años	0.6* (-4.51)	0.81* (-2.82)	1.34* (10.3)	0.95 (-1.63)	0.84* (-5.25)

26 - 30 años	1.8* (8.72)	0.93 (-1.01)	0.81* (-7.01)	1.02 (0.93)	0.96 (-1.37)
31 -35 años	2.8* (14.2)	0.73* (-3.9)	0.88* (-3.84)	0.86* (-4.66)	0.95 (-1.43)
36 - 40 años	3.69* (17.71)	0.67* (-4.37)	0.75* (-7.42)	0.82* (-5.54)	1 (0.15)
41 - 45 años	3.45* (15.2)	0.59* (-4.81)	0.73* (-6.9)	0.89* (-2.87)	0.91 (-1.86)
46 – 50 años	4.57* (17.6)	0.32 (-6.58)	0.79* (-4.49)	0.81* (-4.26)	-0.79* (-4.00)
> 50 años	5.01* (12.4)	0.30* (4.4)	0.98* (-2.01)	0.7* (-4.03)	-0.46* (7.17)
Categoría Profesional	0.95* (-7.04)	0.94* (-6.51)	1.05* (13.03)	0.99 (-1.04)	0.99 (-1.44)
Predicciones correctas	95%	96.5%	71.9%	68.6%	74.6%
Pseudos R ²	0.125	0.05	0.01	0.013	0.065

La probabilidad de estabilizarse a tiempo completo, por el contrario, es un 27% menor para las mujeres que para los hombres. También son menores para los trabajadores de la agricultura, un 39% y para todos los intervalos de edad, tanto los que quedan por encima del que se ha tomado como referencia, mayores de 26 años, como el que queda por debajo, menores de 20. Estos resultados confirman que los contratos a tiempo parcial son una vía de entrada a la población activa para los varones de entre 20 y 25 años, incluso de jóvenes en el intervalo de edad superior, de 26 a 30 años, cuya probabilidad de estabilizarse a tiempo completo sólo disminuye en un 7% con respecto a los anteriores. A medida que aumentan los años, más disminuyen las probabilidades, siendo un 27% menores para los que tienen entre 31 y 35 años, un 33% para los que tienen entre 36 y 40, un 41% para los que tienen entre 41 y 45, un 68% para los que tienen entre 46 y 50 y un 70% para los que tienen más de 50. Al igual que ocurría en las estabilizaciones a tiempo parcial, el hecho de haber firmado al menos un contrato con una empresa de trabajo temporal reduce, un 87%, las probabilidades de estabilizarse como trabajador a tiempo completo. Las probabilidades son mayores para los trabajadores de la industria, la construcción y el comercio que para los trabajadores del sector servicios. Trabajar en cada uno de esos sectores multiplica las probabilidades de estabilizarse como trabajador a tiempo parcial por 1,35, 1,24, 1,39 respectivamente. Pertenecer a un nivel inferior de categoría profesional reduce en un 6% la probabilidad de estabilizarse a tiempo completo. El modelo estimado predice correctamente el 96,5% de los casos.

La probabilidad de experimentar largos periodos de no empleo y/o inactividad son ligeramente superiores para las mujeres, ser mujer multiplica por 1,16 dicha probabilidad. Las probabilidades también son mayores los jóvenes menores de 20 años, cuya entrada en el mercado laboral a través de un contrato a tiempo parcial puede ser esporádica y compaginada con los estudios. El efecto sobre esta probabilidad de los siguientes intervalos de edad es siempre negativo, si bien a partir de los 50 el efecto es muy pequeño. Las probabilidades son claramente inferiores para los trabajadores de la agricultura, la construcción y el comercio que para los trabajadores del sector servicios. Trabajar en cada uno de esos sectores reduce la probabilidad de experimentar largos periodos de desempleo y/o inactividad en un 33, 16 y 6% respectivamente. El haber firmado un contrato con una ETT aumenta ligeramente la probabilidad. Pertenecer a un nivel inferior de categoría profesional multiplica por 1,05 la probabilidad de experimentar largos periodos de desempleo y/o inactividad. El modelo estimado predice correctamente el 71,9% de los casos.

Los dos siguientes grupos se construyeron con la idea de reflejar distintos niveles de inestabilidad en el mercado laboral. Consideramos que tener más de cuatro relaciones laborales en un periodo de cinco años refleja una vida laboral relativamente inestable. Sin embargo, puede haber individuos dentro del grupo *entre cuatro y 10 relaciones laborales* que hayan llegado a estabilizar, de alguna manera, su vida laboral y que, por ejemplo, su cuarta relación laboral durante el periodo de estudio haya durado más de un año y siguiera vigente a

finales de 2005. Estos individuos no se diferenciarían excesivamente de algunos de los que han quedado incluidos en los dos primeros grupos.

Tanto en el caso del grupo que tiene *entre cuatro y 10 relaciones laborales* como en el que tiene *más de 10 relaciones laborales*, el hecho de ser mujer reduce las probabilidades de encadenar un alto número de contratos seguidos entre un 6 y un 7%.

Trabajar en la agricultura o en la construcción no tiene un efecto significativo sobre la probabilidad de encontrarse en el grupo que *firma entre 4 y 10 contratos*. Trabajar en la industria y el comercio multiplica dicha probabilidad por 1.14 y 1.06. Los efectos de los intervalos de edad justo por encima y por debajo del que se toma como control no son significativos. Sin embargo, a partir de los 31 años, a medida que aumenta la edad disminuye dicha probabilidad. El efecto de la variable ETT tienen un claro efecto negativo lo cual, unido a los resultados que se han encontrado anteriormente y el claro efecto positivo que tiene esta variable en la siguiente regresión, en la que la variable dependiente toma valor uno cuando el individuo ha *firmado más de 10 contratos*, hace pensar que en este grupo han quedado incluidos individuos que, a pesar de tener más de cuatro relaciones laborales en cinco años, han tendido a estabilizar su vida laboral. Pertenecer a un nivel inferior de categoría profesional no tiene un efecto significativo. El modelo estimado predice correctamente el 68.6% de los casos. Esta reducción en la capacidad del modelo para predecir también confirma lo ambiguo de este grupo.

Trabajar en la agricultura no tiene un efecto significativo sobre la probabilidad de encontrarse en el grupo que *firma más de 10 contratos*, trabajar en la industria o el comercio reduce las probabilidades en un 29 y un 37% respectivamente, trabajar en la construcción las multiplica por 1.12. El efecto de tener menos de 20 años es claramente negativo, algo que no sorprende pues no les ha dado tiempo a firmar tantos contratos. El efecto de los intervalos de edad comprendidos entre 26 y 45 no es significativo. Tener entre 46 y 50 años o más de 50 años disminuye la probabilidad en un 21 y un 54% respectivamente. Pertenecer a un nivel inferior de categoría profesional no tiene un efecto significativo. El modelo estimado predice correctamente el 74.6% de los casos.

6. CONCLUSIONES.

A partir de la MCVL 2005b, una muestra representativa de los individuos que tienen algún tipo de relación laboral en 2005, hemos obtenido una submuestra de 55.572 individuos que habían firmado un contrato a TP en 2001. Al obtener dicha submuestra, observamos que más del 72% de los individuos trabajaba en el sector servicios, que existe una mayor presencia de mujeres que de hombres, el 63% y que el grupo más numeroso por edades es el de jóvenes entre 21 y 25 años, casi un 30%. Otras características interesantes de esta submuestra son que más del 46% de los individuos ha tenido una experiencia de desempleo y más del 23% han sido, al menos una vez contratado por una empresa de trabajo temporal (ETT).

Al extraer de la submuestra los individuos que trabajan de forma estable a TP, se observa un aumento importante de la proporción de mujeres y de personas que trabajan en el comercio y, en cuanto a la edad, que si bien en la submuestra el grupo más numeroso es el de trabajadores entre 21 y 25, más de la mitad de este grupo tienen entre 26 y 40 años.

Al extraer el grupo de trabajadores que estabilizan su vida laboral a TC, nos encontramos con un importante aumento de la proporción de hombres, 5 puntos por encima de la proporción de la submuestra y más de 21 con respecto al grupo que estabilizaba su vida laboral trabajando a tiempo parcial. En lo que se refiere a las edades, el 33.5% de los individuos de este grupo tiene entre 21 y 25 años. Los cambios observados en la estructura por géneros y edades, dan evidencias de que, de alguna manera, el trabajo a tiempo parcial como vía de entrada al mercado laboral es más importante para los varones que para las mujeres.

En lo que se refiere a la estructura del grupo que experimenta no empleo o inactividad de larga duración, se observa que la proporción de mujeres es ligeramente superior a la que se encuentra en el conjunto de la muestra, muy superior a la que se encuentra en el grupo de trabajadores que estabilizan su vida laboral trabajando a tiempo completo (7,5 puntos) y muy

inferior a la que se encuentra en el grupo de trabajadores que estabilizan su vida laboral trabajando a tiempo parcial. El grupo de edad más numeroso es el comprendido entre 21 y 25 años. Desde el punto de vista sectorial, llama la atención que la proporción de trabajadores del sector servicios aumenta considerablemente con respecto a los dos grupos anteriores que estabilizaban su vida laboral, bien a tiempo completo, bien a tiempo parcial.

De la estimación de modelos binomiales hemos podido concluir en primer lugar que las probabilidades de estabilizarse en un trabajo a tiempo parcial son mayores para las mujeres que para los hombres y que el hecho de haber firmado al menos un contrato con una empresa de trabajo temporal reduce drásticamente dichas probabilidades. Los resultados obtenidos en cuanto a género y edad dan evidencias de que el trabajo a tiempo parcial no es sólo una opción para las mujeres en edad de tener hijos, es también una situación/opción laboral después de la cincuentena, lo cual hace pensar que es también una opción laboral de reincorporación a la vida activa una vez lo hijos se independizan. Pertenecer a un nivel inferior de categoría profesional reduce en más de un 5% la probabilidad de estabilizarse a tiempo parcial.

En segundo lugar, por el contrario, la probabilidad de estabilizarse a tiempo completo es menor para las mujeres que para los hombres. Los resultados confirman que los contratos a tiempo parcial son una vía de entrada a la población activa para los varones de entre 20 y 25 años, incluso de jóvenes en el intervalo de edad superior, de 26 a 30 años aunque, a medida que aumentan los años, disminuyen las probabilidades de estabilizarse a TC. Al igual que ocurría en las estabilizaciones a tiempo parcial, el hecho de haber firmado al menos un contrato con una empresa de trabajo temporal reduce las probabilidades de estabilizarse como trabajador a tiempo completo. Pertenecer a un nivel inferior de categoría profesional reduce en un 6% la probabilidad de estabilizarse a tiempo completo.

En tercer lugar, la probabilidad de experimentar largos periodos de no empleo y/o inactividad son ligeramente superiores para las mujeres, haber firmado un contrato con una ETT aumenta ligeramente dicha probabilidad y pertenecer a un nivel inferior de categoría profesional la multiplica por 1,05.

En conjunto, el mercado de trabajo a tiempo parcial se muestra tremendamente inestable. Sólo algo menos del 5% de los trabajadores de la submuestra permanecen trabajando con el mismo contrato cinco años más tarde. Todavía inferior es el porcentaje de trabajadores a TP que en el período considerado pasan a trabajar, de forma estable, a tiempo completo, un escaso 3,5%, en su mayoría hombres. La inestabilidad laboral, entendida como el encadenamiento de contratos por tiempo determinado, siendo el primero de ellos a TP, aparece como la situación mayoritaria (más del 56% si agregamos las dos categorías de inestabilidad y mucha inestabilidad). Por último, para más de una cuarta parte de los trabajadores a tiempo parcial el trabajo a tiempo parcial es la antesala del desempleo o la inactividad.

Desde el punto de vista de política de empleo estos resultados restan peso al trabajo a TP como vía de entrada a un trabajo a TP. Más allá de aquellos colectivos, como los jóvenes que compatibilizan un trabajo a TP con su formación, y para los que el trabajo a TP es tan sólo una actividad secundaria, para el resto no parece que haber tenido un trabajo a TP facilite su paso al un trabajo estable a tiempo completo. Más bien parece que el TP fuera la antesala de la inactividad/desempleo o la inestabilidad laboral. Todo ello hace difícil convertir a esta figura en una figura atractiva de inserción en el mercado de trabajo (como lo es en otros países europeos). La potenciación de un trabajo a TP estable podría ser una vía de mejorar el escaso atractivo que esta forma de contratación tiene en España.

REFERENCIAS.

Buddelmeyer H., Mourre G., y Ward-Warmedinger M. (2005): *Part-Time Work in EU Countries: Labour Market Mobility, Entry and Exit*, IZA Discussion Paper 1550, Institute for the Study of Labor. Bonn.

CES (1996) *Informe sobre el trabajo a tiempo parcial*. Informe 4/96. Consejo Económico y Social. Madrid.

Durán A., y Sevilla M. A. (2005): Una muestra continua de vidas laborales. IEF. Madrid.

OECD (2002): *Employment Outlook*. Paris.

Ramos Muñoz B. (2007): “Comparación de las magnitudes estadísticas del Empleo según la Encuesta de Población Activa y la Muestra Continua de Vidas Laborales” Ponencia presentada en las *Jornadas de Usuarios de la Muestra Continua de Vidas Laborales* (octubre 2007).

Smith, M., Cebrián, I., Hernanz, V., Malo, M.A., y Moreno, G. (2000): “Transitions in Spain and Great Britain: An Analysis with the Labour Force Survey”, en J. O’Reilly, I. Cebrian, y M. Lallement. (eds), *Working Time Changes: Social Integration through Time Transitional Labour Markets*. Edward Elgar, Chentelham, United Kingdom. 173-204.