



Universidad de Valladolid

Trabajo de Fin de Grado

Grado en MIM

La participación de la mujer en el mercado laboral en Castilla y León

Presentado por:

Laura Hernán Garcimartín

Valladolid, 11 de julio de 2019

Índice de contenido

1. INTRODUCCIÓN	5
2. TEORÍA DE LA ELECCIÓN ENTRE EL TRABAJO Y EL OCIO	5
2.1. Las curvas de indiferencia.....	7
2.2. La restricción presupuestaria.....	8
2.3. Maximización de la utilidad.....	11
2.4. Las variaciones del salario: efecto sustitución y efecto renta.....	14
2.5. La curva de oferta de trabajo individual.....	15
3. LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN CASTILLA Y LEÓN	16
3.1. Tasas de actividad: definición y medición.....	16
3.2. Tasas de actividad: resultados.....	18
3.2.1. Tasas de actividad por sexo de Castilla y León y España.....	18
3.2.2. Tasas de actividad por sexo y por grupos de edad de Castilla y León y España.....	20
3.2.3. Tasas de actividad por sexo y estado civil en Castilla y León y España.....	24
3.2.4. Tasas de actividad por sexo y nivel de estudios en Castilla y León y España.....	26
3.2.5. Otros factores influyentes en las diferencias entre la laboral en participación función del sexo.....	28
3.2.5.1. Ocupados en función del tipo de jornada laboral por sexo en Castilla y León y España.....	28
3.2.5.2. Ocupados en función del sector económico por sexo en Castilla y León y España.....	29
4. CONCLUSIONES	31
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33
6. ANEXO	34

Índice de ilustraciones

2.1. Curva de indiferencia consumo-ocio.....	6
2.2. Mapa de curvas de indiferencias	8
2.3. Restricción presupuestaria.....	9
2.4. Restricción presupuestaria sin rentas no laborales.....	10
2.5. Restricción presupuestaria con rentas no laborales.....	11
2.6. Maximización de la utilidad sin rentas no laborales.....	11
2.7. Maximización de la utilidad con rentas no laborales.....	12
2.8. Variaciones en el salario: efecto sustitución y efecto renta.....	15
2.9. Curva de oferta de trabajo individual.....	16

Índice de gráficos

3.1. Evolución de la tasa de actividad por sexo en Castilla y León y España...	18
--	----

Índice de cuadros

3.1. Evolución de la tasa de actividad por sexo y estado civil en España.....	24
5.1. Salario por sexo y grupos de edad, Castilla y León, 2014.....	34
5.2. Brecha salarial por sexo y nivel de formación. Castilla y León, 2014.....	35

Índice de tablas

3.1. Tasas de actividad por sexo en Castilla y León y España.....	19
3.2. Tasas de actividad por sexo y grupos de edad en Castilla y León y España.....	22
3.3. Tasas de actividad por sexo y estado civil en Castilla y León y España...	25
3.4. Tasas de actividad por sexo y nivel de estudios en Castilla y León y España.....	27
3.5. Número de Ocupados por jornada laboral y sexo.....	29
3.6. Número de Ocupados por sector económico en Castilla y León y España.....	30
5.1. Evolución del salario medio anual por sexo, y brecha salarial en Castilla y León y España.....	35
5.2. Evolución salarial por sexo y brecha salarial por sector de actividad, España y Castilla y León 2010-2014.....	35

RESUMEN

Este trabajo analiza la evolución de la participación laboral de las mujeres en España y Castilla y León desde el 1º trimestre del año 2005 hasta el 1º trimestre de 2019. Para ello se evalúan características como el sexo, la edad, el nivel de estudios y el estado civil, que en base a estudios anteriores que se mencionan en el trabajo, son variables condicionantes en el aumento de la participación laboral de las mujeres. También se analizan dos aspectos que se consideran relevantes para explicar las diferencias entre los empleados por sexo: el tipo de jornada y el sector de actividad en el cual estén ocupados. Los resultados muestran que la participación laboral entre hombres y mujeres es cada vez más similar. Existen todavía diferencias significativas entre ambos sexos como son la brecha salarial, el tipo de puestos de trabajo que ocupan, su grado de responsabilidad y los sectores económicos en los que participan.

ABSTRACT

This paper analyzes the evolution of the labor participation of women in Spain and Castilla y León from the 1st quarter of 2005 to the 1st quarter of 2019. For this, characteristics such as gender, age, educational level and marital status are evaluated. Which based on previous studies that are mentioned in the paper, are conditioning variables in the increase of paid labor participation of women. Two aspects are also analyzed that are considered relevant to explain the differences between those occupied by gender that are the type of working day and the activity sector. The results show that the model of labor participation between men and women is approaching but that there are still significant differences among them such as the wage gap, the type of jobs they occupy and the economic sectors in which they participate.

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de este trabajo es estudiar la evolución de la participación laboral de las mujeres tanto en Castilla y León cómo en España.

En el periodo estudiado, la participación de las mujeres ha aumentado significativamente aunque no llega a ser igual que la de los hombres, ya que estos han sufrido una caída de la tasa de actividad debido a la crisis económica, hecho que también influye en este acercamiento. Con respecto a las tasas de participación tanto a nivel nacional cómo regional cabe decir que, es superior la tasa de actividad media en España que en nuestra comunidad.

Este trabajo se desarrolla en tres apartados. En el segundo apartado, se expone el planteamiento teórico de la decisión de participación laboral de los individuos en el mercado de trabajo a través del modelo básico de consumo-ocio y cómo se reparten las horas del día los individuos entre el trabajo remunerado y el ocio según las preferencias de estos.

En el tercer apartado, se analiza la participación laboral a través de varias variables que influyen en la misma como son la edad, el nivel de formación y el estado civil. Además, se estudia si el tipo de jornada laboral y los sectores de actividad en los que trabajan hombres y mujeres afectan o contribuyen a las diferencias en la ocupación de ambos. Por último se exponen las principales conclusiones del análisis de este trabajo.

2. LA ELECCIÓN ENTRE EL TRABAJO Y EL OCIO: MODELO BÁSICO

En el modelo básico del mercado laboral los individuos disponen de una cantidad fija de tiempo (24 horas, 1 día), que deben repartir entre el trabajo y el ocio. El trabajo son las actividades que realizan los individuos en el mercado laboral y se remuneran a través de un salario. El ocio es cualquier actividad que los individuos realizan fuera del mercado laboral sin remuneración, como el descanso, el trabajo doméstico, etc.

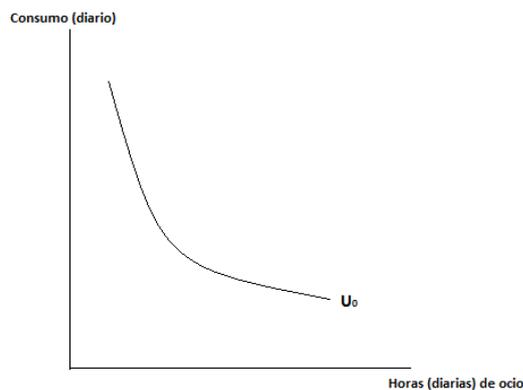
Para poder conocer cuál es la distribución óptima del tiempo entre el trabajo y el ocio es necesario conocer:

- Las preferencias de los individuos. Se reflejan a través de la función de utilidad y las curvas de indiferencia.
- La restricción presupuestaria. Depende del tiempo, que es limitado, y de la renta, que es el presupuesto del individuo para poder gastar, y también es limitado.

2.1. Las curvas de indiferencia

Gráficamente, la función de utilidad se representa mediante las curvas de indiferencia (véase el gráfico 1.1.), que reflejan las distintas combinaciones entre el consumo y ocio que reportan un determinado nivel de utilidad, es decir, combinaciones entre consumo y ocio que son indiferentes entre sí.

Figura 2.1. Curva de indiferencia consumo-ocio



Fuente: Elaboración propia

Las curvas de indiferencia tienen las siguientes características:

1. Pendiente negativa. Para que un individuo aumente la cantidad de ocio, debe renunciar a otra cantidad de consumo para mantener el mismo nivel de utilidad.
2. Estrictamente convexas respecto al origen. Cuantas más horas de consumo tiene el individuo, estará dispuesto a renunciar a una mayor cantidad de este para obtener una unidad adicional de ocio, y cuantas menos horas de consumo tiene, estará dispuesto a renunciar a una menor cantidad de este para obtener una unidad adicional de ocio, permaneciendo constante su utilidad. Esta relación entre consumo y ocio se conoce como “Relación marginal de sustitución entre consumo y ocio” y refleja la cantidad de consumo a la que

está dispuesto a renunciar el individuo por una hora adicional de ocio, manteniendo constante su utilidad.

Matemáticamente, la pendiente de la curva de indiferencia cambiada de signo es la relación Marginal de sustitución:

$$\text{Pendiente} = -\frac{dc}{dH} = RMS_{C,H}^1$$

2.1.1. Mapa de curvas de indiferencia

La función de utilidad que refleja las combinaciones de consumo y ocio se representa gráficamente a través del mapa de curvas de indiferencia.

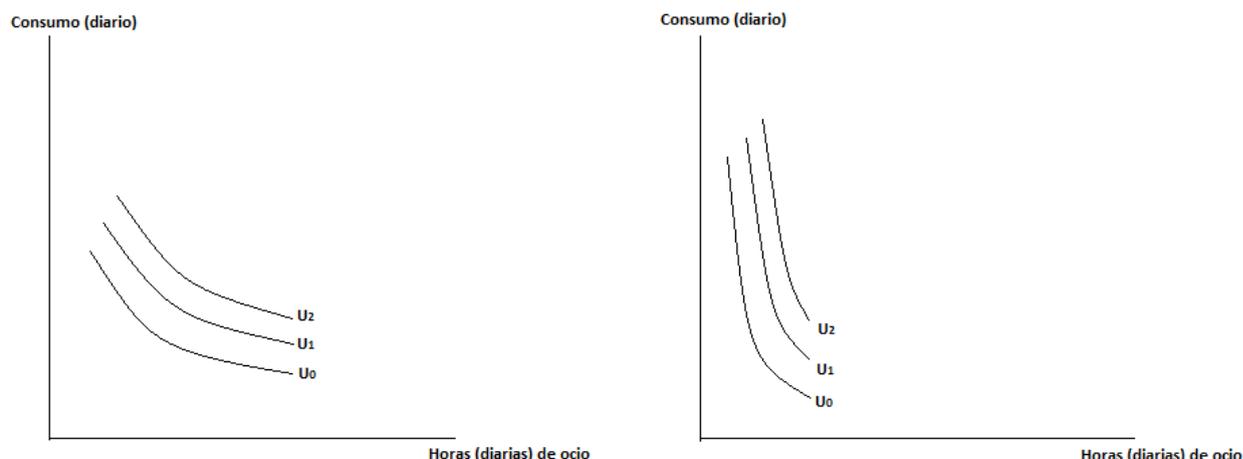
El mapa de curvas de indiferencia representa un conjunto de curvas de indiferencia que reflejan los distintos niveles de utilidad para el individuo, cuanto más alejado del origen mayor será su utilidad. Los individuos quieren maximizar su utilidad, y por tanto, escogerán las curvas de indiferencia más alejadas del origen.

Estas curvas de indiferencia no se pueden cortar teniendo en cuenta que las preferencias son transitivas, porque si es así, el nivel de utilidad de las dos curvas es el mismo en el punto de intersección y eso por definición es imposible.

Las preferencias entre consumo y ocio varían de unos individuos a otros (véase el gráfico 2.2)

¹ La pendiente también se puede expresar como el cociente de las utilidades marginales, más $RMS_{C,H} = -\frac{dc}{dH} = \frac{UM_gH}{UM_gC}$

Figura 2.2. Mapa de curvas de indiferencia



A. Mapa de curvas de indiferencia de los “adictos al trabajo”

B. Mapa de curvas de indiferencia de los “amantes de ocio”

Fuente: Elaboración propia

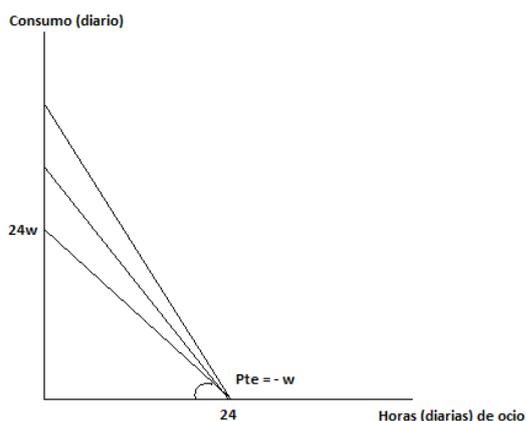
El gráfico 2.2.A. representa el mapa de curvas de indiferencia de los “adictos al trabajo”, que se caracterizan por ser más planas, refleja individuos que están dispuestos a renunciar a una hora de ocio por conseguir solamente un pequeño aumento de consumo, por lo tanto, el consumo para ellos tiene mayor valor que el ocio, permaneciendo la utilidad constante.

El gráfico 2.2.B. representa el mapa de curvas de indiferencia de los “amantes del ocio”, que se caracteriza por tener curvas con una mayor pendiente, es decir, para que el individuo está dispuesto a renunciar a una cantidad considerable de consumo por una hora adicional de ocio (permaneciendo constante su utilidad), valora más el ocio que le consumo.

2.2. La restricción presupuestaria

La restricción presupuestaria muestra todas las combinaciones de consumo y ocio posibles a las que puede acceder un trabajador por su salario (no se tienen en cuenta inicialmente las rentas no laborables).

Figura 2.3. Restricción presupuestaria



Fuente: Elaboración propia

La pendiente de la recta presupuestaria está determinada por el salario del individuo, por tanto, cuanto mayor sea el salario del individuo, mayor será la pendiente de la recta presupuestaria (Gráfico 2.3.).

Para que el individuo pueda maximizar su utilidad, está sujeto a dos restricciones: la restricción temporal y la restricción de la renta.

La restricción temporal se basa en el tiempo que dura un día, es decir, 24 horas, que el individuo tiene que repartir entre las horas que dedica a trabajar en el mercado laboral (consumo) y el resto de actividades (ocio).

$$L + H = 24$$

Donde L representa las horas de trabajo en el mercado laboral y H las horas empleadas en el resto de actividades, en ocio (todas las actividades realizadas fuera del mercado laboral: trabajo doméstico, estudio...). La suma de estas son las 24 horas que tiene el día.

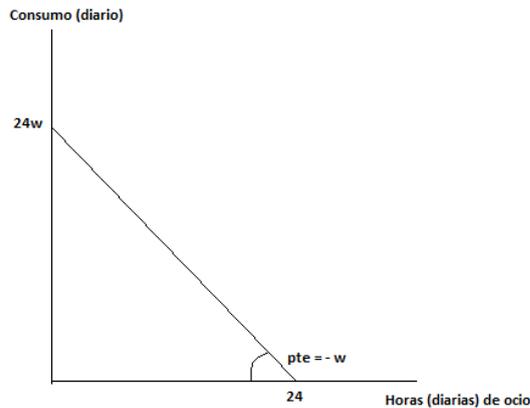
La restricción de la renta viene dada por el salario real por hora que el individuo percibe de su trabajo en el mercado laboral. En este caso no se consideran las rentas no laborables, por tanto, los únicos ingresos que el individuo obtiene son del salario real por hora.

$$pC = wL$$

Donde P representa el precio de los bienes de consumo², w representa el salario, C el consumo y L las horas de trabajo.

Cuando se combinan las dos restricciones, obtenemos la restricción presupuestaria, representada en el gráfico 2.2.

Figura 2.4. Restricción presupuestaria sin rentas no laborales



Fuente: Elaboración propia

La restricción presupuestaria matemáticamente se expresa:

$$\left. \begin{array}{l} C = wL \\ L + H = 24 \end{array} \right\} C = w(24 - H) \longrightarrow C = 24w - wH \text{ ó } 24w = C + wH$$

En caso de que el modelo si tenga en cuenta que el individuo percibe rentas no laborales, la restricción de la renta cambiaría, y será:

$$pC = wL + N$$

Donde N son las rentas no laborales que percibe el individuo como herencias familiares, préstamos bancarios, etc., es decir, cualquier renta percibida fuera de la actividad del mercado laboral.

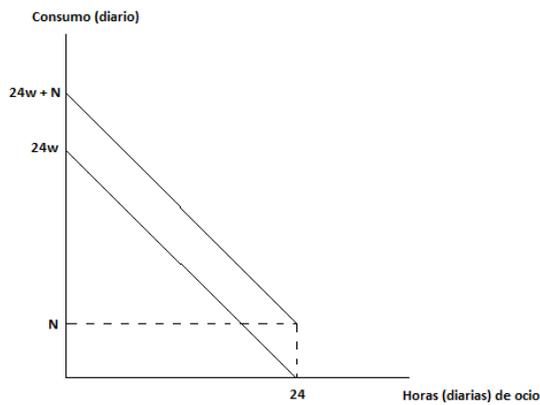
Con la combinación de la nueva restricción de la renta y la restricción temporal, se obtiene la siguiente restricción presupuestaria (véase gráfico 2.3.):

$$\left. \begin{array}{l} C = wL + N \\ L + H = 24 \end{array} \right\} C = w(24 - H) + N \longrightarrow C = 24w - wH + N \text{ ó } 24w + N = C + wH$$

Gráficamente se representa:

² Se considera que $p=1$ para simplificar el modelo

Figura 2.5. Restricción presupuestaria con rentas no laborales



Fuente: Elaboración propia

Donde la $pte = -w$

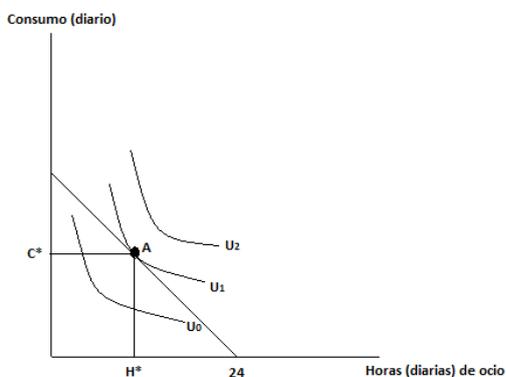
2.3. Maximización de la utilidad

En el modelo del mercado laboral los individuos buscan maximizar la función de utilidad entre el consumo y el ocio sujetos a una restricción presupuestaria

$$\begin{array}{l}
 \text{Máx } U(C, H) \\
 \text{s.a. } \rightarrow C = Wl \\
 \rightarrow L + H = 24
 \end{array}
 \left. \vphantom{\begin{array}{l} \text{Máx } U(C, H) \\ \text{s.a. } \rightarrow C = Wl \\ \rightarrow L + H = 24 \end{array}} \right\} C = w(24 - H) \rightarrow C = 24w - wH$$

El individuo se sitúa sobre la restricción de la curva de indiferencia más alejada del origen si consideramos que el ocio es un bien normal (véase el gráfico 3.1. y 3.2.).

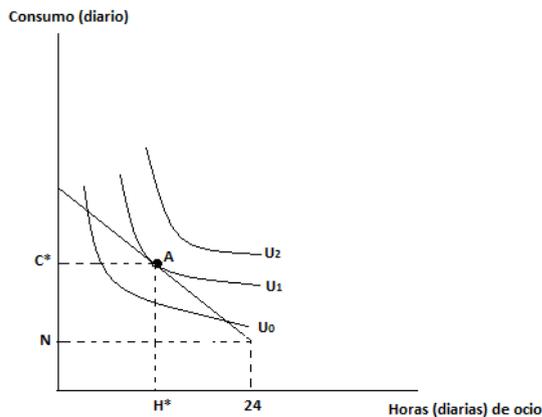
Figura 2.6. Maximización de la utilidad sin rentas no laborales



Fuente: Elaboración propia

Si se tienen en cuenta en el modelo las rentas no laborables, la maximización de la utilidad se representa.

Figura 2.7. Maximización de la utilidad con rentas no laborables



Fuente: Elaboración propia

En ambos casos (maximización con o sin rentas no laborables), el punto óptimo de tangencia en el que el individuo maximiza su utilidad sujeto a la restricción presupuestaria es el A.

En el punto óptimo de tangencia A las pendientes de la curva de indiferencia y de la recta presupuestaria, tienen que ser iguales. Esto es condición necesaria.

$$w = -\frac{dC}{dH} = RMS_{C,H} = \frac{UMgH}{UMgC}$$

Sería condición necesaria y condición suficiente sí y sólo sí las curvas de indiferencia son estrictamente convexas³.

En el caso de que las curvas de indiferencia no sean estrictamente convexas la condición suficiente será:

$$\frac{\partial RMS_{C,H}}{\partial H} < 0 \quad \text{ó} \quad \frac{\partial^2 C}{\partial H^2} > 0 \quad \text{ó lo que es lo mismo} \quad |\text{Hessiano Orlado}| > 0$$

Matemáticamente:

³ La CS se cumple si las curvas son estrictamente convexas, es decir, la Relación Marginal de Sustitución entre consumo y ocio es decreciente, esto significa, que cuanto más tiene de consumo, más dispuesto está a sacrificar a cambio de una unidad adicional de ocio siendo la utilidad constante.

$$\left. \begin{array}{l}
 \text{Máx } U = U(C, H) \\
 \text{s.a. } \rightarrow pC = wL \\
 \quad \rightarrow L + H = 24 \\
 \text{suponiendo } p = 1
 \end{array} \right\} \begin{array}{l}
 \text{Máx } U(C, H) \\
 \text{s.a. } \rightarrow C = w(24 - H) \rightarrow C = 24w - wH
 \end{array}$$

$$\mathcal{L} = U(C, H) + \lambda(24w - wH - C)$$



Función objetivo Multiplicador de Lagrange

Condición necesaria:

$$\left. \begin{array}{l}
 \frac{\partial \mathcal{L}}{\partial C} = 0 \rightarrow \frac{\partial U}{\partial C} - \lambda = 0 \\
 \frac{\partial \mathcal{L}}{\partial H} = 0 \rightarrow \frac{\partial U}{\partial H} - \lambda w = 0
 \end{array} \right\} \left. \begin{array}{l}
 \frac{\partial U}{\partial H} = -\lambda \rightarrow \frac{\partial U}{\partial C} = \frac{\partial U}{\partial H} w \\
 \rightarrow \frac{\partial U}{\partial H} = UMg_H \\
 \rightarrow \frac{\partial U}{\partial C} = UMg_C
 \end{array} \right\} \rightarrow w = \frac{UMg_H}{UMg_C} = RMS_{C,H} \rightarrow CN$$

$$\frac{\partial \mathcal{L}}{\partial \lambda} = 0 \rightarrow 24w - C - wH = 0$$

Es CN y CS si las curvas de indiferencia son estrictamente convexas o lo que es lo mismo:

$$\frac{\partial RMS_{C,H}}{\partial H} < 0$$

Si las curvas de indiferencia no son estrictamente convexas la CS se da cuando:

$$\frac{\partial RMS_{C,H}}{\partial H} < 0 \quad \text{ó} \quad \frac{\partial^2 C}{\partial H^2} > 0 \quad \text{ó lo que es lo mismo} \quad |\text{Hessiano Orlado}| > 0$$

En el caso de que en el modelo se tengan en cuenta las rentas no laborales, matemáticamente el punto óptimo se obtiene de:

$$\left. \begin{array}{l}
 \text{Máx } U = U(C, H) \\
 \text{s.a. } \rightarrow pC = wL + N \\
 \quad \rightarrow L + H = 24 \\
 \text{suponiendo } p = 1
 \end{array} \right\} \begin{array}{l}
 \text{Máx } U(C, H) \\
 \text{s.a. } \rightarrow C = w(24 - H) + N \rightarrow C = 24w - wH + N
 \end{array}$$

$$\mathcal{L} = U(C, H) + (24w - wH + N - C) \lambda$$

Condición necesaria

$$\left. \begin{array}{l} \frac{\partial \mathcal{L}}{\partial c} = 0 \rightarrow \frac{\partial U}{\partial c} - \lambda = 0 \\ \frac{\partial \mathcal{L}}{\partial H} = 0 \rightarrow \frac{\partial U}{\partial H} - \lambda w = 0 \end{array} \right\} \frac{\frac{\partial U}{\partial H}}{w} = -\lambda \rightarrow \frac{\frac{\partial U}{\partial c}}{\frac{\partial U}{\partial H}} = \frac{\frac{\partial U}{\partial H}}{w} \left. \begin{array}{l} \rightarrow \frac{\partial U}{\partial H} = UMg_H \\ \rightarrow \frac{\partial U}{\partial c} = UMg_c \end{array} \right\} \rightarrow w = \frac{UMg_H}{UMg_c} = RMS_{c,H} \rightarrow CN$$

$$\frac{\partial \mathcal{L}}{\partial \lambda} = 0 \rightarrow 24w + N - C - wH = 0 \rightarrow 24w + N = wH + C$$

A través de la resolución de este sistema de ecuaciones se obtienen los puntos óptimos entre consumo y ocio.

Si las curvas de indiferencia son estrictamente convexas esta la condición es CN y CS, en cambio si no los son:

Condición suficiente:

$$\frac{\partial RMS_{c,H}}{\partial H} < 0 \text{ o lo que es lo mismo } \frac{\partial^2 C}{\partial H^2} > 0$$

Por tanto, un individuo maximizará su utilidad cuando la RMS entre el consumo y el ocio sean igual al salario, es decir, cuando se cumplen la condición necesaria y la condición suficiente⁴.

2.4. Las variaciones en el salario: efecto sustitución y efecto renta

Cuando se produce una variación en el salario, el punto que anteriormente maximiza la utilidad del individuo sujeta a la restricción presupuestaria, varía. Si se produce un aumento del salario, como consecuencia se genera una variación en las horas de trabajo que oferta el individuo y esta variación depende de la cuantía de dos efectos: efecto sustitución y efecto renta.

- Efecto sustitución: mide la variación del número de horas de trabajo debido a una variación en el precio relativo del ocio, para obtenerse se debe mantener constante el poder adquisitivo del individuo. Si el salario aumenta, por este efecto las horas de trabajo ofertadas por el individuo en el mercado laboral aumentan y también aumenta el coste de oportunidad del ocio. Concretamente, el efecto sustitución mide el aumento de las horas de trabajo.

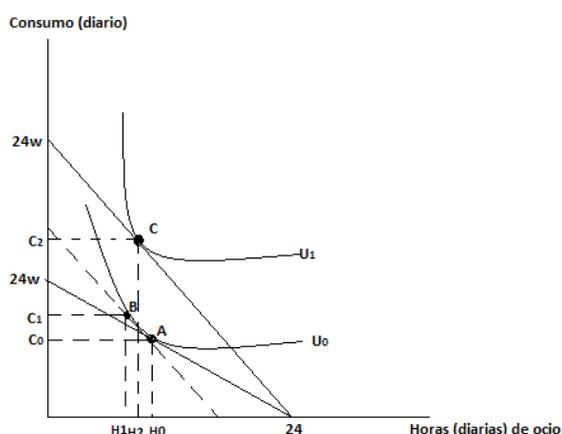
⁴ CS se cumple si las curvas de indiferencia son estrictamente convexas

- Efecto renta: mide la variación del número de horas de trabajo debido a una variación del poder adquisitivo del individuo, manteniendo constante el precio relativo del ocio. Una subida salarial provoca que el individuo aumente su poder adquisitivo y un aumento de las horas de ocio, por tanto se reducen las horas ofrecidas por el individuo en el mercado laboral. Si el ocio es un bien normal, el individuo aumentarán las horas de ocio y se reducirán las horas en el mercado laboral.

Estos dos efectos se mueven en sentido contrario, y la suma de los mismos se conoce como efecto total.

- Si el ES es mayor en valor absoluto que el ER el individuo prefiere trabajar más horas ante una subida salarial (véase Gráfico 4.1.).
- Si el ER es mayor en valor absoluto que el ES el individuo prefiere trabajar menos horas ante una subida salarial.

Figura 2.8. Variaciones en el salario: efecto sustitución y renta



Fuente: Elaboración propia

Si se produce una subida salarial:

- Si el ER es superior al ES, ante un descenso salarial el individuo prefiere aumentar las horas de trabajo. Si el ES es superior al ER, cuando se produce una bajada del salario, el ocio se abarata también, y por tanto el individuo prefiere reducir sus horas de trabajo y sustituirlas por horas de ocio.

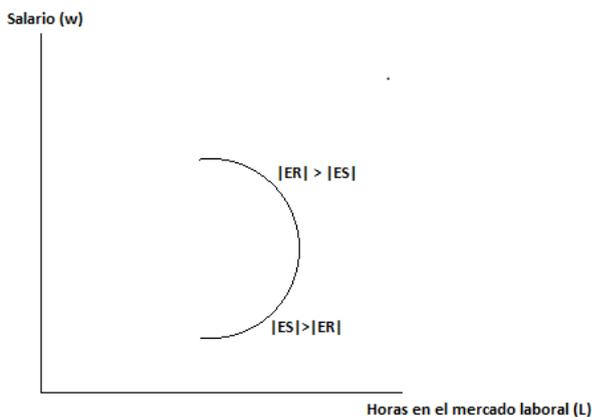
2.5. La curva de oferta de trabajo individual

La curva de oferta de trabajo del individuo refleja las horas de trabajo que está dispuesto a ofrecer a cambio de un salario determinado.

Esta curva de trabajo en un principio es ascendente, a medida que se incrementan los salarios, debido a que el $|ES| > |ER|$, hasta el punto a partir del cual las nuevas subidas del salario provocando una reducción de las horas de trabajo del individuo, debido a que en esta parte de la curva de oferta el $|ER| > |ES|$ (véase gráfico 5.1.).

También se la conoce como curva de trabajo que se vuelve hacia atrás. Hay una curva de oferta para cada individuo debido a que las preferencias de estos entre consumo y ocio son únicas.

Figura 2.9. Curva de oferta de trabajo individual



Fuente: Elaboración propia

3. LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN CASTILLA Y LEÓN

A continuación vamos a realizar un análisis meramente descriptivo y explicativo de la tasa de actividad. Con esta medida se pretende analizar la participación de la mujer en el mercado laboral desde el primer trimestre de 2005 hasta el primer trimestre de 2019.

La fuente de información para la realización del estudio es la Encuesta de población activa (EPA).

La población de estudio son todos los habitantes de un país, en este caso España, y varía en función de las características demográficas de este.

3.1. Tasas de actividad: definición y medición

Según la Encuesta de Población Activa (Metodología 2005): “La tasa de actividad es el cociente entre el total de activos y la población de 16 años o más multiplicado por 100”. Tal cómo se explica en la definición anterior, la tasa de actividad es un índice adecuado para analizar la inserción y el desarrollo de la situación laboral de la mujer, porque representa la cantidad de individuos que están dispuestos a trabajar dentro de los que tienen la edad que establece la ley para poder hacerlo.

Se estudiará la tasa tanto a nivel nacional cómo en el caso concreto de la comunidad de Castilla y León para poder establecer una comparativa.

La población total activa o población económicamente activa se divide en ocupados y parados o desempleados:

- Ocupados. Según la Encuesta de Población Activa (Metodología 2005): “Población de 16 años o más que durante la semana de referencia han tenido un trabajo por cuenta ajena o ejercido una actividad por cuenta propia”.
- Parados o desempleados. Según la Encuesta de Población Activa (Metodología 2005): “Población de 16 o más años que reúnen las siguientes condiciones: sin trabajo, en busca de trabajo y que estén disponibles para trabajar”.

La población de 16 y más años o población potencialmente activa es el total de individuos en edad de trabajar legalmente en España.

Por tanto, la tasa de población activa se calcula:

$$TASA DE POBLACIÓN ACTIVA = \frac{Población\ económicamente\ activa}{Población\ potencialmente\ activa} \times 100$$

Se analizan varias tasas de actividad en función de los diferentes factores socio-económicos como la edad, el estado civil y el nivel de formación académica.

También se analizarán otros dos factores relevantes para el estudio: los tipos de jornada laboral (jornada a tiempo completo o a tiempo parcial) que ocupan los individuos en función del sexo y cómo están estos repartidos en función del sector económico en el que trabajan.

3.2. Tasas de actividad: resultados

A continuación se realiza un análisis puramente descriptivo del desarrollo de la participación de la mujer en el mercado laboral desde 2005 hasta 2019.

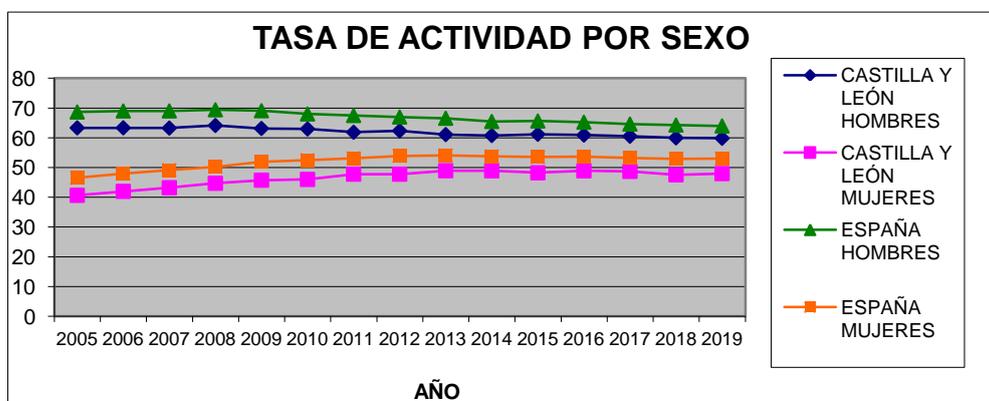
3.2.1. Tasa de actividad por sexo en Castilla y León y en España

La implicación de la mujer en el mercado laboral comienza a hacerse más notable a partir de los años 80. Algunos de los motivos que justifican este aumento de mujeres en actividades remuneradas son: el crecimiento económico y el aumento del empleo entre los años 1986 y 1991, el desarrollo de aspectos ideológicos como la liberación de la mujer y la transformación del modelo familiar, ya que las mujeres posponen la maternidad porque se desarrollan más a nivel académico y también son más las que empiezan a compaginar las actividades de cuidados del hogar con la actividad laboral remunerada. Véase a este efecto Cebrián y Moreno (2017).

Además, existen otro tipo de motivaciones relacionadas con cambios en el mercado de trabajo que son:

- Un aumento en el salario real que se traduce en una mejora en el salario relativo de la mujer.
- Mayor asignación de tiempo de la mujer hacia el trabajo remunerado, que conlleva una reducción del tiempo de trabajo dentro del hogar.

Gráfico 3.1. Evolución de la tasa de actividad por sexo en Castilla y León y España



Notas: Los datos se refieren al primer trimestre de cada año

Fuente: Elaboración propia

La mayor subida de activos masculinos se produce en el año 2008, tanto a nivel nacional cómo autonómico, aunque es este último en menor cantidad. En los activos masculinos se produce una destrucción de empleo consecutiva desde 2008 a 2014 con bajadas menos acentuadas en los años posteriores.

Para las mujeres, las subidas en las tasas de actividad son más continuadas, casi todos los años las mujeres activas suben hasta un punto o más, siendo los incrementos más notables antes de la crisis. La disminución o destrucción de empleo de año en año es inferior a la de los hombres, debido al efecto desanimo presumiblemente añadido.

Tabla 3.1. Tasas de actividad por sexo en Castilla y León y España

TASA DE ACTIVIDAD	CASTILLA Y LEÓN		ESPAÑA		ÍNDICES	
	HOMBRES (I)	MUJERES (II)	HOMBRES (I)	MUJERES (II)	ÍNDICE CyL (I/II)	ÍNDICE España (I/II)
2005	63,33	40,67	68,67	46,55	1,56	1,48
2007	63,27	43,22	69,04	49,13	1,46	1,41
2009	63,13	45,76	69,11	51,95	1,38	1,33
2011	61,87	47,79	67,5	53,1	1,29	1,27
2012	62,35	47,78	66,99	53,91	1,30	1,24
2013	61,09	48,94	66,57	54,07	1,25	1,23
2014	60,77	48,92	65,48	53,75	1,24	1,22
2015	61,17	48,24	65,66	53,55	1,27	1,23
2016	60,92	48,9	65,25	53,64	1,25	1,22
2017	60,52	48,72	64,62	53,24	1,24	1,21
2018	59,97	47,57	64,29	52,94	1,26	1,21
2019	59,84	47,97	63,99	53,02	1,25	1,21

Notas: Los datos se refieren al primer trimestre de cada año

Fuente: Elaboración propia

Para poder medir las diferencias en las tasas de actividad entre los distintos grupos se calcula el índice de participación relativa (véase tabla 3.1.) que es la tasa de actividad masculina entre la tasa de actividad femenina. Si el índice es mayor que uno, la tasa de actividad masculina es mayor que la femenina, si el índice es igual a uno, las tasas de actividad de ambos sexos son iguales y si es menor que uno, la tasa de actividad femenina es superior a la masculina.

Según el índice de participación, entre los años 2005 y 2010 las diferencias entre las tasas de actividad masculina y femenina son superiores (casi el doble de activos hombres que de mujeres) que las del año 2010 en adelante, reduciendo las cifras a la mitad o más (llegando a estar en torno al 15-25% de diferencia), siendo mayor la tasa de actividad de los hombres. La participación

de ambos sexos se aproxima en los años posteriores aunque siempre siendo superior la tasa de actividad masculina. A nivel nacional la participación de ambos sexos es mayor que la de Castilla y León.

Algunos de los motivos que justifican esta evolución de las tasas de actividad son: la crisis económica que sufrió España (2008-2014), que se tradujo en una gran destrucción de empleo que afectó sobre todo al sector de la construcción (mayoritariamente ocupado por hombres), que unido al incremento de la población activa femenina patente en los últimos 15 años, provoca un acercamiento entre el número de activos de ambos sexos (aunque sigue siendo mayor el número de hombres). Otras de las razones que llevan a la reducción de población activa masculina son: el retraso de la incorporación de los jóvenes al mercado laboral por un aumento de los años de formación académica, el aumento de la edad de jubilación y la salida de población inmigrante a raíz de la crisis. También se han producido cambios en la población activa femenina como el aumento de los años de formación, el retraso de la edad de maternidad y del nuevo modelo de familia. Véase a este respecto Cebrián y Moreno (2017).

Algunos de estos cambios se desarrollan en los apartados posteriores.

Con respecto a las diferencias salariales entre ambos sexos, las mujeres perciben un 22,8 % del salario anual medio menos que los hombres (2017), por tanto, existe brecha salarial entre ambos sexos pese a que ha decrecido desde el año 2010 por la bajada del salario masculino provocada por la crisis. El salario percibido en Castilla y León es menor que el salario medio que se percibe de la media del conjunto de España, es decir, los salarios en Castilla y León son más bajos para ambos sexos, mejoran para las personas que salen a trabajar fuera de la comunidad⁵.

3.2.2. Tasas de actividad por sexo y por grupos de edad en Castilla y León y España

Otro factor influyente en las diferencias en la tasa de actividad entre sexos es la edad de los individuos. Como se observa en la tabla 3.2. el mayor cambio en

⁵ Véase a este respecto Anexo Tabla 5.1.

las tasas de actividad se produce en el tramo de edad de los 20 a los 24 años para ambos sexos, siendo este el grupo con la tasa de actividad más alta en los años previos a 2005 y que en este periodo estudiado (2005-2019) termina siendo un grupo de edad con una de las menores tasas debido al retraso en edad de incorporación laboral por parte de ambos sexos.

En los primeros años del análisis (2005 a 2010) las diferencias entre las tasas de actividad en el grupo de edad de 25 y 54 años de ambos sexos estaban en torno a 20-30 puntos siendo superior para los hombres, hasta llegar a igualarse en la actualidad.

Esta transformación se explica entre otras razones a través de dos hipótesis relacionadas con las desigualdades de género en épocas de crisis que son: la hipótesis amortiguadora e hipótesis de sustitución⁶. Véase a este respecto Gálvez y Rodríguez (2012).

Con respecto al tramo de edad de 16 a 19 años, se ha reducido la tasa de activos de ambos sexos, de ser en los primeros años del estudio alrededor de un 20% la tasa de actividad de las mujeres y un 30% para los hombres, se han reducido a la mitad (véase a este respecto Tabla 3.2.).

Las tasas de actividad donde mayores diferencias se encuentran por sexo están en el grupo de los mayores de 55 años, donde los hombres están casi 10 puntos por encima de las mujeres.

⁶ Hipótesis amortiguadora: Las mujeres constituyen una reserva potencial siendo contratadas en el mercado de trabajo en épocas de crecimiento y despedidas en época de recesión. Milkman (1976).

Hipótesis de sustitución: cuando la crisis se intensifica, la búsqueda de reducción de costes por parte de las empresas provocará una demanda del empleo de las mujeres. Lindbeck (1994).

Tabla 3.2. Tasas de actividad por sexo y grupos de edad en Castilla y León y España

TASA DE ACTIVIDAD		CASTILLA Y LEÓN		ESPAÑA		ÍNDICES	
		MUJERES (II)	HOMBRES (I)	MUJERES (II)	HOMBRES (I)	ÍNDICE CyL (I/II)	ÍNDICE España (I/II)
2005	DE 16 A 19 AÑOS	16,17	26,68	19,83	33,75	1,65	1,70
	DE 20 A 24 AÑOS	59,28	58,5	60,61	71,27	0,99	1,18
	DE 25 A 54 AÑOS	67,36	92,94	69,52	92,12	1,38	1,33
	MÁS DE 55 AÑOS	8,38	25,25	11,58	28,5	3,01	2,46
2007	DE 16 A 19 AÑOS	15,89	21,99	22,04	32,72	1,38	1,48
	DE 20 A 24 AÑOS	50,62	66,58	60,84	71,45	1,32	1,17
	DE 25 A 54 AÑOS	72,14	92,51	73,11	92,44	1,28	1,26
	MÁS DE 55 AÑOS	10,04	24,12	12,79	28,5	2,40	2,23
2009	DE 16 A 19 AÑOS	18,46	25,09	21,72	29,36	1,36	1,35
	DE 20 A 24 AÑOS	54,56	66,58	62,51	70,4	1,22	1,13
	DE 25 A 54 AÑOS	75,31	91,21	77,12	92,56	1,21	1,20
	MÁS DE 55 AÑOS	11,42	25,32	14,47	29,37	2,22	2,03
2011	DE 16 A 19 AÑOS	14,39	19,2	15,81	20,92	1,33	1,32
	DE 20 A 24 AÑOS	52,84	61,3	60,86	64,44	1,16	1,06
	DE 25 A 54 AÑOS	78,21	91,7	79,87	92,31	1,17	1,16
	MÁS DE 55 AÑOS	14,13	24,92	15,95	28,56	1,76	1,79
2012	DE 16 A 19 AÑOS	8,81	16,85	15,62	18,29	1,91	1,17
	DE 20 A 24 AÑOS	53,92	54,08	58,88	61,99	1,00	1,05
	DE 25 A 54 AÑOS	78,65	92,71	81,08	92,43	1,18	1,14
	MÁS DE 55 AÑOS	14,46	26,15	16,91	28,53	1,81	1,69
2013	DE 16 A 19 AÑOS	9,65	14,77	13,07	18,38	1,53	1,41
	DE 20 A 24 AÑOS	47,24	54,01	58,11	61,68	1,14	1,06
	DE 25 A 54 AÑOS	81,69	91,14	81,89	92,52	1,12	1,13
	MÁS DE 55 AÑOS	15,31	26,69	17,53	28,37	1,74	1,62
2014	DE 16 A 19 AÑOS	8,08	14,54	12,41	15,78	1,80	1,27
	DE 20 A 24 AÑOS	43,66	49,77	55,05	59,72	1,14	1,08
	DE 25 A 54 AÑOS	81,8	91,66	82,11	92,14	1,12	1,12
	MÁS DE 55 AÑOS	16,66	26,69	18,07	28,01	1,60	1,55
2015	DE 16 A 19 AÑOS	9,58	13,95	12,55	15,65	1,46	1,25
	DE 20 A 24 AÑOS	41,75	48,29	52,66	58,43	1,16	1,11
	DE 25 A 54 AÑOS	80,23	92,88	82,14	92,58	1,16	1,13
	MÁS DE 55 AÑOS	17,85	27,67	18,85	29,33	1,55	1,56
2016	DE 16 A 19 AÑOS	9,76	8,72	11	14,72	0,89	1,34
	DE 20 A 24 AÑOS	48,15	51,19	51,02	56,55	1,06	1,11
	DE 25 A 54 AÑOS	80,77	91,83	82,29	92,49	1,14	1,12
	MÁS DE 55 AÑOS	19,09	29,88	20,39	30,18	1,57	1,48
2017	DE 16 A 19 AÑOS	7,83	9,37	10,49	15,29	1,20	1,46
	DE 20 A 24 AÑOS	40,36	48,84	50,83	55,52	1,21	1,09
	DE 25 A 54 AÑOS	82,47	92,44	82,34	92,11	1,12	1,12
	MÁS DE 55 AÑOS	19,15	29,91	20,5	30,52	1,56	1,49
2018	DE 16 A 19 AÑOS	7,12	14,58	11,63	14,5	2,05	1,25
	DE 20 A 24 AÑOS	43,14	51,55	49,12	56,02	1,19	1,14
	DE 25 A 54 AÑOS	82,13	91,76	81,94	91,79	1,12	1,12
	MÁS DE 55 AÑOS	19,79	29,6	21,12	31,07	1,50	1,47
2019	DE 16 A 19 AÑOS	12,01	12,19	12,16	14,75	1,01	1,21
	DE 20 A 24 AÑOS	36,99	51,43	50,54	55,07	1,39	1,09
	DE 25 A 54 AÑOS	81,12	91,46	81,9	91,68	1,13	1,12
	MÁS DE 55 AÑOS	20,68	30,99	21,91	31,58	1,50	1,44

Notas: Los datos se refieren al primer trimestre de cada año

Fuente: Elaboración propia

Cómo se ha comentado anteriormente, se ha producido un cambio muy significativo en los grupos de edades más tempranas (de 16 a 19 años y de 20 a 24 años), siendo antiguamente grupos con tasas de actividad altas y

actualmente no, debido a que el coste de oportunidad de estos se ha reducido a raíz de la gran recesión económica como consecuencia de las altas tasas de paro juvenil. Este cambio se debe al retraso en la edad de entrada en el mercado laboral debido al aumento de años de formación para ambos sexos.

Otro cambio significativo es que el modelo tradicional de participación masculino y femenino se está igualando con respecto a la edad, es decir, para los dos grupos las tasas más altas y de mayor grado de participación se dan en las edades intermedias. Este cambio está motivado principalmente por la desaparición de la tradición del abandono del mercado laboral por parte de las mujeres con la llegada de la edad de maternidad. Actualmente las mujeres combinan la actividad remunerada con la no remunerada (cuidado de hijos y del hogar), retrasan la edad de maternidad para su desarrollo profesional o no se plantean ser madres. Véase a este respecto Cebrián y Moreno (2017).

Con respecto a las diferencias en el salario que reciben los distintos grupos de edad, las personas con mayor antigüedad y experiencia laboral perciben un mayor salario, y por tanto, los hombres en general reciben un salario más alto debido a la tardía incorporación de la mujer al mercado laboral. El grupo de edad con menor brecha salarial es de los menores de 25 años, ya que los salarios son muy bajos para ambos sexos. Para Castilla y León, en el año 2014, la brecha salarial más amplia se dio en el grupo de edad de 35 a 44 años por una cuantía 6.102,5€ de diferencia al año, supone una brecha salarial de género del 25,7%⁷.

Como resultado de la brecha salarial y la precariedad laboral en la contratación, aquellas mujeres que combinan el cuidado de los hijos y del hogar con su trabajo en el mercado laboral se ven obligadas a reducir su jornada laboral remunerada, por tanto, perciben un salario menor (trabajan menor horas) y recibirán una pensión por jubilación menor (el 80 % de los contratos a media jornada los firman mujeres en Castilla y León)⁸.

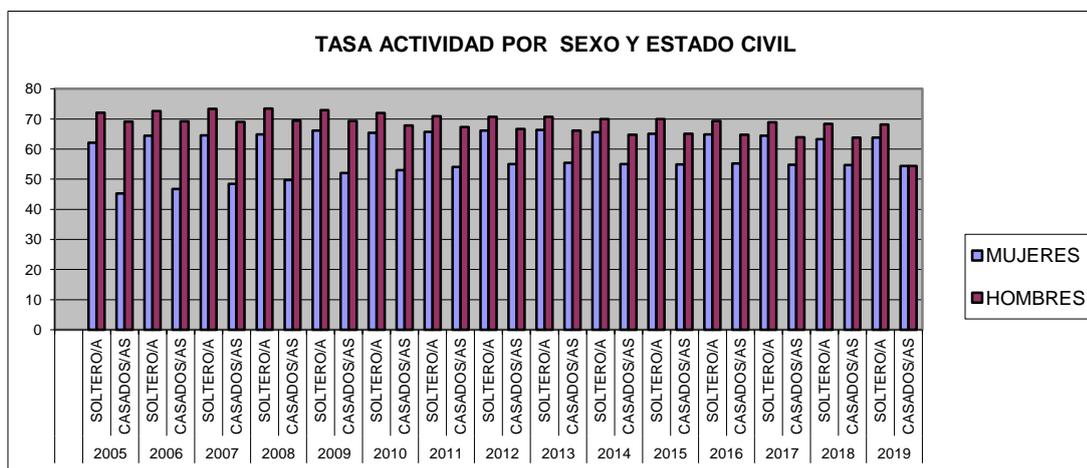
⁷ Véase a este respecto en Anexo Figura 5.1

⁸ Véase a este respecto la noticia del periódico El Norte de Castilla: La brecha salarial de género vuelve a aumentar en Castilla y León a 24 de noviembre de 2018.

3.2.3. Evolución de la tasa de actividad por sexo y estado civil en Castilla y León y España

El estado civil es otra de las variables influyentes en el desarrollo de la evolución de la tasa de actividad (véase grafico 3.2.).

Cuadro 3.1. Evolución de la tasa de actividad por sexo y estado civil en España



Notas: Los datos se refieren al primer trimestre de cada año

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro de la parte superior se observa que no hay grandes diferencias entre las tasas de actividad de los hombres en función de su estado civil (entre 3 y 5 puntos), aunque las tasas han disminuido después de la crisis económica, pero manteniendo esta diferencia entre solteros y casados. No son muy significativas las diferencias pero es mayor la tasa de actividad para los solteros, aunque en el último año cómo se puede comprobar en la tabla 3.3. la tasa de actividad de los solteros es del 68.14 % mientras que la de los casados es del 54.36%, donde los solteros superan en 14 puntos la tasa de los casados. Entre las mujeres las diferencias entre casadas y solteras es mayor, siendo las solteras las que tienen mayor tasa de actividad. Hasta el 2010 las diferencias entre solteras y casadas estaban entre los 13 y 17 puntos, pero, a partir de ese año la diferencia que mantienen es menor, pasa a estar entre 9 y 11 puntos, aunque sigue siendo muy grande y superior a las que se dan en el grupo de los hombres sea cual sea su estado civil.

Cuadro 3.3.: Tasas de actividad por sexo y estado civil en España

TASA DE ACTIVIDAD		ESPAÑA		ÍNDICE (I/II)
		MUJERES (II)	HOMBRES (I)	
2005	SOLTERO/A	62,10	72,09	1,16
	CASADOS/AS	45,31	69,13	1,53
2007	SOLTERO/A	64,58	73,35	1,14
	CASADOS/AS	48,43	68,98	1,42
2009	SOLTERO/A	66,09	72,95	1,10
	CASADOS/AS	52,06	69,30	1,33
2012	SOLTERO/A	66,18	70,71	1,07
	CASADOS/AS	55,05	66,65	1,21
2013	SOLTERO/A	66,32	70,70	1,07
	CASADOS/AS	55,41	66,15	1,19
2014	SOLTERO/A	65,56	69,93	1,07
	CASADOS/AS	54,99	64,73	1,18
2015	SOLTERO/A	65,08	70,01	1,08
	CASADOS/AS	54,92	65,04	1,18
2016	SOLTERO/A	64,87	69,36	1,07
	CASADOS/AS	55,18	64,75	1,17
2017	SOLTERO/A	64,43	68,90	1,07
	CASADOS/AS	54,75	63,93	1,17
2018	SOLTERO/A	63,27	68,34	1,08
	CASADOS/AS	54,73	63,86	1,17
2019	SOLTERO/A	63,83	68,14	1,07
	CASADOS/AS	54,41	54,36	1,00

Notas: Los datos se refieren al primer trimestre de cada año

Fuente: Elaboración propia

Una de las causas que motivan este desarrollo de las tasas de actividad es el abandono de la concepción social del modelo tradicional de familia, en el que la mujer abandona el mercado laboral con la llegada de la maternidad, para encargarse del cuidado del hogar y de los hijos. Actualmente, este comportamiento de las mujeres no se da en general, ya que estas combinan el trabajo remunerado en el mercado laboral con el no remunerado (hogar e hijos), o deciden no desarrollar su vida familiar, es decir, no tener hijos. Este proceso de cambio se está desarrollando aún en la actualidad. Véase a este respecto Millán, et al. (2014).

Con respecto al índice de participación entre solteros (véase cuadro 3.3.) las diferencias no son muy amplias entre hombres y mujeres por que se supone que son individuos con edades tempranas (en el apartado anterior se explica que son el grupo con menores diferencias de participación y salarial). Para los hombres casados las diferencias con las mujeres casadas son mucho más notables en los primeros años del estudio, siendo muchos más los hombres

que trabajan, pero luego esta diferencia se ha ido reduciendo y aproximándose en los últimos años.

3.2.4. Tasas de actividad por sexo y nivel de estudios en Castilla y León y España

El nivel de estudios es otro de los factores relevantes que sirven para explicar la evolución de la tasa de actividad.

No existen diferencias notables entre las tasas de actividad en función del nivel de estudios y el sexo si hablamos a nivel territorial, entre los niveles de actividad en Castilla y León y España. Los valores son muy parecidos y no se aprecian grandes diferencias.

Cómo podemos observar en el cuadro 3.4. a través del índice de participación, las diferencias más significativas entre hombres y mujeres se dan entre los que tienen niveles de estudios inferiores (analfabetos y estudios primarios), es decir, los hombres tienen una tasa de actividad mucho superior a las mujeres a pesar de tener el mismo nivel de formación.

El incremento de la formación de los individuos que se ha producido en estos últimos años, ha afectado mayoritariamente a la tasa de actividad femenina. Por este aumento en el nivel educativo, se incrementa la inversión en capital humano que las mujeres rentabilizan en el mercado laboral remunerado. Además, también provoca un retraso en la edad de maternidad (para permanecer en el mercado laboral) o la decisión de no tener hijos e invertir su tiempo en avanzar y crecer profesionalmente. Véase a este respecto Domingo Segarra (2011), Addabbo et al. (2013)

Cuadro 3.4.: Tasas de actividad por sexo y nivel de estudios en Castilla y León y España

TASA DE ACTIVIDAD		CASTILLA Y LEÓN		ESPAÑA		ÍNDICE	
		MUJERES (II)	HOMBRES (I)	MUJERES (II)	HOMBRES (I)	ÍNDICE CyL (I/II)	ÍNDICE España (I/II)
2005	Analfabetos y estudios primarios incompletos	4,96	7,06	4,98	16,61	1,42	3,34
	Educación primaria	14,73	39,35	19,78	45,57	2,67	2,30
	Educación secundaria	51,99	76,29	54,69	77,20	1,47	1,41
	Educación superior	75,03	84,08	77,36	83,54	1,12	1,08
2007	Analfabetos y estudios primarios incompletos	3,36	15,63	6,14	18,41	4,65	3,00
	Educación primaria	13,82	36,29	19,55	42,22	2,63	2,16
	Educación secundaria	54,70	76,54	57,64	78,27	1,40	1,36
	Educación superior	76,84	84,02	78,13	83,86	1,09	1,07
2009	Analfabetos y estudios primarios incompletos	3,01	23,81	7,29	21,62	7,92	2,97
	Educación primaria	15,58	34,53	21,05	41,84	2,22	1,99
	Educación secundaria	56,64	75,54	61,20	78,52	1,33	1,28
	Educación superior	77,85	83,56	79,22	83,18	1,07	1,05
2011	Analfabetos y estudios primarios incompletos	2,99	11,76	7,21	19,83	3,93	2,75
	Educación primaria	14,74	30,11	20,81	38,40	2,04	1,84
	Educación secundaria	59,61	73,87	61,32	75,80	1,24	1,24
	Educación superior	79,34	81,62	79,59	80,93	1,03	1,02
2012	Analfabetos y estudios primarios incompletos	4,08	20,31	9,27	20,51	4,98	2,21
	Educación primaria	13,98	27,48	20,17	36,33	1,96	1,80
	Educación secundaria	57,40	73,72	61,54	74,30	1,28	1,21
	Educación superior	77,61	82,70	79,42	81,22	1,07	1,02
2013	Analfabetos y estudios primarios incompletos	9,70	22,89	5,22	20,05	2,36	3,84
	Educación primaria	12,94	25,10	19,92	34,29	1,94	1,72
	Educación secundaria	57,31	70,30	60,49	73,23	1,23	1,21
	Educación superior	78,70	80,45	79,60	80,36	1,02	1,01
2014	Analfabetos y estudios primarios incompletos	8,19	13,92	9,27	19,60	1,70	2,11
	Educación primaria	14,19	25,06	21,99	38,02	1,77	1,73
	Educación secundaria	55,56	69,95	59,50	71,80	1,26	1,21
	Educación superior	78,53	80,58	81,53	81,81	1,03	1,00
2015	Analfabetos y estudios primarios incompletos	6,80	13,81	8,23	18,61	2,03	2,26
	Educación primaria	13,14	26,54	17,64	36,27	2,02	2,06
	Educación secundaria	53,48	68,85	58,09	71,93	1,29	1,24
	Educación superior	77,05	80,84	81,31	81,42	1,05	1,00
2016	Analfabetos y estudios primarios incompletos	9,23	17,59	8,48	19,27	1,91	2,27
	Educación primaria	12,36	25,51	19,48	35,90	2,06	1,84
	Educación secundaria	53,49	68,25	57,39	70,56	1,28	1,23
	Educación superior	78,78	79,51	81,21	81,07	1,01	1,00
2017	Analfabetos y estudios primarios incompletos	8,40	14,35	8,20	18,34	1,71	2,24
	Educación primaria	10,76	22,66	18,37	34,32	2,11	1,87
	Educación secundaria	51,85	68,10	56,03	69,53	1,31	1,24
	Educación superior	78,99	78,63	80,76	80,30	1,00	0,99
2018	Analfabetos y estudios primarios incompletos	7,96	0,65	8,39	18,70	0,08	2,23
	Educación primaria	10,25	24,12	18,38	32,77	2,35	1,78
	Educación secundaria	50,47	65,53	40,96	68,34	1,30	1,67
	Educación superior	78,34	78,25	79,82	80,76	1,00	1,01
2019	Analfabetos y estudios primarios incompletos	6,67	13,01	7,27	18,50	1,95	2,54
	Educación primaria	10,86	23,95	16,81	31,47	2,21	1,87
	Educación secundaria	50,11	65,02	54,53	67,30	1,30	1,23
	Educación superior	75,76	78,32	79,22	79,88	1,03	1,01

Notas: Los datos se refieren al primer trimestre de cada año⁹

Fuente: Elaboración propia

⁹ Los niveles de formación se catalogan a través de 2 clasificaciones CNAE para 2005-2019. Se trata de la clasificación CNAE 2000 para los años entre 2005 y 2013, y CNAE 2014 para los años posteriores. Las cuatro categorías finales descritas se basan en la relación de las dos clasificaciones.

En cuanto a la brecha salarial, cuanto mayor es el nivel formativo, mayor es el salario¹⁰, y por tanto, mayor es la brecha. La mayoría de los empleos que exigen responsabilidad, es decir, puestos de mando, actualmente están ocupados por hombres, y perciben un mayor salario por ello^{11 12}.

3.2.5. Otros factores influyentes en las diferencias entre la participación laboral en función del sexo

En este último apartado, se analizan otros dos aspectos que influyen en las diferencias de la participación en el mercado laboral entre hombres y mujeres y que se considera que son importantes de explicar la situación actual.

3.2.5.1. *Ocupados en función de la jornada laboral y del sexo en Castilla y León y España*

En función de las horas empleadas por los individuos en el mercado de trabajo remunerado, la jornada laboral se divide en:

- Jornada a tiempo parcial: tipo de contrato que permite al individuo trabajar un número determinado de horas inferior al máximo establecido por ley que son 40 horas semanales.
- Jornada a tiempo completo: tipo contrato que proporciona al individuo la posibilidad de trabajar el máximo permitido dentro del mercado laboral remunerado que son 40 horas.

Según estas dos definiciones, aquellos individuos que tienen un contrato a tiempo completo ocupan más horas de su tiempo al trabajo remunerado, percibirán un mayor salario y como consecuencia, una mayor retribución por su jubilación. En cambio, aquellos que poseen contratos a tiempo parcial, no emplean la totalidad de su disponibilidad en el trabajo remunerado y recibirán un salario menor. La elección del tipo de jornada laboral depende tanto de la situación personal de los individuos como de las condiciones del mercado laboral y de la economía.

¹⁰ En Castilla y León, la mayor brecha salarial se da en el nivel formativo de educación primaria (45.5%) y la menor en el nivel formativo más alto (21.4 %)

¹¹ En los próximos apartados se desarrolla más esta idea.

¹² Véase a este respecto Anexo

Cuadro 3.5: Ocupados por jornada laboral y sexo

Ocupados en función del tipo de jornada laboral y del sexo		CASTILLA Y LEÓN		ESPAÑA		ÍNDICES	
		MUJERES (II)	HOMBRES (I)	MUJERES (II)	HOMBRES (I)	ÍNDICE CyL (I/II)	ÍNDICE España (I/II)
2010	A tiempo completo	312,9	501,9	6381,8	9828,3	1,60	1,54
	A tiempo parcial	109,3	24,5	1901,7	541	0,22	0,28
2011	A tiempo completo	319,1	526,1	6289,1	9579,2	1,65	1,52
	A tiempo parcial	104,2	29,3	1940,6	617,3	0,28	0,32
2012	A tiempo completo	311,5	520,2	6173,7	9090,1	1,67	1,47
	A tiempo parcial	98,4	24,9	1903,4	598	0,25	0,31
2013	A tiempo completo	290,3	476,3	5784,1	8555,7	1,64	1,48
	A tiempo parcial	112,5	28,5	2007,8	682,5	0,25	0,34
2014	A tiempo completo	289,1	471,8	5769,8	8434,8	1,63	1,46
	A tiempo parcial	111,5	29,1	2015,2	730,8	0,26	0,36
2015	A tiempo completo	286,5	484	5860,7	8757,5	1,69	1,49
	A tiempo parcial	109,2	33,6	2073,9	762,7	0,31	0,37
2016	A tiempo completo	300,5	487,3	6152	9046,8	1,62	1,47
	A tiempo parcial	111,8	33,2	2030,2	800,6	0,30	0,39
2017	A tiempo completo	310,7	501,2	6309,6	9254,4	1,61	1,47
	A tiempo parcial	115,1	32,1	2080,1	794,1	0,28	0,38
2018	A tiempo completo	303,2	501,4	6486,1	9573,8	1,65	1,48
	A tiempo parcial	119	34,3	2104,1	710,2	0,29	0,34
2019	A tiempo completo	312,9	501,9	6709,8	9860,6	1,60	1,47
	A tiempo parcial	113,6	36,3	2162,2	738,5	0,32	0,34

Notas: Los datos se refieren al primer trimestre de cada año, en miles de personas

Fuente: Elaboración propia

Según el índice de participación del cuadro 3.5. para las jornadas a tiempo completo existen diferencias significativas entre hombres y mujeres, siendo más del doble los hombres que tienen este tipo de contratos frente a las mujeres. Por el contrario, las mujeres tienen contratos a tiempo parcial. Más específicamente, por ejemplo, en 2019 el 32.2 % de los contratos femeninos eran de este tipo. En el caso masculino apenas representa el 7.5 % de los contratos que firman.

Este comportamiento indica que mientras que los hombres consiguen contratos que implican una inversión de tiempo en el mercado laboral completa, las mujeres obtienen contratos parciales. Esta diferencia se puede explicar a través de varias causas, aunque principalmente hay una: la maternidad. Muchas mujeres eligen contratos a tiempo parcial para poder compaginar el trabajo remunerado con el no remunerado (hijos y hogar). Véase a este respecto Millán, et al.(2014).

3.2.5.2. Ocupados en función del sector económico en Castilla y León y España

Con respecto a los sectores de actividad en que los individuos están ocupados se puede decir que las mujeres ocupan puestos de trabajo mayoritariamente del sector servicios (un 60% de las mujeres están empleadas en este sector). En ocupaciones como las ventas, servicios de limpieza y restauración las mujeres son mayoría como se puede ver a través del índice de participación (véase tabla 3.6) ya que en 2019, en el sector servicios en España las mujeres son 7.829.700 mientras que los hombres son 6.811.800.

Tabla 3.6.: Ocupados por sector económico en Castilla y León y España

Ocupados en función del sector y del sexo		CASTILLA Y LEÓN		ESPAÑA		ÍNDICES	
		MUJERES (II)	HOMBRES (I)	MUJERES (II)	HOMBRES (I)	ÍNDICE CyL (I/II)	ÍNDICE España (I/II)
2010	Agricultura	10	52,8	231,5	596,2	5,28	2,58
	Industria	32,8	132,5	652,6	1985,4	4,04	3,04
	Construcción	8,3	88,3	153,7	1514,5	10,64	9,85
	Servicios	367,9	302,8	7245,8	6273,3	0,82	0,87
2011	Agricultura	11,2	55,3	203,7	574,3	4,94	2,82
	Industria	34,8	111,2	627,9	1950,9	3,20	3,11
	Construcción	5,8	74,8	118,6	1380,8	12,90	11,64
	Servicios	371,4	314,1	7279,4	6290,5	0,85	0,86
2012	Agricultura	11,4	54,4	199,9	563,1	4,77	2,82
	Industria	28,6	121	631,4	1878,3	4,23	2,97
	Construcción	6,1	70,9	94,7	1106,2	11,62	11,68
	Servicios	636,8	298,8	7151	6140,5	0,47	0,86
2013	Agricultura	11,3	54,4	171,2	545,3	4,81	3,19
	Industria	29	111,5	600,8	1777,7	3,84	2,96
	Construcción	5,4	62,8	100,8	964,4	11,63	9,57
	Servicios	355,1	278,7	6919,2	5950,8	0,78	0,86
2014	Agricultura	12	49,5	205,6	603,4	4,13	2,93
	Industria	33,2	116,5	562,5	1736,1	3,51	3,09
	Construcción	4,6	56,5	79	863,2	12,28	10,93
	Servicios	350,7	278,5	6937,9	5962,9	0,79	0,86
2015	Agricultura	10,5	50,8	162,8	554,6	4,84	3,41
	Industria	30,1	121,5	608,2	1832,9	4,04	3,01
	Construcción	4,5	54,7	84,8	975,8	12,16	11,51
	Servicios	350,6	290,6	7078,8	6156,9	0,83	0,87
2016	Agricultura	11,3	55,3	178,4	599	4,89	3,36
	Industria	32	125,6	614,8	1866,6	3,93	3,04
	Construcción	4,9	54,7	78,4	953,3	11,16	12,16
	Servicios	364	284,8	7310,6	6428,5	0,78	0,88
2017	Agricultura	11	49,8	202,5	645,3	4,53	3,19
	Industria	35,5	128,1	633,7	1937,2	3,61	3,06
	Construcción	5,2	59,5	94,9	986,5	11,44	10,40
	Servicios	374,1	296	7458,7	6479,5	0,79	0,87
2018	Agricultura	9,6	48,3	196,2	637,5	5,03	3,25
	Industria	39,5	138,7	682,1	1994,3	3,51	2,92
	Construcción	4,7	63,6	96	1055,9	13,53	11,00
	Servicios	368,3	285	7615,9	6596,3	0,77	0,87
2019	Agricultura	12,1	46,5	205,1	634,6	3,84	3,09
	Industria	41,6	130,9	724,8	1983,7	3,15	2,74
	Construcción	4	58,5	112,4	1169	14,63	10,40
	Servicios	368,8	302,2	7829,7	6811,8	0,82	0,87

Notas: Los datos se refieren al primer trimestre de cada año, en miles de personas

Fuente: Elaboración propia

Además, profesiones relacionadas con la salud y la educación también son ocupadas mayoritariamente por mujeres, lo que se considera una prolongación del papel tradicional de la mujer. En cambio, sectores como la agricultura, la industria y la construcción están masculinizados, ya que tan sólo son el 20% de las mujeres las que participan en ellos.

Según Cebrián y Moreno (2017) existen dos tipos de opiniones que definen que el empleo en los sectores económicos estén distribuidos de esta manera. Por una parte, los economistas justifican este comportamiento en dos teorías: la teoría del capital humano y la teoría de los mercados de trabajo segmentados¹³.

Existen otras teorías feministas que se basan en que las profesiones asumen roles femeninos o masculinos.

Con respecto al salario, la brecha salarial está presente tanto en sectores como la industria y la agricultura como en servicios. El sector con menor desigualdad es el de la construcción, ya que hay pocas mujeres empleadas en este y las que están, se emplean en ocupaciones con salarios más equivalentes. Además las ocupaciones con un mayor salario están masculinizadas excepto la enseñanza, la salud y el personal técnico¹⁴.

4. CONCLUSIONES

En este trabajo se ha analizado el desarrollo de la tasa de actividad de ambos sexos desde el primer trimestre de 2005 hasta el primer trimestre de 2019.

Primeramente, se analiza el modelo económico consumo-ocio para poder conocer cómo los individuos eligen el tiempo que invierten en el mercado laboral a cambio de un salario frente al tiempo que invierten en ocio.

La segunda parte es un análisis puramente descriptivo de la participación laboral de las mujeres en función de varias variables. En primer lugar se analizan las desigualdades en la tasa de actividad con respecto al sexo. En los

¹³ Teoría del capital humano: cuanto menor es la cualificación de las mujeres y menor es su implicación en el mercado laboral, más probabilidad tienen de ocupar ciertos puestos de trabajo más infravalorados socialmente.

Teoría de los mercados de trabajo segmentados: las mujeres están confinadas en una rama de actividad (sector servicios).

¹⁴ Véase a este respecto Anexo tabla 5.2.

primeros años del estudio (2005-2010) las diferencias entre las tasas de participación son mucho más significativas que a partir de 2010, ya que, como consecuencia de la crisis se produjo una gran destrucción de empleo masculino, que unido al aumento de la participación laboral de la mujer, provoca una reducción de la diferencia entre las tasas, aunque sigue siendo superior la masculina. Las tasas de actividad para la media de España son superiores que las de Castilla y León para ambos sexos.

También se analizan las diferencias de participación por sexo y la edad. Por lo general, actualmente ambos sexos han retrasado la edad de entrada en el mercado laboral por alargar su formación educativa, por tanto, la tasa de actividad ha disminuido en las edades más tempranas. Además, también se produce un cambio en la concepción del modelo de familia, las mujeres no abandonan el mercado laboral para encargarse de los hijos y el hogar, por este motivo, las tasas de actividad de entre 25-50 años de hombres y mujeres han reducido sus diferencias notablemente hasta ser casi parejas. Con respecto a las diferencias en función del género y el estado civil, los solteros tienen mayor tasa de actividad que los casados para ambos sexos. En cuanto a las diferencias por razón de sexo, los hombres casados tienen mayor tasa de actividad que las mujeres casadas pese a haber cambiado la concepción del modelo de familia. Por último, con respecto al nivel de estudios, las tasas de actividad de hombres y mujeres no presentan grandes diferencias en los niveles educativos más altos, mientras que en los niveles de estudios primarios y analfabetos, los hombres tienen una tasa de actividad muy superior a las mujeres. Por tanto, la educación resulta un factor muy relevante para explicar la participación en el mercado laboral.

Finalmente se analiza si el tipo de jornada laboral y el sector económico en el que se emplean los hombres y mujeres. Con respecto al tipo de jornada laboral, el colectivo femenino tiene la mayoría de los contratos a tiempo parcial mientras que los hombres representan la mayoría de contratos a tiempo completo. También se han encontrado diferencias con respecto al sexo dentro de los distintos sectores de actividad, las mujeres en su mayoría están empleadas en el sector servicios, mientras que los hombres se emplean principalmente en la construcción, industria y agricultura.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Addabbo, T. Rodríguez-Madroño, P. y Gálvez, L. (2013): *Gender and the Great Recession: Changes in labour supply in Spain*. Department of Economics. Disponible en: <https://ideas.repec.org/>

Cebrián, I. y Moreno, G. (2018): *Desigualdades de género en el mercado laboral*. Panorama Social nº27. Primer segmento 2018.

Cebrián, I. y Moreno, G. (2008): *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. Desajustes y retos*. Economía industrial nº 367.

Comisiones Obreras de Castilla y León (2018): *“La brecha salarial de género en Castilla y León”*. Junta de Castilla y León

Domingo Segarra, T. (2011): *¿Qué motiva a las mujeres a participar en el mercado laboral en el periodo de crisis económica? IX Jornada de economía laboral*.

González I., Domínguez, C. A., y Prieto, M. (1999): *“La participación laboral de la mujer en Castilla y León”*. Revista de investigación económica y social de Castilla y León”, nº2.

McConnell, C. L. Blue, S. y A. Macpherson D. (2006): *Economía laboral*. Mc Graw Hill, Madrid.

Millán M.G., Santos M., Pérez L. (2015): *“Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo”*. Papeles de población, Volumen 21, nº84.

Montero, J.M. (2011): *El comportamiento de la tasa de actividad durante la última fase recesiva*. Abril 2011. Banco de España. Boletín económico.

Nicholson W. (1997): *“Teoría microeconómica: Principios básicos y aplicaciones*. Capítulo 24, Sexta edición.

6. ANEXO

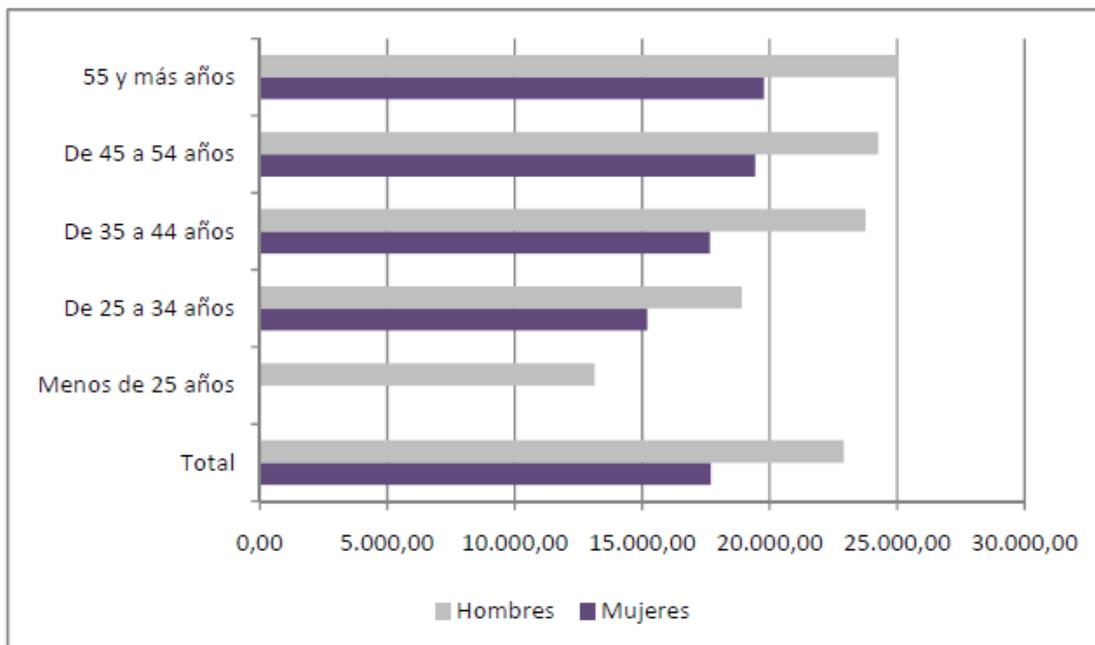
Tabla 5.1. Evolución del salario medio anual por sexo, y brecha salarial en Castilla y León y España

	CASTILLA Y LEÓN		ESPAÑA	
	2010	2014	2010	2014
Mujeres	17.683,9€	17.682,9€	19.735,2€	19.744,8€
Hombres	23.640,7€	22.904,8€	25.479,7€	25.727,2€
Diferencia	-5.956,8€	-5.221,9 €	-5.744,5€	-5.982,4€
Brecha	-25,2%	-22,8%	-22,5%	-23,3%

Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2014. INE

Fuente: La brecha salarial de género en Castilla y León CCOO

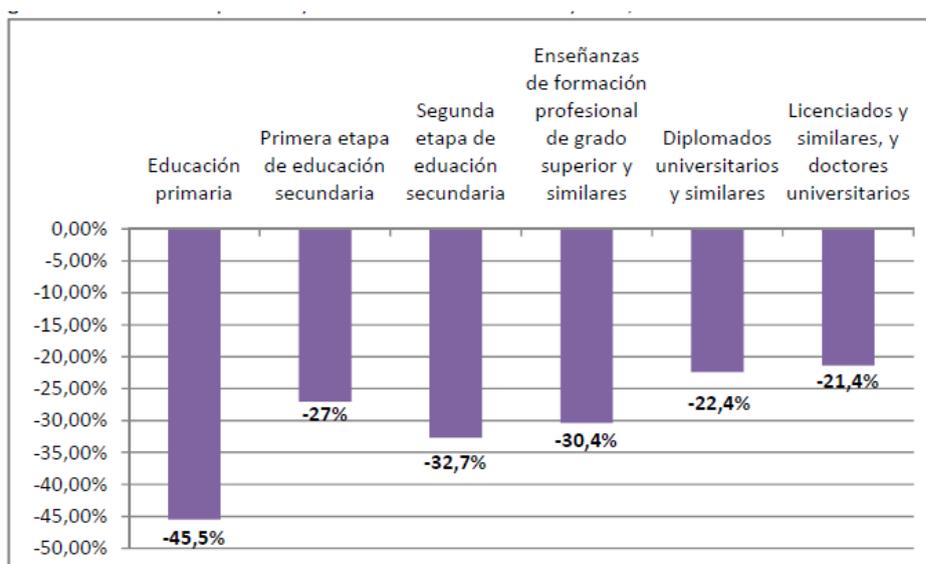
Cuadro 5.1. Salario por sexo y grupos de edad, Castilla y León, 2014



Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2014. INE

Fuente: La brecha salarial de género en Castilla y León CCOO

Cuadro 5.2. Brecha salarial por sexo y nivel de formación. Castilla y León, 2014



Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2014. INE

Fuente: La brecha salarial de género en Castilla y León CCOO

Tabla 5.2. Evolución salarial por sexo y brecha salarial por sector de actividad, España y Castilla y León 2010-2014

		INDUSTRIA		CONSTRUCCION		SERVICIOS	
		2010	2014	2010	2014	2010	2014
España	Mujeres	20.926,1	22.412,8	20.189,8	21.483,2	19.607,3	19.477,5
	Hombres	26.871,5	28.558,8	22.239,8	22.783	25.677	25.198,6
	Brecha	-22,1%	-21,5%	-9,2%	-5,7%	-23,6%	-22,7%
Castilla y León	Mujeres	18.678,1	21.788,6	-	-	17.526,7	17.298
	Hombres	25.117,7	26.225,3	20.344,7	20.405,8	23.795,8	21.789,7
	Brecha	-25,6%	-16,9%	-	-	-26,3%	-20,6%

Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2014. INE

Fuente: La brecha salarial de género en Castilla y León CCOO