



---

**Universidad de Valladolid**

**Facultad de Ciencias Económicas y  
Empresariales**

**Trabajo de Fin de Grado**

**Grado en Administración y Dirección de  
Empresas**

**La participación laboral de la mujer  
en España y en Castilla y León**

Presentado por:

***Nerea Jara Corral***

*Valladolid, 23 de julio de 2018*

## **RESUMEN**

En este trabajo se hace un estudio de la evolución de la participación de la mujer en el mercado de trabajo tanto en Castilla y León como en España. También se compara esta tasa de participación con la de los hombres.

En primer lugar, se estudia la decisión de participación por medio de dos modelos: el estándar y el de producción doméstica. En segundo lugar, por medio de un análisis descriptivo, se analiza y compara esta tasa de actividad femenina, poniendo de manifiesto las diferencias existentes con los hombres en materia de salarios, desempleo y tipos de jornada laboral.

**Palabras clave:** Mercado laboral, Mujer, Castilla y León, Salarios

## **ABSTRACT**

In this paper, we study the evolution of women's participation in the labor market both in Castilla y León and Spain. This participation rate is also compared with that of men.

First of all, the participation decision is studied by means of two models: the standard and the domestic production model. Secondly, by means of a descriptive analysis, the female activity rate is analyzed and compared, highlighting the existing differences with men regarding salaries, unemployment and types of working hours.

**Key words:** Labor market, Woman, Castille and Leon, Salaries.

# ÍNDICE

1.INTRODUCCIÓN.....	4
2.TEORIAS ECONÓMICAS DEL MERCADO DE TRABAJO.....	5
2.1 EL MODELO ESTÁNDAR DE LA OFERTA DE TRABAJO.....	5
2.2 EL MODELO DE PRODUCCIÓN DOMÉSTICA.....	9
3. LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL DE CASTILLA Y LEÓN: EVIDENCIA EMPÍRICA.....	11
3.1 LA TASA DE ACTIVIDAD .....	11
3.1.1. La Tasa de Actividad de las mujeres en Castilla y León.....	11
3.1.2. Diferencias en las Tasas de Actividad de hombres y mujeres .....	14
3.1.3. La Tasa de Actividad de las mujeres en los años de crisis (2008- 2014).....	16
3.1.4. La Tasa de Actividad de las mujeres según la edad.....	17
3.1.5. La Tasa de Actividad según formación y sexo en Castilla y León y España.....	20
3.1.6. La Tasa de Actividad de la mujer y Castilla y León, España y la UE (2006-2017) .....	22
3.2. LA TASA DE EMPLEO Y LA TASA DE PARO .....	23
3.2.1. La Tasa de empleo de las mujeres y hombres en Castilla y León ...	23
3.2.2. La Tasa de paro de las mujeres y hombres en Castilla y León .....	25
3.3. SALARIOS Y PRECARIEDAD LABORAL.....	29
4. CONCLUSIONES.....	32
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	34

## 1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este trabajo es el estudio de la evolución del papel de la mujer en el mercado de trabajo en Castilla y León en relación también con la evolución a nivel nacional.

Durante los últimos años, la incorporación de la mujer al mercado laboral ha sido un hecho importante en nuestra Comunidad, convirtiéndose en un elemento clave para el desarrollo social. Castilla y León ha pasado de ser una Comunidad dedicada casi en exclusiva al ámbito rural a otra en la que diversos sectores han podido abrirse paso en la economía.

La participación de la mujer en el mercado de trabajo se ha visto incrementada considerablemente gracias a los cambios que se han llevado a cabo, tanto sociales como políticos. Todo ello si lo sumamos al cambio de mentalidad femenino y al aumento del sector servicios como elementos claves, hace que podamos hablar de feminización del mercado de trabajo.

Son varios los factores que explican ese aumento desde hace algunos años. Entre ellos podemos distinguir la edad, la educación, el estado civil y otros aspectos socioeconómicos.

A pesar de ello, las desigualdades laborales que separan a las mujeres de los hombres siguen siendo visibles aunque cada vez menores, y lo mismo ocurre con las diferencias en cuestiones salariales. Todo ello será objeto de estudio en este trabajo, manifestando además los factores que pueden contribuir a ello.

La sociedad debe seguir trabajando para que esas diferencias continúen disminuyendo hasta llegar a ser inexistentes.

Estos datos se compararán también con los datos a nivel nacional y a nivel Europeo para resaltar las diferencias aún existentes.

Este estudio se divide en tres partes diferenciadas. En la primera de ellas, veremos dos teorías económicas que pueden ayudarnos a entender la participación de la mujer en el mercado laboral: el modelo estándar y el modelo de producción doméstica.

En segundo lugar, como elemento central del estudio, se analizará más en profundidad la evolución de la tasa de participación femenina en la última década viendo tasas reales de actividad de las mujeres, diferenciando por edad y formación y comparando éstas con las tasas de actividad de las mujeres a nivel nacional y a nivel europeo.

Por último, se exponen las conclusiones que se pueden inferir del análisis descriptivo de las tasas de participación de España y Castilla y León.

## 2. TEORIAS ECONÓMICAS DEL MERCADO DE TRABAJO

### 2.1 EL MODELO ESTÁNDAR DE LA OFERTA DE TRABAJO

Uno de los modelos que explica la oferta de trabajo es el modelo renta-ocio.

Según este modelo, una persona maximiza su utilidad o bienestar, que depende del consumo (C) y del ocio (H).<sup>1</sup>

Un individuo debe decidir siempre cómo va a invertir su tiempo y cómo va a repartir el mismo entre las diversas actividades entre las que distinguimos trabajo y actividades de ocio.

Por trabajo entendemos empleo retribuido y por ocio entendemos todas aquellas actividades que el individuo realiza y no se le remuneran: consumo, descanso, formación, actividades domésticas... es decir, el tiempo que no está trabajando en el mercado laboral.

El individuo dispone de un tiempo fijo y debe decidir cómo distribuir ese tiempo entre trabajo y ocio. Para conocer la distribución óptima del tiempo de esa persona, tendremos que conocer sus preferencias entre trabajo y ocio y ello viene representado por la función de utilidad de la persona. También tendremos que conocer la información del mercado que está reflejado en la restricción presupuestaria.

Las preferencias del individuo están representadas en la función de utilidad que a su vez se supone, como se ha dicho anteriormente, que dependen del consumo (C) y las horas de ocio (H).

Utilidad =  $U(C, H)$

Las preferencias se representan gráficamente por las curvas de indiferencia que muestran las distintas combinaciones entre consumo y ocio que proporcionan la misma utilidad al individuo, es decir, son indiferentes entre sí. Estas curvas suponemos que tienen pendiente negativa y son estrictamente convexas. Las preferencias de las personas varían y se reflejan en sus curvas de indiferencia.

Cuando el individuo pretende maximizar su utilidad, hay que destacar que está sujeto a dos restricciones:

- El tiempo del que dispone al día que como máximo son 24 horas.  $L$  representa las horas de trabajo en el mercado laboral y  $H$  las horas dedicadas al ocio, entonces:
  - $L + H = 24$

---

<sup>1</sup> Véase a este respecto, a modo de ejemplo, Nicholson (1997).

- Los bienes y servicios solo pueden adquirirse trabajando, es decir, a través del salario.

$W$  es el salario real de mercado por hora, por tanto la segunda restricción es:

- $C = w \cdot L$

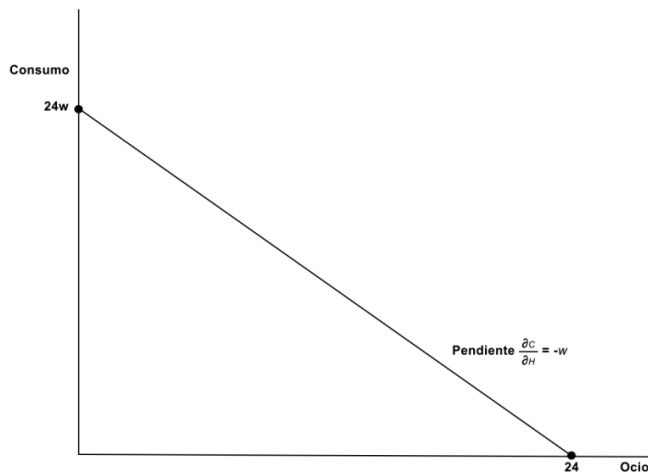
Combinando ambas y suponiendo que el precio de los bienes de consumo es igual a la unidad, la restricción presupuestaria es la siguiente:

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

La renta total máxima que podría obtener un individuo es  $24w$ . Si un individuo trabaja las 24 horas al día, podría gastar  $C=24w$  y podría disponer de toda ese renta para el consumo. O en cambio puede decidir no trabajar y disfrutar del ocio. El salario es el coste de oportunidad del ocio, son las ganancias que perderíamos por no trabajar. <sup>2</sup>

Gráficamente:

*Ilustración 2.1 Restricción sin rentas no laborales*



<sup>2</sup> Matemáticamente se trataría de maximizar la utilidad  $U=U(C,H)$  sujeto a  $24w=C+wH$ .

Suponemos que el individuo puede obtener también ingresos que no proceden del mercado laboral, y la restricción en este caso sería:

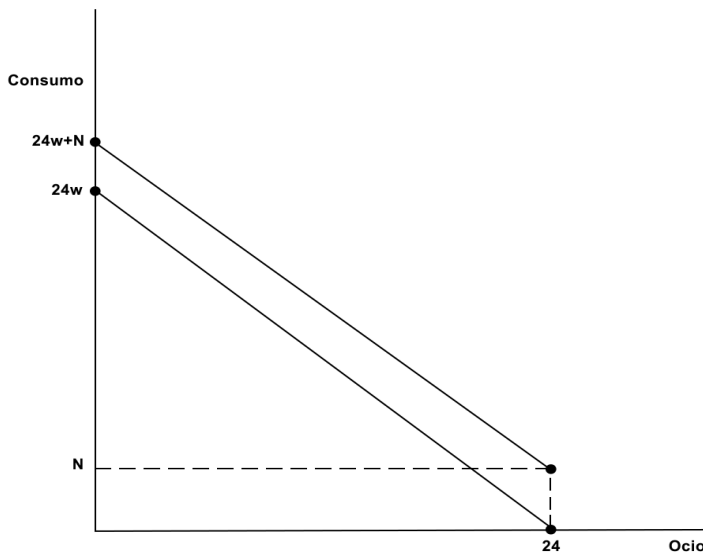
$$PC = w \cdot L + N$$

En este caso  $P$  se refiere a los precios de los bienes de consumo (considerando  $P$  igual a la unidad) y  $N$  se refiere a las rentas no laborales como puede ser las transferencias del Estado, intereses, entre otros.

Si combinamos esta restricción con la temporal, la restricción presupuestaria sería la siguiente (se sigue suponiendo que  $P=1$ ):

$$\left. \begin{array}{l} C = w \cdot L + N \\ L + H = 24 \end{array} \right\} \boxed{C = (24 - H)w + N = 24w - wH + N}$$

Ilustración 2.2. Restricción con rentas no laborales



## Maximización de la utilidad

El individuo va a maximizar su función de utilidad sujeto a la restricción presupuestaria. Su función de utilidad depende del consumo y el ocio. Vemos las resoluciones gráficas suponiendo que existen o no rentas laborales:

Ilustración 2.3. Maximización de la utilidad sin rentas no laborales.

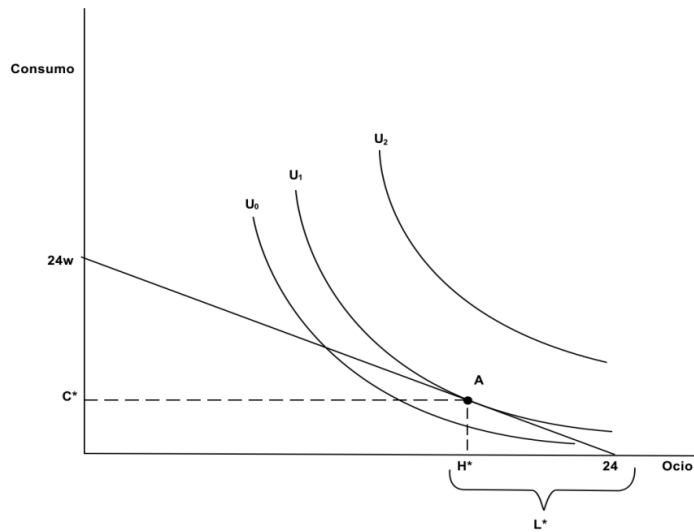
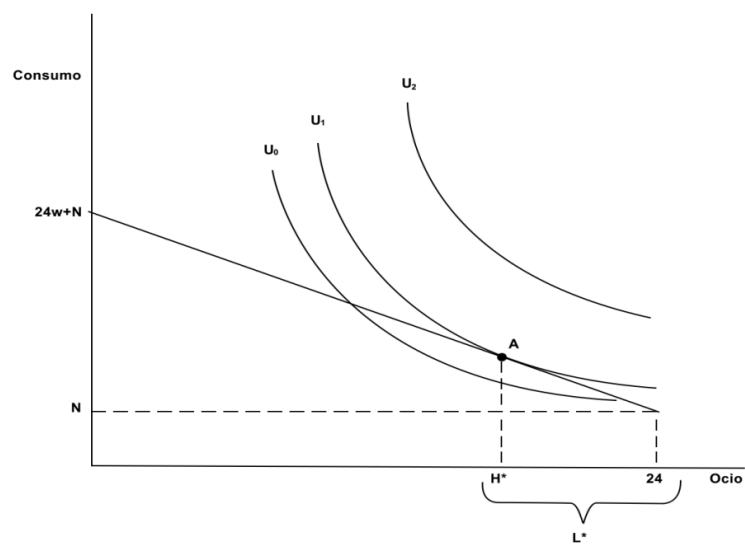


Ilustración 2.4. Maximización de la utilidad con rentas no laborales





Como podemos comprobar gráficamente en la Ilustración 2.4, el individuo maximiza su utilidad en el punto donde la restricción presupuestaria es tangente a la curva de indiferencia más alejada del origen (en este caso el punto A).

En este apartado analizamos también lo que ocurre con la oferta de trabajo cuando se modifica el salario. Estudiamos el efecto sustitución y el efecto renta.

Éstos son los efectos que se producen en el comportamiento del individuo cuando se ve modificado el salario.

**Efecto sustitución** es la variación que se produce en la decisión de horas trabajadas por un cambio en el salario, manteniendo constante la utilidad.

Cuando el salario ( $w$ ) sube, el individuo verá encarecido el precio del ocio. En este caso, el efecto sobre las horas de ocio sería negativo. El individuo decidirá aumentar las horas de trabajo puesto que el salario ahora es mayor y renunciará al ocio.

El **efecto renta**, sin embargo, actúa en sentido contrario, puesto que al incrementarse el salario, significa que de un mismo número de horas trabajadas, ahora se obtiene más remuneración. Por tanto, una parte de esa renta se destinará al ocio. Si el salario aumenta, se producirá una reducción de la oferta de trabajo (suponiendo que el ocio es un bien normal) por el efecto renta, y a la inversa.

Ambos efectos actúan en sentido contrario. El efecto sustitución hará que se eleven las horas trabajadas cuando aumenta el salario ( $w$ ), y con el efecto renta se reducirán, porque se eleva la demanda de ocio.

## 2.2 EL MODELO DE PRODUCCIÓN DOMÉSTICA

En este apartado se analiza otro modelo económico de la oferta de trabajo, que es el modelo de Producción Doméstica.

Definimos producción doméstica como las actividades no remuneradas realizadas por las distintas personas que componen la familia.

Suponemos dos miembros en la unidad familiar. La división del trabajo en la pareja hace referencia a cómo se distribuye entre los miembros de la misma el trabajo remunerado y el trabajo doméstico. Hay dos perceptores de renta.

Siguiendo el modelo de Becker (1985) de la asignación del tiempo, una familia se considera una unidad económica, en la cual se producen mercancías que generan utilidad. Esas mercancías surgen combinando bienes y tiempo. El tiempo a su vez se puede emplear de diversas formas: en el mercado de trabajo, en la producción doméstica o en el consumo.

El hogar es considerado unidad económica. Las decisiones del hogar surgen al intentar distribuir ese tiempo disponible entre los miembros que componen el mismo.

Partimos de la base de que tradicionalmente, era el hombre el que trabajaba fuera de la unidad familiar aportando los ingresos económicos y era la mujer la que se dedicaba a las tareas domésticas y el cuidado de los hijos. Si ésta trabajaba, normalmente abandonaba ese trabajo por la maternidad o lo retomaba a tiempo parcial tras ella. En este contexto la productividad de la mujer en el hogar es mucho mayor que la del hombre.

Si retomamos el modelo de asignación del tiempo de Becker, se plantea que la decisión de distribuir el tiempo se toma en el hogar definido como unidad económica en lugar de ser el individuo el que tome esa decisión. El tiempo se puede emplear de varias formas:

Puede emplearse en el mercado de trabajo a cambio de una remuneración económica con la que poder obtener después bienes y servicios; puede utilizarse en la producción doméstica, es decir, en tareas del hogar y cuidado de la familia, o puede emplearse en el consumo final de bienes y servicios.

Analizando estas situaciones, podemos comprobar que los distintos miembros del hogar, al tomar decisiones, se especializan o en el sector del mercado o en el sector doméstico. Esa especialización vendrá dada por la eficiencia con la que cada miembro pueda llevar a cabo esa actividad productiva, es decir, con menos coste de oportunidad. A esto se lo conoce como Principio de la ventaja comparativa.

Becker (1985) supone también que esa decisión de especialización se tendría que llevar a cabo considerando las capacidades de los individuos y los estímulos que les afectan.

Suponemos entonces que la decisión de participación se toma teniendo en cuenta dos factores: la diferencia en los salarios y las diferencias en las aptitudes de los miembros.

Con esto no se pretende afirmar que sea el hombre el que tenga que desarrollar las actividades laborales como se ha venido haciendo tradicionalmente y la mujer desarrollando tareas en el hogar, si no que será el miembro del hogar que perciba un menor salario el que se especialice en la producción doméstica.

Cabe señalar también que el entorno social ha ido cambiando progresivamente y ha existido una creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

Como consecuencia de ello, Gary Becker (1985) señala que los hombres han tenido que implicarse también en las tareas propias del hogar.

Hay que tener muy en cuenta las funciones de utilidad de los miembros de la unidad familiar. Cada uno tiene su propia función de utilidad y tiene su propia visión en cuanto al estilo de vida y preferencias individuales.

Las decisiones por tanto se deben tomar maximizando la utilidad de ambos en cuanto a qué mercancías consumir, qué bienes o servicios adquirir en el mercado o producirlos en el hogar y cómo repartir los tiempos de trabajo, consumo o producción doméstica entre los miembros de la unidad familiar.

Las familias por tanto persiguen obtener el mayor beneficio y el mejor empleo del tiempo entre las actividades que desarrollan.

### **3. LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL DE CASTILLA Y LEÓN: ANÁLISIS DESCRIPTIVO**

#### **3.1 TASA DE ACTIVIDAD**

En este apartado se analiza la tasa de participación de la mujer en Castilla y León.

La Tasa de actividad se calcula como el cociente entre la población activa efectiva y la población de más de 16 años o en edad de trabajar que es la población potencialmente activa.

Más específicamente, la Tasa de actividad se define como:

$$Tasa\ de\ Actividad = \frac{Población\ activa\ efectiva}{Población\ activa\ potencial} * 100$$

La población activa efectiva engloba todas aquellas personas que están ocupadas.

La población activa potencial incluye la población activa más la inactiva. Son todas aquellas personas de más de 16 años.

##### **3.1.1. Tasa de Actividad de las mujeres en Castilla y León**

En este subapartado realizamos un estudio meramente descriptivo de la evolución de la participación de las mujeres en Castilla y León

en el periodo comprendido entre 2006 y 2017. Se utilizará para ello, principalmente, como fuente estadística la Encuesta de población Activa (INE).<sup>3</sup>

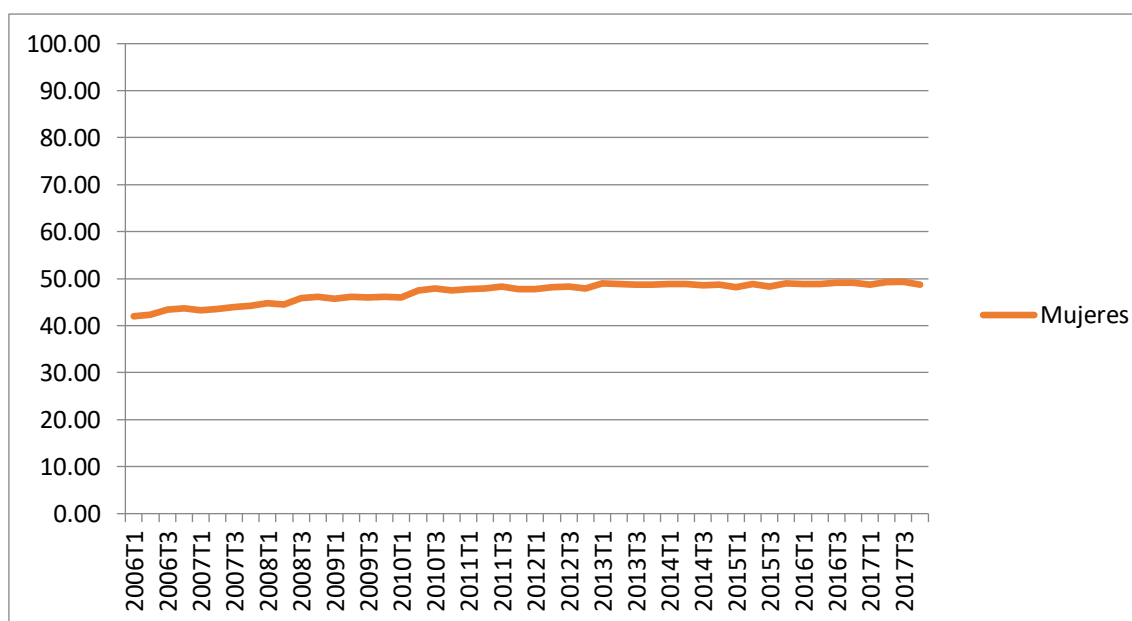
Además, se analizan las distintas peculiaridades socioeconómicas que afectan a la decisión de las mujeres de participar o no en el mercado de trabajo.

Partimos de la base de que, tradicionalmente, las mujeres en Castilla y León se han dedicado la mayor parte del tiempo a tareas domésticas. Apenas han trabajado fuera del ámbito de las explotaciones agrarias que pertenecían al hogar, hecho que ha ido evolucionando en los últimos años.

Como se puede inferir del Gráfico 3.1, la tasa de actividad de las mujeres en Castilla y León, desde el año 2006 hasta el año 2017, ha ido aumentando progresivamente de un 42,88 por ciento en 2006 a un 49,03 por ciento en 2017. Este aumento ha sido menos notable que en años anteriores, pero aun así las cifras han seguido aumentando.

Son múltiples las causas que han hecho posible ese aumento como se señala mas adelante.

**Gráfico 3.1. Tasa de actividad de las mujeres en Castilla y León. Años 2006-2017.**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE)

La decisión por tanto de participación de la mujer en el mercado laboral se puede explicar de acuerdo a diversas variables. Tal y como señalan González *et al.* (2000), entre ellas destacamos las siguientes:

<sup>3</sup> En este apartado del trabajo de utiliza como fuente estadística la Encuesta de Población activa. En otros apartados del mismo, se utiliza la Encuesta de Estructura Salarial.

- Estado civil. En este caso, tendrá más probabilidad de participación laboral una mujer que esté soltera o divorciada a otra que esté casada.
- Nivel de formación. Cabe esperar que a medida que aumenta la cualificación de las mujeres, éstas deseen incorporarse al mercado de trabajo para rentabilizar esa formación. El coste de oportunidad de dedicarse al trabajo doméstico es mayor cuanto más alto sea el nivel de estudios.
- Edad. Dependiendo del tramo de edad en el que se encuentre la mujer, su participación aumentará o disminuirá. Así en los primeros y últimos tramos, la participación será menor, y será mayor en una edad intermedia comprendida entre los 25 y 54 años.
- Cargas familiares. Un elemento importante a la hora de decidir la incorporación al mercado de trabajo es la presencia de hijos de corta edad.
- Situación sociolaboral del hogar. Aquí se incluyen, entre otros factores, la actividad que pueda desarrollar el cónyuge, el número de miembros del hogar o la renta familiar disponible.

Después de ver las variables que pueden influir en la decisión de la mujer de incorporarse o no al mercado de trabajo y observando en el Gráfico 3.1 el incremento de la tasa de actividad en los últimos años, resumimos a continuación, los aspectos relevantes que han hecho posible ese aumento según Cebrián y Moreno (2008) e Hidalgo y Maya (2009) entre otros:

- Aumento del nivel de estudios. La tasa de actividad aumenta con la cualificación. Un nivel de estudios mayor favorece la presencia de las mujeres en las actividades remuneradas. Gracias a su formación, las mujeres pueden optar a puestos más cualificados, mejorando su salario y realizándose profesional y personalmente.
- Cambios en las preferencias y actitudes. Se han producido una serie de cambios socioculturales, políticos y económicos llevando consigo un cambio en la mentalidad de la mujer. Las mujeres han cambiado sus preferencias a la hora de trabajar en las labores domésticas por el trabajo remunerado.
- Aumento de la productividad en el hogar. La aparición de bienes domésticos que facilitan las tareas en el hogar ha permitido que las mujeres puedan conciliar, de una manera más efectiva, la vida laboral fuera y dentro del hogar con el ahorro de tiempo correspondiente haciendo su día a día más productivo. También podemos hacer mención al aumento de las guarderías, que ha favorecido esa incorporación y conciliación familiar sin necesidad de reducir sus horas de trabajo.
- Trabajo y maternidad. La tasa de natalidad ha descendido considerablemente en el caso de España y en concreto en Castilla y

León. Se han alcanzado niveles de fecundidad muy por debajo de lo habitual, y se ha registrado un aumento en la edad media de la maternidad. Está relacionado por tanto el aumento de la participación laboral de las mujeres con el descenso de natalidad. Las mujeres tienen más libertad para participar en el mercado de trabajo.

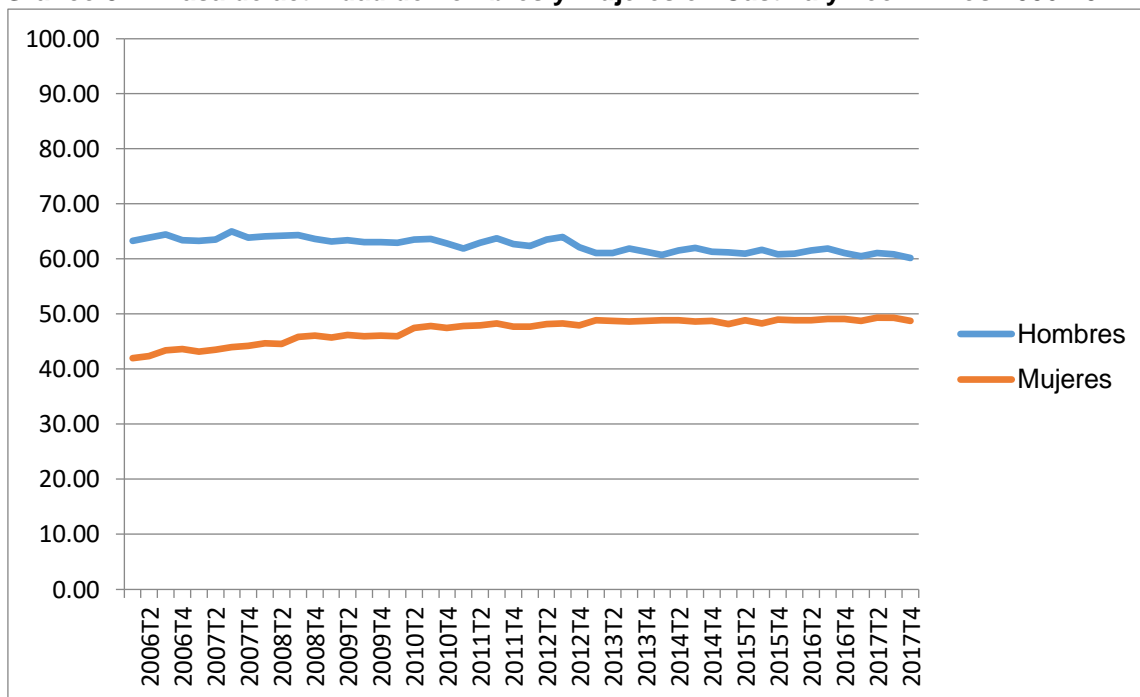
- La disminución de la discriminación sexual hace que día tras día haya más mujeres que se incorporen al mercado laboral y sea más fácil el poder acceder a un empleo.
- El crecimiento del sector servicios ha sido un punto clave y muy importante para la mujer a la hora de decidir incorporarse a la vida laboral. Este crecimiento ha favorecido considerablemente el empleo femenino, ya que la creación de ciertos puestos del sector servicios ofrece la posibilidad de compaginar mejor vida laboral y privada con trabajos más llevaderos, mejores horarios y más flexibles, todo ello mucho más atractivo para las mujeres.
- Aumento de la tasa de divorcio. Este aumento ha hecho que muchas mujeres hayan tenido que incorporarse a la vida laboral, puesto que su nivel económico ha cambiado y ahora no dependen de la renta laboral del hombre. También hay mujeres que sin haberse divorciado, participan en el mercado de trabajo por un posible divorcio que pueda producirse en un futuro.
- Es importante también destacar el aumento de los salarios. Este hecho ha provocado que las mujeres decidan asignar su tiempo al trabajo remunerado en contraposición al trabajo en el hogar.

### **3.1.2. Diferencias en las Tasas de Actividad de hombres y mujeres**

En este apartado se analizan las diferencias en las Tasas de Actividad de hombres y mujeres utilizando datos de la Encuesta de Población Activa (INE).

A pesar del aumento que hemos visto anteriormente en la tasa de actividad femenina, las disparidades entre mujeres y hombres siguen siendo notables.

**Gráfico 3.2. Tasa de actividad de hombres y mujeres en Castilla y León. Años 2006-2017.**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE)

La tasa de actividad de los hombres Castellano-leoneses, al contrario que la tasa de actividad de las mujeres, ha ido decreciendo tal como se deriva del Gráfico 3.2. Dicha tasa se ha visto reducida sobre todo a partir del año 2008 coincidiendo con la Gran Recesión, situándonos en el último trimestre de 2008 en un 63,60 por ciento.

Estos datos coinciden, como se comenta anteriormente, con el comienzo de la denominada “crisis económica” que afectó especialmente al sector de la construcción, un sector donde predominaban principalmente los hombres.

La inactividad laboral de los hombres también se explica debido al adelanto que se ha producido en la edad de jubilación y el retraso en la entrada al mercado laboral por el aumento en la formación como señala Larrañaga (2005).

Como se infiere del Gráfico 3.2, a principios del año 2006 la tasa de actividad de los hombres en Castilla y León alcanzaba el 63,80 por ciento y la de las mujeres un 42,88 por ciento. En 2017 esa diferencia entre ambas tasas disminuye a 11,45 puntos porcentuales pasando en los hombres a un 60,68 por ciento y en las mujeres a un 49,03 por ciento.

**Cuadro 3.1 Tasas de actividad por Sexo Castilla y León y España. Años 2006-2017.**

	Castilla y León			España		
	Hombres (I)	Mujeres (II)	índice (I/II)	Hombres (I)	Mujeres (II)	índice (I/II)
2006	63,89	42,38	1,51	69,20	48,46	1,43
2007	63,59	43,53	1,46	69,48	49,34	1,41
2008	64,22	44,56	1,44	69,71	50,75	1,37
2009	63,44	46,20	1,37	68,88	52,01	1,32
2010	63,56	47,44	1,34	68,46	52,65	1,30
2011	62,96	47,96	1,31	67,55	53,60	1,26
2012	63,57	48,18	1,32	67,32	53,97	1,25
2013	61,15	48,80	1,25	66,32	53,96	1,23
2014	61,56	48,87	1,26	65,86	53,71	1,23
2015	60,99	48,92	1,25	65,84	54,03	1,22
2016	61,59	48,87	1,26	65,21	53,91	1,21
2017	61,13	49,31	1,24	64,70	53,28	1,21

Nota: Los datos se refieren al segundo trimestre de cada año

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de población Activa (INE)

Siguiendo el trabajo de González *et al.* (2000) se elaboran dos índices para determinar la posición relativa que ocupa la participación de las mujeres respecto a la de los hombres en Castilla y León y en España. El primero de ellos se define como el ratio entre la tasa de actividad masculina y la tasa de actividad femenina en Castilla y León. El segundo es el ratio entre la tasa de actividad masculina y femenina en España. Ambos índices se recogen en el Cuadro 3.1.

De ambos índices podemos deducir lo siguiente: se produce un acercamiento entre la participación de los hombres y las mujeres a medida que pasan los años. La participación de los hombres sobre las mujeres en Castilla y León en 2006 fue de un 1,51 mientras que en 2017 disminuyó a 1,24 puntos. En España se produce también ese acercamiento, pasando de 1,43 puntos en 2006 a 1,21 en 2017.

El ritmo de entrada de las mujeres en el mercado laboral ha sido muy notorio en los últimos 15 años. Esta entrada constante y masiva hará que verosíblemente la figura del ama de casa acabe por desaparecer.

Aún así, estas diferencias se deben a las preferencias y actitudes de las mujeres, a la situación sociocultural y a las cargas familiares. También cabe destacar las diferencias en salarios como veremos más adelante.

### **3.1.3. Tasa de Actividad de las mujeres en los años de la Gran Recesión (2008-2014)**

En este subapartado se analiza la tasa de actividad de las mujeres en la época de crisis. Podemos observar en el Gráfico 3.3 que la tasa en 2008 es de



un 44,73 por ciento, pasando a 48,92 por ciento a finales del año 2014. Por tanto, se puede observar que esa tasa aumenta al contrario que ocurre con la tasa de actividad masculina en esa misma época de Recesión.

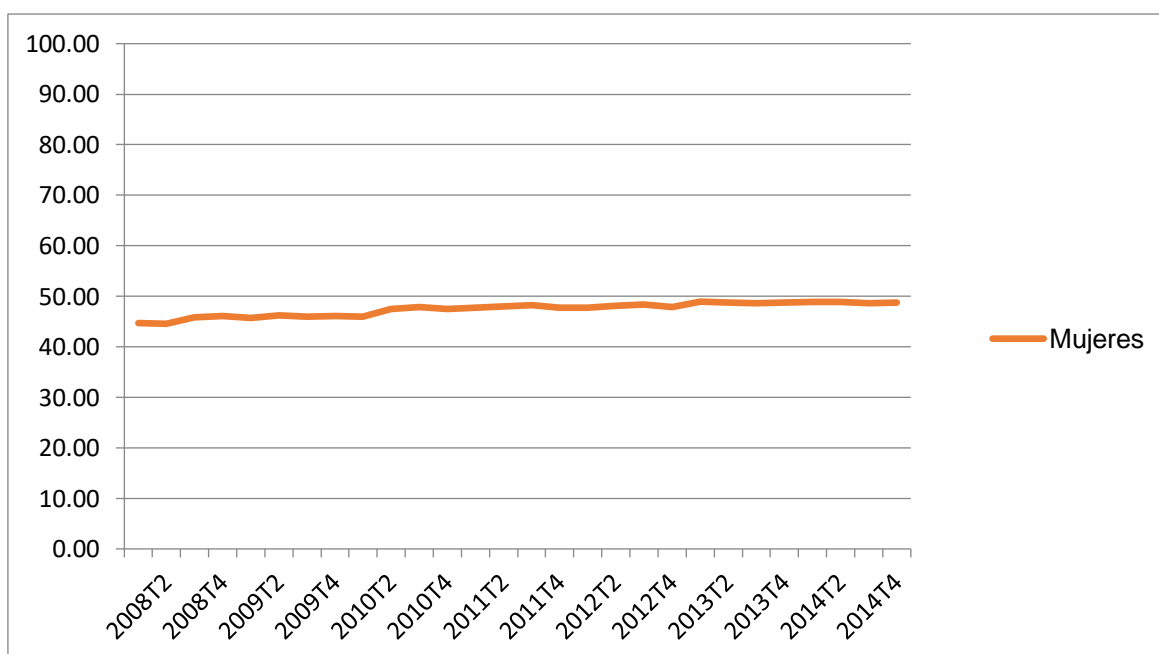
La tasa más alta en este periodo fue de 48,94 puntos porcentuales en el primer trimestre de 2013 como se observa en el Gráfico 3.3.

Esto quiero decir que la crisis no frena la incorporación de la mujer en el mercado laboral, si no que por el contrario aumenta.

En esta época son los hombres los que suelen perder su empleo, por tanto las mujeres del hogar son las que tienen que ponerse a buscar trabajo para poder mantener la renta doméstica. También ocurre que la crisis afecta más a trabajos desempeñados exclusivamente o en su mayoría por hombres, por tanto las mujeres mantienen sus empleos.

Esto implica que a pesar de la crisis económica, el aumento de mujeres activas en el mercado laboral sea un factor determinante para el aumento de la tasa de actividad.

**Gráfico 3.3. Tasa de actividad de las mujeres en Castilla y León. Años 2008-2014.**

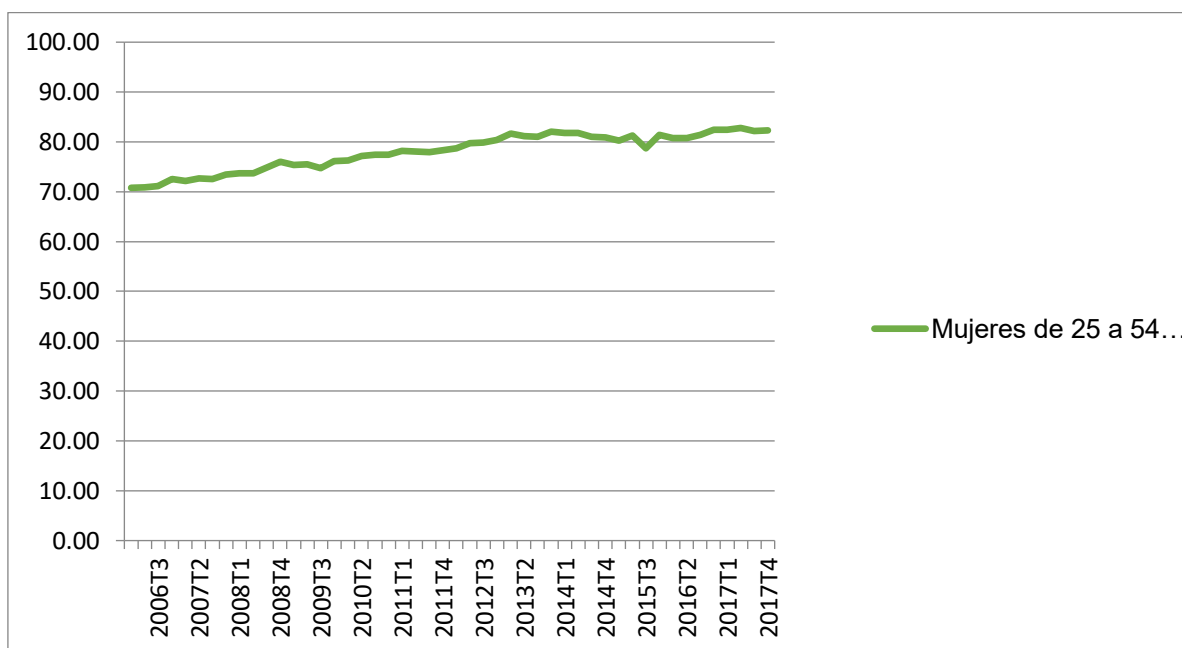


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE)

### 3.1.4. Tasa de Actividad de las mujeres según la edad.

En este apartado se estudia la tasa de actividad de las mujeres en Castilla y León atendiendo a la edad, destacando la comprendida entre los 25 y 54 años.

**Gráfico 3.4. Tasa de actividad de las mujeres entre 25 y 54 años en Castilla y León. Años 2006-2017**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE)

Observando el Gráfico 3.4, vemos en los últimos años un importante aumento en la tasa de actividad de las mujeres en edad principal, pasando de 70,92 por ciento en el primer trimestre de 2006 a un 82,35 por ciento en el último trimestre de 2017, más de 10 puntos porcentuales en apenas 10 años.

La edad juega un importante papel en la decisión de las mujeres para participar en el mercado laboral. Se hace especial mención a la evolución de la tasa de actividad en la edad comprendida entre los 25 y 54 años, por su espectacular aumento.

Para estudiar su evolución atendiendo a esta variable y siguiendo a González *et al.* (2000), se han elaborado unos índices recogidos en el Cuadro 3.2. En este caso se definen como el ratio entre la tasa de actividad masculina (nacional o regional) y tasa de actividad femenina (nacional o regional) del mismo grupo de edad.

**Cuadro 3.2 Tasas de actividad por sexo y grupos de edad en Castilla y León y España en porcentaje. Años 2014-2017.**

		Castilla y León			España		
		Hombres	Mujeres	índice	Hombres	Mujeres	índice
		(I)	(II)	(I/II)	(I)	(II)	(I/II)
2014	16-19	14,68	7,62	1,93	16,20	12,15	1,33
	20-24	53,86	40,91	1,32	59,85	54,67	1,09
	25-54	92,50	81,77	1,13	92,65	82,16	1,13
	55 y más	27,34	17,19	1,59	28,52	18,25	1,56
2015	16-19	13,38	9,92	1,35	16,59	13,06	1,27
	20-24	49,69	42,36	1,17	58,21	55,42	1,05
	25-54	92,12	81,27	1,13	92,87	82,64	1,12
	55 y más	28,23	18,32	1,54	29,59	19,21	1,54
2016	16-19	15,21	9,85	1,54	15,19	11,42	1,33
	20-24	55,45	47,79	1,16	58,48	53,03	1,10
	25-54	92,28	80,74	1,14	92,47	82,75	1,12
	55 y más	30,16	19,38	1,56	30,06	20,44	1,47
2017	16-19	14,44	8,49	1,70	16,11	12,17	1,32
	20-24	50,19	49,52	1,01	56,83	52,57	1,08
	25-54	92,74	82,78	1,12	92,04	82,05	1,12
	55 y más	30,66	19,36	1,58	30,79	20,76	1,48

Nota: Los datos se refieren al segundo trimestre de cada año

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa

Observando el cuadro 3.2 se deriva que la tasa de actividad de las mujeres entre los 25 y los 54 años, ha aumentado en los últimos años 1,01 puntos porcentuales en Castilla y León pasando de 81,77 puntos en 2014 a 82,72 en 2017. En España sin embargo desde 2014 hasta 2017 la tasa de actividad femenina en ese tramo de edad ha disminuido 0,11 puntos porcentuales. Por tanto, el aumento ha sido mayor en nuestra Comunidad autónoma.

Este incremento, se debe principalmente al aumento en formación y cambio de mentalidad de las mujeres castellano-leonesas, que se incorporan al mercado de trabajo a partir de los 25 años, edad en la que finalizan sus estudios, y dejan atrás la dedicación exclusiva a su hogar o trabajos rurales predominantes en nuestra comunidad. Su incorporación al mercado laboral no está sujeta a circunstancias cíclicas o familiares, sino a circunstancias formativas como destacan Cebrián y Moreno (2008).

La sociedad en nuestra Comunidad autónoma está asumiendo la incorporación de la mujer al mercado de trabajo de forma casi permanente. Para las mujeres más jóvenes sobre todo, la incorporación al trabajo después de su formación es una forma de realización personal y profesional. Con el paso de los años, la mujer va adquiriendo una importante experiencia que hará más difícil su decisión futura de abandonar el mercado de trabajo por la especialización como señala Larrañaga (2005).

Respecto a la participación de las mujeres frente a los hombres en el mercado laboral, se deduce del Cuadro 3.2 que para el mismo grupo de edad (25-54), el

índice ha pasado de 1,13 puntos en el año 2014 a 1,2 puntos en el año 2017 en Castilla y León, exactamente la misma variación a nivel nacional en los últimos 4 años.

### **3.1.5. Tasa de Actividad según formación y sexo en Castilla y León y España.**

En ese apartado analizamos la tasa de actividad atendiendo a la formación o nivel de estudios de la población de Castilla y León y de España.

En el Cuadro 3.3 se analiza la tasa de actividad masculina y femenina en el año 2017 atendiendo al sexo y al nivel de estudios. Del cuadro se infiere que tanto para hombres como para mujeres, la tasa de actividad de dispara considerablemente para aquellos que tienen una educación superior pasando en ambos casos el 80 por ciento. Podemos afirmar por tanto, que cuanto mayor es el nivel de estudios, mayor es la presencia en el mercado de trabajo.

En el año 2017 la tasa de actividad para ambos sexos se ha igualado notablemente para los estudios superiores.

Sin embargo, seguimos observando diferencias significativas entre las tasas de actividad de ambos sexos según la formación alcanzada. Ocurre esto con las mujeres que no tienen ningún nivel de estudios o tienen estudios primarios. En este caso, la tasa de participación femenina es muy baja, muy inferior a la de los hombres. Esto quiere decir, que las mujeres que no se han seguido formando mas allá de los estudios primarios, siguen dedicándose la gran mayoría a tareas del hogar.

En cuanto a los estudios secundarios con orientación general y profesional, vemos una diferencia de hasta casi 10 puntos porcentuales entre hombres y mujeres.

**Cuadro 3.3. Tasa de actividad de la población de Castilla y León según formación y sexo en porcentaje. Año 2017**

Hombres		2017
Analfabetos		19,1
Estudios primarios incompletos		17,8
Educación primaria		34,1
Primera etapa de educación secundaria y similar		68,5
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general		64,5
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)		81,8
Educación superior		80,5
Mujeres		
Analfabetos		6,9
Estudios primarios incompletos		8,1
Educación primaria		18,3
Primera etapa de educación secundaria y similar		51
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general		57
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)		71,3
Educación superior		80,4

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE)

**Cuadro 3.4. Activos por sexo y nivel de estudios en Castilla y León y en España. Porcentajes respecto del total de cada comunidad. Años 2014-2017.**

		Castilla y León			España		
		Hombres (I)	Mujeres (II)	índice (I/II)	Hombres (I)	Mujeres (II)	índice (I/II)
2014	Analfabetos	0,3	0,3	1,00	0,4	0,4	1,00
	Estudios primarios	7,0	5,5	1,27	8,3	6,8	1,22
	Estudios medios	13,6	13,2	1,03	14,0	14,2	0,99
	Estudios superiores	32,3	43,7	0,74	33,2	41,2	0,81
2015	Analfabetos	0,3	0,2	1,50	0,4	0,4	1,00
	Estudios primarios	7,7	5,3	1,45	7,6	5,9	1,29
	Estudios medios	12,2	12,2	1,00	14,2	13,8	1,03
	Estudios superiores	32,0	44,5	0,72	33,3	42,1	0,79
2016	Analfabetos	0,1	0,2	0,50	0,3	0,4	0,75
	Estudios primarios	7,4	5,5	1,35	7,4	5,6	1,32
	Estudios medios	12,9	12,3	1,05	14,1	13,8	1,02
	Estudios superiores	29,9	44,6	0,67	33,6	43,2	0,78
2017	Analfabetos	0,1	0,3	0,33	0,3	0,3	1,00
	Estudios primarios	6,8	4,2	1,62	6,8	5,1	1,33
	Estudios medios	12,9	12,9	1,00	13,9	14,4	0,97
	Estudios superiores	31,4	45,7	0,69	34,5	43,6	0,79

Nota: Los datos se refieren al segundo trimestre de cada año

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de población Activa (INE)

Atendiendo al Cuadro 3.4, y siguiendo a González *et al.* (2000), observamos que se sigue produciendo un aumento del número de mujeres activas especialmente con estudios superiores.

A medida que se incrementa el nivel de estudios, la participación de la mujer aumenta considerablemente. Atendiendo al índice calculado (ratio entre activos y activas atendiendo al nivel de estudios), observamos en el Cuadro 3.4, que a medida que se incrementa el nivel de estudios, éste se hace más pequeño. Eso quiere decir que el porcentaje de mujeres con estudios superiores converge al de los hombres a medida que pasan los años.

Podemos observar también, que el nivel de estudios es una variable más relevante para las Castellano-leonesas que para las españolas puesto que en 2017 el índice en Castilla y León es de un 0,69 frente a un 0,79 en España.

Como conclusión de este apartado, podemos afirmar que la formación es el factor que más ha influido en el incremento de la participación femenina en los últimos años.

### **3.1.6. Tasa de Actividad de la mujer y Castilla y León, España y la UE (2006-2017)**

Es importante analizar la tasa de actividad de las mujeres en Castilla y León pero también es muy importante analizarla respecto a las mujeres españolas y europeas.

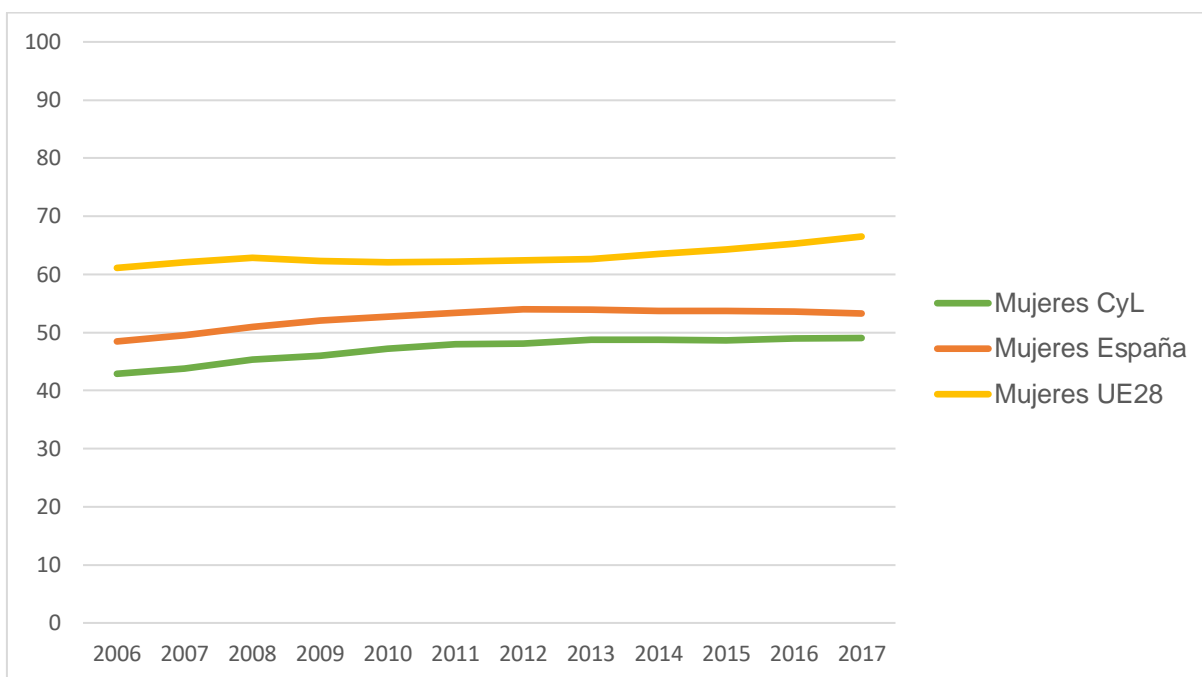
Como se deduce del Gráfico 3.5, la tasa de actividad de las mujeres en la Unión Europea es mucho más elevada que la tasa de actividad de las españolas y ésta a su vez es más elevada que la tasa de las Castellano-leonesas aunque dichas tasas van convergiendo en este último periodo.

Las causas de que ésta última sea inferior pueden ser varias, destacando entre ellas la estructura productiva de la región, la estructura sectorial de Castilla y León o el envejecimiento de la población.

A pesar de los avances, la tasa de actividad de las mujeres españolas está aún muy lejos de la media europea. Observamos en el Gráfico 3.5 que la europea en el último trimestre de 2017 era de un 66,5 por ciento, frente al 53,24 por ciento de la tasa de participación española y un 49,03 por ciento la de Castilla y León.

Todavía tenemos mucho que avanzar para poder converger en cifras con la Unión Europea. Estas diferencias podrían disminuir con políticas que favorezcan la conciliación familiar y con ayudas que estimulen la incorporación de la mujer al mercado laboral como ocurre en muchos países de la UE.

**Gráfico 3.5. Comparación de tasas de actividad de las mujeres de Castilla y León, España y la UE-28. Años 2006-2017**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE) y Eurostat

## 3.2. LA TASA DE EMPLEO Y LA TASA DE PARO

### 3.2.1. La Tasa de empleo

En este apartado se analiza la tasa de empleo y la tasa de paro de las mujeres en Castilla y León y su comparación con el resto de España.

La tasa de empleo hace referencia a la proporción de ocupadas respecto a la población activa. Se define como:

$$Tasa\ de\ empleo = \frac{Población\ ocupada}{Población\ activa} * 100$$

La población ocupada es parte de la población activa que tiene un empleo remunerado.

La población activa son aquellas personas en edad laboral que o bien trabajan en un empleo remunerado o se hallan en plena búsqueda del mismo.

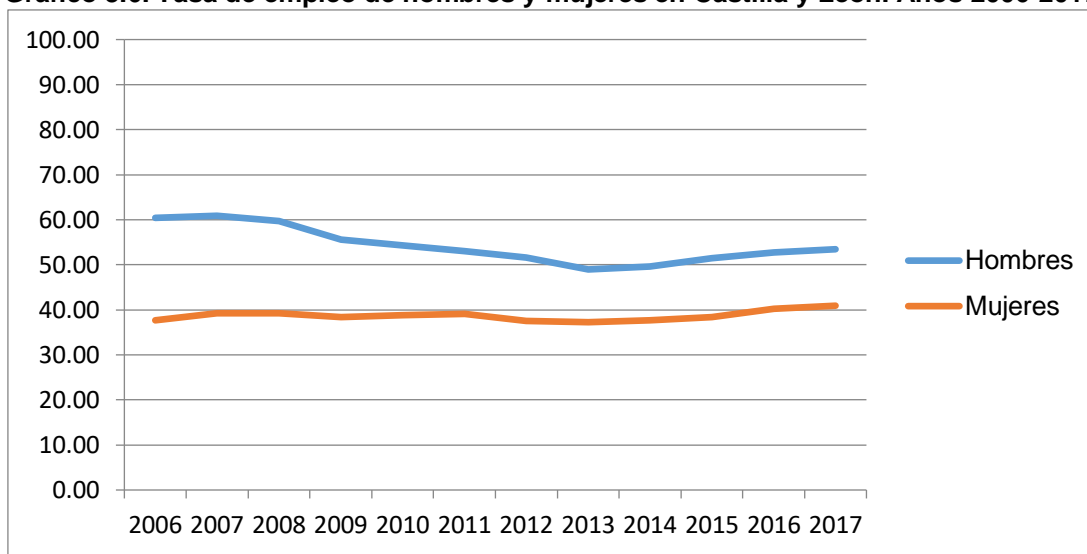
Como ocurre con la tasa de actividad, la tasa de empleo de las mujeres ha ido aumentando progresivamente. Como se deriva del gráfico 3.6, la tasa de

empleo de las mujeres en Castilla y León pasa de un 37,62 por ciento en el primer trimestre de 2006 a un 40,91 por ciento en el último trimestre de 2017.

Por el contrario, la tasa de empleo de los hombres ha disminuido de un 60,46 por ciento al inicio del periodo de estudio a un 53,40 por ciento.

A pesar de ello, la tasa de empleo de las mujeres sigue muy inferior a la de los hombres.

**Gráfico 3.6. Tasa de empleo de hombres y mujeres en Castilla y León. Años 2006-2017**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE)

**Cuadro 3.5. Evolución de la población ocupada por sexo en miles de personas en Castilla y León. Años 2006-2017.**

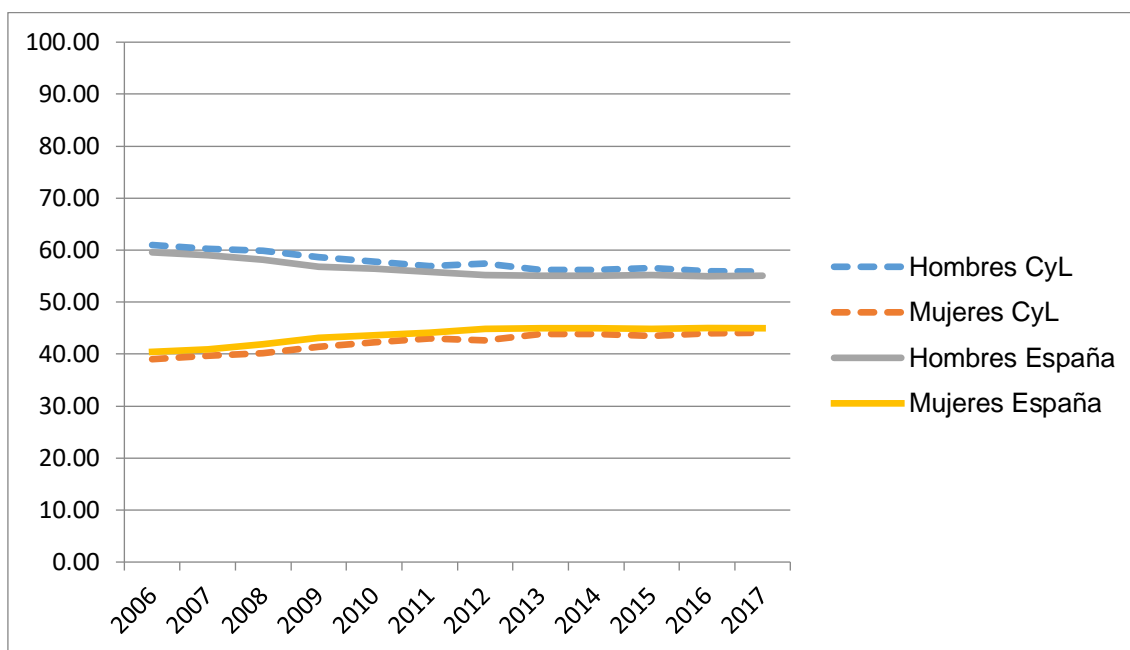
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Hombres</b>	640,60	652,30	643,30	598,20	582,50	566,50	548,00	514,50	516,50	531,00	540,23	543,00
<b>Mujeres</b>	409,90	429,90	431,90	422,30	425,60	428,30	407,40	401,90	403,50	407,88	424,55	428,65
<b>Total</b>	1050,50	1082,20	1075,20	1020,50	1008,10	994,80	955,40	916,40	920,00	938,88	964,78	971,65
<b>%Hombres</b>	60,98	60,28	59,83	58,62	57,78	56,95	57,36	56,14	56,14	56,56	55,99	55,88
<b>%Mujeres</b>	39,02	39,72	40,17	41,38	42,22	43,05	42,64	43,86	43,86	43,44	44,01	44,12

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE)

Analizando el Cuadro 3.5 deducimos lo siguiente: vemos cómo el número de mujeres ocupadas en Castilla y León en el periodo de estudio se ha mantenido constante durante los últimos 10 años, mientras que el número de hombres ocupados ha disminuido considerablemente desde 2006 hasta 2017. Esto ha disminuido las diferencias entre hombres y mujeres. Se va produciendo una convergencia cada vez mayor.



**Gráfico 3.7. Evolución de la población ocupada por sexo en tanto por ciento. Comparación Castilla y León y España. Años 2006-2017.**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE)

Atendiendo al gráfico 3.7, si comparamos la tasa de ocupación de hombres y mujeres Castellano-leoneses con las cifras españolas, seguimos viendo el aumento de la tasa de ocupación de las mujeres y una disminución de la tasa de ocupación de los hombres. Esas diferencias a finales de 2017 son menores pero aun visibles.<sup>4</sup>

Sin embargo, la tasa de ocupación de los hombres en Castilla y León es mayor que la tasa española de hombres ocupados. Esto quiere decir que el número de hombres con un empleo remunerado en nuestra Comunidad Autónoma es superior a la media española. Lo contrario ocurre con la tasa española de mujeres ocupadas, que es mayor en España que en Castilla y León como se deduce del Gráfico 3.7.

### 3.2.2. La tasa de paro de mujeres y hombres en Castilla y León.

La tasa de paro o tasa de desempleo es el porcentaje de la población activa que está desempleada. Más concretamente, se define del siguiente modo:

<sup>44</sup> Esto indica que el modelo de participación de las mujeres tiende a parecerse al de los hombres y en cuanto finalizan los estudios se incorporan al mercado laboral.

De aquí surge un nuevo modelo familiar, dejando atrás el tradicional. Ahora la mujer tiene doble presencia, realizando trabajos fuera y dentro de la unidad familiar.

$$Tasa\ de\ Paro = \frac{Poblaci3n\ desempleada}{Poblaci3n\ activa} * 100$$

La poblaci3n desempleada es toda persona de la poblaci3n activa que no tiene trabajo, lo est1 buscando o va a comenzar dentro de poco.

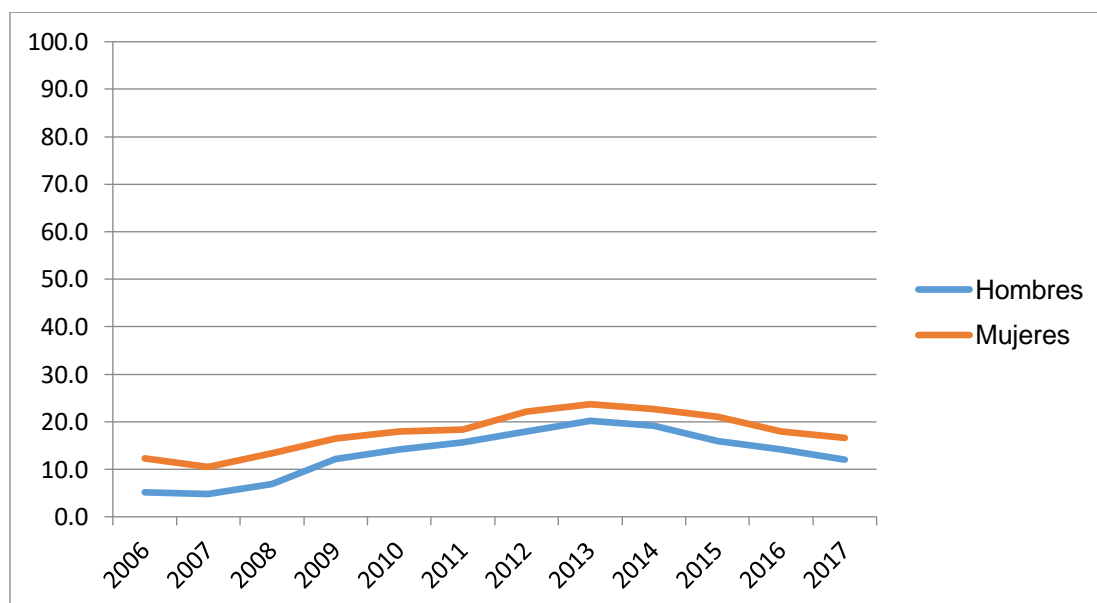
La poblaci3n activa son todas las personas de 16 a1os o m1s.

**Cuadro 3.6. Tasas de paro de mujeres y hombres en Castilla y Le3n. A1o 2006-2017.**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Hombres</b>	5,2	4,8	6,9	12,1	14,2	15,7	18,0	20,2	19,2	16,0	14,1	12,0
<b>Mujeres</b>	12,3	10,5	13,4	16,5	17,9	18,4	22,1	23,7	22,7	21,1	17,9	16,6

Fuente: Elaboraci3n propia a partir de la Encuesta de Poblaci3n Activa (INE)

**Gr1fico 3.8. Tasas de paro de mujeres y hombres en Castilla y Le3n. A1os 2006-2017.**



Fuente: Elaboraci3n propia a partir de la Encuesta de Poblaci3n Activa (INE)

En este caso, al contrario de lo que ocurre con las anteriores tasas de actividad y empleo, como es de esperar, es la tasa de paro femenina la que est1 por encima de la tasa de paro masculina, independientemente del tramo de edad o categor1a profesional como se deriva de Gr1fico 3.8.

En 2010 esta tasa de paro femenina en edades comprendidas entre 16 y 25 a1os duplica a la de los hombres, un dato bastante significativo.

Como se infiere del Cuadro 3.6, esa diferencia entre ambas tasas, se ha ido reduciendo poco a poco a lo largo de los años. En el caso de los hombres, la tasa de paro ha pasado de un 5,2 por ciento en 2006 a un 12 por ciento en 2017 y, en el caso de las mujeres, de un 12,3 en 2006 a un 16,6 por ciento en 2017. En ambos casos, esa tasa de desempleo ha ido aumentando en la época de la Gran Recesión (2008-2014), pero disminuyendo después.

La cuestión que debemos hacernos es por qué es mayor esa tasa en las mujeres. La razón de ello, según el trabajo de Cebrián y Moreno (2008), es verosímilmente, porque las mujeres ocupan puestos de trabajo que son más sensible a las recesiones y por la distribución desigual de las profesiones. El colectivo femenino es más sensible al ciclo económico. En este caso, las mujeres se concentran básicamente en empleos del sector servicios en una cifra muy superior a la de los hombres.

Esto podrá solucionarse a medida que las mujeres vayan ocupando trabajos de mayor cualificación o en otros sectores más cualificados gracias a su formación.

Otra cuestión relevante de la tasa de paro es el porcentaje de parados de larga duración, que son aquellas personas que llevan dos o más años sin encontrar trabajo.

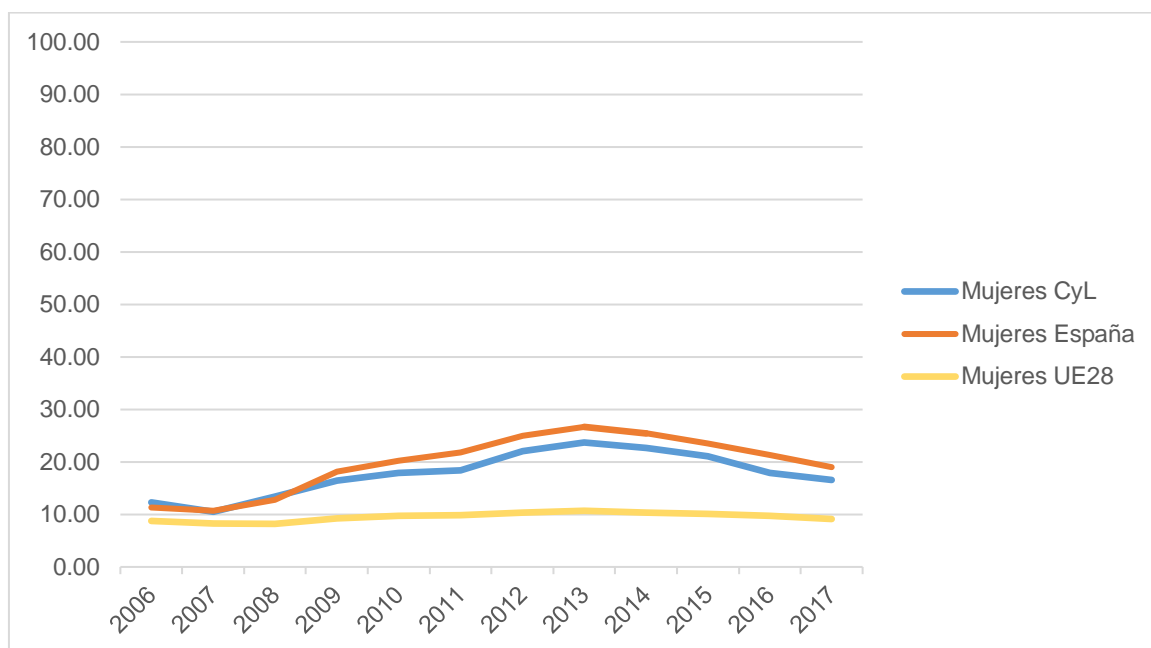
Aproximadamente la mitad de las mujeres desempleadas en España son de larga duración.

La tasa de paro de larga duración se ha reducido entre 2012 y 2017 en 4 puntos entre los hombres y 2.6 puntos entre las mujeres según datos del Instituto Nacional de Estadística.

Si analizamos la tasa de paro de larga duración a nivel nacional, el 42,2 por ciento de los parados masculinos son de larga duración frente a un 46,3 por ciento en el caso de las mujeres desempleadas.

La tasa de paro más elevada del conjunto de las mujeres fue en 2014 con un 13,7 por ciento de la población activa. Esta cifra se ha ido reduciendo hasta un 8,8 por ciento en 2017.

**Gráfico 3.9. Comparación de tasas de paro de mujeres en Castilla y León, España y la UE-28. Años 2006-2017.**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE)

Si comparamos la tasa de paro de las mujeres de Castilla y León con la española, la tasa de paro de Castilla y León ha pasado de estar por encima de la tasa nacional, a dar un cambio radical y estar por debajo desde el año 2007 como se deriva del Gráfico 3.9.

Sin embargo, ambas tasas, la nacional y la de Castilla y León aun están muy por encima de la media Europea con un 9,10 por ciento en 2017 frente a un 19,03 en España y un 16,58 por ciento en Castilla y León.

Estas diferencias se ven acentuadas a partir del año 2008, por la crisis económica que afecta en mayor magnitud a España.

La tasa de paro femenino en la UE, alcanzó su máximo en 2013 como se infiere del Gráfico 3.9.

En el conjunto de la Unión Europea, el 45,5 por ciento de los parados masculinos son de larga duración y el 44,8 por ciento de las mujeres paradas son de larga duración.

### 3.3. SALARIOS Y PRECARIEDAD LABORAL

En este apartado vamos a analizar la distribución salarial de hombres y mujeres y cómo ha evolucionado en el periodo de estudio atendiendo a diversas variables.

Para ello, se han recogido los datos que ofrece la Encuesta de Estructura Salarial Anual (INE) cuyos últimos datos corresponden al año 2016.

Las diferencias de salarios entre hombres y mujeres siguen siendo un elemento a combatir con el paso de los años.

Este hecho puede ser una de las consecuencias que origina las desigualdades existentes en el mercado de trabajo.

**Cuadro 3.7. Evolución de la distribución salarial por sexo en España y en Castilla y León. Salario bruto. Años 2008-2016.**

	España			Castilla y León		
	2008	2012	2016	2008	2012	2016
Mujeres	18910,62	19537,33	20131,41	17573,56	17552,07	18662,42
Hombres	24203,33	25682,05	25924,43	22117,28	23473,82	24445,65
Diferencia	-5292,71	-6144,72	-5793,02	-4543,72	-5921,75	-5783,23

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, 2016

Si analizamos la evolución de los salarios por sexo en los últimos años, lo que se deriva del Cuadro 3.7 es la existencia de diferencias negativas persistentes desde el año 2008. Estas diferencias han ido disminuyendo mínimamente con el paso de los años. Esta brecha salarial ha sido muy similar en Castilla y León y en el conjunto de España.

**Cuadro 3.8. Evolución de la ganancia media anual por trabajador, por tipo de jornada y sexo en España. Salario bruto. Años 2008-2016.**

		2008	2012	2016
<b>Mujeres</b>	Tiempo completo	21936,2	23674,19	24813,73
	Tiempo parcial	9662,44	9988,41	10023,72
<b>Hombres</b>	Tiempo completo	25415,12	27898,06	28363,24
	Tiempo parcial	11392,62	11032,1	10737,52

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, 2016

**Cuadro 3.9. Porcentaje de ocupados por sexo y tipo de jornada en Castilla y León. Años 2006-2017.**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Hombres</b>												
<b>Jornada completa</b>	96,5	96,3	96,3	96,0	95,7	94,9	94,9	93,6	93,6	92,8	93,5	94,2
<b>Jornada parcial</b>	3,5	3,7	3,7	4,0	4,3	5,1	5,1	6,4	6,4	7,2	6,6	5,8
<b>Mujeres</b>												
<b>Jornada completa</b>	77,0	76,7	77,0	75,8	74,7	76,2	75,6	72,2	72,2	73,1	74,1	72,9
<b>Jornada parcial</b>	23,0	23,3	23,0	24,2	25,3	23,8	24,4	27,8	27,8	27,0	25,9	27,2

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE)

Es importante analizar la evolución salarial atendiendo al tipo de jornada, diferenciando entre jornada completa o parcial.

Como se deriva del cuadro 3.8, el ingreso medio de mujeres y hombres es diferente tanto para empleos de jornada completa como parcial, siendo mayor el de los hombres en ambos casos.

Analizando el tanto por ciento de ocupados de acuerdo a la jornada laboral, observamos en el cuadro 3.9 que el porcentaje de participación de las mujeres en empleos de jornada completa ha disminuido pasando de un 77 por ciento en 2006 un 72,9 por ciento en 2017. Por tanto, la diferencia con respecto al porcentaje de hombres que trabajan en jornada completa se ha incrementado.

Uno de los motivos que ocasionan esta diferencia puede ser la segregación sectorial y ocupacional. Las mujeres se concentran en sectores y empleos que se desarrollan en jornadas parciales principalmente y de menor remuneración como señalan Cebrián y Moreno (2008).

A esto hay que sumarle el hecho de que muchas mujeres tienen que reducir su carrera profesional para poder compatibilizar familia, cuidado de hijos menores y trabajo en el mercado laboral.

Estos datos ponen de manifiesto que continúa la idea de que las mujeres son más adecuadas para ocupar puestos de jornada parcial, ya que normalmente tienen que interrumpir su carrera profesional debido a las cargas familiares.

En muchos casos, trabajar a jornada parcial es una manera flexible de poder conciliar, pero en otros muchos suponen irregularidades que afectan sobre todo de manera negativa a las mujeres y sus salarios.

Es importante destacar también que el fomento del trabajo a tiempo parcial ha contribuido a aumentar el empleo femenino en España y en concreto en Castilla y León tal como señalan Del Rio y Alonso (2007).

Son muchas las mujeres que por decisión propia, después de ser madres, deciden ocupar puestos de trabajo con jornada parcial para poder pasar más tiempo con sus hijos.

**Cuadro 3.9. Evolución de la ganancia media anual por trabajador, por tipo de contrato y sexo en España y en Castilla y León. 2008-2016.**

	España		Castilla y León	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>2008</b>				
Duración indefinida	20008,48	26329,00	18428,72	24230,02
Duración determinada	15069,12	17062,62	15278,81	15989,62
<b>2012</b>				
Duración indefinida	20632,89	27608,03	18042,27	25492,58
Duración determinada	14891,24	16880,78	15609,55	15451,79
<b>2016</b>				
Duración indefinida	21086,26	27665,19	19169,74	26102,84
Duración determinada	15461,31	17565,17	16300,10	17466,35

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, 2016

Si seguimos analizando las diferencias salariales entre hombres y mujeres atendiendo a la duración de los contratos, podemos concluir de nuevo como pone de manifiesto el cuadro 3.9, que independientemente del tipo de contrato, las mujeres siguen percibiendo menos ingresos que los hombres.

En este sentido, el salario de las mujeres ha ido aumentando a lo largo de los años, pero también lo ha hecho la diferencia con respecto al salario de los hombres. Es decir, el salario de éstos ha aumentando en proporción más que el de las mujeres.

**Cuadro 3.10. Porcentaje de participación de los trabajadores a tiempo parcial en el total en España. Años 2014-2017.**

	2014	2015	2016	2017
<b>HOMBRES</b>				
% hombres a tiempo parcial sobre empleo total de hombres	4,81	4,88	4,76	4,49
% hombres a tiempo parcial sobre empleo total (hombres y mujeres)	2,83	2,88	2,82	2,65
Total ocupados hombres	15.322,55	15.826,75	16.327,55	16.757,90
Ocupados a tiempo completo	14.585,43	15.053,85	15.551,05	16.005,90
Ocupados a tiempo parcial	737,13	772,90	776,50	752,00
<b>MUJERES</b>				
% mujeres a tiempo parcial sobre empleo total de mujeres	18,85	18,49	17,92	17,85
% mujeres a tiempo parcial sobre empleo total (hombres y mujeres)	7,76	7,59	7,31	7,29
Total ocupadas mujeres	10.727,10	11.026,90	11.238,33	11.581,20
Ocupadas a tiempo completo	8.705,53	8.987,50	9.224,33	9.514,30
Ocupadas a tiempo parcial	2.021,58	2.039,40	2.014,00	2.066,90
<b>Total ocupados (hombres y mujeres)</b>	26.049,65	26.853,65	27.565,88	28.339,10

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE)

Del Cuadro 3.10 se derivan varias conclusiones:

El total de hombres ocupados con una jornada a tiempo completo casi duplica al total de las mujeres a jornada completa en datos del último año. Sin embargo, el porcentaje de mujeres trabajando a tiempo parcial es muy superior al de los hombres.

El porcentaje de hombres que ocupan un empleo a tiempo parcial sobre el empleo total es muy inferior al porcentaje de mujeres, siendo éste de un 7,29 por ciento frente al de los hombres con un 4,49 por ciento en 2017.

Se sigue poniendo de manifiesto que son principalmente las mujeres las que ocupan puesto de trabajo con jornada inferior ya sea por un motivo impuesto o por decisión propia.

Aun así, un dato importante que también se deriva del cuadro, es el aumento de ocupados en los últimos años, pasando de 26.049 en 2014 a 28.339 ocupados en 2017.

#### **4. CONCLUSIONES**

En este estudio se ha analizado el comportamiento de la mujer en el mercado laboral tanto en Castilla y León como en España en el periodo comprendido entre 2006 y 2017.

Para ello, en primer lugar, se han expuesto dos modelos económicos que nos han ayudado posteriormente a explicar la decisión de los individuos, tanto hombres como mujeres, de participar en el mercado laboral.

En segundo lugar, se ha realizado un estudio de corte eminentemente descriptivo sobre la evolución de la tasa de actividad femenina en el periodo de estudio comparando esta tasa con la masculina. De ello podemos deducir que la participación de la mujer en el mercado laboral ha aumentado considerablemente en los últimos años a nivel nacional en todas las comunidades autónomas, haciendo especial mención en Castilla y León. A pesar del progresivo aumento, la diferencia sigue existiendo cuando la comparamos con la participación de los hombres y esa diferencia es mayor en Castilla y León que a nivel nacional.

En los años de la Gran Recesión, la tasa de actividad femenina en Castilla y León siguió aumentando, lo contrario que ocurrió con la tasa de actividad masculina. La crisis benefició el papel de la mujer en el mercado de trabajo, lo que supuso un factor importante en el aumento de la tasa de actividad total.

Cabe destacar en la decisión de participación de la mujer en el mercado laboral como factor clave, la edad. Los datos estudiados ponen de manifiesto que la tasa de actividad de las mujeres aumenta muy notablemente en el colectivo



comprendido entre los 25 y 54 años. Esto ocurre, verosímilmente, tanto en Castilla y León como a nivel nacional. Este hecho se ha visto favorecido en su mayor parte por el aumento de formación por parte de las mujeres. Son aquellas mujeres con formación en estudios superiores las que ven recompensado su esfuerzo introduciéndose en el mercado laboral.

Este hecho ha favorecido que la tasa de actividad de las mujeres se vaya igualando a la de los hombres que poseen el mismo nivel de estudios. Las diferencias por este motivo son mucho menores. Podemos concluir que el nivel de estudios es uno de los factores determinantes de las mujeres a la hora de decidir su incorporación al mercado de trabajo.

Al analizar el tema del desempleo en Castilla y León, se ha concluido que la tasa de paro femenina es superior a la masculina. Si comparamos la misma tasa con la nacional, se obtiene que la tasa de paro en Castilla y León es inferior a la nacional, pero muy superior a la tasa de paro de las mujeres en Europa. Estas diferencias suponen una tarea pendiente que podrán solucionarse a través de las distintas políticas que se impongan en materia laboral.

Por último, si comparamos los salarios de ambos sexos, vuelven a ser los salarios de los hombres los que se sitúan muy por encima de los de las mujeres, con salarios más elevados para el mismo tipo de jornada realizada (parcial o completa) o el mismo tipo de contrato (temporal o indefinido). Esto es similar tanto a nivel autonómico como nacional, siendo la situación más diferenciada entre hombres y mujeres en el caso autonómico a favor de los hombres. Habría que realizar un estudio exhaustivo para intentar averiguar esas diferencias salariales: si pueden deberse a prácticas discriminatorias o simplemente por sus características diferenciales. Los trabajos a tiempo parcial suelen estar en su mayoría ocupados por mujeres y lo preocupante de ello es que no siempre es por preferencia.

En síntesis, cabe destacar la creciente participación de la mujer Castellano-leonesa en el mercado de trabajo en los últimos años favorecida en su mayoría por el aumento en la formación, aunque las diferencias respecto a los hombres siguen siendo visibles. A pesar de los avances, todavía no se ha conseguido la convergencia en el mercado laboral. El futuro está lleno de incertidumbre pero también de posibilidades. Debemos seguir buscando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Albert Verdú, C. (1997): "La demanda de educación superior en España; diferencias por sexo". Información Comercial Española, n760, pp.105-113

Bover, O. (1997): "Cambios en la composición de empleo y actividad laboral femenina". Papeles de Economía Española.n.75, pp.38-51

Carrasco Bengoa, C.; Mayordomo Rico, M (1997): "La doble segmentación de las mujeres en el mercado laboral español". Información Comercial Española, n.760, pp 43-58.

Cebrián I. y Moreno G. (2008): "La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. Desajustes y retos", Economía Industrial, Nº 367, pp. 121-137.

Del Río C. y Alonso –Villar O. (2007): "Diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo: desempleos y salarios", Documentos de trabajo do Departamento de Economía Aplicada, Nº2.

Eurostat: <http://ec.europa.eu/eurostat>

González I., Pérez C. y Prieto M. (2000): "La participación laboral de la mujer en Castilla y León".

Hidalgo C. y Maya A. (2009): "Mujer y empleo en Castilla y León: Balance y situación actual", XI Congreso de Economía Regional de Castilla y León.

Hisparómetro Social de España:  
<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/NPortada?CodPortada=1155>

Instituto Nacional de Estadística (INE): [www.ine.es](http://www.ine.es)

Instituto de la mujer y para la Igualdad de Oportunidades: [www.inmujer.gob.es](http://www.inmujer.gob.es)

Larrañaga, M. (2005): "Mujeres y mercado de trabajo en la Comunidad Autónoma del país Vasco: una evolución de veinte años", Revista de Relaciones Laborales, Nº13, pp. 13-34.

Moreno G, Rodríguez J.M. y Vera J. (1996): "La participación laboral femenina y la discriminación salarial en España", CES Colección de Estudios, nº29. Madrid.

Walter Nicholson (1997): "Teoría Microeconómica. Principios y aplicaciones", McGraw Hill, Madrid, pp. 479-486.