1.3 Participación de los trabajadores a tiempo parcial y de los trabajadores con contrato temporal

Conocer la población que en la actualidad parte de niveles más bajos de empleo o sólo puede disponer de un empleo a tiempo parcial o de un empleo temporal por razones de género, nivel de educación, conciliación con cuidados familiares, etc., constituye una información clave para el desarrollo de las políticas sociales futuras.

Pero el trabajo a tiempo parcial puede ser involuntario al no poder encontrar trabajo a tiempo completo (subempleo), o no poder trabajar a jornada completa por obligaciones familiares, como cuidado de niños o personas mayores.

La Agenda 2030 propone para los próximos años asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria, y así aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento. También, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, protegiendo los derechos laborales y promoviendo un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores.

El logro de la creación de más y mejores empleos en los próximos años se conseguirá en parte con la promoción de una mayor flexibilización de las condiciones de trabajo (trabajo a tiempo parcial, trabajo desde casa), facilitando una mayor conciliación de la vida familiar y laboral, permitiendo más oportunidades para el aprendizaje permanente, lo que promoverá una mayor igualdad entre sexos y una mayor participación de la población en edad laboral para contribuir al crecimiento y a la cohesión social.

Para conocer más en detalle la relación entre la vida laboral y familiar la Encuesta de Población Activa publicó un módulo sobre conciliación entre la vida laboral y familiar en el año 2018, en el que se relacionaba la situación laboral y las condiciones familiares o personales. En este módulo se proporcionaba información de las personas según edad, relación con la actividad económica, razones por las que eligen el trabajo a tiempo parcial por hacerse cargo del cuidado de hijos o de personas dependientes. Este módulo también proporcionaba información de asalariados que pueden modificar el inicio o la finalización de la jornada laboral por razones familiares, de las personas que han reducido el número de horas trabajadas o han tomado excedencia a tiempo completo para dedicarse al cuidado de hijos, etc.

Definiciones

Se consideran personas ocupadas o personas con empleo, a todas aquellas de 16 y más años que durante la semana de referencia han trabajado al menos una hora a cambio de una retribución (salario, jornal, beneficio empresarial) en dinero o en especie. También son ocupados quienes teniendo trabajo han estado ausentes del mismo durante la semana de referencia pero mantienen un estrecho vínculo con él. Es decir, todos aquellos que estuvieron ausentes por vacaciones, enfermedad o permiso por nacimiento de un hijo, o no estando ausentes por estas razones, verifican que la duración total de la ausencia va a ser inferior o igual a 3 meses o siendo de más de 3 meses reciben al menos el 50% del salario.

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

Los ocupados se clasifican atendiendo a su situación profesional en:

- Asalariados: públicos o privados.

- No asalariados: se incluyen empleadores, empresarios sin asalariados y trabajadores independientes, miembros de cooperativas, ayudas familiares, otros.

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

Participación de los trabajadores a tiempo parcial

Porcentaje de hombres ocupados que tienen jornada a tiempo parcial respecto al total de ocupados (hombres y mujeres) y porcentaje de hombres ocupados que tienen jornada a tiempo parcial respecto al total de varones ocupados. Se consideran medias anuales.

Porcentaje de mujeres ocupadas que tienen jornada a tiempo parcial respecto al total de ocupados (hombres y mujeres) y porcentaje de mujeres ocupadas que tienen jornada a tiempo parcial respecto al total de mujeres ocupadas. Se consideran medias anuales.

Se incluye el porcentaje de mujeres y hombres ocupados a tiempo parcial por grupos de edad en el total de ocupados.

Participación de los asalariados con contrato temporal

Porcentaje de hombres asalariados con contrato temporal respecto al total de asalariados (hombres y mujeres) y porcentaje de hombres asalariados con contrato temporal respecto al total de asalariados hombres. Se consideran medias anuales.

Porcentaje de mujeres asalariadas con contrato temporal respecto al total de asalariados (hombres y mujeres) y porcentaje de mujeres asalariadas con contrato temporal respecto al total de asalariadas mujeres. Se consideran medias anuales.

Comentarios

En España, la participación de trabajadores a tiempo parcial respecto al empleo total masculino pasa de 6,7 en 2020 a 6,9 en 2025, y la de las mujeres sobre el empleo total femenino, de 22,8% a 21,4%, respectivamente. Este dato de 2025 es más alto en la UE-27, registrando el 29,1%.

Por grupos de edad, tanto en hombres como en mujeres, los porcentajes más altos de ocupados a tiempo parcial corresponden a los jóvenes de 16 a 19 años.

En 2025 en todas las edades los porcentajes en mujeres son significativamente más altos que en los hombres, siendo en el grupo de edad de 20 a 24 años del 45,7% y del 27,6% respectivamente, y a partir de los 25 años este porcentaje se reduce.

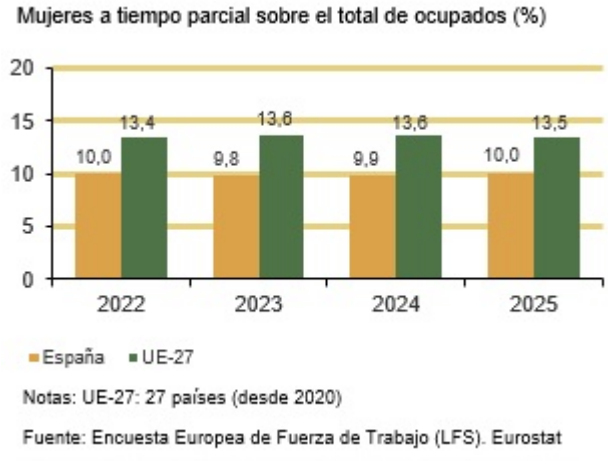
En el periodo 2020-2025 la participación de mujeres asalariadas temporales disminuye 8,1 puntos porcentuales, representando en 2025 el 17,6% de mujeres con contrato temporal sobre el total de asalariados y la de los hombres baja 9,5 puntos.

La participación de las mujeres asalariadas con contrato temporal en la UE-27 es más baja que en España, ya que en 2025 representa el 13,5% del total de asalariados (hombres y mujeres).

Gráficos y enlaces a las tablas

Tabla 1.3.1 Número de trabajadores a tiempo parcial en el empleo total. Serie 2009-2025
Tabla 1.3.2 Porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total. Serie 2009-2025
Tabla 1.3.3 Ocupados a tiempo parcial según grupos de edad. Serie 2009-2025
Tabla 1.3.4 Asalariados según tipo de contrato. Serie 2009-2025
Tabla 1.3.5 Porcentaje de asalariados con contrato temporal. Serie 2009-2025
Tabla 1.3.6 Asalariados con contrato temporal según grupos de edad. Serie 2009-2025

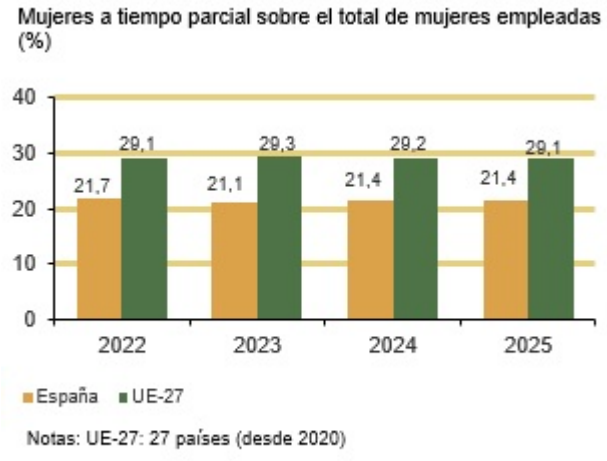
Tabla 1.3.7 Empleo a tiempo parcial de las mujeres. Porcentaje sobre el total de ocupados. España, UE-27 y UE-28 (de 15 y más años). Serie 2009-2025



Notas: UE-27: 27 países (desde 2020)

Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

Tabla 1.3.8 Empleo a tiempo parcial de las mujeres. Porcentaje sobre el total de mujeres empleadas. España, UE-27 y UE-28. Serie 2009-2025



Notas: UE-27: 27 países (desde 2020)

Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

Tabla 1.3.9 Participación de las trabajadoras con contrato temporal en el total de asalariados. España, UE-27 y UE-28. Serie 2009-2025

Tabla 1.3.10 Participación de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total en la UE (de 15 y más años). Serie 2009-2025

Tabla 1.3.11 Participación de los asalariados con contrato temporal en el total de asalariados en la UE (De 15 y más años). Serie 2009-2025

Tabla 1.3.12 Mujeres asalariadas a tiempo parcial. Serie 2009-2025

Tabla 1.3.13 Porcentaje de mujeres asalariadas a tiempo parcial sobre el total de asalariadas. Serie 2009-2025

Fuentes

Encuesta de Población Activa. INE

Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

Más información

Datos nacionales y autonómicos

Encuesta de Población Activa. INE

Los jóvenes en el mercado laboral. Módulo año 2016. Encuesta de Población Activa. INE

Situación de los inmigrantes y de sus hijos en el mercado laboral. 2014. Mercado Laboral. INE

Encuesta de Población Activa. INE. Variables de submuestra. Condiciones de trabajo

El empleo de las personas con discapacidad. Mercado Laboral. INE

Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y la familiar. Año 2018. Encuesta de Población Activa. INE

Datos europeos

Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

La vida de los hombres y las mujeres en Europa. Un retrato estadístico. Eurostat

Pilar europeo de derechos sociales. Igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo. Eurostat

Gender equality. Comisión Europea

Gender Equality Report 2017. Key findings. Comisión Europea

Base de datos de European Institute for Gender Equality (EIGE)

European Employment Strategy. Comisión Europea

Datos OCDE

OCDE. Empleo

Online OECD Employment database. OECD

Gender Equality and Development. OECD

Datos de las Naciones Unidas

Estadísticas de Género. Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (UNECE)