



Universidad de Valladolid

**Facultad de Ciencias Económicas y
Empresariales**

**Grado en Administración y Dirección
de Empresas**

**Mujer y Mercado de Trabajo en
Castilla y León**

Presentado por:

Victoria Silva Laranjo

Tutelado por:

Raquel Plaza Acero

Valladolid, 29 de junio de 2015

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. TEORÍAS ECONÓMICAS DEL MERCADO DE TRABAJO.....	4
2.1. EL MODELO ESTÁNDAR DE LA OFERTA DE TRABAJO	4
2.2. EL MODELO DE PRODUCCIÓN DOMÉSTICA.....	10
3. LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL DE CASTILLA Y LEÓN: EVIDENCIA EMPÍRICA.....	12
3.1. TASAS DE ACTIVIDAD.....	12
3.1.1. Tasa de Actividad de las mujeres en Castilla y León	12
3.1.2. Tasa de Actividad de los hombres en Castilla y León	15
3.1.3. Diferencias en las Tasas de Actividad de hombres y mujeres.	15
3.1.4. Tasa de Actividad de las mujeres en los años de crisis 2008-2014. 16	
3.1.5. Tasa de Actividad de las mujeres entre 25 y 54 años en Castilla y León. Evolución.	18
3.1.6. Tasa de Actividad según formación y sexo.....	19
3.1.7. Tasa de Actividad de la mujer en Castilla y León, España y la UE-28. 2004-2014.....	20
3.2. LA TASA DE EMPLEO Y LA TASA DE PARO.....	21
3.2.1. La tasa de empleo.....	21
3.2.2. La tasa de paro	23
3.3. SALARIOS Y PRECARIEDAD LABORAL.....	26
4. CONCLUSIONES	31
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33

1. INTRODUCCIÓN

Este trabajo trata de estudiar algunos aspectos claves en el mundo laboral en relación a las mujeres en Castilla y León durante la década 2004-2014. En concreto estudiaré el aumento de la actividad laboral y el empleo de las mujeres, la incidencia del paro, la precariedad laboral en las mujeres y la existencia de las desigualdades salariales.

En este trabajo compararé la situación de las mujeres con la de los hombres. La mayor dedicación de las mujeres al trabajo en el hogar y el cuidado de la familia ha hecho que su forma de participar en el mercado también sea diferente. El modelo de familia en el que sólo trabaja una persona está dejando paso a otro en el que trabajan al menos dos personas, sin embargo no se ha llegado a generalizar el modelo de doble presencia. Por tanto, la sociedad aún debe seguir cambiando para que se produzca una participación activa de hombres y mujeres tanto en el terreno laboral como en el familiar.

En el mercado de trabajo se han llevado a cabo algunos cambios que han fomentado la entrada de las mujeres a él, como el crecimiento del sector servicios que ha creado nuevas oportunidades de empleo. El mercado laboral actual tiene, en general, características que hacen más llamativo y accesible el mundo laboral a las mujeres. Pero a pesar de que la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo es muy notable, aún existen importantes diferencias por cuestión de género en el mercado de trabajo.

El trabajo consta de tres partes, en la primera parte comenzaré explicando algunas de principales teorías económicas del mercado de trabajo: modelo estándar y modelo de producción doméstica. En la segunda parte expondré las evidencias empíricas de la participación de la mujer en el mercado laboral de Castilla y León en la última década, realizando a su vez comparaciones de las mujeres con los hombres, así como a nivel nacional y, en algunas ocasiones, a nivel europeo y analizando las diferencias existentes. Para finalizar, expondré las conclusiones a las que he llegado con este trabajo.

2. TEORÍAS ECONÓMICAS DEL MERCADO DE TRABAJO

2.1. EL MODELO ESTÁNDAR DE LA OFERTA DE TRABAJO

Los individuos que actúan en el mercado de trabajo, al igual que en cualquier mercado buscan maximizar su bienestar. Así, basándome en McConnell, Brue y Macpherson (2007) y Varian (1993) voy a analizar el comportamiento de un individuo tipo en el mercado de trabajo.

Supongamos un individuo con un determinado nivel de estudios y experiencia laboral, que dispone de un tiempo fijo y tiene que decidir de qué manera va a distribuir dicho tiempo entre trabajo y ocio.

El trabajo se refiere al empleo retribuido y el ocio se refiere a todos los tipos de actividades por los que la persona no es pagada: tiempo invertido en educación, en consumo, en descanso, en actividades del hogar, etc.

Para establecer la distribución óptima del tiempo de una persona entre el trabajo y el ocio necesitamos saber las preferencias del individuo entre el trabajo y el ocio que se encuentran representadas por las curvas de indiferencia, además de la información del mercado reflejada en la restricción presupuestaria.

Las preferencias

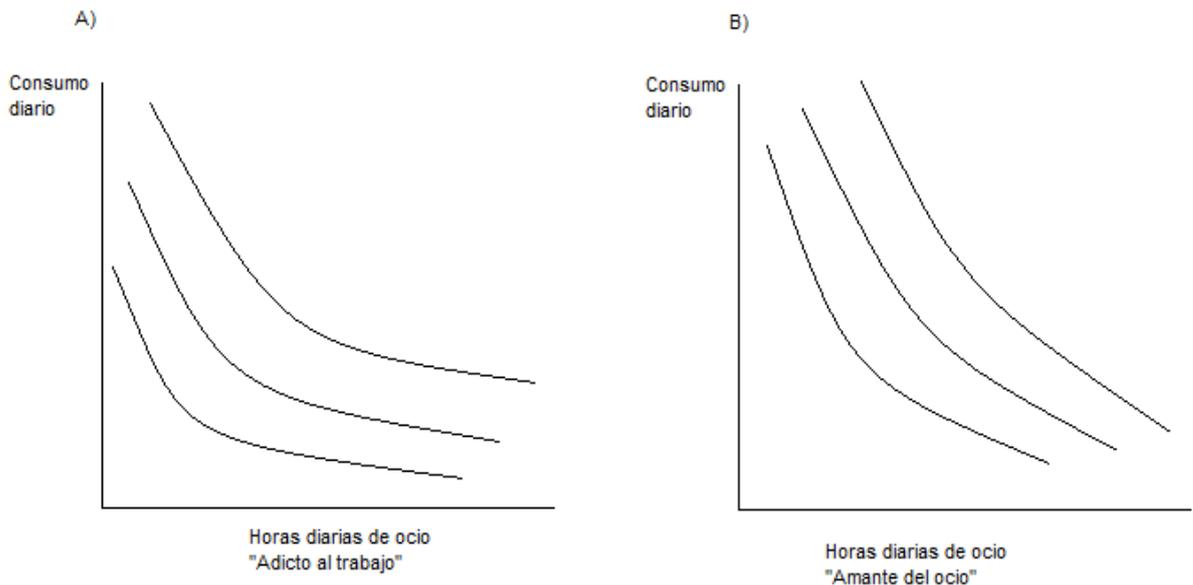
Las preferencias de un individuo vienen dadas por una función de utilidad que depende del ocio del que disfruta y de los bienes de consumo. Es decir $U = U(R, C)$ siendo R las horas de ocio y C las unidades de bienes de consumo.

Las preferencias se representan gráficamente por medio de las curvas de indiferencia. Estas curvas muestran las diferentes combinaciones posibles entre consumo y tiempo de ocio que proporcionan un mismo nivel de utilidad al individuo. Suponemos que las curvas de indiferencias tienen pendiente negativa y son convexas.

De igual modo que los gustos de los consumidores por los bienes y servicios varían, también lo hacen las preferencias personales por el trabajo y el ocio.

Las diferentes preferencias se reflejan en la forma de las curvas de indiferencia.

Ilustración 1.



El primer gráfico (A) representa las curvas de indiferencia de un individuo "adicto al trabajo" que da poco valor al ocio. Las curvas de indiferencia son más planas, indicando que está dispuesto a renunciar a una pequeña cantidad de bienes de consumo para conseguir una hora adicional de ocio.

En el segundo gráfico (B) está representado un "amante del ocio" que está dispuesto a sacrificar una gran parte de los bienes de consumo a cambio de una hora de ocio, es decir, da mucho más valor al ocio que al consumo. Por ejemplo, una madre joven con dos niños pequeños puede tener una curva de indiferencia como (B) porque el tiempo de ocio es muy valioso para el cuidado de los niños.

La personalidad, el tipo de trabajo y las circunstancias personales pueden influir en la forma de las curvas de indiferencia de un individuo.

La restricción presupuestaria

Supongamos que un individuo tiene una renta no laboral "y" y el salario que recibe está dado "w".

La restricción presupuestaria muestra las combinaciones de bienes de consumo y ocio a las que el trabajador puede acceder dado un salario. Se obtiene a partir de la igualdad siguiente:

$$PC = Lw + y$$

siendo

P: precio de los bienes de consumo

L: horas de trabajo

El tiempo máximo disponible son 24 horas, es decir: $L+R=24$

También podemos expresar la restricción de la siguiente manera:

$$PC = w(24-R) + y, \text{ despejando } C \text{ nos quedaría}$$

$$C = (24w)/P + y/P - (w/P)R$$

La pendiente de la restricción es $-(w/P)$. Esta pendiente refleja la relación de intercambio "objetiva" o de mercado, entre el consumo y el ocio.

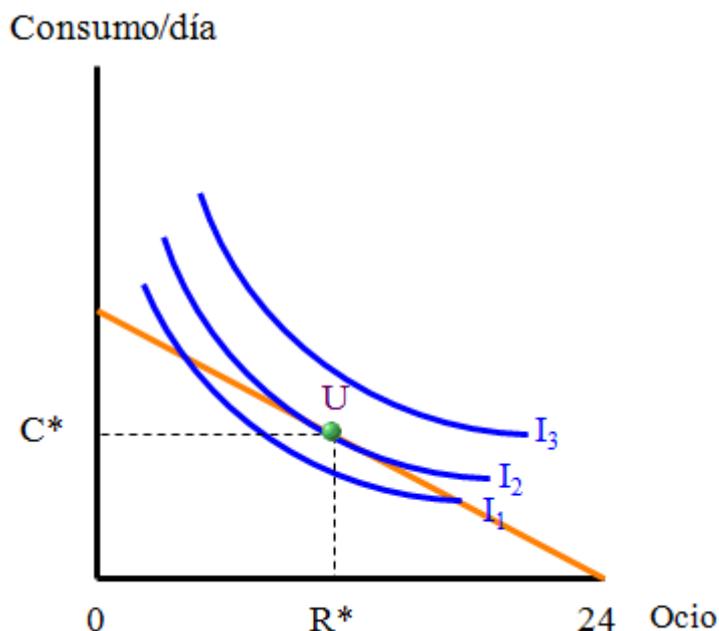
La maximización de la utilidad

La posición óptima o la maximización de la utilidad se halla reuniendo las preferencias representadas en las curvas de indiferencia y la información de mercado contenida en la recta presupuestaria.

La combinación que maximiza la utilidad (U) se encuentra donde la restricción presupuestaria es tangente a la curva de indiferencia alcanzable más alta (en este caso suponemos $y=0$). (Ilustración 2)

Este individuo trabajará $(24-R^*)$ horas.

Ilustración 2. Maximización de la utilidad



A continuación analizaremos qué ocurre con la oferta de trabajo de un individuo cuando cambia el salario.

La decisión de un individuo de trabajar más o menos horas cuando varía el salario no se puede predecir, depende del Efecto Sustitución y el Efecto Renta.

El efecto sustitución es la variación en las horas deseadas de trabajo provocadas por un cambio en el salario, manteniendo la utilidad constante.

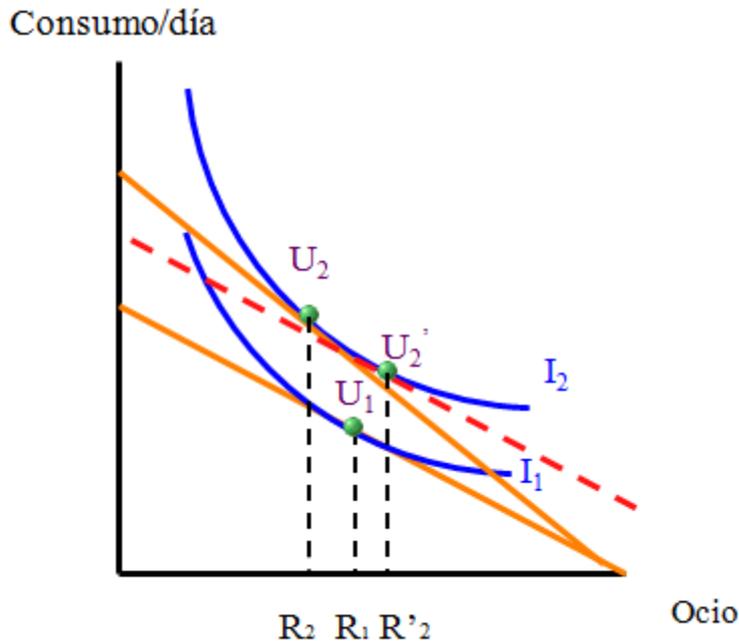
Un aumento del salario eleva el precio relativo del ocio, entonces, si el salario aumenta, el efecto sustitución aumenta el deseo de horas de trabajo, y a la inversa.

El efecto renta se produce porque un incremento en el salario significa que se obtiene más renta de un número dado de horas de trabajo. Una parte de la renta se dedicará a comprar más ocio (bien normal). Cuando el salario aumenta, el efecto renta implica una reducción de la oferta de trabajo (y a la inversa).

El efecto total de una subida del salario en el número de horas que un individuo desea trabajar dependerá de la magnitud relativa de los dos

efectos, de manera que, si el efecto renta domina al efecto sustitución, el incremento del salario hará que el individuo trabaje menos horas. Si por el contrario, el efecto sustitución es mayor que el efecto renta, el individuo elegirá trabajar más horas cuando el salario se eleva.

Ilustración 3. Efecto sustitución, Efecto renta y Efecto total.



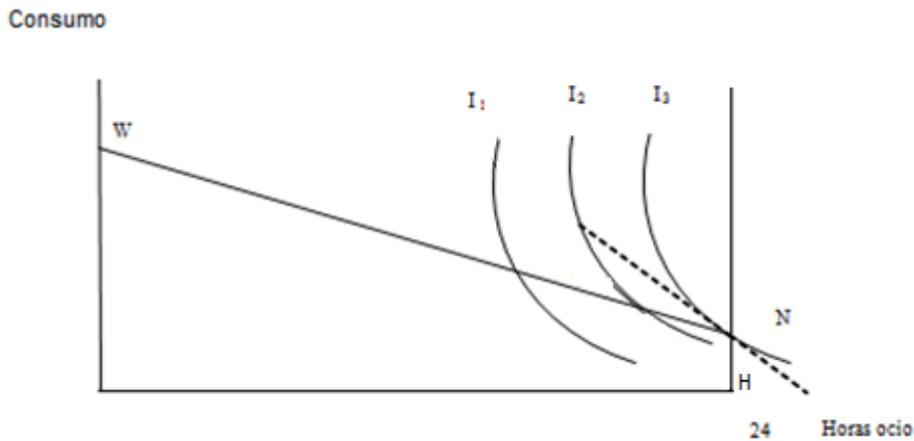
En la ilustración 3 inicialmente nos encontramos en U_1 . Si se produce un aumento en el salario tendríamos una nueva restricción y un nuevo tiempo de trabajo, pasaríamos de U_1 a U_2 y la oferta de trabajo aumentaría.

El efecto renta se mide en el traslado en paralelo de la recta presupuestaria, situándonos en U_2' . El efecto sustitución se mide en el paso de U_2' a U_2 a lo largo de la misma curva de indiferencia (I_2).

El efecto total sería la diferencia entre U_2 y U_1 . En este caso el efecto sustitución tiene más fuerza que el efecto renta y la oferta de trabajo aumenta cuando aumenta el salario.

Finalmente vamos a utilizar este modelo del ocio y consumo para averiguar las causas de la inactividad.

Ilustración 4.



En la ilustración 4, el gráfico representa el caso de una persona inactiva, es decir, de una persona que decide no participar en la población activa.

El individuo no participa en el mercado de trabajo; dedica todo su tiempo a actividades ajenas al mercado. La razón se halla en que en todos los puntos situados entre los ejes del gráfico, las curvas de indiferencia del individuo son más inclinadas que la restricción presupuestaria, es decir, que en todos los puntos del gráfico, el individuo valora el ocio más de lo que lo valora el mercado.

Características del gráfico:

- Las curvas de indiferencia son muy inclinadas, lo que indica que se da mucho valor al ocio en relación con los bienes de consumo (por ejemplo, una mujer joven con hijos pequeños).
- Observamos la existencia de renta no laboral HN.
- El hecho de que la recta presupuestaria NW sea relativamente plana indica que el salario que puede ganar este individuo en el mercado es relativamente bajo.
- El nivel máximo de utilidad se alcanza en N. El individuo decide no trabajar (N es una solución de esquina).

Este modelo nos puede servir para entender el comportamiento de la oferta de trabajo de las mujeres, como su menor participación en relación a los hombres.

2.2. EL MODELO DE PRODUCCIÓN DOMÉSTICA

Siguiendo a McConnell (2007), podemos ampliar el modelo básico de consumo y ocio tomando como unidad básica de decisión el hogar en lugar del individuo (modelo de Becker).

Suponemos que son dos los miembros de la unidad doméstica, es decir, existirán dos perceptores de renta potenciales. Los individuos tomarán sus decisiones de participación en el mercado dependiendo de las preferencias y los ingresos del hogar.

Aunque tradicionalmente los hombres eran los que trabajaban fuera de casa y proporcionaban los ingresos al hogar, mientras que la mujer trabajaba en las labores domésticas, actualmente ese modelo ha evolucionado, siendo en muchos casos los dos miembros los que participan en el mercado laboral.

Las decisiones que hay que tomar dentro del hogar se centran en cómo distribuir el tiempo disponible para trabajar de cada miembro del hogar.

La familia es una unidad que produce mercancías que generan utilidad, combinando aquellos bienes adquiridos en el mercado y tiempo.

Hay tres usos alternativos del tiempo: el tiempo de trabajo, que genera rentas para poder adquirir bienes y servicios, el tiempo para la producción doméstica, y el tiempo para consumir. Por ejemplo, las comidas se producen combinando bienes adquiridos con renta procedente del tiempo de trabajo, tiempo dedicado a la producción doméstica de la comida y tiempo de consumo dedicado a consumir la comida.

Los usos del tiempo son competitivos entre sí, es decir, si los dos miembros trabajan, ello supone menos tiempo para la producción doméstica y menos tiempo para consumir.

Suponemos que los individuos son productivos tanto en el hogar como en el mercado de trabajo y que sus productividades pueden ser distintas en los dos casos.

El hogar tiene que hacer una serie de decisiones para maximizar su utilidad: qué mercancías quiere consumir, decidir entre comprar los bienes de consumo en el mercado o producirlos en casa y cómo deben repartir los miembros de la familia su tiempo en el trabajo en el mercado, la producción doméstica y el consumo.

La última cuestión es la más importante, y para saber cómo debe asignar su tiempo cada miembro de la familia se utiliza el principio de la ventaja comparativa, de manera que, una persona debe especializarse en la actividad productiva que realice con mayor eficiencia, es decir, con menos coste de oportunidad.

Históricamente la mujer ha adquirido una ventaja comparativa en aspectos de producción doméstica como el cuidado de los hijos, la limpieza, etc. Y por esto su actividad en el mercado ha sido menor.

3. LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL DE CASTILLA Y LEÓN: EVIDENCIA EMPÍRICA

3.1. TASAS DE ACTIVIDAD

Tasa de actividad es el porcentaje de población en edad activa que está trabajando realmente o buscando trabajo, es decir:

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

Población activa efectiva comprende todas las personas que están ocupadas o paradas, pero buscando empleo activamente.

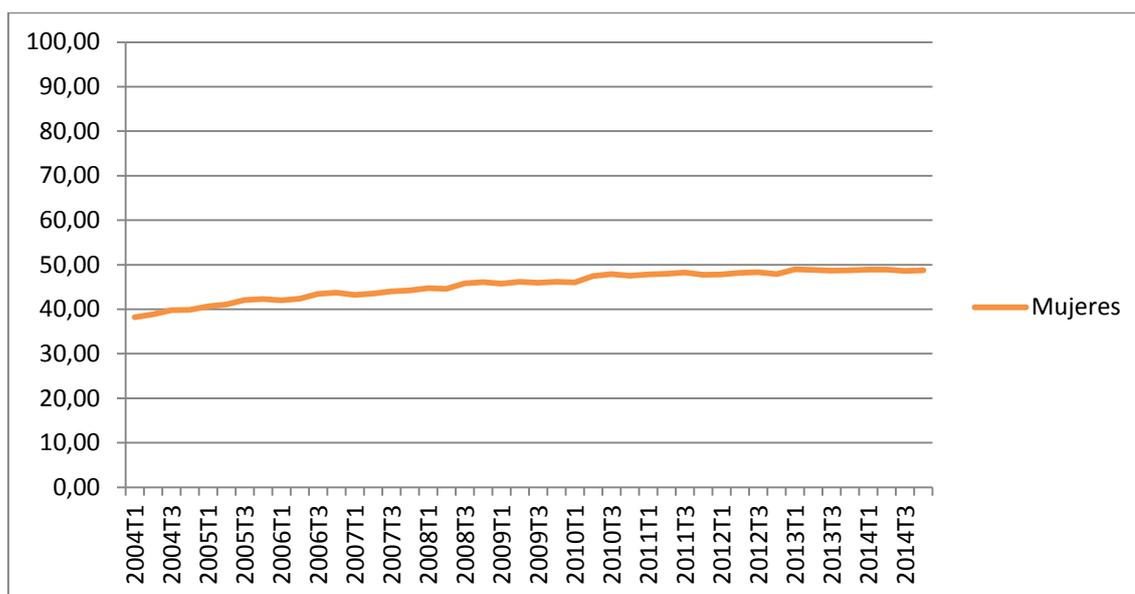
Población activa potencial (o población en edad de trabajar) se refiere a toda la población menos los menores de 16 años y la población que reside en hogares colectivos (centros penitenciarios o psiquiátricos, cuarteles, residencias, etc.).

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

Como observamos en el gráfico 1 la tasa de actividad de las mujeres ha ido en aumento desde el año 2004, pasando del 38 por ciento en el primer trimestre de 2004 al 48.92 por ciento en el primer trimestre de 2014.

Este aumento revela una voluntad de las mujeres de obtener un empleo fuera del hogar y, por ello, un incremento de la participación de la mujer en el mundo laboral.

Gráfico 1. Tasa de actividad de las mujeres en Castilla y León. Años 2004-2014.



Fuente: INE, EPA. Elaboración propia

Existen algunos aspectos que han sido relevantes para que dicha incorporación se haya llevado a cabo, no sólo durante la última década, sino desde los años 80, entre los que destacan los siguientes (McConnel, Brue y McPherson (2007); Cebrián y Moreno (2008)):

- Los **cambios en las preferencias y actitudes** que ha provocado que sea más atractivo el trabajo remunerado que las labores domésticas. Asimismo, el aumento del nivel de estudios de las mujeres, además de influir positivamente en los salarios, es posible que haya aumentado sus preferencias por desarrollar una carrera profesional. La educación es la llave para trabajos más atractivos, en lo económico y en lo personal, y se convierte, además, en una inversión, que de no ser rentabilizada, se percibe inevitablemente como un fracaso.

Además, se utiliza el trabajo como fuente de autonomía y realización personal.

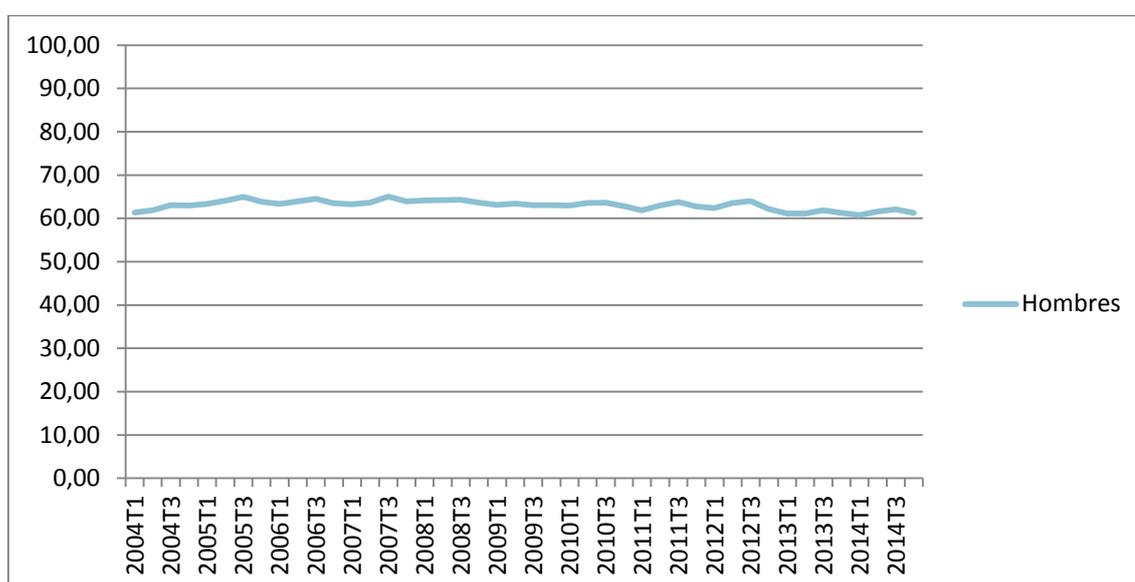
En definitiva, se ha dado un cambio de actitud de la sociedad en general hacia el trabajo de las mujeres fuera del hogar.

- **Crecimiento del sector servicios.** Una de las características de la sociedad actual es la enorme importancia del sector servicios en la economía. Esta característica favorece de forma considerable al empleo femenino, ya que los servicios han sido siempre un sector que abierto para las mujeres y sus habilidades. Además, tiene gran relevancia el empleo público en este sector y la forma de acceso al mismo, que se define por pruebas objetivas que buscan evaluar los méritos de los candidatos en relación fundamentalmente a su formación.
- **El aumento en la productividad del hogar** gracias a la aparición de más y mejores bienes de uso doméstico, como por ejemplo los lavavajillas, lavadoras y secadoras automáticas, etc., que han ayudado a reducir la cantidad de tiempo necesaria para realizar las tareas del hogar, permitiendo a muchas mujeres tener un trabajo a tiempo completo o parcial en el mercado de trabajo.
También el aumento del número de guarderías ha facilitado la transición de las mujeres del trabajo en el hogar al trabajo en el mercado laboral.
- **Trabajo y maternidad.** El descenso de las tasas de natalidad ha hecho que se reduzcan las responsabilidades domésticas que los hijos conllevan y da más libertad a las mujeres para participar en la población activa.
- La **disminución de la discriminación sexual** ha aumentado las facilidades de las mujeres para acceder al empleo.
- El **aumento de la tasa de divorcio** ha llevado a muchas mujeres a estar constantemente relacionadas con el mercado de trabajo, ya que las consecuencias económicas del divorcio para algunas mujeres pueden ser muy malas, porque muchas no reciben una pensión relevante de su antiguo marido o ayudas para criar a los hijos. Por ello, cada vez es mayor el número de mujeres, casadas o no, que participan en la población activa para protegerse de las consecuencias económicas de un posible divorcio.

3.1.2. Tasa de Actividad de los hombres en Castilla y León

La tasa de actividad de los hombres en Castilla y León (gráfico 2) ha disminuido levemente en este periodo, pasando de un 61.34% en el primer trimestre de 2004 al 60.77% en el primer trimestre de 2014. Dicha tasa se ha ido reduciendo a partir del año 2008, situándonos en el primer trimestre de 2008 en un 64.14%, mientras que en el primer trimestre de 2014 la tasa era, como indicamos anteriormente, del 60.77%.

Gráfico 2. Tasa de actividad de los hombres en Castilla y León. Años 2004-2014.



Fuente: INE, EPA. Elaboración propia.

La crisis ha afectado más a la tasa de actividad de los hombres que a la de las mujeres, entre otras razones por la llamada “crisis del ladrillo” y el consecuente descenso de actividad en el sector de la construcción a partir del año 2008, ya que muchos hombres se dedicaban a trabajar en dicho sector.

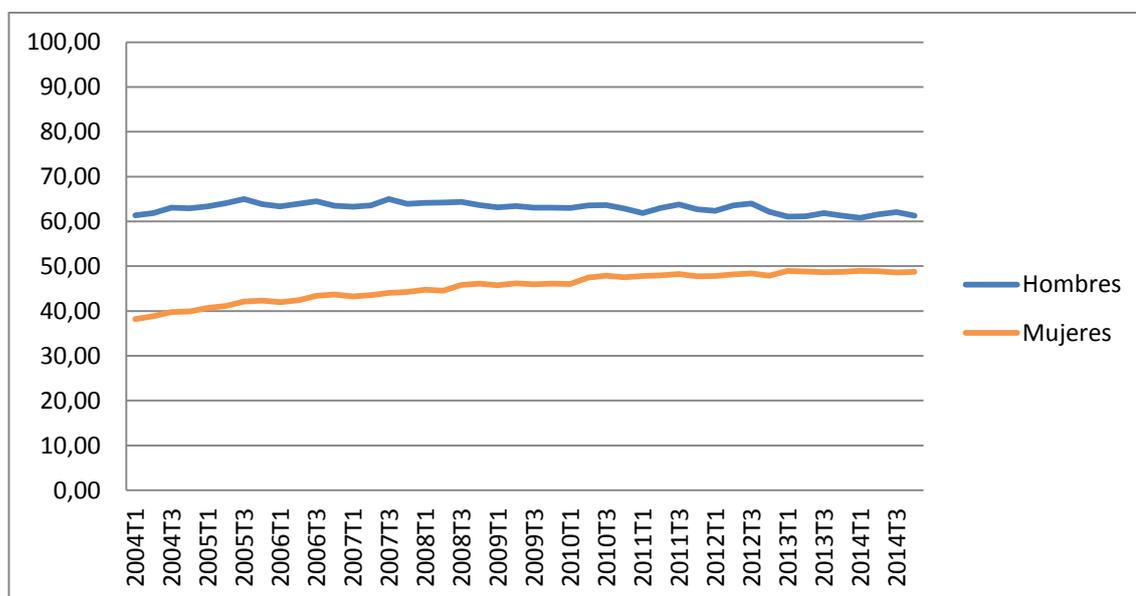
3.1.3. Diferencias en las Tasas de Actividad de hombres y mujeres.

Una posible causa de la menor tasa de actividad de las mujeres en relación con los hombres serían las diferencias en las preferencias entre unas y otros. Las mujeres tendrían curvas de indiferencia más verticales, asociadas

al mayor valor que tienen para ellas el tiempo de “ocio” para el cuidado de hijos, dependientes y del hogar, tareas asignadas históricamente a las mujeres. Además las mujeres suelen tener acceso a menores salarios (sobre todo las de más edad) debido, entre otras razones, a un menor capital humano. Ambas variables llevarían a una menor participación, como ya indicamos, en el modelo estándar de la oferta de trabajo.

Hay que señalar que esta diferencia entre hombres y mujeres se está acortando (gráfico 3), lo cual es algo positivo para las mujeres castellano-leonesas. Aunque todavía existe un largo camino por recorrer hasta llegar a una mayor igualdad.

Gráfico 3. Tasa de actividad de hombres y mujeres en Castilla y León. Años 2004-2014.



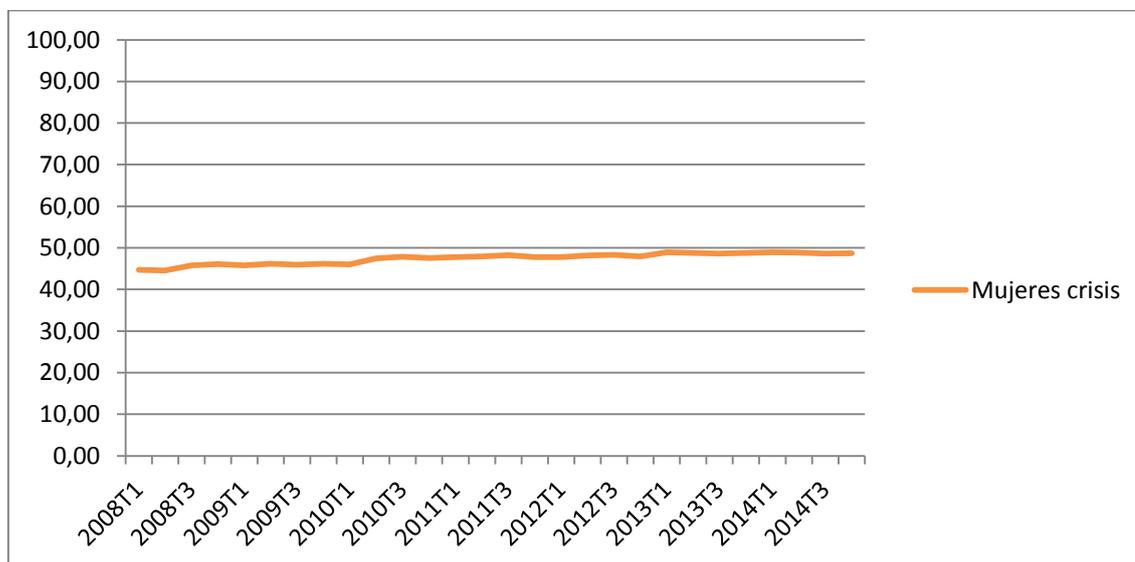
Fuente: INE, EPA. Elaboración propia

3.1.4. Tasa de Actividad de las mujeres en los años de crisis 2008-2014.

Desde el año 2008 la tasa de actividad de las mujeres en Castilla y León ha ido en aumento, pasando del 44.73 por ciento en el primer trimestre de 2008 a los 48.92 puntos porcentuales del primer trimestre de 2014.

En este periodo la tasa más alta que se ha alcanzado es del 48.94 por ciento en el primer trimestre de 2013.

Gráfico 4. Tasa de actividad de las mujeres en Castilla y León. Años 2008-2014.



Fuente: INE, EPA. Elaboración propia

Las variaciones de las tasas de actividad, tanto en mujeres como en hombres en época de crisis se suele explicar atendiendo a los efectos del trabajador añadido y del trabajador desanimado.

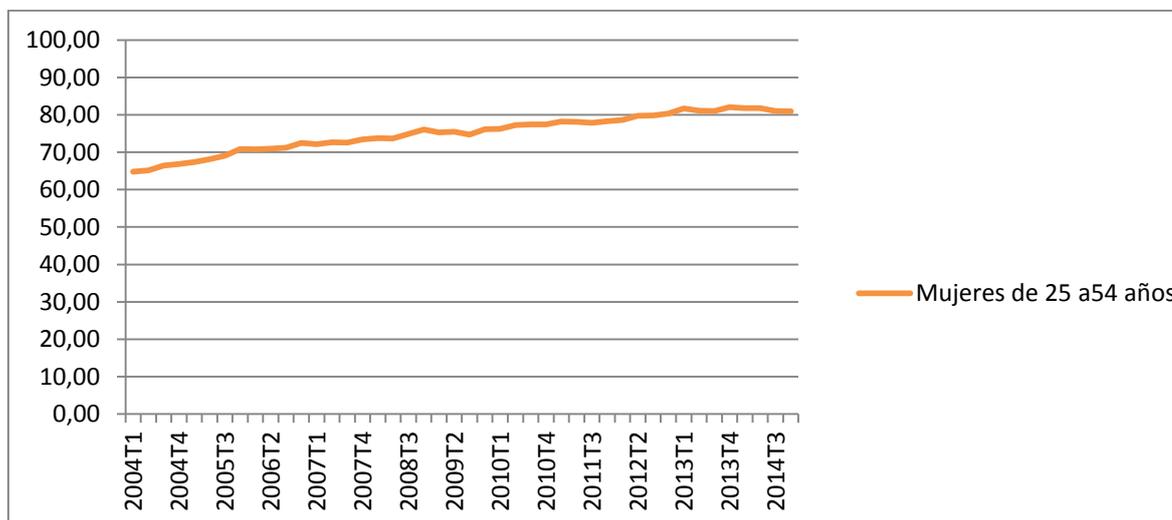
El denominado efecto del trabajador añadido consistiría en que cuando la persona que sustenta principalmente a la familia pierde el empleo, otros miembros entran temporalmente en la población activa con la esperanza de encontrar trabajo con la intención de contrarrestar la disminución de la renta familiar.

Por otro lado, el efecto del trabajador desanimado, trata de que, durante la época de recesión o crisis el trabajador que se ha quedado sin empleo es tan pesimista respecto a la posibilidad de encontrar trabajo a cambio de un salario razonable que deja de buscar trabajo activamente y se convierte temporalmente en inactivo.

A la vista de los datos, parece en los hombres predomina el efecto del trabajador desanimado, aunque se necesitaría un análisis econométrico para poder afirmarlo de forma segura. En el caso de las mujeres, como su tasa de actividad ha continuado creciendo durante la crisis, no podemos decir nada.

3.1.5. Tasa de Actividad de las mujeres entre 25 y 54 años en Castilla y León. Evolución.

Gráfico 5. Tasa de actividad de las mujeres entre 25 y 54 años en Castilla y León. Años 2004-2014.



Fuente: INE, EPA. Elaboración propia.

La entrada constante de mujeres entre 25 y 54 años al mercado laboral en los últimos años indica que la figura del ama de casa terminará prácticamente por desaparecer.

Como se observa en el gráfico 5 la presencia de mujeres de entre 25 y 54 años en el mercado va en crecimiento, lo que da pie a intuir que el modelo de participación laboral femenina se parece cada vez más al de los hombres: se entra en el mercado tras finalizar los estudios y se permanece ininterrumpidamente en el mismo a lo largo de toda la vida adulta.

La sociedad en general y las mujeres en particular, han asumido como normal el hecho de que las mujeres se hayan incorporado al mercado de trabajo de forma permanente. La realización de un trabajo remunerado ha pasado a ser primordial, sobre todo para las mujeres más jóvenes. Sin embargo, la responsabilidad del trabajo del hogar, como veremos posteriormente, sigue siendo casi siempre de las mujeres. Aunque, si las mujeres trabajan fuera de casa, es aceptado con normalidad la contratación de una tercera persona para ocuparse de las labores de casa.

3.1.6. Tasa de Actividad según formación y sexo.

En cuanto al nivel de estudios, en el cuadro 1 podemos observar que cuanto mayor es el nivel de estudios, mayor presencia existe en el mercado laboral, afianzándose el predominio en el caso de estudios medio y superiores. Las mujeres con educación superior tienen tasas de actividad similares a los hombres con educación superior. Podríamos decir que la forma de rentabilizar la inversión que la formación supone es mediante un empleo remunerado, siendo muy alto el coste de oportunidad de quedarse en el hogar.

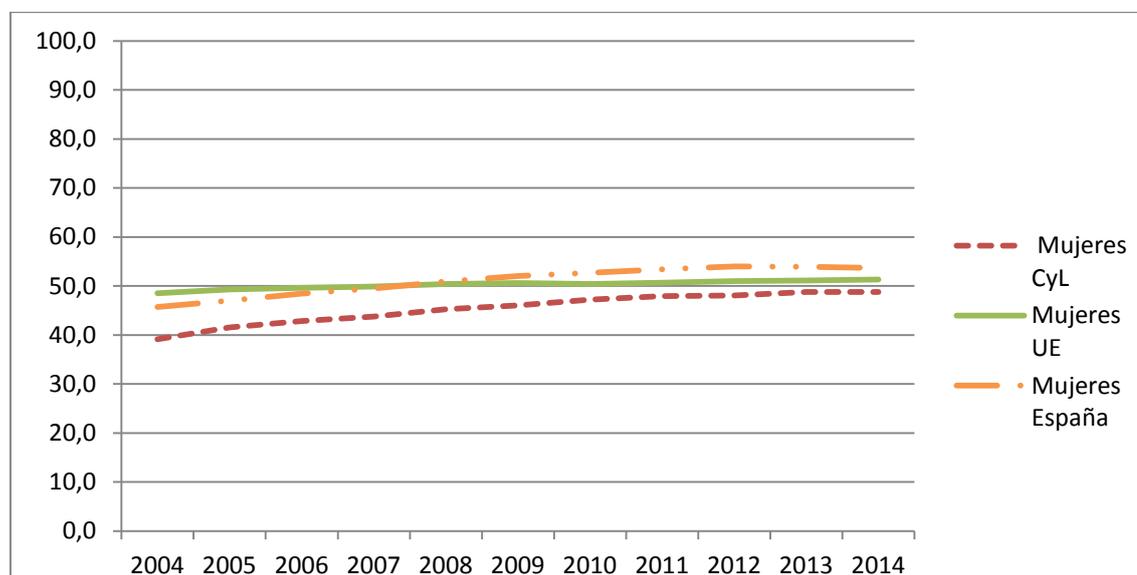
Cuadro 1. Tasa de actividad de la población de Castilla y León según formación y sexo. 2014.

Hombres	2014
Analfabetos	19,6
Estudios primarios incompletos	19,2
Educación primaria	37,3
Primera etapa de educación secundaria y similar	71,4
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	67,8
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)	83,5
Educación superior	81,9
Mujeres	
Analfabetos	8,5
Estudios primarios incompletos	8,9
Educación primaria	21,8
Primera etapa de educación secundaria y similar	54,4
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	59,5
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)	74,3
Educación superior	81,2

Fuente: INE, EPA. Elaboración propia

3.1.7. Tasa de Actividad de la mujer en Castilla y León, España y la UE-28. 2004-2014.

Gráfico 6. Comparación de tasas de actividad de las mujeres en Castilla y León, España y en la UE-28. Años 2008-2014.



Fuente: INE, EPA, Eurostat. Elaboración propia.

Comparando las tasas de actividad femeninas de Castilla y León con las de España y las de la Unión Europea (gráfico 6), podemos ver que la tasa de actividad de España y de la Unión Europea es bastante superior a la de Castilla y León. Este hecho pone de manifiesto que la economía regional es menos dinámica que la nacional y la media europea. Las razones pueden estar relacionadas en la estructura productiva de la región y el envejecimiento de la población. En los últimos años podemos comprobar que esas diferencias se han recortado y que Castilla y León se encuentra más cerca de las tasas europeas, aunque sigue bastante por debajo de la tasa de actividad femenina española. Todavía nos queda un largo camino por recorrer para acercarnos a las tasas tanto europeas como nacionales.

Podemos observar, por ejemplo, que para el año 2014 Castilla y León tenía una tasa de actividad femenina del 48.8%, algo por debajo del 51.1% de la Unión Europea y bastante inferior al 53.67% de España.

3.2. LA TASA DE EMPLEO Y LA TASA DE PARO

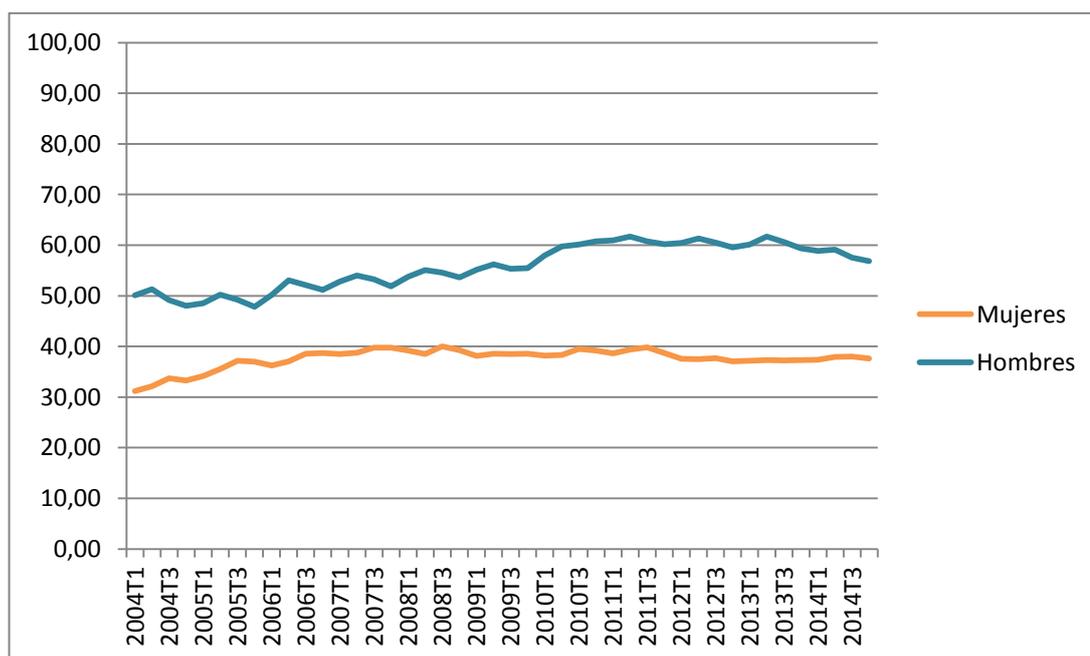
3.2.1. La tasa de empleo

Tasa de empleo es la razón entre la población ocupada y la población económicamente activa, es decir:

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

La tasa de empleo de las mujeres ha aumentado en el período 2004-2014, pasando del 31.21% en el primer trimestre de 2004 al 37.35% en el primer trimestre de 2014, aunque sigue manteniéndose bastante por debajo de la tasa de empleo de los hombres (ver gráfico 7).

Gráfico 7. Tasas de empleo de hombres y mujeres en Castilla y León.



Fuente: INE, EPA. Elaboración propia.

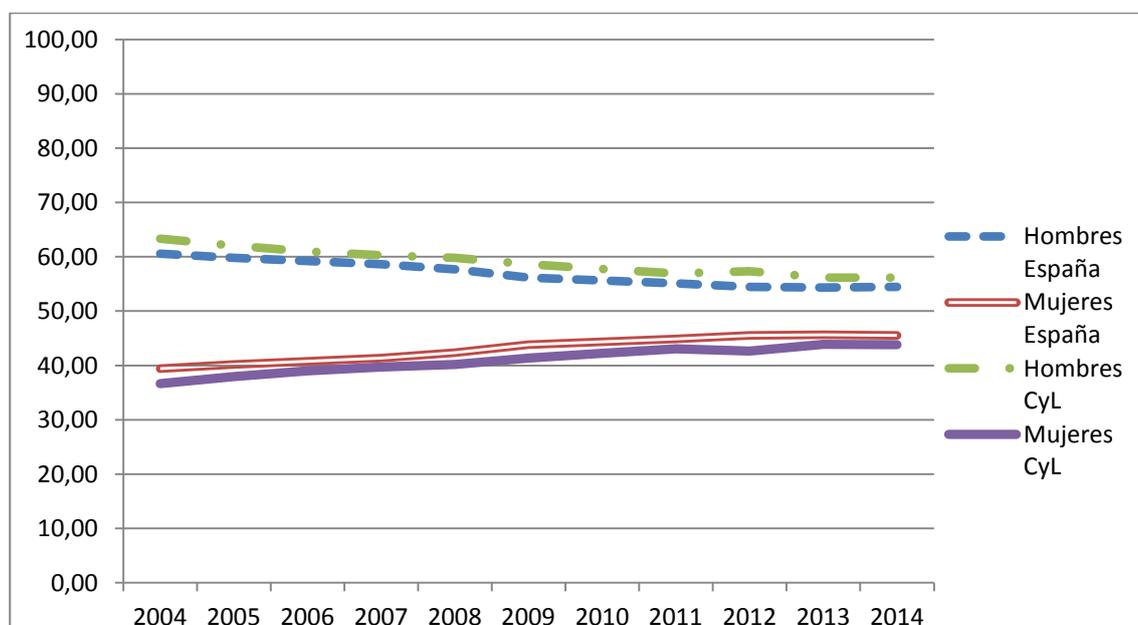
Cuadro 2. Evolución de la población ocupada por sexo. Castilla y León 2004-2014.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Hombres	608,7	637,0	640,6	652,3	643,3	598,2	582,5	566,5	548,0	514,5	516,5
Mujeres	352,1	389,9	409,9	429,9	431,9	422,3	425,6	428,3	407,4	401,9	403,5
Total	960,8	1.026,9	1.050,5	1.082,2	1.075,2	1.020,5	1.008,1	994,8	955,4	916,4	920,0
% Mujeres	36,65	37,97	39,02	39,72	40,17	41,38	42,22	43,05	42,64	43,86	43,9
% Hombres	63,35	62,03	60,98	60,28	59,83	58,62	57,78	56,95	57,36	56,14	56,1

Fuente: INE, EPA. Elaboración propia.

El número de mujeres ocupadas ha aumentado durante este periodo mientras que el número de hombres ocupados ha disminuido sobre todo debido a la crisis. Lo que ha hecho que disminuya la desigualdad entre el porcentaje de mujeres ocupadas y de hombres ocupados (ver cuadro 2).

Gráfico 8. Evolución población ocupada por sexo en tanto por ciento. Comparación Castilla y León y España 2004-2014.



Fuente: INE, EPA. Elaboración propia.

En el gráfico 8 vemos la evolución de la población ocupada en tanto por ciento de Castilla y León y la de España. En el caso de los hombres, el porcentaje de ocupación es mayor en Castilla y León que en España. Al contrario sucede cuando observamos el caso de las mujeres, ya que se encuentran siempre por debajo de la media española.

La brecha entre el porcentaje de población ocupada femenina y masculina se acorta en los dos ámbitos. Podríamos decir que se está produciendo, un reequilibrio por sexo.

Además del trabajo fuera de casa (que es el que hemos medido anteriormente) el trabajo doméstico y de cuidado sigue siendo asumido por las mujeres de forma mayoritaria. Según el Estudio sobre la situación social y laboral de la mujer en Castilla y León realizado por CCOO en cuanto al empleo del tiempo de hombres y mujeres para 2014, los hombres dedicaban 2 horas y 32 minutos a actividades del hogar y familia, mientras que las mujeres dedicaban casi dos horas más al día: 4 horas y 29 minutos. Además, cuantas más personas forman parte del hogar familiar, mayor es la carga de trabajo de las mujeres, mientras que la de los hombres no varía.

Atendiendo a la situación laboral, las mujeres ocupadas dedican 3 horas y 46 minutos diarios a las actividades de hogar y familia, mientras que los hombres lo hacen en 2 horas y 21 minutos.

El impacto sobre la participación en el mercado de trabajo cuando existen hijas/os es muy diferente en hombres y mujeres, no solo por el desigual reparto de las responsabilidades en el hogar, sino también por la falta de servicios públicos de cuidado, y la dificultad a la hora de conciliar el trabajo fuera de casa con el trabajo doméstico.

3.2.2. La tasa de paro

Tasa de paro es el porcentaje que expresa la proporción de parados que hay respecto al total de los activos.

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

Las tasas de paro femeninas siempre están por encima de las masculinas, aunque se han reducido las diferencias debido a la crisis porque las tasas

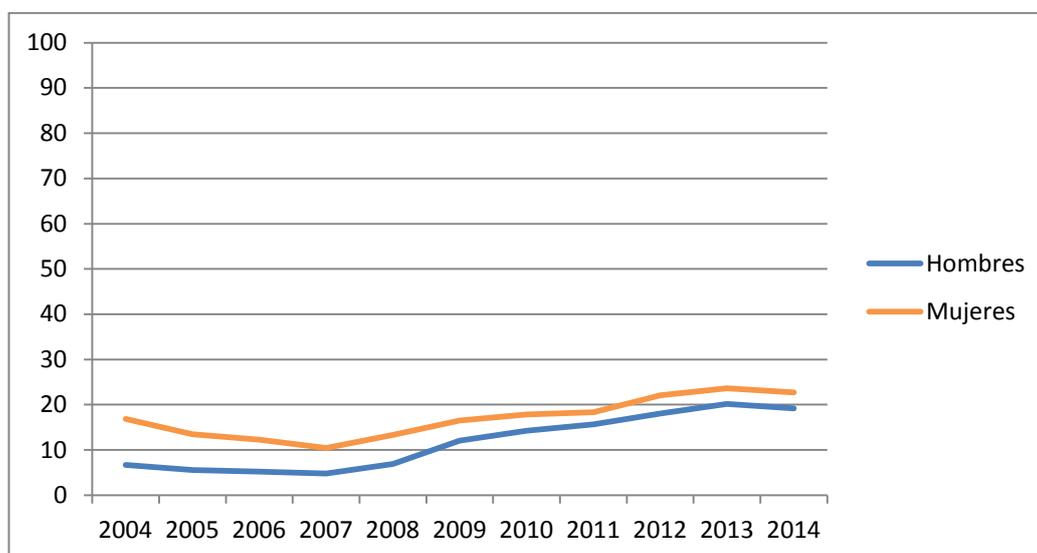
de paro masculinas han crecido mucho más que la femenina (ver gráfico 9, cuadro 3).

Cuadro 3. Tasas de paro de mujeres y hombres en Castilla y León. Años 2004-2014.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Hombres	6,7	5,6	5,2	4,8	6,9	12,1	14,2	15,7	18,0	20,2	19,2
Mujeres	16,8	13,5	12,3	10,5	13,4	16,5	17,9	18,4	22,1	23,7	22,7

Fuente: INE, EPA. Elaboración propia.

Gráfico 9. Tasas de paro de mujeres y hombres en Castilla y León. 2004-2014.



Fuente: INE, EPA. Elaboración propia.

Las diferencias entre la tasa de paro masculinas y femeninas pueden ser debidas a la segregación sectorial y ocupacional, es decir, a que las mujeres se concentran fundamentalmente en un sector o un tipo de empleo.

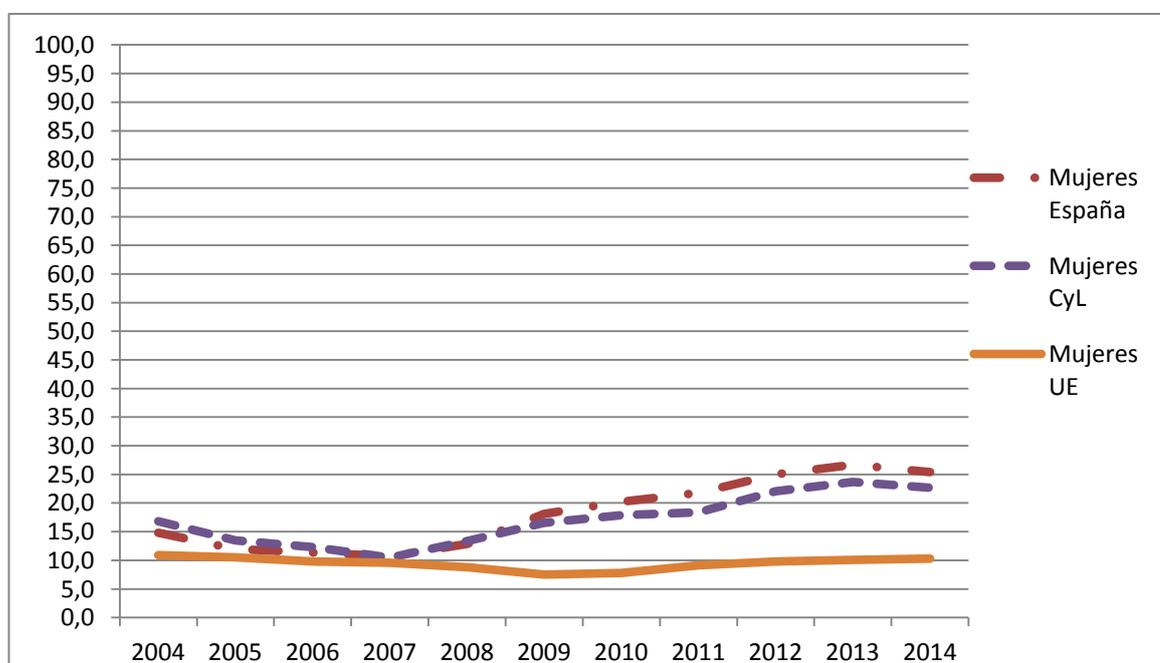
La segregación ocupacional significa que una gran parte o prácticamente la totalidad de los empleos son ocupados por un grupo de personas determinado. Según la OIT, aproximadamente el 60% de los trabajadores se encuentra en una ocupación en la que como mínimo el 80% de los trabajadores son del mismo género. Es decir, podría considerarse que existen ocupaciones “femeninas” y “masculinas” (Cebrián y Moreno, 2007).

Dicha segregación ocupacional por género puede desembocar en discriminación, pudiendo darse el caso de que se excluyan a personas capacitadas para determinada profesión por razón de su género. Además, como las personas suelen tomar sus decisiones sobre formación teniendo en cuenta las oportunidades profesionales que van a tener en el futuro, las mujeres seguirán eligiendo la formación adecuada para poder incorporarse al mercado laboral sin problemas.

En Castilla y León las mujeres se concentran esencialmente en los servicios (en el año 2014 el 88.3% de las mujeres ocupadas se dedicaban al sector servicios, frente al 56.2% de los hombres que se dedican a dicho sector).

La persistencia de la segregación es una de las causas de las desigualdades en el desempleo y de las desigualdades en el estatus o tipo de empleo, con una presencia desequilibrada de las mujeres en los empleos precarios (Moltó, 1998).

Gráfico 10. Comparación de tasas de paro de mujeres en Castilla y León, España y la UE-28. 2004-2014.



Fuente: INE, EPA. Elaboración propia.

Si comparamos las tasas de paro femeninas en Castilla y León con las de España, veremos que la tasa de paro en Castilla y León es menor que en España a partir de la mitad del periodo estudiado. En concreto, la tasa de paro femenina en Castilla y León era de un 22.7% en 2014, 2.7 puntos porcentuales menos que la tasa de paro femenina en España (25.4%).

Sin embargo, si comparamos las tasas de paro femeninas de Castilla y León con las de la Unión Europea nos encontramos con que la tasa de desempleo en Castilla y León es muy superior a la media europea.

Estas diferencias son más marcadas a partir del año 2008.

3.3. SALARIOS Y PRECARIEDAD LABORAL

Es importante conocer el salario de los trabajadores, hombres y mujeres, a la hora de analizar la igualdad de mujeres y hombres en la retribución por la actividad laboral.

Para analizar los salarios de mujeres y hombres he utilizado la información que ofrece la Encuesta de Estructura Salarial Anual, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística cuyos últimos datos disponibles corresponden a 2012.

En la última encuesta anual de estructura salarial, correspondiente a 2012, se refleja que las mujeres de Castilla y León percibieron un 25,23% menos que los hombres, esto es: 5.921,75 € menos.

Si analizamos los salarios observados en el cuadro 4 vemos que los salarios de las mujeres son inferiores a los de los hombres, y además, las diferencias entre salarios en 2012 han aumentado respecto a 2008 (pasando del 20.5% al 25.2%).

Cuadro 4. Evolución de la distribución salarial por sexo en España y Castilla y León. 2008-2012.

	España		Castilla y León	
	2008	2012	2008	2012
Mujeres	18910,62	19537,33	17573,56	17552,07
Varones	24203,33	25682,05	22117,28	23473,82
Diferencia	-5292,71	-6144,72	-4543,72	-5921,75
Porcentaje	-21,9	-23,9	-20,5	-25,2

Fuente: INE, Encuesta de Estructura Salarial, 2012.

En España, también las mujeres ocupadas ganan menos que los hombres. Si comparamos los salarios de las mujeres de Castilla y León con los de las mujeres en España, se observa la peor situación de las mujeres en nuestra región (17552 frente a 19537 en 2012).

Cuadro 5. Evolución de la ganancia media anual por trabajador, por tipo de jornada y sexo en España. 2008-2012.

		2008	2012
Mujeres	Tiempo completo	21936,2	23674,19
	Tiempo parcial	9662,44	9988,41
Hombres	Tiempo completo	25415,12	27898,06
	Tiempo parcial	11392,62	11032,1

Fuente: INE, Encuesta de Estructura Salarial, 2012.

Cuadro 6. Evolución de la ganancia media anual por trabajador, por tipo de contrato y sexo en España y Castilla y León. 2008-2012.

	Castilla y León		España	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
2008				
Duración indefinida	18428,72	24230,02	20008,48	26329
Duración determinada	15278,81	15989,62	15069,12	17062,62
2012				
Duración indefinida	18042,27	25492,58	20632,89	27608,03
Duración determinada	15609,55	15451,79	14891,24	16880,78

Fuente: INE, Encuesta de Estructura Salarial, 2012.

Los salarios de las mujeres en España son menores que los de los hombres en España, tanto si se trata de tiempo completo o tiempo parcial, como si se trata de duración indefinida o determinada (cuadro 5).

En el caso de Castilla y León se observa una gran diferencia entre el salario de contratos de duración indefinida. En los contratos de duración determinada es mayor el salario de las mujeres, pero la diferencia es muy pequeña (cuadro 6). (No disponemos de datos de salarios en Castilla y León del trabajo a tiempo completo y parcial).

Cuadro 7. Porcentaje de ocupados por sexo y tipo de jornada en Castilla y León. 2004-2014.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Hombres											
jornada completa	97,6	95,8	96,5	96,3	96,3	96,0	95,7	94,9	94,9	93,6	93,6
jornada parcial	2,4	4,2	3,5	3,7	3,7	4,0	4,3	5,1	5,1	6,4	6,4
Mujeres											
jornada completa	79,8	73,5	77,0	76,7	77,0	75,8	74,7	76,2	75,6	72,2	72,2
jornada parcial	20,3	26,5	23,0	23,3	23,0	24,2	25,3	23,8	24,4	27,8	27,8

Fuente: INE, Encuesta de Estructura Salarial, 2012.

En el cuadro 7 vemos cómo durante toda la década el porcentaje de contratos a tiempo parcial ha crecido, tanto en hombres como en mujeres.

Los contratos de jornada a tiempo parcial en Castilla y León afectan más a las mujeres que a los hombres, con un 27.8% de las mujeres ocupadas con contrato con jornada parcial frente al 6.4% de los hombres en 2014.

Cuadro 8. Participación de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total en España.

Hombres	2013	2012	2011	2010	2009
% hombres a tiempo parcial sobre empleo total de hombres	7,8	6,6	5,9	5,3	4,9
% hombres a tiempo parcial sobre empleo total (mujeres y hombres)	4,3	3,6	3,3	3,0	2,7
Total ocupados hombres	9.315,8	9.608,2	10.152,5	10.423,7	10.733,1
Ocupados a tiempo completo	8.585,9	8.974,9	9.548,6	9.867,1	10.209,5
Ocupados a tiempo parcial	729,9	633,2	603,9	556,6	523,6
Mujeres					
% mujeres a tiempo parcial sobre empleo total de mujeres	25,3	23,9	22,9	22,7	22,4
% mujeres a tiempo parcial sobre empleo total (mujeres y hombres)	11,5	10,9	10,3	10,0	9,8
Total ocupadas mujeres	7.823,2	8.024,5	8.268,9	8.300,8	8.373,8
Ocupadas a tiempo completo	5.845,8	6.103,0	6.374,8	6.419,3	6.500,7
Ocupadas a tiempo parcial	1.977,4	1.921,5	1.894,2	1.881,5	1.873,1
Total ocupados (mujeres y hombres)	17.139,0	17.632,7	18.421,4	18.724,5	19.106,9

Fuente. Encuesta de Población Activa. Medias anuales. INE

También en España el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial ha aumentado y las mujeres también tienen mayor presencia que los hombres en este tipo de trabajo (cuadro 8).

En resumen, aunque el porcentaje de empleos a tiempo parcial no sea muy elevado (15.8% del total de empleos en España a 2013) todos estos datos muestran que existe una representación excesiva de las mujeres en este tipo de contratos.

En todo caso, hay que tener en cuenta que el trabajo a tiempo parcial puede ser positivo en la medida que facilite la conciliación entre vida familiar y laboral. Pero también es algo negativo en la medida que no sea elegido voluntariamente.

La razón de que los resultados de los salarios sean distintos es, en parte, por la sobrerrepresentación que tienen las mujeres en empleos de menor remuneración y con jornadas más cortas. Es decir, como ya he comentado anteriormente, una gran parte de las diferencias salariales están provocadas por la segregación sectorial y ocupacional que existe, que hace

que las mujeres se concentren en sectores y empleos con salarios más bajos como pueden ser los servicios domésticos, el comercio o la hostelería.

La concentración de las mujeres en una serie determinada de ocupaciones haría que la oferta de trabajo femenina fuera superior a la demanda por parte de las empresas para dichas ocupaciones. Los hombres no tendrían que enfrentarse a ese problema, ya que su abanico de posibilidades sería mucho más amplio que para las mujeres. Esto lleva a una situación poco igualitaria en el reparto de trabajo y de las rentas salariales.

4. CONCLUSIONES

En el trabajo he estudiado el comportamiento de la mujer castellano-leonesa en el mercado de trabajo durante la década 2004-2014.

En primer lugar he revisado dos modelos económicos que nos explican los factores que afectan a la participación de los individuos en el mercado de trabajo, y que nos sirven para entender la conducta de las mujeres.

En segundo lugar he realizado un análisis empírico comparando las mujeres con los hombres en Castilla y León y comparando las mujeres de Castilla y León con las de España y con las de la Unión Europea (28 países). Los principales resultados de este análisis son los siguientes:

En relación con los hombres, las mujeres en Castilla y León tienen una desventaja en el mundo laboral, es decir, existen diferencias importantes entre hombres y mujeres.

Aunque las tasas de actividad de las mujeres han aumentado y las de los hombres han disminuido debido a la crisis, las diferencias que existen todavía son notables. Si bien, hay que destacar que cuanto mayor es el nivel formativo, mayor es la tasa de actividad de las mujeres, llegando prácticamente a igualarse con la de los hombres cuando se tienen estudios superiores.

En temas de desempleo, la tasa de paro de las mujeres en Castilla y León se sitúa por encima de la de los hombres, aunque las diferencias cada vez son más pequeñas.

Respecto a los salarios y los tipos de contrato, las mujeres se sitúan siempre por debajo de los hombres, es decir, tienen salarios menores y las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en los contratos a tiempo parcial, contratos que no siempre son voluntarios.

En general puede decirse que en los últimos diez años ha habido un progreso en el mercado laboral para las mujeres en Castilla y León. Se ha producido un aumento en su tasa de actividad y ha aumentado su tasa de

empleo, lo que ha hecho que se hayan reducido un poco las diferencias por sexo. Pero a pesar de los avances, conseguir la igualdad para las mujeres en el mercado de trabajo, sigue siendo un reto para el futuro.

En cuanto a la situación de la mujer en Castilla y León en comparación con España y la Unión Europea, los datos recopilados muestran que la mujer castellano-leonesa frente a la mujer en España se encuentra en peor situación en relación a su menor participación y su salario también menor. Sólo está mejor situada en la tasa de paro.

Si comparamos la situación de la mujer en Castilla y León con la mujer en la Unión Europea, su situación es peor tanto en tasa de actividad (más baja) como en tasa de paro (mucho más elevada). Por tanto, reducir las diferencias con Europa es una tarea pendiente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

McConnell C., Brue S., MacPherson D. (2007): “Economía Laboral”, McGraw Hill, Madrid.

Varian Hal R. (2005): “Microeconomía intermedia: un enfoque actual”, Antoni Boch Editor.

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, págs. 13-34.

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

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.

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

CCOO (2015): “Estudio sobre la situación social y laboral de la mujer en Castilla y León”.

Moltó M. L. (1998): “Las mujeres en el mercado laboral en perspectiva europea”, Cuadernos de geografía, Nº 64, págs. 543-558.

Instituto Nacional de Estadística (INE): www.ine.es

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades: www.inmujer.gob.es

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

Hisparómetro Social de España:

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