



TRAYECTORIAS DE AFILIACIÓN Y BASES DE COTIZACIÓN, SEGÚN GÉNERO

RESPONSABLE: GLORIA MORENO RAYMUNDO

Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden TAS/940/2007, de 28 de marzo (subvenciones para el Fomento de la Investigación de la Protección Social –FIPROS-)

La Seguridad Social no se identifica con el contenido y/o conclusiones de esta investigación, cuya total responsabilidad corresponde a sus autores.



TRAYECTORIAS DE AFILIACIÓN Y BASES DE COTIZACIÓN, SEGÚN GÉNERO

Equipo de investigación: Gloria Moreno e Inmaculada Cebrián

Ayudante de investigación: Silvia Gutiérrez



Estudio financiado al amparo de lo previsto en la Orden TIN/1305/2008, de 6 de mayo

Ref.: FIPROS 2008/25

INFORME FINAL

Diciembre 2009

INDICE

| | |
|--|------------|
| PRESENTACIÓN..... | 10 |
| I.- LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL | 12 |
| 1. INTRODUCCIÓN | 12 |
| 2. LA PARTICIPACIÓN LABORAL POR GÉNERO: EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL | 14 |
| 3. DIFERENCIAS POR GÉNERO EN EL EMPLEO | 19 |
| 3.1. <i>Introducción</i> | 19 |
| 3.2. <i>Segregación ocupacional y sectorial del empleo</i> | 20 |
| 3.3. <i>Desigualdades salariales</i> | 28 |
| II.- LAS TRAYECTORIAS LABORALES: DIFERENCIAS POR GÉNERO | 39 |
| 1. INTRODUCCIÓN | 39 |
| 2. EL CICLO VITAL: PARTICIPACIÓN LABORAL EN LOS DISTINTOS MOMENTOS DE LA VIDA | 42 |
| 3. ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL PARA DISTINTAS COHORTES DE EDAD | 51 |
| III.- LA MUESTRA CONTINUA DE VIDAS LABORALES Y SU POTENCIAL PARA EL ANÁLISIS DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES POR GÉNERO | 57 |
| 1. INTRODUCCIÓN | 57 |
| 2. SELECCIÓN MUESTRAL PARA EL ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS POR GÉNERO | 58 |
| 3. PRIMEROS RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS POR GÉNERO..... | 60 |
| IV.- LOS ABANDONOS DEL EMPLEO SEGÚN LA MCVL (2004-07) | 73 |
| 1. INTRODUCCIÓN | 73 |
| 2. CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE LOS EPISODIOS DE ABANDONO | 80 |
| 3. CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO QUE SE ABANDONA..... | 99 |
| 4. LA PROBABILIDAD DE QUE UN EPISODIO DE EMPLEO SEA DE ABANDONO | 114 |
| V.- LAS PROMOCIONES EN EL EMPLEO SEGÚN LA MCVL (2004-07) | 118 |
| 1. INTRODUCCIÓN | 118 |
| 2. ANÁLISIS DE LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES EN LOS EPISODIOS DE PROMOCIÓN | 124 |
| 3. ANÁLISIS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO DE PROMOCIÓN | 138 |
| 4. LA PROBABILIDAD DE QUE UN EPISODIO DE EMPLEO SEA DE PROMOCIÓN | 152 |
| VI.- ANALISIS DE LAS DIFERENCIAS POR GÉNERO EN LOS INGRESOS Y SU RELACIÓN CON LAS TRAYECTORIAS LABORALES CON LA MCVL..... | 155 |
| 1. INTRODUCCIÓN | 155 |
| 2. ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES A PARTIR DE LAS BASES DE COTIZACIÓN DE LOS EPISODIOS DE EMPLEO | 156 |
| 2.1. <i>Consideraciones previas</i> | 156 |
| 2.2. <i>Regresiones de las bases de cotización mensuales de los episodios de empleo asalariado a tiempo completo</i> | 164 |
| 3. ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES ANUALES DE LOS TRABAJADORES | 170 |
| 3.1. <i>Consideraciones previas</i> | 171 |

3.2. *Regresiones de las bases de cotización e ingresos salariales de los trabajadores que tuvieron al menos un empleo en el periodo de referencia, 2004-2007 .. 178*

VII.- RESUMEN Y CONCLUSIONES 187

VIII.- REFERENCIAS 197

INDICE DE CUADROS

| | |
|---|----|
| CUADRO I-1 DISTRIBUCIÓN OCUPACIONAL DEL EMPLEO. OCUPACIONES QUE ACUMULAN APROXIMADAMENTE EL 50 POR CIENTO DEL EMPLEO POR SEXO, (FUENTE: EPA 2008) | 24 |
| CUADRO I-2 OCUPACIONES EN LAS QUE MÁS DEL 70 POR CIENTO SON MUJERES. (FUENTE: EPA 2008)..... | 25 |
| CUADRO I-3 DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DEL EMPLEO. RAMAS DE ACTIVIDAD QUE ACUMULAN APROXIMADAMENTE EL 50 POR CIENTO DEL EMPLEO POR GÉNERO, (FUENTE: EPA 2008)..... | 26 |
| CUADRO I-4 RAMAS DE ACTIVIDAD CON MAYOR OCUPACIÓN FEMENINA Y MASCULINA, (FUENTE: EPA 2008)..... | 27 |
| CUADRO I-5 SALARIOS ANUALES MEDIOS POR OCUPACIÓN Y SEXO. (FUENTE: EES 2005) | 30 |
| CUADRO I-6 SALARIOS MEDIOS POR HORA Y RAMA DE ACTIVIDAD, POR SEXO, 2005 Y 1995, (FUENTE: EES: 1995, 2005) | 31 |
| CUADRO I-7 RESULTADOS DE LAS ESTIMACIONES DE LAS ECUACIONES SALARIALES, CONJUNTA Y POR SEXO. (FUENTE: EES, 2005) | 37 |
| CUADRO III-1 VALORES ABSOLUTOS Y DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DEL NÚMERO DE PERSONAS Y SUS EPISODIOS PERTENECIENTES A LA MCVL EN EL PERIODO 2004-2007 (FUENTE: MCVL, 2004-2007) | 61 |
| CUADRO III-2 NÚMERO MEDIO DE EPISODIOS DE VARONES Y MUJERES PERTENECIENTE A LA MUESTRA EN EL PERIODO 2004-2007 (FUENTE: MCVL, 2004-2007)..... | 63 |
| CUADRO III-3 DURACIÓN MEDIA DE LOS EPISODIOS DE LAS PERSONAS PERTENECIENTE A LA MUESTRA EN EL PERIODO 2004-2007 (FUENTE: MCVL, 2004-2007)..... | 65 |
| CUADRO III-4 TIEMPO MEDIO COTIZADO POR LAS PERSONAS PERTENECIENTE A LA MUESTRA EN EL PERIODO 2004-2007 (FUENTE: MCVL, 2004-2007)..... | 67 |
| CUADRO III-5 RATIO DE RELACIÓN ENTRE LAS BASES DE COTIZACIÓN MEDIAS BRUTAS DE LOS EPISODIOS DE COTIZACIÓN DE LAS MUJERES Y DE LOS HOMBRES PERTENECIENTE A LA MUESTRA EN EL PERIODO 2004-2007 (FUENTE: MCVL, 2004-2007) | 69 |
| CUADRO III-6 INGRESOS ANUALES, TOTALES Y SALARIALES, Y BASES DE COTIZACIÓN MEDIA BRUTAS PERCIBIDAS POR LAS PERSONAS PERTENECIENTE A LA MUESTRA EN EL PERIODO 2004-2007 (FUENTE: MCVL, 2004-2007).. | 71 |
| CUADRO IV-1 EPISODIOS DE EMPLEO POR SEXO Y TIPO DE ABANDONO, (FUENTE: MCVL 2004-07) | 77 |
| CUADRO IV-2 NÚMERO TOTAL DE PERSONAS CON ALGUNA RELACIÓN DE EMPLEO SEGÚN SI PRESENTAN O NO EPISODIOS DE ABANDONOS POR GÉNERO (ABANDONOS ASOCIADOS A UN IDENTIFICADOR PERSONAL) (FUENTE: MCVL 2004-07) | 78 |
| CUADRO IV-3 NÚMERO TOTAL DE PERSONAS CON ALGUNA RELACIÓN DE EMPLEO SEGÚN SI PRESENTAN O NO EPISODIOS DE ABANDONOS ABSOLUTOS POR GÉNERO (ABANDONOS ABSOLUTOS ASOCIADOS A UN IDENTIFICADOR PERSONAL) (FUENTE: MCVL 2004-07) | 79 |
| CUADRO IV-4 NÚMERO TOTAL DE PERSONAS CON ALGUNA RELACIÓN DE EMPLEO SEGÚN SI PRESENTAN O NO EPISODIOS DE ABANDONOS RELATIVOS POR GÉNERO (ABANDONOS ABSOLUTOS ASOCIADOS A UN IDENTIFICADOR PERSONAL) (FUENTE: MCVL 2004-07) | 79 |
| CUADRO IV-5 EPISODIOS DE EMPLEO POR AÑO DE FALLECIMIENTO DEL AFILIADO (FUENTE: MCVL 2004-07) | 80 |
| CUADRO IV-6 EPISODIOS DE EMPLEO POR EDAD DEL INDIVIDUO (FUENTE: MCVL 2004-07) | 81 |
| CUADRO IV-7 EPISODIOS DE EMPLEO POR SEXO Y TIPO DE ABANDONO, RESULTADOS DESPUÉS DE LA DEPURACIÓN DE LOS DATOS (FUENTE: MCVL 2004-07)..... | 82 |
| CUADRO IV-8 DISTRIBUCIÓN DE LOS EPISODIOS DE EMPLEO SEGÚN SEAN O NO DE ABANDONO, POR GRUPOS QUINQUENALES DE EDAD Y POR GÉNERO (FUENTE: MCVL 2004-07) | 83 |

| | |
|--|-----|
| CUADRO IV-9 DISTRIBUCIÓN DE LOS EPISODIOS DE EMPLEO SEGÚN SEAN DE ABANDONO O NO POR GRUPOS DE NACIONALIDAD Y POR GÉNERO (FUENTE: MCVL 2004-07) | 86 |
| CUADRO IV-10 DISTRIBUCIÓN DE LOS EPISODIOS DE EMPLEO, SEGÚN SEAN DE ABANDONO O NO, POR TAMAÑO DEL MUNICIPIO DE RESIDENCIA Y GÉNERO (FUENTE: MCVL 2004-07) | 90 |
| CUADRO IV-11 DISTRIBUCIÓN DE LOS EPISODIOS DE EMPLEO SEGÚN SEAN DE ABANDONO O NO POR COMUNIDAD AUTÓNOMA DE RESIDENCIA Y POR GÉNERO (FUENTE: MCVL 2004-07) | 91 |
| CUADRO IV-12 DISTRIBUCIÓN DE LOS EPISODIOS DE EMPLEO, SEGÚN SEAN DE ABANDONO O NO POR FECHA DE LA PRIMERA ALTA EN EL SISTEMA Y POR GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 96 |
| CUADRO IV-13 DISTRIBUCIÓN DE LOS EPISODIOS DE EMPLEO, SEGÚN SEAN DE ABANDONO O NO POR CAUSA DE LA BAJA Y POR GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 98 |
| CUADRO IV-14 DISTRIBUCIÓN DE LOS EPISODIOS DE EMPLEO, SEGÚN SEAN DE ABANDONO O NO POR TIPO DE RELACIÓN LABORAL Y POR GÉNERO.(FUENTE: MCVL 2004-07) | 100 |
| CUADRO IV-15 DISTRIBUCIÓN DE LOS EPISODIOS DE EMPLEO, SEGÚN SEAN DE ABANDONO O NO POR RAMA DE ACTIVIDAD Y POR GÉNERO.(FUENTE: MCVL 2004-07)..... | 102 |
| CUADRO IV-16 DISTRIBUCIÓN DE LOS EPISODIOS DE EMPLEO, SEGÚN SEAN DE ABANDONO O NO POR GRUPO DE COTIZACIÓN Y POR GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 105 |
| CUADRO IV-17 DISTRIBUCIÓN DE LOS EPISODIOS DE EMPLEO, SEGÚN SEAN DE ABANDONO O NO, SEGÚN SI VAN SEGUIDOS DE UNA PRESTACIÓN O NO POR GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 109 |
| CUADRO IV-18 DISTRIBUCIÓN DE LOS EPISODIOS DE EMPLEO, SEGÚN SEAN DE ABANDONO O NO, POR TIPO DE EMPRESA Y POR GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 110 |
| CUADRO IV-19 DISTRIBUCIÓN DE LOS EPISODIOS DE EMPLEO, SEGÚN SEAN DE ABANDONO O NO, POR NÚMERO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA Y POR GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 111 |
| CUADRO IV-20 DURACIÓN TOTAL MEDIA EN DÍAS DE LOS EPISODIOS DE EMPLEO SEGÚN SEAN O NO DE ABANDONO POR GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 112 |
| CUADRO IV-21 DURACIÓN MEDIA EN DÍAS CADA UNO DE LOS AÑOS ANALIZADOS, DE LOS EPISODIOS DE EMPLEO SEGÚN SEAN O NO DE ABANDONO POR GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 113 |
| CUADRO IV-22 PROBABILIDAD DE QUE UN EPISODIO DE EMPLEO TERMINE SIN CONTINUIDAD EN EL EMPLEO DURANTE AL MENOS UN AÑO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 114 |
| CUADRO V-1 DISTRIBUCIÓN DE LOS EPISODIOS DE EMPLEO SEGÚN GRUPO DE COTIZACIÓN Y POR GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 121 |
| CUADRO V-2 DISTRIBUCIÓN DE LOS EPISODIOS DE EMPLEO SEGÚN TIPO DE CONTRATO Y POR GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 122 |
| CUADRO V-3 CAMBIOS EN EL GRUPO DE COTIZACIÓN DENTRO DEL MISMO EPISODIO DE EMPLEO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 123 |
| CUADRO V-4 CAMBIOS EN EL GRUPO DE COTIZACIÓN CON CAMBIO DE EPISODIO DE EMPLEO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 123 |
| CUADRO V-5 CAMBIOS EN EL TIPO DE CONTRATO DENTRO DEL MISMO EPISODIO DE EMPLEO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 124 |
| CUADRO V-6 CAMBIOS EN EL TIPO DE CONTRATO CON CAMBIO DE EPISODIO DE EMPLEO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 124 |
| CUADRO V-7 CAMBIOS EN EL GRUPO DE COTIZACIÓN POR GRUPOS DE EDAD Y GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 125 |

| | |
|---|-----|
| CUADRO V-8 CAMBIOS EN EL TIPO DE CONTRATO POR GRUPOS DE EDAD Y GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07)... | 126 |
| CUADRO V-9 CAMBIOS EN EL GRUPO DE COTIZACIÓN POR GRUPOS DE NACIONALIDAD Y GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 128 |
| CUADRO V-10 CAMBIOS EN EL TIPO DE CONTRATO POR GRUPOS DE NACIONALIDAD Y GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 129 |
| CUADRO V-11 CAMBIOS EN EL GRUPO DE COTIZACIÓN POR TAMAÑO DEL MUNICIPIO Y GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 131 |
| CUADRO V-12 CAMBIOS EN EL TIPO DE CONTRATO POR TAMAÑO DEL MUNICIPIO Y GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 131 |
| CUADRO V-13 CAMBIOS EN EL GRUPO DE COTIZACIÓN POR COMUNIDAD AUTÓNOMA Y GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 133 |
| CUADRO V-14 CAMBIOS EN EL TIPO DE CONTRATO POR COMUNIDAD AUTÓNOMA Y GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 134 |
| CUADRO V-15 CAMBIOS EN EL GRUPO DE COTIZACIÓN POR AÑO DE ENTRADA EN EL SISTEMA Y GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 136 |
| CUADRO V-16 CAMBIOS EN EL TIPO DE CONTRATO POR AÑO DE ENTRADA EN EL SISTEMA Y GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 137 |
| CUADRO V-17 CAMBIOS EN EL GRUPO DE COTIZACIÓN POR TIPO DE RELACIÓN LABORAL Y GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 138 |
| CUADRO V-18 CAMBIOS EN EL GRUPO DE COTIZACIÓN POR RAMA DE ACTIVIDAD Y GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 139 |
| CUADRO V-19 CAMBIOS EN EL TIPO DE CONTRATO POR RAMA DE ACTIVIDAD Y GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 141 |
| CUADRO V-20 CAMBIOS EN EL GRUPO DE COTIZACIÓN POR GRUPO DE COTIZACIÓN Y GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 144 |
| CUADRO V-21 CAMBIOS EN EL TIPO DE CONTRATO POR GRUPO DE COTIZACIÓN Y GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 145 |
| CUADRO V-22 CAMBIOS EN EL GRUPO DE COTIZACIÓN POR TIPO DE EMPRESA Y GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 147 |
| CUADRO V-23 CAMBIOS EN EL TIPO DE CONTRATO POR TIPO DE EMPRESA Y GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 148 |
| CUADRO V-24 CAMBIOS EN EL GRUPO DE COTIZACIÓN POR TAMAÑO DE LA EMPRESA Y GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 149 |
| CUADRO V-25 CAMBIOS EN EL TIPO DE CONTRATO POR TAMAÑO DE LA EMPRESA Y GÉNERO | 150 |
| CUADRO V-26 PROBABILIDAD DE QUE UN EPISODIO DE EMPLEO SEA DE PROMOCIÓN, SEGÚN EL CAMBIO EN EL GRUPO DE COTIZACIÓN Y EN EL TIPO DE CONTRATO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 152 |
| CUADRO VI.1 NÚMERO DE EPISODIOS DE EMPLEO, DISTRIBUCIÓN Y DURACIÓN MEDIA, SEGÚN SU CLASIFICACIÓN DE ACUERDO CON LOS GRUPOS DE ABANDONO Y PROMOCIONES, POR GÉNERO (FUENTE: MCVL: 2004-2007) .. | 158 |
| CUADRO VI.2 VALORES MEDIOS Y MEDIANOS DE LAS BASES DE COTIZACIÓN MENSUALES DE LOS EPISODIOS SEGÚN SU CLASIFICACIÓN EN FUNCIÓN DE LAS VARIABLES DE ABANDONO Y PROMOCIONES, POR GÉNERO (FUENTE: MCVL: 2004-2007)..... | 159 |
| CUADRO VI.3 RESULTADOS DE LA REGRESIÓN GLOBAL POR GÉNERO. (FUENTE MCVL 2004-07) | 169 |

| | |
|---|-----|
| CUADRO VI.4 NÚMERO MEDIO DE EPISODIOS DE LAS PERSONAS CON AL MENOS UN EMPLEO EN EL PERIODO DE REFERENCIA, SEGÚN TIPO DE EPISODIO DE QUE SE TRATE (FUENTE: MCVL 2004-2007) | 173 |
| CUADRO VI.5 DURACIONES MEDIAS DE LOS EPISODIOS DURANTE EL PERIODO DE REFERENCIA (FUENTE: MCVL 2004-2007) | 174 |
| CUADRO VI.6 VALORES MEDIOS DE LAS BASES DE COTIZACIÓN ANUALES PERCIBIDOS POR LOS INDIVIDUOS A LO LARGO DE LOS AÑOS DE LOS PERIODOS ANALIZADOS (FUENTE: MCVL 2004-2007) | 175 |
| CUADRO VI.7 VALORES MEDIOS DE LOS INGRESOS SALARIALES ANUALES PERCIBIDOS POR LOS INDIVIDUOS A LO LARGO DE LOS AÑOS DE LOS PERIODOS ANALIZADOS (FUENTE: MCVL 2004-2007) | 176 |
| CUADRO VI.8 VALORES MEDIOS DE LOS INGRESOS TOTALES ANUALES PERCIBIDOS POR LOS INDIVIDUOS A LO LARGO DE LOS AÑOS DE LOS PERIODOS ANALIZADOS (FUENTE: MCVL 2004-2007)..... | 177 |
| CUADRO VI.9 RESULTADOS DE LAS REGRESIONES SOBRE LAS BASES DE COTIZACIÓN (FUENTE: MCVL 2004 -2007) | 182 |
| CUADRO VI.10 RESULTADOS DE LAS REGRESIONES SOBRE LOS INGRESOS SALARIALES (FUENTE: MCVL 2004 -2007) | 184 |

INDICE DE GRAFICOS

| | |
|---|-----|
| GRÁFICO I-1. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA Y OCUPADA POR SEXO, 1976-2009 (FUENTE EPA) | 15 |
| GRÁFICO II-1 EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO, 1998, 2003, Y 2008 (FUENTE: EPA)..... | 44 |
| GRÁFICO II-2 TASAS DE ACTIVIDAD SEGÚN TIPO DE HOGAR. MUJERES ENTRE 20-24 AÑOS, 1998, 2003 Y 2008. (FUENTE: EPA)..... | 46 |
| GRÁFICO II-3 TASAS DE ACTIVIDAD SEGÚN TIPO DE HOGAR. MUJERES ENTRE 25-29 AÑOS, 1998, 2003 Y 2008. (FUENTE: EPA)..... | 47 |
| GRÁFICO II-4 TASAS DE ACTIVIDAD SEGÚN TIPO DE HOGAR. MUJERES ENTRE 30-34 AÑOS, 1998, 2003 Y 2008. (FUENTE: EPA)..... | 48 |
| GRÁFICO II-5. QUIEN TRABAJA EN LOS HOGARES DE PAREJA, MUJERES MENORES Y MAYORES DE 50 AÑOS. 1998, 2003, 2008 (FUENTE: EPA) | 49 |
| GRÁFICO II-6. JORNADA MEDIA HABITUAL Y TASA DE OCUPACIÓN POR SEXO, HOGARES DE PAREJA, (FUENTE: EPA 2008) | 50 |
| GRÁFICO II-7. TASAS DE ACTIVIDAD DE LAS MUJERES, COHORTES DE 20 AÑOS (EPA 1994-2008) | 52 |
| GRÁFICO II-8 TASAS DE ACTIVIDAD DE LOS HOMBRES, COHORTES DE 20 AÑOS (EPA 1994-2008) | 53 |
| GRÁFICO II-9 TASAS DE ACTIVIDAD DE LAS MUJERES, COHORTES DE 25 AÑOS (EPA 1994-2008) | 54 |
| GRÁFICO II-10 TASAS DE ACTIVIDAD DE LOS HOMBRES, COHORTES DE 25 AÑOS (EPA 1994-2008)..... | 54 |
| GRÁFICO II-11 TASAS DE ACTIVIDAD DE LAS MUJERES, COHORTES DE 30 AÑOS (EPA 1994-2008)..... | 55 |
| GRÁFICO II-12 TASAS DE ACTIVIDAD DE LOS HOMBRES, COHORTES DE 30 AÑOS (EPA 1994-2008)..... | 56 |
| GRÁFICO IV-1 DISTRIBUCIÓN DE LOS ABANDONOS ABSOLUTOS Y RELATIVOS POR GRUPOS DE EDAD Y POR GÉNERO (FUENTE: MCVL 2004-07) | 85 |
| GRÁFICO IV-2 DISTRIBUCIÓN DE LOS ABANDONOS DE TRABAJADORES EXTRANJEROS POR NACIONALIDAD. HOMBRES (FUENTE: MCVL 2004-07) | 89 |
| GRÁFICO IV-3 DISTRIBUCIÓN DE LOS ABANDONOS DE TRABAJADORES EXTRANJEROS POR NACIONALIDAD. MUJERES (FUENTE: MCVL 2004-07) | 89 |
| GRÁFICO IV-4 DISTRIBUCIÓN DE LOS EPISODIOS DE ABANDONOS ABSOLUTOS POR COMUNIDAD AUTÓNOMA Y GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 94 |
| GRÁFICO IV-5 DISTRIBUCIÓN DE LOS EPISODIOS DE ABANDONOS RELATIVOS POR COMUNIDAD AUTÓNOMA Y GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 94 |
| GRÁFICO IV-6 DISTRIBUCIÓN DE LOS ABANDONOS ABSOLUTOS Y RELATIVOS POR CAUSA DE BAJA DEL EPISODIO Y POR GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 99 |
| GRÁFICO IV-7 DISTRIBUCIÓN DE LOS ABANDONOS ABSOLUTOS Y RELATIVOS SEGÚN EL TIPO DE CONTRATO DEL EPISODIO DE EMPLEO Y POR GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 101 |
| GRÁFICO IV-8 DISTRIBUCIÓN DE LOS ABANDONOS ABSOLUTOS Y RELATIVOS SEGÚN LA RAMA DE ACTIVIDAD DEL EPISODIO DE EMPLEO Y POR GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 104 |
| GRÁFICO IV-9 DISTRIBUCIÓN DE LOS ABANDONOS ABSOLUTOS Y RELATIVOS SEGÚN EL GRUPO DE COTIZACIÓN DEL EPISODIO DE EMPLEO Y POR GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 108 |
| GRÁFICO IV-10 DISTRIBUCIÓN DE LOS EPISODIOS DE EMPLEO SEGÚN SI SON O NO DE ABANDONO Y SI VAN SEGUIDOS O NO DE UNA PRESTACIÓN POR GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07)..... | 109 |
| GRÁFICO V-1 DISTRIBUCIÓN DE LAS PROMOCIONES POR GRUPOS DE EDAD Y GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 127 |

| | |
|--|-----|
| GRÁFICO V-2 DISTRIBUCIÓN DE LAS PROMOCIONES POR RAMAS DE ACTIVIDAD Y GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 143 |
| GRÁFICO V-3 DISTRIBUCIÓN DE LAS PROMOCIONES POR GRUPOS DE COTIZACIÓN Y GÉNERO. (FUENTE: MCVL 2004-07) | 147 |
| GRÁFICO VI.1 DISTRIBUCIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN MENSUALES EQUIVALENTES, SEGÚN GÉNERO (FUENTE: MCVL: 2004 - 2007) | 160 |
| GRÁFICO VI.2 DISTRIBUCIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN MENSUALES EQUIVALENTES, SEGÚN GÉNERO Y AÑO DE COTIZACIÓN (FUENTE: MCVL: 2004 - 2007) | 161 |
| GRÁFICO VI.3 BASES DE COTIZACIÓN MENSUALES DE LOS EPISODIOS SEGÚN SU RELACIÓN ALGUNA SITUACIÓN DE ABANDONO, VARONES Y MUJERES (FUENTE: MCVL 2004-2007) | 162 |
| GRÁFICO VI.4 BASES DE COTIZACIÓN MENSUALES DE LOS EPISODIOS SEGÚN SU RELACIÓN ALGUNA PROMOCIÓN POR GRUPO DE COTIZACIÓN, VARONES Y MUJERES (FUENTE: MCVL 2004-2007) | 163 |
| GRÁFICO VI.5 BASES DE COTIZACIÓN MENSUALES DE LOS EPISODIOS SEGÚN SU RELACIÓN ALGUNA PROMOCIÓN POR CAMBIO DE CONTRATO HACIA LA ESTABILIDAD, VARONES Y MUJERES (FUENTE: MCVL 2004-2007) | 164 |

PRESENTACIÓN

El presente estudio corresponde al proyecto presentado por un equipo de la Universidad de Alcalá formado por las profesoras Gloria Moreno e Inmaculada Cebrián y por la ayudante de investigación Silvia Gutiérrez, en respuesta a la convocatoria incluida en la Orden TIN/1305/2008, de 6 de mayo (BOE de 9 de mayo), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones dirigidas a actividades de estudio e investigación en el ámbito de la protección social y se procede a su convocatoria. El proyecto responde al epígrafe b) del primer punto del artículo 3, "Comportamientos sociales que afectan a la afiliación o a las prestaciones de la Seguridad Social"

El estudio está principalmente enfocado al análisis de las trayectorias laborales de hombres y mujeres, poniendo de relieve las diferencias en cuanto a presencia y comportamiento laboral debido al género. Se trata de aportar nuevos elementos analíticos que puedan arrojar algunas ideas y, sobre todo, nuevos instrumentos de análisis para la mejor comprensión de la situación de la mujer en el mercado de trabajo, desde una perspectiva comparada con la situación de los hombres. Un análisis de las diferencias por género en el mercado laboral debe incluir diversos aspectos relacionados con las trayectorias laborales, en primer lugar la incorporación al empleo, en segundo lugar la permanencia y en tercer lugar la promoción en el trabajo.

Tras esta presentación el trabajo se estructura en seis capítulos, conclusiones y referencias bibliográficas. En el primer capítulo se ofrece una visión de cual es la situación actual de las mujeres en el mercado de trabajo español y la evolución en la participación femenina durante las últimas décadas. Para ello se utiliza como fuente de datos la Encuesta de Población Activa (EPA) que permite tener series temporales largas para apreciar los cambios en la incorporación laboral femenina. En este capítulo también se analizan las diferencias por género que aún persisten en el mercado de trabajo, en concreto la segregación ocupacional y sectorial y las diferencias en salarios, para este último análisis se utilizan datos de la Encuesta de Estructura Salarial.

En el segundo capítulo se realiza una aproximación al estudio de las trayectorias laborales utilizando datos de la EPA y siguiendo dos enfoques complementarios. El primero consiste en utilizar el enfoque del ciclo vital para

valorar el efecto de las circunstancias personales y familiares de un determinado individuo en su comportamiento en el mercado de trabajo. En el segundo enfoque se utiliza el seguimiento de la tasa de actividad para distintas cohortes de edad con el fin de detectar distintos comportamientos generacionales y también por género.

En los siguientes capítulos se utiliza la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) como fuente de datos para aproximar las diferencias en las trayectorias de afiliación y cotización por género, centrándonos en tres aspectos: salidas del empleo, promociones e ingresos. En el tercer capítulo se explica como se ha organizado la información disponible en la MCVL desde 2004 hasta 2007 para el análisis propuesto. En el cuarto capítulo se analizan los abandonos del empleo según la MCVL, caracterizando los episodios de empleo como de abandono o no según el criterio de que al terminar vayan seguidos o no de otro episodio de empleo en un plazo inferior a un año. En el capítulo cinco se estudian las promociones en el empleo en la MCVL, definidas como mejoras en el grupo de cotización o paso de un contrato temporal a uno indefinido. Y, por último, en el capítulo seis se estudian las diferencias en ingresos entre hombres y mujeres utilizando las bases de cotización de los episodios de empleo y los ingresos fiscales de los individuos que tienen episodios de empleo entre 2004 y 2007.

I.- LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

1. *Introducción*

Uno de los fenómenos más importantes que durante las últimas décadas han tenido lugar en el mercado laboral español es la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo. No obstante, el incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo no se ha visto acompañado de los cambios necesarios para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, persistiendo algunas situaciones de desigualdad manifiesta. Así, por ejemplo, las mujeres siguen concentrándose mayoritariamente en algunos sectores de actividad, reagrupándose en una pequeña cantidad de profesiones fuertemente feminizadas y ocupando las categorías más bajas del escalafón profesional, persistiendo la segregación ocupacional tanto horizontal como vertical. Las mujeres se concentran en el sector servicios, y dentro de este tienen una gran presencia en actividades en los hogares, servicios personales, sanidad, auxiliares administrativos, etc., actividades en las que obtienen una remuneración baja en relación a las actividades en las que los hombres tienen una mayor presencia. Además, los salarios (medidos como salario bruto por hora) son, en general, mayores en el caso de los hombres para todas las ocupaciones. Concretamente, y según algunos estudios (Cebrián y Moreno, 2008), las mujeres reciben un salario anual en promedio un 20 por ciento menos que los hombres.

Lo mismo ocurre a medida que se asciende en el escalafón jerárquico de las empresas. Los hombres siguen ostentando la mayoría de los puestos directivos, altos ejecutivos y altos niveles profesionales, mientras que las mujeres todavía se encuentran concentradas en los niveles inferiores de la dirección. Esta regla se cumple a nivel mundial y se da en todos los sectores económicos incluso en aquellos en los que la presencia de la mujer es mayor. En Europa las mujeres ocupan un 32 por ciento de puestos directivos, pero sólo un 10 por ciento llegan a ocupar puestos en los Consejos de Administración. La disparidad salarial entre hombres y mujeres, ocupando puestos de la misma capacidad y responsabilidad, es de un 15 por ciento como media. Como ejemplo, en los consejos de administración del IBEX 35, la presencia de las mujeres

supone un 4,6 por ciento. Entre las primeras 1085 mayores empresas españolas solo el 6,6 por ciento están ocupados por mujeres (Mateos de Cabo, 2006). Cifras similares se encuentran en las pequeñas y medianas empresas. Un estudio del Ministerio de Industria refleja que solamente el 5,3 por ciento de las PYMEs en España tienen por gerente a una mujer. Aunque su presencia es aún más escasa en empresas medianas (2 por ciento).

La carrera profesional de las mujeres se ve algunas veces limitada por la dificultad de acceder a puestos de mayor nivel, con lo que su proyección profesional y las perspectivas de formación y ascenso en la empresa no son equiparables a las de los hombres. Esta situación viene propiciada por una cultura empresarial en la que aceptar a las mujeres en puestos de responsabilidad no es habitual. Además, los ascensos conllevan en muchas ocasiones la necesidad de mayor disponibilidad horaria o geográfica que dificulta compatibilizar el desempeño del puesto de trabajo con la vida familiar y personal.

Por otro lado, las mujeres que se han incorporado al mundo laboral cada día están más cualificadas, pero el porcentaje de ellas que llegan a puestos de alta responsabilidad no crece proporcionalmente. Este hecho ha llevado a muchos autores a plantearse la existencia de un "techo de cristal" que actúa como un obstáculo para el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres en el mundo empresarial. El "techo de cristal" aparece como un obstáculo invisible en la carrera profesional de las mujeres que las impide avanzar. Se entiende por "techo de cristal" aquel conjunto de normas no escritas o cultura empresarial que dificulta a las mujeres acceder a los puestos de alta dirección. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes, ni dispositivos sociales establecidos, ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que son difíciles de detectar.

También hay obstáculos internos que impiden que la mujer avance, como son las responsabilidades familiares. Artículos recientes (véase Hirschman, 2007 o Hymowitz, 2006) señalan una tendencia entre mujeres muy preparadas a retirarse de carreras convencionales. Una encuesta entre tres cursos de graduados de la Escuela Empresarial de Harvard demuestra que solo el 38 por ciento de las mujeres graduadas acaba en carreras de tiempo completo, y un

estudio más amplio de MBA en general indica que una de cada tres mujeres con un MBA no trabaja a tiempo completo veinte años después de graduarse, en comparación con uno de cada veinte en el caso de los hombres (Hewlett, 2005). Gran parte de las mujeres directivas que abandonan su puesto afirman que la razón principal fue su familia (Hirschman, 2006). En los Estados Unidos, entre un tercio y la mitad de todas las mujeres de carreras exitosas (ejecutivas, medicas, abogadas, académicas y similares) con mediana edad no tienen niños, mientras que un 33% están solteras (Williams, 2004).

Las dificultades para alcanzar puestos importantes son muchas y cuando consiguen sus objetivos, el coste de oportunidad en otras facetas de su vida es mucho mayor y el nivel de exigencia y de esfuerzo se duplica en comparación a lo exigido en el caso del hombre.

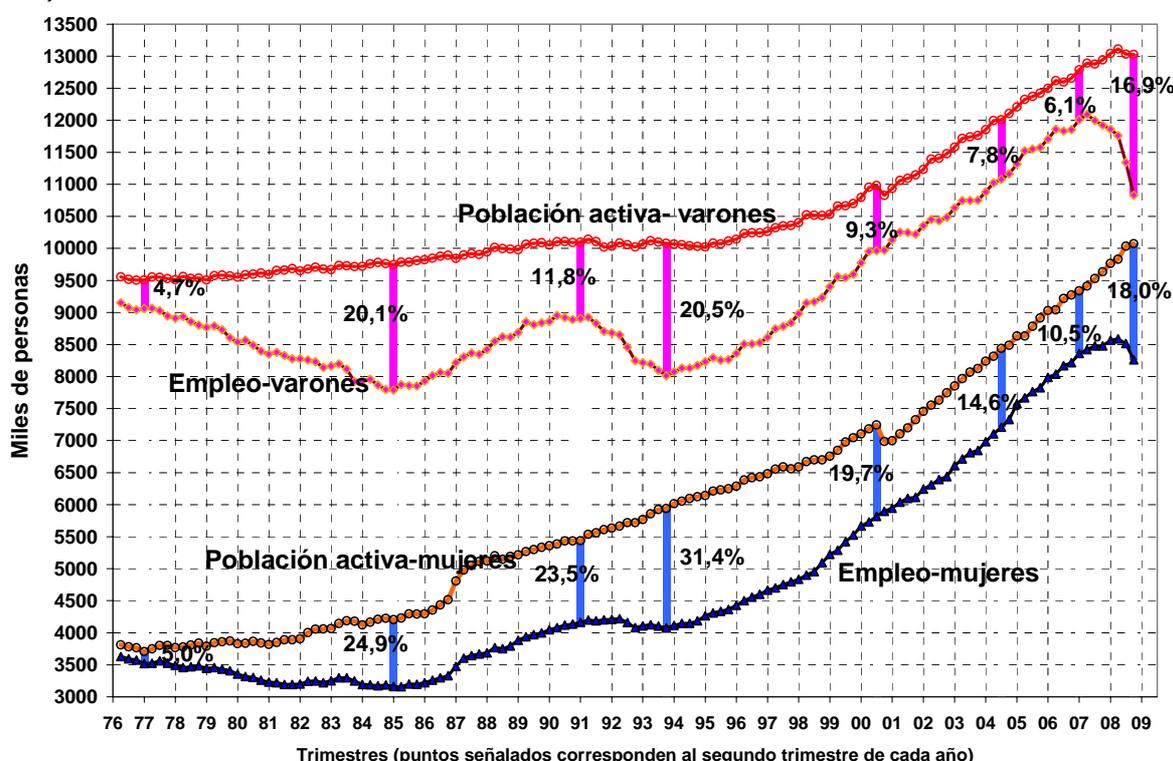
A pesar de la persistencia de todos estos obstáculos la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo ha venido aumentando de forma notable. A continuación se va a analizar esa evolución y la situación actual en el mercado laboral español, con especial referencia a las desigualdades por género que aún se observan.

2. La participación laboral por género: evolución y situación actual

Como ya se ha puesto de manifiesto, uno de los hechos más relevantes que ha experimentado nuestro mercado laboral en los últimos años ha sido el proceso de incorporación de las mujeres al mundo del trabajo. Este hecho, junto con la llegada masiva de inmigrantes, ha condicionado enormemente la evolución de la población activa y ocupada. Concretamente, si tomamos como punto de partida el año 1994, año que marcó el comienzo del periodo del crecimiento continuado de la economía española, se observa que se han creado alrededor de 8 millones de puestos de trabajo, de los que más de la mitad han sido ocupados por mujeres. El aumento relativamente rápido observado en la participación femenina, se ha visto favorecido por el ritmo de crecimiento de la economía española, aunque otros muchos factores, de índole económica y social, también han jugado un papel significativo. Algunos cambios en el mercado de trabajo han sido claves para la incorporación de las mujeres, destaca la terciarización del empleo, que ha facilitado en gran medida la compatibilización

de la vida familiar y laboral al ofrecer, en general, horarios y jornadas más flexibles que el sector industrial. Hay que señalar también el aumento del nivel educativo femenino como un factor importante en el aumento de presencia de las mujeres en el mercado laboral. No obstante, los sustanciales avances logrados por las mujeres en participación conviven todavía con algunas situaciones de desigualdad importantes. En el Gráfico I-1 se recoge la evolución de la población activa y ocupada por sexo desde 1976 hasta 2009, con datos de la Encuesta de Población Activa (EPA).

Gráfico I-1. Evolución de la población activa y ocupada por sexo, 1976-2009 (Fuente EPA)



La evolución que se refleja en el gráfico supone que en los últimos 30 años se han incorporado casi 6 millones de mujeres al mercado laboral, siendo la tasa de crecimiento medio anual del 3,5 por ciento. Este incremento de la población activa femenina a partir de los años 70 muestra una persistente tendencia ascendente, a pesar de las recesiones económicas de los años 70, 80 y 90. La población activa masculina no ha crecido a un ritmo similar, en el gráfico se observa un ligero aumento en los años 80, manteniéndose constante hasta los años 90, cuando de nuevo comienza a crecer, pero a un ritmo menor que en el caso femenino, con una tasa media de crecimiento de un 1,4 por ciento.

Para este gran aumento continuado de la participación de la mujer en el mercado de trabajo ha sido determinante el aumento del empleo, si bien siguen observándose grandes diferencias entre las tasas de paro masculinas y femeninas. Además, factores como el aumento de los salarios reales, la mejora del salario relativo de la mujer o los cambios en la trayectoria laboral femenina han contribuido en gran medida al aumento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo. Como consecuencia de todo ello, hay más incorporaciones al mercado laboral y las mujeres tienden a permanecer más tiempo en el, aunque cambien sus circunstancias familiares.

En el Gráfico I-1 pueden identificarse cinco etapas desde 1976 hasta la actualidad en el mercado de trabajo español. En primer lugar, el periodo entre 1976 y 1985 se caracterizó por una gran disminución en el empleo a causa de la crisis económica del petróleo unida a los problemas económicos internos causados por el régimen político dictatorial. No obstante, el ritmo de disminución se vio frenado gracias a la incorporación de las generaciones nacidas durante el boom de natalidad de los años 60, favorecidas también por el descenso de las tasas de mortalidad infantil. Como se aprecia en el gráfico, las mujeres se vieron afectadas en menor medida que los hombres, debido a que su presencia en el mercado de trabajo era menor.

La segunda etapa, comprende desde 1985 hasta 1991, se caracteriza por ser un periodo de recuperación, con un ritmo de creación de empleo nunca visto en la economía española. Los factores desencadenantes fueron, por un lado, la recuperación económica mundial y el acceso de España a la Comunidad Europea en 1986; por otro lado, la reforma del mercado de trabajo, con la introducción de los contratos temporales como principal novedad que fueron determinantes en la expansión del empleo. Como se aprecia en el Gráfico I-1 la población activa también creció muy deprisa, debido principalmente al incremento de las tasas de actividad femeninas. No obstante, a pesar del buen ritmo de crecimiento del empleo, el paro disminuyó en menor medida. En el caso de las mujeres tan solo se redujo hasta el 23,5 por ciento en 1991, mientras que los hombres fueron los más favorecidos por la creación de empleo, reduciendo su tasa de paro hasta el 11,8 por ciento.

A partir de 1991 hasta 1994, la economía española sufrió una fuerte recesión, con pérdidas de empleo sin precedentes en el mercado laboral español.

No obstante, en este caso fue la población activa masculina la más afectada, con una mayor destrucción de empleo. Aun así, aunque la tasa de paro masculina se situó en el 20,4 por ciento, esta era más de 10 puntos porcentuales inferior que la femenina. Esto se debe a que la tendencia permanentemente creciente de la población activa femenina condujo a que la tasa de paro de este grupo alcanzara el 31,4 por ciento en 1994. Esta crisis fue más breve que la anterior, comenzando desde 1994 una fase expansiva en la economía española. Hasta el tercer trimestre de 2007 el empleo aumentó en un 67 por ciento, con la creación de 8,2 millones de empleos, de los cuales más de la mitad han sido ocupados por mujeres, duplicándose así el número de empleos femeninos. No obstante, a pesar del gran aumento del empleo la tasa de paro femenina continúa siendo mayor que la masculina (10,5 y 6,2 por ciento respectivamente en el tercer trimestre de 2007).

Desde el tercer trimestre de 2007 el empleo comienza a disminuir, como consecuencia de la crisis económica que surge tanto a nivel internacional como internamente debido a problemas estructurales de la economía española. Así, la tasa de paro ha ido aumentando de forma vertiginosa, sobretudo en el caso de los hombres. En el primer trimestre de 2009 la tasa de paro masculina se ha situado en un 16,9 por ciento, más del doble que en el mismo periodo del año anterior (7,9). Las mujeres se han visto afectadas en menor medida, pasando de una tasa de paro del 12 por ciento en 2008 a un 18 por ciento en 2009.

La buena noticia para España de la incorporación paulatina de la mujer a la población activa se relativiza cuando analizamos las cifras de desempleo. Los niveles de desempleo de las mujeres en España han venido siendo porcentual y absolutamente mayores a los de los hombres a pesar de que su población activa es menor. Hasta finales de los noventa no se apreciaban mejoras sustanciales. Todavía en el año 2000 la tasa de paro era del 20,5 más del doble que el registrado en el caso de los varones. Los primeros años del nuevo siglo parecen suponer una mejora considerable en esta situación, aunque existen factores que enturbian considerablemente esta mejoría. Entre estos factores debemos destacar el que las mujeres se ven más afectadas que los varones por los empleos atípicos o precarios, a los que dan lugar los contratos temporales y los contratos a tiempo parcial. De forma general la contratación temporal ha estado ganando peso frente a la indefinida, tanto para los varones como para las

mujeres, pero de nuevo las mujeres presentan porcentajes más elevados. Además, mientras que a partir de 1999 en el caso de los varones se reduce la contratación temporal, las mujeres continúan sufriendo este mismo tipo de contratación en porcentajes similares. Respecto de la contratación parcial ocurre lo mismo, si bien en este caso cabe pensar que es una de las vías que las mujeres utilizan para intentar conciliar su vida familiar y laboral.

Otro motivo de preocupación, a pesar de la mejora que presentan los datos del paro, es que según las estadísticas analizadas, el paro en España es de larga duración, especialmente el femenino. Se ha observado que concretamente para el año 2007 el 26,6 por ciento de las paradas llevan buscando empleo 1 o más años, mientras que en los parados baja esa cantidad al 20,2 por ciento. Haciendo una comparación entre los varones y las mujeres se observa que el tiempo medio de búsqueda de empleo de las mujeres es mucho mayor que el de los hombres, tanto si han tenido un trabajo anteriormente como si no. Como último punto de importancia en este aspecto cabe destacar que el tiempo medio de búsqueda de empleo se ha reducido en el hombre, mientras que en la mujer este tiempo ha aumentado.

Pero también aquí la situación laboral de la mujer mejora a lo largo de los años estrechándose el diferencial. La tasa de paro de los hombres es del 16,9 por ciento en el primer trimestre de 2009, lo que supone 3,9 puntos más que en el trimestre anterior. La de las mujeres sube 2,9 puntos y se sitúa en el 18 por ciento. En los últimos trimestres se ha producido un progresivo acercamiento de ambas tasas. Esto se debe a que el sector que más se ha visto afectado por la crisis económica es el de la construcción, en el que la mayor parte de trabajadores son hombres. Por el contrario, las mujeres suponen el grueso de ocupación en el trabajo doméstico y de limpieza, el cual se caracteriza por ser más estable y no se ve tan afectado por las recesiones económicas.

3. Diferencias por género en el empleo

3.1. Introducción

A pesar de los progresos experimentados en la participación laboral de las mujeres su situación en el mercado de trabajo aún se caracteriza por la desigualdad respecto a la situación de los hombres. Por un lado, como ya se ha señalado, la presencia cuantitativa en el mundo laboral de hombres y mujeres no es la misma, por otro lado, muchas mujeres ocupadas sufren las consecuencias de la segregación laboral y de la precariedad.

Durante los últimos años, los dos instrumentos más utilizados en nuestro país como medidas de flexibilización de la mano de obra, la contratación temporal y la contratación en jornada a tiempo parcial, han afectado en mayor medida a las mujeres que a los hombres. Ambos factores están directamente relacionados con el empleo por cuenta ajena por lo que es preciso mencionar que, a pesar de que a lo largo de los últimos años la proporción de personas que trabajaban como asalariados en el mercado de trabajo español ha mantenido una tendencia ligeramente creciente, pasando del 73 al 82 por ciento entre 1994 y 2008, este cambio no ha afectado por igual a hombres y a mujeres. De hecho, el origen del aumento ha sido el resultado de un aumento mayor del peso de la contratación por cuenta ajena entre las mujeres que entre los hombres. Así, las mujeres presentan en la actualidad una tasa de salarización de más del 85 por ciento, 10 puntos más que en 1994, mientras que los hombres no llegan a alcanzar el 80 por ciento, 8 puntos más que en 1994.

Como es bien sabido, uno de los elementos más negativos que caracteriza al empleo en España es la elevada proporción de trabajadores que sufren la inestabilidad e inseguridad de los contratos de trabajo temporales. Desde el año 1987, primer año del que se dispone de información, hasta la década de los noventa, la proporción de trabajadores con un contrato temporal estuvo aumentando hasta alcanzar cifras próximas al 40 por ciento, en el caso de las mujeres, y por encima del 30 por ciento en el de los hombres. Aunque en los años posteriores se trató de aplicar medidas de contención de la contratación temporal, ésta no llegó a descender a los niveles esperados y, por el contrario, se mantuvo siempre por encima del 33 por ciento, en el caso de las mujeres,

aunque algo más baja en el caso de los hombres. Sin embargo, en la década actual, parece apreciarse un nuevo repunte de la tasa de temporalidad para todos los colectivos aunque ha vuelto a descender, de tal manera que en el año 2008, la temporalidad afectaba en torno a un tercio de los trabajadores, y se han aproximado considerablemente las cifras relativas a hombre y mujeres¹. Ahora bien, no deja de ser un hecho que el porcentaje de asalariados con un contrato temporal es mayor entre las mujeres. Así, la tasa de temporalidad femenina se sitúa por encima del 33 por ciento, mientras que la de los varones se encuentra en torno al 30 por ciento.

Ahora bien, en España, a pesar de que la temporalidad ha sido el instrumento más utilizado por los empleadores, el empleo a tiempo parcial ha ocupado un lugar importante en las negociaciones de los agentes sociales. Sin embargo, su papel ha sido comparativamente muy pequeño pues, por término medio, sólo el 12 por ciento de la mano de obra tenía un contrato a tiempo parcial en 2008, aunque en el caso de las mujeres el porcentaje aumentaba por encima del 23 por ciento, pero en el de los hombres no llegaba ni siquiera a superar el 5 por ciento.

Además de la mayor incidencia en las mujeres de la temporalidad y del tiempo parcial otras manifestaciones importantes de la desigualdad son la segregación ocupacional y sectorial y las diferencias salariales que a continuación se van a analizar con mayor detalle.

3.2. Segregación ocupacional y sectorial del empleo

Una manifestación de la desigualdad laboral es la distribución de los empleados en las distintas ramas de actividad y ocupaciones. La discriminación ocupacional o segregación de mercados se produce cuando el acceso de las mujeres a determinadas ocupaciones o profesiones y/o a determinados sectores o ramas de actividad está obstaculizado por barreras legales y/o sociales. También se presenta este tipo de discriminación cuando, a pesar de no existir

¹ Entre las razones que llevaron al repunte más reciente de la temporalidad se han aducido varias que tienen que ver con los cambios metodológicos de la EPA, pero principalmente, al aumento de la contratación temporal en el sector público, que se ha situado en el 36 por ciento, a pesar del descenso observado en el sector privado que ha llegado al 26 por ciento.

las citadas barreras de acceso a las diferentes profesiones, existen otras en lo que respecta a la ocupación de ciertas categorías socio-profesionales por parte de las mujeres.

Asombra ver hasta qué extremo los mercados del trabajo en el mundo se encuentran segregados atendiendo al género de los trabajadores. Según afirma Richard Anker en un libro publicado recientemente por la OIT, de entre todos los trabajadores del mundo no incluidos en el sector agrícola, aproximadamente un 60 por ciento están en alguna ocupación en la que como mínimo el 80 por ciento de los trabajadores dedicados a ella son de un mismo género, hombres o mujeres. Lo que significa que la mayoría de los trabajadores del mundo desempeñan ocupaciones que el anterior dato permite considerar "femeninas" o "masculinas". Además, se ha demostrado que la segregación es capaz de explicar por sí sola una parte importante de la brecha observada de ingresos entre hombres y mujeres, por ejemplo en Macpherson y Hirsch (1995) o Bayard *et al.* (1999).

Tal y como ha sido ampliamente señalado en la literatura² las diferencias por sexo en la distribución ocupacional de la población empleada puede considerarse una fuente de discriminación en el mercado laboral si los empleadores sistemáticamente prefieren a uno de los sexos a la hora de contratar. Pero las diferencias por género podrían también ser consecuencia de las distintas elecciones de estudio o profesión realizadas por hombres y mujeres, en cuyo caso todavía es posible que persista la discriminación, pero tendría su origen en el proceso de socialización y no tanto en el mercado de trabajo, por lo que la existencia de segregación ocupacional no siempre conlleva discriminación laboral. Sin embargo, el hecho de que se observe una alta e importante persistencia en los niveles de segregación, que implican en general la especialización de la mujer en trabajos peor remunerados que los del hombre y que se corresponden con los estereotipos de género tradicionales, hace pensar en la permanencia del problema de discriminación en el mercado de trabajo. Algunas de las razones que se aducen para explicar la existencia de segregación se basan en una supuesta menor productividad de las mujeres debido a las

² Anker (1998) o Flückiger y Silber (1999), por ejemplo.

diferencias existentes en el capital humano acumulado. Las mujeres podrían acceder al mercado de trabajo con un menor nivel de capital humano o tener un campo de especialización menos relevante. También podrían estar acumulando menos experiencia debido al alto grado de intermitencia en su vida laboral a causa del absentismo inducido por el cuidado de los hijos. Estos factores influirían tanto por el lado de la oferta, eligiendo ocupaciones con menores retornos a la experiencia, como por el lado de la demanda, al influir en los empleadores que ven en esos factores costes indirectos en la contratación de mujeres, a los que es posible añadir otros inducidos por la legislación.

También existen explicaciones que ponen el énfasis en la existencia de prejuicios en los empleadores que discriminan a grupos de población basándose en características observables como el sexo o la raza. Otras teorías ponen el acento en la influencia de las instituciones (grandes empresas y sindicatos) y en la existencia de mercados laborales fuertemente segmentados. Las teorías feministas, por su lado, enfatizan la importancia de los estereotipos sociales de la mujer sobre los puestos que ocupa en el mercado laboral.

En la literatura se han propuesto distintos índices para estudiar la existencia de segregación ocupacional. Uno de los más habituales es el índice de Duncan, el cual nos indica el nivel de desigualdad de sexo entre las diferentes ocupaciones. Su cálculo se realiza mediante la siguiente ecuación:

$$ID = \frac{1}{2} * \sum [h_i - m_i] * 100$$

Donde h_i indica el número de hombres ocupados sobre el total de hombres de la población activa y m_i la proporción de mujeres en la misma ocupación sobre el total de la población activa.

La interpretación del índice es bastante sencilla. Nos indica la proporción de mujeres ocupadas que sería necesario mover de ocupación para conseguir la perfecta integración. El índice puede tomar valores entre 100 y -100; Un valor positivo supone que hay una mayor proporción de hombres, indicando el valor negativo la mayor proporción de mujeres. El valor "ideal" sería el 0, que supondría que hay la misma proporción de ambos sexos.

Para el año 2008, el valor que toma el índice es del 55 por cien, lo que supone que de cada 100 mujeres, 55 deberían cambiar de ocupación para que no existiera segregación ocupacional. Además, si se analiza la evolución del índice, éste ha aumentado desde 1994, lo que coincide con los demás trabajos citados, de modo que se puede decir que a medida que la mujer se ha incorporado al mercado de trabajo en los últimos años, la segregación ocupacional ha aumentando.

En el Cuadro I-1 se muestra la distribución ocupacional del empleo en España a un nivel de dos dígitos de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO). Como se aprecia en el cuadro, las mujeres siguen ocupando puestos de trabajo que se caracterizan por una baja cualificación. Así, un 15 por ciento de las mujeres ocupadas en España trabajó en 2008 como "Empleada doméstica y personal de limpieza de edificios". Un 9 por ciento como "Dependiente de comercio" y un 15,3 por ciento en "Servicios personales y de restauración". También las ocupaciones relacionadas con la gestión administrativa suponen un porcentaje importante (10,9 por ciento).

Las ocupaciones más feminizadas tienen una serie de características que son bastante consistentes con los estereotipos que existen en la sociedad sobre la mujer, al observar el cuadro también se aprecia que las mujeres están más concentradas en las ocupaciones femeninas que los hombres en las ocupaciones masculinas.

Las mujeres alcanzan porcentajes más elevados en las ocupaciones femeninas que los hombres en las masculinas; así, el 8 por ciento de los hombres ocupados son "Trabajadores cualificados en obras estructurales de construcción y asimilados", o el 6,3 por ciento "Trabajadores de acabado de construcciones y asimilados". Además, en este mismo sentido, se puede comprobar que los hombres se distribuyen más homogéneamente a lo largo de todas las ocupaciones que las mujeres, incluso en las ocupaciones más feminizadas aparecen porcentajes significativos de hombres, mientras que en las ocupaciones más masculinas prácticamente no aparecen mujeres.

Cuadro I-1 Distribución ocupacional del empleo. Ocupaciones que acumulan aproximadamente el 50 por ciento del empleo por sexo, (Fuente: EPA 2008)

| MUJERES | |
|--|-------------|
| 91 Empleados domésticos y otro personal de limpieza de interior de edificios | 15,0 |
| 53 Dependientes de comercio y asimilados | 9,0 |
| 51 Trabajadores de los servicios personales | 8,7 |
| 50 Trabajadores de los servicios de restauración | 6,6 |
| 34 Profesionales de apoyo a la gestión administrativa | 6,3 |
| 44 Auxiliares administrativos con tareas de atención al público no clasificados anteriormente | 4,6 |
| Porcentaje acumulado del empleo | 50,2 |
| HOMBRES | |
| 71 Trabajadores en obras estructurales de construcción y asimilados | 8,0 |
| 86 Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera | 6,4 |
| 72 Trabajadores de acabado de construcciones y asimilados; pintores y otros asimilados | 6,3 |
| 76 Mecánicos y ajustadores de maquinaria y equipos eléctricos y electrónicos | 4,5 |
| 33 Profesionales de apoyo en operaciones financieras y comerciales | 4,0 |
| 50 Trabajadores de los servicios de restauración | 3,4 |
| 30 Técnicos de las ciencias físicas, químicas e ingenierías | 3,4 |
| 11 Dirección de empresas de 10 ó más asalariados | 3,2 |
| 96 Peones de la construcción | 2,8 |
| 52 Trabajadores de servicios de protección y seguridad | 2,8 |
| 53 Dependientes de comercio y asimilados | 2,8 |
| 75 Soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas y asimilados | 2,6 |
| Porcentaje acumulado del empleo | 50,2 |

Esta mayor concentración de las mujeres en las ocupaciones femeninas también se constata al contar el número de ocupaciones femeninas y masculinas. Si los niveles de concentración fuesen similares, debería aparecer un número similar de ocupaciones femeninas que de ocupaciones masculinas. En cambio, hay un número significativamente menor de ocupaciones femeninas que de ocupaciones masculinas. Esta mayor concentración implica que los efectos

adversos de la existencia de un importante nivel de segregación ocupacional recaen sobre todo sobre las mujeres, las cuales constituyen un volumen muy importante de la fuerza de trabajo que queda excluido de hecho de un volumen muy significativo de ocupaciones.

Cuadro I-2 Ocupaciones en las que más del 70 por ciento son mujeres. (Fuente: EPA 2008)

| MUJERES | |
|---|------|
| 91 Empleados domésticos y otro personal de limpieza de interior de edificios | 93,6 |
| 51 Trabajadores de los servicios personales | 86,2 |
| 27 Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario en ciencias naturales y sanidad, excepto ópticos, fisioterapeutas y asimilados | 83,9 |
| 44 Auxiliares administrativos con tareas de atención al público no clasificados anteriormente | 76,1 |
| 43 Auxiliares administrativos sin tareas de atención al público no clasificados anteriormente | 74,8 |
| 46 Cajeros, taquilleros y otros empleados asimilados en trato directo con el público | 74,7 |
| 27 Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario en la enseñanza | 74,5 |
| 45 Empleados de trato directo con el público en agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas | 73,4 |
| 53 Dependientes de comercio y asimilados | 70,3 |

Este fenómeno, además de comportar un elemento importante de rigidez e ineficiencia en el mercado de trabajo, implica una situación injusta para las mujeres, ya que no existe igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a la hora de elegir la ocupación a desempeñar: el espacio de elección de los hombres es prácticamente toda la gama de ocupaciones existentes en la economía, mientras que el espacio de elección de las mujeres es bastante más reducido.

En el Cuadro I-2 se recogen las ocupaciones con mayor proporción de mujeres, considerando aquellas en las que más del 70 por ciento de los ocupados son mujeres. Como se aprecia en el cuadro, la mayoría de las ocupaciones corresponden con el sector servicios. En el caso masculino, esta clasificación no aparece en el cuadro debido al número de ocupaciones en que más del 70 por ciento de los ocupados son hombres, que asciende aproximadamente a 30 ocupaciones. No obstante, las ocupaciones con mayor

proporción de hombres son, en la mayoría de los casos, actividades desarrolladas en la industria y en la construcción y en los niveles más altos de cualificación.

En cuanto a los sectores, en el Cuadro I-3 se muestra la distribución sectorial del empleo a un nivel de 2 dígitos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), según datos de la Encuesta de Población Activa para el año 2008.

Cuadro I-3 Distribución sectorial del empleo. Ramas de actividad que acumulan aproximadamente el 50 por ciento del empleo por género, (Fuente: EPA 2008)

| MUJERES | |
|--|-------------|
| 47 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas | 14,7 |
| 85 Educación | 8,6 |
| 97 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico | 8,2 |
| 86 Actividades sanitarias | 7,7 |
| 56 Servicios de comidas y bebidas | 7,3 |
| 84 Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria | 6,1 |
| Porcentaje acumulado del empleo | 52,6 |
| HOMBRES | |
| 41 Construcción de edificios | 10,2 |
| 43 Actividades de construcción especializada | 7,8 |
| 84 Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria | 6,4 |
| 47 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas | 6,4 |
| 46 Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas | 4,7 |
| 49 Transporte terrestre y por tubería | 4,7 |
| 01 Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas | 4,5 |
| 56 Servicios de comidas y bebidas | 4,2 |
| 85 Educación | 3,5 |
| Porcentaje acumulado del empleo | 52,5 |

Como también ocurría con las ocupaciones, las mujeres están concentradas en menos ramas de actividad que los hombres. En torno al 50 por

ciento de las mujeres ocupadas en 2008 estaban concentradas en tan solo seis ramas de actividad, todas ellas del sector servicios. Entre los sectores más feminizados destacan, en primer lugar, "Comercio al por menor" en el que se ocupan alrededor de un 15 por ciento de las empleadas, seguido de "Educación", con aproximadamente un 9 por ciento del empleo femenino.

Cuadro I-4 Ramas de actividad con mayor ocupación femenina y masculina, (Fuente: EPA 2008)

| MUJERES | |
|--|------|
| 97 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico | 93,0 |
| 87 Asistencia en establecimientos residenciales | 86,6 |
| 88 Actividades de servicios sociales sin alojamiento | 85,5 |
| 96 Otros servicios personales | 80,6 |
| 78 Actividades relacionadas con el empleo | 77,0 |
| 14 Confección de prendas de vestir | 76,9 |
| 86 Actividades sanitarias | 73,3 |
| 79 Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos | 71,8 |
| 81 Servicios a edificios y actividades de jardinería | 68,4 |
| 85 Educación | 64,2 |
| HOMBRES | |
| 08 Otras industrias extractivas | 94,3 |
| 07 Extracción de minerales metálicos | 94,1 |
| 43 Actividades de construcción especializada | 93,3 |
| 41 Construcción de edificios | 93,1 |
| 24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones | 92,1 |
| 37 Recogida y tratamiento de aguas residuales | 91,9 |
| 05 Extracción de antracita, hulla y lignito | 91,8 |
| 33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo | 91,6 |
| 42 Ingeniería civil | 90,1 |
| 49 Transporte terrestre y por tubería | 89,4 |

El proceso de terciarización de la economía ha afectado positivamente a las mujeres, ya que ofrece puestos de trabajo más flexibles y atractivos para las mujeres. Los hombres, aunque también están muy concentrados en el sector servicios, están mucho más presentes en la industria que las mujeres.

Dentro de las ramas de actividad, se puede conocer también qué porcentaje del empleo está desempeñado por mujeres, para identificar aquellas más feminizadas. En el Cuadro I-4 se muestran las diez ramas de actividad en las que cada sexo supone mayores porcentajes respecto al total.

Dado que en las ramas consideradas existe una gran proporción del empleo realizado por mujeres, o por hombres en su caso, podemos considerarlas como "feminizadas" o "masculinizadas" respectivamente. Concretamente, la rama más feminizada sería "Actividades de los hogares como empleadores del personal doméstico", con un 95 por ciento de mujeres. La más masculinizada serían en general las industrias extractivas, que tiene una ocupación masculina de más de un 94 por ciento.

A la vista de los datos, a pesar del aumento rápido de la participación de la mujer en el mercado de trabajo en los últimos años, con lo que se podría pensar que la discriminación en un sentido amplio ha disminuido, en el caso ocupacional y sectorial, la evolución ha sido en sentido contrario, lo que lleva a pensar que la mayor participación de la mujer se ha dirigido a determinados puestos tradicionalmente considerados "femeninos", mientras que otros siguen siendo privativos de los hombres.

3.3. Desigualdades salariales

Uno de los temas más analizados tanto en España como en el resto de países en cuanto a desigualdades laborales por género es el de las diferencias salariales. Al estudiar la situación laboral de la mujer en el mercado de trabajo nos encontramos con que los salarios o ingresos medios de las mujeres ocupadas son inferiores a los de los hombres y con que la distribución de ocupaciones es desfavorable a las mujeres en un doble sentido. Por una parte, se encuentran concentradas en un número de ocupaciones relativamente pequeño y, por otra, su participación en los puestos de trabajo mejor pagados es muy inferior a la de los hombres.

Es importante señalar que la mera existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres, tanto a nivel agregado como dentro de una misma ocupación, no puede considerarse a priori como una prueba de la existencia de prácticas discriminatorias en el mercado de trabajo, ya la discriminación solo se produce cuando dichas diferencias salariales se dan en individuos con iguales características.

Como primera aproximación a las diferencias salariales vamos a utilizar datos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES), más adelante se volverá a plantear el tema de la desigualdad en ingresos con los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), en concreto con el análisis de las bases de cotización. Esta primera descripción del problema es interesante porque aporta una visión más general que la que se obtiene con los de la MCVL.

Con los datos de la EES es posible conocer la brecha salarial, entendida como el cociente entre el salario medio de hombres y mujeres. Para 2005 vemos que la ganancia media de las mujeres era de 15294,83 euros, mientras que para los hombres, la ganancia fue de 21093,92 euros, lo cual supone una brecha salarial bruta de 37,9 por 100. Si analizamos la brecha salarial del año inmediatamente anterior (2004), vemos que esta era de 38 por 100, mientras que si nos vamos 10 años antes, a 1995, vemos que la brecha salarial era del 48,9 por 100. Con todo ello, observamos que las diferencias salariales han disminuido con el paso de los años.

Ahora bien, no hay que olvidar que estas brechas salariales brutas no tienen en cuenta los factores que influyen en los salarios, como son las horas trabajadas, el tipo de ocupación, la educación, la antigüedad en el puesto de trabajo, etc. A continuación se presentan los resultados de la brecha salarial teniendo en cuenta algunas de esas variables.

Así, en el Cuadro I-5 se presentan los salarios anuales medios y la brecha salarial bruta por grupos de ocupación.

La brecha salarial calculada por ocupaciones sigue presentando porcentajes significativos, por lo que en este caso también observamos que dentro de la misma ocupación los hombres también obtienen mayores ganancias. No obstante, sería conveniente realizar el mismo análisis para los

salarios por hora, ya que la jornada media de las mujeres habitualmente es inferior a la de los hombres.

Cuadro I-5 Salarios anuales medios por ocupación y sexo. (Fuente: EES 2005)

| | MUJERES | VARONES | V/M | BRECHA |
|-------------------------------------|----------------|----------------|------------|---------------|
| TODAS LAS OCUPACIONES | 15.294,83 | 21.093,92 | 1,37915361 | 37,92 |
| A. Dirección de las | 41.137,78 | 63.967,88 | 1,55496675 | 55,50 |
| B. Gerencia de empresas con | - | 45.792,99 | | - |
| D. Profesiones asociadas a | 26.732,98 | 35.929,51 | 1,3440144 | 34,40 |
| E. Profesiones asociadas a una | 23.058,83 | 29.843,47 | 1,29423175 | 29,42 |
| F. Técnicos profesionales de apoyo | 20.837,17 | 29.377,37 | 1,40985412 | 40,99 |
| G. Empleados de tipo | 14.701,14 | 20.800,97 | 1,41492224 | 41,49 |
| H. Trabajadores de los servicios | 11.777,84 | 15.748,03 | 1,33708982 | 33,71 |
| J. Trabajadores de los servicios de | - | 18.838,11 | - | - |
| K. Dependientes de comercio y | 11.707,67 | 15.360,08 | 1,31196728 | 31,20 |
| L. Trabajadores cualificados en la | - | 15.234,76 | - | - |
| M. Trabajadores cualificados de la | 14.543,77 | 17.763,41 | 1,22137589 | 22,14 |
| N. Trabajadores cualificados de las | 16.745,50 | 20.658,88 | 1,23369741 | 23,37 |
| P. Trabajadores cualificados de | 12.293,27 | 16.564,18 | 1,34741855 | 34,74 |
| Q. Operadores de instalaciones | 13.345,86 | 20.320,10 | 1,52257704 | 52,26 |
| R. Conductores y operadores de | 12.998,93 | 16.972,85 | 1,30571132 | 30,57 |
| S. Trabajadores no cualificados en | 10.761,02 | 15.246,07 | 1,4167867 | 41,68 |
| T. Peones de la agricultura, pesca, | 11.856,36 | 14.613,78 | 1,23256885 | 23,26 |

En el Cuadro I-6 se recogen los salarios por hora y por rama de actividad para 2005, junto con la brecha salarial en 2005 y 1995. Vemos que los salarios por hora al igual que los salarios anuales, son superiores en la mayoría de las ramas de actividad para el caso de los hombres, observándose variaciones acusadas por rama de actividad. No obstante, la brecha salarial se ha reducido de forma significativa en todas las ramas de actividad respecto a 1995, lo cual conduce a pensar que, si bien existen diferencias entre los salarios por hora entre hombres y mujeres en las mismas ramas de actividad, ésta se ha venido reduciendo en los últimos años.

Cuando se analizan los resultados por ramas de actividad, se ve que las mayores diferencias de salarios entre hombres y mujeres en 2005 se producen en la "Intermediación financiera" (38 por ciento) y en las "Actividades sanitarias" (39 por ciento). En 1995 la "Intermediación financiera" también presenta un

valor elevado (39 por ciento), mientras que para las actividades sanitarias no se dispone de datos. En ese año, las mayores diferencias se observaron el comercio y en la industria manufacturera, con una brecha salarial del 50 por ciento en ambos casos. Por tanto, la brecha salarial, aunque se reduce con los años, presenta variaciones a lo largo del tiempo en las distintas ramas.

Cuadro I-6 Salarios medios por hora y rama de actividad, por sexo, 2005 y 1995, (Fuente: EES: 1995, 2005)

| | | | 2005 | 1995 |
|--|---------|---------|-------|-------|
| | Mujeres | Varones | wh/wm | wh/wm |
| Total | 8,50 | 9,82 | 1,16 | 1,40 |
| Industrias extractivas | -10,43 | 10,84 | -1,04 | 1,39 |
| Industria manufacturera | 8,48 | 10,95 | 1,29 | 1,50 |
| Energía | 15,29 | 17,48 | 1,14 | 1,25 |
| Construcción | 8,76 | 8,23 | 0,94 | 1,00 |
| Comercio | 7,09 | 8,66 | 1,22 | 1,50 |
| Hostelería | 5,86 | 6,45 | 1,10 | 1,33 |
| Trasporte, almacenamiento y comunicaciones | 10,15 | 10,00 | 0,99 | 1,17 |
| Intermediación financiera | 15,68 | 21,62 | 1,38 | 1,39 |
| Actividades inmobiliarias | 8,26 | 10,35 | 1,25 | 1,43 |
| Educación | 11,03 | 10,97 | 0,99 | s.d. |
| Actividades sanitarias | 10,39 | 14,47 | 1,39 | s.d. |
| O. Otras actividades sociales | 7,2 | 9,60 | 1,32 | s.d. |

Por otro lado, las diferencias son menores, tanto en 1995 como en 2005 en el sector de la "Construcción", en el que se da una situación de igualdad de salarios en 1995 y vemos una brecha a favor de las mujeres para 2005. No obstante, este hecho no es especialmente relevante, ya que las mujeres son minoría en este sector y además el tipo de empleos que desempeñan están ligados a tareas de oficina, mejor remuneradas que otros empleos en la construcción.

El análisis de las diferencias salariales tiene como objetivo último llegar a medir el nivel y tipo de discriminación salarial existente. Ahora bien, en la

medida en que las diferencias salariales entre hombres y mujeres se expliquen por diferencias en productividad no puede hablarse de discriminación. Es decir, sólo puede decirse que existe discriminación cuando el salario recibido por uno u otro sexo es mayor o menor al salario que se recibiría en función de la productividad marginal. Así, en ausencia de discriminación, debería de cumplirse la siguiente relación:

$$(W_h/W_m) = (PMg_h/PMg_m)$$

Siendo W el salario real y PMg la productividad marginal, utilizándose los subíndices h y m para hombres y mujeres respectivamente. Según esta relación, existirá discriminación salarial si el lado derecho de la igualdad es superior al lado izquierdo, ya que en ese caso el diferencial salarial relativo entre hombres y mujeres sería mayor al diferencial relativo de productividad. En la práctica, la productividad viene determinada por las características observables de los individuos.

Para estimar qué factores contribuyen a explicar las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres suele utilizarse la descomposición salarial de Oaxaca (1973), que sirve para estimar la cuantía de la discriminación cuando existen diferencias salariales que no vienen explicadas por diferencias en la productividad.

El método consiste en estimar ecuaciones de salario para ambos sexos que permitan descomponer las diferencias salariales brutas entre ambos sexos, es decir, la brecha salarial:

$$W_h = \beta_h X_h + u_h$$

$$W_m = \beta_m X_m + u_m$$

Donde W_i es el logaritmo del salario por hora, X_i son las características observables para los i individuos que determinan los ingresos y β_i representa el precio que el mercado asigna a las diferentes características productivas; Finalmente h y m expresan la característica de hombre o mujer.

Así, las diferencias entre los salarios medios vendrían dadas por la siguiente expresión:

$$W_h - W_m = \beta_h (X_h - X_m) + X_m (\beta_h - \beta_m)$$

La diferencia entre los salarios de hombres y mujeres (termino del lado izquierdo de la igualdad) sería igual a las diferencias en productividad (primer termino del lado derecho de la igualdad) más las diferencias entre los salarios que no vienen explicadas por la productividad, es decir, la discriminación salarial propiamente dicha. Por tanto, si la diferencia de salarios fuera igual a cero significaría que hombres y mujeres tienen la misma productividad y que no hay discriminación. Asimismo, en ausencia de discriminación salarial, el termino X_m ($\beta_h - \beta_m$) sería igual a cero, lo cual sería la situación deseable, ya que lo normal es que existan diferencias de productividad, tanto dentro del mismo sexo como entre sexos. Ahora bien, a partir de esta expresión surgen distintas posturas en cuanto a la posibilidad de que las mujeres, ante la percepción de la discriminación existente, esperaran obtener unos menores rendimientos de la educación que los hombres. Esto conllevaría una inversión menor en educación por parte de las mujeres, lo cual significaría que las elecciones educativas tendrían su origen en la existencia de prácticas discriminatorias en el mercado de trabajo. En caso de no ser así y, por tanto, la inversión en capital humano fuera independiente de lo que ocurra en el mercado, estaríamos ante un límite superior de los valores reales de la discriminación salarial. Por el contrario, en el primer caso estaríamos ante un límite inferior.

Una vez definido brevemente el método de estimación, procederemos a continuación a exponer los principales resultados obtenidos en el ámbito de la discriminación salarial por sexo en los últimos años. Podemos resaltar trabajos como los de De la Rica y Ugidos (1995); Hernández (1995); Moreno et al. (1995); Dolado y Llorens (2004); Mussons y Perdiguero (2007); De la Rica (2007); Moreno y Cebrián (2008).

En el trabajo realizado por De la Rica y Ugidos (1995), se ha utilizado como muestra la Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase (ECBC). De las estimaciones salariales realizadas se puede destacar, como aspecto común con otros trabajos, el problema de la selección muestral, que supone que las mujeres de la muestra no son una selección aleatoria de las mujeres, lo cual repercute en la estimación. La repercusión es de tal relevancia, que las mujeres con mayor probabilidad de trabajar son aquellas cuyos salarios ofrecidos se sitúan, por término medio, por debajo de la media de los salarios ofrecidos a toda la muestra de mujeres. Esta autoselección de mujeres es

relevante en tanto que contribuye a explicar las diferencias salariales observadas. A raíz de esta observación, podemos decir que las diferencias salariales serían menores si no existiera selección muestral. Este razonamiento lo podemos extender a otros muchos trabajos sobre el tema en que aparece el mismo problema.

No obstante, en los resultados presentados por Hernández (1995) el problema de la selección muestral no presenta relevancia, lo que puede deberse a que la muestra utilizada en este caso no es aleatoria, ya que solo se incluyen personas casadas y residentes en seis grandes ciudades.

En lo que respecta a los rendimientos de la educación, vemos que pese a que en el caso de la educación secundaria o la formación profesional para individuos con estudios primarios no resultan significativos en cuanto a los salarios, en el caso de la educación universitaria se observa una relación positiva con los salarios, tanto para hombres como para mujeres. No obstante, los hombres obtienen mayores rendimientos de la educación universitaria, lo que puede deberse a que se decantan por carreras con mayor remuneración que las mujeres. Así, se observa que el 16 por ciento de los hombres ha estudiado una ingeniería, mientras que tan solo un 1 por ciento de las mujeres ha cursado esta carrera. En cambio, las mujeres estudian en mucha mayor proporción que los hombres magisterio, la cual está caracterizada por una menor remuneración.

Otro aspecto destacable es la relación entre los estudios universitarios y el sector público o privado. En el caso de los hombres no se observan diferencias apreciables, mientras que las mujeres tan solo ven aumentado su salario por tener estudios universitarios en el caso de trabajar en el sector público. Con todo ello, podemos concluir que la educación universitaria es una variable determinante en el caso de las mujeres, ya que, entre otras razones, facilita el acceso al mercado de trabajo, lo cual no resulta significativo en el caso de los hombres.

En lo que respecta al capital humano debemos distinguir dos variables relacionadas con el mismo pero con efectos diferentes sobre los salarios. La experiencia se relaciona con el capital humano general, en la que se observa un mayor aumento de los salarios de las mujeres que de los hombres con los años de experiencia. No obstante, ocurre lo contrario en el caso de la antigüedad, la

cual es una aproximación al capital humano específico. Las razones de estas diferencias pueden estar o bien en que a las mujeres al no estar tan vinculadas adquieren mayor capital humano general o bien a que los empresarios prefieren invertir en capital humano para los hombres, por razones de inseguridad o por razones de discriminación.

En cuanto a la descomposición salarial se observa que los factores que determinan las diferencias salariales son la educación universitaria y la antigüedad. Así, se demuestra que las diferencias en capital humano tomadas en su conjunto no son el principal determinante de las diferencias salariales. Este resultado contradice a las teorías tradicionales sobre diferencias salariales entre hombres y mujeres, que consideran las diferencias en dotaciones de capital humano como la principal fuente de estas diferencias.

En el trabajo realizado por P. J. Hernández, se corrobora lo obtenido en otros muchos trabajos: una parte importante de la diferencia salarial media observada a favor del hombre cabe atribuirla al motivo discriminación en el mercado de trabajo. No obstante, el autor advierte de que variables como el esfuerzo que no son tenidos en cuenta, pueden ser influyentes a la hora de recibir un salario mayor sin que ello de lugar a discriminación. Además, resalta el hecho ya comentado de la influencia de la discriminación a la hora de elegir unos estudios u otros, la rama de actividad o una determinada ocupación por parte de las mujeres. Al tener en cuenta esta matización, estas variables ya no serían exógenas, ya que por sí mismas reflejan discriminación, lo cual trae problemas al análisis, ya que desde el punto de vista teórico, las variables deben ser exógenas al proceso de discriminación.

A partir del trabajo de Moreno et al. (1995), para el que se utiliza la Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF) se obtiene que los años de educación y la experiencia explican más de la tercera parte de la varianza tanto en el caso de las mujeres como en el caso de los hombres. Se observa que la educación aumenta los salarios en mayor medida para las mujeres que para los hombres, lo cual ocurría en el trabajo de de la Rica y Ugidos para el caso de los estudios universitarios. En cambio, la experiencia produce un mayor aumento en los salarios de los hombres, al contrario de lo obtenido en de la Rica y Ugidos, donde los salarios de las mujeres aumentaban de forma significativamente mayor a los de los hombres.

Ratificando lo obtenido en el trabajo anterior, se observa que los salarios en el sector público son mayores que en el sector privado, observándose además que esta diferencia es mayor en el caso de las mujeres, (34 por ciento, frente al 7 por ciento de los hombres). Por tanto, vemos como en el sector público podría decirse que hay una menor discriminación salarial, lo que puede deberse a que la opinión social está muy presente en el sector público.

Considerándose como ponderación de los coeficientes estimados la media aritmética de hombres y mujeres, podemos decir que la educación y la experiencia laboral tan solo explican el 8,5 por ciento de las diferencias salariales. En ese caso, más del 90 por ciento de las diferencias salariales vendrían generadas por la discriminación. Se obtiene como variable determinante de la discriminación el salario potencial de acceder al empleo sin tener estudios.

Mediante la descomposición de las diferencias de los salarios, las características productivas permiten explicar un porcentaje mucho mayor de la diferencia media de ingresos en términos logarítmicos entre ambos sexos, siendo el factor más significativo el hecho de que los hombres que son sustentadores principales presentan un porcentaje mucho mayor que las mujeres (44 por ciento). En cuanto al ámbito sectorial, vemos que el porcentaje de mujeres en las ramas más remuneradas es mucho menor al de los hombres, y además, el porcentaje presente en dichas ramas, recibe menores ingresos que los hombres.

Con los datos de la EES es posible realizar estimaciones de ecuaciones salariales, con el fin de medir qué variables y como explican las diferencias entre hombres y mujeres. La variable dependiente de este análisis es el salario por hora bruto.

El valor del coeficiente de la variable sexo, resulta positivo y significativo para los hombres, esto quiere decir que una vez descontados los efectos sobre el salario de todas las variables incluidas en la ecuación, hay un 23 por ciento de la diferencia salarial que se explica por el género.

Cuadro I-7 Resultados de las estimaciones de las ecuaciones salariales, conjunta y por sexo. (Fuente: EES, 2005)

| | | CONJUNTA | HOMBRES | MUJERES | SIG. |
|---------------------|--------------------------|----------|---------|---------|------|
| Género | Hombre | 0,2348 | | | ** |
| | Mujer | | | | |
| Edad | Menos de 19 | | | | |
| | Entre 20 y 29 | 0,2385 | 0,2577 | 0,2125 | ** |
| | Entre 30 y 39 | 0,3745 | 0,3962 | 0,3329 | ** |
| | Entre 40 y 49 | 0,4322 | 0,4612 | 0,3868 | ** |
| | Entre 50 y 59 | 0,423 | 0,4609 | 0,3480 | ** |
| | Más de 59 | 0,4812 | 0,5538 | 0,2969 | ** |
| Nivel de estudios | Primarios o menos | | | | |
| | Secundarios | 0,0413 | 0,0167 | 0,1139 | ** |
| | Formación profesional | 0,2096 | 0,2036 | 0,1672 | ** |
| | Universitarios | 0,4501 | 0,3588 | 0,5715 | ** |
| Tipo de jornada | Tiempo completo | 0,0834 | 0,0869 | 0,7330 | ** |
| | Tiempo parcial | | | | |
| Antigüedad | Años de antigüedad | 0,0004 | 0,0003 | 0,0046 | ** |
| Tipo de contrato | Indefinido | 0,3331 | 0,3607 | 0,2749 | ** |
| | Temporal | | | | |
| Tipo de ocupación | Empleado (Cuello blanco) | 0,0643 | 0,0489 | 0,1537 | ** |
| | Obrero (Cuello azul) | | | | |
| Actividad económica | Construcción | 0,2679 | 0,3040 | 0,3384 | ** |
| | Transporte | 0,2265 | 0,2703 | 0,1505 | ** |
| | Comercio | 0,1355 | 0,1359 | 0,1064 | ** |
| | Banca | -0,0677 | 0,0154 | 0,1392 | ** |
| | Educación, sanidad | 0,3083 | 0,2978 | 0,2859 | ** |
| | Industria | 0,2918 | 0,3357 | 0,2352 | ** |
| | Energía | 0,5011 | 0,5404 | 0,3465 | ** |
| | Hostelería | | | | |
| Constante | | 1,118 | 1,291 | 1,129 | ** |

**Significatividad: 99 por ciento

De los resultados obtenidos hay que resaltar respecto a la variable nivel de educación que, tanto para hombres como para mujeres, la educación secundaria no aumenta el salario relativamente al grupo de referencia, que son los individuos con educación primaria o menor, aunque en el caso de las mujeres se observa una mayor relación. En lo relativo a los rendimientos de la formación profesional, sin embargo, se deriva que éstos son positivos tanto para hombres

como para mujeres, aunque la magnitud de los mismos favorece a los hombres (0,20 frente a 0,16). En cambio, los rendimientos de la educación universitaria presentan mayores efectos sobre los salarios femeninos (0,57 frente a 0,35).

En cuanto a la actividad económica, en general se aprecia que los salarios aumentan en mayor medida en el caso de los hombres, sobre todo en los sectores de la energía y la industria, con bastante diferencia frente a las mujeres. En cambio, los salarios de las mujeres son mayores (aunque no significativamente) en la banca.

El contrato indefinido aumenta en gran medida el salario frente al contrato temporal y más a los hombres que a las mujeres. En cuanto al tipo de jornada, el aumento significativo en los salarios se encuentra en las mujeres. Esto supone que el salario femenino es mucho mayor en caso de trabajar a tiempo completo que a tiempo parcial.

Esta primera aproximación al análisis de las diferencias salariales confirma la existencia de desigualdad en los ingresos que puede explicarse en parte por las diferencias por género en la estructura del empleo, entre otros factores por la distribución ocupacional y sectorial del empleo por sexo, pero que también tiene un componente no explicable por estas u otras variables. Otro aspecto importante para entender las diferencias salariales son las trayectorias de hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Como ya se ha comentado, las mujeres tradicionalmente han tenido una menor vinculación al mundo del trabajo, abandonando el empleo cuando han tenido hijos, con jornadas laborales en media inferiores a las de los hombres y en muchas ocasiones priorizando la posibilidad de compatibilizar trabajo y familia lo que ha frenado sus carreras laborales. En el siguiente apartado se van a analizar las diferencias por género en las trayectorias laborales, relacionando éstas con las circunstancias personales y familiares de los individuos.

II.- LAS TRAYECTORIAS LABORALES: DIFERENCIAS POR GÉNERO

1. Introducción

Existe una amplia literatura sobre la situación de la mujer en el mercado de trabajo y sobre diversos aspectos relacionados con la misma, como son las trayectorias laborales, desde distintos enfoques. Así, se pueden encontrar trabajos que estudian las trayectorias entre el primer empleo y los siguientes (Toharia, Hernanz y Davia, 2001), de la educación al mercado laboral (Albert, Davia y Toharia, 2009) o entre el trabajo temporal e indefinido (Acosta y Osorno, 2009). Además, son muchos los estudios realizados sobre distintas transiciones dentro del mercado de trabajo por parte de las mujeres. Concretamente, existen numerosos trabajos que analizan las transiciones que se producen en torno a la tenencia de hijos (Cebrián, Moreno y Toharia, 2007).

En lo que se refiere a las trayectorias entre la educación y el mundo laboral, es decir, la "inserción laboral", destacan, para el caso Español, los trabajos de Albert, Davia y Toharia (2008), Corrales y Rodríguez (2008) y Davia (2004). También podemos destacar trabajos como el de Couppié y Mansuy (2001), Sherer (2001) y Brzynsky-Fay (2006). Estos trabajos, en general, para el análisis de las trayectorias de inserción laboral de los jóvenes siguen dos líneas metodológicas: la aplicación de modelos de variables de pendientes cualitativas, como en Davia (2004); y la aplicación de los análisis de secuencias óptimas, que en el ámbito de la transición de la escuela al mercado de trabajo se utilizan desde hace años (Sherer (2001)).

Otros trabajos, como Toharia, Hernanz y Davia (2001), se centran en las transiciones que experimentan los jóvenes desde el primer empleo y los cambios en las oportunidades laborales iniciales registradas por los jóvenes de tres generaciones. Los resultados muestran una mayor movilidad dentro del mercado de trabajo por parte de los hombres. Además, la movilidad es mayor en las edades intermedias y de los que poseen una cualificación intermedia (bachiller y formación profesional). Se observa que los universitarios, independientemente del sexo o la edad, registran menor movilidad laboral. Se aprecia una importante movilidad entre sectores y entre situaciones profesionales.

Buena parte de la literatura especializada en el estudio de la participación laboral de mujer ha centrado su interés en el impacto que la maternidad ha podido llegar a tener sobre la consecución de la carrera laboral femenina. La relación negativa entre la participación laboral de la mujer y la fecundidad característica de los países occidentales, ha generado una nutrida agenda de investigación que ha dado lugar a un área de conocimiento específico. De ahí la extensa bibliografía existente en disciplinas como la economía, la sociología o la demografía. Los recientes aumentos de los niveles de participación de las mujeres casadas en edades superiores a los 20 años, acompañados de un cierto repunte de la fecundidad, observado en buena parte de los países occidentales, ha animado aun más el interés científico por este tema.

Dentro de este campo de investigación se han utilizado, esencialmente, dos metodologías. Por una parte, la estimación de modelos probit para determinar qué factores influyen en la probabilidad de que una mujer esté en el empleo en diversos momentos posteriores al parto. Por otra parte, existen estudios que se basan en modelos de duración. Dentro del primer grupo podemos destacar trabajos como los de Leibowitz, Klerman y Waite (1992), Johnes (1999), Alba y Álvarez (2004), Carrasco (2001) y Nakamura y Nakamura (1996) entre otros. Entre las principales conclusiones que se extraen de estos trabajos son, por un lado, que los salarios presentan una correlación positiva con la vuelta al trabajo. Asimismo, la renta familiar, entendida esta como el salario del marido, presenta una relación negativa con la incorporación al trabajo. Además, el número de hijos que tiene la mujer afecta de modo negativo a la probabilidad de que esté empleada transcurridos tres meses tras dar a luz, mientras que dicha probabilidad aumenta a medida que crece el recién nacido. En el trabajo de Nakamura y Nakamura se resalta la importancia del estado anterior a la tenencia del hijo para determinar cuál será la situación posterior al nacimiento del hijo. Así, las mujeres que tenían un trabajo estable con anterioridad a la tenencia del hijo, presentan una mayor probabilidad de trabajar después de la maternidad.

En cuanto a los trabajos que siguen una metodología basada en el análisis de duración se puede citar, en primer lugar, el de Even (1987). En él se analiza la interrupción laboral producida por la maternidad usando una muestra de mujeres estadounidenses que estuvieron empleadas durante el embarazo. Los

resultados obtenidos muestran una rápida reducción de la probabilidad agregada de volver al empleo tras el nacimiento. El hecho de permanecer en el empleo hasta la fase final del embarazo es uno de los factores que contribuye a aumentar esa probabilidad, mientras que la educación no muestra un efecto significativo. Por el contrario, en Norman (2007), tal como sugiere la teoría del capital humano, a medida que la mujer, antes del inicio de la maternidad, pudo consolidar niveles de escolarización más altos, o bien, acumular experiencia laboral previa, sus probabilidades de participar fueron en aumento. Además, la jornada completa parece tener un efecto negativo y, el hecho de posponer el inicio de la maternidad podría implicar un cierto retraso en el retorno a la vida activa, para diferentes grupos de edad. Este trabajo también encuentra un efecto positivo para las generaciones más jóvenes el ciclo expansivo.

Por su parte, Desai y Waite (1991) analizan el periodo que transcurre desde un año antes del primer nacimiento hasta dos años después, periodo de máximo conflicto entre el empleo y el cuidado de los hijos. Sus resultados, muestran que el riesgo de abandonar el empleo durante el embarazo es relativamente constante durante los seis primeros meses, pero aumenta fuertemente en los tres últimos meses. Una vez que el hijo nace, la probabilidad de volver al empleo aumenta durante los tres primeros meses para caer después y permanecer relativamente estable durante el segundo año. En este trabajo también se encuentra una relación positiva entre la educación y la participación en el mercado laboral, tanto antes como después de dar a luz. Joshi y Hinde (1993) comparan el comportamiento de mujeres pertenecientes a distintas cohortes en cuanto a la entrada al empleo tras la maternidad. Muestran un rápido aumento en la propensión a entrar en el empleo tras la maternidad entre 1950 y 1970. La educación presenta un efecto positivo y creciente, mientras que el efecto renta (medido a través de la ocupación del marido) presenta un efecto negativo pero decreciente. Joshi, Macran y Dex (1996) también encuentran una menor duración de la interrupción laboral para las mujeres con alto nivel de estudios, especialmente para las jóvenes que han retrasado la edad de maternidad. También Dex, Hoshi, Macran y McCulloch (1998) encuentran que las mujeres con mayor continuidad en el empleo son aquellas que poseen mayor nivel de estudios. Por tanto, podemos concluir que la mayoría de los estudios realizados hasta ahora en relación a la influencia de la fecundidad en la

participación laboral de las mujeres indican que a mayor nivel de estudios, mayor es la continuidad en el mercado de trabajo.

En todos los trabajos analizados sobre trayectorias laborales de las mujeres queda patente la importancia de las circunstancias familiares en sus decisiones de participación laboral. A continuación, utilizando los datos de la EPA vamos a tratar de relacionar esas variables personales y familiares con la actividad en las distintas etapas de la vida.

2. El ciclo vital: participación laboral en los distintos momentos de la vida

Los individuos pasan por diferentes etapas a lo largo de su vida que conllevan diferentes obligaciones y exigencias en el ámbito familiar. Si las personas reparten su tiempo entre el trabajo dentro y fuera del hogar, cabría esperar que su dedicación al mundo laboral guardase alguna relación con su situación familiar. De hecho, los estudios sobre oferta de trabajo incluyen entre las variables explicativas de la participación laboral características como el número y la edad de los hijos, la situación laboral de la pareja o el número de personas que conviven en el hogar. Las variaciones en la oferta de trabajo están relacionadas con las diversas etapas del ciclo vital por las que pasan los individuos, de manera que cuando hay algún cambio en la composición del hogar es posible que cambie también la situación del individuo respecto al trabajo remunerado. Sin embargo, tal y como se observa, el comportamiento laboral no es el mismo para hombres y mujeres, aunque estén en el mismo momento del ciclo, por lo tanto, los cambios no afectarán de la misma manera a hombres y a mujeres.

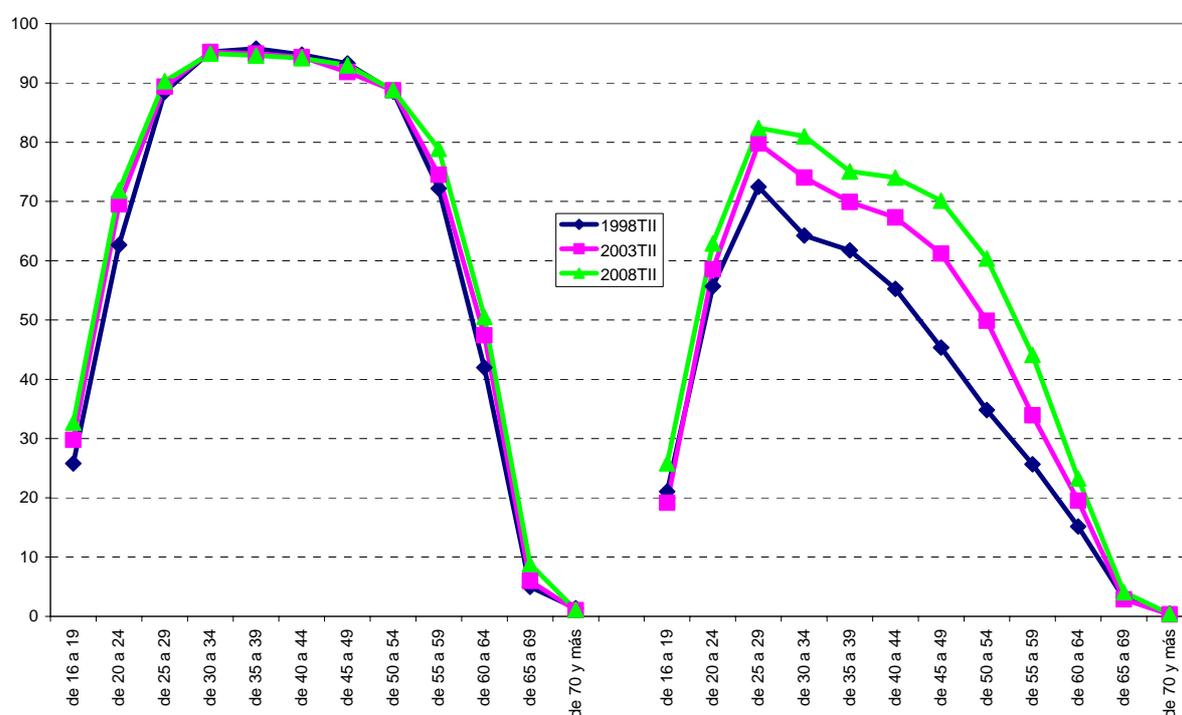
Los cambios que pueden registrarse en la situación en el mercado de trabajo no sólo dependen de la voluntad o de la necesidad del individuo, dependerán también de cómo esos cambios estén institucionalmente regulados, así como de las alternativas que existan para mantener una situación laboral afrontando cambios en la esfera familiar. Desde una perspectiva individual, no deberían observarse conductas distintas entre hombres y mujeres en lo que respecta a su oferta de trabajo, la evolución de los últimos años, como ya se ha comentado, se ha caracterizado por cambios importantes en el sistema

educativo y de empleo que deberían haber llevado consigo una igualación de la situación de hombres y mujeres. Las mujeres tienen niveles educativos comparables a los de los hombres. La tasa de participación de las mujeres casadas ha aumentado debido a que la tasa de abandono coincidiendo con el matrimonio o la llegada del primer hijo ha disminuido. Las diferentes legislaciones han desarrollado mecanismos de lucha contra la discriminación, así como políticas de igualdad de oportunidades. Pero todo esto no ha venido acompañado de un cambio en el reparto de responsabilidades en la esfera del hogar y las mujeres siguen siendo las que asumen el mayor peso del trabajo que conllevan el hogar y los hijos, lo que explica el hecho de que las circunstancias familiares incidan sobre la oferta laboral de hombres y mujeres de manera distinta.

El perfil de la tasa de actividad por edades refleja la situación en el mercado laboral en los distintos momentos del ciclo vital. Mientras que el perfil de la participación laboral de los hombres apenas ha sufrido cambios en las últimas décadas, el de las mujeres, que está aún en proceso de cambio, se ha modificado sustantivamente. Los hombres se incorporan al mercado de trabajo una vez terminada la etapa educativa y formativa y permanecen en él hasta la jubilación. Los cambios que se detectan en su perfil están relacionados con un retraso en la edad de entrada al mercado laboral, debido a la prolongación de los años de estudio, y con una salida cada vez más progresiva debido a la posibilidad de nuevos sistemas de jubilación. También se observa una ligera disminución en las tasas de participación para las edades centrales, pero sin cambiar ese patrón de incorporación-permanencia sin discontinuidades-jubilación. El perfil de la participación laboral de las mujeres responde a otra realidad, las mujeres también se han venido incorporando al mercado de trabajo tras los estudios, aunque en menor proporción que los hombres, pero su permanencia no ha sido continua, si no que ha estado sujeta a interrupciones y abandonos en mayor medida. El fenómeno de la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo ha cambiado en cierta medida el patrón de comportamiento tradicional femenino para las mujeres, que acceden en una proporción mayor y que también abandonan en una proporción menor.

Si prestamos atención a la tasa de actividad por edad de las mujeres en el Gráfico II-1 se puede comprobar un crecimiento paulatino de la participación a lo largo de los años para casi todos los grupos de edad. Se ha producido un incremento anual del 4 por ciento en el periodo de edades comprendidas entre los 40 y 54 años. Pero, sin embargo, se puede ver un decrecimiento anual del 3 por ciento en las edades comprendidas entre los 16 y 19 años, debido a la prolongación de los años de estudio en las edades más jóvenes y por tanto al retraso en la incorporación a la actividad.

Gráfico II-1 Evolución de las tasas de actividad por grupos de edad y sexo, 1998, 2003, y 2008 (Fuente: EPA)



Las tasas más altas de actividad se alcanzan en el grupo de 25-29 años, aunque la caída en la actualidad a partir de esa edad no es tan pronunciada como lo era en el año 1998. Esta caída está relacionada con el momento de la maternidad ya que en España la edad media a la que se tiene el primer hijo ronda los 30 años. Si bien es cierto que el comportamiento tradicional de abandonar el empleo al casarse o tener el primer hijo ya no es generalizado como lo era hace unos años; hoy en día, la permanencia de las mujeres en el empleo es mucho mayor. De hecho, son las mujeres casadas las que han experimentado mayores aumentos en las tasas de actividad y ocupación. Aún así, la importancia de los factores familiares en el análisis de la participación

laboral de las mujeres es indiscutible; por este motivo resulta conveniente no perder esta perspectiva y analizar las tasas de actividad de las mujeres teniendo en cuenta cual es su situación familiar. Una posibilidad es considerar el tipo de hogar en el que viven las mujeres, su composición y su posición dentro de éste. A lo largo de las décadas más recientes, se ha dado una diversificación importante de los tipos de hogares en los que viven los individuos, aumento del número de separaciones por lo que han aumentado el número de hogares monoparentales, hogares con varios adultos sin relación de parentesco, retraso en la edad de formación de los hogares y de nacimiento del primer hijo, etc.. Por lo que es conveniente definir diversas categorías de hogares que expliquen con quién viven los individuos y en qué fase del ciclo vital se encuentran.

En concreto, la clasificación de los distintos tipos de hogares que se va a utilizar responde a la fase del curso vital en la que se encuentran los miembros del núcleo, que puede ser o bien una persona sola o bien una pareja. Cuando en el hogar hay hijos de la persona de referencia (bien sola o bien una pareja) la edad del hijo más pequeño se utiliza para identificar las responsabilidades de los padres en las diferentes fases del ciclo de la vida, según las necesidades de cuidado y atención que requieren los hijos, desde el momento inicial de nacimiento y crianza hasta las fases en la que los hijos son más independientes.

No obstante, a la hora de interpretar los resultados hay que tener presente que se trata de un modelo de naturaleza transversal en el que no es posible identificar los efectos derivados ni de la edad, ni de la cohorte, ni del periodo, como requeriría el estudio longitudinal de la integración laboral a lo largo del ciclo vital.

Hogares unipersonales: Persona sola

Hogares sin núcleo: Varios adultos sin ningún parentesco, viven juntos en el mismo hogar.

Hogares monoparentales: Un solo padre viviendo con los hijos, se clasifican en función de la edad del hijo menor

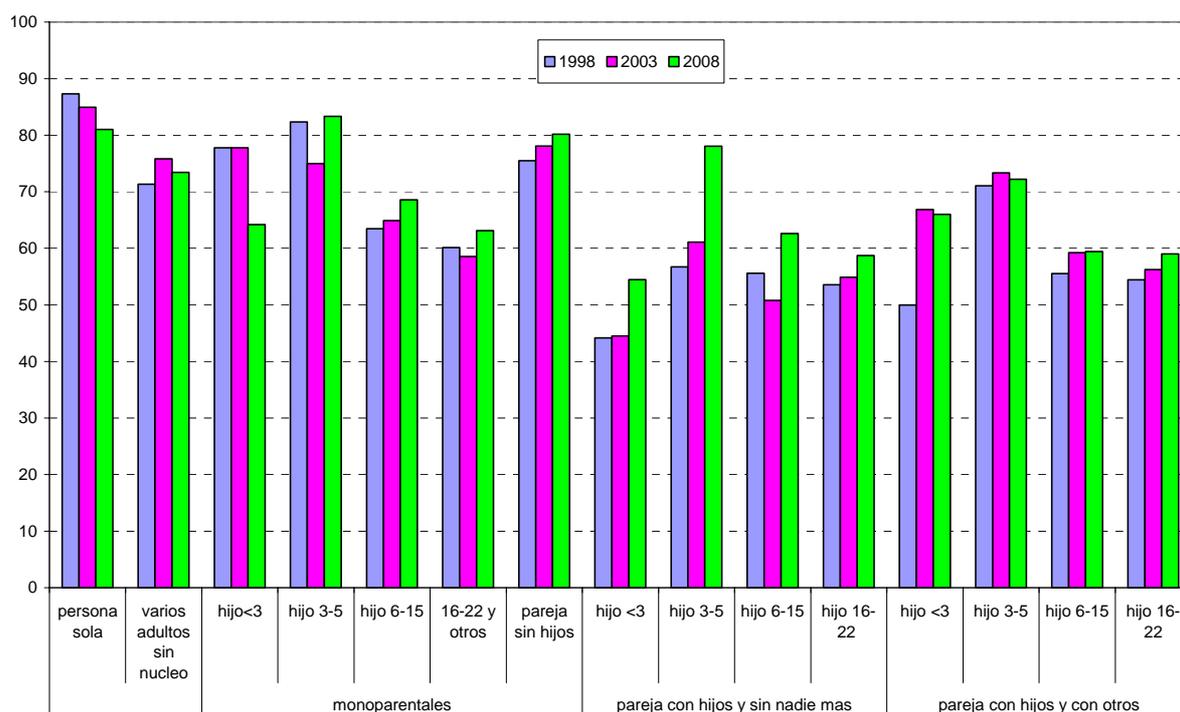
Pareja sin hijos

Hogares de parejas con hijos viviendo en el hogar: Una pareja viviendo con los hijos, se clasifican en función de la edad del hijo menor

Hogares de parejas con hijos y con otras personas viviendo en el hogar: Se clasifican en función de la edad del hijo menor

A continuación se ofrecen las tasas de actividad femeninas según el tipo de hogar en el que viven las mujeres. En este caso se han analizado los cambios producidos en tres grupos de edad para tres años considerados (1998, 2003 y 2008). Los grupos quinquenales de edad analizados son los comprendidos entre los 20 y 34 años, ya que es donde se concentra la mayoría de los nacimientos de hijos y cuando, en general, se producen mayores cambios laborales y familiares. A continuación se muestran los resultados obtenidos para cada grupo de edad.

Gráfico II-2 Tasas de actividad según tipo de hogar. Mujeres entre 20-24 años, 1998, 2003 y 2008. (Fuente: EPA)

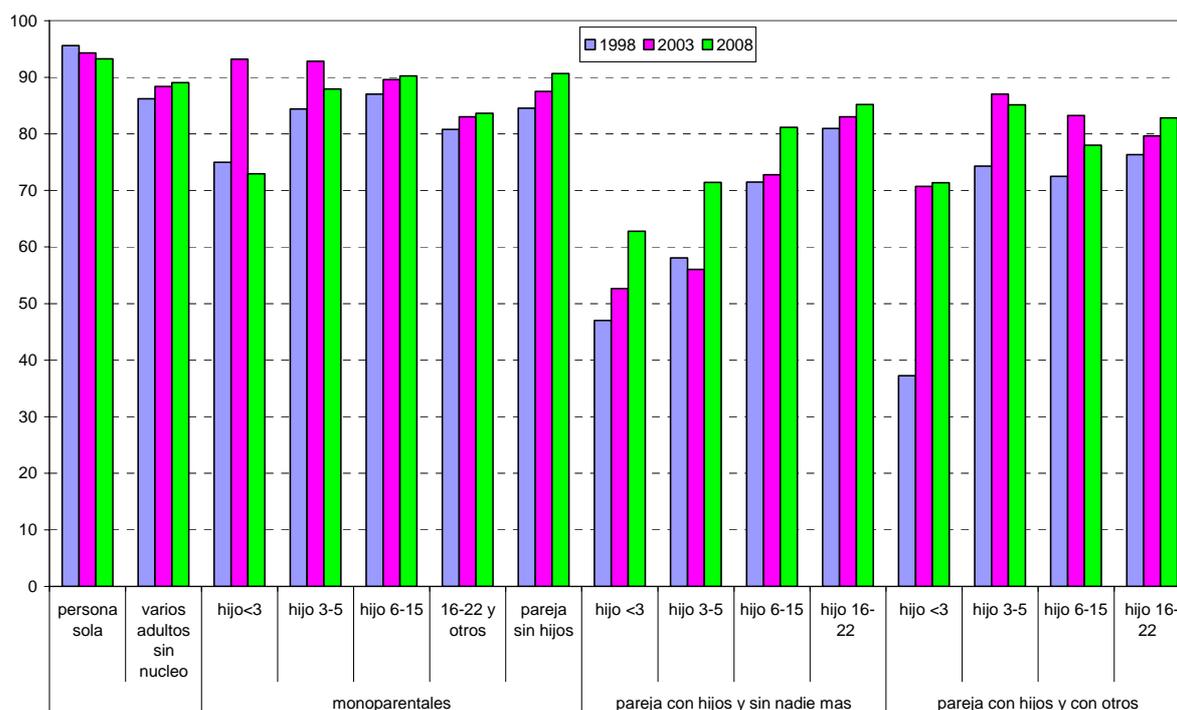


El hecho más destacado que se aprecia en el Gráfico II-2 es que en los hogares de pareja en que se convive con hijos pequeños, menores de tres años han aumentado las tasas de actividad femeninas, sobre todo desde 2003. Esto puede deberse, entre otras cosas, a las medidas llevadas a cabo en los últimos años para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y también a un cambio importante en el comportamiento laboral de las mujeres más jóvenes respecto a sus antecesoras. Las tasas de actividad más alta la presentan las mujeres jóvenes que viven solas. Para este grupo de edad los hogares con hijos mayores son muy pocos y por lo tanto poco significativos, por eso es importante el comportamiento de la tasa de actividad cuando los niños son más pequeños. Así, por ejemplo, dentro de los hogares monoparentales, es interesante señalar

que en aquellos en los que la edad del hijo menor es inferior a 3 años la tasa de actividad ha disminuido. Esto puede estar reflejando las dificultades que encuentran las mujeres jóvenes en compatibilizar el mercado laboral con la maternidad cuando los niños son muy pequeños.

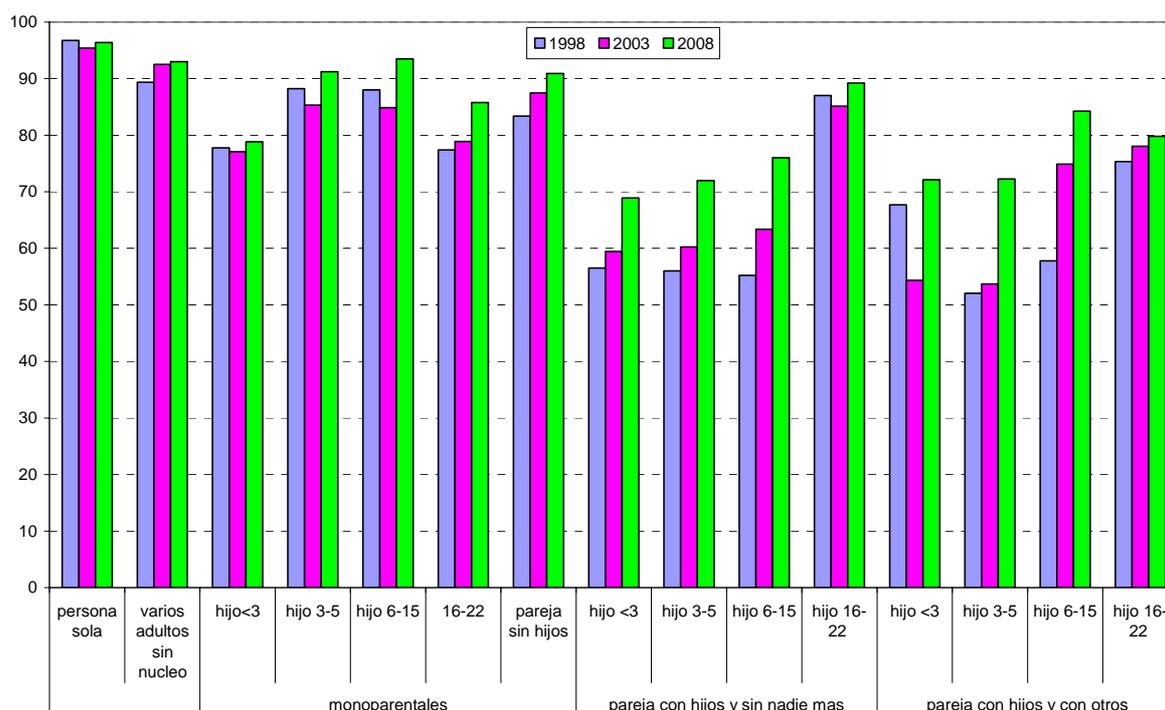
En el caso de las mujeres con edades comprendidas entre 25 y 29 años (Gráfico II-3), se aprecia, en primer lugar, que las tasas de actividad son, en general, mayores a las de la generación más joven. En segundo lugar, se aprecia que las mujeres que viven en pareja han aumentado de forma rápida sus tasas de actividad, sobre todo aquellas que tienen hijos menores a cinco años. En el resto de situaciones convivenciales y de hijos se aprecian distintas situaciones. Así las madres solas con hijos pequeños disminuyeron sus tasas de actividad, mientras que aquellas que tienen hijos mayores a 3 años las aumentaron. De nuevo, como en el grupo más joven puede que se esté reflejando la dificultad de compatibilizar el trabajo y los hijos para las madres solas; ya que mientras que las mujeres que viven en pareja con hijos menores a 3 años aumentan sus tasas de actividad, mientras que las que viven solas en la misma situación han disminuido sus tasas.

Gráfico II-3 Tasas de actividad según tipo de hogar. Mujeres entre 25-29 años, 1998, 2003 y 2008. (Fuente: EPA)



Por último, se analiza a las mujeres entre 30 y 34 años (Gráfico II-3). En este grupo de edad es en el que se registran los mayores aumentos en las tasas de actividad. Además, estos aumentos son mayores en el caso de aquellas mujeres que tienen pareja e hijos menores a 15 años. Además, como en las cohortes anteriores, los mayores cambios se producen en 2008, observándose menos variaciones en 2003 respecto a 1998.

Gráfico II-4 Tasas de actividad según tipo de hogar. Mujeres entre 30-34 años, 1998, 2003 y 2008. (Fuente: EPA)



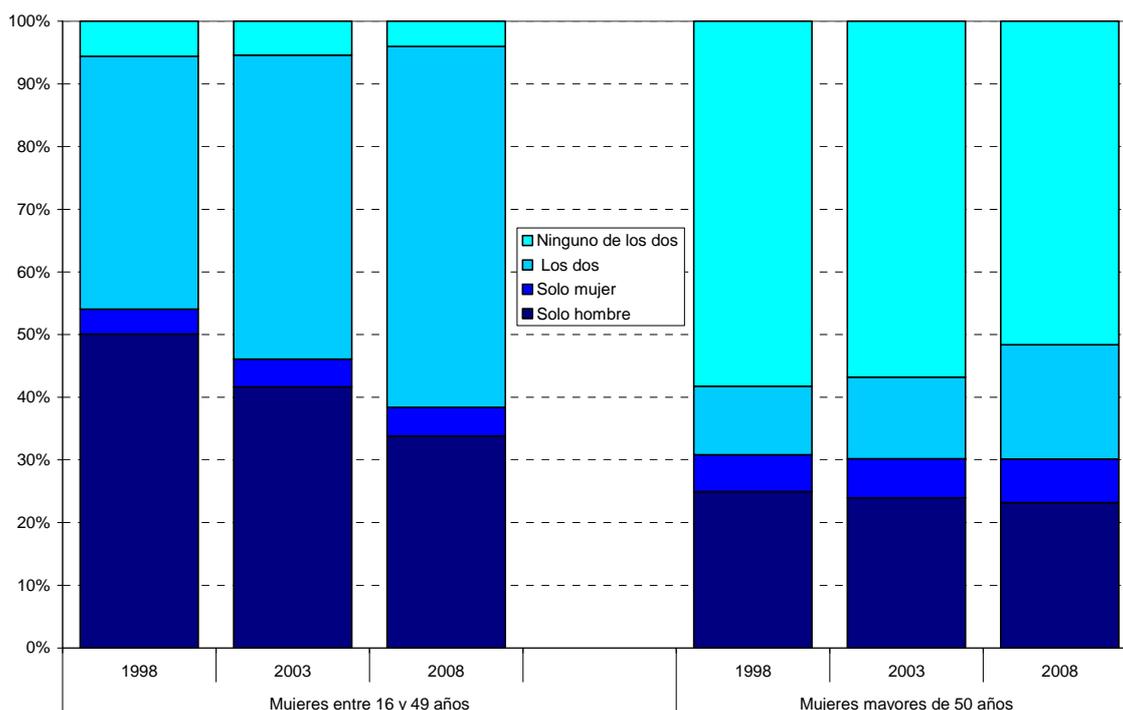
En resumen, vemos que la presencia de las mujeres menores de 35 años con hijos pequeños en el mercado laboral ha aumentado considerablemente en los últimos años. Esto no es ni más ni menos que el reflejo de un cambio importante en las trayectorias laborales de las mujeres, según se observa la maternidad no parece suponer un obstáculo para la participación laboral.

La participación laboral de las mujeres está condicionada por la presencia o no de pareja en el hogar y por la situación laboral de este. Aunque la evolución reciente muestra una tendencia a romper el modelo tradicional de reparto del trabajo intra y extra doméstico aún persiste. Un indicador que permite conocer en qué medida este modelo tradicional está más o menos arraigado es la

proporción de hogares de pareja en los que trabaja sólo el hombre, frente a los hogares en los que trabaja solo la mujer o los dos miembros de la pareja.

En el Gráfico II-5 se muestra esta distribución para hogares en los que la mujer tiene menos de 50 años y más de 50 años y para los años 1998, 2003 y 2008.

Gráfico II-5. Quien trabaja en los hogares de pareja, mujeres menores y mayores de 50 años. 1998, 2003, 2008 (Fuente: EPA)

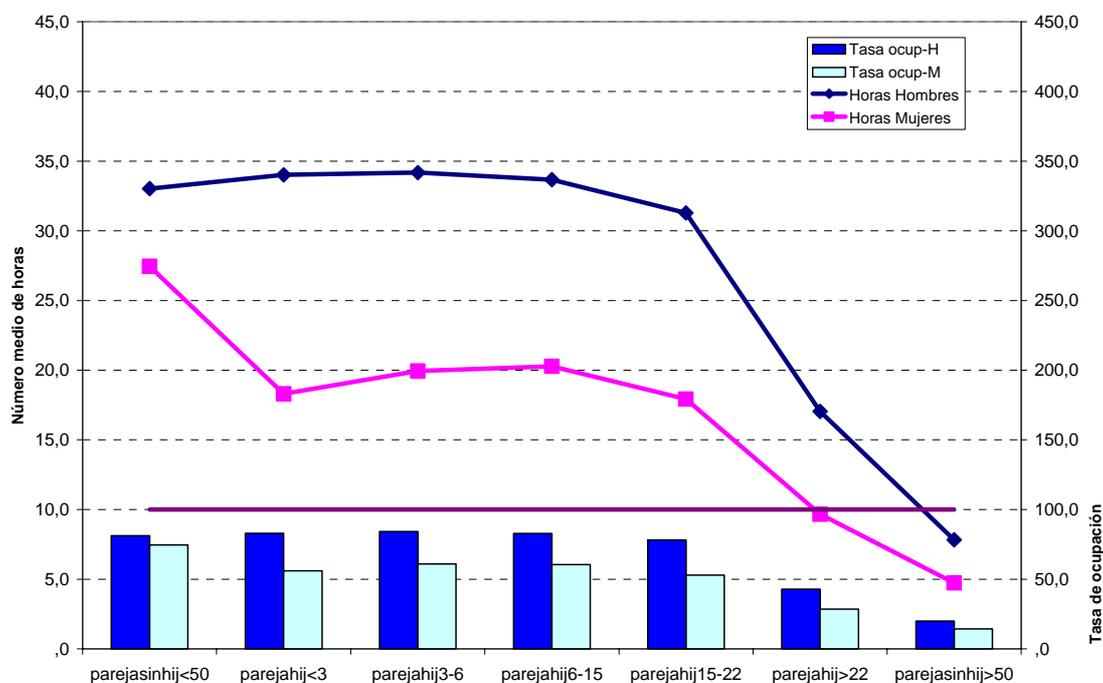


Entre el período analizado se observa un aumento de la proporción de hogares de mujeres de menos de 50 años en los que trabajan los dos miembros de la pareja, disminuyendo la proporción de hogares en los que solo trabaja el hombre. También sucede esto en los hogares en los que la mujer tiene más de 50 años, aunque en estos hogares el peso de los inactivos es considerable y por este motivo en más de la mitad de este tipo de hogares no trabaja ninguno de los dos miembros de la pareja.

La clasificación de hogares de pareja que estamos empleando permite simular un modelo de participación laboral basado en el momento del ciclo vital en el que se encuentran los individuos. A continuación se analizan las horas habituales medias de trabajo de hombres y mujeres que son persona de referencia o cónyuge de la persona de referencia, según el tipo de hogar en el que viven. En el gráfico se ha añadido también la tasa de ocupación de hombres

y mujeres en cada uno de los tipos de hogar considerados con el objetivo de conocer el peso de la no ocupación. A los individuos que no trabajan se les computan cero horas a efectos del cálculo de la jornada media habitual.

Gráfico II-6. Jornada media habitual y tasa de ocupación por sexo, hogares de pareja, (Fuente: EPA 2008)



Los perfiles de horas muestran el comportamiento de los individuos según el modelo del ciclo vital, como ya se ha comentado la clasificación de hogares utilizada permite identificar distintos momentos del ciclo vital, en el caso de las parejas: parejas jóvenes sin hijos, parejas con hijos según la edad de estos (es de esperar que haya una correlación positiva entre la edad de los hijos y la de los padres) y por último parejas más mayores sin hijos, bien porque ya han abandonado el hogar de los padres o bien porque no los han tenido.

En el caso de los hombres la presencia en el mercado de trabajo es constante durante todo el ciclo, y solo en las edades mayores se refleja una salida gradual de la actividad. El paso de pareja sin hijos a pareja con hijos menores de tres años supone para los hombres un ligero aumento en la jornada habitual. La aparición de hijos en la pareja tiene para las mujeres un efecto contrario al que se observa en los hombres, hay una caída en la jornada media habitual, explicada en parte por la disminución de la tasa de ocupación.

Los perfiles femeninos muestran que la presencia de hijos pequeños en el hogar se traduce en una disminución de la jornada media, pero también la tasa de ocupación disminuye. Luego, aunque la evolución de las tasas de actividad de las mujeres jóvenes con hijos pequeños muestra un aumento de la presencia de éstas en el mercado de trabajo el análisis de la ocupación y de la jornada media muestra que en este colectivo la ocupación es inferior a la de otras mujeres con hijos y por supuesto está muy lejos de la ocupación de los hombres en esa misma situación.

3. Análisis de la participación laboral para distintas cohortes de edad

El análisis de la participación laboral por grupos de edad muestra que, hasta el momento, es a partir de los 25-29 años cuando la tasa de actividad femenina alcanza su máximo, para después disminuir. Este hecho puede estar reflejando un fenómeno de abandono de la actividad remunerada, coincidiendo con las edades de matrimonio y maternidad, o bien un cambio de comportamiento laboral de las generaciones más jóvenes, de forma que en el futuro esa disminución no se observará. Para tratar de determinar cual de las dos explicaciones es más adecuada se va a realizar un análisis de participación por cohortes de edad. Se trata de seguir a un grupo de individuos de edad similar a través de varios periodos con el fin de detectar si hay cambios en su participación laboral.

Aunque la Encuesta de Población Activa no se trata de un panel, el diseño muestral de esta encuesta posibilita establecer cohortes de edad ficticias y seguirlas en el tiempo. Así, por ejemplo, las mujeres que en 1994 tienen 20 años podemos suponer que tienen características similares a las que un año después tienen 21 años (aunque obviamente no sean las mismas) y compararlas para detectar cambios en su participación laboral. Esto permite realizar un seguimiento de las tasas de participación a lo largo del tiempo con el fin de averiguar si a determinada edad las mujeres abandonan el mercado laboral. El seguimiento de cohortes de hombres y mujeres posibilita también establecer diferencias de comportamiento por género.

Se han tomado tres puntos de partida, los años 1994, 1999 y 2004, seleccionando tres cohortes de edad en cada momento y siguiéndolas hasta el

año 2008. Las cohortes que se siguen son: la cohorte que tiene 20 años en 1994, en 1999 y en 2004, la cohorte que tiene 25 años en 1994, en 1999 y en 2004 y la cohorte que tiene 30 años en 1994, en 1999 y en 2004. El seguir la misma cohorte pero partiendo de dos momentos del tiempo separados por cinco años hace posible detectar cambios en el patrón de comportamiento laboral debido al efecto cohorte (por ejemplo, las mujeres más jóvenes trabajan más que lo que lo hacían las más mayores cuando tenían su edad).

En el Gráfico II-7 y en el Gráfico II-8 se recogen las trayectorias de actividad de mujeres y hombres de 20 años. A los que tienen 20 años en 1994 es posible seguirlos hasta que tienen 34 en 2008, a los que tienen 20 años en 1999 hasta que tienen 29 años y a los que tienen 20 en 2004 hasta que tienen 24 años en el último momento de la observación (año 2008). Estas cohortes recogen el momento de incorporación al mercado de trabajo y, por lo tanto, mostrarán unas tasas de actividad crecientes, tanto para hombres como para mujeres.

Gráfico II-7. Tasas de actividad de las mujeres, cohortes de 20 años (EPA 1994-2008)

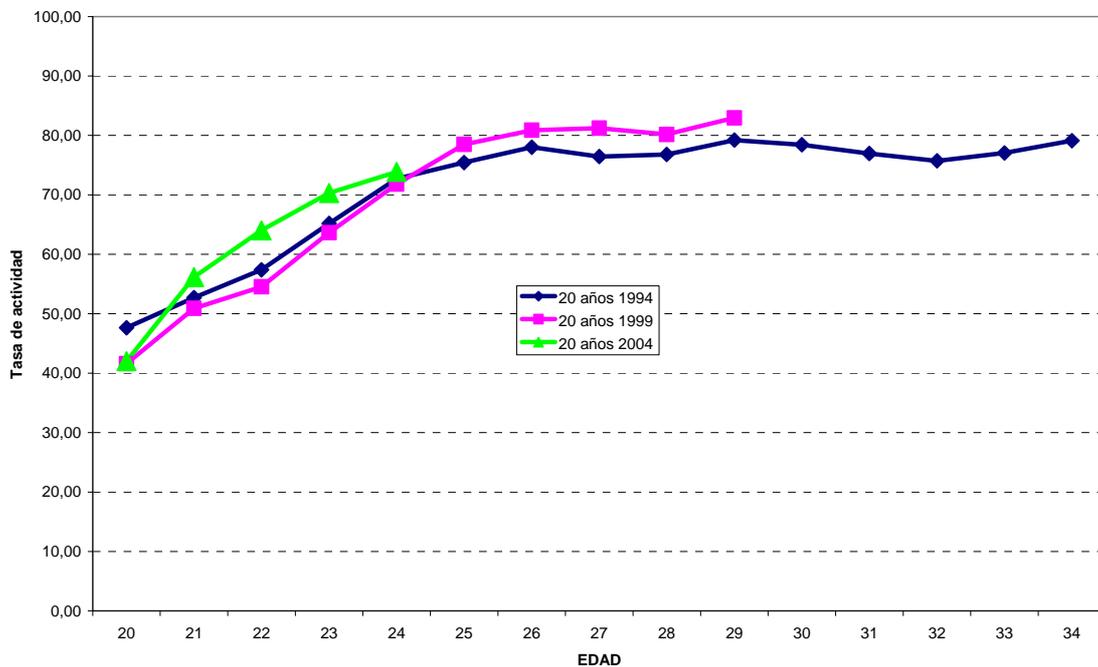
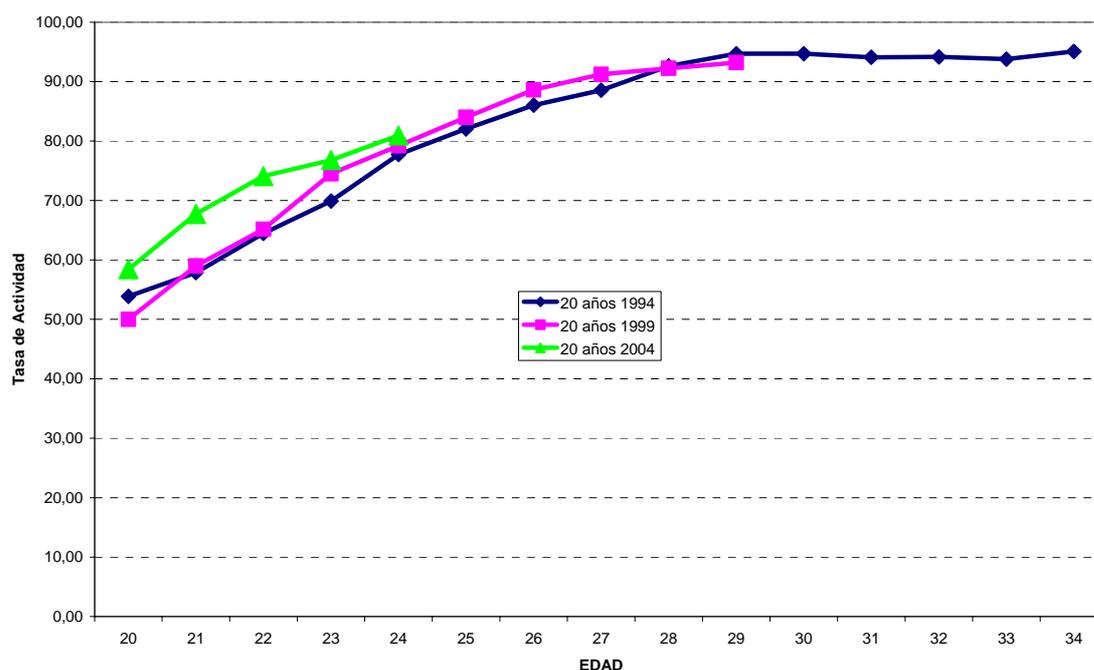


Gráfico II-8 Tasas de actividad de los hombres, cohortes de 20 años (EPA 1994-2008)



Las diferencias por género se aprecian desde el primer momento, la tasa de participación en el momento inicial considerado (20 años) es casi 10 puntos porcentuales superior en el caso de los hombres. Además, la tasa de actividad de las mujeres crece hasta los 26 años en las cohortes del 94 y del 99, mientras que en estas cohortes la tasa de actividad de los hombres sigue aumentando hasta los 29 años. Sí que es cierto que la tasa de actividad de las mujeres entre 20-24 años es ahora superior a esa tasa en las cohortes más antiguas, pero a los 24 años la tasa se iguala con la de cohortes anteriores, luego es posible que la trayectoria en el futuro de esa cohorte no mantenga esa diferencia con la de cohortes anteriores.

En el Gráfico II-9 se recogen las trayectorias de actividad de mujeres de 25 años y en el Gráfico II-10 los hombres de esa cohorte. A los que tienen 25 años en 1994 es posible seguirlos hasta que tienen 39 en 2008, a los que tienen 25 años en 1999 hasta que tienen 34 años y a los que tienen 25 en 2004 hasta que tienen 29 años en el último momento de la observación (año 2008). Las cohortes de hombres siguen el mismo comportamiento respecto a la actividad, sea cual sea el momento del tiempo en que se observe a la cohorte. Como ya se ha señalado en el análisis de las cohortes de 20 años, la tasa de actividad de los hombres sigue aumentando hasta los 29 años, hasta superar el 90 por ciento, manteniéndose según aumenta la edad. Por el contrario, la tasa de actividad de

las cohortes de mujeres no sigue aumentando en estos tramos de edad, si no que se mantiene, aunque también hay que señalar que las cohortes más jóvenes tienen trayectorias con tasas por encima de las cohortes anteriores, sin que en ningún caso se alcance la máxima tasa de los hombres.

Gráfico II-9 Tasas de actividad de las mujeres, cohortes de 25 años (EPA 1994-2008)

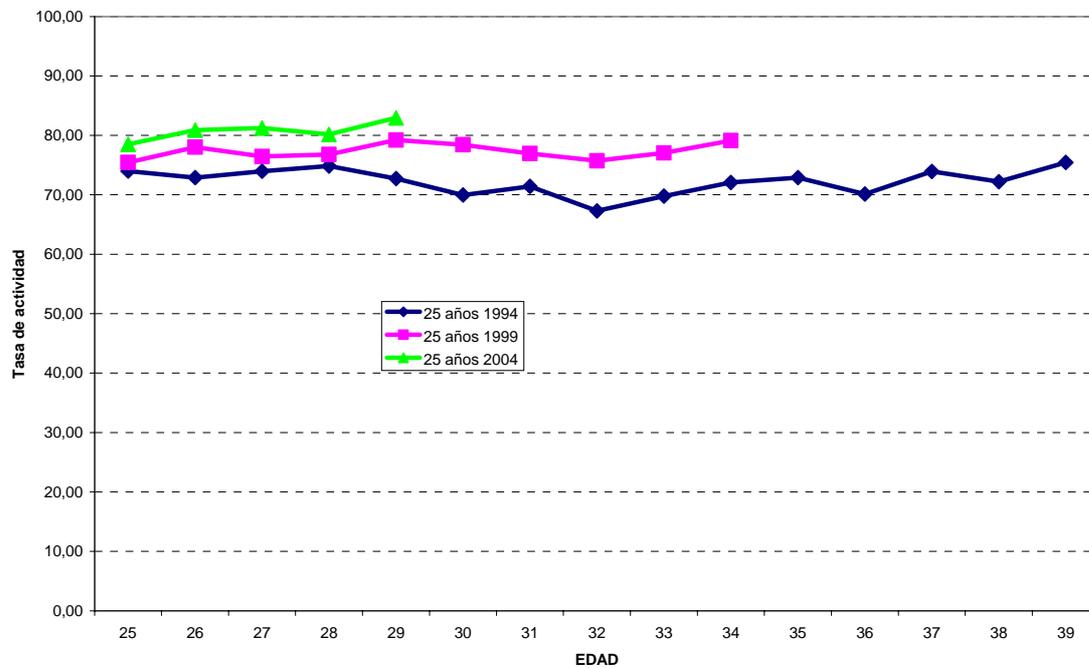
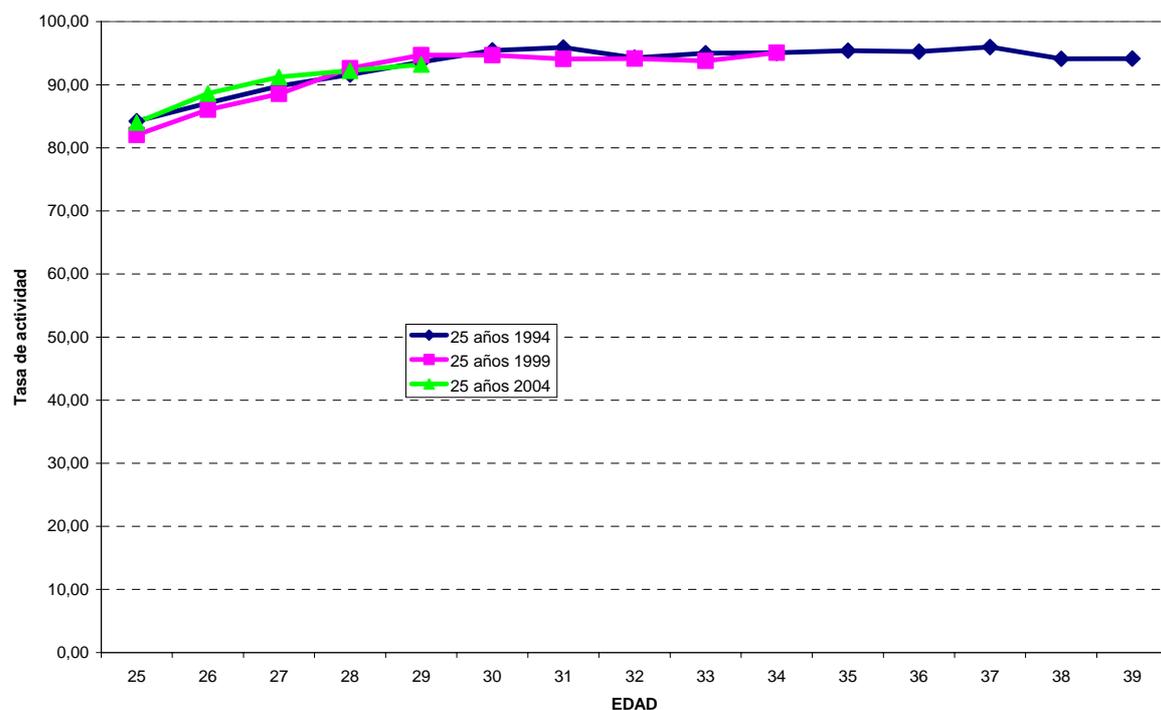


Gráfico II-10 Tasas de actividad de los hombres, cohortes de 25 años (EPA 1994-2008)



En el Gráfico II-11 se recogen las trayectorias de actividad de mujeres de 30 años y en el Gráfico II-12 de los hombres de esa cohorte. A los que tienen 30 años en 1994 es posible seguirlos hasta que tienen 44 en 2008, a los que tienen 30 años en 1999 hasta que tienen 39 años y a los que tienen 30 en 2004 hasta que tienen 34 años en el último momento de la observación (año 2008).

Estas cohortes han alcanzado ya la estabilidad laboral, por lo que no cabe esperar grandes oscilaciones en la tasa de actividad. En el caso de los hombres se aprecia claramente ya que las trayectorias son líneas prácticamente rectas y además no ha habido cambios entre cohortes. En el caso de las mujeres la línea tiene una cierta tendencia creciente, podría ser por las posibles reincorporaciones una vez que se termina el período de crianza de los hijos. En estas cohortes la diferencia en las trayectorias femeninas según los distintos años de origen es notable, a la misma edad se detecta una mayor presencia en el mercado de trabajo. Es decir, las mujeres que tienen 30 años en el año 2004 tienen una tasa de participación laboral 15 puntos por encima de la que tenían las mujeres de 30 años diez años antes.

Gráfico II-11 Tasas de actividad de las mujeres, cohortes de 30 años (EPA 1994-2008)

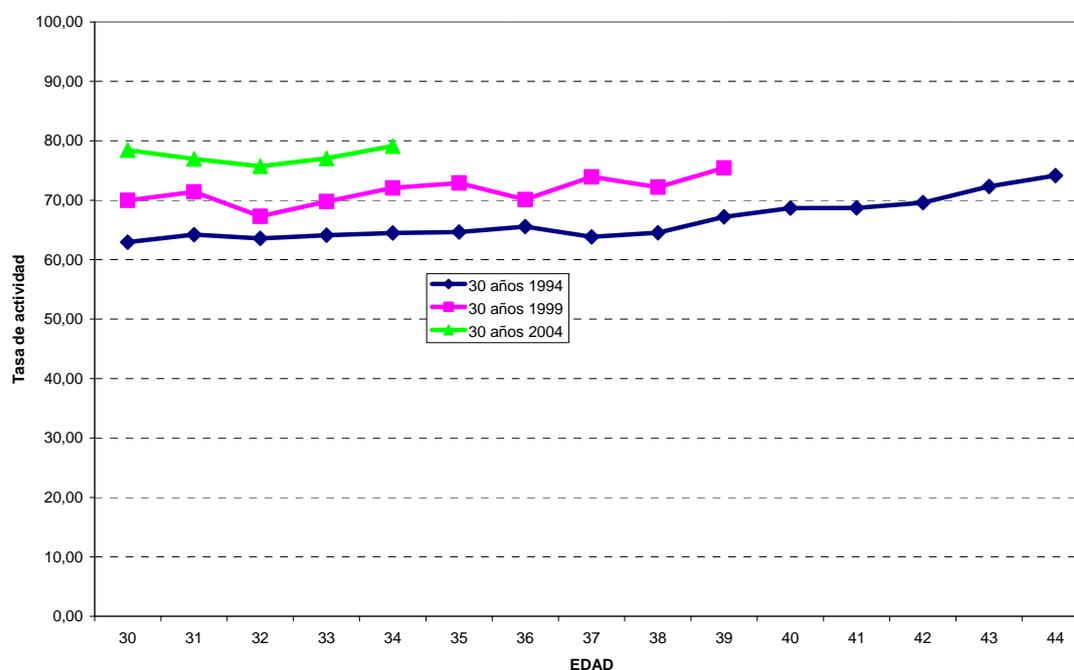
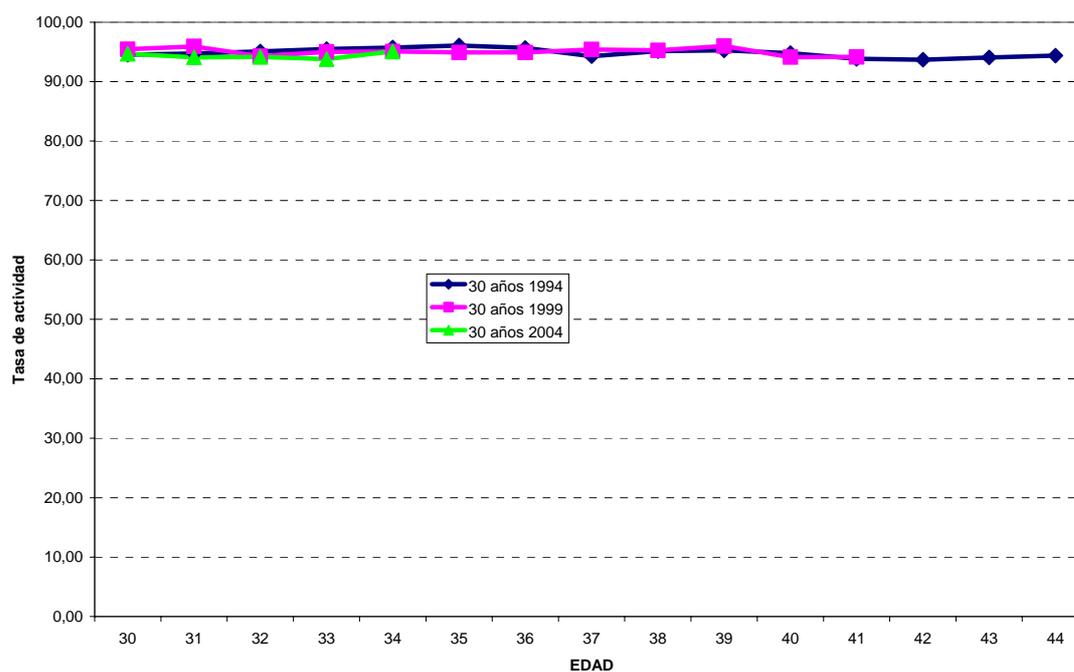


Gráfico II-12 Tasas de actividad de los hombres, cohortes de 30 años (EPA 1994-2008)



En resumen, el análisis de la participación de distintas cohortes pone de manifiesto que las diferencias por género siguen presentes aún en las cohortes más jóvenes, si bien es cierto que se observa una clara tendencia a que aumente la participación femenina en todas las cohortes y especialmente en las edades ligadas a la maternidad.

III.- LA MUESTRA CONTINUA DE VIDAS LABORALES Y SU POTENCIAL PARA EL ANÁLISIS DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES POR GÉNERO

1. Introducción

El análisis realizado en los apartados anteriores ha puesto de manifiesto algunas de las desigualdades por género que aún persisten en el mercado de trabajo. También se han apuntado algunas diferencias en las trayectorias laborales de hombres y mujeres teniendo en cuenta la edad y las circunstancias familiares de los individuos. A continuación se van a tratar otros aspectos relevantes en el estudio de las diferencias en las trayectorias por género, como son los abandonos del empleo o las promociones a un empleo mejor. Este análisis se basa en los estados laborales que resultan de la información recogida en los registros de la Seguridad Social para hombres y mujeres y que permite conocer las vidas laborales de los individuos representados en la Muestra Continua de Vidas Laborales, (MCVL) desde 2004 hasta 2007.

Como ya se sabe, la MCVL es una operación estadística emprendida por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, cuyo objetivo es explotar los registros informatizados de la Seguridad Social, no sólo desde el punto de vista de la afiliación durante los periodos activos, sino también en lo referente a las prestaciones sociales recibidas durante los periodos "pasivos".

El propósito del estudio consiste en analizar los diferentes tipos de afiliaciones a la Seguridad Social con el fin de determinar el tipo de trayectorias laborales de las mujeres relacionadas con abandonos de la actividad o con promociones en el empleo en comparación con los hombres a lo largo de todo el territorio español en el periodo que va de 2004 a 2007.

La MCVL toma como población de referencia a todas las personas que en algún momento del año correspondiente han tenido algún tipo de relación con la Seguridad Social, cualquiera que fuera la duración de la relación y cualquiera que fuera el tipo de relación. Por ello, esta base de datos permite conocer si una

persona cotizó en algún momento del año de referencia como trabajador o como beneficiario de algún tipo de prestaciones por desempleo y, además, se dispone de información sobre toda la vida de las personas registrada en la Seguridad Social y hasta el último día de cada año. Asimismo, la MCVL contiene información sobre las bases de cotización de los trabajadores y, en su versión especial, también proporciona información tributaria facilitada por la Agencia Tributaria, basada en los datos contenidos en el Modelo 190 (Resumen Anual de retenciones e ingresos a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas).

La unidad de análisis es lo que se denomina "relación laboral" o, mejor dicho, "episodio de relación con la Seguridad Social" y se define por tener una fecha de inicio (o "de alta") y otra de fin (o "de baja"). Esta información sobre la fecha de alta y la fecha de baja es una de las principales aportaciones de los datos de la Seguridad Social, pues permite, no sólo analizar la vida laboral completa de los individuos, sino también la duración de los periodos de cotización o prestación correspondientes a las diferentes incidencias posibles (trabajo, cobro de prestaciones por desempleo, cobro de pensiones), así como poder diferenciar entre diferentes episodios de la misma persona.

2. Selección muestral para el análisis de las diferencias por género

Aprovechando los diversos tipos de datos que ofrece la MCVL, este análisis se ha realizado a partir de la selección de aquellos individuos que han tenido al menos un episodio de empleo que ha sido como tal registrado en la Seguridad Social en alguno de los años de observación; esto significa que algunas personas han podido estar de alta en el sistema de la Seguridad Social con un empleo en uno, en algunos o en todos los años del periodo de observación. En suma, de esta manera se ha formado una base única que contiene todos los episodios registrados a lo largo del periodo de aquellas personas que en algún momento

formaron parte de la población de la MCVL por haber tenido al menos un episodio de empleo³.

Con el fin de homogeneizar la base total de episodios analizados, se han seleccionado sólo aquellos episodios que se iniciaron en 1980 o posteriormente. La elección de esta fecha se ha basado en el hecho de que la información de las sucesivas MCVL es más completa a partir de dicho año, así como, fue en la década de los ochenta cuando se detectaron los primeros cambios en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, no sólo porque su llegada comenzó a ser significativamente mayor que en años anteriores, sino también por comenzar a percibirse señales que indicaban una modificación en su patrón de comportamiento, tal y como se ha explicado en el primer capítulo de este informe.

Por otra parte, el análisis se basa en el estudio de aquellos episodios "vivos" en el momento de la realización de las Muestras, es decir, todos aquellos episodios que aparecen como un alta en el sistema de la Seguridad Social a lo largo del periodo de observación, aunque en algún momento puedan cursar baja en el sistema. El motivo de esta selección es poder garantizar la representatividad de los episodios y poder tener en cada momento del análisis la población de referencia⁴.

En total hay 981.352 personas con un total de 4.735.216 episodios. Si se descuentan los episodios de individuos que tienen menos de 16 años o tienen 70 o más años al final del periodo de observación del episodio, así como aquellos que han fallecido a lo largo del periodo, la muestra pasa a estar formada por 974.515 personas, de las cuales 545.738 son hombres y 428.777 son mujeres. En total se registran 4.719.699 episodios, 2.489.155 corresponden a varones, de los cuales, el 88,4 por ciento son episodios de empleo, y 2.230.544 corresponden a mujeres, siendo un 86,6 por ciento episodios de empleo.

Como ya se ha mencionado, el colectivo analizado puede ser observado en diferentes momentos del tiempo de modo que, tal y como se recoge en el

³ Por lo tanto, no forman parte de la base analizada los episodios de aquellas personas que pertenecen a la población de la MCVL por haber tenido sólo episodios de prestaciones a lo largo de los años en los que se ha realizado la Muestra. En total, se quitan 12.461 episodios correspondientes a 7.255 personas.

⁴ Cuando se analizan trayectorias laborales que se realizan con anterioridad al periodo de observación, se pierde la representatividad de los colectivos pues no se dispone de la población total de referencia.

Cuadro III-1, hay personas con episodios de empleo que sólo aparecen registradas con un alta en la Seguridad Social en un año determinado, no volviendo a aparecer posteriormente o reapareciendo en sucesivos años de manera consecutiva o alterna. Esto implica que las personas de las que sólo se dispone información durante el transcurso de un año, han debido tener su primer episodio de empleo registrado en dicho año, con la salvedad de los individuos que sólo aparecen en la MCVL de 2004, los cuales, pueden estar registrados con un episodio de empleo que se inició con anterioridad al 1 de enero de dicho año, alejándose incluso hasta 1980. Como se verá más adelante, estas personas pueden tener episodios cuyos días de cotización vayan más allá de los 366 días, mientras que los episodios de las personas que sólo aparecen en uno de los años del periodo de observación pueden tener duraciones máximas de 365 días de cotización. Así mismo, las personas que sólo se observan en dos años del periodo pueden tener episodios que como mucho duren 730 días, de nuevo con la excepción de los que aparecen por primera vez en la MCVL en el año 2004, cuya duración puede ser mayor, así como aquellos en los que los dos años no son consecutivos, por lo que los episodios de empleo necesariamente sólo pueden alcanzar como máximo la duración de 365 días de cotización. Este planteamiento se extiende a los casos en los que el periodo de observación es de tres años. En el caso de los que aparecen los cuatro años, la duración puede ser cualquiera, desde 1980 hasta 2007.

3. Primeros resultados del análisis de las diferencias por género

En el Cuadro III-1 se detalla el número de personas y sus episodios correspondiente según el año muestral en el que se observan. Se puede comprobar que en general, hay más mujeres que varones en los periodos de observación más cortos, así como que existen algunas diferencias interesantes entre ambos.

En primer lugar, cabe destacar que el 78 por ciento de los varones aparecen en los cuatro años de realización de la MCVL y que el total de sus episodios representan el 80,5 por ciento del total de los registrados. En cambio, estas cifras son algo menores si se analiza el colectivo femenino. De hecho, las mujeres que aparecen con información en los cuatro años muestrales ascienden

sólo al 69 por ciento, aunque registran casi el 77 por ciento de los episodios. Estas primeras cifras permiten ir conformando la idea de que hay más hombres que mujeres que se mantienen de manera estable en el mercado de trabajo ya que aparecen registrados en el sistema de la Seguridad Social a lo largo del tiempo en mayor medida que las mujeres.

Cuadro III-1 Valores absolutos y distribución por género del número de personas y sus episodios pertenecientes a la MCVL en el periodo 2004-2007 (Fuente: MCVL, 2004-2007)

| Años de observación | Valores absolutos | | | Porcentajes | | | |
|---------------------|-------------------|---------|-------------|-------------|---------|-------------|--------------------|
| | Varones | Mujeres | Ambos sexos | Varones | Mujeres | Ambos sexos | Proporción Mujeres |
| Personas | | | | | | | |
| 2004 | 4863 | 6383 | 11246 | 0,89 | 1,49 | 1,15 | 56,76 |
| 2005 | 2641 | 3186 | 5827 | 0,48 | 0,74 | 0,60 | 54,68 |
| 2006 | 3913 | 4307 | 8220 | 0,72 | 1,00 | 0,84 | 52,40 |
| 2007 | 26187 | 27057 | 53244 | 4,80 | 6,31 | 5,46 | 50,82 |
| 2004, 2005 | 5234 | 6884 | 12118 | 0,96 | 1,61 | 1,24 | 56,81 |
| 2004, 2006 | 554 | 665 | 1219 | 0,10 | 0,16 | 0,13 | 54,55 |
| 2004, 2007 | 1550 | 2464 | 4014 | 0,28 | 0,57 | 0,41 | 61,39 |
| 2005, 2006 | 2749 | 3357 | 6106 | 0,50 | 0,78 | 0,63 | 54,98 |
| 2005, 2007 | 1310 | 1689 | 2999 | 0,24 | 0,39 | 0,31 | 56,32 |
| 2006, 2007 | 21449 | 24279 | 45728 | 3,93 | 5,66 | 4,69 | 53,09 |
| 2004,2005, 2006 | 6537 | 8228 | 14765 | 1,20 | 1,92 | 1,52 | 55,73 |
| 2004, 2005, 2007 | 3063 | 3666 | 6729 | 0,56 | 0,85 | 0,69 | 54,48 |
| 2004, 2006, 2007 | 4044 | 4702 | 8746 | 0,74 | 1,10 | 0,90 | 53,76 |
| 2005, 2006, 2007 | 34687 | 35504 | 70191 | 6,36 | 8,28 | 7,20 | 50,58 |
| 2004,2005,2006,2007 | 426957 | 296406 | 723363 | 78,23 | 69,13 | 74,23 | 40,98 |
| Total | 545738 | 428777 | 974515 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 44,00 |
| Episodios | | | | | | | |
| 2004 | 8063 | 10463 | 18526 | 0,32 | 0,47 | 0,39 | 56,48 |
| 2005 | 4021 | 4611 | 8632 | 0,16 | 0,21 | 0,18 | 53,42 |
| 2006 | 6051 | 6372 | 12423 | 0,24 | 0,29 | 0,26 | 51,29 |
| 2007 | 55432 | 58555 | 113987 | 2,23 | 2,63 | 2,42 | 51,37 |
| 2004, 2005 | 17387 | 22256 | 39643 | 0,70 | 1,00 | 0,84 | 56,14 |
| 2004, 2006 | 1905 | 2269 | 4174 | 0,08 | 0,10 | 0,09 | 54,36 |
| 2004, 2007 | 5272 | 8755 | 14027 | 0,21 | 0,39 | 0,30 | 62,42 |
| 2005, 2006 | 8754 | 9513 | 18267 | 0,35 | 0,43 | 0,39 | 52,08 |
| 2005, 2007 | 4792 | 6075 | 10867 | 0,19 | 0,27 | 0,23 | 55,90 |
| 2006, 2007 | 83419 | 95029 | 178448 | 3,35 | 4,26 | 3,78 | 53,25 |
| 2004,2005, 2006 | 34030 | 41347 | 75377 | 1,37 | 1,85 | 1,60 | 54,85 |
| 2004, 2005, 2007 | 17572 | 20704 | 38276 | 0,71 | 0,93 | 0,81 | 54,09 |
| 2004, 2006, 2007 | 23430 | 27365 | 50795 | 0,94 | 1,23 | 1,08 | 53,87 |
| 2005, 2006, 2007 | 213676 | 201510 | 415186 | 8,58 | 9,03 | 8,80 | 48,53 |
| 2004,2005,2006,2007 | 2005351 | 1715720 | 3721071 | 80,56 | 76,92 | 78,84 | 46,11 |
| Total | 2489155 | 2230544 | 4719699 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 47,26 |

Ahora bien, muchos de los episodios registrados pueden corresponder a una misma persona, bien porque se trate de episodios cortos que se suceden unos a otros en la misma empresa (ésta es la situación más frecuente⁵), bien porque se trate de trabajadores que cambiaron de empresa o que simultanearon trabajo en más de una empresa. Muchos de estos episodios pueden corresponder a una misma persona, bien porque se trate de episodios cortos que se suceden unos a otros en la misma empresa (ésta es la situación más frecuente), bien porque se trate de trabajadores que cambiaron de empresa o que simultanearon trabajo en más de una empresa. De hecho, dividiendo el total de episodios por el número de personas se obtiene que el número de episodios registrados es mayor que la unidad en todos los casos, y en términos relativos se puede decir que es menor en el caso de los varones que en el de las mujeres. En concreto, en el periodo considerado, cada trabajador varón tuvo 4,6 episodios en total, mientras que las mujeres tuvieron alguno más, 5,2. De ahí que se de nuevo se pueda decir como primer resultado que los hombres muestran patrones más estables que las mujeres en su relación con el mercado de trabajo, ya que no sólo están más tiempo registrados en el sistema de la Seguridad Social, sino que además tienen un número menor de episodios.

Ahora bien, volviendo a los resultados del Cuadro III-2 las mujeres presentan cifras ligeramente más elevadas si se compara el porcentaje de mujeres que aparecen en los últimos tres años consecutivos, es decir, desde 2005 a 2007, así como entre 2006 y 2007 o simplemente 2007. En este caso la conclusión podría ser que en los últimos años las mujeres se mantiene más que los hombres en el sistema de la seguridad social, ya que, entre otras cosas, han tenido menos tiempo para salir del sistema, así como, también sabemos que la destrucción de empleo más reciente se ha cebado especialmente con el colectivo masculino por estar concentrado en los sectores más afectados por la crisis actual, como es el sector de la construcción.

⁵ Véase Toharia y Cebrián (2008) para un análisis más detallado de este fenómeno.

Cuadro III-2 Número medio de episodios de varones y mujeres perteneciente a la muestra en el periodo 2004-2007 (Fuente: MCVL, 2004-2007)

| | Media del total episodios | Sólo episodios de empleo | Si tiene algún episodio de prestación | | |
|---------------------|---------------------------|--------------------------|---------------------------------------|---------------------|-------------------------|
| | | | Media | Episodios de Empleo | Episodios de Prestación |
| Varones | | | | | |
| 2004 | 1,7 | 1,6 | 3,4 | 2,1 | 1,3 |
| 2005 | 1,5 | 1,5 | 3,6 | 2,4 | 1,2 |
| 2006 | 1,5 | 1,5 | 6,7 | 4,5 | 2,2 |
| 2007 | 2,1 | 1,9 | 8,6 | 6,8 | 1,8 |
| 2004, 2005 | 3,3 | 2,9 | 5,0 | 3,5 | 1,5 |
| 2004, 2006 | 3,4 | 3,3 | 4,7 | 3,4 | 1,3 |
| 2004, 2007 | 3,4 | 3,3 | 4,0 | 2,7 | 1,3 |
| 2005, 2006 | 3,2 | 3,1 | 4,4 | 2,9 | 1,4 |
| 2005, 2007 | 3,7 | 3,6 | 4,8 | 3,5 | 1,3 |
| 2006, 2007 | 3,9 | 3,6 | 6,3 | 4,9 | 1,5 |
| 2004,2005, 2006 | 5,2 | 4,3 | 6,7 | 4,9 | 1,8 |
| 2004, 2005, 2007 | 5,7 | 5,2 | 6,8 | 5,0 | 1,7 |
| 2004, 2006, 2007 | 5,8 | 5,2 | 7,5 | 5,8 | 1,7 |
| 2005, 2006, 2007 | 6,2 | 5,5 | 8,4 | 6,9 | 1,5 |
| 2004,2005,2006,2007 | 4,7 | 2,8 | 10,1 | 7,7 | 2,4 |
| Total | 4,6 | 3,0 | 9,7 | 7,4 | 2,3 |
| Mujeres | | | | | |
| 2004 | 1,6 | 1,5 | 3,2 | 2,0 | 1,2 |
| 2005 | 1,4 | 1,4 | 4,2 | 2,9 | 1,3 |
| 2006 | 1,5 | 1,5 | 4,1 | 2,5 | 1,6 |
| 2007 | 2,2 | 1,9 | 7,5 | 5,8 | 1,8 |
| 2004, 2005 | 3,2 | 2,8 | 4,3 | 2,8 | 1,5 |
| 2004, 2006 | 3,4 | 3,3 | 4,8 | 3,4 | 1,3 |
| 2004, 2007 | 3,6 | 3,3 | 4,7 | 3,3 | 1,4 |
| 2005, 2006 | 2,8 | 2,7 | 4,4 | 3,1 | 1,3 |
| 2005, 2007 | 3,6 | 3,6 | 3,8 | 2,6 | 1,2 |
| 2006, 2007 | 3,9 | 3,6 | 6,3 | 4,7 | 1,6 |
| 2004,2005, 2006 | 5,0 | 4,3 | 6,0 | 4,0 | 1,9 |
| 2004, 2005, 2007 | 5,6 | 5,3 | 6,2 | 4,4 | 1,8 |
| 2004, 2006, 2007 | 5,8 | 5,4 | 6,9 | 5,2 | 1,7 |
| 2005, 2006, 2007 | 5,7 | 5,1 | 7,8 | 6,0 | 1,8 |
| 2004,2005,2006,2007 | 5,8 | 3,4 | 10,8 | 8,1 | 2,8 |
| Total | 5,2 | 3,4 | 10,0 | 7,5 | 2,6 |

No obstante, si se mira desde la óptica de los individuos que no llegan al final del periodo de observación, el resultado es más negativo para las mujeres. Esto se debe a que hay un porcentaje mayor de mujeres que no logran llegar al final del periodo de observación. Evidentemente, hay un problema de censura a la derecha porque no se sabe si en algún momento posterior aparecerán, pero

con los datos registrados, el hecho es que las mujeres, intercalan más periodos de empleo con periodos de desempleo o inactividad, así como podría ocurrir que fuese menos probable que una vez que dejan de aparecer en el registro de la seguridad social vuelvan a aparecer en él, al menos, en un corto espacio de tiempo.

Como ya se ha mencionado, el que las personas aparezcan o no en todas las muestras, y por tanto, en todos y cada uno de los años del periodo de observación, no quiere decir que los episodios de empleo o prestación que experimentan duren el mismo tiempo que el periodo de observación. En absoluto, de hecho, en el Cuadro III-3 puede verse que la duración media de estos episodios a lo largo del periodo de observación es inferior al tiempo que se estima que deberían haber durado. Además, desde la perspectiva de las personas, no es lo mismo tener días de cotización acumulados por haber tenido un registro continuado, que tener varios episodios alternos. Por ello, resulta igualmente interesante conocer, no sólo el tiempo de cotización, sino también el número de episodios registrados por los individuos, información reflejada en los datos del Cuadro III-2.

En primer lugar, se puede destacar según los resultados del Cuadro III-3 que, en general, los episodios de las mujeres tienen duraciones más cortas que los de los varones, aunque para todos los casos se aprecia que las duraciones son relativamente cortas si se tiene en cuenta el total del periodo que pudieran haber durado. Por ejemplo, como ya se ha dicho, no es sorprendente que los episodios de las personas que sólo aparecen en el año 2004 tengan duraciones más largas que en el resto de los casos en los que sólo se puede observar al individuo en un año ya que puede ocurrir que el episodio analizado se haya iniciado con anterioridad. Por ello, es interesante observar que la duración relativa media de estos episodios no es mucho mayor del 12 por ciento, lo que indica que si se tiene en cuenta el momento en el que se inició el episodio y se considera el tiempo que podría haber durado hasta el último día del año 2004, se aprecia que sólo ha cotizado el 12 por ciento total del tiempo potencial. Este hecho se repite para todos los casos hasta tal punto que no se alcanza en ningún caso cotizaciones superiores a un cuarenta por ciento del tiempo potencial. Además, si se considera sólo el periodo anual, las duraciones aumentan algo, sobre todo en aquellos casos en los que el periodo de observación es mayor; sin

embargo, tampoco se alcanzan duraciones relativas elevadas ya que los episodios de varones no llegan al 60 por ciento, mientras que los de las mujeres ni siquiera alcanzan el 50 por ciento.

Cuadro III-3 Duración media de los episodios de las personas perteneciente a la muestra en el periodo 2004-2007 (Fuente: MCVL, 2004-2007)

| Años de observación | Duración total periodo observación | | Duración media anual en días y en porcentaje (relativo) | | | | | | | |
|---------------------|------------------------------------|------------|---|------|------|------|------|------|------|------|
| | | | 2004 | | 2005 | | 2006 | | 2007 | |
| | Días | % relativo | Días | % | Días | % | Días | % | Días | % |
| Varones | | | | | | | | | | |
| 2004 | 292 | 12,1 | 83 | 22,6 | | | | | | |
| 2005 | 81 | 7,5 | | | 54 | 14,8 | | | | |
| 2006 | 88 | 14,2 | | | | | 52 | 14,2 | | |
| 2007 | 117 | 47,8 | | | | | | | 83 | 22,8 |
| 2004, 2005 | 277 | 14,2 | 114 | 31,2 | 101 | 27,6 | | | | |
| 2004, 2006 | 100 | 9,1 | 58 | 15,8 | | | 56 | 15,3 | | |
| 2004, 2007 | 133 | 30,5 | 65 | 17,9 | | | | | 81 | 22,3 |
| 2005, 2006 | 115 | 13,3 | | | 75 | 20,6 | 79 | 21,6 | | |
| 2005, 2007 | 61 | 25,5 | | | 47 | 12,8 | | | 66 | 18,0 |
| 2006, 2007 | 140 | 34,7 | | | | | 86 | 23,6 | 110 | 30,0 |
| 2004,2005, 2006 | 243 | 16,4 | 114 | 31,0 | 118 | 32,3 | 108 | 29,6 | | |
| 2004, 2005, 2007 | 144 | 23,7 | 90 | 24,5 | 79 | 21,7 | | | 91 | 24,9 |
| 2004, 2006, 2007 | 136 | 25,6 | 74 | 20,1 | | | 85 | 23,2 | 104 | 28,5 |
| 2005, 2006, 2007 | 146 | 29,9 | | | 95 | 26,0 | 111 | 30,5 | 110 | 30,2 |
| 2004,2005,2006,2007 | 598 | 34,8 | 182 | 49,8 | 183 | 50,1 | 188 | 51,4 | 192 | 52,6 |
| Total | 512 | 33,8 | 177 | 48,1 | 173 | 47,3 | 172 | 47,2 | 172 | 47,1 |
| Mujeres | | | | | | | | | | |
| 2004 | 301 | 12,2 | 84 | 23,0 | | | | | | |
| 2005 | 79 | 6,9 | | | 54 | 14,8 | | | | |
| 2006 | 72 | 11,1 | | | | | 49 | 13,3 | | |
| 2007 | 105 | 45,2 | | | | | | | 77 | 21,1 |
| 2004, 2005 | 254 | 13,4 | 110 | 30,1 | 101 | 27,6 | | | | |
| 2004, 2006 | 99 | 8,6 | 62 | 16,9 | | | 48 | 13,2 | | |
| 2004, 2007 | 113 | 30,8 | 66 | 18,2 | | | | | 73 | 20,0 |
| 2005, 2006 | 119 | 13,7 | | | 79 | 21,5 | 87 | 23,9 | | |
| 2005, 2007 | 60 | 27,5 | | | 46 | 12,7 | | | 63 | 17,3 |
| 2006, 2007 | 122 | 33,6 | | | | | 79 | 21,7 | 105 | 28,9 |
| 2004,2005, 2006 | 247 | 16,4 | 117 | 32,0 | 117 | 32,1 | 104 | 28,5 | | |
| 2004, 2005, 2007 | 135 | 24,4 | 89 | 24,3 | 79 | 21,5 | | | 82 | 22,5 |
| 2004, 2006, 2007 | 125 | 25,9 | 71 | 19,4 | | | 75 | 20,7 | 98 | 27,0 |
| 2005, 2006, 2007 | 143 | 29,6 | | | 91 | 24,9 | 113 | 31,0 | 112 | 30,7 |
| 2004,2005,2006,2007 | 433 | 30,3 | 156 | 42,7 | 158 | 43,2 | 163 | 44,7 | 168 | 46,0 |
| Total | 367 | 29,9 | 151 | 41,0 | 148 | 40,5 | 149 | 40,8 | 149 | 40,9 |

Si en lugar de centrar el análisis de la duración en los episodios, se considera al individuo como unidad de análisis y se calcula el tiempo total que éste ha cotizado, los resultados mejoran algo, según se puede apreciar en el Cuadro III-4. Las diferencias se mantienen, sobre todo entre hombres y mujeres. Considerando la totalidad del periodo de observación, los varones llegan a cotizar aproximadamente el 88 por ciento del tiempo potencial, mientras que las mujeres llegan al 84 por ciento. Si se analiza el tiempo de cotización en de cada uno de los años en los que el individuo se encuentra registrado en el sistema de la Seguridad social, los porcentajes rondan en torno al 80 por ciento en el caso de los varones, y descienden hasta el 74 por ciento en el caso de las mujeres.

Además, las mujeres no sólo han cotizado menos tiempo, sino que al analizar el número medio de episodios registrados como alta en el sistema de la seguridad social a lo largo del periodo de observación, información del Cuadro III-2, las mujeres tienen, por término medio, más episodios que los varones, así como que aunque para todos los casos, el número medio de episodios aumenta según aumenta el tiempo de observación, este aumento es mayor en el caso de las mujeres.

Estos primeros datos indican, por un lado, que hay un porcentaje no desdeñable de la población española (más del 20 por ciento de los varones, y más del 30 por ciento de las mujeres no aparece en todas las muestras de las MCVL) que no se mantiene de manera estable en el sistema de la seguridad social, de modo que entra y sale del mercado de trabajo dejando en algunos años de tener relación con él. No cabe duda de que, como ya se ha puesto de manifiesto en otros trabajos (Toharia y Cebrián, 2007), el mercado de trabajo se caracteriza por una elevada rotación que implica que los individuos tengan en un espacio corto de tiempo muchos episodios o relaciones laborales. Este hecho, como hipótesis, se puede considerar un elemento que puede implicar por sí mismo que los individuos entren y salgan del sistema durante un determinado espacio de tiempo, afectando de manera especial a las mujeres, las cuales, no sólo registran un número mayor de episodios, sino que también presentan menos días de cotización, lo que implica una situación menos ventajosa que la de los varones.

Cuadro III-4 Tiempo medio cotizado por las personas perteneciente a la muestra en el periodo 2004-2007 (Fuente: MCVL, 2004-2007)

| Años de observación | Total días cotizados | % relativo | 2004 | | 2005 | | 2006 | | 2007 | |
|---------------------|----------------------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|
| | | | Días | % relativo |
| Varones | | | | | | | | | | |
| 2004 | 1699 | 19,1 | 133 | 36,4 | | | | | | |
| 2005 | 963 | 10,7 | | | 79 | 21,7 | | | | |
| 2006 | 587 | 20,6 | | | | | 77 | 21,0 | | |
| 2007 | 299 | 78,2 | | | | | | | 152 | 41,6 |
| 2004, 2005 | 1781 | 41,5 | 254 | 69,3 | 190 | 52,1 | | | | |
| 2004, 2006 | 1415 | 20,3 | 108 | 29,6 | | | 90 | 24,8 | | |
| 2004, 2007 | 1454 | 28,6 | 111 | 30,3 | | | | | 151 | 41,4 |
| 2005, 2006 | 960 | 35,1 | | | 136 | 37,1 | 154 | 42,1 | | |
| 2005, 2007 | 941 | 23,3 | | | 71 | 19,5 | | | 137 | 37,4 |
| 2006, 2007 | 673 | 76,9 | | | | | 164 | 45,1 | 276 | 75,7 |
| 2004,2005, 2006 | 1801 | 62,5 | 271 | 74,0 | 289 | 79,2 | 210 | 57,6 | | |
| 2004, 2005, 2007 | 1591 | 46,1 | 217 | 59,3 | 166 | 45,5 | | | 181 | 49,7 |
| 2004, 2006, 2007 | 1508 | 49,3 | 144 | 39,3 | | | 180 | 49,3 | 271 | 74,3 |
| 2005, 2006, 2007 | 1008 | 87,9 | | | 183 | 50,2 | 317 | 86,8 | 322 | 88,1 |
| 2004,2005,2006,2007 | 2834 | 96,9 | 346 | 94,6 | 357 | 97,8 | 361 | 98,9 | 363 | 99,4 |
| Total | 2417 | 90,7 | 338 | 92,4 | 337 | 92,3 | 342 | 93,7 | 342 | 93,8 |
| Mujeres | | | | | | | | | | |
| 2004 | 1726 | 19,3 | 134 | 36,6 | | | | | | |
| 2005 | 968 | 9,5 | | | 76 | 20,7 | | | | |
| 2006 | 592 | 15,3 | | | | | 68 | 18,7 | | |
| 2007 | 284 | 74,4 | | | | | | | 143 | 39,1 |
| 2004, 2005 | 1737 | 38,8 | 249 | 67,9 | 180 | 49,2 | | | | |
| 2004, 2006 | 1402 | 19,5 | 118 | 32,1 | | | 79 | 21,6 | | |
| 2004, 2007 | 1391 | 29,5 | 116 | 31,8 | | | | | 147 | 40,3 |
| 2005, 2006 | 939 | 33,3 | | | 133 | 36,4 | 149 | 40,7 | | |
| 2005, 2007 | 933 | 22,5 | | | 68 | 18,5 | | | 135 | 36,9 |
| 2006, 2007 | 617 | 74,6 | | | | | 152 | 41,6 | 269 | 73,8 |
| 2004,2005, 2006 | 1827 | 60,9 | 268 | 73,1 | 289 | 79,2 | 194 | 53,2 | | |
| 2004, 2005, 2007 | 1553 | 44,2 | 213 | 58,3 | 158 | 43,3 | | | 169 | 46,4 |
| 2004, 2006, 2007 | 1467 | 47,4 | 131 | 35,8 | | | 161 | 44,1 | 273 | 74,7 |
| 2005, 2006, 2007 | 965 | 82,8 | | | 166 | 45,6 | 297 | 81,4 | 308 | 84,3 |
| 2004,2005,2006,2007 | 2533 | 96,1 | 336 | 91,7 | 354 | 97,0 | 360 | 98,7 | 362 | 99,2 |
| Total | 2036 | 85,9 | 322 | 88,0 | 323 | 88,4 | 329 | 90,0 | 331 | 90,7 |

No cabe duda de que uno de los elementos que más se puede ver perjudicado por esta circunstancia tiene que ver con los ingresos percibidos en relación con su actividad laboral. Es decir, si las mujeres presentan un patrón menos estable, con mayor número de episodios registrados y con un menor tiempo de cotización, tanto sus ingresos presentes como los futuros se pueden ver perjudicados por estas circunstancias.

Una forma de ver en qué medida esto es así, es analizando la información procedente de las bases de cotización de los episodios, las cuales resultan ser una buena aproximación a la remuneración en el puesto de trabajo. De esta manera se puede estudiar cuáles son los salarios pagados a los trabajadores por el tipo de empleo que tienen. Por otra parte, también se puede analizar la totalidad de las rentas percibidas por las personas, calculando el total de bases de cotización de un mismo trabajador en un determinado periodo de tiempo. Así, cuando se estudian las bases de cotización desde la perspectiva de las personas, lo que se obtiene es una buena aproximación a los ingresos que perciben a lo largo de un periodo determinado, por ejemplo, un año, como remuneración de su actividad como población trabajadora y de esa manera poder proceder al estudio de los niveles de renta que alcanzan los trabajadores empleados en el mercado de trabajo español. Es más, al estar utilizándose la versión de la MCVL con datos fiscales, se pueden comparar estos resultados con los aportados por la información existente sobre ingresos fiscales, así como con el estudio realizado en el apartado 3.3 del primer capítulo de este estudio a partir de los datos de la EES.

En el Cuadro III-5 se incluye no sólo la información relativa a la totalidad de la base percibida durante los cuatro años a lo largo de los cuales se puede observar a la persona de referencia, sino que también se ha incorporado información sobre las bases de cotización percibidas en términos anuales y normalizados a un mes para los años en que el período de cotización estuvo vigente. En este cuadro también se recoge información sobre la relación existente entre los valores medios de las bases de cotización⁶ brutas de los episodios de las mujeres en relación con las bases de los hombres, todos ellos

⁶ A la hora de analizar estos datos, hay que recordar que las bases de cotización están sometidas a topes máximos que corrigen los valores extremos de la distribución. Por ello, estos resultados deben comentarse con las debidas cautelas.

pertencientes a la muestra analizada, y diferenciando por los años de observación. Esta información se refiere únicamente a los episodios pertenecientes al régimen general de la seguridad social⁷. Esta ratio es equivalente a la brecha salarial analizada en el primer capítulo, de modo que toma valores inferiores (superiores) a 100 en los casos en los que las bases de cotización de las mujeres son inferiores (superiores) a las de los hombres y valores iguales a 100 en el caso de que ambos colectivos tengan las mismas bases. Aunque estas diferencias están medidas sobre la base de los valores medios brutos, es decir, sin tener en cuenta ninguna característica de los trabajadores o del episodio que pudiese explicar las diferencias, se ha tratado de corregir el valor de las bases por el tiempo de cotización, de modo que se ha añadido la información sobre cuál sería la diferencia si se tiene en cuenta la duración del episodio de modo que se normalizan las bases y se convierten a un periodo que sería equivalente a un mes.

Cuadro III-5 Ratio de relación entre las bases de cotización medias brutas de los episodios de cotización de las mujeres y de los hombres perteneciente a la muestra en el periodo 2004-2007⁸ (Fuente: MCVL, 2004-2007)

| | 2004 - 2007 | | 2004 | | 2005 | | 2006 | | 2007 | |
|---------------------|-------------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|
| | BC | BC mes | BC | BC mes | BC | BC mes | BC | BC mes | BC | BC mes |
| 2004 | 73,9 | 83,7 | 75,4 | 85,1 | | | | | | |
| 2005 | 69,5 | 82,5 | | | 68,4 | 81,6 | | | | |
| 2006 | 66,3 | 80,8 | | | | | 65,5 | 79,7 | | |
| 2007 | 68,0 | 86,6 | | | | | | | 69,6 | 89,4 |
| 2004, 2005 | 75,8 | 87,4 | 75,1 | 89,6 | 77,1 | 84,5 | | | | |
| 2004, 2006 | 73,6 | 83,0 | 81,1 | 77,3 | | | 69,7 | 90,3 | | |
| 2004, 2007 | 83,9 | 93,7 | 86,0 | 87,8 | | | | | 83,9 | 100,3 |
| 2005, 2006 | 72,1 | 88,0 | | | 68,8 | 85,5 | 71,1 | 82,1 | | |
| 2005, 2007 | 84,5 | 86,3 | | | 80,2 | 78,6 | | | 80,1 | 86,3 |
| 2006, 2007 | 71,0 | 89,7 | | | | | 70,0 | 91,5 | 74,8 | 91,1 |
| 2004,2005, 2006 | 79,4 | 87,4 | 82,1 | 86,7 | 79,8 | 88,1 | 77,4 | 86,6 | | |
| 2004, 2005, 2007 | 77,9 | 90,1 | 80,8 | 91,5 | 77,4 | 90,6 | | | 79,7 | 93,8 |
| 2004, 2006, 2007 | 80,2 | 93,8 | 76,1 | 93,3 | | | 75,6 | 91,1 | 83,0 | 95,5 |
| 2005, 2006, 2007 | 69,3 | 90,4 | | | 66,9 | 92,1 | 74,1 | 95,2 | 77,6 | 93,8 |
| 2004,2005,2006,2007 | 65,2 | 95,8 | 71,8 | 96,1 | 72,8 | 96,1 | 73,9 | 95,0 | 74,7 | 93,1 |
| Total | 63,7 | 94,0 | 70,5 | 94,9 | 71,2 | 94,7 | 71,9 | 93,8 | 72,0 | 92,1 |

⁷ Se han eliminado del análisis todos aquellos casos en los que las bases de cotización no se recogen o no reflejan adecuadamente la realidad, como son por ejemplo, los contratos de aprendizaje. En total quedan 3.955.114 episodios que corresponden a 823.399 individuos.

⁸ Nótese que las dos primeras columnas no tienen por qué coincidir exactamente con las siguientes porque para el cálculo de las bases de cotización totales a lo largo del periodo analizado se ha procedido a incorporar un 0 en los casos en los que no había información, ya fuese por su falta en la muestra original o porque no procediera por no existir la observación pertinente. Este procedimiento ocasiona que las bases medias caigan y que su descenso sea mayor cuanto mayor sea el número de casos sin información. Ahora bien, ha de tenerse en cuenta que en todo caso, cuando un episodio no tiene información sobre la base es que esta es 0.

En todos los casos, las bases de cotización de las mujeres son menores que las de los varones, siendo destacables dos hechos. En primer lugar, las bases de cotización totales correspondientes a los episodios de mujeres son siempre menores que las de los varones, pero estas diferencias se reducen si se corrigen las bases por el tiempo de cotización. Esto viene a demostrar que las bases de cotización de las mujeres pueden ser menores por dos motivos. Uno, porque la base de cotización del tipo de empleo en el que están empleadas es menor, o porque están menos tiempo ocupadas de modo que en términos anuales perciben unos ingresos inferiores. Más adelante, se realizarán algunos análisis econométricos que tratarán de aportar luz sobre los motivos que explican que las bases de los episodios de las mujeres puedan ser menores, pero de lo que no cabe la menor duda en este momento del análisis es que, en segundo lugar, los episodios de las mujeres duran menos días que los de los varones, por lo que las diferencias según las bases normalizadas se reducen notablemente.

En el Cuadro III-6 se presentan los resultados relativos a los ingresos de las personas, por lo que se ofrecen datos anuales de todas las variables de ingreso disponibles en la versión de la MCVL utilizada. Así se dispone de información sobre aquellos ingresos que proceden de las bases de cotización y aquellos que se incorporan con información de la agencia tributaria, diferenciando entre los que se refieren a la totalidad de ingresos percibidos de los que se refieren a ingresos salariales, los cuales, habrían de asimilarse a las bases de cotización anuales⁹. Así se puede observar que cuando se estudian las personas, las rentas percibidas por las mujeres son en cualquier caso inferiores que las de los varones, siendo incluso menores los ingresos declarados en la agencia tributaria. Como se ha mencionado anteriormente, una explicación del origen de estas diferencias es el hecho de las mujeres cotizan menos días al año que los varones.

⁹ Por un lado, se presentan los valores relativos a las bases de cotización y, por otro, los procedentes de los ingresos salariales declarados a la agencia tributaria. Hay que decir que en el caso de estos últimos, la información no se encuentra disponible para el total del conjunto poblacional.

Cuadro III-6 Ingresos anuales, totales y salariales, y bases de cotización media brutas percibidas por las personas perteneciente a la muestra en el periodo 2004-2007 (Fuente: MCVL, 2004-2007)

| | 2004 | | | 2005 | | | 2006 | | | 2007 | | |
|---------------------|------|-------|------|------|-------|------|------|-------|------|------|-------|------|
| | IT | I.SAL | BC |
| 2004 | 51,4 | 58,0 | 77,7 | | | | | | | | | |
| 2005 | | | | 44,8 | 48,3 | 69,1 | | | | | | |
| 2006 | | | | | | | 50,6 | 48,2 | 65,2 | | | |
| 2007 | | | | | | | | | | 61,7 | 65,7 | 73,3 |
| 2004, 2005 | 71,9 | 72,0 | 80,9 | 73,0 | 76,7 | 76,3 | | | | | | |
| 2004, 2006 | 66,7 | 69,0 | 86,6 | | | | 51,6 | 50,8 | 67,1 | | | |
| 2004, 2007 | 72,6 | 68,0 | 89,3 | | | | | | | 63,3 | 69,8 | 84,9 |
| 2005, 2006 | | | | 49,1 | 51,2 | 70,2 | 55,2 | 59,2 | 69,8 | | | |
| 2005, 2007 | | | | 70,3 | 73,8 | 79,3 | | | | 75,2 | 78,3 | 83,8 |
| 2006, 2007 | | | | | | | 65,0 | 67,3 | 73,2 | 71,4 | 73,3 | 79,5 |
| 2004,2005, 2006 | 70,8 | 71,0 | 82,6 | 65,7 | 66,3 | 82,1 | 60,5 | 63,6 | 73,7 | | | |
| 2004, 2005, 2007 | 63,7 | 59,5 | 80,7 | 63,6 | 60,0 | 76,0 | | | | 66,0 | 71,1 | 80,2 |
| 2004, 2006, 2007 | 73,0 | 70,9 | 76,8 | | | | 68,5 | 71,9 | 77,1 | 77,5 | 82,9 | 88,0 |
| 2005, 2006, 2007 | | | | 65,9 | 65,9 | 71,8 | 72,0 | 72,4 | 74,4 | 72,0 | 74,5 | 76,8 |
| 2004,2005,2006,2007 | 66,4 | 68,4 | 78,2 | 68,3 | 70,4 | 79,8 | 69,2 | 71,2 | 80,8 | 67,7 | 72,4 | 81,4 |
| Total | 64,7 | 66,6 | 76,4 | 65,8 | 67,7 | 77,3 | 66,3 | 68,1 | 77,4 | 65,0 | 69,1 | 78,0 |

Por ello, no cabe duda que resulta interesante tratar de explicar estas diferencias, identificando qué parte de ellas se explican por el tiempo trabajado, así como el tipo de empleos que ocupan las mujeres. Además, este análisis descriptivo pone de manifiesto en interés que tiene tratar de explicar la razón que se esconde detrás del hecho de que las mujeres estén menos tiempo cotizando, ya que puede tratarse de motivos tanto de demanda como de oferta.

En este sentido, este trabajo va a tratar de averiguar si se hay alguna característica específica en las interrupciones del tiempo de empleo de las mujeres respecto a las interrupciones de los hombres. Así se consideran diversos tipos de interrupciones, de modo que se entiende que una persona abandona el empleo si permanece fuera de él (entendiéndose como tal el hecho de que no aparezca en los registros de la Seguridad Social con un episodio de empleo) por un espacio de tiempo superior al año, diferenciando entre aquellos que no vuelven a aparecer en un empleo (abandono absoluto), de aquellos que sí vuelven a tener uno (abandono relativo). No obstante, ha de tenerse en cuenta que el primer grupo o "abandonos absolutos" se encuentra censurado a la derecha, ya que no se sabe si en algún momento los individuos volverán a aparecer en un empleo, del mismo modo que lo hacen aquellos que sí lo hacen, a pesar de que haya podido transcurrir más de 365 días entre un empleo y otro.

Algunas de las características personales proceden de los registros del padrón, a pesar de aportar una información muy interesante sobre el individuo,

no se van a incorporar en este estudio. En concreto, se trata del nivel de estudios y de quienes son los que conviven con él en el mismo hogar. Después de realizar diversos contrastes se ha detectado que, por un lado, el nivel de estudios no es una variable que esté bien recogida en la información del padrón, por lo que no procede su explotación para el análisis que aquí se realiza. Y por otro, en relación con las personas convivientes se ha detectado que el tipo de hogares que se pueden estimar a partir de esta información presentan una estructura de hogares que difiere de la que se obtiene con otras fuentes, como por ejemplo, la EPA.¹⁰

Además de aquellas características representativas del tipo de empleo que tienen los individuos pertenecientes a las muestras de la MCVL y que permiten determinar desde dónde y hacia dónde se producen los cambios en el empleo, la información sobre bases de cotización y sobre los ingresos fiscales declarados se utiliza como fuente de información para tratar de averiguar hasta qué punto las diferencias salariales brutas y netas existentes entre trabajadores de distinto sexo son el origen de los cambios.

Así pues, en los siguientes capítulos se explotan los datos de la MCVL para analizar tres aspectos relevantes que pueden ayudar a establecer diferencias en las trayectorias de laborales y de cotización por género. En concreto, se describen los episodios de abandonos del empleo y también los episodios de empleo a los que se accede por lo que viene a identificarse como una promoción, además de los ingresos a través de las bases de cotización y de los ingresos fiscales.

¹⁰ Aunque la versión especial de la MCVL contiene información sobre el tipo de familia de los individuos que tributan a hacienda, se ha demostrado que esta información no se ajusta a la realidad del conjunto de contribuyentes y presenta discrepancias con la información del padrón por lo que no se explotará. La explotación realizada se puede encontrar en un anexo del estudio realizado en la Monografía de mujeres del IEA.

IV.-LOS ABANDONOS DEL EMPLEO SEGÚN LA MCVL (2004-07)

1. *Introducción*

¿Cómo decide una persona incorporarse a la vida laboral extradoméstica en vez de dedicarse en exclusiva a las tareas del hogar? ¿Cómo decide una persona abandonar la vida laboral activa? ¿Qué factores le llevan a tomar una decisión u otra? Tradicionalmente estas decisiones se las han venido planteando mayoritariamente mujeres, en el caso de los hombres no cabía esta opción en su trayectoria vital.

Para entenderlo, conviene partir de la siguiente reflexión. En el modelo tradicional de familia nuclear, los roles del varón y de la mujer estaban claramente delimitados. El primero se dedicaba a proveer los medios materiales para el sustento del hogar, es decir, se dedicaba a tareas productivas en el sentido económico, mientras que la segunda se dedicaba a la reproducción material y social del hogar. El cambio en los patrones familiares ocurridos en los tiempos más recientes ha conllevado un cambio del rol atribuido a la mujer, sin que haya cambiado en paralelo el del hombre. Así, en el modelo "moderno", la mujer contribuye también al sustento económico del hogar, mediante actividades de producción extradoméstica. Sin embargo, en la mayoría de los casos, dado que el rol del hombre apenas ha cambiado, esas actividades extradomésticas han supuesto una reducción sólo parcial de las actividades de reproducción llevadas a cabo por la mujer, pues éstas en algunos casos pueden adquirirse en el mercado de asistencia al hogar pero en muchos otros no, recayendo primordialmente en ella la responsabilidad de atenderlas. Debe señalarse, por otra parte, que el modelo "moderno" ha convivido con el "tradicional" y, de hecho, en las sociedades actuales, las familias pueden decidir entre acogerse a uno o a otro. Es importante observar que esa decisión implica de forma casi universal decidir si la mujer trabaja en el mercado extradoméstico o se concentra exclusivamente en las tareas reproductivas de cuidado del hogar. Hoy por hoy, el modelo moderno no ha llegado todavía a plantear, al menos no de forma general, una decisión conjunta de reparto de las tareas productivas y

reproductivas entre los varones y las mujeres en el seno de los hogares/familias, lo que seguramente constituye una de sus principales lagunas y tareas pendientes.

Las observaciones anteriores, aunque conocidas e incluso manidas, resultan fundamentales a la hora de plantearse cualquier aproximación al fenómeno de la participación laboral (es decir, extradoméstica) de las mujeres. Cabe plantearse, pues, un sencillo modelo de decisión de participación de la mujer en el mercado de trabajo en el seno de una familia/hogar. Naturalmente, no todas las mujeres forman parte de núcleos familiares en los que se toman esa decisión. Sin embargo, como se ha argumentado antes, sólo las mujeres tienen la opción de decidir, solas o acompañadas, si emprenden una "carrera laboral" o si se dedican, de una u otra manera, a las tareas domésticas y de cuidado de otras personas.

En esas circunstancias, cabe pensar que las mujeres preferirán trabajar en el mercado extradoméstico si éste les resulta suficientemente atractivo para compensar los costes que supone dejar de atender a las tareas reproductivas (obsérvese que esta disyuntiva no se da en el caso de los hombres). Por una parte, puede pensarse en las expectativas salariales que una mujer puede tener dadas las circunstancias del mercado de trabajo y sus características, principalmente formativas (podemos llamar a este valor el salario "esperable" o "esperado", WE); por otra parte, puede pensarse en los costes que le supone dejar de atender a las tareas reproductivas que el modelo tradicional le atribuía (que podemos denominar el "coste de trabajar", CT). Se puede argumentar, pues, que si el salario que se puede obtener en el mercado es superior a los costes de no dedicarse al hogar, la mujer preferirá trabajar en el mercado extradoméstico.

Por otra parte, parece claro que WE dependerá de diversos factores, pero muy fundamentalmente del nivel de formación de la persona (general y específica) y de la demanda existente en el mercado de ese tipo de conocimientos. La tasa de paro correspondiente a los distintos niveles de estudios (o mejor dicho la tasa de empleo, es decir, la probabilidad de encontrar un empleo de esas características formativas), multiplicada por el salario medio

de las personas actualmente ocupadas, daría una buena aproximación de este salario "esperable" o "esperado".

El coste CT se puede concebir como el coste directo que conlleva dejar las tareas del hogar: por ejemplo, tener que contratar a una persona que realice las labores de limpieza o tener que llevar a los hijos pequeños a la escuela o a los mayores a residencias, así como el posible coste, en su caso, de no tener hijos al optar por una carrera profesional fuera del hogar. Naturalmente, la existencia de redes familiares que cubran esas necesidades puede influir en estos costes. Sin embargo, también deben tenerse en cuenta otros factores, de índole psicológica o cultural, que pueden afectar al coste subjetivo percibido por la mujer. Esos costes psicológicos, imposibles de medir adecuadamente, tienen que ver, al menos, con dos aspectos: en primer lugar, la posible carga adicional de trabajo que supone trabajar fuera del hogar si las ayudas recibidas dentro de él son insuficientes (es decir, si la mujer percibe que al trabajar fuera del hogar va a tener que realizar una "doble jornada"); en segundo lugar, la percepción que pueda tener la mujer de no estar atendiendo debidamente a las tareas del hogar, tradicionalmente asignadas a ella, que a su vez puede estar relacionada con el entorno social en el que se desenvuelva.

Por otra parte, en la medida en que la decisión de trabajar se tome en el seno de una familia, no sólo influirá el salario esperado de la mujer sino también las rentas totales que ingresa el hogar. Naturalmente, en un cálculo económico primario, cualquiera que sean dichas rentas, a una mujer no le compensará trabajar si los costes directos son mayores que sus ingresos esperados. Pero la valoración subjetiva de los costes indirectos o psicológicos puede verse afectada por la existencia de esas otras rentas en el hogar.

El razonamiento anterior sirve de esquema conceptual en el que enmarcar el análisis de las decisiones de participación laboral de las mujeres, sin embargo, también pone de manifiesto la imposibilidad de realizar cálculos precisos de los costes y beneficios de trabajar fuera del hogar. En primer lugar, no existe información suficiente que permita estimar de forma fiable lo que los economistas llaman el "salario sombra" de las mujeres inactivas, es decir, el salario al que tendrían acceso si, manteniendo las condiciones observadas en el mercado de trabajo en el momento de la estimación (y éste es, en si mismo, un

supuesto muy fuerte) fueran contratadas. En segundo lugar, resulta todavía más problemático el cálculo de los costes asociados a la decisión de trabajar fuera del hogar, sobre todo por la imposibilidad de medir los costes psicológicos. Una solución es abordar el problema de la participación o no de las mujeres en el mercado de trabajo analizando parcialmente algunos aspectos que pueden considerarse determinantes. En la primera parte de este informe se ha puesto de relieve la importancia de las circunstancias familiares y como inciden en la participación; a partir de ahora vamos a estudiar otros factores que pueden contribuir a entender las decisiones de participación. En concreto, en este apartado se examinan las diferencias entre los episodios de empleo que tienen continuidad y los que no, incidiendo en las diferencias entre hombres y mujeres.

Con el fin de analizar el fenómeno del abandono del puesto de trabajo y las diferencias por género vamos a definir qué se entiende por abandono. El concepto de "abandono" del empleo tiene un componente subjetivo y por este motivo es necesario acotar a qué nos vamos a referir. El carácter de los datos que estamos utilizando nos da la posibilidad de conocer la sucesión de distintos episodios de empleo de un mismo individuo, con el tiempo que transcurre entre ellos, de tal forma que es posible saber si una vez terminado un episodio de empleo el individuo ocupa otro puesto de trabajo o no y cuándo lo hace. Puede haber abandonos porque el individuo ha salido definitivamente de la muestra o porque ha habido una interrupción entre una baja y la siguiente alta en el empleo. En este caso consideramos que es un "abandono" si el intervalo entre la baja y la siguiente alta es superior a 365 días. Para poder disponer de esta información se ordenan los datos según la fecha de alta dentro de cada individuo y luego se calcula la diferencia entre cada baja y la siguiente alta. La variable abandono se refiere a cada uno de los episodios que están en el fichero, vivos a partir de 2004, porque mira la diferencia entre la fecha de baja de ese episodio y el alta del siguiente con el mismo identificador personal (ipf). Luego si tomamos un episodio con abandono de cualquier tipo las características del empleo (y de la persona) son las de ese registro, es decir las del último episodio antes del abandono. La variable abandono toma tres valores, el valor 0 cuando no hay interrupción entre baja y alta de más de 365 días. El valor 1 cuando el abandono es definitivo en el período de observación (el ipf asociado a ese episodio no vuelve a aparecer en la muestra), en adelante denominaremos a esta categoría

“abandonos absolutos”. El valor 2 significa abandono con retorno (el episodio se interrumpe, el ipf está fuera por más de 365 días), a esta categoría la denominaremos “abandonos relativos”.

Se seleccionan aquellos episodios que tienen fecha de inicio posterior a 1979 y que en caso de causar baja lo hace a partir de 2004. El hecho de seleccionar los abandonos en el período 2004-07 y no los anteriores se debe, como ya se ha comentado, a que es necesario tener una población de referencia, es decir, aquellos episodios que no causan baja en el período. También se eliminan los episodios en los que no consta el año de nacimiento ni el sexo del individuo. Como resultado se obtienen 4747677 episodios, de los cuales 600411 son prestaciones y 4147266 son episodios de empleo.

Cuadro IV-1 Episodios de empleo por sexo y tipo de abandono, (Fuente: MCVL 2004-07)

| Episodios de empleo según tipo de abandono | | | |
|---|---------|---------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Ninguno | 2128988 | 1845169 | 3974157 |
| Absolutos | 47989 | 49803 | 97792 |
| Relativos | 34117 | 41200 | 75317 |
| TOTAL | 2211094 | 1936172 | 4147266 |
| Distribución porcentual de los episodios de empleo según tipo de abandono | | | |
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Ninguno | 96,29 | 95,30 | 95,83 |
| Absolutos | 2,17 | 2,57 | 2,36 |
| Relativos | 1,54 | 2,13 | 1,82 |
| TOTAL | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Distribución de los episodios de empleo por género | | | |
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Ninguno | 53,57 | 46,43 | 100,00 |
| Absolutos | 49,07 | 50,93 | 100,00 |
| Relativos | 45,30 | 54,70 | 100,00 |
| TOTAL | 53,31 | 46,69 | 100,00 |

El Cuadro IV-1 recoge la distribución de los episodios de empleo seleccionados por sexo y tipo de abandono. Lo primero que cabe destacar es que en un porcentaje muy elevado hay continuidad entre un episodio de empleo y el siguiente (menos de 365 días), en un 96 por ciento en los episodios de hombres y en un 95 por ciento en los episodios de mujeres. La distribución porcentual también muestra en que los episodios de mujeres son superiores a los de los hombres, algo más de la mitad de los episodios de abandonos absolutos son de

mujeres y el 55 por ciento de los episodios de abandonos relativos, cuando en la distribución total de los episodios de empleo tienen más peso los episodios de hombres (53 por ciento). También se observa que tanto en el caso de los hombres tienen más peso los episodios de abandonos absolutos, pero en el caso de las mujeres el peso de los absolutos y relativos es similar.

Alguno de los episodios de abandono es posible que correspondan a un mismo individuo, con el fin de cuantificar en que proporción se da esta posibilidad en el Cuadro IV-2 se recoge el número de abandonos por persona, para hombres y mujeres.

Cuadro IV-2 Número total de personas con alguna relación de empleo según si presentan o no episodios de abandonos por género (abandonos asociados a un identificador personal) (Fuente: MCVL 2004-07)

| | Hombres | Mujeres | Total |
|---|---------|---------|--------|
| Ninguno | 471502 | 343379 | 814881 |
| Uno | 76287 | 83572 | 159859 |
| Dos | 2896 | 3690 | 6586 |
| Tres o más | 9 | 17 | 26 |
| Total | 550694 | 430658 | 981352 |
| Distribución porcentual para cada sexo del número de abandonos. | | | |
| Ninguno | 85,62 | 79,73 | 83,04 |
| Uno | 13,85 | 19,41 | 16,29 |
| Dos | 0,53 | 0,86 | 0,67 |
| Tres o más | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Total | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Distribución porcentual del número de abandonos por sexo. | | | |
| Ninguno | 57,86 | 42,14 | 100,00 |
| Uno | 47,72 | 52,28 | 100,00 |
| Dos | 43,97 | 56,03 | 100,00 |
| Tres o más | 34,62 | 65,38 | 100,00 |
| Total | 56,12 | 43,88 | 100,00 |

Según la selección muestral nos encontramos con 981352 personas que en el período 2004-07 han tenido algún episodio de empleo, siendo hombres el

56 por ciento y mujeres el 44 por ciento. Se observa que las mujeres tienen un porcentaje más alto de abandonos, un 20 por ciento de las mujeres en la muestra observada tienen algún episodio de abandono (absoluto o relativo), mientras que este porcentaje es del 14 por ciento para los hombres. Es decir, de entrada el fenómeno del "abandono", tal y como lo hemos definido, incide en mayor medida en las mujeres, tanto porque hay un mayor número de episodios de abandono que corresponden a mujeres como porque la proporción de abandonos por mujer es mayor que la proporción de abandonos por cada hombre.

Cuadro IV-3 Número total de personas con alguna relación de empleo según si presentan o no episodios de abandonos absolutos por género (abandonos absolutos asociados a un identificador personal) (Fuente: MCVL 2004-07)

| | Número de personas | | | Distribución porcentual de los individuos según episodios de abandono absoluto | | | Distribución porcentual de los individuos según género | | |
|---------|--------------------|---------|--------|--|---------|--------|--|---------|--------|
| | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| Ninguno | 502705 | 380855 | 883560 | 91,29 | 88,44 | 90,03 | 56,90 | 43,10 | 100,00 |
| Uno | 47989 | 49803 | 97792 | 8,71 | 11,56 | 9,97 | 49,07 | 50,93 | 100,00 |
| Total | 550694 | 430658 | 981352 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 56,12 | 43,88 | 100,00 |

Cuadro IV-4 Número total de personas con alguna relación de empleo según si presentan o no episodios de abandonos relativos por género (abandonos absolutos asociados a un identificador personal) (Fuente: MCVL 2004-07)

| | Número de personas | | | Distribución porcentual de los individuos según episodios de abandono absoluto | | | Distribución porcentual de los individuos según género | | |
|------------|--------------------|---------|--------|--|---------|--------|--|---------|--------|
| | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| Ninguno | 517517 | 390694 | 908211 | 93,98 | 90,72 | 92,55 | 56,98 | 43,02 | 100,00 |
| Uno | 32239 | 38731 | 70970 | 5,85 | 8,99 | 7,23 | 45,43 | 54,57 | 100,00 |
| Dos | 936 | 1230 | 2166 | 0,17 | 0,29 | 0,22 | 43,21 | 56,79 | 100,00 |
| Tres o más | 2 | 3 | 5 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 40,00 | 60,00 | 100,00 |
| Total | 550694 | 430658 | 981352 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 56,12 | 43,88 | 100,00 |

Los Cuadro IV-3 y Cuadro IV-4 detallan la información del número de episodios de empleo con abandono diferenciando si son abandonos absolutos o relativos. En la muestra analizada hay un 12 por ciento de mujeres que presentan un episodio de empleo con abandono entre 2004 y 2007, mientras

que el porcentaje para los hombres es del 8,7 por ciento. Los porcentajes de personas con abandonos relativos son algo menores, un 6 por ciento de hombres y un 9 por ciento de mujeres.

2. Características personales de los episodios de abandono

El análisis que se realiza a continuación se refiere a las características de los episodios de abandono y de las personas a las que corresponden esos episodios. Los cuadros anteriores ponen de manifiesto que hay un elevado grado de concentración de episodios de abandonos en las mismas personas. El número de episodios de empleo que analizamos es de 4147266 y el número de individuos a los que corresponden estos episodios es de 981352 (aproximadamente 4,2 episodios por persona).

En el caso de los episodios de abandono (de cualquier tipo) los datos son 173109 episodios de abandonos y 166471 individuos a los que corresponden estos episodios de abandono, es decir el ratio episodio por individuo es de 1,03. Si se tiene en cuenta que en el caso de los episodios de abandono absoluto el ratio es 1 (un mismo individuo no puede presentar más de dos episodios de abandono absoluto), el ratio de abandonos relativos por persona es también muy próximo a 1. Por este motivo si se analizan episodios y no personas el resultado será muy parecido y prácticamente no habrá sobrevaloración de algunas características personales.

Cuadro IV-5 Episodios de empleo por año de fallecimiento del afiliado (Fuente: MCVL 2004-07)

| | |
|-------------------------|---------|
| No consta fallecimiento | 4137564 |
| 2004 | 1111 |
| 2005 | 1841 |
| 2006 | 2819 |
| 2007 | 3326 |
| 2008 | 605 |
| Total | 4147266 |

Es posible que algunos de los abandonos que se registran se deban a un fallecimiento del afiliado, por este motivo eliminamos de la muestra aquellos episodios en los que la persona ha fallecido (en total 9702 episodios).

Otra depuración necesaria es eliminar los episodios correspondientes a personas mayores, cuya salida puede corresponder a la jubilación, para evitar estos casos seleccionamos a los menores de 70 años, también se eliminan los casos de los menores de 16 años (edad legal para acceder al mercado laboral). La edad que se toma de referencia es la que tiene el individuo en el momento de abandonar el episodio de empleo, luego se calcula como el año de baja del episodio menos el año de nacimiento.

Cuadro IV-6 Episodios de empleo por edad del individuo (Fuente: MCVL 2004-07)

| | |
|--------|---------|
| <16 | 607 |
| 16-19 | 167069 |
| 20-24 | 658866 |
| 25-29 | 785024 |
| 30-34 | 662852 |
| 35-39 | 540919 |
| 40-44 | 453200 |
| 45-49 | 357192 |
| 50-54 | 240256 |
| 55-59 | 153578 |
| 60-64 | 90387 |
| 65-69 | 24158 |
| 70 y + | 3456 |
| Total | 4137564 |

Una vez realizadas estas depuraciones el número de episodios de empleo resultante es de 4133501, de los cuales 168582 (aproximadamente el 4 por ciento del total de episodios de empleo) son episodios en los que se produce abandono (absoluto o relativo).

Cuadro IV-7 Episodios de empleo por sexo y tipo de abandono, resultados después de la depuración de los datos (Fuente: MCVL 2004-07)

| Episodios de empleo según tipo de abandono | | | |
|---|---------|---------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Ninguno | 2122264 | 1842655 | 3964919 |
| Absolutos | 44660 | 48760 | 93420 |
| Relativos | 33995 | 41167 | 75162 |
| TOTAL | 2200919 | 1932582 | 4133501 |
| Distribución porcentual de los episodios de empleo según tipo de abandono | | | |
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Ninguno | 96,43 | 95,35 | 95,92 |
| Absolutos | 2,03 | 2,52 | 2,26 |
| Relativos | 1,54 | 2,13 | 1,82 |
| TOTAL | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Distribución de los episodios de empleo por género | | | |
| | Hombres | Mujeres | Total |
| Ninguno | 53,53 | 46,47 | 100,00 |
| Absolutos | 47,81 | 52,19 | 100,00 |
| Relativos | 45,23 | 54,77 | 100,00 |
| TOTAL | 53,25 | 46,75 | 100,00 |

A continuación se estudian algunas características de estos episodios con el fin de detectar diferencias entre hombres y mujeres. El estudio de las características puede hacerse de dos formas: analizando la distribución de un determinado tipo de episodio (abandono o no) según esa característica y analizando como se distribuyen los episodios (en abandono o no) respecto a esa característica. Todos los cuadros que aparecen a continuación recogen, además de los datos absolutos, las dos distribuciones.

Tal y como se ha mostrado en los primeros capítulos de este informe el comportamiento laboral de los individuos y, sobre todo de las mujeres, está condicionado por el momento del ciclo vital en el que se encuentran. Con los datos de la MCVL no es posible conocer las relaciones de parentesco entre los miembros de un mismo hogar y, por lo tanto, no es posible saber si las mujeres

tienen o no hijos en el momento en el que abandonan el mercado de trabajo. Una aproximación a la situación vital en la que se encuentran los individuos viene dada por su edad, vamos a analizar la distribución de los episodios de abandonos por género en función del quinquenio de edad al que pertenecen los individuos.

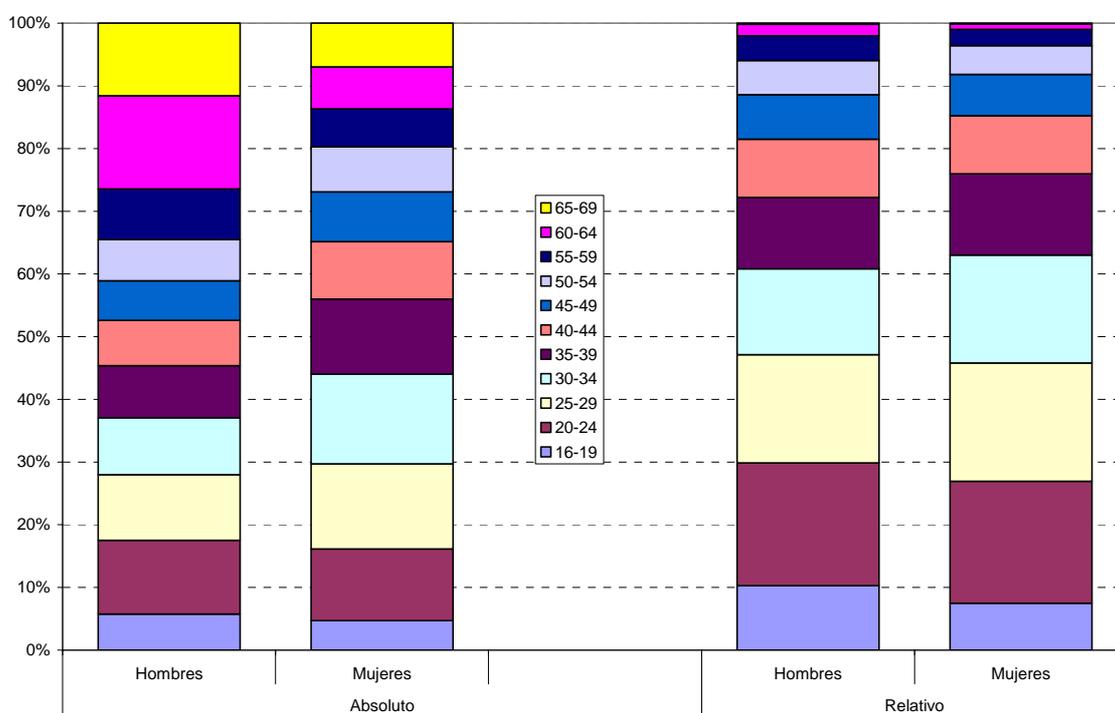
En el Cuadro IV-8 y en el Gráfico IV-1 se observa que en el caso de los hombres los abandonos absolutos se concentran en las edades más altas, edades cercanas a la jubilación, con lo que posiblemente estén reflejando salidas del mercado laboral asociadas a jubilaciones anticipadas (o no), mientras que en el caso de las mujeres estos abandonos se concentran entre los 25 y 34 años, edades que coinciden con la maternidad. En el grupo de 20-24 años los abandonos que llamamos "absolutos" es posible que no supongan un alejamiento total del mercado laboral, si no que son salidas del empleo que se prolongan debido a las altas tasas de paro de larga duración que afectan a los jóvenes en mayor medida que a otras cohortes de edad.

Cuadro IV-8 Distribución de los episodios de empleo según sean o no de abandono, por grupos quinquenales de edad y por género (Fuente: MCVL 2004-07)

| | HOMBRES | | | | MUJERES | | | |
|--|---------|----------|----------|---------|---------|----------|----------|---------|
| | Ninguno | Absoluto | Relativo | TOTAL | Ninguno | Absoluto | Relativo | TOTAL |
| 16-19 | 93880 | 2577 | 3500 | 99957 | 61729 | 2303 | 3080 | 67112 |
| 20-24 | 327027 | 5240 | 6660 | 338927 | 306358 | 5570 | 8011 | 319939 |
| 25-29 | 393181 | 4671 | 5861 | 403713 | 366929 | 6622 | 7760 | 381311 |
| 30-34 | 346023 | 4056 | 4661 | 354740 | 294035 | 6991 | 7086 | 308112 |
| 35-39 | 284560 | 3718 | 3865 | 292143 | 237623 | 5816 | 5337 | 248776 |
| 40-44 | 229229 | 3221 | 3150 | 235600 | 209309 | 4471 | 3820 | 217600 |
| 45-49 | 179702 | 2827 | 2426 | 184955 | 165646 | 3877 | 2714 | 172237 |
| 50-54 | 125757 | 2938 | 1853 | 130548 | 104325 | 3495 | 1888 | 109708 |
| 55-59 | 83506 | 3594 | 1344 | 88444 | 61130 | 2942 | 1062 | 5134 |
| 60-64 | 50157 | 6640 | 619 | 57416 | 29326 | 3283 | 362 | 32971 |
| 65-69 | 9242 | 5178 | 56 | 14476 | 6245 | 3390 | 47 | 9682 |
| Total | 2122264 | 44660 | 33995 | 2200919 | 1842655 | 48760 | 41167 | 1932582 |
| Distribución de los episodios según sean de abandono o no por grupos de edad | | | | | | | | |

| | Ninguno | Absoluto | Relativo | TOTAL | Ninguno | Absoluto | Relativo | TOTAL |
|---|---------|----------|----------|--------|---------|----------|----------|--------|
| 16-19 | 4,42 | 5,77 | 10,30 | 4,54 | 3,35 | 4,72 | 7,48 | 3,47 |
| 20-24 | 15,41 | 11,73 | 19,59 | 15,40 | 16,63 | 11,42 | 19,46 | 16,56 |
| 25-29 | 18,53 | 10,46 | 17,24 | 18,34 | 19,91 | 13,58 | 18,85 | 19,73 |
| 30-34 | 16,30 | 9,08 | 13,71 | 16,12 | 15,96 | 14,34 | 17,21 | 15,94 |
| 35-39 | 13,41 | 8,33 | 11,37 | 13,27 | 12,90 | 11,93 | 12,96 | 12,87 |
| 40-44 | 10,80 | 7,21 | 9,27 | 10,70 | 11,36 | 9,17 | 9,28 | 11,26 |
| 45-49 | 8,47 | 6,33 | 7,14 | 8,40 | 8,99 | 7,95 | 6,59 | 8,91 |
| 50-54 | 5,93 | 6,58 | 5,45 | 5,93 | 5,66 | 7,17 | 4,59 | 5,68 |
| 55-59 | 3,93 | 8,05 | 3,95 | 4,02 | 3,32 | 6,03 | 2,58 | 3,37 |
| 60-64 | 2,36 | 14,87 | 1,82 | 2,61 | 1,59 | 6,73 | 0,88 | 1,71 |
| 65-69 | 0,44 | 1,59 | 0,16 | 0,66 | 0,34 | 6,95 | 0,11 | 0,50 |
| Total | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Distribución para cada grupo de edad de los episodios según sean de abandono o no | | | | | | | | |
| | Ninguno | Absoluto | Relativo | TOTAL | Ninguno | Absoluto | Relativo | TOTAL |
| 16-19 | 93,92 | 2,58 | 3,50 | 100,00 | 91,98 | 3,43 | 4,59 | 100,00 |
| 20-24 | 96,49 | 1,55 | 1,97 | 100,00 | 95,76 | 1,74 | 2,50 | 100,00 |
| 25-29 | 97,39 | 1,16 | 1,45 | 100,00 | 96,23 | 1,74 | 2,04 | 100,00 |
| 30-34 | 97,54 | 1,14 | 1,31 | 100,00 | 95,43 | 2,27 | 2,30 | 100,00 |
| 35-39 | 97,40 | 1,27 | 1,32 | 100,00 | 95,52 | 2,34 | 2,15 | 100,00 |
| 40-44 | 97,30 | 1,37 | 1,34 | 100,00 | 96,19 | 2,05 | 1,76 | 100,00 |
| 45-49 | 97,16 | 1,53 | 1,31 | 100,00 | 96,17 | 2,25 | 1,58 | 100,00 |
| 50-54 | 96,33 | 2,25 | 1,42 | 100,00 | 95,09 | 3,19 | 1,72 | 100,00 |
| 55-59 | 94,42 | 4,06 | 1,52 | 100,00 | 93,85 | 4,52 | 1,63 | 100,00 |
| 60-64 | 87,36 | 11,56 | 1,08 | 100,00 | 88,94 | 9,96 | 1,10 | 100,00 |
| 65-69 | 63,84 | 35,77 | 0,39 | 100,00 | 64,50 | 35,01 | 0,49 | 100,00 |
| Total | 96,43 | 2,03 | 1,54 | 100,00 | 95,35 | 2,52 | 2,13 | 100,00 |

Gráfico IV-1 Distribución de los abandonos absolutos y relativos por grupos de edad y por género (Fuente: MCVL 2004-07)



No obstante, de acuerdo con el período de observación con el que se está trabajando, es posible que algunas personas que salen del empleo no hayan tenido tiempo para volver a reintegrarse a la ocupación.

En el caso de los abandonos relativos, la salida del empleo tiene más peso en los grupos entre 30 y 39 años para las mujeres que para los hombres, de nuevo son edades que coinciden con la maternidad y la crianza de los hijos.

A la vista de los resultados parece que en las edades más jóvenes no hay diferencia en cuanto a abandonos entre hombres y mujeres, en las edades en torno a los 30 años los abandonos afectan más a las mujeres que a los hombres, especialmente los abandonos relativos en los que hay un retorno posterior al empleo y en el caso de las edades por encima de 60 años hay más abandonos de hombres (en especial abandonos sin retorno) relacionados con la jubilación.

La MCVL recoge la nacionalidad de los individuos, claramente la mayoría de episodios registrados corresponde a personas de nacionalidad española, no obstante, resulta interesante analizar si el fenómeno del abandono afecta más o menos a los extranjeros que a los españoles y dentro de los extranjeros a qué

colectivo afecta más. En el Cuadro IV-9 aparece la distribución de los episodios de empleo según si son o no de abandono por nacionalidad y sexo. El 82 por ciento de los episodios de empleo de hombres lo son de españoles y en el caso de las mujeres el 88 por ciento. De los abandonos absolutos de hombres el 79 por ciento corresponde a hombres españoles y de los abandonos absolutos de mujeres el porcentaje de episodios de españolas es de 83 por ciento. En el caso de los abandonos relativos estos porcentajes son el 83 y el 91 por ciento. Luego vemos que los extranjeros tienen más peso en los abandonos absolutos que en el total de episodios y menos peso en los abandonos relativos.

El grupo de extranjeros que tiene un mayor peso en los abandonos es el que hemos llamado "No económicos", se trata de inmigrantes provenientes de países con un grado de desarrollo similar o superior al nuestro (UE-15, Estados Unidos, Canadá). Es posible que en algunos casos de trabajadores extranjeros el abandono se deba a un retorno a su país de origen. Por lo que respecta a la distribución de abandonos por nacionalidad se observa que el grupo de extranjeros para el que tienen mayor peso los episodios de empleo con abandono absoluto son aquellos que provienen de países más desarrollados, y esto es así tanto para hombres como para mujeres (8,5 y 8,8 por ciento respectivamente). En el caso de los hombres no hay ningún otro país de origen que presente más de un 4 por ciento de abandonos absolutos y para las mujeres tan solo en las que provienen de Rumania. Los episodios de abandono relativo tienen menos peso que los absolutos en todas las nacionalidades y menor peso para los hombres que para las mujeres, en los que en ningún grupo se alcanza el 2 por ciento.

Cuadro IV-9 Distribución de los episodios de empleo según sean de abandono o no por grupos de nacionalidad y por género (Fuente: MCVL 2004-07)

| | HOMBRES | | | | MUJERES | | | |
|-----------------|---------|----------|----------|---------|---------|----------|----------|---------|
| | Ninguno | Absoluto | Relativo | TOTAL | Ninguno | Absoluto | Relativo | TOTAL |
| No económico | 46378 | 4433 | 1014 | 51825 | 28940 | 2862 | 733 | 32535 |
| España | 1754649 | 35439 | 30363 | 1820451 | 1627506 | 40932 | 37808 | 1706246 |
| Europa oriental | 26754 | 925 | 233 | 27912 | 23674 | 1090 | 360 | 25124 |
| Argentina | 7721 | 236 | 80 | 8037 | 6104 | 224 | 85 | 6413 |
| Caribe | 9122 | 199 | 79 | 9400 | 9543 | 276 | 172 | 9991 |

| | | | | | | | | |
|--|---------|----------|----------|---------|---------|----------|----------|---------|
| China | 7135 | 105 | 83 | 7323 | 3949 | 56 | 65 | 4070 |
| Colombia | 19431 | 437 | 204 | 20072 | 24593 | 580 | 416 | 25589 |
| Resto África | 47109 | 444 | 369 | 47922 | 7896 | 144 | 128 | 8168 |
| Ecuador | 41147 | 458 | 235 | 41840 | 42455 | 577 | 402 | 43434 |
| Marruecos | 89442 | 870 | 775 | 91087 | 15553 | 495 | 322 | 16370 |
| Perú | 11421 | 126 | 65 | 11612 | 11625 | 188 | 102 | 11915 |
| Rumania | 29165 | 495 | 253 | 29913 | 19402 | 832 | 264 | 20498 |
| Resto C-SAm | 16884 | 312 | 135 | 17331 | 19032 | 451 | 274 | 19757 |
| Resto Asia | 15906 | 181 | 107 | 16194 | 2383 | 53 | 36 | 2472 |
| Total | 2122264 | 44660 | 33995 | 2200919 | 1842655 | 48760 | 41167 | 1932582 |
| Distribución de los episodios según sean de abandono o no por nacionalidades | | | | | | | | |
| | Ninguno | Absoluto | Relativo | TOTAL | Ninguno | Absoluto | Relativo | TOTAL |
| No económico | 2,19 | 9,93 | 2,98 | 2,35 | 1,57 | 5,87 | 1,78 | 1,68 |
| España | 82,68 | 79,35 | 89,32 | 82,71 | 88,32 | 83,95 | 91,84 | 88,29 |
| Europa oriental | 1,26 | 2,07 | 0,69 | 1,27 | 1,28 | 2,24 | 0,87 | 1,30 |
| Argentina | 0,36 | 0,53 | 0,24 | 0,37 | 0,33 | 0,46 | 0,21 | 0,33 |
| Caribe | 0,43 | 0,45 | 0,23 | 0,43 | 0,52 | 0,57 | 0,42 | 0,52 |
| China | 0,34 | 0,24 | 0,24 | 0,33 | 0,21 | 0,11 | 0,16 | 0,21 |
| Colombia | 0,92 | 0,98 | 0,60 | 0,91 | 1,33 | 1,19 | 1,01 | 1,32 |
| Resto África | 2,22 | 0,99 | 1,09 | 2,18 | 0,43 | 0,30 | 0,31 | 0,42 |
| Ecuador | 1,94 | 1,03 | 0,69 | 1,90 | 2,30 | 1,18 | 0,98 | 2,25 |
| Marruecos | 4,21 | 1,95 | 2,28 | 4,14 | 0,84 | 1,02 | 0,78 | 0,85 |
| Perú | 0,54 | 0,28 | 0,19 | 0,53 | 0,63 | 0,39 | 0,25 | 0,62 |
| Rumania | 1,37 | 1,11 | 0,74 | 1,36 | 1,05 | 1,71 | 0,64 | 1,06 |
| Resto C-SAm | 0,80 | 0,70 | 0,40 | 0,79 | 1,03 | 0,92 | 0,67 | 1,02 |
| Resto Asia | 0,75 | 0,41 | 0,31 | 0,74 | 0,13 | 0,11 | 0,09 | 0,13 |
| Total | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Distribución para cada nacionalidad de los episodios según sean de abandono o no | | | | | | | | |
| | Ninguno | Absoluto | Relativo | TOTAL | Ninguno | Absoluto | Relativo | TOTAL |
| No económico | 89,49 | 8,55 | 1,96 | 100,00 | 88,95 | 8,80 | 2,25 | 100,00 |

| | | | | | | | | |
|-----------------|-------|------|------|--------|-------|------|------|--------|
| España | 96,39 | 1,95 | 1,67 | 100,00 | 95,39 | 2,40 | 2,22 | 100,00 |
| Europa oriental | 95,85 | 3,31 | 0,83 | 100,00 | 94,23 | 4,34 | 1,43 | 100,00 |
| Argentina | 96,07 | 2,94 | 1,00 | 100,00 | 95,18 | 3,49 | 1,33 | 100,00 |
| Caribe | 97,04 | 2,12 | 0,84 | 100,00 | 95,52 | 2,76 | 1,72 | 100,00 |
| China | 97,43 | 1,43 | 1,13 | 100,00 | 97,03 | 1,38 | 1,60 | 100,00 |
| Colombia | 96,81 | 2,18 | 1,02 | 100,00 | 96,11 | 2,27 | 1,63 | 100,00 |
| Resto África | 98,30 | 0,93 | 0,77 | 100,00 | 96,67 | 1,76 | 1,57 | 100,00 |
| Ecuador | 98,34 | 1,09 | 0,56 | 100,00 | 97,75 | 1,33 | 0,93 | 100,00 |
| Marruecos | 98,19 | 0,96 | 0,85 | 100,00 | 95,01 | 3,02 | 1,97 | 100,00 |
| Perú | 98,36 | 1,09 | 0,56 | 100,00 | 97,57 | 1,58 | 0,86 | 100,00 |
| Rumania | 97,50 | 1,65 | 0,85 | 100,00 | 94,65 | 4,06 | 1,29 | 100,00 |
| Resto C-SAm | 97,42 | 1,80 | 0,78 | 100,00 | 96,33 | 2,28 | 1,39 | 100,00 |
| Resto Asia | 98,22 | 1,12 | 0,66 | 100,00 | 96,40 | 2,14 | 1,46 | 100,00 |
| Total | 96,43 | 2,03 | 1,54 | 100,00 | 95,35 | 2,52 | 2,13 | 100,00 |

En los siguientes gráficos se observa el peso en los diferentes grupos de inmigrantes de los abandonos de los extranjeros, para hombres en el Gráfico IV-2 y para mujeres en el Gráfico IV-3, diferenciando los abandonos absolutos de los relativos.

La distribución de los abandonos absolutos de los extranjeros por nacionalidad coincide para hombres y mujeres en que la mayor proporción se concentra en extranjeros que provienen de los "países más desarrollados", seguidos de los de Europa Oriental, en tercer lugar es Marruecos para los hombres y Rumania para las mujeres. El grado de concentración es mayor en los hombres, prácticamente la mitad de los episodios de abandonos absolutos corresponden a hombres del primer grupo. En el caso de los abandonos relativos el grado de concentración es menor, siendo el porcentaje del grupo mayoritario inferior al 30 por ciento en los hombres y al 25 por ciento en las mujeres, pero prácticamente se mantienen los mismos países.

A continuación se analiza la distribución geográfica de estos episodios, a través de dos características, por un lado, el tamaño del municipio y por otro, la Comunidad Autónoma de residencia.

Cuadro IV-10 Distribución de los episodios de empleo, según sean de abandono o no, por tamaño del municipio de residencia y género (Fuente: MCVL 2004-07)

| | HOMBRES | | | | MUJERES | | | |
|---|----------------|---------------|---------------|----------------|----------------|---------------|---------------|----------------|
| | Ninguno | Absoluto | Relativo | TOTAL | Ninguno | Absoluto | Relativo | TOTAL |
| Capitales de provincia | 657583 | 13433 | 11042 | 682058 | 621669 | 13203 | 12813 | 647685 |
| Municipios >40.000 | 459861 | 11116 | 7477 | 478454 | 388262 | 12119 | 8560 | 408941 |
| Resto municipios | 1003448 | 19849 | 15448 | 1038745 | 831768 | 23132 | 19774 | 874674 |
| No consta | 1372 | 262 | 28 | 1662 | 956 | 306 | 20 | 1282 |
| Total | 2122264 | 44660 | 33995 | 2200919 | 1842655 | 48760 | 41167 | 1932582 |
| Distribución de los episodios según sean de abandono o no por tamaño del municipio de residencia | | | | | | | | |
| | Ninguno | Absoluto | Relativo | TOTAL | Ninguno | Absoluto | Relativo | TOTAL |
| Capitales de provincia | 30,98 | 30,08 | 32,48 | 30,99 | 33,74 | 27,08 | 31,12 | 33,51 |
| Municipios >40.000 | 21,67 | 24,89 | 21,99 | 21,74 | 21,07 | 24,85 | 20,79 | 21,16 |
| Resto municipios | 47,28 | 44,44 | 45,44 | 47,20 | 45,14 | 47,44 | 48,03 | 45,26 |
| No consta | 0,06 | 0,59 | 0,08 | 0,08 | 0,05 | 0,63 | 0,05 | 0,07 |
| Total | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Distribución para cada tamaño de municipio de residencia de los episodios según sean de abandono o no | | | | | | | | |
| | Ninguno | Absoluto | Relativo | TOTAL | Ninguno | Absoluto | Relativo | TOTAL |
| Capitales de provincia | 96,41 | 1,97 | 1,62 | 100,00 | 95,98 | 2,04 | 1,98 | 100,00 |
| Municipios >40.000 | 96,11 | 2,32 | 1,56 | 100,00 | 94,94 | 2,96 | 2,09 | 100,00 |
| Resto municipios | 96,60 | 1,91 | 1,49 | 100,00 | 95,09 | 2,64 | 2,26 | 100,00 |
| No consta | 82,55 | 15,76 | 1,68 | 100,00 | 74,57 | 23,87 | 1,56 | 100,00 |
| Total | 96,43 | 2,03 | 1,54 | 100,00 | 95,35 | 2,52 | 2,13 | 100,00 |

El Cuadro IV-10 muestra que los episodios de empleo se concentran en municipios pequeños, de menos de 40 mil habitantes, en los que se dan casi la mitad de los episodios de empleo, seguido de las capitales de provincia. Esta misma distribución se mantiene para los episodios de abandono y tanto para hombres como para mujeres, aunque los porcentajes de episodios de abandonos de mujeres en los municipios más pequeños son algo mayores que los de hombres (47 y 48 por ciento de abandonos absolutos y relativos de mujeres en municipios de menos de 40 mil habitantes, frente a 44 y 45 por ciento en el caso de los hombres).

Por lo que respecta a la distribución de los episodios de abandono, ésta es similar a la de episodios de empleo, con una concentración en la Comunidades que tienen mayor peso en el empleo (Andalucía, Madrid, Cataluña). Además, la distribución de episodios de empleo en cada Comunidad Autónoma no muestra grandes diferencias, ni por Comunidad, ni por sexo, a excepción de Ceuta y Melilla, donde los episodios de abandono tienen más peso que en el resto.

Cuadro IV-11 Distribución de los episodios de empleo según sean de abandono o no por Comunidad Autónoma de residencia y por género (Fuente: MCVL 2004-07)

| | HOMBRES | | | | MUJERES | | | |
|-----------------|---------|----------|----------|--------|---------|----------|----------|--------|
| | Ninguno | Absoluto | Relativo | TOTAL | Ninguno | Absoluto | Relativo | TOTAL |
| Andalucía | 465137 | 8255 | 7534 | 480926 | 364160 | 10396 | 9401 | 383957 |
| Aragón | 52770 | 1142 | 768 | 54680 | 52030 | 1133 | 1023 | 54186 |
| Asturias | 37772 | 1003 | 799 | 39574 | 37711 | 1075 | 857 | 39643 |
| Baleares | 51111 | 1389 | 800 | 53300 | 44973 | 1427 | 936 | 47336 |
| Canarias | 90114 | 2524 | 2165 | 94803 | 78895 | 2584 | 2276 | 83755 |
| Cantabria | 24235 | 510 | 377 | 25122 | 22209 | 537 | 369 | 23115 |
| Cast-La Mancha | 81943 | 1695 | 1280 | 84918 | 64129 | 2028 | 1822 | 67979 |
| Castilla y León | 94407 | 2220 | 1436 | 98063 | 86126 | 2213 | 2045 | 90384 |
| Cataluña | 339106 | 6989 | 5167 | 351262 | 314992 | 7257 | 6096 | 328345 |
| Com. Valenciana | 232097 | 4997 | 3694 | 240788 | 175990 | 5654 | 4441 | 186085 |
| Extremadura | 54481 | 964 | 900 | 56345 | 40120 | 1215 | 1002 | 42337 |
| Galicia | 113481 | 2772 | 1793 | 118046 | 103818 | 2804 | 2133 | 108755 |
| Madrid | 263217 | 5614 | 4182 | 273013 | 249787 | 5769 | 5145 | 260701 |

| | | | | | | | | |
|--|---------|----------|----------|---------|---------|----------|----------|---------|
| Murcia | 82765 | 1189 | 998 | 84952 | 56689 | 1473 | 1177 | 59339 |
| Navarra | 29973 | 605 | 401 | 30979 | 32973 | 575 | 494 | 34042 |
| País Vasco | 89481 | 1966 | 1336 | 92783 | 101185 | 1798 | 1555 | 104538 |
| La Rioja | 15149 | 370 | 210 | 15729 | 13030 | 326 | 244 | 13600 |
| Ceuta | 1872 | 106 | 74 | 2052 | 1452 | 101 | 62 | 1615 |
| Melilla | 1781 | 88 | 53 | 1922 | 1430 | 89 | 69 | 1588 |
| No consta | 1372 | 262 | 28 | 1662 | 956 | 306 | 20 | 1282 |
| TOTAL | 2122264 | 44660 | 33995 | 2200919 | 1842655 | 48760 | 41167 | 1932582 |
| Distribución de los episodios según sean de abandono o no por Comunidad Autónoma | | | | | | | | |
| | Ninguno | Absoluto | Relativo | TOTAL | Ninguno | Absoluto | Relativo | TOTAL |
| Andalucía | 21,92 | 18,48 | 22,16 | 21,85 | 19,76 | 21,32 | 22,84 | 19,87 |
| Aragón | 2,49 | 2,56 | 2,26 | 2,48 | 2,82 | 2,32 | 2,49 | 2,80 |
| Asturias | 1,78 | 2,25 | 2,35 | 1,80 | 2,05 | 2,20 | 2,08 | 2,05 |
| Baleares | 2,41 | 3,11 | 2,35 | 2,42 | 2,44 | 2,93 | 2,27 | 2,45 |
| Canarias | 4,25 | 5,65 | 6,37 | 4,31 | 4,28 | 5,30 | 5,53 | 4,33 |
| Cantabria | 1,14 | 1,14 | 1,11 | 1,14 | 1,21 | 1,10 | 0,90 | 1,20 |
| Cast-La Mancha | 3,86 | 3,80 | 3,77 | 3,86 | 3,48 | 4,16 | 4,43 | 3,52 |
| Castilla y León | 4,45 | 4,97 | 4,22 | 4,46 | 4,67 | 4,54 | 4,97 | 4,68 |
| Cataluña | 15,98 | 15,65 | 15,20 | 15,96 | 17,09 | 14,88 | 14,81 | 16,99 |
| Com. Valenciana | 10,94 | 11,19 | 10,87 | 10,94 | 9,55 | 11,60 | 10,79 | 9,63 |
| Extremadura | 2,57 | 2,16 | 2,65 | 2,56 | 2,18 | 2,49 | 2,43 | 2,19 |
| Galicia | 5,35 | 6,21 | 5,27 | 5,36 | 5,63 | 5,75 | 5,18 | 5,63 |
| Madrid | 12,40 | 12,57 | 12,30 | 12,40 | 13,56 | 11,83 | 12,50 | 13,49 |
| Murcia | 3,90 | 2,66 | 2,94 | 3,86 | 3,08 | 3,02 | 2,86 | 3,07 |
| Navarra | 1,41 | 1,35 | 1,18 | 1,41 | 1,79 | 1,18 | 1,20 | 1,76 |
| País Vasco | 4,22 | 4,40 | 3,93 | 4,22 | 5,49 | 3,69 | 3,78 | 5,41 |
| La Rioja | 0,71 | 0,83 | 0,62 | 0,71 | 0,71 | 0,67 | 0,59 | 0,70 |
| Ceuta | 0,09 | 0,24 | 0,22 | 0,09 | 0,08 | 0,21 | 0,15 | 0,08 |
| Melilla | 0,08 | 0,20 | 0,16 | 0,09 | 0,08 | 0,18 | 0,17 | 0,08 |
| No consta | 0,06 | 0,59 | 0,08 | 0,08 | 0,05 | 0,63 | 0,05 | 0,07 |

| | | | | | | | | |
|--|---------|----------|----------|--------|---------|----------|----------|--------|
| TOTAL | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Distribución para cada Comunidad Autónoma de los episodios según sean de abandono o no | | | | | | | | |
| | Ninguno | Absoluto | Relativo | TOTAL | Ninguno | Absoluto | Relativo | TOTAL |
| Andalucía | 96,72 | 1,72 | 1,57 | 100,00 | 94,84 | 2,71 | 2,45 | 100,00 |
| Aragón | 96,51 | 2,09 | 1,40 | 100,00 | 96,02 | 2,09 | 1,89 | 100,00 |
| Asturias | 95,45 | 2,53 | 2,02 | 100,00 | 95,13 | 2,71 | 2,16 | 100,00 |
| Baleares | 95,89 | 2,61 | 1,50 | 100,00 | 95,01 | 3,01 | 1,98 | 100,00 |
| Canarias | 95,05 | 2,66 | 2,28 | 100,00 | 94,20 | 3,09 | 2,72 | 100,00 |
| Cantabria | 96,47 | 2,03 | 1,50 | 100,00 | 96,08 | 2,32 | 1,60 | 100,00 |
| Cast-La Mancha | 96,50 | 2,00 | 1,51 | 100,00 | 94,34 | 2,98 | 2,68 | 100,00 |
| Castilla y León | 96,27 | 2,26 | 1,46 | 100,00 | 95,29 | 2,45 | 2,26 | 100,00 |
| Cataluña | 96,54 | 1,99 | 1,47 | 100,00 | 95,93 | 2,21 | 1,86 | 100,00 |
| Com. Valenciana | 96,39 | 2,08 | 1,53 | 100,00 | 94,58 | 3,04 | 2,39 | 100,00 |
| Extremadura | 96,69 | 1,71 | 1,60 | 100,00 | 94,76 | 2,87 | 2,37 | 100,00 |
| Galicia | 96,13 | 2,35 | 1,52 | 100,00 | 95,46 | 2,58 | 1,96 | 100,00 |
| Madrid | 96,41 | 2,06 | 1,53 | 100,00 | 95,81 | 2,21 | 1,97 | 100,00 |
| Murcia | 97,43 | 1,40 | 1,17 | 100,00 | 95,53 | 2,48 | 1,98 | 100,00 |
| Navarra | 96,75 | 1,95 | 1,29 | 100,00 | 96,86 | 1,69 | 1,45 | 100,00 |
| País Vasco | 96,44 | 2,12 | 1,44 | 100,00 | 96,79 | 1,72 | 1,49 | 100,00 |
| La Rioja | 96,31 | 2,35 | 1,34 | 100,00 | 95,81 | 2,40 | 1,79 | 100,00 |
| Ceuta | 91,23 | 5,17 | 3,61 | 100,00 | 89,91 | 6,25 | 3,84 | 100,00 |
| Melilla | 92,66 | 4,58 | 2,76 | 100,00 | 90,05 | 5,60 | 4,35 | 100,00 |
| No consta | 82,55 | 15,76 | 1,68 | 100,00 | 74,57 | 23,87 | 1,56 | 100,00 |
| TOTAL | 96,43 | 2,03 | 1,54 | 100,00 | 95,35 | 2,52 | 2,13 | 100,00 |

Los dos gráficos siguientes muestran la distribución de los abandonos absolutos y relativos por Comunidades Autónoma, ordenadas de mayor porcentaje de abandonos a menos y para hombres y mujeres. Estos episodios se concentran en cuatro Comunidades: Andalucía, Cataluña, Madrid y Comunidad Valenciana, que suman alrededor del 60 por ciento de los episodios de abandono. El grado de concentración es ligeramente superior para las mujeres

que para los hombres, destacando Andalucía sobre el resto, sobre todo en el caso de los abandonos relativos.

Gráfico IV-4 Distribución de los episodios de abandonos absolutos por Comunidad Autónoma y género. (Fuente: MCVL 2004-07)

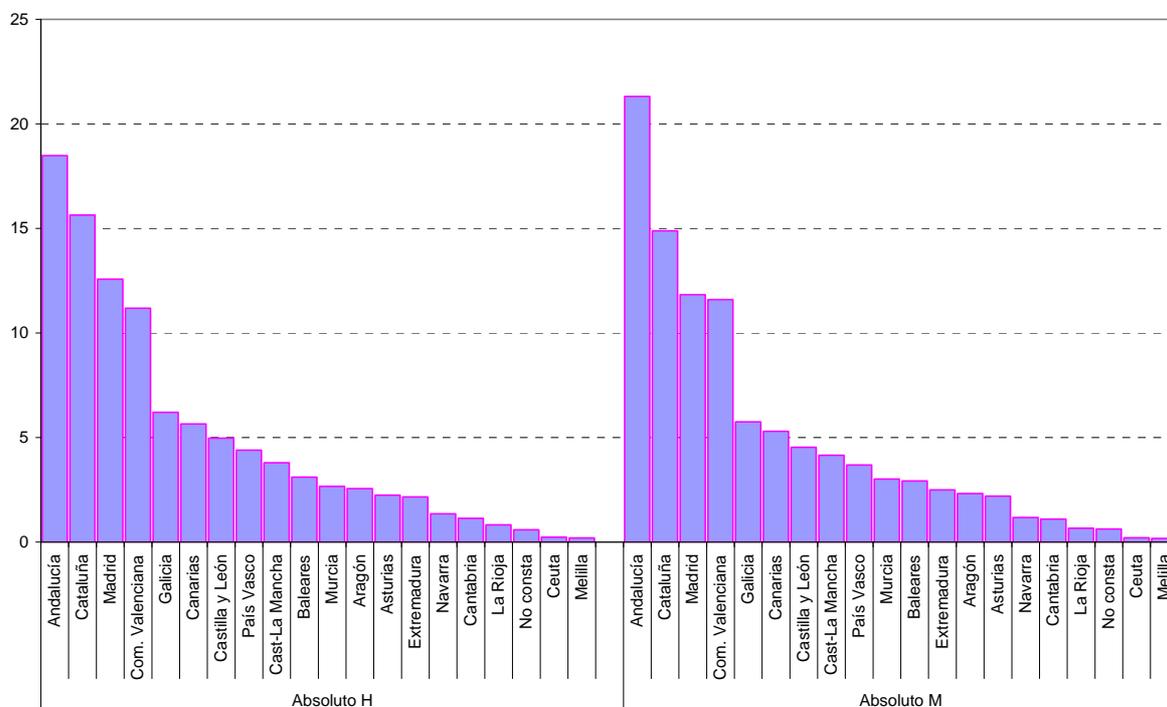
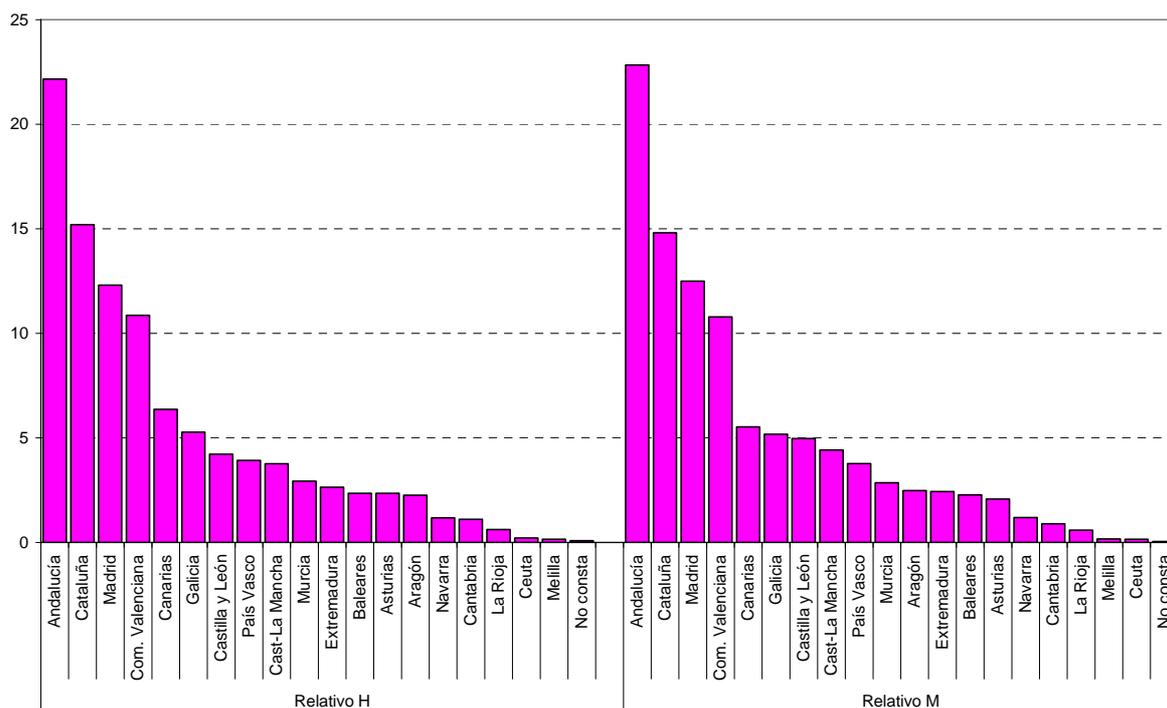


Gráfico IV-5 Distribución de los episodios de abandonos relativos por Comunidad Autónoma y género. (Fuente: MCVL 2004-07)



Estos datos están condicionados por las mayores tasas de temporalidad y de paro que se dan en Andalucía respecto al resto de España. La tasa de rotación de los trabajadores es mayor y también el tiempo que transcurre entre un empleo y el siguiente.

Otra característica que ilustra sobre la naturaleza de los episodios de abandono es la fecha de la primera alta en el sistema de la Seguridad Social del individuo al que corresponde ese episodio de empleo. Lógicamente existe una correlación entre la edad y la antigüedad en el sistema. Así, los episodios que correspondan a individuos que tengan una fecha de primer alta más antigua podrán ser episodios de abandono absoluto asociados a jubilaciones. Mientras que los abandonos relativos podrán asociarse a individuos más jóvenes que se han incorporado hace relativamente poco al sistema de cotización y por lo tanto presentan patrones de mayor rotación en el empleo.

El Cuadro IV-12 recoge la distribución de los episodios de empleo y abandono según la fecha de la primera alta en el sistema del individuo al que corresponde ese episodio de empleo. En el caso de los abandonos absolutos hay una diferencia notable entre la distribución por sexo, en el caso de los hombres un 40 por ciento de los abandonos absolutos corresponden a individuos que entraron en el sistema antes de 1979, mientras que en el caso de las mujeres la proporción es del 17 por ciento. Es de suponer que se trata de jubilaciones, que en el caso de las mujeres tienen menos peso porque su incorporación al mercado laboral no se produce hasta los años 80. Hay también un 22 por ciento de episodios de abandonos absolutos que corresponden a primeras altas en el período 2000-04, en este caso es posible que los abandonos sean absolutos porque no ha habido tiempo suficiente para observar un retorno tras un abandono y, como ya se ha comentado, al tratarse de personas jóvenes los períodos de desempleo pueden tener una mayor duración media. Es por esto, que los abandonos relativos se concentran en individuos de incorporación reciente (porcentajes de más del 30 por ciento para 2000-04). Esta misma lectura puede hacerse cuando se ve la distribución de episodios de empleo según abandono o no para cada fecha de alta en el sistema.

Cuadro IV-12 Distribución de los episodios de empleo, según sean de abandono o no por fecha de la primera alta en el sistema y por género. (Fuente: MCVL 2004-07)

| | HOMBRES | | | | MUJERES | | | |
|---|---------|----------|----------|---------|---------|----------|----------|---------|
| | Ninguno | Absoluto | Relativo | TOTAL | Ninguno | Absoluto | Relativo | TOTAL |
| Antes de 1970 | 26406 | 5627 | 463 | 32496 | 13715 | 1423 | 248 | 15386 |
| 1970-79 | 293278 | 11966 | 4945 | 310189 | 172888 | 7052 | 3426 | 183366 |
| 1980-89 | 382893 | 4763 | 5550 | 393206 | 296655 | 8996 | 6561 | 312212 |
| 1990-94 | 235372 | 2566 | 3528 | 241466 | 220569 | 6375 | 5692 | 232636 |
| 1995-99 | 362235 | 3534 | 5769 | 371538 | 351559 | 6594 | 7853 | 366006 |
| 2000-04 | 567668 | 9873 | 11145 | 588686 | 568645 | 11496 | 14037 | 594178 |
| 2005 y + | 254412 | 6331 | 2595 | 263338 | 218624 | 6824 | 3350 | 228798 |
| TOTAL | 2122264 | 44660 | 33995 | 2200919 | 1842655 | 48760 | 41167 | 1932582 |
| Distribución de los episodios según sean de abandono o no por fecha de la primera alta en el sistema | | | | | | | | |
| | Ninguno | Absoluto | Relativo | TOTAL | Ninguno | Absoluto | Relativo | TOTAL |
| Antes de 1970 | 1,24 | 12,60 | 1,36 | 1,48 | 0,74 | 2,92 | 0,60 | 0,80 |
| 1970-79 | 13,82 | 26,79 | 14,55 | 14,09 | 9,38 | 14,46 | 8,32 | 9,49 |
| 1980-89 | 18,04 | 10,67 | 16,33 | 17,87 | 16,10 | 18,45 | 15,94 | 16,16 |
| 1990-94 | 11,09 | 5,75 | 10,38 | 10,97 | 11,97 | 13,07 | 13,83 | 12,04 |
| 1995-99 | 17,07 | 7,91 | 16,97 | 16,88 | 19,08 | 13,52 | 19,08 | 18,94 |
| 2000-04 | 26,75 | 22,11 | 32,78 | 26,75 | 30,86 | 23,58 | 34,10 | 30,75 |
| 2005 y + | 11,99 | 14,18 | 7,63 | 11,96 | 11,86 | 14,00 | 8,14 | 11,84 |
| TOTAL | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Distribución para cada fecha de primera alta en el sistema de los episodios según sean de abandono o no | | | | | | | | |
| | Ninguno | Absoluto | Relativo | TOTAL | Ninguno | Absoluto | Relativo | TOTAL |
| Antes de 1970 | 81,26 | 17,32 | 1,42 | 100,00 | 89,14 | 9,25 | 1,61 | 100,00 |
| 1970-79 | 94,55 | 3,86 | 1,59 | 100,00 | 94,29 | 3,85 | 1,87 | 100,00 |
| 1980-89 | 97,38 | 1,21 | 1,41 | 100,00 | 95,02 | 2,88 | 2,10 | 100,00 |
| 1990-94 | 97,48 | 1,06 | 1,46 | 100,00 | 94,81 | 2,74 | 2,45 | 100,00 |
| 1995-99 | 97,50 | 0,95 | 1,55 | 100,00 | 96,05 | 1,80 | 2,15 | 100,00 |
| 2000-04 | 96,43 | 1,68 | 1,89 | 100,00 | 95,70 | 1,93 | 2,36 | 100,00 |
| 2005 y + | 96,61 | 2,40 | 0,99 | 100,00 | 95,55 | 2,98 | 1,46 | 100,00 |

| | | | | | | | | |
|-------|-------|------|------|--------|-------|------|------|--------|
| TOTAL | 96,43 | 2,03 | 1,54 | 100,00 | 95,35 | 2,52 | 2,13 | 100,00 |
|-------|-------|------|------|--------|-------|------|------|--------|

Resulta interesante analizar las causas de la baja de los episodios de abandono y comparar estas causas con las de los episodios de empleo que no son de abandono. En el Cuadro IV-13 se recogen las causas de baja agrupadas en baja voluntaria, no voluntaria, excedencia para cuidado de hijos o de familiares, pase a pensionista, baja de oficio y otras causas. Las excedencias podrían haberse agrupado en las bajas voluntarias, pero se han dejado a parte para valorar si tienen un mayor peso en los abandonos de mujeres que en los de hombres. El hecho de que los episodios de empleo que no son de abandono tengan causa de baja se debe a que pueden ser episodios que terminen en el período de observación, pero que el individuo al que corresponde el episodio vuelva a incorporarse a otro episodio de empleo en un plazo inferior a 365 días. También puede suceder, en el caso de los episodios que causan baja durante el año 2007, que al no haber tiempo para observar a los individuos 365 días después se van a catalogar como de no abandono aunque tal vez lo sean, como posiblemente suceda con los episodios que causan baja por pase a pensionista (que tal vez si los observáramos durante 2008 serían abandonos absolutos).

Los datos del cuadro muestran que de todos los episodios de empleo analizados un 17 por ciento de los episodios correspondientes a hombres y un 14 por ciento de los de mujeres no causan baja en el período observado. El 60 por ciento de los episodios de hombres y el 68 por ciento de mujeres causa baja no voluntaria, mientras que los porcentajes de bajas voluntarias son 17 y 12 por ciento respectivamente. Las excedencias son muy pocas, en el caso de los hombres tan solo hay unos 300 episodios de empleo que causan baja por excedencia para cuidado de hijos o de familiares y en el caso de las mujeres la cifra asciende a unos 4500 episodios, porcentaje muy pequeño sobre el total de bajas. Como cabría esperar los episodios que causan baja por "pase a pensionista" son los que presentan mayor proporción de abandonos absolutos, aunque resulta curioso que un 40 por ciento de estos episodios está seguido de otro episodio de empleo con fecha de alta menos de un año después de la baja (por eso son episodios de no abandono). En las bajas por excedencia para

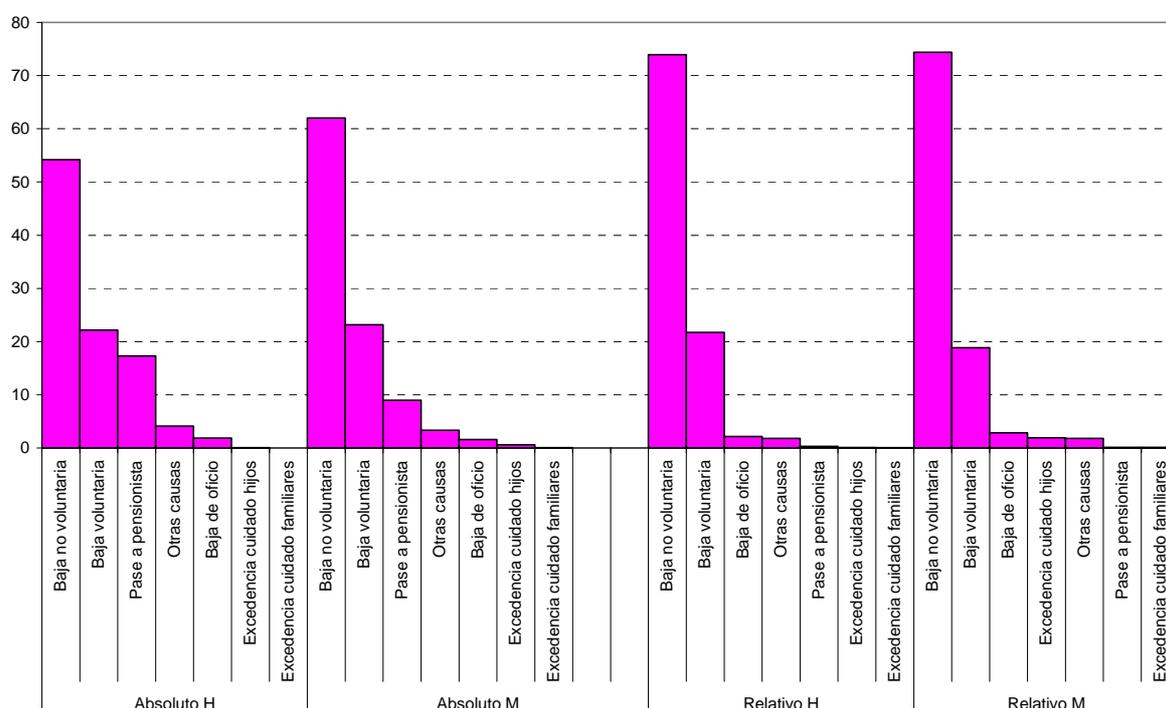
cuidado de hijos y familiares hay un porcentaje importante de episodios de abandono, sobre todo abandonos relativos en el caso de las mujeres.

Cuadro IV-13 Distribución de los episodios de empleo, según sean de abandono o no por causa de la baja y por género. (Fuente: MCVL 2004-07)

| | HOMBRES | | | | MUJERES | | | |
|---|---------|----------|----------|---------|---------|----------|----------|---------|
| | Ninguno | Absoluto | Relativo | TOTAL | Ninguno | Absoluto | Relativo | TOTAL |
| No causan baja | 386637 | 153 | 0 | 386790 | 279626 | 162 | 0 | 279788 |
| Baja voluntaria | 360800 | 9898 | 7381 | 378079 | 226095 | 11298 | 7758 | 245151 |
| Baja no voluntaria | 1291706 | 24202 | 25138 | 1341046 | 1254437 | 30247 | 30631 | 1315315 |
| Ex. cuidado hijos | 168 | 15 | 20 | 203 | 3917 | 291 | 787 | 4995 |
| Ex. cuidado familiares | 93 | 7 | 7 | 107 | 513 | 21 | 39 | 573 |
| Pase a pensionista | 5036 | 7717 | 102 | 12855 | 2946 | 4361 | 50 | 7357 |
| Baja de oficio | 34748 | 841 | 734 | 36323 | 35644 | 755 | 1165 | 37564 |
| Otras causas | 43076 | 1827 | 613 | 45516 | 39477 | 1625 | 737 | 41839 |
| Total | 2122264 | 44660 | 33995 | 2200919 | 1842655 | 48760 | 41167 | 1932582 |
| Distribución de los episodios según sean de abandono o no por causa de la baja | | | | | | | | |
| | Ninguno | Absoluto | Relativo | TOTAL | Ninguno | Absoluto | Relativo | TOTAL |
| No causan baja | 18,22 | 0,34 | 0,00 | 17,57 | 15,18 | 0,33 | 0,00 | 14,48 |
| Baja voluntaria | 17,00 | 22,16 | 21,71 | 17,18 | 12,27 | 23,17 | 18,85 | 12,69 |
| Baja no voluntaria | 60,86 | 54,19 | 73,95 | 60,93 | 68,08 | 62,03 | 74,41 | 68,06 |
| Ex. cuidado hijos | 0,01 | 0,03 | 0,06 | 0,01 | 0,21 | 0,60 | 1,91 | 0,26 |
| Ex. cuidado familiares | 0,00 | 0,02 | 0,02 | 0,00 | 0,03 | 0,04 | 0,09 | 0,03 |
| Pase a pensionista | 0,24 | 17,28 | 0,30 | 0,58 | 0,16 | 8,94 | 0,12 | 0,38 |
| Baja de oficio | 1,64 | 1,88 | 2,16 | 1,65 | 1,93 | 1,55 | 2,83 | 1,94 |
| Otras causas | 2,03 | 4,09 | 1,80 | 2,07 | 2,14 | 3,33 | 1,79 | 2,16 |
| Total | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Distribución para cada causa de baja de los episodios según sean de abandono o no | | | | | | | | |
| | Ninguno | Absoluto | Relativo | TOTAL | Ninguno | Absoluto | Relativo | TOTAL |
| No causan baja | 99,96 | 0,04 | 0,00 | 100,00 | 99,94 | 0,06 | 0,00 | 100,00 |
| Baja voluntaria | 95,43 | 2,62 | 1,95 | 100,00 | 92,23 | 4,61 | 3,16 | 100,00 |
| Baja no voluntaria | 96,32 | 1,80 | 1,87 | 100,00 | 95,37 | 2,30 | 2,33 | 100,00 |

| | | | | | | | | |
|------------------------|-------|-------|------|--------|-------|-------|-------|--------|
| Ex. cuidado hijos | 82,76 | 7,39 | 9,85 | 100,00 | 78,42 | 5,83 | 15,76 | 100,00 |
| Ex. cuidado familiares | 86,92 | 6,54 | 6,54 | 100,00 | 89,53 | 3,66 | 6,81 | 100,00 |
| Pase a pensionista | 39,18 | 60,03 | 0,79 | 100,00 | 40,04 | 59,28 | 0,68 | 100,00 |
| Baja de oficio | 95,66 | 2,32 | 2,02 | 100,00 | 94,89 | 2,01 | 3,10 | 100,00 |
| Otras causas | 94,64 | 4,01 | 1,35 | 100,00 | 94,35 | 3,88 | 1,76 | 100,00 |
| Total | 96,43 | 2,03 | 1,54 | 100,00 | 95,35 | 2,52 | 2,13 | 100,00 |

Gráfico IV-6 Distribución de los abandonos absolutos y relativos por causa de baja del episodio y por género. (Fuente: MCVL 2004-07)



En el Gráfico IV-6 se representa el peso de las distintas causas en los dos tipos de abandonos para hombres y mujeres. Destaca el hecho de que las bajas no voluntarias tienen más peso en los abandonos relativos que en los absolutos, aunque en el caso de los absolutos pesan más para las mujeres que para los hombres.

3. Características del empleo que se abandona

Entre las características del episodio de empleo resulta interesante analizar la distribución de los abandonos para los distintos tipos de contrato. En el Cuadro IV-14 se observa que de los episodios de empleo de los hombres el 34

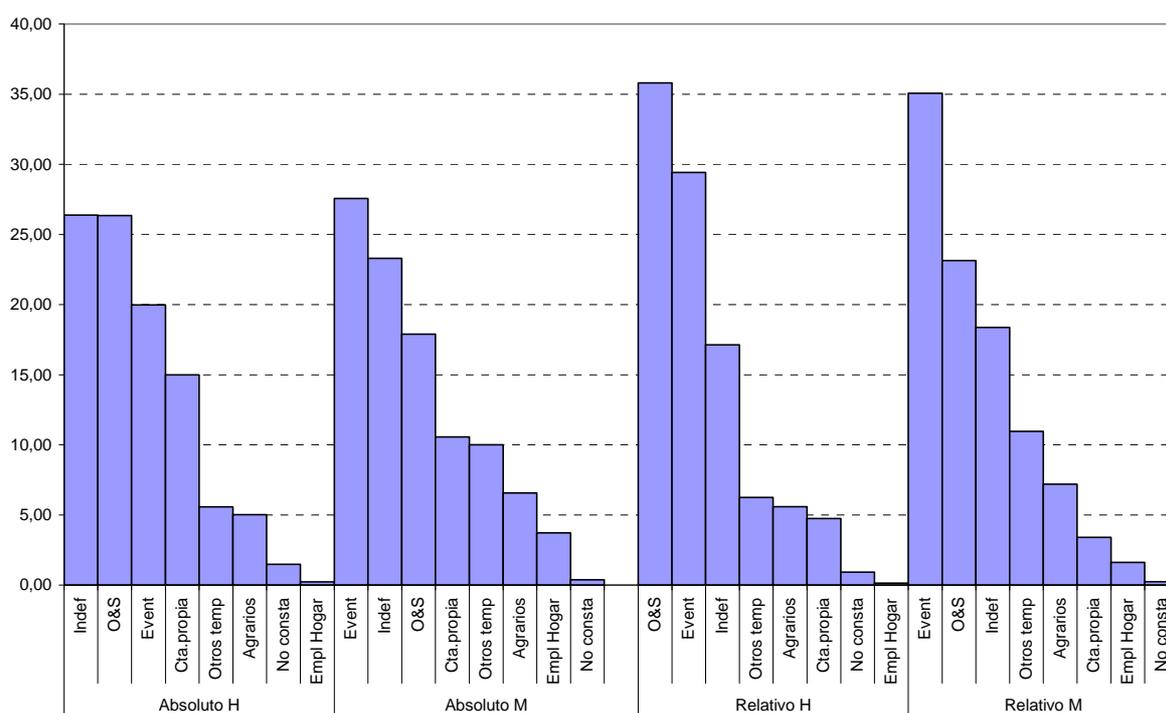
por ciento son temporales de obra y servicio y el 24 por ciento eventuales, indefinidos el 20 por ciento, agrarios el 9 por ciento y por cuenta propia el 6 por ciento. Para las mujeres los episodios de empleo se distribuyen en 28 por ciento eventuales, 21 por ciento otros temporales, 19 por ciento obra y servicio, 18 por ciento indefinidos, 8 por ciento agrarios y 4 por ciento por cuenta propia.

Cuadro IV-14 Distribución de los episodios de empleo, según sean de abandono o no por tipo de relación laboral y por género. (Fuente: MCVL 2004-07)

| | HOMBRES | | | | MUJERES | | | |
|--|---------|----------|----------|---------|---------|----------|----------|---------|
| | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total |
| Cta.propia | 126687 | 6695 | 1618 | 135000 | 64462 | 5155 | 1402 | 71019 |
| No consta | 13833 | 664 | 312 | 14809 | 6494 | 185 | 97 | 6776 |
| Indef | 415053 | 11781 | 5822 | 432656 | 339963 | 11362 | 7565 | 358890 |
| O&S | 717392 | 11768 | 12169 | 741329 | 346108 | 8721 | 9528 | 364357 |
| Event | 503884 | 8920 | 10003 | 522807 | 511558 | 13444 | 14435 | 539437 |
| Otros temp | 152495 | 2490 | 2125 | 157110 | 395932 | 4873 | 4513 | 405318 |
| Agrarios | 190061 | 2243 | 1897 | 194201 | 147629 | 3203 | 2965 | 153797 |
| Empl Hogar | 2859 | 99 | 49 | 3007 | 30509 | 1817 | 662 | 32988 |
| TOTAL | 2122264 | 44660 | 33995 | 2200919 | 1842655 | 48760 | 41167 | 1932582 |
| Distribución de los episodios según sean de abandono o no por tipo de relación laboral | | | | | | | | |
| | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total |
| Cta.propia | 5,97 | 14,99 | 4,76 | 6,13 | 3,50 | 10,57 | 3,41 | 3,67 |
| No consta | 0,65 | 1,49 | 0,92 | 0,67 | 0,35 | 0,38 | 0,24 | 0,35 |
| Indef | 19,56 | 26,38 | 17,13 | 19,66 | 18,45 | 23,30 | 18,38 | 18,57 |
| O&S | 33,80 | 26,35 | 35,80 | 33,68 | 18,78 | 17,89 | 23,14 | 18,85 |
| Event | 23,74 | 19,97 | 29,42 | 23,75 | 27,76 | 27,57 | 35,06 | 27,91 |
| Otros temp | 7,19 | 5,58 | 6,25 | 7,14 | 21,49 | 9,99 | 10,96 | 20,97 |
| Agrarios | 8,96 | 5,02 | 5,58 | 8,82 | 8,01 | 6,57 | 7,20 | 7,96 |
| Empl Hogar | 0,13 | 0,22 | 0,14 | 0,14 | 1,66 | 3,73 | 1,61 | 1,71 |
| TOTAL | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Distribución para cada tipo de relación laboral de los episodios según sean de abandono o no | | | | | | | | |
| | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total |

| | | | | | | | | |
|------------|-------|------|------|--------|-------|------|------|--------|
| Cta.propia | 93,84 | 4,96 | 1,20 | 100,00 | 90,77 | 7,26 | 1,97 | 100,00 |
| No consta | 93,41 | 4,48 | 2,11 | 100,00 | 95,84 | 2,73 | 1,43 | 100,00 |
| Indef | 95,93 | 2,72 | 1,35 | 100,00 | 94,73 | 3,17 | 2,11 | 100,00 |
| O&S | 96,77 | 1,59 | 1,64 | 100,00 | 94,99 | 2,39 | 2,62 | 100,00 |
| Event | 96,38 | 1,71 | 1,91 | 100,00 | 94,83 | 2,49 | 2,68 | 100,00 |
| Otros temp | 97,06 | 1,58 | 1,35 | 100,00 | 97,68 | 1,20 | 1,11 | 100,00 |
| Agrarios | 97,87 | 1,15 | 0,98 | 100,00 | 95,99 | 2,08 | 1,93 | 100,00 |
| Empl Hogar | 95,08 | 3,29 | 1,63 | 100,00 | 92,49 | 5,51 | 2,01 | 100,00 |
| TOTAL | 96,43 | 2,03 | 1,54 | 100,00 | 95,35 | 2,52 | 2,13 | 100,00 |

Gráfico IV-7 Distribución de los abandonos absolutos y relativos según el tipo de contrato del episodio de empleo y por género. (Fuente: MCVL 2004-07)



En el caso de los abandonos absolutos de los hombres el mayor peso lo tienen los episodios de contratos indefinidos y los de obra y servicio (26 por ciento cada tipo) y en el caso de las mujeres son los eventuales y los indefinidos. En los abandonos relativos el mayor peso lo tienen los contratos temporales (obra y servicio y eventuales), seguidos de los indefinidos, sin apreciarse diferencias entre hombres y mujeres.

Por lo que respecta a la rama de actividad en el Cuadro IV-15 se recoge la distribución de los episodios de empleo analizados según el sector de actividad. Como ya se ha visto en capítulos anteriores, el empleo femenino se caracteriza por concentrarse en determinadas ramas de actividad del sector terciario: agentes inmobiliarios y servicios a empresas, sanidad, comercio y hostelería. Los episodios de empleo de los hombres se concentran en la construcción, agentes inmobiliarios y servicios a empresas e industria manufacturera.

Cuadro IV-15 Distribución de los episodios de empleo, según sean de abandono o no por rama de actividad y por género.(Fuente: MCVL 2004-07)

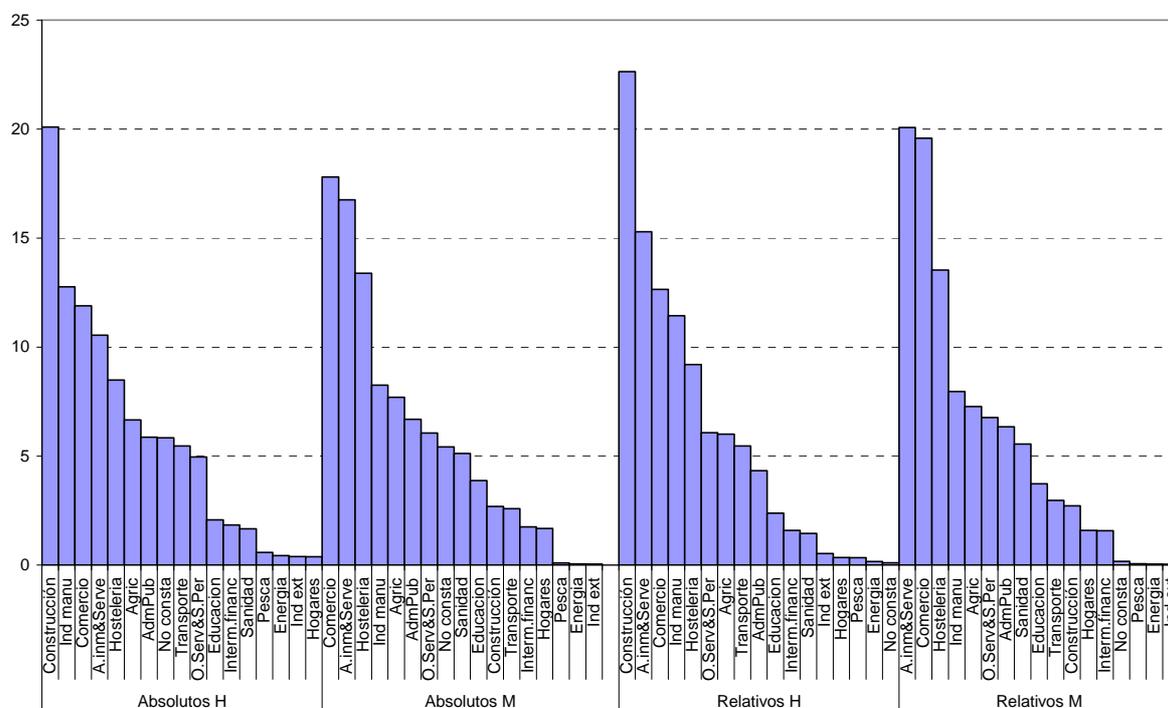
| | HOMBRES | | | | MUJERES | | | |
|---|---------|----------|----------|---------|---------|----------|----------|---------|
| | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total |
| No consta | 9955 | 2609 | 37 | 12601 | 7652 | 2644 | 70 | 10366 |
| Agricultura | 200680 | 2977 | 2041 | 205698 | 149618 | 3754 | 2994 | 156366 |
| Pesca | 7845 | 262 | 113 | 8220 | 707 | 48 | 27 | 782 |
| Ind extractiva | 4334 | 176 | 178 | 4688 | 421 | 20 | 16 | 457 |
| Ind manufact | 196876 | 5704 | 3888 | 206468 | 93783 | 4025 | 3279 | 101087 |
| Energía | 4895 | 194 | 55 | 5144 | 1071 | 26 | 17 | 1114 |
| Construcción | 476307 | 8973 | 7694 | 492974 | 30639 | 1315 | 1122 | 33076 |
| Comercio | 183005 | 5313 | 4301 | 192619 | 217277 | 8681 | 8061 | 234019 |
| Hostelería | 154000 | 3793 | 3129 | 160922 | 209212 | 6528 | 5571 | 221311 |
| Transporte | 156078 | 2444 | 1859 | 160381 | 67327 | 1261 | 1222 | 69810 |
| Interm.financ | 25393 | 821 | 541 | 26755 | 19032 | 858 | 650 | 20540 |
| Agentes inmob & Serve | 373162 | 4711 | 5197 | 383070 | 433099 | 8169 | 8266 | 449534 |
| AdmPub | 67359 | 2622 | 1474 | 71455 | 90346 | 3261 | 2611 | 96218 |
| Educacion | 35017 | 928 | 810 | 36755 | 73350 | 1892 | 1535 | 76777 |
| Sanidad | 78327 | 745 | 496 | 79568 | 299181 | 2500 | 2284 | 303965 |
| O.Serv&S.Per | 143460 | 2217 | 2064 | 147741 | 119791 | 2956 | 2786 | 125533 |
| Hogares | 5571 | 171 | 118 | 5860 | 30149 | 822 | 656 | 31627 |
| Total | 2122264 | 44660 | 33995 | 2200919 | 1842655 | 48760 | 41167 | 1932582 |
| Distribución de los episodios según sean de abandono o no por rama de actividad | | | | | | | | |
| | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total |

| | | | | | | | | |
|---|---------|----------|----------|--------|---------|----------|----------|--------|
| No consta | 0,47 | 5,84 | 0,11 | 0,57 | 0,42 | 5,42 | 0,17 | 0,54 |
| Agric | 9,46 | 6,67 | 6,00 | 9,35 | 8,12 | 7,70 | 7,27 | 8,09 |
| Pesca | 0,37 | 0,59 | 0,33 | 0,37 | 0,04 | 0,10 | 0,07 | 0,04 |
| Ind ext | 0,20 | 0,39 | 0,52 | 0,21 | 0,02 | 0,04 | 0,04 | 0,02 |
| Ind manu | 9,28 | 12,77 | 11,44 | 9,38 | 5,09 | 8,25 | 7,97 | 5,23 |
| Energia | 0,23 | 0,43 | 0,16 | 0,23 | 0,06 | 0,05 | 0,04 | 0,06 |
| Construcción | 22,44 | 20,09 | 22,63 | 22,40 | 1,66 | 2,70 | 2,73 | 1,71 |
| Comercio | 8,62 | 11,90 | 12,65 | 8,75 | 11,79 | 17,80 | 19,58 | 12,11 |
| Hosteleria | 7,26 | 8,49 | 9,20 | 7,31 | 11,35 | 13,39 | 13,53 | 11,45 |
| Transporte | 7,35 | 5,47 | 5,47 | 7,29 | 3,65 | 2,59 | 2,97 | 3,61 |
| Interm.financ | 1,20 | 1,84 | 1,59 | 1,22 | 1,03 | 1,76 | 1,58 | 1,06 |
| A.inm&Serve | 17,58 | 10,55 | 15,29 | 17,41 | 23,50 | 16,75 | 20,08 | 23,26 |
| AdmPub | 3,17 | 5,87 | 4,34 | 3,25 | 4,90 | 6,69 | 6,34 | 4,98 |
| Educacion | 1,65 | 2,08 | 2,38 | 1,67 | 3,98 | 3,88 | 3,73 | 3,97 |
| Sanidad | 3,69 | 1,67 | 1,46 | 3,62 | 16,24 | 5,13 | 5,55 | 15,73 |
| O.Serv&S.Per | 6,76 | 4,96 | 6,07 | 6,71 | 6,50 | 6,06 | 6,77 | 6,50 |
| Hogares | 0,26 | 0,38 | 0,35 | 0,27 | 1,64 | 1,69 | 1,59 | 1,64 |
| Total | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Distribución para cada rama de actividad de los episodios según sean de abandono o no | | | | | | | | |
| | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total |
| No consta | 79,00 | 20,70 | 0,29 | 100,00 | 73,82 | 25,51 | 0,68 | 100,00 |
| Agric | 97,56 | 1,45 | 0,99 | 100,00 | 95,68 | 2,40 | 1,91 | 100,00 |
| Pesca | 95,44 | 3,19 | 1,37 | 100,00 | 90,41 | 6,14 | 3,45 | 100,00 |
| Ind ext | 92,45 | 3,75 | 3,80 | 100,00 | 92,12 | 4,38 | 3,50 | 100,00 |
| Ind manu | 95,35 | 2,76 | 1,88 | 100,00 | 92,77 | 3,98 | 3,24 | 100,00 |
| Energia | 95,16 | 3,77 | 1,07 | 100,00 | 96,14 | 2,33 | 1,53 | 100,00 |
| Construcción | 96,62 | 1,82 | 1,56 | 100,00 | 92,63 | 3,98 | 3,39 | 100,00 |
| Comercio | 95,01 | 2,76 | 2,23 | 100,00 | 92,85 | 3,71 | 3,44 | 100,00 |
| Hosteleria | 95,70 | 2,36 | 1,94 | 100,00 | 94,53 | 2,95 | 2,52 | 100,00 |
| Transporte | 97,32 | 1,52 | 1,16 | 100,00 | 96,44 | 1,81 | 1,75 | 100,00 |

| | | | | | | | | |
|---------------|-------|------|------|--------|-------|------|------|--------|
| Interm.financ | 94,91 | 3,07 | 2,02 | 100,00 | 92,66 | 4,18 | 3,16 | 100,00 |
| A.inm&Serve | 97,41 | 1,23 | 1,36 | 100,00 | 96,34 | 1,82 | 1,84 | 100,00 |
| AdmPub | 94,27 | 3,67 | 2,06 | 100,00 | 93,90 | 3,39 | 2,71 | 100,00 |
| Educacion | 95,27 | 2,52 | 2,20 | 100,00 | 95,54 | 2,46 | 2,00 | 100,00 |
| Sanidad | 98,44 | 0,94 | 0,62 | 100,00 | 98,43 | 0,82 | 0,75 | 100,00 |
| O.Serv&S.Per | 97,10 | 1,50 | 1,40 | 100,00 | 95,43 | 2,35 | 2,22 | 100,00 |
| Hogares | 95,07 | 2,92 | 2,01 | 100,00 | 95,33 | 2,60 | 2,07 | 100,00 |
| Total | 96,43 | 2,03 | 1,54 | 100,00 | 95,35 | 2,52 | 2,13 | 100,00 |

La distribución de los episodios de abandono está condicionada por esta distribución del empleo, los abandonos, tanto absolutos como relativos, se concentran en los sectores con mayor peso en el empleo. Hay que destacar que los abandonos de hombres se concentran en el sector de la construcción, hecho que se explica por los efectos de la reciente crisis económica, que ha afectado especialmente a este sector.

Gráfico IV-8 Distribución de los abandonos absolutos y relativos según la rama de actividad del episodio de empleo y por género. (Fuente: MCVL 2004-07)



A partir de la MCVL se puede conocer aproximadamente cuál es el nivel de cualificación que deben tener los individuos para poder realizar la tarea correspondiente a su puesto de trabajo. Esta información se extrae del grupo de cotización recogido en la Muestra Continua de Vidas Laborales. Esta variable identifica a los trabajadores por cuenta ajena según los grupos de categorías profesionales a los que pertenecen. Esta información resulta muy útil porque permite establecer los límites de las bases de cotización de los trabajadores de las diferentes categorías, de acuerdo con los topes máximos y mínimos establecidos anualmente. Por tanto, esta información es un buen indicador de la categoría profesional reconocida por el empleador y sirve como aproximación al nivel de cualificación requerido.

En el Cuadro IV-16 se presenta cómo se distribuyen los episodios de empleo según el grupo de cotización, según si el episodio es de abandono (absoluto o relativo) o no lo es y para hombres y mujeres.

Cuadro IV-16 Distribución de los episodios de empleo, según sean de abandono o no por grupo de cotización y por género. (Fuente: MCVL 2004-07)

| | HOMBRES | | | | MUJERES | | | |
|---|---------|----------|----------|--------|---------|----------|----------|--------|
| | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total |
| No consta | 154154 | 5173 | 1650 | 160977 | 112240 | 6484 | 2076 | 120800 |
| Ingeniero, licenciado, alta dirección | 75385 | 1860 | 834 | 78079 | 83579 | 1305 | 930 | 85814 |
| Ingenieros técnicos ayudantes titulados | 55459 | 978 | 617 | 57054 | 145417 | 1546 | 1064 | 148027 |
| Jefes administrativos y de taller | 89789 | 1610 | 921 | 92320 | 43570 | 660 | 605 | 44835 |
| Ayudantes no titulados | 37451 | 1217 | 708 | 39376 | 30920 | 749 | 758 | 32427 |
| Oficiales administrativos | 97956 | 2428 | 1720 | 102104 | 142276 | 3542 | 3312 | 149130 |
| Subalternos | 65368 | 1542 | 1070 | 67980 | 95187 | 1613 | 1371 | 98171 |
| Auxiliares administrativos | 114406 | 2711 | 2724 | 119841 | 343429 | 7842 | 8526 | 359797 |
| Oficiales 1ª y 2ª | 507622 | 10214 | 7149 | 524985 | 155383 | 3916 | 3579 | 162878 |
| Oficiales 3ª y especialistas | 277782 | 5260 | 4519 | 287561 | 206961 | 6504 | 5854 | 219319 |
| Peones y asimilados | 636039 | 11192 | 11468 | 658699 | 479809 | 14288 | 12742 | 506839 |
| Menores de 18 años | 10279 | 381 | 598 | 11258 | 3542 | 219 | 340 | 4101 |
| Sin cotización | 480 | 41 | 16 | 537 | 313 | 24 | 8 | 345 |

| | | | | | | | | |
|---|---------|----------|----------|---------|---------|----------|----------|---------|
| Cta propia REA | 15 | 21 | 0 | 36 | 3 | 17 | 2 | 22 |
| Cta propia REA con ATE con ILT | 79 | 32 | 1 | 112 | 26 | 51 | 0 | 77 |
| Total | 2122264 | 44660 | 33995 | 2200919 | 1842655 | 48760 | 41167 | 1932582 |
| Distribución de los episodios según sean de abandono o no por grupo de cotización | | | | | | | | |
| | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total |
| No consta | 7,26 | 11,58 | 4,85 | 7,31 | 6,09 | 13,30 | 5,04 | 6,25 |
| Ingeniero, licenciado, alta dirección | 3,55 | 4,16 | 2,45 | 3,55 | 4,54 | 2,68 | 2,26 | 4,44 |
| Ingenieros técnicos ayudantes titulados | 2,61 | 2,19 | 1,81 | 2,59 | 7,89 | 3,17 | 2,58 | 7,66 |
| Jefes administrativos y de taller | 4,23 | 3,61 | 2,71 | 4,19 | 2,36 | 1,35 | 1,47 | 2,32 |
| Ayudantes no titulados | 1,76 | 2,73 | 2,08 | 1,79 | 1,68 | 1,54 | 1,84 | 1,68 |
| Oficiales administrativos | 4,62 | 5,44 | 5,06 | 4,64 | 7,72 | 7,26 | 8,05 | 7,72 |
| Subalternos | 3,08 | 3,45 | 3,15 | 3,09 | 5,17 | 3,31 | 3,33 | 5,08 |
| Auxiliares administrativos | 5,39 | 6,07 | 8,01 | 5,45 | 18,64 | 16,08 | 20,71 | 18,62 |
| Oficiales 1ª y 2ª | 23,92 | 22,87 | 21,03 | 23,85 | 8,43 | 8,03 | 8,69 | 8,43 |
| Oficiales 3ª y especialistas | 13,09 | 11,78 | 13,29 | 13,07 | 11,23 | 13,34 | 14,22 | 11,35 |
| Peones y asimilados | 29,97 | 25,06 | 33,73 | 29,93 | 26,04 | 29,30 | 30,95 | 26,23 |
| Menores de 18 años | 0,48 | 0,85 | 1,76 | 0,51 | 0,19 | 0,45 | 0,83 | 0,21 |
| Sin cotización | 0,02 | 0,09 | 0,05 | 0,02 | 0,02 | 0,05 | 0,02 | 0,02 |
| Cta propia REA | 0,00 | 0,05 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,03 | 0,00 | 0,00 |
| Cta propia REA con ATE con ILT | 0,00 | 0,07 | 0,00 | 0,01 | 0,00 | 0,10 | 0,00 | 0,00 |
| Total | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Distribución para cada grupo de cotización de los episodios según sean de abandono o no | | | | | | | | |
| | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total |
| No consta | 95,76 | 3,21 | 1,02 | 100,00 | 92,91 | 5,37 | 1,72 | 100,00 |
| Ingeniero, licenciado, alta dirección | 96,55 | 2,38 | 1,07 | 100,00 | 97,40 | 1,52 | 1,08 | 100,00 |
| Ingenieros técnicos ayudantes titulados | 97,20 | 1,71 | 1,08 | 100,00 | 98,24 | 1,04 | 0,72 | 100,00 |
| Jefes administrativos y de taller | 97,26 | 1,74 | 1,00 | 100,00 | 97,18 | 1,47 | 1,35 | 100,00 |

| | | | | | | | | |
|-----------------------------------|-------|-------|------|--------|-------|-------|------|--------|
| Ayudantes no titulados | 95,11 | 3,09 | 1,80 | 100,00 | 95,35 | 2,31 | 2,34 | 100,00 |
| Oficiales administrativos | 95,94 | 2,38 | 1,68 | 100,00 | 95,40 | 2,38 | 2,22 | 100,00 |
| Subalternos | 96,16 | 2,27 | 1,57 | 100,00 | 96,96 | 1,64 | 1,40 | 100,00 |
| Auxiliares administrativos | 95,46 | 2,26 | 2,27 | 100,00 | 95,45 | 2,18 | 2,37 | 100,00 |
| Oficiales 1ª y 2ª | 96,69 | 1,95 | 1,36 | 100,00 | 95,40 | 2,40 | 2,20 | 100,00 |
| Oficiales 3ª y especialistas | 96,60 | 1,83 | 1,57 | 100,00 | 94,37 | 2,97 | 2,67 | 100,00 |
| Peones y asimilados | 96,56 | 1,70 | 1,74 | 100,00 | 94,67 | 2,82 | 2,51 | 100,00 |
| Menores de 18 años | 91,30 | 3,38 | 5,31 | 100,00 | 86,37 | 5,34 | 8,29 | 100,00 |
| Sin cotización | 89,39 | 7,64 | 2,98 | 100,00 | 90,72 | 6,96 | 2,32 | 100,00 |
| Cta propia REA | 41,67 | 58,33 | 0,00 | 100,00 | 13,64 | 77,27 | 9,09 | 100,00 |
| Cta propia REA con ATE con ILT | 70,54 | 28,57 | 0,89 | 100,00 | 33,77 | 66,23 | 0,00 | 100,00 |
| Total | 96,43 | 2,03 | 1,54 | 100,00 | 95,35 | 2,52 | 2,13 | 100,00 |

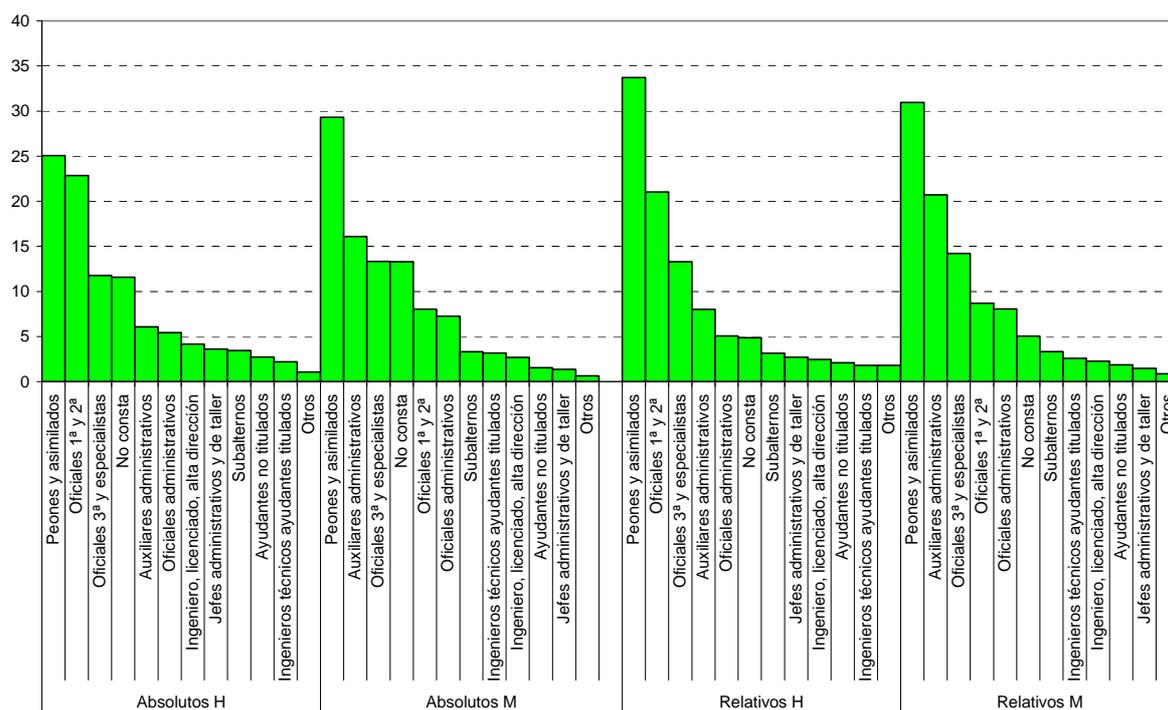
La distribución del total de los episodios de empleo por grupo de cotización muestra algunas diferencias entre los episodios que corresponden a hombres y los que corresponden a mujeres. Los episodios de empleo de hombres con mayor peso son los correspondientes a los grupos de peones (33 por ciento), oficiales de 1ª y 2ª (23 por ciento) y de 3ª (13 por ciento). En el caso de las mujeres los grupos son peones (26 por ciento), auxiliares administrativos (18 por ciento) y oficiales de 3ª (11 por ciento). Hay que señalar también que los episodios de empleo de grupos de cotización correspondientes a titulados suponen un 6 por ciento para los hombres y un 12 por ciento para las mujeres.

De nuevo, como en el caso de la rama de actividad, la concentración de episodios de abandono se da en los grupos de cotización más significativos en el empleo (Gráfico IV-9), en concreto un 25 por ciento de los abandonos absolutos de hombres y un 29 por ciento de los de mujeres corresponden al grupo de cotización de peones y asimilados. Lo mismo sucede con los abandonos relativos, con porcentajes del 33 y 30 por ciento respectivamente. Al corresponder este grupo de cotización a niveles muy bajos de cualificación, los trabajadores que los ocupan están más expuestos a índices más altos de rotación debidos a mayor temporalidad y mayor desempleo. También hay que

tener en cuenta que en épocas de crisis económica, como apuntan ya los datos de 2007, puede darse el fenómeno del “trabajador desanimado”, aquel que ante las malas perspectivas económicas decide retirarse temporalmente del mercado de trabajo.

Analizando la proporción de abandonos en cada grupo de cotización destaca que en el grupo de peones hombres los abandonos son el 3,4 por ciento de todos los episodios de empleo mientras que en el de mujeres la proporción es algo mayor 5,3 por ciento. Por el contrario, en el caso de los grupos asociados a titulaciones superiores la proporción de episodios de empleo de abandono para hombres es algo mayor a la de las mujeres (4 por ciento frente a 2 por ciento en “Ingeniero, licenciado, alta dirección”)

Gráfico IV-9 Distribución de los abandonos absolutos y relativos según el grupo de cotización del episodio de empleo y por género. (Fuente: MCVL 2004-07)



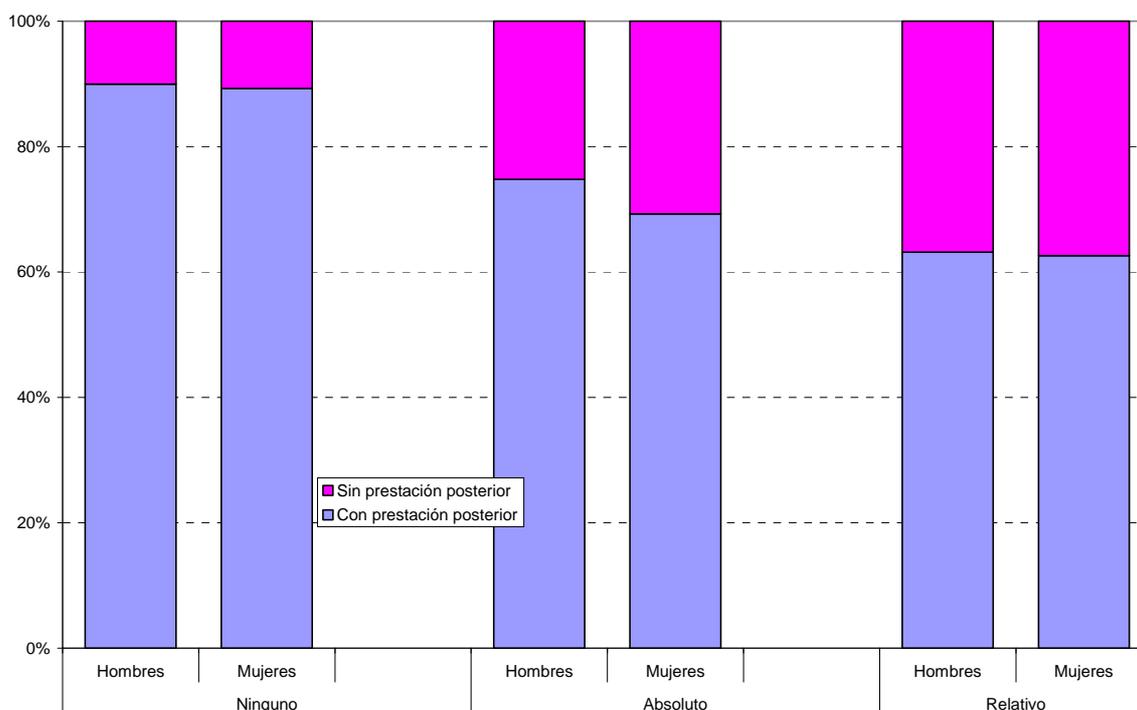
Otra característica que nos permite analizar la MCVL es sí posteriormente a la salida del empleo el individuo comienza a percibir una prestación o no. Cabe pensar que los abandonos del empleo pueden estar favorecidos por la posibilidad de tener ingresos vía prestación. En el Cuadro IV-17 se muestra la distribución

de los episodios de empleo analizados según si cuando el episodio termina va seguido de un episodio de prestación o no.

Cuadro IV-17 Distribución de los episodios de empleo, según sean de abandono o no, según si van seguidos de una prestación o no por género. (Fuente: MCVL 2004-07)

| | HOMBRES | | | | MUJERES | | | |
|--|---------|----------|----------|---------|---------|----------|----------|---------|
| | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total |
| Con prestación posterior | 1909323 | 33394 | 21476 | 1964193 | 1644809 | 33781 | 25763 | 1704353 |
| Sin prestación posterior | 212941 | 11266 | 12519 | 236726 | 197846 | 14979 | 15404 | 228229 |
| Total | 2122264 | 44660 | 33995 | 2200919 | 1842655 | 48760 | 41167 | 1932582 |
| Distribución de los episodios según sean de abandono o no y si van seguidos o no de prestación | | | | | | | | |
| | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total |
| Con prestación posterior | 89,97 | 74,77 | 63,17 | 89,24 | 89,26 | 69,28 | 62,58 | 88,19 |
| Sin prestación posterior | 10,03 | 25,23 | 36,83 | 10,76 | 10,74 | 30,72 | 37,42 | 11,81 |
| Total | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Distribución para episodios seguidos o no de prestación según sean de abandono o no | | | | | | | | |
| | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total |
| Con prestación posterior | 97,21 | 1,70 | 1,09 | 100,00 | 96,51 | 1,98 | 1,51 | 100,00 |
| Sin prestación posterior | 89,95 | 4,76 | 5,29 | 100,00 | 86,69 | 6,56 | 6,75 | 100,00 |
| Total | 96,43 | 2,03 | 1,54 | 100,00 | 95,35 | 2,52 | 2,13 | 100,00 |

Gráfico IV-10 Distribución de los episodios de empleo según si son o no de abandono y si van seguidos o no de una prestación por género. (Fuente: MCVL 2004-07)



En general, la mayoría de los episodios de empleo que terminan van seguidos de una prestación, los porcentajes son mayores en el caso de los abandonos absolutos que en el caso de los relativos y tienen más peso los episodios de abandonos absolutos con prestación para los hombres que para las mujeres.

Otra característica que puede analizarse es el tipo de empresa en el que se da el episodio de empleo. En el Cuadro IV-18 se observa que el mayor porcentaje de abandonos, tanto absolutos como relativos, se da en "Otras sociedades", tanto en hombres como en mujeres, seguido de las "Sociedades anónimas" con un 20 por ciento. Por lo que respecta a las diferencias por género, en el caso de las mujeres se da una mayor concentración de episodios de empleo y también de abandono en el sector público.

Cuadro IV-18 Distribución de los episodios de empleo, según sean de abandono o no, por tipo de empresa y por género. (Fuente: MCVL 2004-07)

| | HOMBRES | | | | MUJERES | | | |
|---|---------|----------|----------|---------|---------|----------|----------|---------|
| | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total |
| No consta | 169893 | 7016 | 1742 | 178651 | 106377 | 6539 | 1760 | 114676 |
| Persona física | 218233 | 4688 | 4598 | 227519 | 173516 | 7099 | 6436 | 187051 |
| Sociedades anónimas | 569407 | 9709 | 8113 | 587229 | 504497 | 9656 | 9931 | 524084 |
| Otras sociedades | 898232 | 17201 | 15587 | 931020 | 574879 | 16691 | 15770 | 607340 |
| Cooperativas y similares | 117664 | 2237 | 1840 | 121741 | 140762 | 3275 | 2840 | 146877 |
| Sector público | 148834 | 3809 | 2114 | 154757 | 342619 | 5496 | 4430 | 352545 |
| Total | 2122264 | 44660 | 33995 | 2200919 | 1842655 | 48760 | 41167 | 1932582 |
| Distribución de los episodios según sean de abandono o no por tipo de empresa | | | | | | | | |
| | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total |
| No consta | 8,01 | 15,71 | 5,12 | 8,12 | 5,77 | 13,41 | 4,28 | 5,93 |
| Persona física | 10,28 | 10,50 | 13,53 | 10,34 | 9,42 | 14,56 | 15,63 | 9,68 |
| Sociedades anónimas | 26,83 | 21,74 | 23,87 | 26,68 | 27,38 | 19,80 | 24,12 | 27,12 |
| Otras sociedades | 42,32 | 38,52 | 45,85 | 42,30 | 31,20 | 34,23 | 38,31 | 31,43 |
| Cooperativas y similares | 5,54 | 5,01 | 5,41 | 5,53 | 7,64 | 6,72 | 6,90 | 7,60 |
| Sector público | 7,01 | 8,53 | 6,22 | 7,03 | 18,59 | 11,27 | 10,76 | 18,24 |
| Total | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Distribución para cada tipo de empresa de los episodios según sean de abandono o no | | | | | | | | |
| | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total |
| No consta | 95,10 | 3,93 | 0,98 | 100,00 | 92,76 | 5,70 | 1,53 | 100,00 |
| Persona física | 95,92 | 2,06 | 2,02 | 100,00 | 92,76 | 3,80 | 3,44 | 100,00 |
| Sociedades anónimas | 96,97 | 1,65 | 1,38 | 100,00 | 96,26 | 1,84 | 1,89 | 100,00 |
| Otras sociedades | 96,48 | 1,85 | 1,67 | 100,00 | 94,66 | 2,75 | 2,60 | 100,00 |
| Cooperativas y similares | 96,65 | 1,84 | 1,51 | 100,00 | 95,84 | 2,23 | 1,93 | 100,00 |

| | | | | | | | | |
|----------------|-------|------|------|--------|-------|------|------|--------|
| Sector público | 96,17 | 2,46 | 1,37 | 100,00 | 97,18 | 1,56 | 1,26 | 100,00 |
| Total | 96,43 | 2,03 | 1,54 | 100,00 | 95,35 | 2,52 | 2,13 | 100,00 |

Por lo que respecta al tamaño de la empresa, es posible conocer el número de trabajadores que tiene la empresa. En el Cuadro IV-19 se presenta esta distribución agrupando el tamaño de la empresa en varios intervalos. Este dato no integra necesariamente al conjunto de trabajadores de la empresa, únicamente hace referencia al número de trabajadores de alta en una cuenta de cotización de las múltiples que puede tener la empresa. No obstante, un porcentaje elevado de empresas tiene una única cuenta de cotización.

El grupo correspondiente a tamaño "0" puede estar recogiendo dos situaciones distintas, por un lado empresarios (autónomos) sin trabajadores a su cargo y por otro lado, empresas que en el momento de la recogida de la información de la muestra ya no existen. Los abandonos se concentran en empresas pequeñas, el 50 por ciento de los abandonos absolutos de hombres y mujeres se dan en empresas de menos de 10 trabajadores. En el caso de las mujeres el porcentaje de episodios de abandono correspondientes a empresas grandes (16 por ciento) es mayor que en el caso de los hombres (12 por ciento).

Cuadro IV-19 Distribución de los episodios de empleo, según sean de abandono o no, por número de trabajadores de la empresa y por género. (Fuente: MCVL 2004-07)

| | HOMBRES | | | | MUJERES | | | |
|---|---------|----------|----------|---------|---------|----------|----------|---------|
| | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total |
| 0 | 566096 | 14207 | 10718 | 591021 | 332471 | 14810 | 11156 | 358437 |
| 1-9 | 406022 | 9213 | 7319 | 422554 | 291033 | 10219 | 8826 | 310078 |
| 10-19 | 194364 | 3951 | 3125 | 201440 | 125027 | 3578 | 3366 | 131971 |
| 20-49 | 253881 | 5030 | 3896 | 262807 | 187916 | 5027 | 4398 | 197341 |
| 50-249 | 349024 | 6456 | 4802 | 360282 | 355738 | 7308 | 6634 | 369680 |
| 250+ | 352877 | 5803 | 4135 | 362815 | 550470 | 7818 | 6787 | 565075 |
| Total | 2122264 | 44660 | 33995 | 2200919 | 1842655 | 48760 | 41167 | 1932582 |
| Distribución de los episodios según sean de abandono o no por tamaño de empresa | | | | | | | | |
| | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total |
| 0 | 26,67 | 31,81 | 31,53 | 26,85 | 18,04 | 30,37 | 27,10 | 18,55 |
| 1-9 | 19,13 | 20,63 | 21,53 | 19,20 | 15,79 | 20,96 | 21,44 | 16,04 |
| 10-19 | 9,16 | 8,85 | 9,19 | 9,15 | 6,79 | 7,34 | 8,18 | 6,83 |
| 20-49 | 11,96 | 11,26 | 11,46 | 11,94 | 10,20 | 10,31 | 10,68 | 10,21 |
| 50-249 | 16,45 | 14,46 | 14,13 | 16,37 | 19,31 | 14,99 | 16,11 | 19,13 |
| 250+ | 16,63 | 12,99 | 12,16 | 16,48 | 29,87 | 16,03 | 16,49 | 29,24 |
| Total | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Distribución para cada tamaño de empresa de los episodios según sean de abandono o no | | | | | | | | |
| | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total |
| 0 | 95,78 | 2,40 | 1,81 | 100,00 | 92,76 | 4,13 | 3,11 | 100,00 |
| 1-9 | 96,09 | 2,18 | 1,73 | 100,00 | 93,86 | 3,30 | 2,85 | 100,00 |
| 10-19 | 96,49 | 1,96 | 1,55 | 100,00 | 94,74 | 2,71 | 2,55 | 100,00 |

| | | | | | | | | |
|--------|-------|------|------|--------|-------|------|------|--------|
| 20-49 | 96,60 | 1,91 | 1,48 | 100,00 | 95,22 | 2,55 | 2,23 | 100,00 |
| 50-249 | 96,88 | 1,79 | 1,33 | 100,00 | 96,23 | 1,98 | 1,79 | 100,00 |
| 250+ | 97,26 | 1,60 | 1,14 | 100,00 | 97,42 | 1,38 | 1,20 | 100,00 |
| Total | 96,43 | 2,03 | 1,54 | 100,00 | 95,35 | 2,52 | 2,13 | 100,00 |

Una de las características más interesantes que permite analizar la Muestra Continua de Vidas Laborales es la duración de los episodios de alta en la seguridad social, es decir, el tiempo cotizado por los individuos, dado que se conoce el momento en el que comienza el episodio y el momento en el que termina, si es que ha finalizado en el momento de la extracción de la muestra. Gracias a esta información resulta posible calcular el tiempo que llevan cotizado los individuos en un momento determinado de tiempo.

A continuación, se van a presentar dos tipos de datos diferentes. Por un lado, se ha calculado el tiempo total que por término medio se ha cotizado en los episodios de empleo según sean de abandono o no. Por otro lado, el tiempo medio de cotización de los episodios de empleo en cada uno de los años que están vivos esos episodios, entre 2004 y 2007.

En conjunto (Cuadro IV-20) se aprecia que, por término medio, los episodios correspondientes a mujeres tienen una cotización media menor que los correspondientes a los varones (405 días frente a 564), siendo mayor la diferencia el caso de los episodios de abandono absoluto. Mientras que en el caso de los episodios de abandono relativo las cotizaciones medias, que son menores, se aproximan para hombres y mujeres. Lo que se observa puede deberse a que los abandonos absolutos de hombres están ligados en gran medida a jubilaciones y que los abandonos relativos se relacionan con la tasa de rotación de las personas más jóvenes y menos cualificadas.

Cuadro IV-20 Duración total media en días de los episodios de empleo según sean o no de abandono por género. (Fuente: MCVL 2004-07)

| | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total |
|---------|---------|----------|----------|--------|
| Hombres | 558,12 | 1022,26 | 343,95 | 564,23 |
| Mujeres | 397,86 | 765,80 | 312,39 | 405,32 |
| Total | 483,64 | 888,40 | 326,66 | 489,93 |

En el Cuadro IV-21 se muestran las duraciones medias de los episodios de empleo en cada uno de los años analizados. Tal y como hemos seleccionado la

población de estudio es posible que algunos episodios estén vivos solo durante parte del período analizado o durante todos los años (2004-07). En el año 2007 no hay días de cotización para los episodios de abandono, ya que no ha habido tiempo de observar tras la finalización de un episodio de empleo si hay vuelta o no al empleo. En las cotizaciones medias anuales no hay tanta diferencia por género como en las cotizaciones por episodio, lo que puede estar indicando una mayor rotación en el empleo de las mujeres.

Cuadro IV-21 Duración media en días cada uno de los años analizados, de los episodios de empleo según sean o no de abandono por género. (Fuente: MCVL 2004-07)

| | | Ninguno | Absoluto | Relativo | Total |
|------|---------|---------|----------|----------|--------|
| 2004 | Hombres | 212,05 | 278,31 | 187,64 | 213,43 |
| | Mujeres | 182,76 | 257,41 | 187,01 | 185,77 |
| | Total | 199,22 | 267,89 | 187,30 | 201,17 |
| 2005 | Hombres | 182,20 | 186,96 | 106,15 | 180,98 |
| | Mujeres | 155,50 | 172,29 | 105,71 | 154,78 |
| | Total | 170,37 | 179,38 | 105,91 | 169,25 |
| 2006 | Hombres | 182,95 | 114,69 | 70,25 | 180,72 |
| | Mujeres | 158,58 | 108,14 | 71,17 | 156,18 |
| | Total | 172,07 | 111,25 | 70,77 | 169,69 |
| 2007 | Hombres | 182,27 | | | 182,27 |
| | Mujeres | 157,41 | | | 157,41 |
| | Total | 170,97 | | | 170,97 |

A la vista de la descripción realizada de los episodios de empleo según sean de abandono o lo podemos concluir que las diferencias entre estos episodios que corresponden a hombres y a mujeres vienen dados en gran medida por las diferencias por género en la estructura del empleo. Los episodios de abandono afectan más a las mujeres que a los hombres, en general y en todas las categorías analizadas con mayor peso en los abandonos.

Hay que destacar que los abandonos absolutos afectan más a hombres que a mujeres y en el caso de los relativos ocurre lo contrario. Estos abandonos absolutos pueden deberse a abandonos definitivos del mercado laboral, por haber alcanzado la edad de jubilación o a salidas que se prolongan, sin que podamos observar un retorno, debido a las características del individuo que lo convierten en "difícilmente empleable" (joven, baja cualificación, empleos en sectores sensibles a la crisis.....)

Aunque no es posible identificar la situación personal y familiar de los individuos en el empleo, sí que vemos que los abandonos de las mujeres se

concentran en edades asociadas a la maternidad, mientras que en el caso de los hombres son edades asociadas a la salida por jubilación.

4. La probabilidad de que un episodio de empleo sea de abandono

En los apartados anteriores se han analizado diversos aspectos de los episodios de empleo, de abandono o no, con el fin de detectar si estos episodios tienen unas características diferenciales del resto y, en especial, detectar diferencias por género. Tradicionalmente la carrera laboral de las mujeres se ha caracterizado por presentar más interrupciones que la de los hombres, debido a que estas asumían mayoritariamente la responsabilidad del cuidado de los hijos. La muestra de episodios de empleo que hemos analizado nos indica que la proporción de empleos que se abandonan sin retorno en el plazo de al menos un año es algo superior para las mujeres que para los hombres, aunque la diferencia queda lejos de lo que entendemos por "comportamiento tradicional".

A continuación se presenta el resultado de un modelo de probabilidad en el que la variable dicotómica dependiente es que un episodio de empleo sea o no de abandono, y las variables explicativas son: el sexo, el grupo de edad, si la nacionalidad es española o no, la Comunidad Autónoma de residencia, el tipo de contrato, el grupo de cotización, la rama de actividad, el tipo de empresa y el número de trabajadores de la empresa. El objetivo de este modelo es comprobar si una vez descontados los efectos de todas estas variables el sexo resulta o no significativo para que se produzca un abandono. El coeficiente que se obtiene para la variable sexo es significativo y positivo, lo que quiere decir que los episodios de empleo correspondientes a mujeres es más probable que terminen en un abandono que los que corresponden a hombres.

Cuadro IV-22 Probabilidad de que un episodio de empleo termine sin continuidad en el empleo durante al menos un año. (Fuente: MCVL 2004-07)

| | | Coeficiente | Significatividad |
|-------|-----------|-------------|------------------|
| Mujer | | ,402 | ** |
| Edad | | | |
| | 16-19 (&) | | |
| | 20-24 | -,511 | ** |
| | 25-29 | -,677 | ** |
| | 30-34 | -,589 | ** |
| | 35-39 | -,586 | ** |

| | | | |
|---------------------|---|-------|----|
| 40-44 | | -,651 | ** |
| 45-49 | | -,620 | ** |
| 50-54 | | -,381 | ** |
| 55-59 | | -,093 | ** |
| 60-69 | | 1,093 | ** |
| Extranjero | | ,102 | ** |
| Comunidad Autónoma | | | |
| | Andalucía (&) | | |
| | Aragón | -,167 | ** |
| | Asturias | ,049 | * |
| | Baleares | -,024 | ** |
| | Canarias | ,249 | ** |
| | Cantabria | -,192 | ** |
| | Castilla La Mancha | -,006 | |
| | Castilla y León | -,060 | ** |
| | Cataluña | -,159 | ** |
| | Comunidad Valenciana | -,035 | ** |
| | Extremadura | ,003 | |
| | Galicia | -,026 | |
| | Madrid | -,111 | ** |
| | Murcia | -,230 | ** |
| | Navarra | -,313 | ** |
| | País Vasco | -,197 | ** |
| | La Rioja | -,168 | ** |
| | Ceuta | ,830 | ** |
| | Melilla | ,660 | ** |
| | No consta | 1,710 | ** |
| Tipo de contrato | | | |
| | Cuenta propia | ,418 | ** |
| | No consta | ,257 | ** |
| | Indefinido (&) | | |
| | Obra y Servicio | -,023 | ** |
| | Eventual | ,035 | ** |
| | Otros temporales | -,244 | ** |
| | Agrarios | -,776 | ** |
| | Empl Hogar | ,544 | ** |
| Grupo de cotización | | | |
| | No consta | ,206 | ** |
| | Ingeniero, licenciado, alta dirección (&) | | |
| | Ingenieros técnicos ayudantes titulados | -,189 | ** |
| | Jefes administrativos y de taller | -,418 | ** |
| | Ayudantes no titulados | ,175 | ** |
| | Oficiales administrativos | ,165 | ** |
| | Subalternos | ,218 | ** |
| | Auxiliares administrativos | ,311 | ** |
| | Oficiales 1ª y 2ª | -,005 | |
| | Oficiales 3ª y especialistas | ,158 | ** |
| | Peones y asimilados | ,299 | ** |
| | Otros grupos de cotización | ,600 | ** |
| Rama de actividad | | | |
| | No consta | 1,090 | ** |

| | | | |
|------------------------|--------------------------|--------|----|
| | Agricultura | -,194 | ** |
| | Pesca | -,076 | |
| | Industria extractiva | ,569 | ** |
| | Industria manufacturera | ,042 | ** |
| | Energía | ,011 | |
| | Construcción | -,396 | ** |
| | Comercio (&) | | |
| | Hostelería | -,214 | ** |
| | Transporte | -,577 | ** |
| | Interme.financ | -,201 | ** |
| | A.inm&Servemp | -,492 | ** |
| | Administración Pública | ,334 | ** |
| | Educación | ,011 | |
| | Sanidad | -,908 | ** |
| | OtrServ&S.Per | -,388 | ** |
| | Hogares | -1,217 | ** |
| Tipo de empresa | | | |
| | No consta | -,857 | ** |
| | Persona física (&) | | |
| | Sociedades anónimas | -,241 | ** |
| | Otras sociedades | -,128 | ** |
| | Cooperativas y similares | -,093 | ** |
| | Sector público | -,330 | ** |
| Número de trabajadores | | | |
| | ,00 (&) | | |
| | 1-9 | -,175 | ** |
| | 10-19 | -,281 | ** |
| | 20-49 | -,322 | ** |
| | 50-249 | -,427 | ** |
| | 250+ | -,518 | |
| | | | |
| | Constante | -2,261 | ** |

(&) Categoría de referencia; (**) Significativo al 99%, (*) Significativo al 95%
Número de casos: 4133501

Los coeficientes de la variable edad indican de forma significativa que es en los extremos (trabajadores más jóvenes y trabajadores más mayores) en los que la probabilidad de abandono es mayor. Esta circunstancia puede explicarse por el hecho de que entre los colectivos más jóvenes, las tasas de rotación y de desempleo son mayores, mientras que en el caso de los mayores tienen lugar las retiradas definitivas del trabajo.

Aquellos trabajadores que no tienen la nacionalidad española, información recogida por la variable "extranjero", tienen también una probabilidad mayor de que tras el episodio se produzca un abandono.

Las Comunidades Autónomas en las que es más probable (respecto a Andalucía que es la categoría de referencia), de forma significativa, que un episodio de empleo termine en abandono son Asturias, Canarias, Ceuta y Melilla. Mientras que en el resto la probabilidad es menor.

Respecto a tener un contrato indefinido la probabilidad de abandono aumenta para los trabajadores por cuenta propia, los eventuales y los empleados del hogar y disminuye para los contratos de obra y servicio y otros temporales y los trabajadores agrarios.

Tomando como referencia el grupo de cotización de los "Ingenieros y licenciados", la probabilidad de abandono es menor para los episodios correspondientes a los grupos de "Ingenieros técnicos y ayudantes" y "Jefes administrativos y de taller" y es mayor en todos los demás grupos de cotización. Es decir, menor probabilidad en los grupos asociados a mayor nivel de cualificación.

Respecto al "Comercio" la probabilidad de abandono es mayor en la Industria y la Administración Pública y menor en otras ramas del sector servicios y en la construcción.

El tipo de empresa con mayor probabilidad de abandono es la de una persona física, en las demás la probabilidad es negativa. Y es en las empresas más pequeñas en las que hay mayor probabilidad de abandonos.

V.- LAS PROMOCIONES EN EL EMPLEO SEGÚN LA MCVL (2004-07)

1. *Introducción*

La trayectoria laboral de las mujeres, como ya se ha mencionado en apartados anteriores de este trabajo, se caracterizaba tradicionalmente por estar condicionada por su situación familiar, la llegada de los hijos significaba muchas veces el alejamiento del trabajo debido a la incompatibilidad entre trabajo dentro y fuera del hogar. Estas interrupciones suponían una depreciación de su capital humano, de forma que la rentabilidad que alcanzaban en el empleo era menor que la de los hombres que habían permanecido de forma continuada en el mercado laboral. La antigüedad en la empresa o en su caso la experiencia laboral es en muchas ocasiones un factor decisivo para conseguir un ascenso, una mejora. Además, el desempeño de puestos de responsabilidad exige una dedicación que muchas mujeres no estaban dispuestas a asumir para poder compatibilizar familia y trabajo. En este "modelo tradicional" las promociones laborales de las mujeres podían considerarse escasas y las carreras profesionales en muchas ocasiones tocaban techo mucho antes que las de los hombres. Buena prueba de ello es la escasez de mujeres en puestos de alta responsabilidad, la presencia de mujeres directivas en España es muy escasa, su perfil muestra que, en promedio, ganan un salario un tercio por debajo del de los varones, los equipos a su cargo suelen estar formados por pocas personas y además un alto porcentaje está en el sector servicios responsabilizándose de Departamentos de Administración.

En la distribución por ocupaciones de la Encuesta de Población Activa se observa que los puestos de "Dirección de la Administración pública y de empresas de 10 o más asalariados" están ocupados en un 70 por ciento por hombres y en un 30 por ciento por mujeres, estando la mayoría de los puestos directivos de las mujeres en la Administración Pública. Lo mismo se observa en las ocupaciones de "Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados". Únicamente aumenta la proporción de mujeres en la "Gerencia de empresas sin asalariados", con un 45 por ciento.

Esta situación está relacionada con el fenómeno de la segregación laboral por género y el llamado "techo de cristal", un entramado de obstáculos que impide a las mujeres cualificadas lograr posiciones de poder en las organizaciones. Estas barreras, según la literatura, pueden deberse a distintos factores. Por un lado, están las barreras internas asociadas a la identidad de género, es decir, al desarrollo de características diferenciales entre hombres y mujeres. Según estas teorías la construcción de la identidad de género femenina provoca procesos que actúan en detrimento de su éxito profesional. Estas teorías se han visto cuestionadas por el acceso generalizado de las mujeres a los niveles educativos superiores, incluso en disciplinas y carreras tradicionalmente masculinas, y los buenos rendimientos obtenidos son pruebas en su contra.

Por el contrario, siguen teniendo vigencia las explicaciones que inciden en la importancia de la socialización realizada por las distintas instancias educativas en el desarrollo de actitudes e intereses laborales y personales necesarios para la promoción profesional. Cuando una persona realiza la elección de estudios y desarrolla su carrera profesional numerosos procesos de género repercuten en la dirección que toma y en el nivel de compromiso e implicación laboral.

Hay otras barreras que contribuyen a la existencia de un techo profesional para las mujeres, se trata de barreras externas asociadas a la cultura organizacional y a los estereotipos de género. La sociedad ha fomentado relaciones de poder asimétricas entre hombres y mujeres a partir del establecimiento de roles de género diferenciales y complementarios. Estas relaciones impiden la promoción laboral de las mujeres por diversos procesos: las reglas informales existentes en las organizaciones empresariales que son netamente masculinas, la política de recursos humanos y el desarrollo de la carrera profesional y la falta de políticas de empresa que fomenten el respeto de la vida privada y la conciliación entre el trabajo y la familia. Los valores que llevan a acceder a un puesto de decisión aún son difícilmente accesibles para las mujeres, la antigüedad en la empresa o la posesión de contactos siguen siendo patrimonio masculino.

Por último, hay que incidir en la dificultad de compatibilizar el espacio laboral y el doméstico que supone una de las barreras más importantes para la promoción profesional. El perfil del directivo está asociado a largas horas de permanencia, a la facilidad para viajar y a la movilidad geográfica y en este

perfil difícilmente es compatible con la maternidad y con el asumir las responsabilidades familiares que conlleva. Por este motivo algunas mujeres se autoexcluyen del mundo laboral, aunque los datos nos muestran que cada vez son menos, o aceptan empleos compatibles con su rol. Además, la creencia de que la maternidad puede conllevar abandonos o menor dedicación al trabajo fomenta la reticencia de los empleadores a contratar y promocionar mujeres a puestos de responsabilidad.

Hasta ahora hemos analizado la incorporación de las mujeres con los datos de la EPA, poniendo de manifiesto que aunque la incorporación aún no es igual para ambos sexos las tasas de participación de las mujeres han aumentado notablemente. El análisis con la EPA también refleja algunas desigualdades entre hombres y mujeres, como la segregación ocupacional y sectorial.

El segundo aspecto relevante de las trayectorias laborales es la permanencia o no en el empleo, el análisis de los abandonos con la MCVL nos indica que la proporción de episodios de empleo que terminan sin retorno al empleo en el plazo de al menos un año es algo mayor para las mujeres que para los hombres, relacionado, en parte, con la propia estructura del empleo.

En este apartado se van a analizar las promociones en el empleo. El concepto de promoción es difícil de medir, en muchos casos podría considerarse un ascenso una mejora en las condiciones laborales que no se refleja en variables medibles objetivamente, por ejemplo un mejor despacho o un mejor horario laboral. Otro baremo para medir una mejora o promoción son los cambios en los ingresos. En este apartado no vamos a entrar en ese análisis, si no que teniendo en cuenta la información disponible en la MCVL vamos a definir dos tipos distintos de promociones, por un lado, podemos considerar que hay una mejora cuando se pasa a cotizar en un grupo de cotización de categoría superior al inicial, esto puede suceder sin que haya cambio de empleo¹¹ o cuando se da un cambio de empleo. Por otro lado, también conseguir la estabilidad en el empleo pasando de un contrato temporal a uno indefinido

¹¹ En 2004 la MCVL no recoge la información sobre cambio de contrato o grupo de tarifa dentro del mismo episodio. Esta información sólo está disponible a partir de 2005, por lo que los cambios de promociones que se puedan observar en el mismo episodio se dan a partir de esa fecha.

puede considerarse una mejora; de nuevo caben dos posibilidades que haya o no cambio de empleo.

En el Cuadro V-1 se recoge la distribución de los episodios de empleo analizados por grupos de cotización, para hombres y para mujeres. Esta distribución es el reflejo de, por una parte, el nivel de cualificación de la población empleada y de los requerimientos de los puestos que ocupan, y por otra parte, refleja la segregación ocupacional por sexo que caracteriza a nuestro mercado laboral. El grupo con más peso en el empleo es el de peones y asimilados, tanto en hombres como en mujeres, aunque ligeramente superior para los hombres. La segregación por género se refleja en el peso que tiene el grupo de "auxiliares administrativos" en las mujeres (18 por ciento frente a 5 por ciento), grupo en el que el 75 por ciento de los episodios analizados son de mujeres. Las mujeres también son mayoría (75 por ciento) en el grupo de "ingenieros técnicos y ayudantes titulados", aunque con menor peso sobre el total de episodios de mujeres (8 por ciento).

Cuadro V-1 Distribución de los episodios de empleo según grupo de cotización y por género. (Fuente: MCVL 2004-07)

| | HOMBRES | MUJERES | TOTAL | HOMBRES | MUJERES | %MUJERES |
|-----------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|
| No consta | 160977 | 120800 | 281777 | 7,31 | 6,25 | 42,87 |
| Ingeniero, licenciado, alta direc | 78079 | 85814 | 163893 | 3,55 | 4,44 | 52,36 |
| Ingenieros técnicos ayudantes tit | 57054 | 148027 | 205081 | 2,59 | 7,66 | 72,18 |
| Jefes administrativos y de taller | 92320 | 44835 | 137155 | 4,19 | 2,32 | 32,69 |
| Ayudantes no titulados | 39376 | 32427 | 71803 | 1,79 | 1,68 | 45,16 |
| Oficiales administrativos | 102104 | 149130 | 251234 | 4,64 | 7,72 | 59,36 |
| Subalternos | 67980 | 98171 | 166151 | 3,09 | 5,08 | 59,09 |
| Auxiliares administrativos | 119841 | 359797 | 479638 | 5,45 | 18,62 | 75,01 |
| Oficiales 1ª y 2ª | 524985 | 162878 | 687863 | 23,85 | 8,43 | 23,68 |
| Oficiales 3ª y especialistas | 287561 | 219319 | 506880 | 13,07 | 11,35 | 43,27 |
| Peones y asimilados | 658699 | 506839 | 1165538 | 29,93 | 26,23 | 43,49 |
| Otros grupos de cotización | 11943 | 4545 | 16488 | 0,54 | 0,24 | 27,57 |
| Total | 2200919 | 1932582 | 4133501 | 100,00 | 100,00 | 46,75 |

Por lo que respecta al tipo de contrato (Cuadro V-2) hay que señalar una cierta igualdad entre los porcentajes de episodios de indefinidos y temporales que corresponden a hombres y mujeres. Hay que tener en cuenta que a pesar de que la temporalidad ha afectado más a las mujeres que a los hombres, en los últimos años las políticas de fomento de la contratación indefinida han conseguido disminuir las diferencias por sexo, aunque los episodios de empleo

temporal siguen siendo mayoría y con un peso algo mayor para las mujeres que para los hombres (68 y 65 por ciento respectivamente).

Cuadro V-2 Distribución de los episodios de empleo según tipo de contrato y por género. (Fuente: MCVL 2004-07)

| | HOMBRES | MUJERES | TOTAL | HOMBRES | MUJERES | %MUJERES |
|---------------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|
| Cuenta propia | 135000 | 71019 | 206019 | 6,13 | 3,67 | 34,47 |
| No consta | 14809 | 6776 | 21585 | 0,67 | 0,35 | 31,39 |
| Indefinidos | 432656 | 358890 | 791546 | 19,66 | 18,57 | 45,34 |
| Temporales | 1421246 | 1309112 | 2730358 | 64,58 | 67,74 | 47,95 |
| Agrarios | 194201 | 153797 | 347998 | 8,82 | 7,96 | 44,19 |
| Empl Hogar | 3007 | 32988 | 35995 | 0,14 | 1,71 | 91,65 |
| | 2200919 | 1932582 | 4133501 | 100,00 | 100,00 | 46,75 |

Los cuadros que aparecen a continuación muestran la distribución de los episodios de empleo según si el episodio de empleo siguiente puede considerarse una mejora o no y siguiendo los dos criterios de promoción comentados (grupo de cotización y tipo de contrato).

Los Cuadro V-3 y Cuadro V-4 recogen la distribución de los episodios de empleo según si pueden considerarse una mejora siguiendo el criterio del grupo de cotización. La diferencia entre ambos cuadros es que en el primero los cambios en el grupo de cotización se observan dentro del mismo episodio de empleo y en el segundo cuadro hay cambio en el episodio de empleo. En este segundo caso puede suceder que tras un episodio de empleo determinado no haya otro episodio de empleo (bien porque hay una prestación o una salida del sistema) estos casos se incluyen en la categoría "sin modificación".

Vemos que las mejoras en el grupo de cotización dentro del propio empleo son pocas, en total un 2 por ciento de los episodios de empleo presentan mejora sin cambio de empleo, siendo el porcentaje un punto porcentual mayor para los episodios de hombres que para los de mujeres (2,5 y 1,5 por ciento respectivamente) y siendo el porcentaje de episodios de mujeres el 35 por ciento del total. Las promociones en el grupo de cotización cuando hay cambio de episodio tienen más peso, alrededor del 10 por ciento, tanto en los episodios de hombres como en los de mujeres. En este caso los episodios de promoción están más igualados por género, siendo el 45 por ciento episodios de mujeres.

Cuadro V-3 Cambios en el grupo de cotización dentro del mismo episodio de empleo.
(Fuente: MCVL 2004-07)

| | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total | % Mujeres |
|------------------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|-----------|
| Empeora | 4010 | 2762 | 6772 | 0,18 | 0,14 | 0,16 | 40,79 |
| Sin modificación | 2142448 | 1901089 | 4043537 | 97,34 | 98,37 | 97,82 | 47,02 |
| Mejora | 54461 | 28731 | 83192 | 2,47 | 1,49 | 2,01 | 34,54 |
| Total | 2200919 | 1932582 | 4133501 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 46,75 |

Cuadro V-4 Cambios en el grupo de cotización con cambio de episodio de empleo.
(Fuente: MCVL 2004-07)

| | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total | % Mujeres |
|------------------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|-----------|
| Empeora | 182928 | 159339 | 342267 | 8,31 | 8,24 | 8,28 | 46,55 |
| Sin modificación | 1784560 | 1580182 | 3364742 | 81,08 | 81,77 | 81,40 | 46,96 |
| Mejora | 233431 | 193061 | 426492 | 10,61 | 9,99 | 10,32 | 45,27 |
| Total | 2200919 | 1932582 | 4133501 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 46,75 |

El análisis de las promociones por el paso de un contrato temporal a uno indefinido se recoge en el Cuadro V-5 para cambios dentro del mismo episodio, y en el Cuadro V-6 para cambios de episodio. Dentro del mismo episodio la proporción de episodios de empleo con mejora es igual que en el caso del grupo de cotización, alrededor de un 2 por ciento, igual para mujeres y hombres. La proporción de episodios de mejora de este tipo que corresponden a mujeres es del 45 por ciento.

Tampoco se observan diferencias por género en el paso de un contrato temporal a uno indefinido cuando hay cambio de empleo. En este caso, la proporción de episodios de mejora de mujeres es el 48 por ciento del total y del total de los episodios de empleo los de mejora son alrededor del 4,5 por ciento (igual para hombres que para mujeres).

Tanto los cambios en el grupo de cotización, como en el tipo de contrato dentro del mismo episodio de empleo son numéricamente poco significativos, por ese motivo nos vamos a centrar en el análisis de estos dos tipos de promociones cuando se dan entre dos episodios de empleo. Y hay que señalar que las promociones vía grupo de cotización son numéricamente más importantes que las promociones por el paso de la temporalidad a un contrato indefinido.

Cuadro V-5 Cambios en el tipo de contrato dentro del mismo episodio de empleo. (Fuente: MCVL 2004-07)

| | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total | % Mujeres |
|--------------------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|-----------|
| Empeora:Indef-Temp | 4602 | 2511 | 7113 | 0,21 | 0,13 | 0,17 | 35,30 |
| Sin modificación | 2147383 | 1889498 | 4036881 | 97,57 | 97,77 | 97,66 | 46,81 |
| Mejora:Temp-Indef | 48934 | 40573 | 89507 | 2,22 | 2,10 | 2,17 | 45,33 |
| Total | 2200919 | 1932582 | 4133501 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 46,75 |

Cuadro V-6 Cambios en el tipo de contrato con cambio de episodio de empleo. (Fuente: MCVL 2004-07)

| | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total | % Mujeres |
|--------------------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|-----------|
| Empeora:Indef-Temp | 72689 | 62857 | 135546 | 3,30 | 3,25 | 3,28 | 46,37 |
| Sin modif | 2033502 | 1780737 | 3814239 | 92,39 | 92,14 | 92,28 | 46,69 |
| Mejora:Temp-Indef | 94728 | 88988 | 183716 | 4,30 | 4,60 | 4,44 | 48,44 |
| Total | 2200919 | 1932582 | 4133501 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 46,75 |

2. Análisis de las características personales en los episodios de promoción

Aunque la descripción de las promociones se centra en el análisis de episodios de empleo y no de individuos, es posible conocer las características de las personas a las que corresponden esos episodios. En este apartado se van a analizar algunas de estas características: la edad, la nacionalidad, el tamaño del municipio y la comunidad autónoma de residencia y la fecha de la primera alta con la que aparece esa persona. El análisis se va a realizar para las dos definiciones de promoción planteadas: mejora en el grupo de cotización y pasar de un contrato temporal a un contrato indefinido. En el Cuadro V-7 y en el Cuadro V-8 se muestra la distribución por grupos quinquenales de edad. Por lo que respecta a la promoción vía mejora del grupo de cotización nos encontramos con que casi la mitad de las promociones se dan en jóvenes entre 20 y 29 años, con una concentración algo mayor en estas edades para el caso de las mujeres. A partir de los 40 años la proporción de episodios con promoción disminuye notablemente. Cuando se examinan los porcentajes fila, el peso en cada grupo de edad de los episodios de promoción, se observa que estos tienen más peso también en los grupos más jóvenes, con porcentajes que rondan el 15 por ciento entre los 20 y los 30 años.

Aunque la antigüedad puede considerarse un factor importante para alcanzar mejoras en el puesto de trabajo, es en las edades más jóvenes cuando

se da una mayor movilidad, los trabajadores cambian de puesto con el objetivo de tener mejores condiciones. Es posible que por esto se detecten más cambios de grupo de cotización en los trabajadores más jóvenes.

Cuadro V-7 Cambios en el grupo de cotización por grupos de edad y género. (Fuente: MCVL 2004-07)

| | HOMBRES | | | | MUJERES | | | |
|---|---------|-----------|--------|---------|---------|-----------|--------|---------|
| | Empeora | Sin modif | Mejora | Total | Empeora | Sin modif | Mejora | Total |
| 16-19 | 7924 | 79800 | 12233 | 99957 | 6287 | 52496 | 8329 | 67112 |
| 20-24 | 36986 | 254249 | 47692 | 338927 | 37827 | 236464 | 45648 | 319939 |
| 25-29 | 42465 | 306397 | 54851 | 403713 | 39605 | 292662 | 49044 | 381311 |
| 30-34 | 32779 | 279860 | 42101 | 354740 | 26649 | 248724 | 32739 | 308112 |
| 35-39 | 23000 | 240468 | 28675 | 292143 | 17788 | 209726 | 21262 | 248776 |
| 40-44 | 16158 | 199803 | 19639 | 235600 | 13334 | 188442 | 15824 | 217600 |
| 45-49 | 11073 | 160792 | 13090 | 184955 | 9586 | 151826 | 10825 | 172237 |
| 50-54 | 6625 | 115897 | 8026 | 130548 | 4941 | 99101 | 5666 | 109708 |
| 55-59 | 3937 | 79931 | 4576 | 88444 | 2451 | 59903 | 2780 | 65134 |
| 60-64 | 1700 | 53543 | 2173 | 57416 | 768 | 31366 | 837 | 32971 |
| 65-69 | 281 | 13820 | 375 | 14476 | 103 | 9472 | 107 | 9682 |
| Total | 182928 | 1784560 | 233431 | 2200919 | 159339 | 1580182 | 193061 | 1932582 |
| Distribución de las modificaciones en el grupo de cotización por grupos de edad | | | | | | | | |
| | Empeora | Sin modif | Mejora | Total | Empeora | Sin modif | Mejora | Total |
| 16-19 | 4,33 | 4,47 | 5,24 | 4,54 | 3,95 | 3,32 | 4,31 | 3,47 |
| 20-24 | 20,22 | 14,25 | 20,43 | 15,40 | 23,74 | 14,96 | 23,64 | 16,56 |
| 25-29 | 23,21 | 17,17 | 23,50 | 18,34 | 24,86 | 18,52 | 25,40 | 19,73 |
| 30-34 | 17,92 | 15,68 | 18,04 | 16,12 | 16,72 | 15,74 | 16,96 | 15,94 |
| 35-39 | 12,57 | 13,47 | 12,28 | 13,27 | 11,16 | 13,27 | 11,01 | 12,87 |
| 40-44 | 8,83 | 11,20 | 8,41 | 10,70 | 8,37 | 11,93 | 8,20 | 11,26 |
| 45-49 | 6,05 | 9,01 | 5,61 | 8,40 | 6,02 | 9,61 | 5,61 | 8,91 |
| 50-54 | 3,62 | 6,49 | 3,44 | 5,93 | 3,10 | 6,27 | 2,93 | 5,68 |
| 55-59 | 2,15 | 4,48 | 1,96 | 4,02 | 1,54 | 3,79 | 1,44 | 3,37 |
| 60-64 | 0,93 | 3,00 | 0,93 | 2,61 | 0,48 | 1,98 | 0,43 | 1,71 |
| 65-69 | 0,15 | 0,77 | 0,16 | 0,66 | 0,06 | 0,60 | 0,06 | 0,50 |
| Total | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Distribución en cada grupo de edad de los cambios en el grupo de cotización | | | | | | | | |
| | Empeora | Sin modif | Mejora | Total | Empeora | Sin modif | Mejora | Total |
| 16-19 | 7,93 | 79,83 | 12,24 | 100,00 | 9,37 | 78,22 | 12,41 | 100,00 |
| 20-24 | 10,91 | 75,02 | 14,07 | 100,00 | 11,82 | 73,91 | 14,27 | 100,00 |
| 25-29 | 10,52 | 75,89 | 13,59 | 100,00 | 10,39 | 76,75 | 12,86 | 100,00 |
| 30-34 | 9,24 | 78,89 | 11,87 | 100,00 | 8,65 | 80,73 | 10,63 | 100,00 |
| 35-39 | 7,87 | 82,31 | 9,82 | 100,00 | 7,15 | 84,30 | 8,55 | 100,00 |
| 40-44 | 6,86 | 84,81 | 8,34 | 100,00 | 6,13 | 86,60 | 7,27 | 100,00 |
| 45-49 | 5,99 | 86,94 | 7,08 | 100,00 | 5,57 | 88,15 | 6,28 | 100,00 |
| 50-54 | 5,07 | 88,78 | 6,15 | 100,00 | 4,50 | 90,33 | 5,16 | 100,00 |
| 55-59 | 4,45 | 90,37 | 5,17 | 100,00 | 3,76 | 91,97 | 4,27 | 100,00 |
| 60-64 | 2,96 | 93,25 | 3,78 | 100,00 | 2,33 | 95,13 | 2,54 | 100,00 |
| 65-69 | 1,94 | 95,47 | 2,59 | 100,00 | 1,06 | 97,83 | 1,11 | 100,00 |
| Total | 8,31 | 81,08 | 10,61 | 100,00 | 8,24 | 81,77 | 9,99 | 100,00 |

La misma concentración se observa en la proporción de los que pasan de un contrato temporal a un contrato indefinido, de nuevo sin diferencias entre hombres y mujeres. En los grupos entre 25 y 35 años, tanto para hombres como para mujeres, es en los que hay mayor proporción de mejoras.

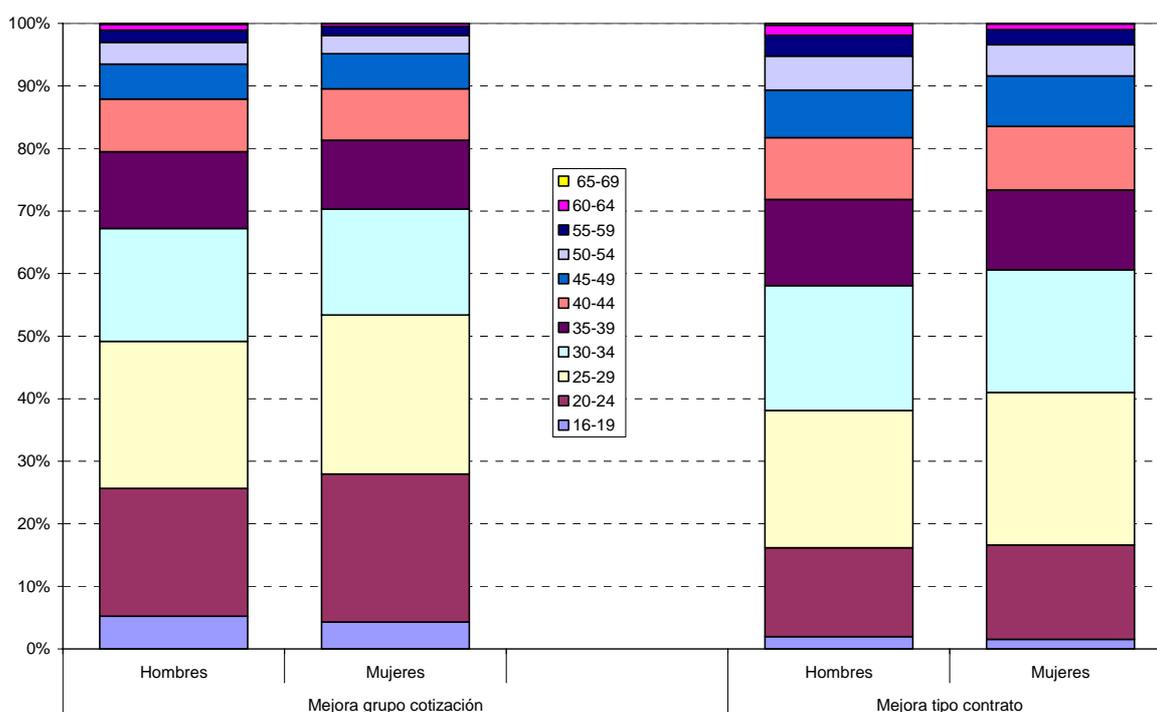
Cuadro V-8 Cambios en el tipo de contrato por grupos de edad y género. (Fuente: MCVL 2004-07)

| | HOMBRES | | | | MUJERES | | | |
|--|--------------------|-----------|-------------------|---------|--------------------|-----------|-------------------|---------|
| | Empeora Indef-Temp | Sin modif | Mejora Temp-Indef | Total | Empeora Indef-Temp | Sin modif | Mejora Temp-Indef | Total |
| 16-19 | 1588 | 96493 | 1876 | 99957 | 1357 | 64403 | 1352 | 67112 |
| 20-24 | 10084 | 315410 | 13433 | 338927 | 10411 | 296085 | 13443 | 319939 |
| 25-29 | 15344 | 367576 | 20793 | 403713 | 15671 | 343941 | 21699 | 381311 |
| 30-34 | 14075 | 321750 | 18915 | 354740 | 12271 | 278401 | 17440 | 308112 |
| 35-39 | 10399 | 268669 | 13075 | 292143 | 8035 | 229394 | 11347 | 248776 |
| 40-44 | 7456 | 218828 | 9316 | 235600 | 6016 | 202514 | 9070 | 217600 |
| 45-49 | 5762 | 171960 | 7233 | 184955 | 4579 | 160494 | 7164 | 172237 |
| 50-54 | 3896 | 121524 | 5128 | 130548 | 2626 | 102656 | 4426 | 109708 |
| 55-59 | 2284 | 82993 | 3167 | 88444 | 1269 | 61689 | 2176 | 65134 |
| 60-64 | 1576 | 54307 | 1533 | 57416 | 561 | 31631 | 779 | 32971 |
| 65-69 | 225 | 13992 | 259 | 14476 | 61 | 9529 | 92 | 9682 |
| Total | 72689 | 2033502 | 94728 | 2200919 | 62857 | 1780737 | 88988 | 1932582 |
| Distribución de las modificaciones en el tipo de contrato por grupos de edad | | | | | | | | |
| | Empeora Indef-Temp | Sin modif | Mejora Temp-Indef | Total | Empeora Indef-Temp | Sin modif | Mejora Temp-Indef | Total |
| 16-19 | 2,18 | 4,75 | 1,98 | 4,54 | 2,16 | 3,62 | 1,52 | 3,47 |
| 20-24 | 13,87 | 15,51 | 14,18 | 15,40 | 16,56 | 16,63 | 15,11 | 16,56 |
| 25-29 | 21,11 | 18,08 | 21,95 | 18,34 | 24,93 | 19,31 | 24,38 | 19,73 |
| 30-34 | 19,36 | 15,82 | 19,97 | 16,12 | 19,52 | 15,63 | 19,60 | 15,94 |
| 35-39 | 14,31 | 13,21 | 13,80 | 13,27 | 12,78 | 12,88 | 12,75 | 12,87 |
| 40-44 | 10,26 | 10,76 | 9,83 | 10,70 | 9,57 | 11,37 | 10,19 | 11,26 |
| 45-49 | 7,93 | 8,46 | 7,64 | 8,40 | 7,28 | 9,01 | 8,05 | 8,91 |
| 50-54 | 5,36 | 5,98 | 5,41 | 5,93 | 4,18 | 5,76 | 4,97 | 5,68 |
| 55-59 | 3,14 | 4,08 | 3,34 | 4,02 | 2,02 | 3,46 | 2,45 | 3,37 |
| 60-64 | 2,17 | 2,67 | 1,62 | 2,61 | 0,89 | 1,78 | 0,88 | 1,71 |
| 65-69 | 0,31 | 0,69 | 0,27 | 0,66 | 0,10 | 0,54 | 0,10 | 0,50 |
| Total | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Distribución en cada grupo de edad de los cambios en el tipo de contrato | | | | | | | | |
| | Empeora Indef-Temp | Sin modif | Mejora Temp-Indef | Total | Empeora Indef-Temp | Sin modif | Mejora Temp-Indef | Total |
| 16-19 | 1,59 | 96,53 | 1,88 | 100,00 | 2,02 | 95,96 | 2,01 | 100,00 |
| 20-24 | 2,98 | 93,06 | 3,96 | 100,00 | 3,25 | 92,54 | 4,20 | 100,00 |
| 25-29 | 3,80 | 91,05 | 5,15 | 100,00 | 4,11 | 90,20 | 5,69 | 100,00 |
| 30-34 | 3,97 | 90,70 | 5,33 | 100,00 | 3,98 | 90,36 | 5,66 | 100,00 |
| 35-39 | 3,56 | 91,96 | 4,48 | 100,00 | 3,23 | 92,21 | 4,56 | 100,00 |
| 40-44 | 3,16 | 92,88 | 3,95 | 100,00 | 2,76 | 93,07 | 4,17 | 100,00 |
| 45-49 | 3,12 | 92,97 | 3,91 | 100,00 | 2,66 | 93,18 | 4,16 | 100,00 |
| 50-54 | 2,98 | 93,09 | 3,93 | 100,00 | 2,39 | 93,57 | 4,03 | 100,00 |

| | | | | | | | | |
|-------|------|-------|------|--------|------|-------|------|--------|
| 55-59 | 2,58 | 93,84 | 3,58 | 100,00 | 1,95 | 94,71 | 3,34 | 100,00 |
| 60-64 | 2,74 | 94,59 | 2,67 | 100,00 | 1,70 | 95,94 | 2,36 | 100,00 |
| 65-69 | 1,55 | 96,66 | 1,79 | 100,00 | 0,63 | 98,42 | 0,95 | 100,00 |
| Total | 3,30 | 92,39 | 4,30 | 100,00 | 3,25 | 92,14 | 4,60 | 100,00 |

En el Gráfico V-1 se observa la distribución de los episodios de promoción por grupos de edad. Las mejoras en el grupo de cotización se dan en un 70 por ciento de los casos antes de los 34 años y la concentración de las mejoras en el tipo de contrato se prolonga algo más, hasta los 39. Y aunque la distribución por sexos es muy parecida, en el caso de las mujeres las promociones se alargan un poco más en los grupos de edades considerados.

Gráfico V-1 Distribución de las promociones por grupos de edad y género. (Fuente: MCVL 2004-07)



Por lo que respecta a la nacionalidad, tampoco se observan grandes diferencias por sexo. En el Cuadro V-9 se observa que las mejoras en el grupo de cotización afectan por igual a hombres y mujeres, con la salvedad de los africanos, en estos grupos de nacionalidades las mujeres no presentan apenas episodios de promoción, mientras que los hombres sí. En cuanto al peso de los distintos episodios por nacionalidad, es para los trabajadores de China, Argentina y Perú en los que se da la mayor proporción de episodios de mejora,

alrededor del 16-15 por ciento para los hombres y algo por debajo del 14 por ciento para las mujeres. Los hombres de Marruecos y las mujeres de Rumania son los dos colectivos con menor porcentaje de episodios de promoción por mejora en el grupo de cotización (9 y 7 por ciento respectivamente). Los hombres y mujeres españoles presentan un 10 por ciento de episodios de mejora.

Cuadro V-9 Cambios en el grupo de cotización por grupos de nacionalidad y género.
(Fuente: MCVL 2004-07)

| | HOMBRES | | | | MUJERES | | | |
|---|---------|-----------|--------|---------|---------|-----------|--------|---------|
| | Empeora | Sin modif | Mejora | Total | Empeora | Sin modif | Mejora | Total |
| No econ. | 4303 | 42218 | 5304 | 51825 | 3299 | 25331 | 3905 | 32535 |
| España | 148537 | 1482572 | 189342 | 1820451 | 138058 | 1399727 | 168461 | 1706246 |
| Eurp. Oriental | 2211 | 22581 | 3120 | 27912 | 1935 | 20830 | 2359 | 25124 |
| Argentina | 1089 | 5645 | 1303 | 8037 | 869 | 4551 | 993 | 6413 |
| Caribe | 1067 | 7060 | 1273 | 9400 | 1110 | 7616 | 1265 | 9991 |
| China | 1148 | 4937 | 1238 | 7323 | 569 | 2928 | 573 | 4070 |
| Colombia | 2507 | 14599 | 2966 | 20072 | 2905 | 19504 | 3180 | 25589 |
| Resto Africa | 4038 | 38979 | 4905 | 47922 | 860 | 6374 | 934 | 8168 |
| Ecuador | 4373 | 31617 | 5850 | 41840 | 3767 | 35277 | 4390 | 43434 |
| Marruecos | 5964 | 76958 | 8165 | 91087 | 1237 | 13646 | 1487 | 16370 |
| Peru | 1503 | 8288 | 1821 | 11612 | 1375 | 8968 | 1572 | 11915 |
| Rumania | 2307 | 24063 | 3543 | 29913 | 1238 | 17733 | 1527 | 20498 |
| RestoC-SAm | 2042 | 12812 | 2477 | 17331 | 1947 | 15593 | 2217 | 19757 |
| RestoAsia | 1839 | 12231 | 2124 | 16194 | 170 | 2104 | 198 | 2472 |
| Total | 182928 | 1784560 | 233431 | 2200919 | 159339 | 1580182 | 193061 | 1932582 |
| Distribución de las modificaciones en el grupo de cotización por grupos de nacionalidad | | | | | | | | |
| | Empeora | Sin modif | Mejora | Total | Empeora | Sin modif | Mejora | Total |
| No eco | 2,35 | 2,37 | 2,27 | 2,35 | 2,07 | 1,60 | 2,02 | 1,68 |
| España | 81,20 | 83,08 | 81,11 | 82,71 | 86,64 | 88,58 | 87,26 | 88,29 |
| Eurp. Oriental | 1,21 | 1,27 | 1,34 | 1,27 | 1,21 | 1,32 | 1,22 | 1,30 |
| Argentina | 0,60 | 0,32 | 0,56 | 0,37 | 0,55 | 0,29 | 0,51 | 0,33 |
| Caribe | 0,58 | 0,40 | 0,55 | 0,43 | 0,70 | 0,48 | 0,66 | 0,52 |
| China | 0,63 | 0,28 | 0,53 | 0,33 | 0,36 | 0,19 | 0,30 | 0,21 |
| Colombia | 1,37 | 0,82 | 1,27 | 0,91 | 1,82 | 1,23 | 1,65 | 1,32 |
| Resto Africa | 2,21 | 2,18 | 2,10 | 2,18 | 0,54 | 0,40 | 0,48 | 0,42 |
| Ecuador | 2,39 | 1,77 | 2,51 | 1,90 | 2,36 | 2,23 | 2,27 | 2,25 |
| Marruecos | 3,26 | 4,31 | 3,50 | 4,14 | 0,78 | 0,86 | 0,77 | 0,85 |
| Peru | 0,82 | 0,46 | 0,78 | 0,53 | 0,86 | 0,57 | 0,81 | 0,62 |
| Rumania | 1,26 | 1,35 | 1,52 | 1,36 | 0,78 | 1,12 | 0,79 | 1,06 |
| RestoC-SAm | 1,12 | 0,72 | 1,06 | 0,79 | 1,22 | 0,99 | 1,15 | 1,02 |
| RestoAsia | 1,01 | 0,69 | 0,91 | 0,74 | 0,11 | 0,13 | 0,10 | 0,13 |
| Total | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Distribución en cada grupo de nacionalidad de los cambios en el grupo de cotización | | | | | | | | |
| | Empeora | Sin modif | Mejora | Total | Empeora | Sin modif | Mejora | Total |
| No eco | 8,30 | 81,46 | 10,23 | 100,00 | 10,14 | 77,86 | 12,00 | 100,00 |
| España | 8,16 | 81,44 | 10,40 | 100,00 | 8,09 | 82,04 | 9,87 | 100,00 |

| | | | | | | | | |
|----------------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|--------|
| Eurp. Oriental | 7,92 | 80,90 | 11,18 | 100,00 | 7,70 | 82,91 | 9,39 | 100,00 |
| Argentina | 13,55 | 70,24 | 16,21 | 100,00 | 13,55 | 70,97 | 15,48 | 100,00 |
| Caribe | 11,35 | 75,11 | 13,54 | 100,00 | 11,11 | 76,23 | 12,66 | 100,00 |
| China | 15,68 | 67,42 | 16,91 | 100,00 | 13,98 | 71,94 | 14,08 | 100,00 |
| Colombia | 12,49 | 72,73 | 14,78 | 100,00 | 11,35 | 76,22 | 12,43 | 100,00 |
| Resto Africa | 8,43 | 81,34 | 10,24 | 100,00 | 10,53 | 78,04 | 11,43 | 100,00 |
| Ecuador | 10,45 | 75,57 | 13,98 | 100,00 | 8,67 | 81,22 | 10,11 | 100,00 |
| Marruecos | 6,55 | 84,49 | 8,96 | 100,00 | 7,56 | 83,36 | 9,08 | 100,00 |
| Peru | 12,94 | 71,37 | 15,68 | 100,00 | 11,54 | 75,27 | 13,19 | 100,00 |
| Rumania | 7,71 | 80,44 | 11,84 | 100,00 | 6,04 | 86,51 | 7,45 | 100,00 |
| RestoC-SAm | 11,78 | 73,93 | 14,29 | 100,00 | 9,85 | 78,92 | 11,22 | 100,00 |
| RestoAsia | 11,36 | 75,53 | 13,12 | 100,00 | 6,88 | 85,11 | 8,01 | 100,00 |
| Total | 8,31 | 81,08 | 10,61 | 100,00 | 8,24 | 81,77 | 9,99 | 100,00 |

En el Cuadro V-10 aparecen las promociones por el paso de un contrato temporal a un contrato indefinido para los distintos grupos de nacionalidad. Las mujeres españolas concentran mayor proporción de los episodios de mejora que los hombres (87 y 83 por ciento respectivamente), del resto, ninguno de los grupos acumula más del 2 por ciento de los episodios de mejora. Es China la nacionalidad que presenta un mayor porcentaje de episodios de mejora con un 11 por ciento, en ambos sexos, cuando los españoles presentan un 4 por ciento. Como en el análisis del grupo de cotización son los africanos los que presentan menor proporción de episodios de mejora.

Cuadro V-10 Cambios en el tipo de contrato por grupos de nacionalidad y género.
(Fuente: MCVL 2004-07)

| | HOMBRES | | | | MUJERES | | | |
|--|--------------------|-----------|-------------------|---------|--------------------|-----------|-------------------|---------|
| | Empeora Indef-Temp | Sin modif | Mejora Temp-Indef | Total | Empeora Indef-temp | Sin modif | Mejora Temp-Indef | Total |
| No eco | 1638 | 47853 | 2334 | 51825 | 1287 | 29366 | 1882 | 32535 |
| España | 60069 | 1682057 | 78325 | 1820451 | 54725 | 1573830 | 77691 | 1706246 |
| Eur.Oriental | 880 | 25796 | 1236 | 27912 | 715 | 23344 | 1065 | 25124 |
| Argentina | 441 | 7009 | 587 | 8037 | 291 | 5675 | 447 | 6413 |
| Caribe | 324 | 8623 | 453 | 9400 | 412 | 9043 | 536 | 9991 |
| China | 817 | 5651 | 855 | 7323 | 347 | 3285 | 438 | 4070 |
| Colombia | 1024 | 17763 | 1285 | 20072 | 1015 | 23210 | 1364 | 25589 |
| Resto Africa | 956 | 45867 | 1099 | 47922 | 220 | 7679 | 269 | 8168 |
| Ecuador | 1723 | 38007 | 2110 | 41840 | 1533 | 39835 | 2066 | 43434 |
| Marruecos | 1476 | 87589 | 2022 | 91087 | 456 | 15283 | 631 | 16370 |
| Peru | 592 | 10268 | 752 | 11612 | 525 | 10722 | 668 | 11915 |
| Rumania | 1239 | 27004 | 1670 | 29913 | 540 | 19162 | 796 | 20498 |
| RestoC-SAm | 756 | 15497 | 1078 | 17331 | 695 | 18047 | 1015 | 19757 |
| RestoAsia | 754 | 14518 | 922 | 16194 | 96 | 2256 | 120 | 2472 |
| Total | 72689 | 2033502 | 94728 | 2200919 | 62857 | 1780737 | 88988 | 1932582 |
| Distribución de las modificaciones en el tipo de contrato por grupos de nacionalidad | | | | | | | | |

| | Empeora Indef-Temp | Sin modif | Mejora Temp-Indef | Total | Empeora Indef-Temp | Sin modif | Mejora Temp-Indef | Total |
|--|--------------------|-----------|-------------------|--------|--------------------|-----------|-------------------|--------|
| No eco | 2,25 | 2,35 | 2,46 | 2,35 | 2,05 | 1,65 | 2,11 | 1,68 |
| España | 82,64 | 82,72 | 82,68 | 82,71 | 87,06 | 88,38 | 87,31 | 88,29 |
| Eur Oriental | 1,21 | 1,27 | 1,30 | 1,27 | 1,14 | 1,31 | 1,20 | 1,30 |
| Argentina | 0,61 | 0,34 | 0,62 | 0,37 | 0,46 | 0,32 | 0,50 | 0,33 |
| Caribe | 0,45 | 0,42 | 0,48 | 0,43 | 0,66 | 0,51 | 0,60 | 0,52 |
| China | 1,12 | 0,28 | 0,90 | 0,33 | 0,55 | 0,18 | 0,49 | 0,21 |
| Colombia | 1,41 | 0,87 | 1,36 | 0,91 | 1,61 | 1,30 | 1,53 | 1,32 |
| Resto Africa | 1,32 | 2,26 | 1,16 | 2,18 | 0,35 | 0,43 | 0,30 | 0,42 |
| Ecuador | 2,37 | 1,87 | 2,23 | 1,90 | 2,44 | 2,24 | 2,32 | 2,25 |
| Marruecos | 2,03 | 4,31 | 2,13 | 4,14 | 0,73 | 0,86 | 0,71 | 0,85 |
| Peru | 0,81 | 0,50 | 0,79 | 0,53 | 0,84 | 0,60 | 0,75 | 0,62 |
| Rumania | 1,70 | 1,33 | 1,76 | 1,36 | 0,86 | 1,08 | 0,89 | 1,06 |
| RestoC-SAm | 1,04 | 0,76 | 1,14 | 0,79 | 1,11 | 1,01 | 1,14 | 1,02 |
| RestoAsia | 1,04 | 0,71 | 0,97 | 0,74 | 0,15 | 0,13 | 0,13 | 0,13 |
| Total | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Distribución en cada grupo de nacionalidad de los cambios en el tipo de contrato | | | | | | | | |
| | Empeora Indef-Temp | Sin modif | Mejora Temp-Indef | Total | Empeora Indef-Temp | Sin modif | Mejora Temp-Indef | Total |
| No eco | 3,16 | 92,34 | 4,50 | 100,00 | 3,96 | 90,26 | 5,78 | 100,00 |
| España | 3,30 | 92,40 | 4,30 | 100,00 | 3,21 | 92,24 | 4,55 | 100,00 |
| Eur. Oriental | 3,15 | 92,42 | 4,43 | 100,00 | 2,85 | 92,92 | 4,24 | 100,00 |
| Argentina | 5,49 | 87,21 | 7,30 | 100,00 | 4,54 | 88,49 | 6,97 | 100,00 |
| Caribe | 3,45 | 91,73 | 4,82 | 100,00 | 4,12 | 90,51 | 5,36 | 100,00 |
| China | 11,16 | 77,17 | 11,68 | 100,00 | 8,53 | 80,71 | 10,76 | 100,00 |
| Colombia | 5,10 | 88,50 | 6,40 | 100,00 | 3,97 | 90,70 | 5,33 | 100,00 |
| Resto Africa | 1,99 | 95,71 | 2,29 | 100,00 | 2,69 | 94,01 | 3,29 | 100,00 |
| Ecuador | 4,12 | 90,84 | 5,04 | 100,00 | 3,53 | 91,71 | 4,76 | 100,00 |
| Marruecos | 1,62 | 96,16 | 2,22 | 100,00 | 2,79 | 93,36 | 3,85 | 100,00 |
| Peru | 5,10 | 88,43 | 6,48 | 100,00 | 4,41 | 89,99 | 5,61 | 100,00 |
| Rumania | 4,14 | 90,28 | 5,58 | 100,00 | 2,63 | 93,48 | 3,88 | 100,00 |
| RestoC-SAm | 4,36 | 89,42 | 6,22 | 100,00 | 3,52 | 91,34 | 5,14 | 100,00 |
| Resto Asia | 4,66 | 89,65 | 5,69 | 100,00 | 3,88 | 91,26 | 4,85 | 100,00 |
| Total | 3,30 | 92,39 | 4,30 | 100,00 | 3,25 | 92,14 | 4,60 | 100,00 |

La distribución de los episodios de mejora en el grupo de cotización por tamaño del municipio (Cuadro V-11) muestra que los episodios de mejora se distribuyen igual que el total de los episodios de empleo, concentrándose más del 40 por ciento en municipios de menos de 40 mil habitantes y sin diferencias significativas entre hombres y mujeres. En la distribución horizontal, de la última parte del cuadro, se observa que es en los municipios más pequeños en los que hay un porcentaje de episodios de mejora ligeramente inferior al de otros municipios.

Cuadro V-11 Cambios en el grupo de cotización por tamaño del municipio y género.
(Fuente: MCVL 2004-07)

| | HOMBRES | | | | MUJERES | | | |
|---|---------|-----------|--------|---------|---------|-----------|--------|---------|
| | Empeora | Sin modif | Mejora | Total | Empeora | Sin modif | Mejora | Total |
| Capitales de provincia | 64294 | 538722 | 79042 | 682058 | 58424 | 519437 | 69824 | 647685 |
| Municipios >40.000 | 42871 | 381887 | 53696 | 478454 | 37193 | 327040 | 44708 | 408941 |
| Resto municipios | 75707 | 862426 | 100612 | 1038745 | 63680 | 732522 | 78472 | 874674 |
| No consta | 56 | 1525 | 81 | 1662 | 42 | 1183 | 57 | 1282 |
| Total | 182928 | 1784560 | 233431 | 2200919 | 159339 | 1580182 | 193061 | 1932582 |
| Distribución de las modificaciones en el grupo de cotización por tamaño del municipio | | | | | | | | |
| | Empeora | Sin modif | Mejora | Total | Empeora | Sin modif | Mejora | Total |
| Capitales de provincia | 35,15 | 30,19 | 33,86 | 30,99 | 36,67 | 32,87 | 36,17 | 33,51 |
| Municipios >40.000 | 23,44 | 21,40 | 23,00 | 21,74 | 23,34 | 20,70 | 23,16 | 21,16 |
| Resto municipios | 41,39 | 48,33 | 43,10 | 47,20 | 39,97 | 46,36 | 40,65 | 45,26 |
| No consta | 0,03 | 0,09 | 0,03 | 0,08 | 0,03 | 0,07 | 0,03 | 0,07 |
| Total | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Distribución en cada tamaño del municipio de las modificaciones en el grupo de cotización | | | | | | | | |
| | Empeora | Sin modif | Mejora | Total | Empeora | Sin modif | Mejora | Total |
| Capitales de provincia | 9,43 | 78,98 | 11,59 | 100,00 | 9,02 | 80,20 | 10,78 | 100,00 |
| Municipios >40.000 | 8,96 | 79,82 | 11,22 | 100,00 | 9,09 | 79,97 | 10,93 | 100,00 |
| Resto municipios | 7,29 | 83,03 | 9,69 | 100,00 | 7,28 | 83,75 | 8,97 | 100,00 |
| No consta | 3,37 | 91,76 | 4,87 | 100,00 | 3,28 | 92,28 | 4,45 | 100,00 |
| Total | 8,31 | 81,08 | 10,61 | 100,00 | 8,24 | 81,77 | 9,99 | 100,00 |

En el Cuadro V-12 se recoge la distribución de las promociones, entendidas como paso de un contrato temporal a uno indefinido por tamaño del municipio de residencia. Aquí también la distribución de los episodios de mejora es similar a la del total de los episodios de empleo, mayor concentración en municipios de menos de 40 mil habitantes y tampoco se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Cuadro V-12 Cambios en el tipo de contrato por tamaño del municipio y género.
(Fuente: MCVL 2004-07)

| | HOMBRES | | | | MUJERES | | | |
|------------------------|--------------------|-----------|-------------------|--------|--------------------|-----------|-------------------|--------|
| | Empeora Indef-Temp | Sin modif | Mejora Temp-Indef | Total | Empeora Indef-Temp | Sin modif | Mejora Temp-Indef | Total |
| Capitales de provincia | 24694 | 625587 | 31777 | 682058 | 22725 | 592970 | 31990 | 647685 |

| | | | | | | | | |
|--|--------------------|-----------|-------------------|---------|--------------------|-----------|-------------------|---------|
| Municipios >40.000 | 17110 | 439177 | 22167 | 478454 | 14511 | 373789 | 20641 | 408941 |
| Resto municipios | 30849 | 967161 | 40735 | 1038745 | 25606 | 812746 | 36322 | 874674 |
| No consta | 36 | 1577 | 49 | 1662 | 15 | 1232 | 35 | 1282 |
| Total | 72689 | 2033502 | 94728 | 2200919 | 62857 | 1780737 | 88988 | 1932582 |
| Distribución de las modificaciones en el tipo de contrato por tamaño del municipio | | | | | | | | |
| | Empeora Indef-Temp | Sin modif | Mejora Temp-Indef | Total | Empeora Indef-Temp | Sin modif | Mejora Temp-Indef | Total |
| Capitales de provincia | 33,97 | 30,76 | 33,55 | 30,99 | 36,15 | 33,30 | 35,95 | 33,51 |
| Municipios >40.000 | 23,54 | 21,60 | 23,40 | 21,74 | 23,09 | 20,99 | 23,20 | 21,16 |
| Resto municipios | 42,44 | 47,56 | 43,00 | 47,20 | 40,74 | 45,64 | 40,82 | 45,26 |
| No consta | 0,05 | 0,08 | 0,05 | 0,08 | 0,02 | 0,07 | 0,04 | 0,07 |
| Total | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Distribución en cada tamaño del municipio de las modificaciones en el tipo de contrato | | | | | | | | |
| | Empeora Indef-Temp | Sin modif | Mejora Temp-Indef | Total | Empeora Indef-Temp | Sin modif | Mejora Temp-Indef | Total |
| Capitales de provincia | 3,62 | 91,72 | 4,66 | 100,00 | 3,51 | 91,55 | 4,94 | 100,00 |
| Municipios >40.000 | 3,58 | 91,79 | 4,63 | 100,00 | 3,55 | 91,40 | 5,05 | 100,00 |
| Resto municipios | 2,97 | 93,11 | 3,92 | 100,00 | 2,93 | 92,92 | 4,15 | 100,00 |
| No consta | 2,17 | 94,89 | 2,95 | 100,00 | 1,17 | 96,10 | 2,73 | 100,00 |
| Total | 3,30 | 92,39 | 4,30 | 100,00 | 3,25 | 92,14 | 4,60 | 100,00 |

En la distribución de las promociones por Comunidades Autónomas (Cuadro V-13 y Cuadro V-14) también se concentran los episodios de mejora en las Comunidades con mayor peso en el empleo, pero con una particularidad, mientras que en Cataluña y Madrid el porcentaje de episodios de mejora sobre el total es superior al porcentaje total de episodios de empleo en esas Comunidades, en Andalucía el porcentaje de episodios de mejora sobre el total es inferior al porcentaje de episodios de empleo que concentra esa Comunidad.

Cuadro V-13 Cambios en el grupo de cotización por comunidad autónoma y género.
(Fuente: MCVL 2004-07)

| | HOMBRES | | | | MUJERES | | | |
|---|---------|------------|--------|---------|---------|-----------|--------|---------|
| | Empeora | Sin modif. | Mejora | Total | Empeora | Sin modif | Mejora | Total |
| Andalucía | 32756 | 405615 | 42555 | 480926 | 23500 | 331344 | 29113 | 383957 |
| Aragón | 4734 | 43623 | 6323 | 54680 | 4911 | 43393 | 5882 | 54186 |
| Asturias | 3177 | 32409 | 3988 | 39574 | 3265 | 32590 | 3788 | 39643 |
| Baleares | 5433 | 41329 | 6538 | 53300 | 4944 | 36401 | 5991 | 47336 |
| Canarias | 9840 | 73344 | 11619 | 94803 | 8428 | 65561 | 9766 | 83755 |
| Cantabria | 1876 | 20798 | 2448 | 25122 | 1860 | 19050 | 2205 | 23115 |
| Castilla-La Mancha | 6365 | 69528 | 9025 | 84918 | 4909 | 56951 | 6119 | 67979 |
| Castilla y León | 7914 | 80095 | 10054 | 98063 | 7594 | 73650 | 9140 | 90384 |
| Cataluña | 33992 | 274997 | 42273 | 351262 | 31979 | 257798 | 38568 | 328345 |
| Comunidad Valenciana | 19744 | 195533 | 25511 | 240788 | 16535 | 149193 | 20357 | 186085 |
| Extremadura | 3367 | 48339 | 4639 | 56345 | 2203 | 37251 | 2883 | 42337 |
| Galicia | 7567 | 100501 | 9978 | 118046 | 7276 | 92738 | 8741 | 108755 |
| Madrid | 29356 | 207064 | 36593 | 273013 | 25757 | 203830 | 31114 | 260701 |
| Murcia | 5677 | 71360 | 7915 | 84952 | 3715 | 50500 | 5124 | 59339 |
| Navarra | 2472 | 25346 | 3161 | 30979 | 2661 | 28293 | 3088 | 34042 |
| País Vasco | 7073 | 76984 | 8726 | 92783 | 8280 | 86854 | 9404 | 104538 |
| La Rioja | 1217 | 12880 | 1632 | 15729 | 1196 | 10983 | 1421 | 13600 |
| Ceuta | 174 | 1670 | 208 | 2052 | 149 | 1321 | 145 | 1615 |
| Melilla | 138 | 1620 | 164 | 1922 | 135 | 1298 | 155 | 1588 |
| No Consta | 56 | 1525 | 81 | 1662 | 42 | 1183 | 57 | 1282 |
| Total | 182928 | 1784560 | 233431 | 2200919 | 159339 | 1580182 | 193061 | 1932582 |
| Distribución de las modificaciones en el grupo de cotización por comunidad autónoma | | | | | | | | |
| | Empeora | Sin modif | Mejora | Total | Empeora | Sin modif | Mejora | Total |
| Andalucía | 17,91 | 22,73 | 18,23 | 21,85 | 14,75 | 20,97 | 15,08 | 19,87 |
| Aragón | 2,59 | 2,44 | 2,71 | 2,48 | 3,08 | 2,75 | 3,05 | 2,80 |
| Asturias | 1,74 | 1,82 | 1,71 | 1,80 | 2,05 | 2,06 | 1,96 | 2,05 |
| Baleares | 2,97 | 2,32 | 2,80 | 2,42 | 3,10 | 2,30 | 3,10 | 2,45 |
| Canarias | 5,38 | 4,11 | 4,98 | 4,31 | 5,29 | 4,15 | 5,06 | 4,33 |
| Cantabria | 1,03 | 1,17 | 1,05 | 1,14 | 1,17 | 1,21 | 1,14 | 1,20 |
| Castilla-La Mancha | 3,48 | 3,90 | 3,87 | 3,86 | 3,08 | 3,60 | 3,17 | 3,52 |
| Castilla y León | 4,33 | 4,49 | 4,31 | 4,46 | 4,77 | 4,66 | 4,73 | 4,68 |
| Cataluña | 18,58 | 15,41 | 18,11 | 15,96 | 20,07 | 16,31 | 19,98 | 16,99 |
| Comunidad Valenciana | 10,79 | 10,96 | 10,93 | 10,94 | 10,38 | 9,44 | 10,54 | 9,63 |
| Extremadura | 1,84 | 2,71 | 1,99 | 2,56 | 1,38 | 2,36 | 1,49 | 2,19 |
| Galicia | 4,14 | 5,63 | 4,27 | 5,36 | 4,57 | 5,87 | 4,53 | 5,63 |
| Madrid | 16,05 | 11,60 | 15,68 | 12,40 | 16,16 | 12,90 | 16,12 | 13,49 |
| Murcia | 3,10 | 4,00 | 3,39 | 3,86 | 2,33 | 3,20 | 2,65 | 3,07 |
| Navarra | 1,35 | 1,42 | 1,35 | 1,41 | 1,67 | 1,79 | 1,60 | 1,76 |
| País Vasco | 3,87 | 4,31 | 3,74 | 4,22 | 5,20 | 5,50 | 4,87 | 5,41 |
| La Rioja | 0,67 | 0,72 | 0,70 | 0,71 | 0,75 | 0,70 | 0,74 | 0,70 |
| Ceuta | 0,10 | 0,09 | 0,09 | 0,09 | 0,09 | 0,08 | 0,08 | 0,08 |
| Melilla | 0,08 | 0,09 | 0,07 | 0,09 | 0,08 | 0,08 | 0,08 | 0,08 |

| No Consta | 0,03 | 0,09 | 0,03 | 0,08 | 0,03 | 0,07 | 0,03 | 0,07 |
|---|---------|-------------|--------|--------|---------|-------------|--------|--------|
| Total | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Distribución en cada comunidad autónoma de las modificaciones en el grupo de cotización | | | | | | | | |
| | Empeora | Sin modific | Mejora | Total | Empeora | Sin modific | Mejora | Total |
| Andalucía | 6,81 | 84,34 | 8,85 | 100,00 | 6,12 | 86,30 | 7,58 | 100,00 |
| Aragón | 8,66 | 79,78 | 11,56 | 100,00 | 9,06 | 80,08 | 10,86 | 100,00 |
| Asturias | 8,03 | 81,89 | 10,08 | 100,00 | 8,24 | 82,21 | 9,56 | 100,00 |
| Baleares | 10,19 | 77,54 | 12,27 | 100,00 | 10,44 | 76,90 | 12,66 | 100,00 |
| Canarias | 10,38 | 77,36 | 12,26 | 100,00 | 10,06 | 78,28 | 11,66 | 100,00 |
| Cantabria | 7,47 | 82,79 | 9,74 | 100,00 | 8,05 | 82,41 | 9,54 | 100,00 |
| Castilla-La Mancha | 7,50 | 81,88 | 10,63 | 100,00 | 7,22 | 83,78 | 9,00 | 100,00 |
| Castilla y León | 8,07 | 81,68 | 10,25 | 100,00 | 8,40 | 81,49 | 10,11 | 100,00 |
| Cataluña | 9,68 | 78,29 | 12,03 | 100,00 | 9,74 | 78,51 | 11,75 | 100,00 |
| Comunidad Valenciana | 8,20 | 81,21 | 10,59 | 100,00 | 8,89 | 80,17 | 10,94 | 100,00 |
| Extremadura | 5,98 | 85,79 | 8,23 | 100,00 | 5,20 | 87,99 | 6,81 | 100,00 |
| Galicia | 6,41 | 85,14 | 8,45 | 100,00 | 6,69 | 85,27 | 8,04 | 100,00 |
| Madrid | 10,75 | 75,84 | 13,40 | 100,00 | 9,88 | 78,19 | 11,93 | 100,00 |
| Murcia | 6,68 | 84,00 | 9,32 | 100,00 | 6,26 | 85,10 | 8,64 | 100,00 |
| Navarra | 7,98 | 81,82 | 10,20 | 100,00 | 7,82 | 83,11 | 9,07 | 100,00 |
| País Vasco | 7,62 | 82,97 | 9,40 | 100,00 | 7,92 | 83,08 | 9,00 | 100,00 |
| La Rioja | 7,74 | 81,89 | 10,38 | 100,00 | 8,79 | 80,76 | 10,45 | 100,00 |
| Ceuta | 8,48 | 81,38 | 10,14 | 100,00 | 9,23 | 81,80 | 8,98 | 100,00 |
| Melilla | 7,18 | 84,29 | 8,53 | 100,00 | 8,50 | 81,74 | 9,76 | 100,00 |
| No Consta | 3,37 | 91,76 | 4,87 | 100,00 | 3,28 | 92,28 | 4,45 | 100,00 |
| Total | 8,31 | 81,08 | 10,61 | 100,00 | 8,24 | 81,77 | 9,99 | 100,00 |

Cuadro V-14 Cambios en el tipo de contrato por comunidad autónoma y género.
(Fuente: MCVL 2004-07)

| | HOMBRES | | | | MUJERES | | | |
|----------------------|--------------------|-----------|-------------------|--------|--------------------|-----------|-------------------|--------|
| | Empeora Indef Temp | Sin modif | Mejora Temp-Indef | Total | Empeora Indef Temp | Sin modif | Mejora Temp-Indef | Total |
| Andalucía | 9050 | 458608 | 13268 | 480926 | 6365 | 366807 | 10785 | 383957 |
| Aragón | 2015 | 50191 | 2474 | 54680 | 1914 | 49673 | 2599 | 54186 |
| Asturias | 1112 | 36817 | 1645 | 39574 | 1083 | 36915 | 1645 | 39643 |
| Baleares | 2571 | 47531 | 3198 | 53300 | 2197 | 42308 | 2831 | 47336 |
| Canarias | 3704 | 86562 | 4537 | 94803 | 2836 | 76876 | 4043 | 83755 |
| Cantabria | 754 | 23240 | 1128 | 25122 | 668 | 21439 | 1008 | 23115 |
| Castilla-La Mancha | 2643 | 78697 | 3578 | 84918 | 2013 | 63035 | 2931 | 67979 |
| Castilla y León | 3340 | 90271 | 4452 | 98063 | 2756 | 83478 | 4150 | 90384 |
| Cataluña | 16011 | 316003 | 19248 | 351262 | 15055 | 294287 | 19003 | 328345 |
| Comunidad Valenciana | 8456 | 221655 | 10677 | 240788 | 6810 | 169300 | 9975 | 186085 |
| Extremadura | 997 | 53877 | 1471 | 56345 | 718 | 40473 | 1146 | 42337 |
| Galicia | 3216 | 110100 | 4730 | 118046 | 2509 | 102087 | 4159 | 108755 |
| Madrid | 12303 | 245112 | 15598 | 273013 | 12080 | 232341 | 16280 | 260701 |
| Murcia | 2306 | 79437 | 3209 | 84952 | 1742 | 54963 | 2634 | 59339 |

| | | | | | | | | |
|--|--------------------|-----------|-------------------|---------|--------------------|-----------|-------------------|---------|
| Navarra | 1007 | 28750 | 1222 | 30979 | 1101 | 31499 | 1442 | 34042 |
| País Vasco | 2525 | 86847 | 3411 | 92783 | 2453 | 98565 | 3520 | 104538 |
| La Rioja | 521 | 14518 | 690 | 15729 | 456 | 12484 | 660 | 13600 |
| Ceuta | 73 | 1896 | 83 | 2052 | 45 | 1494 | 76 | 1615 |
| Melilla | 49 | 1813 | 60 | 1922 | 41 | 1481 | 66 | 1588 |
| No Consta | 36 | 1577 | 49 | 1662 | 15 | 1232 | 35 | 1282 |
| Total | 72689 | 2033502 | 94728 | 2200919 | 62857 | 1780737 | 88988 | 1932582 |
| Distribución de las modificaciones en el tipo de contrato por comunidad autónoma | | | | | | | | |
| | Empeora Indef-Temp | Sin modif | Mejora Temp-Indef | Total | Empeora Indef-Temp | Sin modif | Mejora Temp-Indef | Total |
| Andalucía | 12,45 | 22,55 | 14,01 | 21,85 | 10,13 | 20,60 | 12,12 | 19,87 |
| Aragón | 2,77 | 2,47 | 2,61 | 2,48 | 3,05 | 2,79 | 2,92 | 2,80 |
| Asturias | 1,53 | 1,81 | 1,74 | 1,80 | 1,72 | 2,07 | 1,85 | 2,05 |
| Baleares | 3,54 | 2,34 | 3,38 | 2,42 | 3,50 | 2,38 | 3,18 | 2,45 |
| Canarias | 5,10 | 4,26 | 4,79 | 4,31 | 4,51 | 4,32 | 4,54 | 4,33 |
| Cantabria | 1,04 | 1,14 | 1,19 | 1,14 | 1,06 | 1,20 | 1,13 | 1,20 |
| Castilla-La Mancha | 3,64 | 3,87 | 3,78 | 3,86 | 3,20 | 3,54 | 3,29 | 3,52 |
| Castilla y León | 4,59 | 4,44 | 4,70 | 4,46 | 4,38 | 4,69 | 4,66 | 4,68 |
| Cataluña | 22,03 | 15,54 | 20,32 | 15,96 | 23,95 | 16,53 | 21,35 | 16,99 |
| Comunidad Valenciana | 11,63 | 10,90 | 11,27 | 10,94 | 10,83 | 9,51 | 11,21 | 9,63 |
| Extremadura | 1,37 | 2,65 | 1,55 | 2,56 | 1,14 | 2,27 | 1,29 | 2,19 |
| Galicia | 4,42 | 5,41 | 4,99 | 5,36 | 3,99 | 5,73 | 4,67 | 5,63 |
| Madrid | 16,93 | 12,05 | 16,47 | 12,40 | 19,22 | 13,05 | 18,29 | 13,49 |
| Murcia | 3,17 | 3,91 | 3,39 | 3,86 | 2,77 | 3,09 | 2,96 | 3,07 |
| Navarra | 1,39 | 1,41 | 1,29 | 1,41 | 1,75 | 1,77 | 1,62 | 1,76 |
| País Vasco | 3,47 | 4,27 | 3,60 | 4,22 | 3,90 | 5,54 | 3,96 | 5,41 |
| La Rioja | 0,72 | 0,71 | 0,73 | 0,71 | 0,73 | 0,70 | 0,74 | 0,70 |
| Ceuta | 0,10 | 0,09 | 0,09 | 0,09 | 0,07 | 0,08 | 0,09 | 0,08 |
| Melilla | 0,07 | 0,09 | 0,06 | 0,09 | 0,07 | 0,08 | 0,07 | 0,08 |
| No Consta | 0,05 | 0,08 | 0,05 | 0,08 | 0,02 | 0,07 | 0,04 | 0,07 |
| Total | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Distribución en cada comunidad autónoma de las modificaciones en el tipo de contrato | | | | | | | | |
| | Empeora Indef-Temp | Sin modif | Mejora Temp-Indef | Total | Empeora Indef-Temp | Sin modif | Mejora Temp-Indef | Total |
| Andalucía | 1,88 | 95,36 | 2,76 | 100,00 | 1,66 | 95,53 | 2,81 | 100,00 |
| Aragón | 3,69 | 91,79 | 4,52 | 100,00 | 3,53 | 91,67 | 4,80 | 100,00 |
| Asturias | 2,81 | 93,03 | 4,16 | 100,00 | 2,73 | 93,12 | 4,15 | 100,00 |
| Baleares | 4,82 | 89,18 | 6,00 | 100,00 | 4,64 | 89,38 | 5,98 | 100,00 |
| Canarias | 3,91 | 91,31 | 4,79 | 100,00 | 3,39 | 91,79 | 4,83 | 100,00 |
| Cantabria | 3,00 | 92,51 | 4,49 | 100,00 | 2,89 | 92,75 | 4,36 | 100,00 |
| Castilla-La Mancha | 3,11 | 92,67 | 4,21 | 100,00 | 2,96 | 92,73 | 4,31 | 100,00 |
| Castilla y León | 3,41 | 92,05 | 4,54 | 100,00 | 3,05 | 92,36 | 4,59 | 100,00 |
| Cataluña | 4,56 | 89,96 | 5,48 | 100,00 | 4,59 | 89,63 | 5,79 | 100,00 |
| Comunidad Valenciana | 3,51 | 92,05 | 4,43 | 100,00 | 3,66 | 90,98 | 5,36 | 100,00 |
| Extremadura | 1,77 | 95,62 | 2,61 | 100,00 | 1,70 | 95,60 | 2,71 | 100,00 |

| | | | | | | | | |
|------------|------|-------|------|--------|------|-------|------|--------|
| Galicia | 2,72 | 93,27 | 4,01 | 100,00 | 2,31 | 93,87 | 3,82 | 100,00 |
| Madrid | 4,51 | 89,78 | 5,71 | 100,00 | 4,63 | 89,12 | 6,24 | 100,00 |
| Murcia | 2,71 | 93,51 | 3,78 | 100,00 | 2,94 | 92,63 | 4,44 | 100,00 |
| Navarra | 3,25 | 92,80 | 3,94 | 100,00 | 3,23 | 92,53 | 4,24 | 100,00 |
| Pais Vasco | 2,72 | 93,60 | 3,68 | 100,00 | 2,35 | 94,29 | 3,37 | 100,00 |
| La Rioja | 3,31 | 92,30 | 4,39 | 100,00 | 3,35 | 91,79 | 4,85 | 100,00 |
| Ceuta | 3,56 | 92,40 | 4,04 | 100,00 | 2,79 | 92,51 | 4,71 | 100,00 |
| Melilla | 2,55 | 94,33 | 3,12 | 100,00 | 2,58 | 93,26 | 4,16 | 100,00 |
| No Consta | 2,17 | 94,89 | 2,95 | 100,00 | 1,17 | 96,10 | 2,73 | 100,00 |
| Total | 3,30 | 92,39 | 4,30 | 100,00 | 3,25 | 92,14 | 4,60 | 100,00 |

Más del 30 por ciento de los episodios de mejora, en cualquiera de sus dos definiciones, corresponden a personas que entraron en el sistema en el período 2000-04. Este hecho viene a corroborar lo que se observaba analizando la edad, son los más jóvenes y por lo tanto, los que han entrado más recientemente en el empleo los que experimentan mejoras. También la lectura de la distribución por filas nos lleva a lo mismo, son los episodios de las personas que entraron entre 2000 y 2004 los que presentan mayor proporción de mejoras, alrededor del 14 por ciento para el criterio grupo de cotización y del 5 por ciento para el criterio tipo de contrato.

Cuadro V-15 Cambios en el grupo de cotización por año de entrada en el sistema y género. (Fuente: MCVL 2004-07)

| | HOMBRES | | | | MUJERES | | | |
|---|---------|-----------|--------|---------|---------|-----------|--------|---------|
| | Empeora | Sin modif | Mejora | Total | Empeora | Sin modif | Mejora | Total |
| antes de 1970 | 1124 | 30061 | 1311 | 32496 | 539 | 14246 | 601 | 15386 |
| 1970-79 | 15242 | 277317 | 17630 | 310189 | 8866 | 164469 | 10031 | 183366 |
| 1980-89 | 25465 | 337429 | 30312 | 393206 | 17173 | 275126 | 19913 | 312212 |
| 1990-94 | 19680 | 197838 | 23948 | 241466 | 15962 | 197917 | 18757 | 232636 |
| 1995-99 | 37319 | 287142 | 47077 | 371538 | 32909 | 293845 | 39252 | 366006 |
| 2000-04 | 61517 | 445138 | 82031 | 588686 | 63155 | 452606 | 78417 | 594178 |
| 2005 y + | 22581 | 209635 | 31122 | 263338 | 20735 | 181973 | 26090 | 228798 |
| Total | 182928 | 1784560 | 233431 | 2200919 | 159339 | 1580182 | 193061 | 1932582 |
| Distribución de las modificaciones en el grupo de cotización por fecha de entrada en el sistema | | | | | | | | |
| | Empeora | Sin modif | Mejora | Total | Empeora | Sin modif | Mejora | Total |
| antes de 1970 | 0,61 | 1,68 | 0,56 | 1,48 | 0,34 | 0,90 | 0,31 | 0,80 |
| 1970-79 | 8,33 | 15,54 | 7,55 | 14,09 | 5,56 | 10,41 | 5,20 | 9,49 |
| 1980-89 | 13,92 | 18,91 | 12,99 | 17,87 | 10,78 | 17,41 | 10,31 | 16,16 |
| 1990-94 | 10,76 | 11,09 | 10,26 | 10,97 | 10,02 | 12,52 | 9,72 | 12,04 |
| 1995-99 | 20,40 | 16,09 | 20,17 | 16,88 | 20,65 | 18,60 | 20,33 | 18,94 |
| 2000-04 | 33,63 | 24,94 | 35,14 | 26,75 | 39,64 | 28,64 | 40,62 | 30,75 |
| 2005 y + | 12,34 | 11,75 | 13,33 | 11,96 | 13,01 | 11,52 | 13,51 | 11,84 |
| Total | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Distribución por fecha de entrada en el sistema de las modificaciones en el grupo de cotización | | | | | | | | |
| | Empeora | Sin modif | Mejora | Total | Empeora | Sin modif | Mejora | Total |
| antes de 1970 | 3,46 | 92,51 | 4,03 | 100,00 | 3,50 | 92,59 | 3,91 | 100,00 |
| 1970-79 | 4,91 | 89,40 | 5,68 | 100,00 | 4,84 | 89,69 | 5,47 | 100,00 |

| | | | | | | | | |
|----------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|--------|
| 1980-89 | 6,48 | 85,81 | 7,71 | 100,00 | 5,50 | 88,12 | 6,38 | 100,00 |
| 1990-94 | 8,15 | 81,93 | 9,92 | 100,00 | 6,86 | 85,08 | 8,06 | 100,00 |
| 1995-99 | 10,04 | 77,28 | 12,67 | 100,00 | 8,99 | 80,28 | 10,72 | 100,00 |
| 2000-04 | 10,45 | 75,62 | 13,93 | 100,00 | 10,63 | 76,17 | 13,20 | 100,00 |
| 2005 y + | 8,57 | 79,61 | 11,82 | 100,00 | 9,06 | 79,53 | 11,40 | 100,00 |
| Total | 8,31 | 81,08 | 10,61 | 100,00 | 8,24 | 81,77 | 9,99 | 100,00 |

Cuadro V-16 Cambios en el tipo de contrato por año de entrada en el sistema y género.
(Fuente: MCVL 2004-07)

| | HOMBRES | | | | MUJERES | | | |
|--|----------------------------|-----------|---------------------------|---------|----------------------------|-----------|---------------------------|---------|
| | Empeora: Indef- Temp | Sin modif | Mejora: Temp- Indef | Total | Empeora: Indef- Temp | Sin modif | Mejora: Temp- Indef | Total |
| antes de 1970 | 879 | 30908 | 709 | 32496 | 325 | 14647 | 414 | 15386 |
| 1970-79 | 9300 | 290519 | 10370 | 310189 | 5045 | 171448 | 6873 | 183366 |
| 1980-89 | 12631 | 366376 | 14199 | 393206 | 8559 | 291722 | 11931 | 312212 |
| 1990-94 | 9395 | 221428 | 10643 | 241466 | 7770 | 215021 | 9845 | 232636 |
| 1995-99 | 14696 | 338342 | 18500 | 371538 | 14997 | 332491 | 18518 | 366006 |
| 2000-04 | 19490 | 539399 | 29797 | 588686 | 20778 | 541701 | 31699 | 594178 |
| 2005 y + | 6298 | 246530 | 10510 | 263338 | 5383 | 213707 | 9708 | 228798 |
| Total | 72689 | 2033502 | 94728 | 2200919 | 62857 | 1780737 | 88988 | 1932582 |
| Distribución de las modificaciones en el tipo de contrato por fecha de entrada en el sistema | | | | | | | | |
| | Empeora: Indef- Temp | Sin modif | Mejora: Temp- Indef | Total | Empeora: Indef- Temp | Sin modif | Mejora: Temp- Indef | Total |
| antes de 1970 | 1,21 | 1,52 | 0,75 | 1,48 | 0,52 | 0,82 | 0,47 | 0,80 |
| 1970-79 | 12,79 | 14,29 | 10,95 | 14,09 | 8,03 | 9,63 | 7,72 | 9,49 |
| 1980-89 | 17,38 | 18,02 | 14,99 | 17,87 | 13,62 | 16,38 | 13,41 | 16,16 |
| 1990-94 | 12,92 | 10,89 | 11,24 | 10,97 | 12,36 | 12,07 | 11,06 | 12,04 |
| 1995-99 | 20,22 | 16,64 | 19,53 | 16,88 | 23,86 | 18,67 | 20,81 | 18,94 |
| 2000-04 | 26,81 | 26,53 | 31,46 | 26,75 | 33,06 | 30,42 | 35,62 | 30,75 |
| 2005 y + | 8,66 | 12,12 | 11,09 | 11,96 | 8,56 | 12,00 | 10,91 | 11,84 |
| Total | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Distribución en cada fecha de entrada en el sistema de las modificaciones en el tipo de contrato | | | | | | | | |
| | Empeora Indef- Temp | Sin modif | Mejora: Temp- Indef | Total | Empeora Indef- Temp | Sin modif | Mejora: Temp- Indef | Total |
| antes de 1970 | 2,70 | 95,11 | 2,18 | 100,00 | 2,11 | 95,20 | 2,69 | 100,00 |
| 1970-79 | 3,00 | 93,66 | 3,34 | 100,00 | 2,75 | 93,50 | 3,75 | 100,00 |
| 1980-89 | 3,21 | 93,18 | 3,61 | 100,00 | 2,74 | 93,44 | 3,82 | 100,00 |
| 1990-94 | 3,89 | 91,70 | 4,41 | 100,00 | 3,34 | 92,43 | 4,23 | 100,00 |
| 1995-99 | 3,96 | 91,07 | 4,98 | 100,00 | 4,10 | 90,84 | 5,06 | 100,00 |
| 2000-04 | 3,31 | 91,63 | 5,06 | 100,00 | 3,50 | 91,17 | 5,33 | 100,00 |
| 2005 y + | 2,39 | 93,62 | 3,99 | 100,00 | 2,35 | 93,40 | 4,24 | 100,00 |
| Total | 3,30 | 92,39 | 4,30 | 100,00 | 3,25 | 92,14 | 4,60 | 100,00 |

3. Análisis de las características del empleo de promoción

A continuación se van a analizar las características de los episodios de empleo según sean de promoción o no con las dos definiciones que se están manejando, con el fin de detectar si hay diferencias significativas por género.

En primer lugar analizamos el tipo de relación laboral, en el Cuadro V-17 se observan las promociones por mejora en el grupo de cotización. La mayoría de los episodios de mejora son de contratos temporales, en el caso de los hombres el 37 por ciento de los episodios de empleo de mejora son de "obra o servicio" y en el caso de las mujeres el 40 por ciento son "eventuales". También son los contratos "eventuales" los que tienen mayor porcentaje de episodios de promoción (14 por ciento para los dos sexos). Nuevamente hay que hacer referencia a un efecto "edad", los contratos temporales son ocupados en una gran proporción por trabajadores jóvenes que a su vez son los que tienen más movilidad laboral y mayor tasa de rotación, y por tanto, susceptibles de mejorar.

Cuadro V-17 Cambios en el grupo de cotización por tipo de relación laboral y género.
(Fuente: MCVL 2004-07)

| | HOMBRES | | | | MUJERES | | | |
|---|---------|-----------|--------|---------|---------|-----------|--------|---------|
| | Empeora | Sin modif | Mejora | Total | Empeora | Sin modif | Mejora | Total |
| Cta.propia | 148 | 134571 | 281 | 135000 | 64 | 70897 | 58 | 71019 |
| No consta | 782 | 13114 | 913 | 14809 | 424 | 5703 | 649 | 6776 |
| Indef | 24576 | 359392 | 48688 | 432656 | 23086 | 295767 | 40037 | 358890 |
| O&S | 75593 | 578418 | 87318 | 741329 | 46151 | 272228 | 45978 | 364357 |
| Event | 67018 | 379173 | 76616 | 522807 | 67630 | 394686 | 77121 | 539437 |
| Otros temp | 9477 | 132811 | 14822 | 157110 | 20191 | 357007 | 28120 | 405318 |
| Agrarios | 5334 | 184074 | 4793 | 194201 | 1793 | 150906 | 1098 | 153797 |
| Empl Hogar | 0 | 3007 | 0 | 3007 | 0 | 32988 | 0 | 32988 |
| Total | 182928 | 1784560 | 233431 | 2200919 | 159339 | 1580182 | 193061 | 1932582 |
| Distribución de las modificaciones en el grupo de cotización por tipo de relación laboral | | | | | | | | |
| | Empeora | Sin modif | Mejora | Total | Empeora | Sin modif | Mejora | Total |
| Cta.propia | 0,08 | 7,54 | 0,12 | 6,13 | 0,04 | 4,49 | 0,03 | 3,67 |
| No consta | 0,43 | 0,73 | 0,39 | 0,67 | 0,27 | 0,36 | 0,34 | 0,35 |
| Indef | 13,43 | 20,14 | 20,86 | 19,66 | 14,49 | 18,72 | 20,74 | 18,57 |
| O&S | 41,32 | 32,41 | 37,41 | 33,68 | 28,96 | 17,23 | 23,82 | 18,85 |
| Event | 36,64 | 21,25 | 32,82 | 23,75 | 42,44 | 24,98 | 39,95 | 27,91 |
| Otros temp | 5,18 | 7,44 | 6,35 | 7,14 | 12,67 | 22,59 | 14,57 | 20,97 |
| Agrarios | 2,92 | 10,31 | 2,05 | 8,82 | 1,13 | 9,55 | 0,57 | 7,96 |
| Empl Hogar | 0,00 | 0,17 | 0,00 | 0,14 | 0,00 | 2,09 | 0,00 | 1,71 |
| Total | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Distribución en cada tipo de relación laboral de las modificaciones en el grupo de cotización | | | | | | | | |

| | Empeora | Sin modif | Mejora | Total | Empeora | Sin modif | Mejora | Total |
|------------|---------|-----------|--------|--------|---------|-----------|--------|--------|
| Cta.propia | 0,11 | 99,68 | 0,21 | 100,00 | 0,09 | 99,83 | 0,08 | 100,00 |
| No consta | 5,28 | 88,55 | 6,17 | 100,00 | 6,26 | 84,16 | 9,58 | 100,00 |
| Indef | 5,68 | 83,07 | 11,25 | 100,00 | 6,43 | 82,41 | 11,16 | 100,00 |
| O&S | 10,20 | 78,02 | 11,78 | 100,00 | 12,67 | 74,71 | 12,62 | 100,00 |
| Event | 12,82 | 72,53 | 14,65 | 100,00 | 12,54 | 73,17 | 14,30 | 100,00 |
| Otros temp | 6,03 | 84,53 | 9,43 | 100,00 | 4,98 | 88,08 | 6,94 | 100,00 |
| Agrarios | 2,75 | 94,79 | 2,47 | 100,00 | 1,17 | 98,12 | 0,71 | 100,00 |
| Empl Hogar | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 |
| Total | 8,31 | 81,08 | 10,61 | 100,00 | 8,24 | 81,77 | 9,99 | 100,00 |

No tiene sentido ver para esta variable el segundo tipo de promoción que estamos analizando, el paso de un contrato temporal a uno indefinido, por la propia definición todos los episodios que sean de mejora deben corresponder a contratos indefinidos.

Las promociones por rama de actividad son el reflejo de la estructura sectorial del empleo por género, las mujeres tienen más episodios de promoción en aquellas ramas en las que tienen más peso. En el Cuadro V-18 se ve que las mejoras en el grupo de cotización se concentran en un 23 por ciento en la construcción para los hombres y en un 22 por ciento en el comercio para las mujeres. El segundo porcentaje es común, 21 por ciento en "agentes inmobiliarios y servicios a empresas", que es una rama de actividad que concentra una proporción importante del empleo. Por otro lado, las ramas que presentan mayor proporción de promociones son el "comercio" (16 y 17 por ciento para hombres y mujeres respectivamente) y "educación" (17 y 16 por ciento).

Cuadro V-18 Cambios en el grupo de cotización por rama de actividad y género.
(Fuente: MCVL 2004-07)

| | HOMBRES | | | | MUJERES | | | |
|--------------|---------|-----------|--------|--------|---------|-----------|--------|--------|
| | Empeora | Sin modif | Mejora | Total | Empeora | Sin modif | Mejora | Total |
| No consta | 101 | 12348 | 152 | 12601 | 55 | 10267 | 44 | 10366 |
| Agric | 6691 | 192610 | 6397 | 205698 | 2203 | 152712 | 1451 | 156366 |
| Pesca | 458 | 6959 | 803 | 8220 | 31 | 714 | 37 | 782 |
| Ind ext | 231 | 3979 | 478 | 4688 | 32 | 386 | 39 | 457 |
| Ind manu | 15863 | 167396 | 23209 | 206468 | 8071 | 82892 | 10124 | 101087 |
| Energia | 341 | 4312 | 491 | 5144 | 58 | 921 | 135 | 1114 |
| Construcción | 43950 | 393783 | 55241 | 492974 | 2680 | 26786 | 3610 | 33076 |
| Comercio | 17524 | 144903 | 30192 | 192619 | 22639 | 170660 | 40720 | 234019 |
| Hosteleria | 17559 | 120605 | 22758 | 160922 | 25824 | 167163 | 28324 | 221311 |
| Transporte | 8923 | 136181 | 15170 | 160274 | 4235 | 57841 | 7567 | 69643 |
| Int.financ | 2443 | 19998 | 3745 | 26186 | 1992 | 15010 | 3056 | 20058 |

| | | | | | | | | |
|--|---------|-----------|--------|---------|---------|-----------|--------|---------|
| A.inm&Smp | 46163 | 295870 | 41713 | 383746 | 52688 | 356217 | 41278 | 450183 |
| AdmPub | 5058 | 59927 | 6470 | 71455 | 6127 | 81394 | 8697 | 96218 |
| Educacion | 3023 | 27487 | 6245 | 36755 | 6549 | 57887 | 12341 | 76777 |
| Sanidad | 2747 | 71929 | 4892 | 79568 | 12692 | 271465 | 19808 | 303965 |
| OSv&S.Per | 11668 | 121169 | 14904 | 147741 | 13334 | 96559 | 15640 | 125533 |
| Hogares | 185 | 5104 | 571 | 5860 | 129 | 31308 | 190 | 31627 |
| Total | 182928 | 1784560 | 233431 | 2200919 | 159339 | 1580182 | 193061 | 1932582 |
| Distribución de las modificaciones en el grupo de cotización por rama de actividad | | | | | | | | |
| | Empeora | Sin modif | Mejora | Total | Empeora | Sin modif | Mejora | Total |
| No consta | 0,06 | 0,69 | 0,07 | 0,57 | 0,03 | 0,65 | 0,02 | 0,54 |
| Agric | 3,66 | 10,79 | 2,74 | 9,35 | 1,38 | 9,66 | 0,75 | 8,09 |
| Pesca | 0,25 | 0,39 | 0,34 | 0,37 | 0,02 | 0,05 | 0,02 | 0,04 |
| Ind ext | 0,13 | 0,22 | 0,20 | 0,21 | 0,02 | 0,02 | 0,02 | 0,02 |
| Ind manu | 8,67 | 9,38 | 9,94 | 9,38 | 5,07 | 5,25 | 5,24 | 5,23 |
| Energia | 0,19 | 0,24 | 0,21 | 0,23 | 0,04 | 0,06 | 0,07 | 0,06 |
| Construcción | 24,03 | 22,07 | 23,66 | 22,40 | 1,68 | 1,70 | 1,87 | 1,71 |
| Comercio | 9,58 | 8,12 | 12,93 | 8,75 | 14,21 | 10,80 | 21,09 | 12,11 |
| Hosteleria | 9,60 | 6,76 | 9,75 | 7,31 | 16,21 | 10,58 | 14,67 | 11,45 |
| Transporte | 4,88 | 7,63 | 6,50 | 7,28 | 2,66 | 3,66 | 3,92 | 3,60 |
| Int.financ | 1,34 | 1,12 | 1,60 | 1,19 | 1,25 | 0,95 | 1,58 | 1,04 |
| A.inm&Smp | 25,24 | 16,58 | 17,87 | 17,44 | 33,07 | 22,54 | 21,38 | 23,29 |
| AdmPub | 2,77 | 3,36 | 2,77 | 3,25 | 3,85 | 5,15 | 4,50 | 4,98 |
| Educacion | 1,65 | 1,54 | 2,68 | 1,67 | 4,11 | 3,66 | 6,39 | 3,97 |
| Sanidad | 1,50 | 4,03 | 2,10 | 3,62 | 7,97 | 17,18 | 10,26 | 15,73 |
| OSv&S.Per | 6,38 | 6,79 | 6,38 | 6,71 | 8,37 | 6,11 | 8,10 | 6,50 |
| Hogares | 0,10 | 0,29 | 0,24 | 0,27 | 0,08 | 1,98 | 0,10 | 1,64 |
| Total | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Distribución en cada rama de actividad de las modificaciones en el grupo de cotización | | | | | | | | |
| | Empeora | Sin modif | Mejora | Total | Empeora | Sin modif | Mejora | Total |
| No consta | 0,80 | 97,99 | 1,21 | 100,00 | 0,53 | 99,04 | 0,42 | 100,00 |
| Agric | 3,25 | 93,64 | 3,11 | 100,00 | 1,41 | 97,66 | 0,93 | 100,00 |
| Pesca | 5,57 | 84,66 | 9,77 | 100,00 | 3,96 | 91,30 | 4,73 | 100,00 |
| Ind ext | 4,93 | 84,88 | 10,20 | 100,00 | 7,00 | 84,46 | 8,53 | 100,00 |
| Ind manu | 7,68 | 81,08 | 11,24 | 100,00 | 7,98 | 82,00 | 10,02 | 100,00 |
| Energia | 6,63 | 83,83 | 9,55 | 100,00 | 5,21 | 82,68 | 12,12 | 100,00 |
| Construcción | 8,92 | 79,88 | 11,21 | 100,00 | 8,10 | 80,98 | 10,91 | 100,00 |
| Comercio | 9,10 | 75,23 | 15,67 | 100,00 | 9,67 | 72,93 | 17,40 | 100,00 |
| Hosteleria | 10,91 | 74,95 | 14,14 | 100,00 | 11,67 | 75,53 | 12,80 | 100,00 |
| Transporte | 5,57 | 84,97 | 9,47 | 100,00 | 6,08 | 83,05 | 10,87 | 100,00 |
| Int.financ | 9,33 | 76,37 | 14,30 | 100,00 | 9,93 | 74,83 | 15,24 | 100,00 |
| A.inm&Smp | 12,03 | 77,10 | 10,87 | 100,00 | 11,70 | 79,13 | 9,17 | 100,00 |
| AdmPub | 7,08 | 83,87 | 9,05 | 100,00 | 6,37 | 84,59 | 9,04 | 100,00 |
| Educacion | 8,22 | 74,78 | 16,99 | 100,00 | 8,53 | 75,40 | 16,07 | 100,00 |
| Sanidad | 3,45 | 90,40 | 6,15 | 100,00 | 4,18 | 89,31 | 6,52 | 100,00 |
| OSv&S.Per | 7,90 | 82,01 | 10,09 | 100,00 | 10,62 | 76,92 | 12,46 | 100,00 |
| Hogares | 3,16 | 87,10 | 9,74 | 100,00 | 0,41 | 98,99 | 0,60 | 100,00 |
| Total | 8,31 | 81,08 | 10,61 | 100,00 | 8,24 | 81,77 | 9,99 | 100,00 |

Las mejoras en el tipo de contrato (Cuadro V-19) se concentran en la "construcción" y "comercio" para los hombres (17 por ciento en cada grupo) y

en el "comercio" y "hostelería" para las mujeres (25 y 16 por ciento respectivamente). La lectura horizontal de la tabla indica que "comercio" e "intermediación financiera" son las ramas con mayor proporción de promociones para los hombres, en torno al 8-9 por ciento de los episodios de empleo de hombres en estas ramas lo son de mejora. En el caso de las mujeres las ramas con mayor proporción de mejoras en el tipo de contrato son la "intermediación financiera" (11 por ciento) y "comercio" (10 por ciento).

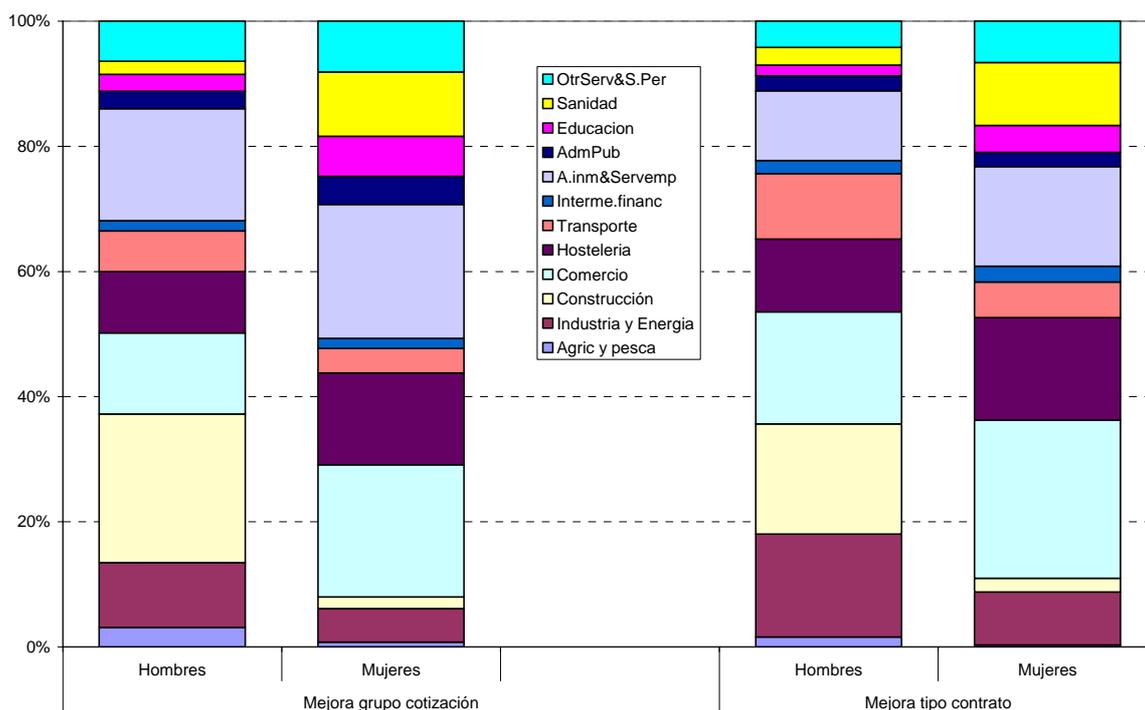
Cuadro V-19 Cambios en el tipo de contrato por rama de actividad y género. (Fuente: MCVL 2004-07)

| | HOMBRES | | | | MUJERES | | | |
|---|----------------------------|-----------|---------------------------|---------|----------------------------|-----------|---------------------------|---------|
| | Empeora: Indef- Temp | Sin modif | Mejora: Temp- Indef | Total | Empeora: Indef- Temp | Sin modif | Mejora: Temp- Indef | Total |
| No consta | 1 | 12600 | 0 | 12601 | 1 | 10365 | 0 | 10366 |
| Agric | 526 | 204362 | 810 | 205698 | 140 | 155970 | 256 | 156366 |
| Pesca | 438 | 7103 | 679 | 8220 | 15 | 737 | 30 | 782 |
| Ind ext | 176 | 4176 | 336 | 4688 | 17 | 410 | 30 | 457 |
| Ind manu | 8236 | 183317 | 14915 | 206468 | 3543 | 90147 | 7397 | 101087 |
| Energia | 127 | 4691 | 326 | 5144 | 41 | 990 | 83 | 1114 |
| Construcción | 15245 | 461102 | 16627 | 492974 | 1622 | 29486 | 1968 | 33076 |
| Comercio | 8753 | 166948 | 16918 | 192619 | 10674 | 200904 | 22441 | 234019 |
| Hosteleria | 7426 | 142483 | 11013 | 160922 | 8964 | 197760 | 14587 | 221311 |
| Transporte | 6508 | 143890 | 9876 | 160274 | 2206 | 62409 | 5028 | 69643 |
| Int.financ | 1131 | 23062 | 1993 | 26186 | 1148 | 16646 | 2264 | 20058 |
| A.inm&Smp | 13566 | 359669 | 10511 | 383746 | 17298 | 418739 | 14146 | 450183 |
| AdmPub | 2117 | 67058 | 2280 | 71455 | 2764 | 91428 | 2026 | 96218 |
| Educacion | 2361 | 32776 | 1618 | 36755 | 3544 | 69390 | 3843 | 76777 |
| Sanidad | 1681 | 75238 | 2649 | 79568 | 6114 | 288908 | 8943 | 303965 |
| OSv&S.Per | 4251 | 139521 | 3969 | 147741 | 4685 | 114994 | 5854 | 125533 |
| Hogares | 146 | 5506 | 208 | 5860 | 81 | 31454 | 92 | 31627 |
| Total | 72689 | 2033502 | 94728 | 2200919 | 62857 | 1780737 | 88988 | 1932582 |
| Distribución de las modificaciones en el tipo de contrato por rama de actividad | | | | | | | | |
| | Empeora: Indef- Temp | Sin modif | Mejora: Temp- Indef | Total | Empeora: Indef- Temp | Sin modif | Mejora: Temp- Indef | Total |
| No consta | 0,00 | 0,62 | 0,00 | 0,57 | 0,00 | 0,58 | 0,00 | 0,54 |
| Agric | 0,72 | 10,05 | 0,86 | 9,35 | 0,22 | 8,76 | 0,29 | 8,09 |
| Pesca | 0,60 | 0,35 | 0,72 | 0,37 | 0,02 | 0,04 | 0,03 | 0,04 |
| Ind ext | 0,24 | 0,21 | 0,35 | 0,21 | 0,03 | 0,02 | 0,03 | 0,02 |
| Ind manu | 11,33 | 9,01 | 15,75 | 9,38 | 5,64 | 5,06 | 8,31 | 5,23 |
| Energia | 0,17 | 0,23 | 0,34 | 0,23 | 0,07 | 0,06 | 0,09 | 0,06 |
| Construcción | 20,97 | 22,68 | 17,55 | 22,40 | 2,58 | 1,66 | 2,21 | 1,71 |
| Comercio | 12,04 | 8,21 | 17,86 | 8,75 | 16,98 | 11,28 | 25,22 | 12,11 |
| Hosteleria | 10,22 | 7,01 | 11,63 | 7,31 | 14,26 | 11,11 | 16,39 | 11,45 |
| Transporte | 8,95 | 7,08 | 10,43 | 7,28 | 3,51 | 3,50 | 5,65 | 3,60 |
| Int.financ | 1,56 | 1,13 | 2,10 | 1,19 | 1,83 | 0,93 | 2,54 | 1,04 |
| A.inm&Smp | 18,66 | 17,69 | 11,10 | 17,44 | 27,52 | 23,51 | 15,90 | 23,29 |
| AdmPub | 2,91 | 3,30 | 2,41 | 3,25 | 4,40 | 5,13 | 2,28 | 4,98 |

| | | | | | | | | |
|---|----------------------------|-----------|---------------------------|--------|----------------------------|-----------|---------------------------|--------|
| Educacion | 3,25 | 1,61 | 1,71 | 1,67 | 5,64 | 3,90 | 4,32 | 3,97 |
| Sanidad | 2,31 | 3,70 | 2,80 | 3,62 | 9,73 | 16,22 | 10,05 | 15,73 |
| OSv&S.Per | 5,85 | 6,86 | 4,19 | 6,71 | 7,45 | 6,46 | 6,58 | 6,50 |
| Hogares | 0,20 | 0,27 | 0,22 | 0,27 | 0,13 | 1,77 | 0,10 | 1,64 |
| Total | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Distribución en cada rama de actividad de las modificaciones en el tipo de contrato | | | | | | | | |
| | Empeora: Indef- Temp | Sin modif | Mejora: Temp- Indef | Total | Empeora: Indef- Temp | Sin modif | Mejora: Temp- Indef | Total |
| No consta | 0,01 | 99,99 | 0,00 | 100,00 | 0,01 | 99,99 | 0,00 | 100,00 |
| Agric | 0,26 | 99,35 | 0,39 | 100,00 | 0,09 | 99,75 | 0,16 | 100,00 |
| Pesca | 5,33 | 86,41 | 8,26 | 100,00 | 1,92 | 94,25 | 3,84 | 100,00 |
| Ind ext | 3,75 | 89,08 | 7,17 | 100,00 | 3,72 | 89,72 | 6,56 | 100,00 |
| Ind manu | 3,99 | 88,79 | 7,22 | 100,00 | 3,50 | 89,18 | 7,32 | 100,00 |
| Energia | 2,47 | 91,19 | 6,34 | 100,00 | 3,68 | 88,87 | 7,45 | 100,00 |
| Construcción | 3,09 | 93,53 | 3,37 | 100,00 | 4,90 | 89,15 | 5,95 | 100,00 |
| Comercio | 4,54 | 86,67 | 8,78 | 100,00 | 4,56 | 85,85 | 9,59 | 100,00 |
| Hosteleria | 4,61 | 88,54 | 6,84 | 100,00 | 4,05 | 89,36 | 6,59 | 100,00 |
| Transporte | 4,06 | 89,78 | 6,16 | 100,00 | 3,17 | 89,61 | 7,22 | 100,00 |
| Int.financ | 4,32 | 88,07 | 7,61 | 100,00 | 5,72 | 82,99 | 11,29 | 100,00 |
| A.inm&Smp | 3,54 | 93,73 | 2,74 | 100,00 | 3,84 | 93,02 | 3,14 | 100,00 |
| AdmPub | 2,96 | 93,85 | 3,19 | 100,00 | 2,87 | 95,02 | 2,11 | 100,00 |
| Educacion | 6,42 | 89,17 | 4,40 | 100,00 | 4,62 | 90,38 | 5,01 | 100,00 |
| Sanidad | 2,11 | 94,56 | 3,33 | 100,00 | 2,01 | 95,05 | 2,94 | 100,00 |
| OSv&S.Per | 2,88 | 94,44 | 2,69 | 100,00 | 3,73 | 91,60 | 4,66 | 100,00 |
| Hogares | 2,49 | 93,96 | 3,55 | 100,00 | 0,26 | 99,45 | 0,29 | 100,00 |
| Total | 3,30 | 92,39 | 4,30 | 100,00 | 3,25 | 92,14 | 4,60 | 100,00 |

El Gráfico V-2 resume gráficamente la información de las dos tablas anteriores. Reflejando que las promociones en el empleo están relacionadas con la estructura sectorial y por consiguiente con la segregación por sexos que se presenta. La mayor presencia de mujeres en el sector servicios y en concreto en el comercio, potencia que las promociones en este sector sean mayores que en el resto y que para los hombres. Y sucede lo mismo con las dos definiciones de promociones que se utilizan.

Gráfico V-2 Distribución de las promociones por ramas de actividad y género. (Fuente: MCVL 2004-07)



El grupo de cotización es otra variable a analizar para comprender la distribución de las promociones. En el Cuadro V-20 se observa la distribución de los episodios de empleo según hayan promocionado o no a un grupo de cotización superior. Un 35 por ciento de los episodios de mejora de los hombres se registran en el grupo de "Oficiales de 1ª y 2ª" y un 20 por ciento en "Oficiales de 3ª y especialistas". En los episodios que corresponden a mujeres, la concentración de promociones del primer tipo se da en los grupos de cotización de "Auxiliares administrativos" (con un 23 por ciento de todas las promociones) y en "Oficiales administrativos" (con un 19 por ciento). De nuevo, esta variable está recogiendo la segregación por sexo que está presente en nuestro mercado de trabajo.

Los grupos de cotización que presentan mayor proporción de episodios de promoción son los mismos para los hombres que para las mujeres: "Ayudantes no titulados" "Oficiales administrativos" y "Subalternos", con porcentajes que van del 30 al 19 por ciento.

Cuadro V-20 Cambios en el grupo de cotización por grupo de cotización y género.
(Fuente: MCVL 2004-07)

| | HOMBRES | | | | MUJERES | | | |
|--|---------|-----------|--------|---------|---------|-----------|--------|---------|
| | Empeora | Sin modif | Mejora | Total | Empeora | Sin modif | Mejora | Total |
| No consta | 0 | 160977 | 0 | 160977 | 0 | 120800 | 0 | 120800 |
| Ing lic. alta dir. | 0 | 68044 | 10035 | 78079 | 0 | 75835 | 9979 | 85814 |
| Ing téc ayud. tit | 1826 | 47294 | 7934 | 57054 | 2165 | 133123 | 12739 | 148027 |
| Jefes adm y de taller | 2647 | 78695 | 10978 | 92320 | 1748 | 36385 | 6702 | 44835 |
| Ayudantes no titulados | 1929 | 27792 | 9655 | 39376 | 1820 | 20593 | 10014 | 32427 |
| Oficiales administrativos | 5448 | 74565 | 22091 | 102104 | 5330 | 107124 | 36676 | 149130 |
| Subalternos | 2651 | 49779 | 15550 | 67980 | 4181 | 75787 | 18203 | 98171 |
| Auxiliares administrativos | 11814 | 85293 | 22734 | 119841 | 31004 | 282945 | 45848 | 359797 |
| Oficiales 1ª y 2ª | 19808 | 423990 | 81187 | 524985 | 17987 | 118783 | 26108 | 162878 |
| Oficiales 3ª y especialistas | 36748 | 201744 | 49069 | 287561 | 32646 | 160766 | 25907 | 219319 |
| Peones y asim | 98112 | 556393 | 4194 | 658699 | 61655 | 444299 | 885 | 506839 |
| Otros grupos | 1945 | 9994 | 4 | 11943 | 803 | 3742 | 0 | 4545 |
| Total | 182928 | 1784560 | 233431 | 2200919 | 159339 | 1580182 | 193061 | 1932582 |
| Distribución de las modificaciones en el grupo de cotización por grupos de cotización | | | | | | | | |
| | Empeora | Sin modif | Mejora | Total | Empeora | Sin modif | Mejora | Total |
| No consta | 0,00 | 9,02 | 0,00 | 7,31 | 0,00 | 7,64 | 0,00 | 6,25 |
| Ing lic. alta dir | 0,00 | 3,81 | 4,30 | 3,55 | 0,00 | 4,80 | 5,17 | 4,44 |
| Ing téc ayud. tit | 1,00 | 2,65 | 3,40 | 2,59 | 1,36 | 8,42 | 6,60 | 7,66 |
| Jefes adm y de taller | 1,45 | 4,41 | 4,70 | 4,19 | 1,10 | 2,30 | 3,47 | 2,32 |
| Ayudantes no titulados | 1,05 | 1,56 | 4,14 | 1,79 | 1,14 | 1,30 | 5,19 | 1,68 |
| Oficiales administrativos | 2,98 | 4,18 | 9,46 | 4,64 | 3,35 | 6,78 | 19,00 | 7,72 |
| Subalternos | 1,45 | 2,79 | 6,66 | 3,09 | 2,62 | 4,80 | 9,43 | 5,08 |
| Auxiliares administrativos | 6,46 | 4,78 | 9,74 | 5,45 | 19,46 | 17,91 | 23,75 | 18,62 |
| Oficiales 1ª y 2ª | 10,83 | 23,76 | 34,78 | 23,85 | 11,29 | 7,52 | 13,52 | 8,43 |
| Oficiales 3ª y especialistas | 20,09 | 11,30 | 21,02 | 13,07 | 20,49 | 10,17 | 13,42 | 11,35 |
| Peones y asim | 53,63 | 31,18 | 1,80 | 29,93 | 38,69 | 28,12 | 0,46 | 26,23 |
| Otros grupos | 1,06 | 0,56 | 0,00 | 0,54 | 0,50 | 0,24 | 0,00 | 0,24 |
| Total | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Distribución en cada grupo de cotización de las modificaciones en el grupo de cotización | | | | | | | | |
| | Empeora | Sin modif | Mejora | Total | Empeora | Sin modif | Mejora | Total |
| No consta | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 |
| Ing lic. alta dir | 0,00 | 87,15 | 12,85 | 100,00 | 0,00 | 88,37 | 11,63 | 100,00 |
| Ing téc ayud. tit | 3,20 | 82,89 | 13,91 | 100,00 | 1,46 | 89,93 | 8,61 | 100,00 |
| Jefes adm y de taller | 2,87 | 85,24 | 11,89 | 100,00 | 3,90 | 81,15 | 14,95 | 100,00 |
| Ayudantes no titulados | 4,90 | 70,58 | 24,52 | 100,00 | 5,61 | 63,51 | 30,88 | 100,00 |
| Oficiales administrativos | 5,34 | 73,03 | 21,64 | 100,00 | 3,57 | 71,83 | 24,59 | 100,00 |
| Subalternos | 3,90 | 73,23 | 22,87 | 100,00 | 4,26 | 77,20 | 18,54 | 100,00 |

| | | | | | | | | |
|------------------------------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|--------|
| Auxiliares administrativos | 9,86 | 71,17 | 18,97 | 100,00 | 8,62 | 78,64 | 12,74 | 100,00 |
| Oficiales 1ª y 2ª | 3,77 | 80,76 | 15,46 | 100,00 | 11,04 | 72,93 | 16,03 | 100,00 |
| Oficiales 3ª y especialistas | 12,78 | 70,16 | 17,06 | 100,00 | 14,89 | 73,30 | 11,81 | 100,00 |
| Peones y asim | 14,89 | 84,47 | 0,64 | 100,00 | 12,16 | 87,66 | 0,17 | 100,00 |
| Otros grupos | 16,29 | 83,68 | 0,03 | 100,00 | 17,67 | 82,33 | 0,00 | 100,00 |
| Total | 8,31 | 81,08 | 10,61 | 100,00 | 8,24 | 81,77 | 9,99 | 100,00 |

La medida de las promociones por cambio en el tipo de contrato (Cuadro V-21) muestra que el grupo con mayor peso en los episodios de mejora en los hombres es el de los "Peones" que concentra el 30 por ciento de todos los episodios de empleo de promoción y en el caso de las mujeres el de "Auxiliares Administrativos" con un 26 por ciento de episodios de mejora.

En el grupo de "Oficiales Administrativos" la proporción de episodios de mejora es del 8 por ciento en ambos sexos, el doble que la media de episodios de este tipo.

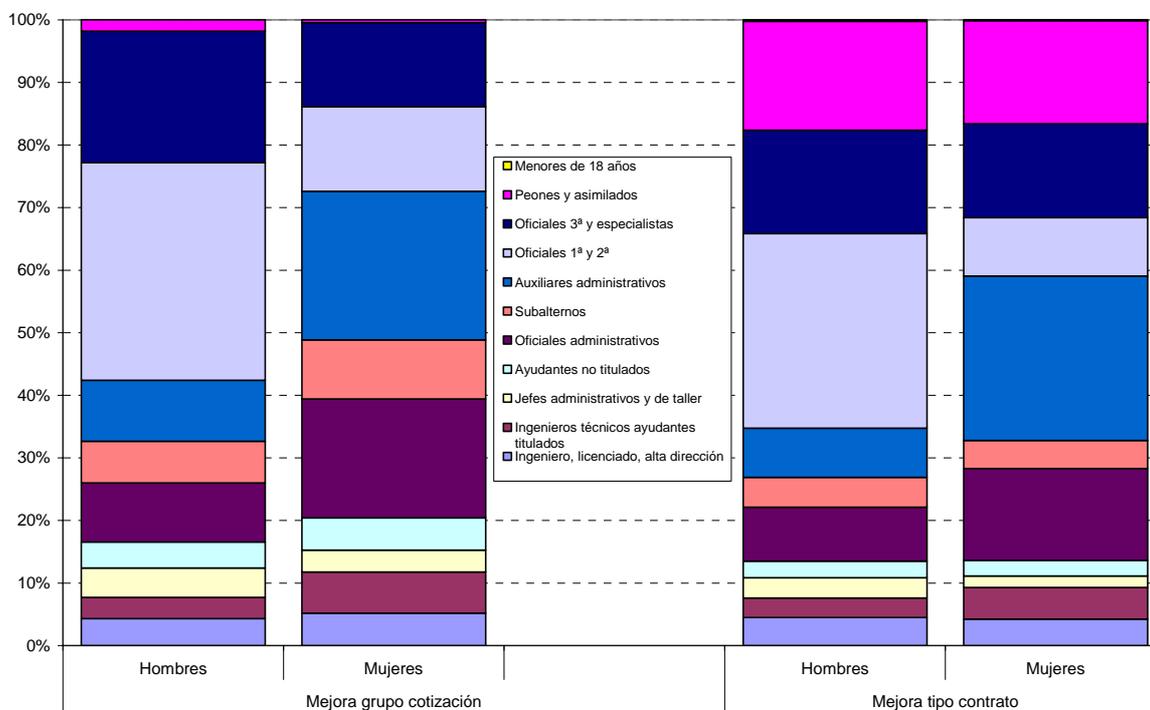
Cuadro V-21 Cambios en el tipo de contrato por grupo de cotización y género. (Fuente: MCVL 2004-07)

| | HOMBRES | | | | MUJERES | | | |
|--|----------------------------|-----------|---------------------------|---------|----------------------------|-----------|---------------------------|---------|
| | Empeora: Indef- Temp | Sin modif | Mejora: Temp- Indef | Total | Empeora: Indef- Temp | Sin modif | Mejora: Temp- Indef | Total |
| No consta | 0 | 160977 | 0 | 160977 | 0 | 120800 | 0 | 120800 |
| Ing lic. alta dir | 2781 | 71045 | 4253 | 78079 | 2383 | 79662 | 3769 | 85814 |
| Ing téc ayud. tit | 2161 | 51950 | 2943 | 57054 | 3524 | 140005 | 4498 | 148027 |
| Jefes adm y de taller | 2156 | 87096 | 3068 | 92320 | 1004 | 42208 | 1623 | 44835 |
| Ayudantes no titulados | 1501 | 35358 | 2517 | 39376 | 1392 | 28785 | 2250 | 32427 |
| Oficiales administrativos | 4533 | 89384 | 8187 | 102104 | 6304 | 129805 | 13021 | 149130 |
| Subalternos | 2976 | 60494 | 4510 | 67980 | 2868 | 91287 | 4016 | 98171 |
| Auxiliares administrativos | 5470 | 106922 | 7449 | 119841 | 16338 | 320082 | 23377 | 359797 |
| Oficiales 1ª y 2ª | 21902 | 473642 | 29441 | 524985 | 6172 | 148392 | 8314 | 162878 |
| Oficiales 3ª y especialistas | 11311 | 260581 | 15669 | 287561 | 8813 | 197166 | 13340 | 219319 |
| Peones y asim | 17732 | 624495 | 16472 | 658699 | 13979 | 478191 | 14669 | 506839 |
| Otros grupos | 166 | 11558 | 219 | 11943 | 80 | 4354 | 111 | 4545 |
| Total | 72689 | 2033502 | 94728 | 2200919 | 62857 | 1780737 | 88988 | 1932582 |
| Distribución de las modificaciones en el tipo de contrato por grupos de cotización | | | | | | | | |
| | Empeora: Indef- Temp | Sin modif | Mejora: Temp- Indef | Total | Empeora: Indef- Temp | Sin modif | Mejora: Temp- Indef | Total |
| No consta | 0,00 | 7,92 | 0,00 | 7,31 | 0,00 | 6,78 | 0,00 | 6,25 |
| Ing lic. alta dir | 3,83 | 3,49 | 4,49 | 3,55 | 3,79 | 4,47 | 4,24 | 4,44 |
| Ing téc ayud. tit | 2,97 | 2,55 | 3,11 | 2,59 | 5,61 | 7,86 | 5,05 | 7,66 |
| Jefes adm y de taller | 2,97 | 4,28 | 3,24 | 4,19 | 1,60 | 2,37 | 1,82 | 2,32 |

| | | | | | | | | |
|---|---------------------|-----------|--------------------|--------|---------------------|-----------|--------------------|--------|
| Ayudantes no titulados | 2,06 | 1,74 | 2,66 | 1,79 | 2,21 | 1,62 | 2,53 | 1,68 |
| Oficiales administrativos | 6,24 | 4,40 | 8,64 | 4,64 | 10,03 | 7,29 | 14,63 | 7,72 |
| Subalternos | 4,09 | 2,97 | 4,76 | 3,09 | 4,56 | 5,13 | 4,51 | 5,08 |
| Auxiliares administrativos | 7,53 | 5,26 | 7,86 | 5,45 | 25,99 | 17,97 | 26,27 | 18,62 |
| Oficiales 1ª y 2ª | 30,13 | 23,29 | 31,08 | 23,85 | 9,82 | 8,33 | 9,34 | 8,43 |
| Oficiales 3ª y especialistas | 15,56 | 12,81 | 16,54 | 13,07 | 14,02 | 11,07 | 14,99 | 11,35 |
| Peones y asim | 24,39 | 30,71 | 17,39 | 29,93 | 22,24 | 26,85 | 16,48 | 26,23 |
| Otros grupos | 0,23 | 0,57 | 0,23 | 0,54 | 0,13 | 0,24 | 0,12 | 0,24 |
| Total | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Distribución en cada grupo de cotización de las modificaciones del tipo de contrato | | | | | | | | |
| | Empeora: Indef-Temp | Sin modif | Mejora: Temp-Indef | Total | Empeora: Indef-Temp | Sin modif | Mejora: Temp-Indef | Total |
| No consta | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 |
| Ing lic. alta dir | 3,56 | 90,99 | 5,45 | 100,00 | 2,78 | 92,83 | 4,39 | 100,00 |
| Ing téc ayud. tit | 3,79 | 91,05 | 5,16 | 100,00 | 2,38 | 94,58 | 3,04 | 100,00 |
| Jefes adm y de taller | 2,34 | 94,34 | 3,32 | 100,00 | 2,24 | 94,14 | 3,62 | 100,00 |
| Ayudantes no titulados | 3,81 | 89,80 | 6,39 | 100,00 | 4,29 | 88,77 | 6,94 | 100,00 |
| Oficiales administrativos | 4,44 | 87,54 | 8,02 | 100,00 | 4,23 | 87,04 | 8,73 | 100,00 |
| Subalternos | 4,38 | 88,99 | 6,63 | 100,00 | 2,92 | 92,99 | 4,09 | 100,00 |
| Auxiliares administrativos | 4,56 | 89,22 | 6,22 | 100,00 | 4,54 | 88,96 | 6,50 | 100,00 |
| Oficiales 1ª y 2ª | 4,17 | 90,22 | 5,61 | 100,00 | 3,79 | 91,11 | 5,10 | 100,00 |
| Oficiales 3ª y especialistas | 3,93 | 90,62 | 5,45 | 100,00 | 4,02 | 89,90 | 6,08 | 100,00 |
| Peones y asim | 2,69 | 94,81 | 2,50 | 100,00 | 2,76 | 94,35 | 2,89 | 100,00 |
| Otros grupos | 1,39 | 96,78 | 1,83 | 100,00 | 1,76 | 95,80 | 2,44 | 100,00 |
| Total | 3,30 | 92,39 | 4,30 | 100,00 | 3,25 | 92,14 | 4,60 | 100,00 |

Gráficamente pueden observarse las diferencias de promociones por género que se han señalado en las dos tablas anteriores. En el Gráfico V-3 puede verse que las mujeres tienen más promociones en grupos de cotización que implican mayor cualificación, sobre todo en cuanto a grupo de cotización se refiere, probablemente ligados a puestos del sector servicios. Mientras que los hombres presentan más promociones en grupos de cotización que pueden asociarse a la construcción o a la industria.

Gráfico V-3 Distribución de las promociones por grupos de cotización y género. (Fuente: MCVL 2004-07)



Otra variable de análisis es el tipo de empresa, en el Cuadro V-22 se recoge la distribución de las promociones vía grupo de cotización por tipo de empresa y en el Cuadro V-23 las promociones por cambio en el tipo de contrato también por tipo de empresa. Estas distribuciones no presentan características reseñables, en todos los casos la distribución de los episodios de mejora responde a la propia distribución del empleo, siendo "Otras Sociedades" el tipo de empresa predominante en el empleo y en las mejoras.

Cuadro V-22 Cambios en el grupo de cotización por tipo de empresa y género. (Fuente: MCVL 2004-07)

| | HOMBRES | | | | MUJERES | | | |
|--------------------------|---------|-----------|--------|--------|---------|-----------|--------|--------|
| | Empeora | Sin modif | Mejora | Total | Empeora | Sin modif | Mejora | Total |
| No consta | 232 | 178097 | 322 | 178651 | 91 | 114500 | 85 | 114676 |
| Persona física | 20263 | 184406 | 22850 | 227519 | 15499 | 153477 | 18075 | 187051 |
| Sociedades anónimas | 53803 | 467521 | 65905 | 587229 | 49292 | 416129 | 58663 | 524084 |
| Otras sociedades | 92001 | 718794 | 120225 | 931020 | 69461 | 458385 | 79494 | 607340 |
| Cooperativas y similares | 8748 | 100690 | 12303 | 121741 | 11276 | 119908 | 15693 | 146877 |
| Sector público | 7880 | 135051 | 11826 | 154757 | 13720 | 317778 | 21047 | 352545 |

| | | | | | | | | |
|--|---------|-----------|--------|---------|---------|-----------|--------|---------|
| Total | 182928 | 1784560 | 233431 | 2200919 | 159339 | 1580182 | 193061 | 1932582 |
| Distribución de las modificaciones de grupo de cotización por tipo de empresa | | | | | | | | |
| | Empeora | Sin modif | Mejora | Total | Empeora | Sin modif | Mejora | Total |
| No consta | 0,13 | 9,98 | 0,14 | 8,12 | 0,06 | 7,25 | 0,04 | 5,93 |
| Persona física | 11,08 | 10,33 | 9,79 | 10,34 | 9,73 | 9,71 | 9,36 | 9,68 |
| Sociedades anónimas | 29,41 | 26,20 | 28,23 | 26,68 | 30,94 | 26,33 | 30,39 | 27,12 |
| Otras sociedades | 50,29 | 40,28 | 51,50 | 42,30 | 43,59 | 29,01 | 41,18 | 31,43 |
| Cooperativas y similares | 4,78 | 5,64 | 5,27 | 5,53 | 7,08 | 7,59 | 8,13 | 7,60 |
| Sector público | 4,31 | 7,57 | 5,07 | 7,03 | 8,61 | 20,11 | 10,90 | 18,24 |
| Total | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Distribución en cada tipo de empresa de las modificaciones del grupo de cotización | | | | | | | | |
| | Empeora | Sin modif | Mejora | Total | Empeora | Sin modif | Mejora | Total |
| No consta | 0,13 | 99,69 | 0,18 | 100,00 | 0,08 | 99,85 | 0,07 | 100,00 |
| Persona física | 8,91 | 81,05 | 10,04 | 100,00 | 8,29 | 82,05 | 9,66 | 100,00 |
| Sociedades anónimas | 9,16 | 79,61 | 11,22 | 100,00 | 9,41 | 79,40 | 11,19 | 100,00 |
| Otras sociedades | 9,88 | 77,21 | 12,91 | 100,00 | 11,44 | 75,47 | 13,09 | 100,00 |
| Cooperativas y similares | 7,19 | 82,71 | 10,11 | 100,00 | 7,68 | 81,64 | 10,68 | 100,00 |
| Sector público | 5,09 | 87,27 | 7,64 | 100,00 | 3,89 | 90,14 | 5,97 | 100,00 |
| Total | 8,31 | 81,08 | 10,61 | 100,00 | 8,24 | 81,77 | 9,99 | 100,00 |

Cuadro V-23 Cambios en el tipo de contrato por tipo de empresa y género. (Fuente: MCVL 2004-07)

| | HOMBRES | | | | MUJERES | | | |
|--|---------------------|-----------|--------------------|---------|---------------------|-----------|--------------------|---------|
| | Empeora: Indef-Temp | Sin modif | Mejora: Temp-Indef | Total | Empeora: Indef-Temp | Sin modif | Mejora: Temp-Indef | Total |
| No consta | 8 | 178639 | 4 | 178651 | 7 | 114662 | 7 | 114676 |
| Persona física | 8015 | 209735 | 9769 | 227519 | 6402 | 170605 | 10044 | 187051 |
| Sociedades anónimas | 19145 | 541242 | 26842 | 587229 | 18146 | 479781 | 26157 | 524084 |
| Otras sociedades | 37739 | 844070 | 49211 | 931020 | 26717 | 541157 | 39466 | 607340 |
| Cooperativas y similares | 3652 | 113521 | 4568 | 121741 | 4674 | 135024 | 7179 | 146877 |
| Sector público | 4130 | 146293 | 4334 | 154757 | 6910 | 339502 | 6133 | 352545 |
| Total | 72689 | 2033502 | 94728 | 2200919 | 62857 | 1780737 | 88988 | 1932582 |
| Distribución de los cambios en el tipo de contrato por tipo de empresa | | | | | | | | |
| | Empeora: Indef-Temp | Sin modif | Mejora: Temp-Indef | Total | Empeora: Indef-Temp | Sin modif | Mejora: Temp-Indef | Total |
| No consta | 0,01 | 8,78 | 0,00 | 8,12 | 0,01 | 6,44 | 0,01 | 5,93 |
| Persona física | 11,03 | 10,31 | 10,31 | 10,34 | 10,19 | 9,58 | 11,29 | 9,68 |
| Sociedades anónimas | 26,34 | 26,62 | 28,34 | 26,68 | 28,87 | 26,94 | 29,39 | 27,12 |

| | | | | | | | | |
|--|---------------------|-----------|--------------------|--------|---------------------|-----------|--------------------|--------|
| Otras sociedades | 51,92 | 41,51 | 51,95 | 42,30 | 42,50 | 30,39 | 44,35 | 31,43 |
| Cooperativas y similares | 5,02 | 5,58 | 4,82 | 5,53 | 7,44 | 7,58 | 8,07 | 7,60 |
| Sector público | 5,68 | 7,19 | 4,58 | 7,03 | 10,99 | 19,07 | 6,89 | 18,24 |
| Total | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Distribución en cada tipo de empresa de los cambios en el tipo de contrato | | | | | | | | |
| | Empeora: Indef-Temp | Sin modif | Mejora: Temp-Indef | Total | Empeora: Indef-Temp | Sin modif | Mejora: Temp-Indef | Total |
| No consta | 0,0 | 100,0 | 0,0 | 100,0 | 0,0 | 100,0 | 0,0 | 100,0 |
| Persona física | 3,5 | 92,2 | 4,3 | 100,0 | 3,4 | 91,2 | 5,4 | 100,0 |
| Sociedades anónimas | 3,3 | 92,2 | 4,6 | 100,0 | 3,5 | 91,5 | 5,0 | 100,0 |
| Otras sociedades | 4,1 | 90,7 | 5,3 | 100,0 | 4,4 | 89,1 | 6,5 | 100,0 |
| Cooperativas y similares | 3,0 | 93,2 | 3,8 | 100,0 | 3,2 | 91,9 | 4,9 | 100,0 |
| Sector público | 2,7 | 94,5 | 2,8 | 100,0 | 2,0 | 96,3 | 1,7 | 100,0 |
| Total | 3,3 | 92,4 | 4,3 | 100,0 | 3,3 | 92,1 | 4,6 | 100,0 |

Para terminar con las características de los episodios de promoción nos fijamos en el tamaño de la empresa. El empleo masculino tiene más peso en empresas pequeñas y por este motivo la proporción de mejoras es mayor en estas empresas. El empleo femenino tiene más peso en las empresas grandes y por esto los episodios de promoción también pesan más aquí. Luego, igual que en el tipo de empresa, las promociones responden a la estructura del empleo, sin que haya ninguna característica específica que marque diferencias por género.

Cuadro V-24 Cambios en el grupo de cotización por tamaño de la empresa y género. (Fuente: MCVL 2004-07)

| | HOMBRES | | | | MUJERES | | | |
|---|---------|-----------|--------|---------|---------|-----------|--------|---------|
| | Empeora | Sin modif | Mejora | Total | Empeora | Sin modif | Mejora | Total |
| ,00 | 31867 | 520996 | 38158 | 591021 | 20056 | 315401 | 22980 | 358437 |
| 1-9 | 41287 | 328287 | 52980 | 422554 | 33352 | 235851 | 40875 | 310078 |
| 10-19 | 19353 | 156126 | 25961 | 201440 | 13862 | 100486 | 17623 | 131971 |
| 20-49 | 25090 | 202918 | 34799 | 262807 | 19471 | 153191 | 24679 | 197341 |
| 50-249 | 34309 | 280832 | 45141 | 360282 | 34977 | 293916 | 40787 | 369680 |
| 250+ | 31022 | 295401 | 36392 | 362815 | 37621 | 481337 | 46117 | 565075 |
| Total | 182928 | 1784560 | 233431 | 2200919 | 159339 | 1580182 | 193061 | 1932582 |
| Distribución de los cambios en el grupo de cotización por tamaño de empresa | | | | | | | | |
| | Empeora | Sin modif | Mejora | Total | Empeora | Sin modif | Mejora | Total |
| ,00 | 17,42 | 29,19 | 16,35 | 26,85 | 12,59 | 19,96 | 11,90 | 18,55 |
| 1-9 | 22,57 | 18,40 | 22,70 | 19,20 | 20,93 | 14,93 | 21,17 | 16,04 |
| 10-19 | 10,58 | 8,75 | 11,12 | 9,15 | 8,70 | 6,36 | 9,13 | 6,83 |
| 20-49 | 13,72 | 11,37 | 14,91 | 11,94 | 12,22 | 9,69 | 12,78 | 10,21 |

| | | | | | | | | |
|---|---------|-----------|--------|--------|---------|-----------|--------|--------|
| 50-249 | 18,76 | 15,74 | 19,34 | 16,37 | 21,95 | 18,60 | 21,13 | 19,13 |
| 250+ | 16,96 | 16,55 | 15,59 | 16,48 | 23,61 | 30,46 | 23,89 | 29,24 |
| Total | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Distribución por tamaño de empresa de los cambios en el grupo de cotización | | | | | | | | |
| | Empeora | Sin modif | Mejora | Total | Empeora | Sin modif | Mejora | Total |
| ,00 | 5,39 | 88,15 | 6,46 | 100,00 | 5,60 | 87,99 | 6,41 | 100,00 |
| 1-9 | 9,77 | 77,69 | 12,54 | 100,00 | 10,76 | 76,06 | 13,18 | 100,00 |
| 10-19 | 9,61 | 77,50 | 12,89 | 100,00 | 10,50 | 76,14 | 13,35 | 100,00 |
| 20-49 | 9,55 | 77,21 | 13,24 | 100,00 | 9,87 | 77,63 | 12,51 | 100,00 |
| 50-249 | 9,52 | 77,95 | 12,53 | 100,00 | 9,46 | 79,51 | 11,03 | 100,00 |
| 250+ | 8,55 | 81,42 | 10,03 | 100,00 | 6,66 | 85,18 | 8,16 | 100,00 |
| Total | 8,31 | 81,08 | 10,61 | 100,00 | 8,24 | 81,77 | 9,99 | 100,00 |

Cuadro V-25 Cambios en el tipo de contrato por tamaño de la empresa y género

| | HOMBRES | | | | MUJERES | | | |
|---|----------------------------|-----------|---------------------------|---------|----------------------------|-----------|---------------------------|---------|
| | Empeora: Indef- Temp | Sin modif | Mejora: Temp- Indef | Total | Empeora: Indef- Temp | Sin modif | Mejora: Temp- Indef | Total |
| ,00 | 11638 | 568658 | 10725 | 591021 | 8132 | 341052 | 9253 | 358437 |
| 1-9 | 18044 | 379146 | 25364 | 422554 | 13920 | 273213 | 22945 | 310078 |
| 10-19 | 8544 | 180765 | 12131 | 201440 | 5668 | 117313 | 8990 | 131971 |
| 20-49 | 10746 | 236541 | 15520 | 262807 | 7734 | 177914 | 11693 | 197341 |
| 50-249 | 12574 | 330413 | 17295 | 360282 | 12170 | 340403 | 17107 | 369680 |
| 250+ | 11143 | 337979 | 13693 | 362815 | 15233 | 530842 | 19000 | 565075 |
| Total | 72689 | 2033502 | 94728 | 2200919 | 62857 | 1780737 | 88988 | 1932582 |
| Distribución de los cambios en el tipo de contrato por tamaño de la empresa | | | | | | | | |
| | Empeora: Indef- Temp | Sin modif | Mejora: Temp- Indef | Total | Empeora: Indef- Temp | Sin modif | Mejora: Temp- Indef | Total |
| ,00 | 16,01 | 27,96 | 11,32 | 26,85 | 12,94 | 19,15 | 10,40 | 18,55 |
| 1-9 | 24,82 | 18,64 | 26,78 | 19,20 | 22,15 | 15,34 | 25,78 | 16,04 |
| 10-19 | 11,75 | 8,89 | 12,81 | 9,15 | 9,02 | 6,59 | 10,10 | 6,83 |
| 20-49 | 14,78 | 11,63 | 16,38 | 11,94 | 12,30 | 9,99 | 13,14 | 10,21 |
| 50-249 | 17,30 | 16,25 | 18,26 | 16,37 | 19,36 | 19,12 | 19,22 | 19,13 |
| 250+ | 15,33 | 16,62 | 14,46 | 16,48 | 24,23 | 29,81 | 21,35 | 29,24 |
| Total | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Distribución por tamaño de empresa de los cambios en el tipo de contrato | | | | | | | | |
| | Empeora: Indef- Temp | Sin modif | Mejora: Temp- Indef | Total | Empeora: Indef- Temp | Sin modif | Mejora: Temp- Indef | Total |
| ,00 | 1,97 | 96,22 | 1,81 | 100,00 | 2,27 | 95,15 | 2,58 | 100,00 |
| 1-9 | 4,27 | 89,73 | 6,00 | 100,00 | 4,49 | 88,11 | 7,40 | 100,00 |
| 10-19 | 4,24 | 89,74 | 6,02 | 100,00 | 4,29 | 88,89 | 6,81 | 100,00 |
| 20-49 | 4,09 | 90,01 | 5,91 | 100,00 | 3,92 | 90,16 | 5,93 | 100,00 |
| 50-249 | 3,49 | 91,71 | 4,80 | 100,00 | 3,29 | 92,08 | 4,63 | 100,00 |
| 250+ | 3,07 | 93,15 | 3,77 | 100,00 | 2,70 | 93,94 | 3,36 | 100,00 |
| Total | 3,30 | 92,39 | 4,30 | 100,00 | 3,25 | 92,14 | 4,60 | 100,00 |

En resumen, se han analizado dos tipos de promoción, la mejora en el grupo de cotización y el paso de un contrato temporal a uno indefinido. Los grupos de cotización ofrecen una información aproximada del nivel de

cualificación requerido en el empleo y, por tanto, del individuo que lo ocupa, con la consiguiente asociación a determinados niveles salariales. El paso de la temporalidad a un contrato indefinido, es un indicador del logro de la estabilidad, que puede interpretarse como una mejora laboral.

Las características analizadas de los episodios de promoción muestran que apenas hay diferencias entre los episodios de empleo correspondientes a hombres y a mujeres. De nuevo, son las propias características del empleo las que marcan las diferencias por género. No obstante, las diferencias son mayores en el análisis de las promociones vía grupo de cotización que en el acceso a un contrato indefinido. Es posible que las medidas de fomento de la contratación indefinida, que han tenido especial incidencia en el empleo femenino, hayan contribuido a igualar la salida de la temporalidad por sexos y que esto se refleje en el análisis de promociones realizado.

Los colectivos más beneficiados por las promociones son los jóvenes, que tienen contratos temporales y que se han incorporado recientemente al mercado de trabajo. Las Comunidades Autónomas con mayor porcentaje de episodios de empleo con promociones son aquellas que concentran mayor proporción del empleo total, salvo el caso de Andalucía, que tiene un porcentaje de promociones inferior al de empleo. En cuanto a las ramas de actividad y el grupo de cotización, las diferencias por género en promociones reflejan la segregación sectorial y ocupacional por sexo.

4. La probabilidad de que un episodio de empleo sea de promoción

Del análisis por género de las características de los episodios de promoción no se puede concluir claramente que hay diferencias. Con el fin de controlar conjuntamente todas las variables descritas se va a realizar la estimación de unos modelos de probabilidad donde la variable independiente es la probabilidad de que un episodio de empleo sea o no de promoción (en sus dos versiones) y las variables explicativas sean las características de esos episodios. En el Cuadro V-26 se presentan los resultados de estas estimaciones.

Cuadro V-26 Probabilidad de que un episodio de empleo sea de promoción, según el cambio en el grupo de cotización y en el tipo de contrato. (Fuente: MCVL 2004-07)

| | | Grupo de cotización | | Tipo de contrato | |
|--------------------|----------------------|---------------------|---------|------------------|---------|
| | | Coefficiente | Signif. | Coefficiente | Signif. |
| Mujer | | -,152 | ** | ,105 | ** |
| Edad | | | | | |
| | 16-19 (&) | | | | |
| | 20-24 | -,224 | ** | ,379 | ** |
| | 25-29 | -,412 | ** | ,061 | * |
| | 30-34 | -,609 | ** | -,358 | ** |
| | 35-39 | -,778 | ** | -,699 | ** |
| | 40-44 | -,884 | ** | -,844 | ** |
| | 45-49 | -1,004 | ** | -,907 | ** |
| | 50-54 | -1,155 | ** | -1,076 | ** |
| | 55-59 | -1,324 | ** | -1,360 | ** |
| | 60-69 | -1,728 | ** | -1,802 | ** |
| Extranjero | | ,486 | ** | ,583 | ** |
| Comunidad Autónoma | | | | | |
| | Andalucía (&) | | | | |
| | Aragón | ,166 | ** | -,168 | ** |
| | Asturias | -,034 | | -,090 | ** |
| | Baleares | ,069 | ** | -,121 | ** |
| | Canarias | ,082 | ** | -,140 | ** |
| | Cantabria | -,040 | | -,094 | ** |
| | Castilla La Mancha | ,122 | ** | -,118 | ** |
| | Castilla y León | ,074 | ** | -,078 | ** |
| | Cataluña | ,135 | ** | -,278 | ** |
| | Comunidad Valenciana | ,032 | ** | -,153 | ** |
| | Extremadura | ,096 | ** | -,006 | |
| | Galicia | -,182 | ** | -,121 | ** |
| | Madrid | ,086 | ** | -,258 | ** |
| | Murcia | ,101 | ** | -,161 | ** |
| | Navarra | ,059 | ** | -,305 | ** |
| | País Vasco | -,152 | ** | -,243 | ** |

| | | | | | |
|---------------------|---|---------|----|---------|----|
| | La Rioja | ,254 | ** | -155 | ** |
| | Ceuta | -,036 | | -,015 | |
| | Melilla | -,193 | * | -,095 | |
| | No consta | -,978 | ** | -,809 | ** |
| Tipo de contrato | | | | | |
| | Cuenta propia | 2,838 | ** | -12,831 | |
| | No consta | -,157 | ** | -19,812 | |
| | Indefinido (&) | | | | |
| | Obra y Servicio | ,386 | ** | -20,610 | |
| | Eventual | ,521 | ** | -20,577 | |
| | Otros temporales | ,149 | ** | -20,336 | |
| | Agrarios | ,522 | ** | -20,236 | |
| | Empl Hogar | ,841 | | -13,542 | |
| Grupo de cotización | | | | | |
| | No consta | -20,184 | | -5,971 | |
| | Ingeniero, licenciado, alta dirección (&) | | | | |
| | Ingenieros técnicos ayudantes titulados | -,221 | ** | ,106 | ** |
| | Jefes administrativos y de taller | -,183 | ** | -,217 | ** |
| | Ayudantes no titulados | ,516 | ** | ,078 | ** |
| | Oficiales administrativos | ,249 | ** | ,205 | ** |
| | Subalternos | ,384 | ** | ,469 | ** |
| | Auxiliares administrativos | -,525 | ** | ,472 | ** |
| | Oficiales 1ª y 2ª | -,591 | ** | ,468 | ** |
| | Oficiales 3ª y especialistas | -,716 | ** | ,384 | ** |
| | Peones y asimilados | -4,693 | ** | ,548 | ** |
| | Otros grupos de cotización | -7,922 | ** | -,042 | ** |
| Rama de actividad | | | | | |
| | No consta | -2,650 | ** | -10,819 | |
| | Agricultura | ,434 | ** | -,009 | |
| | Pesca | -,548 | ** | -,317 | ** |
| | Industria extractiva | -,322 | ** | -,427 | ** |
| | Industria manufacturera | -,155 | ** | -,248 | ** |
| | Energía | -,314 | ** | -,370 | ** |
| | Construcción | -,109 | ** | ,483 | ** |
| | Comercio(&) | | | | |
| | Hostelería | -,359 | ** | -,111 | ** |
| | Transporte | -,671 | ** | ,060 | ** |
| | Interme.financ | -,186 | ** | ,219 | ** |
| | A.inm&Servemp | -,352 | ** | ,138 | ** |
| | Administración Pública | -,037 | ** | -,095 | ** |
| | Educación | -,188 | ** | ,459 | ** |
| | Sanidad | -,967 | ** | ,523 | ** |
| | OtrServ&S.Per | -,723 | ** | -,016 | |
| | Hogares | -,370 | ** | -,004 | |
| Tipo de empresa | | | | | |
| | No consta | -1,950 | ** | -1,243 | ** |
| | Persona física (&) | | | | |
| | Sociedades anónimas | -,291 | ** | -,244 | ** |
| | Otras sociedades | -,169 | ** | -,094 | ** |
| | Cooperativas y similares | -,247 | ** | -,231 | ** |

| | | | | | |
|------------------------|----------------|-------|----|--------|----|
| | Sector público | -,783 | ** | -,442 | ** |
| Número de trabajadores | | | | | |
| | ,00 (&) | | | | |
| | 1-9 | ,307 | ** | ,430 | ** |
| | 10-19 | ,311 | ** | ,481 | ** |
| | 20-49 | ,323 | ** | ,484 | ** |
| | 50-249 | ,308 | ** | ,444 | ** |
| | 250+ | ,127 | ** | ,459 | ** |
| Constante | | | | | |
| | | -,681 | ** | -1,247 | ** |

(&) Categoría de referencia; (**) Significativo al 99%, (*) Significativo al 95%
Número de casos: 4133501

En primer lugar, hay que destacar que la variable sexo es significativa en los dos modelos estimados. El ser mujer disminuye significativamente la probabilidad de que un determinado episodio de empleo sea de promoción por mejora en el grupo de cotización. Por el contrario, el ser mujer aumenta significativamente la probabilidad de que un episodio de empleo sea de promoción pasando de la temporalidad a un contrato indefinido.

La probabilidad de mejora disminuye con la edad y es positiva para los extranjeros. La probabilidad de que un episodio sea de mejora en el grupo de cotización es menor en el País Vasco y Galicia, respecto a Andalucía (referencia), y mayor en el resto. La probabilidad de mejora vía contrato indefinido es menor en todas las Comunidades Autónomas que en Andalucía. En cualquier modalidad de tipo de contrato es más probable tener una mejora de grupo de cotización que en un contrato indefinido. Los grupos de cotización con mayor probabilidad de promoción del primer tipo son los de "Ayudantes no titulados", "Oficiales administrativos" y "Subalternos". Y en los "Jefes administrativos y de taller" es menos probable tener una promoción del segundo tipo que en el resto de los grupos.

VI.-ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS POR GÉNERO EN LOS INGRESOS Y SU RELACIÓN CON LAS TRAYECTORIAS LABORALES CON LA MCVL

1. Introducción

Tras el análisis presentado en los dos capítulos sobre las características de los empleos y trabajadores que tienen episodios de abandono y promociones, en este capítulo se presenta un estudio sobre las fuentes de renta procedentes del trabajo con el objetivo de analizar de qué manera los ingresos que perciben las mujeres, en comparación con los hombres, se ven afectados no sólo por su situación en el mercado de trabajo, sino también por el tipo de trayectorias laborales que experimentan.

Para ello, a lo largo del capítulo se analiza la información aportada en la Muestra Continua de Vidas Laborales desde dos perspectivas, la del episodio y la del trabajador. En concreto, en primer lugar, se centra la atención en los episodios de cotización de manera que se realiza un estudio de las remuneraciones desde la perspectiva del puesto de trabajo en sí mismo, lo que permite una aproximación a las características de la demanda del mercado de trabajo y su relación con los pagos realizados a los trabajadores, para así tratar de determinar de qué manera se ven afectados los ingresos por los cambios de empleo y las trayectorias laborales. En segundo lugar, se adopta un enfoque distinto, siendo la unidad de análisis el trabajador, por lo que el estudio se aproxima a las condiciones laborales y niveles de renta de las personas que forman parte de la oferta del mercado de trabajo.

Para proceder al análisis de los episodios laborales, el estudio utiliza las bases de cotización mensuales equivalentes como fuente de información sobre ingresos, mientras que la parte del estudio que analiza a los trabajadores, se centra en el análisis, tanto la totalidad de las bases de cotización percibidas por el trabajador a lo largo del año, como en la totalidad de los ingresos salariales y totales recibidos por el trabajador en el año, según consta en la agencia tributaria a partir de la declaración de sus empleadores.

2. Análisis de las diferencias salariales a partir de las bases de cotización de los episodios de empleo

2.1. Consideraciones previas

A lo largo de este apartado se analizan las bases de cotización como fuente de información para el estudio de la remuneración de los trabajadores que forman parte de la muestra de observación, tal y como se ha definido en el capítulo III, y que han estado empleados en los diferentes puestos de trabajo pertenecientes al régimen general de la Seguridad Social y que, como tales aparecen, registrados en el sistema a lo largo de dichos años.

Dado que se dispone de información sobre la duración de cada uno de los episodios, se ha calculado la base media equivalente mensual, es decir, se ha corregido el valor de la base de cotización declarado por el tiempo de cotización registrado. Por ley estas bases de cotización están sometidas a unos topes mínimos y máximos, sin embargo, se ha observado que hay algunos casos en los que las bases se encuentran por debajo del mínimo, por lo que se han realizado algunos filtros y ajustes. Así, se estima que si la base de cotización se encuentra "relativamente cerca" del tope mínimo, es decir un 15 por ciento por debajo como máximo, se ha corregido su valor y se ha igualado al tope mínimo correspondiente al grupo de cotización¹²; y si la base media equivalente a tiempo completo estimada se encuentra por debajo del tope mínimo correspondiente, se ha eliminado el caso por considerarlo erróneo o sin la información necesaria para estudiarlo. En aquellos casos en los que las bases de cotización normalizadas superaban el tope máximo se han igualado a dicho tope. Por todo ello, a lo largo de este capítulo, la muestra se reduce a aquellos episodios de empleo en los que la información sobre las bases de cotización esté disponible y dentro de los márgenes marcados por los topes de cotización.

Como ya se ha mencionado a lo largo de los capítulos anteriores, y en especial en el capítulo III, cuando la unidad básica de análisis es el episodio de

¹² Este procedimiento plantea un problema en el caso de los grupos de cotización 4 a 11 en el año 2004, ya que el tope mínimo de estos grupos se subió con efectos 1º de julio; en este caso, se ha usado como tope mínimo la media aritmética de los dos topes.

cotización, éste está definido de tal manera que se trata de un puesto de trabajo en el que se encuentra ocupado un trabajador en una determinada empresa y que como tal aparece registrado en el sistema de la Seguridad Social. Para analizar las diferencias salariales a partir de la información recogida sobre las bases de cotización, éste es el criterio que parece más correcto pues permite analizar directamente las circunstancias que determinan las remuneraciones que perciben los trabajadores en sus puestos de trabajo. Sin embargo, muchos de estos episodios pueden corresponder a una misma persona, bien porque se trate de episodios cortos que se suceden unos a otros en la misma empresa (ésta es la situación más frecuente), bien porque se trate de trabajadores que cambiaron de empresa o que simultanearon trabajo en más de una empresa, como se vio en el capítulo III.

En el Cuadro VI.1 se presenta la distribución de los episodios analizados según la relación que guarden con algún tipo de abandono o promoción, de acuerdo con los grupos definidos y analizados en los capítulos IV y V. En él se puede observar que, tal y como ha venido poniéndose de manifiesto a lo largo del análisis realizado con la información de la MCVL, por término medio, los episodios de mujeres siempre tienen duraciones más cortas que los de varones. Ahora bien, las diferencias entre géneros cambian cuando se clasifican a los episodios según el tipo de abandono que cuando se trata de promociones, cualquiera que sea el tipo. Así, destaca el hecho de que la duración de los episodios de hombres que cursan un abandono absoluto es, por término medio, considerablemente mayor que en los demás casos de abandono, así como en comparación con los episodios de las mujeres pertenecientes al mismo grupo. En todos los casos en que los episodios proceden de algún cambio de empleo en el que ha tenido lugar una variación del grupo de cotización o del tipo de contrato, las duraciones medias son menores. Ahora bien, cabe destacar que las duraciones medias de los casos en los que el individuo ha pasado a una situación contractual más estable, la duración media es mayor, como cabe esperar. Sin embargo, resulta llamativo que en el grupo de episodios de las mujeres que han logrado un empleo estable, la duración media sea mayor que en el caso de los que no han cambiado, al contrario de lo que ocurre con los episodios de los varones. Este hecho muestra nuevamente que las mujeres y su situación en el

mercado de trabajo es diferente a la de los hombres, tanto desde una perspectiva estática como dinámica.

Cuadro VI.1 Número de episodios de empleo, distribución y duración media, según su clasificación de acuerdo con los grupos de abandono y promociones, por género (Fuente: MCVL: 2004-2007)

| | | Varones | | | Mujeres | | |
|-------------------------------|-------------------|---------|-------|-----------------------|---------|-------|-----------------------|
| | | Total | % | Duración media (días) | Total | % | Duración media (días) |
| Abandono | No abandono | 1374594 | 96,2 | 542,2 | 1088258 | 95,0 | 421,0 |
| | Abandono absoluto | 29715 | 2,1 | 824,4 | 29813 | 2,6 | 577,7 |
| | Abandono relativo | 24442 | 1,7 | 334,2 | 27364 | 2,4 | 329,1 |
| | Total | 1428751 | 100,0 | 544,5 | 1145435 | 100,0 | 422,9 |
| Promoción grupo de cotización | No promoción | 1091073 | 76,4 | 655,2 | 882724 | 77,1 | 498,1 |
| | Avance | 191835 | 13,4 | 216,0 | 148270 | 12,9 | 196,6 |
| | Retroceso | 145843 | 10,2 | 148,4 | 114441 | 10,0 | 136,1 |
| | Total | 1428751 | 100,0 | 544,5 | 1145435 | 100,0 | 422,9 |
| Promoción tipo de contrato | No promoción | 1283629 | 89,8 | 565,4 | 1021845 | 89,2 | 432,8 |
| | Avance | 85698 | 6,0 | 508,7 | 76431 | 6,7 | 478,1 |
| | Retroceso | 59424 | 4,2 | 145,7 | 47159 | 4,1 | 118,6 |
| | Total | 1428751 | 100,0 | 544,5 | 1145435 | 100,0 | 422,9 |

En el Cuadro VI.2 se recogen los valores medios y medianos de las bases de cotización mensuales, es decir, corregidas por el tiempo de cotización y normalizadas a valores mensuales, de los episodios de empleo. Se aprecian algunas diferencias interesantes, especialmente en la comparación de los hombres y mujeres con episodios registrados que guardan alguna relación con el abandono del sistema, así como con las promociones definidas. Destacan dos elementos principalmente. En primer lugar, las bases de cotización de las mujeres son siempre menores que las de los hombres, pero esta diferencia se reduce notablemente si se consideran los casos en los que no se han producido ni abandonos, ni promociones. Es segundo lugar, podría decirse que las diferencias entre los que mantienen su empleo y los que cambian y empeoran son menores que cuando el cambio se realiza a favor de una mejora, en cuyo caso las diferencias se incrementan, de modo que los varones se benefician en términos relativos más que las mujeres de dichos cambios favorables.

Cuadro VI.2 Valores medios y medianos de las bases de cotización mensuales de los episodios según su clasificación en función de las variables de abandono y promociones, por género (Fuente: MCVL: 2004-2007)

| | | Varones | | Mujeres | | Ratio medias |
|-------------------------------|-------------------|---------|---------|---------|---------|--------------|
| | | Media | Mediana | Media | Mediana | |
| Abandono | No abandono | 1449,4 | 1239,3 | 1392,8 | 1146,1 | 96,1 |
| | Abandono absoluto | 1369,5 | 1186,6 | 1118,8 | 972,1 | 81,7 |
| | Abandono relativo | 1219,3 | 1088,3 | 1071,0 | 935,0 | 87,8 |
| | Total | 1443,8 | 1235,5 | 1378,0 | 1133,4 | 95,4 |
| Promoción grupo de cotización | No promoción | 1493,6 | 1264,1 | 1446,1 | 1186,8 | 96,8 |
| | Avance | 1309,1 | 1189,5 | 1171,6 | 1031,7 | 89,5 |
| | Retroceso | 1248,7 | 1134,0 | 1120,1 | 990,5 | 89,7 |
| | Total | 1443,8 | 1235,5 | 1378,0 | 1133,4 | 95,4 |
| Promoción tipo de contrato | No promoción | 1456,7 | 1238,6 | 1406,0 | 1152,5 | 96,5 |
| | Avance | 1362,1 | 1238,1 | 1156,4 | 1042,9 | 84,9 |
| | Retroceso | 1283,7 | 1173,8 | 1131,1 | 1007,8 | 88,1 |
| | Total | 1443,8 | 1235,5 | 1378,0 | 1133,4 | 95,4 |

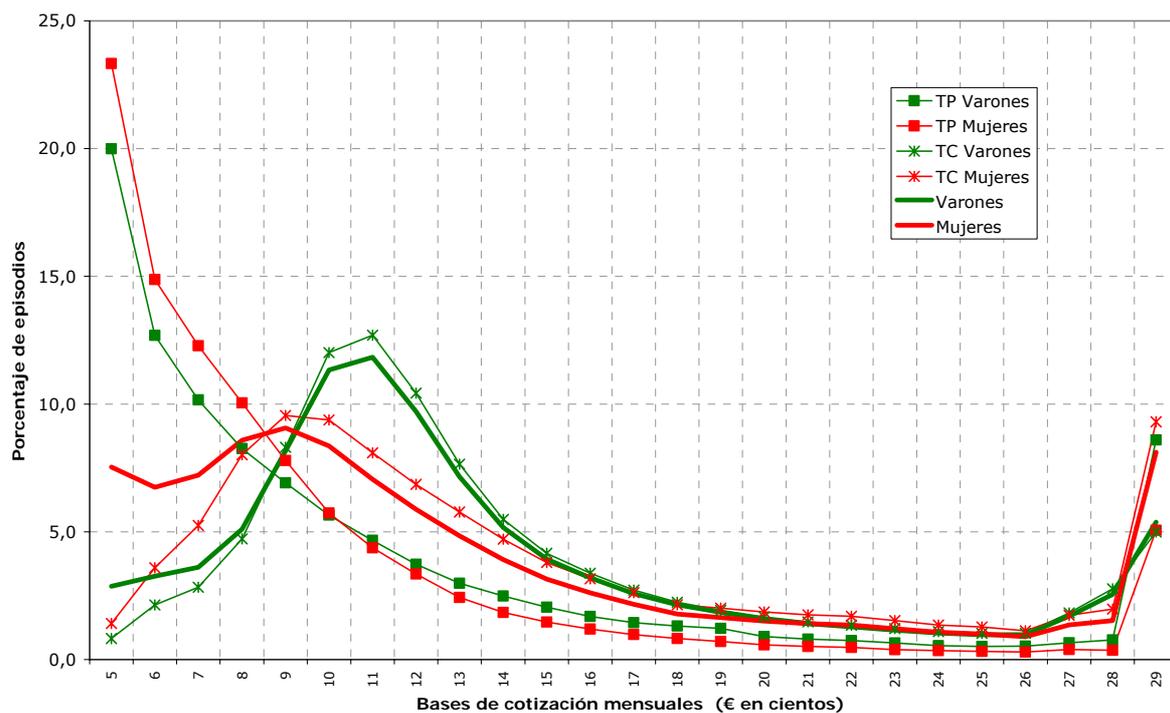
Ahora bien, a la hora de analizar estos datos agregados, hay que recordar que, aunque las bases de cotización están normalizadas a valores mensuales que corrigen por tiempo cotizado los valores obtenidos, hay una serie de elementos adicionales que tienen que ver con las posiciones que ocupan los diferentes trabajadores en el mercado de trabajo que no se corrigen, así como el hecho de que las bases de cotización están sometidas por ley a topes mínimos y máximos que delimitan los valores extremos de la distribución. Por ello, estos resultados deben comentarse con las debidas cautelas. Por otro lado, resulta necesario analizar las variables de ingresos de modo que puedan estudiarse con más detalle las diferencias netas, es decir, descontando el efecto que cada característica laboral y personal pueda estar ejerciendo sobre dichos valores.

No obstante, antes de proceder a un análisis pormenorizado de las diferencias netas, en el Gráfico VI.1 se presenta la distribución de los episodios según el género y el tipo de jornada declarada en el episodio. De esta manera se puede observar que existe una correlación directa entre las bases de cotización y el tiempo trabajado, a pesar de no poder identificar la relación de las bases con las horas trabajadas por no disponer de dicha información.

En primer lugar, la distribución de los episodios a tiempo parcial muestra un perfil claramente decreciente, tanto para hombres como para mujeres, destacando el hecho de que la proporción de mujeres en las bases de cotización inferiores a los 1000€ es mayor que la de los hombres, alterándose el orden a

partir de dicho valor. En segundo lugar, la distribución de los episodios en los que el trabajador tiene una jornada a tiempo completo muestra forma de campana con un único valor modal desplazado a la izquierda, quedando el valor medio, tanto de hombres como de mujeres (información contenida en el Cuadro VI.2), a la derecha del valor más frecuente. Se trata por tanto de distribuciones asimétricas en las que claramente se aprecia que las mujeres perciben ingresos menores que los varones. Si se analizan conjuntamente los dos tipos de episodios definidos según la jornada, las funciones se vuelven más chatas, reduciendo el valor modal, pero manteniendo el mismo tipo de distribución, aunque evidentemente la cola izquierda aumenta su representatividad, especialmente en el caso de las mujeres, distanciándose más los valores más frecuentes de las distribuciones de hombres y mujeres.

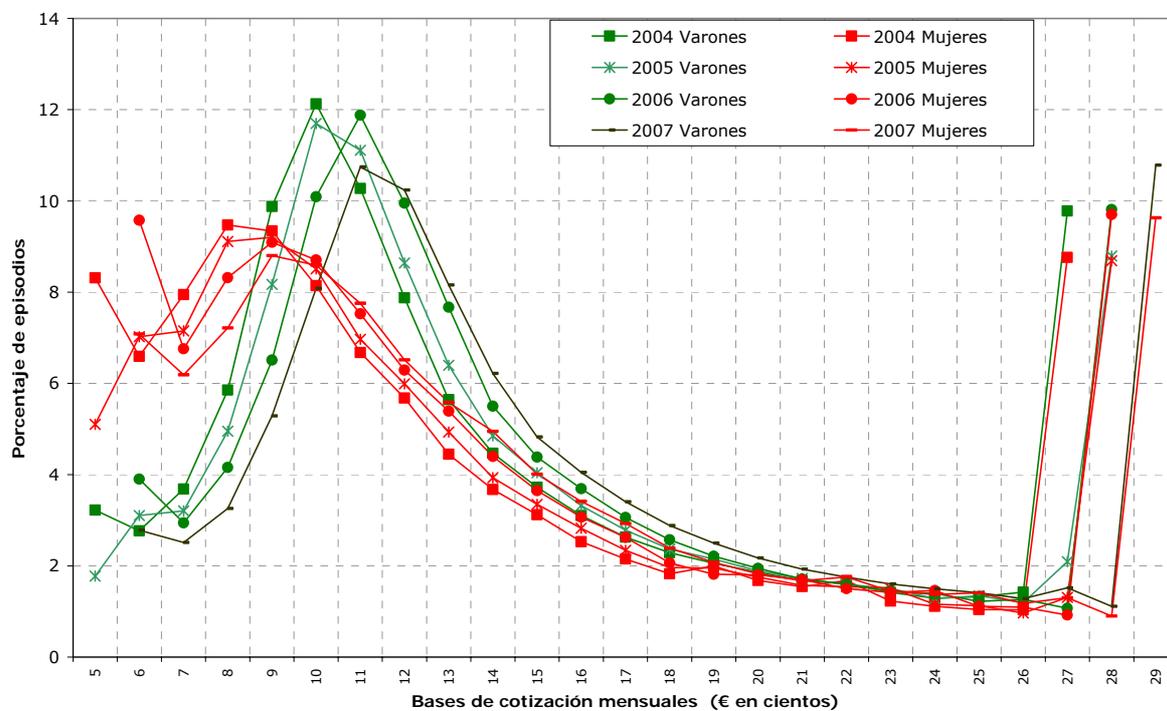
Gráfico VI.1 Distribución de las bases de cotización mensuales equivalentes, según género (Fuente: MCVL: 2004 - 2007)



En el Gráfico VI.2 se presenta el mismo tipo de información sólo que identificando el año de cotización en el que se registran las bases de cotización sin identificar las diferentes jornadas. Un elemento importante es que a lo largo de los años la tendencia que se aprecia es hacia una reducción de las diferencias entre las colas, pues se observa una cierta reducción de la proporción de

episodios concentrados en el valor más frecuente, lo que ayuda a que las series se vuelvan más chatas, así como a un desplazamiento hacia la derecha.

Gráfico VI.2 Distribución de las bases de cotización mensuales equivalentes, según género y año de cotización (Fuente: MCVL: 2004 - 2007)

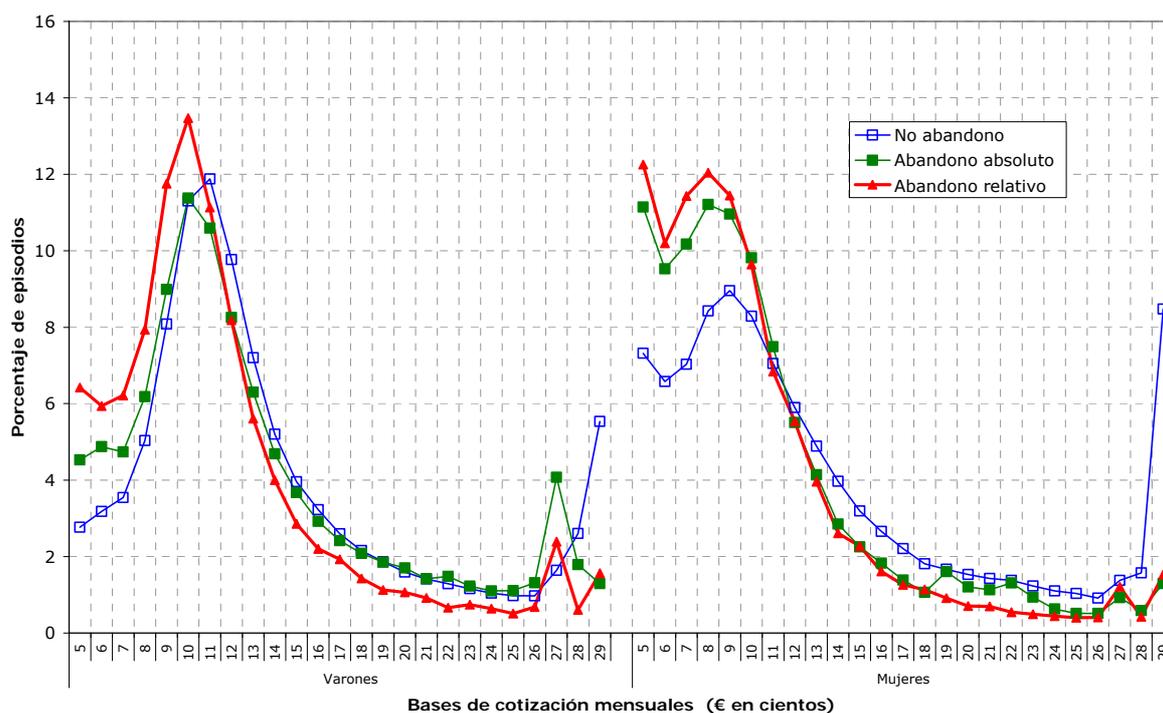


En todos los casos, el valor mínimo de las bases se encuentra en torno a los 500 euros establecidos por el límite inferior de las bases de cotización, mientras que se observa que existe una concentración importante de episodios en el extremo derecho debido a la existencia del tope máximo de cotización, tope que, de hecho, puede estar condicionando los resultados medios obtenidos, y que, por tanto, ha de tenerse en cuenta a la hora de realizar cualquier valoración. Por último cabe destacar que la concentración de episodios es muy similar para hombres y mujeres en los valores del extremo superior, mientras que considerablemente distintas en el extremo inferior.

En el siguiente gráfico, Gráfico VI.3, se muestran los perfiles de la distribución diferenciando entre aquellos episodios de trabajadores que no han tenido ningún episodio de abandono, con aquellos en los que se ha producido un abandono absoluto o relativo. En este gráfico destacan nuevamente las diferencias entre hombres y mujeres, y en particular si se comparan las distribuciones para cada colectivo, ya que en el caso de las mujeres, se aprecia una mayor concentración de episodios en los valores más bajos de la

distribución, en los casos en los que se ha producido algún abandono. Esto podría indicar que uno de los motivos por los que las mujeres dejan el sistema puede tener que ver con el coste de oportunidad relativo de estar trabajando, si en comparación con los ingresos resultantes de dicho empleo, éstos son relativamente muy bajos, por lo que mejor será dejar el mercado de trabajo.

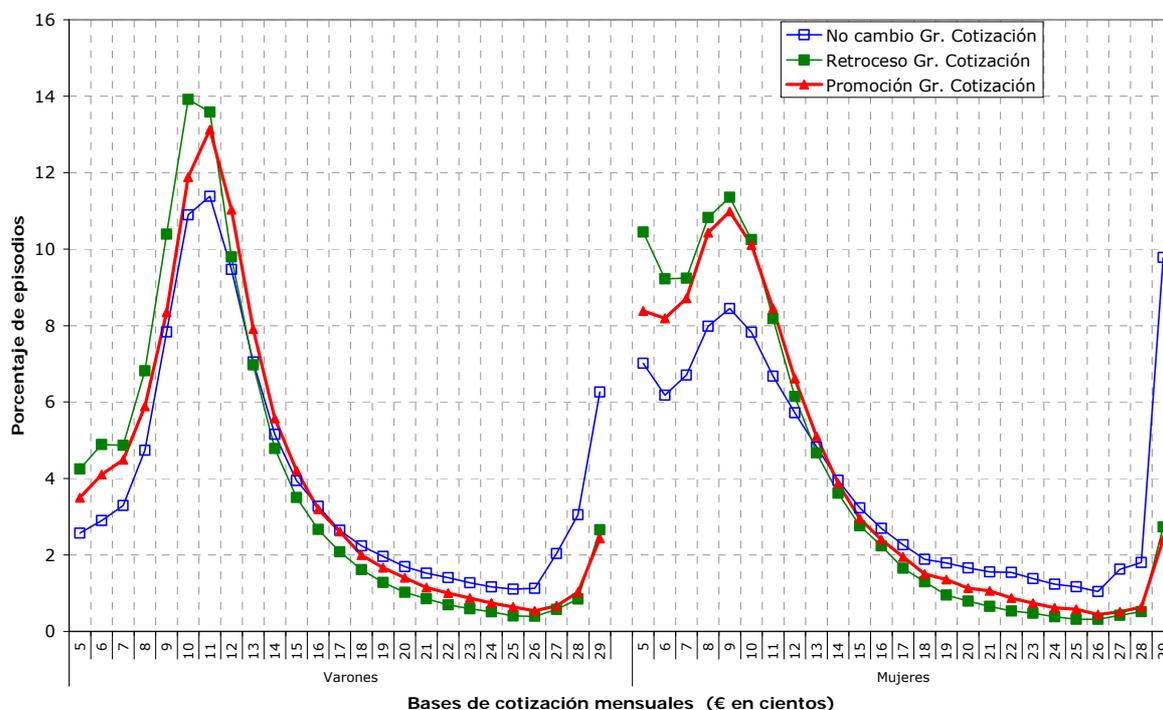
Gráfico VI.3 Bases de cotización mensuales de los episodios según su relación alguna situación de abandono, varones y mujeres (Fuente: MCVL 2004-2007)



En el Gráfico VI.4 se presenta el mismo tipo de perfiles de distribución de las bases de cotización diferenciando entre los casos en los que ha tenido lugar algún cambio favorable o no de grupo de cotización. En este caso cabría esperar que en aquellos episodios en los que se ha recogido una mejora en el grupo de cotización se apreciase una mejora en los niveles de las bases de cotización, de modo que la distribución se desplazara hacia la derecha, sin embargo, no parece ser el caso. No obstante, este resultado puede venir compensado por el hecho de que para analizar el cambio de grupo de cotización se están considerando cambios de episodios, lo que puede dar lugar a que, aunque se avance en el grupo de cotización, se pierda en otras variables significativas para establecer la remuneración como son, por ejemplo, la antigüedad en el puesto de trabajo. Además, especialmente en el caso de las mujeres, las series que dibujan la distribución de las bases tras un cambio se aproximan mucho, por lo que no

parece que se reflejen diferencias significativas en cuanto a la mejora o el retroceso. Por lo demás, las diferencias entre hombres y mujeres se mantienen en todos los casos.

Gráfico VI.4 Bases de cotización mensuales de los episodios según su relación alguna promoción por grupo de cotización, varones y mujeres (Fuente: MCVL 2004-2007)

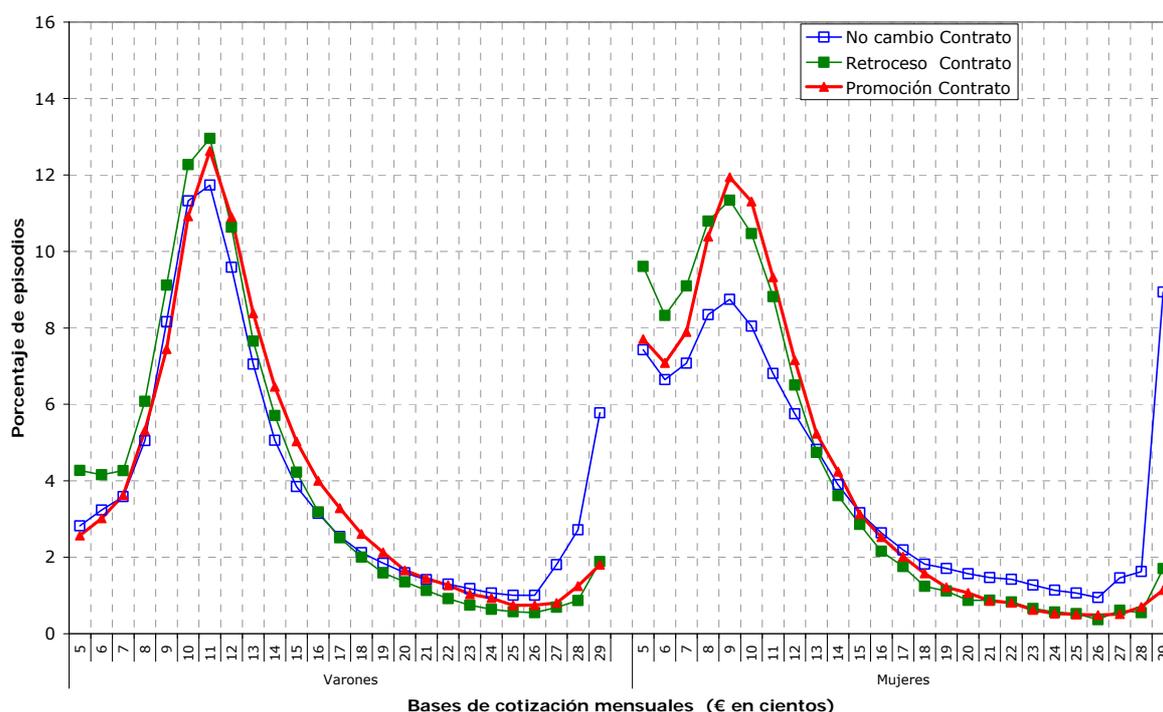


En el Gráfico VI.5 se presentan los perfiles diferenciando si se ha producido un cambio a favor o en contra de la estabilidad, o si no se ha producido cambio alguno. Un primer detalle que llama la atención es que las series de hombres y mujeres parecen asemejarse más en los casos en los que se recoge un cambio, de modo que tanto el perfil de las series como los valores más comunes se aproximan más que en las demás series analizadas en los gráficos anteriores, así como en comparación con los casos en los que no se produce ningún cambio. Este hecho podría indicar que una parte importante de las diferencias entre hombres y mujeres pueden venir de la mano del tipo contrato que tienen en sus puestos de trabajo y sobre cómo avanzan en sus trayectorias laborales en el mercado de trabajo. De hecho, cuando se trata de una promoción hacia la estabilidad las diferencias se reducen. Esto pone de manifiesto que un elemento que ayudaría a reducir las diferencias entre hombres y mujeres tiene que ver con los niveles de rotación o de estabilidad con

los que se ven afectados los trabajadores pertenecientes al mercado de trabajo español.

Por todo ello resulta conveniente intentar diferenciar qué parte de cada una de las características que acompañan a los puestos de trabajo y a cada grupo de trabajadores determinan las diferencias entre los ingresos de los trabajadores. Este análisis se presenta en la sección siguiente.

Gráfico VI.5 Bases de cotización mensuales de los episodios según su relación alguna promoción por cambio de contrato hacia la estabilidad, varones y mujeres (Fuente: MCVL 2004-2007)



2.2. Regresiones de las bases de cotización mensuales de los episodios de empleo asalariado a tiempo completo

A la vista de los resultados de las diferencias brutas observadas en el apartado anterior, a continuación se trata de aislar el efecto marginal de las características de la estructura productiva y de los trabajadores con el objetivo de identificar los elementos que se esconden detrás de esas diferencias, así como tratar de valorar cuáles son las diferencias netas observadas.

Para ello, se han realizado diversas ecuaciones salariales de tipo "minceriano" que tratan de explicar en qué medida las características de los puestos de trabajo y de los trabajadores a los que corresponden los episodios

analizados pueden estar condicionando el valor de la propia base de cotización, al mismo tiempo que se detectan las diferencias en ingresos debidas al hecho de ser hombre o mujer. Debe recordarse que el valor de la base de cotización corresponde a los episodios de empleo y que está normalizada según los días de cotización registrados como duración del episodio. Aunque este tipo de ecuaciones habitualmente tratan de explicar los factores determinantes del salario por hora, dada la imposibilidad de tener las horas trabajadas y disponer únicamente de la información relativa a los días cotizados en el episodio, la variable dependiente se ha calculado a partir del valor mensual de la base de cotización, lo que sería equivalente al salario mensual, sin horas extras. En concreto, como variable dependiente se ha tomado el logaritmo de la base de cotización normalizada, de tal manera que los resultados de los coeficientes que se obtienen para cada una de las variables explicativas se pueden interpretar como variaciones porcentuales de la base de cotización predicha cuando la variable explicativa aumenta en una 1 unidad (o pasa de 0 a 1 en el caso de las variables dicotómicas).

Las variables explicativas son las mismas que se han venido utilizando en los demás capítulos en los que se estudia la información que contiene la MCVL. Por un lado, algunas características del trabajador como el sexo, la edad y la nacionalidad del individuo. Y algunas características muy relevantes del propio puesto de trabajo como la Comunidad Autónoma en la que tiene lugar la afiliación a la Seguridad Social, la rama de actividad en la que se desarrolla la labor del puesto de trabajo y que se ha agregado en los siguientes grupos: "Agricultura y pesca", "Industria", "Construcción", "Comercio", "Hostelería", "Transporte", "Intermediación financiera", "Administración pública", "Sanidad y educación", "Servicios a las empresas" y "Servicios personales". Así mismo, también se incluye el grupo de tarifa al que se refiere la cotización, lo que permite tener una aproximación al nivel de cualificación requerido en el puesto de trabajo. Esta variable se ha agrupado de tal manera que queda, por un lado, el grupo formado por los "Licenciados superiores", por otro, los "Licenciados medios" y ayudantes titulados", por otro, los "Jefes administrativos y de taller", por otro los "Ayudantes no titulados y Oficiales administrativos"; en otro los "Subalternos y Auxiliares administrativos", en otro, los "Oficiales de 1ª, 2ª y 3ª y especialistas"; y en otro, los "Peones y trabajadores menores de 18 años".

Además, se puede conocer el tipo de empresario o empresa, pudiéndose identificar si se trata de una persona física o jurídica, en cuyo caso se sabe si se trata de una "Sociedad anónima", o "Sociedad limitada o similar", o "Cooperativa", o alguna "Administración pública". También es posible conocer el tamaño de la empresa en el momento más próximo a la extracción de la muestra, pudiendo variar desde 0, lo que indica que la empresa ya no tiene trabajadores, hasta su valor más alto. No obstante, se ha agrupado en varias categorías que son entre 1 y 9 trabajadores, de 10 a 19, de 20 a 49, de 50 a 249 y de 250 o más. Además, se han añadido las variables que identifican si tras el episodio ha podido haber algún tipo de abandono, así como si ese episodio es el resultado de una mejora en el grupo de cotización por haber cambiado de empleo, o si se ha llegado a él desde una situación anterior en la que el individuo tenía un contrato temporal o indefinido, de modo que se encuentre en una situación más estable que en la que se encontraba o si por el contrario ha empeorado porque pasó de un contrato estable a otro que no lo es¹³.

Se han realizado tres tipos de regresiones. En primer lugar, se ha estimado un modelo global para hombres y mujeres juntos de modo que se pueda estudiar el coeficiente de género. A continuación se ha repetido este mismo ejercicio pero diferenciando entre varones y mujeres.

En los párrafos siguientes se presentan algunos comentarios en relación con los resultados relativos a los coeficientes obtenidos en las regresiones. El conjunto de especificaciones y características así como los resultados de todas las regresiones se encuentran detallados en el Cuadro VI.3.

La variable género identifica si existen diferencias salariales no explicadas por el resto de variables incluidas en el análisis y que en parte pudieran atribuirse, entre otros factores que puedan haberse excluido, a prácticas discriminatorias, que estén afectando negativamente a las mujeres frente a los varones. Se observa que, en el conjunto de España, las mujeres, por término medio, tienen una penalización en sus bases de cotización equivalentes a un 10 por ciento.

¹³ Esto ha supuesto que no se haya podido incorporar información sobre el tipo de contrato que tiene el individuo ya que implícitamente está identificado en esta variable de promoción y podría dar lugar a algún tipo de correlación entre las variables.

La variable edad muestra, como cabía suponer, que los más jóvenes perciben ingresos inferiores a los más mayores.

Un resultado similar al del género del trabajador lo muestra la variable que clasifica al trabajador como extranjero, es decir, procedente de otro país y sin nacionalidad española, aunque el coeficiente es menor que el correspondiente al sexo, indicando que los extranjeros tienen una penalización aproximada del 5 por ciento, y ocurre prácticamente lo mismo si el trabajador es hombre o mujer.

En relación con la región en la que tiene lugar la afiliación a la Seguridad Social, es decir, allí donde cotiza la empresa, muestra que en Canarias, Castilla León, Extremadura y Galicia son las regiones que registran las bases de cotización más bajas, incluso que en Andalucía. Este hecho indica que en las regiones españolas menos desarrolladas las bases de cotización son menores que en las regiones con niveles de renta más altos.

Según la clasificación de los episodios por el grupo de cotización al que pertenece y según el cual el trabajador percibe una u otra base de cotización como mínimo o como máximo, muestra como era de esperar que todos los grupos de cotización superiores al de peones, que es el de referencia, perciben bases más elevadas.

Sólo la rama de actividad agropecuaria presenta un coeficiente negativo, lo que indica que ese sector es el único en el que las bases de cotización son inferiores a las del sector del comercio que es el que aparece como referencia.

Todas las empresas con menos trabajadores que las que se encuentran en el grupo de referencia, que son las más grandes, con más de 250 trabajadores, registran bases de cotización más pequeñas. Así ocurre también con las empresas que no son sociedades anónimas, a excepción de las que pertenecen al sector público¹⁴.

En año de alta que identifica el año en el se cursó el alta en el sistema por primera vez, presenta coeficientes positivos, tanto para aquellos casos que

¹⁴ Recuérdese que la selección está hecha para trabajadores del régimen general, por lo que en ningún caso hay trabajadores de la función pública.

cursaron alta antes o después de 2004, excepto en el caso de las mujeres que manifiesta un signo negativo en los episodios con alta anterior a dicho año.

En relación con las variables que recogen los cambios y trayectorias que han podido experimentar los trabajadores y que pueden afectar a sus ingresos, se observa que la variable que recoge la posibilidad de que tenga lugar un abandono muestra valores negativos, lo que viene a indicar que siempre que haya un abandono, las bases de cotización son menores, independientemente de que este se absoluto o relativo. Además, cualquier abandono es más perjudicial para las bases de cotización de las mujeres que las de los varones, a los cuales parece perjudicarles más los abandonos en los que vuelven cierto tiempo después al empleo.

Sin embargo, los resultados en relación con las clasificaciones realizadas para tratar de identificar posibles movimientos que puedan recoger promociones, ya sean por cambios favorables en los grupos de cotización, o bien por tratarse de cambios que favorezcan el logro de estabilidad contractual, no muestran en principio los signos esperados, es decir, que las bases de cotización se viesen favorecidas por cualquier cambio favorable. Por el contrario, tanto los cambios que son a favor, como los que son en contra muestran signos negativos. Sin embargo, este resultado no es de extrañar si tenemos en cuenta que, aunque se está recogiendo información sobre el tiempo que dura el episodio quedando por lo tanto descontado el efecto de la antigüedad en el empleo, cualquier movimiento implica un cambio de empleo, por lo que los resultados parecen indicar que la movilidad penaliza al trabajador, y siempre algo más a las mujeres que a los hombres.

Por último, un detalle importante es el signo del coeficiente¹⁵ del empleo a tiempo completo, siempre positivo, indicando que los empleos a tiempo completo tiene bases de cotización más altas, siendo ligeramente superior el valor del efecto en el caso de las mujeres que en el de los varones. Esto puede indicar que las mujeres se benefician más de las jornadas a tiempo completo que los varones.

¹⁵ El valor del coeficiente no es destacable ya que no disponemos de horas de trabajo.

Cuadro VI.3 Resultados de la regresión global por género. (Fuente MCVL 2004-07)

| | Base mes mensual | | | | | |
|---|------------------|----|---------|----|---------|----|
| | Ambos sexos | | Varones | | Mujeres | |
| Mujer | -0,101 | ** | | | | |
| Edad | | | | | | |
| Menor de 24 | -0,048 | ** | -0,064 | ** | -0,031 | ** |
| Entre 25 y 34 años | -0,022 | ** | -0,022 | ** | -0,02 | ** |
| Entre 35 y 44 años | | ** | | ** | | ** |
| Entre 45 y 54 años | 0,035 | ** | 0,046 | ** | 0,027 | ** |
| Entre 55 y 64 años | 0,066 | ** | 0,081 | ** | 0,045 | ** |
| 65 años o más | 0,055 | ** | 0,059 | ** | 0,048 | ** |
| Extranjero | -0,047 | ** | -0,05 | ** | -0,044 | ** |
| Municipio de residencia | | | | | | |
| Capita de provincia (&) | | | | | | |
| Municipios grandes | -0,009 | ** | -0,001 | | -0,019 | ** |
| Otros municipios | -0,023 | ** | -0,017 | ** | -0,028 | ** |
| Comunidad Autónoma | | | | | | |
| Andalucía (&) | | | | | | |
| Aragón | 0,04 | ** | 0,06 | ** | 0,02 | ** |
| Asturias | 0,03 | ** | 0,04 | ** | 0,02 | ** |
| Baleares | 0,04 | ** | 0,02 | ** | 0,06 | ** |
| Canarias | -0,08 | ** | -0,11 | ** | -0,03 | ** |
| Cantabria | 0,05 | ** | 0,06 | ** | 0,03 | ** |
| Castilla La Mancha | 0,01 | ** | 0,01 | ** | 0,01 | ** |
| Castilla y León | -0,02 | ** | -0,02 | ** | -0,02 | ** |
| Cataluña | 0,07 | ** | 0,08 | ** | 0,06 | ** |
| Comunidad Valenciana | 0 | | 0 | | 0 | |
| Extremadura | -0,09 | ** | -0,1 | ** | -0,08 | ** |
| Galicia | -0,03 | ** | -0,02 | ** | -0,03 | ** |
| Madrid | 0 | | 0 | | 0 | |
| Murcia | 0 | ** | 0 | | 0 | |
| Navarra | 0,18 | ** | 0,19 | ** | 0,18 | ** |
| País Vasco | 0,16 | ** | 0,15 | ** | 0,16 | ** |
| La Rioja | 0,07 | ** | 0,07 | ** | 0,07 | ** |
| Ceuta y Melilla | 0 | | -0,02 | | 0,02 | |
| Grupo de cotización | | | | | | |
| Ingeniero, licenciado, alta dirección (&) | 0,57 | ** | 0,54 | ** | 0,59 | ** |
| Ingenieros técnicos ayudantes titulados | 0,49 | ** | 0,45 | ** | 0,5 | ** |
| Jefes administrativos y de taller | 0,52 | ** | 0,49 | ** | 0,53 | ** |
| Ayudantes no titulados | 0,29 | ** | 0,31 | ** | 0,24 | ** |
| Oficiales administrativos y subalternos | 0,13 | ** | 0,1 | ** | 0,14 | ** |
| Oficiales | 0,12 | ** | 0,1 | ** | 0,13 | ** |
| Peones y asimilados | | | | | | |
| Rama de actividad | | | | | | |
| Agricultura y pesca | -0,02 | ** | -0,06 | ** | 0,04 | ** |
| Industria extractiva | 0,13 | ** | 0,12 | ** | 0,11 | ** |
| Construcción | 0,12 | ** | 0,1 | ** | 0,11 | ** |
| Comercio(&) | | | | | | |
| Hostelería | 0,15 | ** | 0,1 | ** | 0,19 | ** |
| Transporte | 0,15 | ** | 0,11 | ** | 0,21 | ** |
| Intermed. Financiera | 0,08 | ** | 0,08 | ** | 0,08 | ** |
| Ag. Inmob. y Serv.empresa | 0,11 | ** | 0,07 | ** | 0,14 | ** |
| Administración Pública, Educación y Sanidad | 0,06 | ** | 0,04 | ** | 0,07 | ** |
| Otros Servicios; Serv.Per H | 0,07 | ** | 0,09 | ** | 0,05 | ** |
| Número de trabajadores | | | | | | |
| 0 | -0,14 | ** | -0,14 | ** | -0,12 | ** |
| De 1 a 9 | -0,17 | ** | -0,18 | ** | -0,17 | ** |
| De 10 a 20 | -0,15 | ** | -0,15 | ** | -0,15 | ** |
| De 20 a 49 | -0,12 | ** | -0,13 | ** | -0,11 | ** |
| De 50-249 | -0,06 | ** | -0,06 | ** | -0,05 | ** |
| 250+ (&) | | | | | | |
| Tipo de empresa | | | | | | |
| Persona física | -0,21 | ** | -0,21 | ** | -0,21 | ** |
| Sociedades anónimas(&) | | | | | | |

| | | | | | | |
|-------------------------------|-------|----|-------|----|-------|----|
| Otras sociedades | -0,11 | ** | -0,12 | ** | -0,09 | ** |
| Cooperativas y similares | -0,04 | ** | -0,06 | ** | -0,02 | ** |
| Sector público | 0,07 | ** | 0 | | 0,12 | ** |
| Año de alta | | | | | | |
| Antes de 2004 | 0,02 | ** | 0,04 | ** | -0,02 | ** |
| 2004 | | | | | | |
| 2005 | 0,04 | ** | 0,04 | ** | 0,04 | ** |
| 2006 | 0,08 | ** | 0,09 | ** | 0,08 | ** |
| 2007 | 0,11 | ** | 0,12 | ** | 0,11 | ** |
| Abandono | | | | | | |
| No abandono (&) | | | | | | |
| Abandono absoluto | -0,09 | ** | -0,06 | ** | -0,1 | ** |
| Abandono relativo | -0,1 | ** | -0,09 | ** | -0,1 | ** |
| Promoción grupo de cotización | | | | | | |
| No hay cambio (&) | | | | | | |
| Mejora | -0,13 | ** | -0,12 | ** | -0,14 | ** |
| Empeora | -0,08 | ** | -0,07 | ** | -0,09 | ** |
| Promoción tipo de contrato | | | | | | |
| No hay cambio (&) | | | | | | |
| Mejora | -0,03 | ** | -0,02 | ** | -0,05 | ** |
| Empeora | -0,07 | ** | -0,06 | ** | -0,09 | ** |
| Tiempo completo | 0,34 | ** | 0,3 | ** | 0,35 | ** |
| Constante | 6,804 | ** | 6,87 | ** | 6,656 | ** |

(&) Categoría de referencia; (**) Significativo al 99%, (*) Significativo al 95%. Número de casos: ambos sexos 2.574.186; varones 1.428.751; mujeres 1.145.435

3. Análisis de las diferencias salariales anuales de los trabajadores

En el apartado anterior se han analizado las bases de cotización desde la perspectiva de los puestos de trabajo, por lo que a continuación se analizan los ingresos desde la óptica de las personas que ocupan dichos empleos y que forman parte de la oferta del mercado de trabajo. De esta manera, al analizar sus ingresos anuales procedentes del empleo se puede detectar la existencia de diferencias entre hombres y mujeres en la percepción de rentas a lo largo del año ya que, además de disponer de los registros de afiliación de la seguridad social que permiten conocer el total de las bases de cotización de todos y cada uno de los episodios de empleo que tuvieron las personas pertenecientes a la muestra a lo largo de todo el periodo de referencia, se conocen los ingresos declarados por todos sus empleadores a lo largo del mismo periodo. La suma total de las bases de cotización constituyen una buena aproximación al total de las rentas labores percibidas, salvo por la existencia de los topes máximos. Los topes mínimos no son relevantes en este caso, sobre todo en la medida en que los valores de las bases inferiores a dicho topes recojan situaciones en las que

se trabajan menos días u horas de las correspondientes al trabajo a tiempo completo o tiempo parcial.

3.1. Consideraciones previas

A lo largo de este apartado el colectivo analizado está formado por todos aquellos individuos que tuvieron al menos un episodio de empleo a lo largo del periodo de observación, desde 2004 hasta 2007, y por tanto, fueron objeto de alguno de los episodios analizados en el apartado anterior. Esto significa que la muestra está formada en total por 974.515 trabajadores, 545.738 varones y 428.777 mujeres.

Como se vio en el capítulo III, estas personas no han tenido por qué estar registradas en el sistema de la Seguridad Social a lo largo de todo el periodo, aunque la mayoría sí lo estuvo. Esto implica que sea necesario identificar el tiempo de cotización en cada caso. Por ello, las bases de cotización y los ingresos fiscales se analizan y comparan año a año.

Por otra parte, al analizarse a las personas, puede ocurrir que éstas hayan ido cambiando a lo largo del tiempo de situación, alternando diversos tipos de empleo, o empleo y prestaciones. Por ello, resulta conveniente clasificar al conjunto de la población según su situación laboral más común a lo largo del periodo. Para ello se ha establecido una tipología que identifica el tipo más común de episodio que tuvieron estas personas, ya fuese en un alta en un empleo asalariado con contrato temporal o indefinido o en otros tipos de empleo, como el empleo por cuenta propia, empleo en el sector agrario o en el servicio doméstico, o con baja en un empleo, pero percibiendo algún tipo de prestación.

Esta tipología tiene como objetivo resumir las diferentes experiencias laborales de los individuos a lo largo de los años de referencia con el fin de poder diferenciar aquellas personas que sólo tuvieron experiencia en un tipo de situación, de aquellas que alternaron diversas situaciones, pudiendo llegar a combinar diferentes tipos de empleos y acceso a prestaciones.

Así, los grupos definidos son de dos tipos¹⁶:

¹⁶ Recuérdese que la selección de personas realizadas desde el principio del análisis con la MCVL se basa en el hecho de haber tenido al menos un empleo, por lo que aquellos que sólo tuvieron episodios de prestaciones no se encuentran incluidos en la muestra.

1) Personas que sólo tuvieron episodios de empleo:

- No consta el tipo de contrato (2.594 personas, 1.971 varones y 623 mujeres).
- Sólo empleo por cuenta propia (114.449 personas, 74.328 varones y 40.121 mujeres).
- Sólo empleo asalariado, de carácter indefinido o temporal (516.406 personas, 292.237 varones y 224.169 mujeres).
- Empleo asalariado, indefinido o temporal, y de otros tipos (68.983 personas, 39822 varones y 29161 mujeres).
- Empleo agrario, o empleo en servicio doméstico u otros tipos, ni indefinido, ni temporal.(29.501 personas, 9.992 varones y 19.509 mujeres).

2) Personas que tuvieron episodios de empleo y también prestaciones:

- El tipo de empleo fue asalariado, de carácter indefinido o temporal (186.527 personas, 95428 varones y 91.099 mujeres).
- El tipo de empleo fue asalariado y de otro tipo (46.214 personas, 27.066 varones y 19.148 mujeres).
- El empleo no fue asalariado (9.841 personas, 4.894 varones y 4.947 mujeres).

Con estos datos se puede ver que las mujeres representan una proporción mayor en los grupos en los que el empleo no es asalariado estándar, es decir, las mujeres predominan en los grupos de empleo agrario, doméstico u de otro tipo, tanto si además tuvieron algún episodio de prestaciones o no. No obstante, dado que no todos estos individuos disponen de información sobre base de cotización y/o ingresos fiscales, en los cuadros siguientes se recoge cómo se distribuye la población en cada grupo, según el tipo de información que se encuentre disponible. Por un lado, se analiza la experiencia del individuo a lo largo de cada uno de los años de referencia, definida según el tiempo cotizado, así como el número medio de episodios que han tenido para pasar posteriormente a analizar las variables de ingresos propiamente dichas.

En el Cuadro VI.4 se presenta el número medio de cada tipo de episodio que han tenido los trabajadores de la muestra, según su clasificación por el tipo de relaciones laborales que han tenido a lo largo del periodo de análisis, así como su relación con episodios de abandono o promociones. En todos los casos, el número medio de episodio de las mujeres es mayor que el de los varones, destacando en especial el mayor porcentaje de casos que presentan en el grupo de personas que han alternado empleo con prestaciones. Resulta igualmente interesante destacar que sólo el 53,5 por ciento de los varones y el 52,3 por ciento de las mujeres han tenido únicamente empleos por cuenta ajena, ya fuesen de carácter indefinido o temporal, a lo largo del periodo.

Cuadro VI.4 Número medio de episodios de las personas con al menos un empleo en el periodo de referencia, según tipo de episodio de que se trate (Fuente: MCVL 2004-2007)

| Clasificación de personas | Número medio de episodios de cada tipo | | | | | | | | | % |
|--------------------------------|--|----------|----------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------|---------------------|-----------------|-------|
| | Empleo | Prestac. | Abandono | Promoc Gr. Cotiz. | Retroc Gr. Cotiz. | Cambio Gr. Cotiz. | Promoc. estable | Retroceso estabilid | Cambio contrato | |
| Varones | | | | | | | | | | |
| Sólo No consta | 1,4 | | 0,3 | 0,1 | 0,0 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,4 |
| Sólo Cuenta ppia | 1,1 | | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 13,6 |
| Sólo Asalaria Indef o Temporal | 3,0 | | 0,1 | 0,5 | 0,3 | 0,7 | 0,3 | 0,1 | 0,4 | 53,5 |
| Asal & Otros Emp, No prest | 6,2 | | 0,2 | 0,6 | 0,4 | 1,0 | 0,2 | 0,1 | 0,4 | 7,3 |
| Otros Empl, No asal, No prest | 4,0 | | 0,2 | 0,1 | 0,1 | 0,2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,8 |
| Prest&Asal | 7,0 | 2,2 | 0,2 | 1,0 | 0,8 | 1,8 | 0,4 | 0,3 | 0,8 | 17,5 |
| Prest&Asal&Otros Empl | 9,3 | 2,4 | 0,2 | 0,9 | 0,6 | 1,5 | 0,2 | 0,2 | 0,4 | 5,0 |
| Prest&Otros Empl | 6,3 | 2,7 | 0,2 | 0,2 | 0,1 | 0,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,9 |
| Total | 4,0 | 0,5 | 0,1 | 0,5 | 0,3 | 0,9 | 0,3 | 0,1 | 0,4 | 100,0 |
| Mujeres | | | | | | | | | | |
| Sólo No consta | 1,8 | | 0,2 | 0,1 | 0,0 | 0,2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,1 |
| Sólo Cuenta ppia | 1,1 | | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 9,4 |
| Sólo Asalaria Indef o Temporal | 3,6 | | 0,2 | 0,5 | 0,3 | 0,8 | 0,3 | 0,1 | 0,5 | 52,3 |
| Asal & Otros Emp, No prest | 5,8 | | 0,2 | 0,5 | 0,4 | 0,9 | 0,3 | 0,1 | 0,4 | 6,8 |
| Otros Empl, No asal, No prest | 2,5 | | 0,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 4,5 |
| Prest&Asal | 7,1 | 2,5 | 0,3 | 0,9 | 0,8 | 1,7 | 0,5 | 0,3 | 0,8 | 21,2 |
| Prest&Asal&Otros Empl | 9,4 | 2,9 | 0,2 | 0,7 | 0,5 | 1,2 | 0,2 | 0,2 | 0,4 | 4,5 |
| Prest&Otros Empl | 5,8 | 3,3 | 0,2 | 0,1 | 0,0 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,2 |
| Total | 4,5 | 0,7 | 0,2 | 0,5 | 0,4 | 0,9 | 0,3 | 0,2 | 0,5 | 100,0 |

En el Cuadro VI.5 se han recogido los valores de las duraciones medias de las personas clasificadas según el tipo de relaciones laborales del periodo analizado, de modo que se presenta información sobre el total de días cotizados en dicho periodo, así como en cada uno de los años de observación, además de

un cálculo sobre la duración relativa correspondiente, es decir, considerando el tiempo que potencialmente podría haber estado el individuo y el tiempo que en realidad está cotizando. Al igual que se ha venido comentando hasta ahora, las mujeres presentan en general duraciones más cortas que los varones. No obstante, cabe destacar que del total del periodo potencial de cotización, es decir, desde que la persona accedió por primera vez al sistema de la Seguridad Social hasta el último día del periodo de observación, 31 de diciembre de 2007, las mujeres sólo han cotizado un 12,3 por ciento y los hombres un 15 por ciento, lo que supone que en ambos casos las cifras son muy bajas, de modo que se pone de manifiesto que la población perteneciente al mercado de trabajo español presenta unas trayectorias laborales que muy poco ayudan a la acumulación de días cotizados.

Cuadro VI.5 Duraciones medias de los episodios durante el periodo de referencia (Fuente: MCVL 2004-2007)

| | Duración total | Duración total Relativa | Duraciones relativas anuales | | | | | | | | |
|-------------------------------|----------------|-------------------------|------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | | | % | 2004 | % | 2005 | % | 2006 | % | 2007 | % |
| Varones | | | | | | | | | | | |
| Sólo Nconst | 2005,5 | 12,9 | 0,4 | 86,7 | 0,3 | 87,0 | ,3 | 84,7 | 0,3 | 83,7 | 0,3 |
| Sólo Ctp | 3940,2 | 25,3 | 13,6 | 96,5 | 15,0 | 96,4 | 14,2 | 97,0 | 13,7 | 96,0 | 13,5 |
| Sólo AsalIT | 2160,0 | 13,9 | 53,5 | 89,3 | 51,0 | 88,5 | 51,2 | 88,9 | 52,2 | 88,6 | 53,3 |
| Asal&Otros Emp, No prest | 2292,3 | 14,7 | 7,3 | 83,9 | 6,9 | 82,7 | 7,4 | 86,0 | 7,6 | 88,1 | 7,6 |
| Otros Empl, No asal, No prest | 2164,4 | 13,9 | 1,8 | 83,7 | 1,2 | 79,4 | 1,3 | 80,5 | 1,3 | 75,2 | 1,6 |
| Prest&Asal | 1580,9 | 10,2 | 17,5 | 82,7 | 19,1 | 84,6 | 19,1 | 86,9 | 18,6 | 88,1 | 17,8 |
| Prest&Asal&Otros Empl | 2403,9 | 15,5 | 5,0 | 87,7 | 5,5 | 88,3 | 5,5 | 90,1 | 5,4 | 91,2 | 5,2 |
| Prest&Otros Empl | 3422,5 | 22,0 | 0,9 | 89,3 | 0,9 | 92,1 | 1,0 | 95,0 | 0,9 | 94,8 | 0,8 |
| Total | 2333,8 | 15,0 | 100,0 | 88,6 | 100, | 88,3 | 100, | 89,4 | 100, | 89,4 | 100, |
| Mujeres | | | | | | | | | | | |
| Sólo Nconst | 1600,7 | 10,3 | 0,1 | 88,9 | 0,1 | 88,2 | 0,1 | 84,5 | 0,1 | 83,1 | 0,1 |
| Sólo Ctp | 3223,4 | 20,7 | 9,4 | 94,0 | 10,4 | 94,1 | 9,7 | 94,2 | 9,4 | 94,2 | 9,1 |
| Sólo AsalIT | 1770,4 | 11,4 | 52,3 | 84,0 | 49,5 | 83,7 | 49,1 | 83,9 | 50,5 | 84,0 | 52,2 |
| Asal&Otros Emp, No prest | 1694,5 | 10,9 | 6,8 | 76,8 | 5,7 | 73,2 | 7,0 | 81,0 | 7,1 | 82,8 | 7,1 |
| Otros Empl, No asal, No prest | 1491,1 | 9,6 | 4,5 | 80,8 | 2,8 | 71,9 | 3,5 | 78,9 | 3,6 | 76,0 | 3,8 |
| Prest&Asal | 1466,8 | 9,4 | 21,2 | 79,0 | 24,8 | 82,0 | 24,1 | 83,7 | 23,1 | 85,5 | 21,8 |
| Prest&Asal&Otros Empl | 2906,2 | 18,7 | 4,5 | 86,5 | 5,3 | 87,5 | 5,2 | 89,2 | 5,0 | 90,4 | 4,8 |
| Prest&Otros Empl | 4766,0 | 30,7 | 1,2 | 93,3 | 1,4 | 93,6 | 1,3 | 95,4 | 1,2 | 95,5 | 1,1 |
| Total | 1909,0 | 12,3 | 100,0 | 83,5 | 100, | 83,5 | 100, | 84,9 | 100, | 85,3 | 100, |

No obstante, cuando se analizan los casos de personas con información en cada uno de los años del periodo de observación, se aprecia que las duraciones

relativas aumentan por encima del 70 por ciento, aunque siempre son menores las cifras correspondientes a las mujeres. Así mismo hay que decir que el empleo por cuenta propia tiene las duraciones relativas más elevadas, mientras que las más bajas corresponde a los casos en los que se han alternado diversos tipos de empleos y sin haber pasado por el sistema de prestaciones, probablemente debido a que no se han acumulado el número mínimo de días necesarios para poder optar a la prestación.

En el Cuadro VI.6 se recogen los valores medios de las bases de cotización percibidas por los individuos a lo largo de los años de observación. Entre otros detalles, cabe destacar que las personas que sólo han tenido empleos por cuenta propia presentan valores inferiores a los de las demás categorías, en el caso de los hombres, aunque no ocurre así en el de las mujeres. De hecho, en el colectivo femenino, las trabajadoras que perciben remuneraciones más bajas son las que alternan diversos tipos de empleos, en especial si se trata de empleos asalariados y de otro tipo, con o sin prestaciones.

Cuadro VI.6 Valores medios de las bases de cotización anuales percibidos por los individuos a lo largo de los años de los periodos analizados (Fuente: MCVL 2004-2007)

| Bases de cotización | 2004 | | 2005 | | 2006 | | 2007 | |
|-------------------------------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|
| | Media | % | Media | % | Media | % | Media | % |
| Varones | | | | | | | | |
| Sólo Nconst | 14424,2 | 0,37 | 14317,0 | 0,34 | 14007,2 | 0,33 | 13875,7 | 0,33 |
| Sólo Ctp | 9078,7 | 0,44 | 8706,9 | 0,21 | 6814,4 | 0,11 | 6897,6 | 0,09 |
| Sólo AsalIT | 17366,2 | 63,26 | 17726,5 | 63,63 | 18468,7 | 64,41 | 19054,9 | 65,87 |
| Asal&Otros Emp, No prest | 10200,3 | 5,83 | 10539,1 | 5,94 | 11090,6 | 6,50 | 12257,3 | 6,88 |
| Otros Empl, No asal, No prest | 11640,3 | 0,07 | 13574,8 | 0,05 | 14727,9 | 0,05 | 13878,4 | 0,05 |
| Prest&Asal | 12578,2 | 23,79 | 13026,1 | 23,79 | 14022,5 | 23,00 | 14875,8 | 21,96 |
| Prest&Asal&Otros Empl | 10585,5 | 5,83 | 10583,3 | 5,69 | 10498,0 | 5,35 | 10351,3 | 4,62 |
| Prest&Otros Empl | 12932,8 | 0,42 | 10620,6 | 0,34 | 9488,8 | 0,24 | 9194,5 | 0,19 |
| Total | 15344,7 | 100,00 | 15717,8 | 100,00 | 16488,3 | 100,00 | 17217,6 | 100,00 |
| Mujeres | | | | | | | | |
| Sólo Nconst | 14852,5 | 0,14 | 15476,1 | 0,13 | 15015,2 | 0,14 | 15575,3 | 0,14 |
| Sólo Ctp | 7675,7 | 0,25 | 8409,9 | 0,11 | 6924,2 | 0,06 | 7197,8 | 0,05 |
| Sólo AsalIT | 13678,9 | 60,04 | 14073,7 | 60,34 | 14642,7 | 61,15 | 15089,3 | 62,76 |
| Asal&Otros Emp, No prest | 6984,0 | 4,40 | 7136,2 | 4,85 | 7534,4 | 5,75 | 8664,8 | 6,59 |
| Otros Empl, No asal, No prest | 6234,9 | 0,04 | 10109,9 | 0,02 | 13253,0 | 0,02 | 13682,9 | 0,02 |
| Prest&Asal | 9387,2 | 30,18 | 9956,5 | 29,64 | 10788,8 | 28,06 | 11663,8 | 26,27 |
| Prest&Asal&Otros Empl | 6495,7 | 4,68 | 6594,2 | 4,72 | 6521,6 | 4,70 | 6940,1 | 4,03 |
| Prest&Otros Empl | 9100,3 | 0,27 | 7889,8 | 0,19 | 6899,4 | 0,13 | 6042,9 | 0,13 |
| Total | 11724,0 | 100,00 | 12146,7 | 100,00 | 12756,8 | 100,00 | 13421,9 | 100,00 |
| Ratio | | | | | | | | |
| Sólo Nconst | 103,0 | | 108,1 | | 107,2 | | 112,2 | |
| Sólo Ctp | 84,5 | | 96,6 | | 101,6 | | 104,4 | |

| | | | | | | | | |
|-------------------------------|------|--|------|--|------|--|------|--|
| Sólo AsalIT | 78,8 | | 79,4 | | 79,3 | | 79,2 | |
| Asal&Otros Emp, No prest | 68,5 | | 67,7 | | 67,9 | | 70,7 | |
| Otros Empl, No asal, No prest | 53,6 | | 74,5 | | 90,0 | | 98,6 | |
| Prest&Asal | 74,6 | | 76,4 | | 76,9 | | 78,4 | |
| Prest&Asal&Otros Empl | 61,4 | | 62,3 | | 62,1 | | 67,0 | |
| Prest&Otros Empl | 70,4 | | 74,3 | | 72,7 | | 65,7 | |
| Total | 76,4 | | 77,3 | | 77,4 | | 78,0 | |

No obstante, la situación parece mejorar algo con el paso de los años. Ahora bien, si se analizan los datos recogidos en el Cuadro VI.7 sobre los valores medios de los ingresos salariales declarados a la agencia tributaria, la situación no cambia mucho, destacando especialmente la caída de los ingresos relativos de las mujeres en comparación con los de los hombres cuando se trata de personas que han alternado diversos tipos de empleos. También hay que destacar el hecho de que la ratio cae en todos los casos, cualquiera que sea la tipología de relaciones laborales que haya tenido la persona a lo largo del periodo. Este hecho puede indicar que efectivamente las mujeres se ven perjudicadas por tener empleos con remuneraciones menores y que además duran menos tiempo que en el caso de los empleos de los varones, tal y como viene apareciendo de manera sucesiva a lo largo de todo el análisis realizado en este capítulo.

Cuadro VI.7 Valores medios de los ingresos salariales anuales percibidos por los individuos a lo largo de los años de los periodos analizados (Fuente: MCVL 2004-2007)

| Ingresos salariales | 2004 | | 2005 | | 2006 | | 2007 | |
|-------------------------------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|
| | Media | % | Media | % | Media | % | Media | % |
| Varones | | | | | | | | |
| Sólo Nconst | 23739,3 | 0,24 | 25162,8 | 0,23 | 27400,5 | 0,22 | 29080,3 | 0,22 |
| Sólo Ctp | 22369,5 | 6,36 | 23422,4 | 6,05 | 24764,4 | 5,87 | 26060,6 | 5,67 |
| Sólo AsalIT | 20916,7 | 58,93 | 21558,0 | 58,29 | 22538,8 | 59,15 | 23332,1 | 60,49 |
| Asal&Otros Emp, No prest | 14895,5 | 6,00 | 14643,8 | 6,59 | 15538,5 | 7,05 | 16817,2 | 7,40 |
| Otros Empl, No asal, No prest | 9975,7 | 0,91 | 9569,9 | 1,03 | 10106,4 | 1,03 | 9584,0 | 1,22 |
| Prest&Asal | 12414,5 | 21,18 | 12577,0 | 21,35 | 13422,9 | 20,70 | 13770,8 | 19,56 |
| Prest&Asal&Otros Empl | 11074,3 | 5,68 | 10100,7 | 5,72 | 9959,5 | 5,28 | 10472,3 | 4,79 |
| Prest&Otros Empl | 8633,9 | 0,70 | 9221,8 | 0,74 | 9761,3 | 0,69 | 10166,8 | 0,66 |
| Total | 18109,2 | 100,00 | 18436,7 | 100,00 | 19418,2 | 100,00 | 20278,0 | 100,00 |
| Mujeres | | | | | | | | |
| Sólo Nconst | 19275,3 | 0,12 | 20103,9 | 0,12 | 20937,0 | 0,11 | 20891,3 | 0,12 |
| Sólo Ctp | 16208,3 | 3,25 | 17004,4 | 3,19 | 18074,9 | 3,14 | 18886,2 | 3,06 |
| Sólo AsalIT | 14738,1 | 57,16 | 15179,7 | 57,61 | 15856,7 | 58,87 | 16508,0 | 60,48 |
| Asal&Otros Emp, No prest | 9361,9 | 4,35 | 9082,9 | 5,14 | 9612,3 | 5,83 | 10544,1 | 6,77 |
| Otros Empl, No asal, No prest | 3083,3 | 0,76 | 3381,6 | 0,79 | 3676,7 | 0,85 | 3888,4 | 1,03 |
| Prest&Asal | 8364,1 | 27,75 | 8801,5 | 26,75 | 9491,2 | 25,17 | 10219,9 | 23,07 |

| | | | | | | | | |
|-------------------------------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|
| Prest&Asal&Otros Empl | 5424,7 | 5,55 | 5346,0 | 5,44 | 5615,4 | 5,14 | 6107,7 | 4,68 |
| Prest&Otros Empl | 3327,3 | 1,06 | 3667,1 | 0,97 | 4082,2 | 0,88 | 4433,9 | 0,79 |
| Total | 12062,8 | 100,00 | 12484,4 | 100,00 | 13231,2 | 100,00 | 14019,5 | 100,00 |
| Ratio | | | | | | | | |
| Sólo Nconst | 81,2 | | 79,9 | | 76,4 | | 71,8 | |
| Sólo Ctp | 72,5 | | 72,6 | | 73,0 | | 72,5 | |
| Sólo AsalIT | 70,5 | | 70,4 | | 70,4 | | 70,8 | |
| Asal&Otros Emp, No prest | 62,9 | | 62,0 | | 61,9 | | 62,7 | |
| Otros Empl, No asal, No prest | 30,9 | | 35,3 | | 36,4 | | 40,6 | |
| Prest&Asal | 67,4 | | 70,0 | | 70,7 | | 74,2 | |
| Prest&Asal&Otros Empl | 49,0 | | 52,9 | | 56,4 | | 58,3 | |
| Prest&Otros Empl | 38,5 | | 39,8 | | 41,8 | | 43,6 | |
| Total | 66,6 | | 67,7 | | 68,1 | | 69,1 | |

Tal y como cabía esperar por todo lo mencionado hasta ahora, los resultados contenidos en el Cuadro VI.8 referidos a los ingresos totales corroboran lo que hasta ahora se ha dicho. Es decir, en cualquier caso, el análisis de los ingresos brutos muestra que las mujeres perciben ingresos inferiores a los de los hombres, por lo que resulta conveniente poder identificar qué factores se encuentran detrás de estas diferencias y cuál es su peso. Este análisis se presenta en el siguiente apartado.

Cuadro VI.8 Valores medios de los ingresos totales anuales percibidos por los individuos a lo largo de los años de los periodos analizados (Fuente: MCVL 2004-2007)

| | 2004 | | 2005 | | 2006 | | 2007 | |
|-------------------------------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|
| | Media | % | Media | % | Media | % | Media | % |
| Varones | | | | | | | | |
| Sólo Nconst | 25434,0 | 0,27 | 26278,1 | 0,26 | 28635,8 | 0,25 | 30156,9 | 0,25 |
| Sólo Ctp | 25629,7 | 10,64 | 26597,2 | 10,06 | 27641,4 | 9,63 | 33640,5 | 10,11 |
| Sólo AsalIT | 21990,6 | 54,76 | 22760,7 | 53,92 | 23732,8 | 54,69 | 24609,9 | 55,13 |
| Asal&Otros Emp, No prest | 17825,7 | 6,18 | 17554,4 | 6,63 | 18432,7 | 6,91 | 22130,1 | 7,21 |
| Otros Empl, No asal, No prest | 14435,4 | 1,03 | 13421,5 | 1,16 | 13351,8 | 1,19 | 13217,4 | 1,34 |
| Prest&Asal | 14359,7 | 20,46 | 14655,3 | 20,95 | 15774,1 | 20,53 | 16437,6 | 19,55 |
| Prest&Asal&Otros Empl | 14374,5 | 5,56 | 13483,4 | 5,92 | 12959,8 | 5,75 | 15649,6 | 5,41 |
| Prest&Otros Empl | 14331,7 | 1,09 | 14700,1 | 1,10 | 14853,9 | 1,05 | 16018,0 | 1,00 |
| Total | 19983,6 | 100,00 | 20366,8 | 100,00 | 21285,6 | 100,00 | 23036,3 | 100,00 |
| Mujeres | | | | | | | | |
| Sólo Nconst | 20730,3 | 0,12 | 21390,5 | 0,12 | 21715,9 | 0,11 | 21002,2 | 0,12 |
| Sólo Ctp | 16716,7 | 6,37 | 17484,3 | 6,21 | 17839,3 | 6,07 | 19501,2 | 6,05 |
| Sólo AsalIT | 15244,7 | 53,29 | 15831,4 | 52,96 | 16526,1 | 53,91 | 17233,4 | 55,05 |
| Asal&Otros Emp, No prest | 11107,2 | 4,53 | 10750,6 | 5,21 | 11276,6 | 5,77 | 12585,7 | 6,52 |
| Otros Empl, No asal, No prest | 5001,9 | 1,31 | 5226,5 | 1,41 | 5271,3 | 1,56 | 5551,1 | 1,79 |
| Prest&Asal | 9650,4 | 27,25 | 10135,1 | 26,99 | 10962,5 | 25,77 | 11719,7 | 24,10 |
| Prest&Asal&Otros Empl | 7669,8 | 5,54 | 7718,0 | 5,61 | 8066,0 | 5,42 | 8843,8 | 5,05 |
| Prest&Otros Empl | 6361,5 | 1,59 | 6710,3 | 1,48 | 7073,0 | 1,40 | 7662,1 | 1,32 |
| Total | 12938,2 | 100,00 | 13397,8 | 100,00 | 14109,2 | 100,00 | 14984,0 | 100,00 |
| Ratio | | | | | | | | |
| Sólo Nconst | 81,5 | | 81,4 | | 75,8 | | 69,6 | |

| | | | | | | | | |
|-------------------------------|------|--|------|--|------|--|------|--|
| Sólo Ctp | 65,2 | | 65,7 | | 64,5 | | 58,0 | |
| Sólo AsalIT | 69,3 | | 69,6 | | 69,6 | | 70,0 | |
| Asal&Otros Emp, No prest | 62,3 | | 61,2 | | 61,2 | | 56,9 | |
| Otros Empl, No asal, No prest | 34,6 | | 38,9 | | 39,5 | | 42,0 | |
| Prest&Asal | 67,2 | | 69,2 | | 69,5 | | 71,3 | |
| Prest&Asal&Otros Empl | 53,4 | | 57,2 | | 62,2 | | 56,5 | |
| Prest&Otros Empl | 44,4 | | 45,6 | | 47,6 | | 47,8 | |
| Total | 64,7 | | 65,8 | | 66,3 | | 65,0 | |
| | | | | | | | | |

3.2. Regresiones de las bases de cotización e ingresos salariales de los trabajadores que tuvieron al menos un empleo en el periodo de referencia, 2004-2007

A lo largo de todo el análisis parece demostrarse continuamente que las mujeres se encuentran en una posición de desventaja en el mercado laboral y que, como consecuencia, las diferencias salariales con respecto a los hombres podrían venir explicadas por ese hecho. No obstante, son múltiples los factores que pueden influir en esta circunstancia, siendo algunos de ellos especialmente relevantes en ciertos colectivos de mujeres, aunque otros son extensibles al conjunto de la población femenina. En otros, en los dos primeros capítulos del estudio se ha mostrado que al comparar la brecha de ingresos, la jornada laboral media de las mujeres es inferior a la de los hombres, entre otras razones porque las mujeres tienen una tasa de parcialidad mayor. Por otra parte, la existencia de segregación sectorial y ocupacional originada por la concentración del empleo femenino en determinados sectores y ocupaciones con salarios más bajos, puede ser otro de los elementos explicativos de las diferencias observadas en los ingresos. Y, por último, las trayectorias laborales de hombres y mujeres han sido tradicionalmente distintas, de modo que las mujeres pasan más tiempo fuera del mercado de trabajo, y aunque se han acortado las distancias entre los colectivos, aún persisten este tipo de comportamientos entre el grupo de mujeres en edad activa, lo que puede traducirse en el logro de menores salarios. Además, en los capítulos dedicados al análisis de las trayectorias a partir de los datos de la MCVL, se ha visto que ni la continuidad (definida por el mayor número de interrupciones y episodios registrados en el sistema de la seguridad social), ni la intensidad de la dedicación al trabajo (medida en función del tiempo de cotización y la dedicación a tiempo completo o a tiempo parcial) son iguales

para hombres y mujeres. Es más fácil observar que los hombres una vez que acceden al sistema, y por lo tanto, al mercado regular de trabajo se mantienen dentro de él de forma continuada, las mujeres están sujetas a ciertas interrupciones que, como apuntan los estudios teóricos y empíricos realizados, están en gran medida relacionadas con los procesos reproductivos y el coste de oportunidad de mantenerse en el mercado de trabajo. No cabe duda de que su capital humano se deprecia lo que automáticamente implica una reducción de sus ingresos potenciales. Por todo ello, para tratar de averiguar hasta qué punto las características diferenciales entre varones y mujeres condicionan sus ingresos salariales y qué parte de las diferencias se debe exclusivamente a prácticas discriminatorias que remuneran con salarios más bajos a las mujeres por el mismo tipo de tareas que realizan los varones (hasta donde se pueden controlar los datos que encontrar situaciones de igualdad en este sentido, y no debe olvidarse que no se dispone de datos sobre el nivel de estudios), se han estimado ecuaciones salariales para tratar de medir el impacto de estas características sobre el nivel de ingresos y determinar en qué medida existe algún tipo de discriminación.

Para la totalidad de los individuos que tuvieron al menos un episodio de empleo a lo largo del periodo de referencia, se han realizado dos grupos de regresiones, según cuál sea la variable dependiente y por género. Así, por un lado, se han realizado tres regresiones (total varones y mujeres) en las que la variable dependiente está definida como el logaritmo de la suma anual de las bases de cotización y, por otro lado, están las regresiones que tienen como variable dependiente el logaritmo de los ingresos salariales anuales. Como en los modelos de episodios presentados anteriormente, los coeficientes de las variables explicativas se pueden interpretar como variaciones porcentuales del valor de la variable dependiente correspondiente cuando la variable explicativa aumenta en una unidad.

Las variables explicativas utilizadas están condicionadas por el tipo de información aportado por la MCVL. Así, además de las variables relativas a las características personales del individuo, como son el sexo, la edad (definida en el último momento del que se dispone de información sobre el individuo), tener o no nacionalidad española, lugar de residencia y tipo de municipio en el que se

reside, se han incorporado variables relativas a los episodios que ha ido teniendo el individuo a lo largo del periodo de observación.

Dado que una misma persona ha podido tener diferentes tipos de episodios, se ha tratado de incorporar algún elemento que permita identificar las características más comunes. Como los ingresos de una misma persona pueden provenir de los diferentes tipos de empleos que ha podido tener a lo largo del año o de manera simultánea, así como de prestaciones, se ha incorporado la información procedente de la última observación relativa a determinadas características del último episodio de empleo que se observa, según aparece contenida en la MCVL. Estas variables relativas al episodio de empleo son las mismas que en las regresiones de episodios: grupo de cotización, rama de actividad, tamaño y tipo de empresa. Ahora bien, en el caso de la información procedente del grupo de tarifa se ha seleccionado el valor del grupo de tarifa más bajo (correspondiente al nivel más alto de cualificación) en el que ha estado en alguna ocasión el individuo, de tal manera que, por ejemplo, cuando una persona aparece al menos una vez en el grupo de tarifa equivalente a los licenciados superiores o ingenieros, se entiende que es así porque el individuo posee dicha titulación. La información relativa al tipo de contrato del individuo a se ha excluido y en su lugar se ha generado una variable que recoge las circunstancias especiales del individuo en diversos tipos de contratos y episodios de esta forma se puede identificar si el individuo se ha mantenido siempre en el mismo tipo de contrato, indefinido o temporal, si ha alternado diversos tipos de contratos, o si los ha alternado con otros tipos de empleos, como cuenta propia, régimen agrícola o del hogar, o con prestaciones.

Los resultados obtenidos, cuyo detalle se puede consultar en el Cuadro VI.9, si se refieren a la regresión sobre la base de cotización, y en el Cuadro VI.10, si se refieren a la regresión sobre ingreso salarial, permiten identificar que existen diferencias en los niveles de ingresos cuando se comparan hombres y mujeres, así como cuando se comparan las fuentes, de modo que se pueden extraer algunas conclusiones interesantes.

En cualquier caso aparecen nuevamente una parte importante de las diferencias salariales entre hombres y mujeres que no pueden ser explicadas por las características productivas y laborales de los individuos, sino que más bien parecen aludir a prácticas que puedan estar discriminando a las mujeres. Esto es

así hasta tal punto que según los resultados de las estimaciones realizadas, las mujeres llegan a tener una penalización del 24 por ciento en sus ingresos anuales, si se utiliza como información las bases de cotización, pero aumentando hasta un 32 por ciento si se consideran los ingresos salariales, en comparación con los ingresos que perciben los hombres. Estos resultados evidentemente pueden estar condicionados por el tipo de fuente e información que se está utilizando, en la medida en la que se está hablando de ingresos obtenidos a partir de la agregación de los procedentes de diferentes episodios, de modo que, aunque se esté controlando por algunas variables descriptivas de la situación laboral del individuo, resulta complicado su interpretación. Recuérdese que en ocasiones algunas características se refieren únicamente al último tipo de episodio de empleo, como es el caso de la información sobre la rama de actividad, tamaño o tipo de empresa. Así mismo, aunque se incluye una variable que resume las circunstancias que puedan concurrir a lo largo del periodo según el tipo de relación laboral que haya podido tener el individuo a lo largo de todo el periodo, la cantidad y duración específica de cada uno de ellos no está incorporada¹⁷ con detalle, más allá de la suma total del tiempo cotizado o el número episodios.

No obstante, aunque la cifra en valor absoluto no pueda considerarse como única, sí que se puede decir una vez más que cualquiera que sea el tipo de análisis que se realice, las mujeres siempre presentan estados y trayectorias peores que los varones lo cual, entre otras consecuencias, tiene un efecto negativo sobre sus ingresos.

Si se observan los resultados relativos a las variables que describen el tipo de trayectorias de los individuos, se puede apreciar que los abandonos, cualquiera que sea su duración, es decir, las salidas del mercado de trabajo por un tiempo relativamente elevado, repercuten negativamente sobre los ingresos, igual que ocurre con los cambios desfavorables en el grupo de cotización. Este mismo tipo de resultados se refleja en el hecho de que los individuos hayan tenido diversidad de contratos y situaciones laborales a lo largo del periodo. Ahora bien, si se descuenta el número de cambios, así como el tipo de

¹⁷ De ahí el interés del análisis de episodios realizado en el apartado anterior.

modificaciones en la relación contractual, los ingresos no se ven perjudicados por el cambio en sí mismo. Esto podría estar indicando que tener un cierto grado de movilidad no implica necesariamente un empeoramiento salarial, sino que incluso puede ayudar a mejorar los ingresos. De lo que no cabe duda es que los empleos asalariados de tipo estándar, es decir, aquellos basados en relaciones laborales estables a tiempo completo, favorecen la percepción de ingresos, tanto a las mujeres como a los hombres; sin embargo, a lo largo de este trabajo se ha puesto de manifiesto que a las mujeres les resulta más complicado mantenerse de manera continuada en el mercado de trabajo y acceder de manera estable a este tipo de empleos.

Cuadro VI.9 Resultados de las regresiones sobre las bases de cotización (Fuente: MCVL 2004 -2007)

| Variable dependiente: log base cotización | | Ambos sexos | | Varones | | Mujeres | |
|---|---------------------------|-------------|----|---------|----|---------|----|
| Mujer | | -0,24 | ** | | | | |
| Edad | | | | | | | |
| | Menor de 24 | -0,46 | ** | -0,47 | ** | -0,47 | ** |
| | Entre 25 y 34 años | 0,00 | | -0,03 | ** | 0,02 | ** |
| | <i>Entre 35 y 44 años</i> | | | | | | |
| | Entre 45 y 54 años | -0,08 | ** | -0,04 | ** | -0,10 | ** |
| | Entre 55 y 64 años | 0,03 | ** | 0,06 | ** | 0,01 | |
| | 65 años o más | -0,11 | ** | -0,10 | ** | -0,03 | |
| Extranjero | | 0,08 | ** | 0,04 | ** | 0,13 | ** |
| Municipio de residencia | | | | | | | |
| | Capita de provincia (&) | | | | | | |
| | Municipios grandes | 0,01 | * | 0,02 | ** | 0,00 | |
| | Otros municipios | -0,04 | ** | -0,01 | ** | -0,07 | ** |
| Comunidad Autónoma | | | | | | | |
| | Andalucía (&) | | | | | | |
| | Aragón | 0,19 | ** | 0,12 | ** | 0,27 | ** |
| | Asturias | 0,14 | ** | 0,09 | ** | 0,17 | ** |
| | Baleares | 0,22 | ** | 0,10 | ** | 0,35 | ** |
| | Canarias | 0,10 | ** | -0,01 | ** | 0,23 | ** |
| | Cantabria | 0,17 | ** | 0,10 | ** | 0,23 | ** |
| | Castilla La Mancha | 0,14 | ** | 0,06 | ** | 0,21 | ** |
| | Castilla y León | 0,16 | ** | 0,07 | ** | 0,24 | ** |
| | Cataluña | 0,26 | ** | 0,19 | ** | 0,34 | ** |
| | Comunidad Valenciana | 0,14 | ** | 0,06 | ** | 0,22 | ** |
| | Extremadura | -0,10 | ** | -0,18 | ** | 0,00 | ** |
| | Galicia | 0,07 | ** | -0,02 | | 0,16 | ** |
| | Madrid | 0,20 | ** | 0,12 | ** | 0,29 | ** |

| | | | | | | | |
|------------------------|---|-------|----|-------|----|-------|----|
| | Murcia | 0,11 | ** | 0,03 | ** | 0,20 | ** |
| | Navarra | 0,35 | ** | 0,26 | ** | 0,44 | ** |
| | País Vasco | 0,30 | ** | 0,22 | ** | 0,38 | ** |
| | La Rioja | 0,23 | ** | 0,13 | ** | 0,33 | ** |
| | Ceuta y Melilla | -0,15 | ** | -0,12 | ** | -0,18 | ** |
| Grupo de cotización | | | | | | | |
| | Ingeniero, licenciado, alta dirección (&) | 1,01 | ** | 0,91 | ** | 1,09 | ** |
| | Ingenieros técnicos ayudantes titulados | 0,94 | ** | 0,79 | ** | 1,01 | ** |
| | Jefes administrativos y de taller | 0,70 | ** | 0,63 | ** | 0,78 | ** |
| | Ayudantes no titulados | 0,57 | ** | 0,56 | ** | 0,55 | ** |
| | Oficiales administrativos y subalternos | 0,45 | ** | 0,36 | ** | 0,50 | ** |
| | Oficiales | 0,34 | ** | 0,34 | ** | 0,28 | ** |
| | Peones y asimilados | | | | | | |
| Rama de actividad | | | | | | | |
| | Agricultura y pesca | -0,33 | ** | -0,17 | ** | -0,63 | ** |
| | Industria extractiva | 0,19 | ** | 0,17 | ** | 0,21 | ** |
| | Construcción | 0,11 | ** | 0,08 | ** | 0,07 | ** |
| | Comercio(&) | | | | | | |
| | Hostelería | -0,15 | ** | -0,17 | ** | -0,10 | ** |
| | Transporte | 0,12 | ** | 0,08 | ** | 0,20 | ** |
| | Interme.financ | 0,05 | ** | 0,03 | * | 0,05 | ** |
| | A.inm&Servemp | -0,17 | ** | -0,16 | ** | -0,16 | ** |
| | Administración Pública, Educación y Sanidad | -0,16 | ** | -0,17 | ** | -0,16 | ** |
| | OtrServ&S.Per y hogares | -0,19 | ** | -0,20 | ** | -0,17 | ** |
| Número de trabajadores | | | | | | | |
| | 0,00 | 0,03 | ** | -0,05 | ** | 0,11 | ** |
| | De 1 a 9 | -0,13 | ** | -0,16 | ** | -0,12 | ** |
| | De 10 a 20 | -0,11 | ** | -0,13 | ** | -0,09 | ** |
| | De 20 a 49 | -0,09 | ** | -0,11 | ** | -0,09 | ** |
| | De 50-249 | -0,06 | ** | -0,07 | ** | -0,05 | ** |
| | 250+ (&) | | | | | | |
| Tipo de empresa | | | | | | | |
| | Persona física | -0,16 | ** | -0,19 | ** | -0,12 | ** |
| | Sociedades anónimas(&) | | | | | | |
| | Otras sociedades | -0,13 | ** | -0,13 | ** | -0,13 | ** |
| | Cooperativas y similares | -0,02 | ** | -0,03 | ** | 0,01 | ** |
| | Sector público | 0,19 | ** | 0,13 | ** | 0,26 | ** |
| Año de entrada | | | | | | | |
| | Antes de 1980 | -1,06 | ** | -1,03 | ** | -1,07 | ** |
| | De 1980 a 1985 | 0,56 | ** | 0,62 | ** | 0,52 | ** |
| | De 1986 a 1994 | 1,08 | ** | 1,10 | ** | 0,99 | ** |
| | De 1995 a 2003 | 1,00 | ** | 1,05 | ** | 0,89 | ** |
| | De 2004 a 2007 (&) | | | | | | |
| Número de episodios | | | | | | | |
| | | 0,00 | ** | 0,00 | ** | 0,00 | ** |
| Episodio de prestación | | | | | | | |
| | | 0,31 | ** | 0,23 | ** | 0,39 | ** |

| | | | | | | | |
|-------------------------------|--|-------|----|-------|----|-------|----|
| Abandono | | | | | | | |
| | Abandono absoluto | -1,17 | ** | -1,22 | ** | -1,09 | ** |
| | Abandono relativo | -0,46 | ** | -0,49 | ** | -0,42 | ** |
| | | | | | | | |
| Promoción grupo de cotización | | | | | | | |
| | Mejora | 0,12 | ** | 0,10 | ** | 0,13 | ** |
| | Empeora | -0,05 | ** | -0,06 | ** | -0,04 | ** |
| | | | | | | | |
| Promoción tipo de contrato | | | | | | | |
| | Mejora | 0,31 | ** | 0,27 | ** | 0,36 | ** |
| | Empeora | 0,05 | ** | 0,07 | ** | 0,03 | ** |
| Tiempo de cotización | | | | | | | |
| | Tiempo completo | 0,56 | ** | 0,62 | ** | 0,52 | ** |
| Tipo de episodios | | | | | | | |
| | Sólo No consta | -0,64 | ** | -0,68 | ** | -0,46 | ** |
| | Sólo cuenta propia | -0,97 | ** | -1,06 | ** | -0,83 | ** |
| | Sólo Asalariados (indefinido o temporal) (&) | | | | | | |
| | Asalariados y otros | -0,65 | ** | -0,63 | ** | -0,69 | ** |
| | Asalariado, otros y prestación | -0,77 | ** | -0,54 | ** | -1,07 | ** |
| | Asalariados y Prest | -1,06 | ** | -1,03 | ** | -1,07 | ** |
| Constante | | 8,48 | ** | 8,63 | ** | 8,08 | ** |

Cuadro VI.10 Resultados de las regresiones sobre los ingresos salariales (Fuente: MCVL 2004 -2007)

| Variable dependiente: log ingresos salariales | | Ambos sexos | | Varones | | Mujeres |
|---|---------------------------|-------------|----|---------|----|---------|
| Mujer | | -0,32 | ** | | | |
| Edad | | | | | | |
| | Menor de 24 | -0,38 | ** | -0,41 | ** | -0,38 |
| | Entre 25 y 34 años | 0,01 | | -0,03 | ** | 0,03 |
| | <i>Entre 35 y 44 años</i> | | | | | |
| | Entre 45 y 54 años | -0,07 | ** | -0,01 | | -0,10 |
| | Entre 55 y 64 años | -0,05 | ** | 0,04 | ** | -0,12 |
| | 65 años o más | -0,04 | ** | 0,02 | | -0,08 |
| Extranjero | | -0,04 | ** | -0,09 | ** | 0,01 |
| Municipio de residencia | | | | | | |
| | Capita de provincia (&) | | | | | |
| | Municipios granes | 0,00 | | 0,01 | * | -0,01 |
| | Otros municipios | -0,04 | ** | -0,01 | | -0,07 |
| Comunidad Autónoma | | | | | | |
| | Andalucía (&) | | | | | |
| | Aragón | 0,20 | ** | 0,14 | ** | 0,26 |
| | Asturias | 0,12 | ** | 0,07 | ** | 0,15 |
| | Baleares | 0,27 | ** | 0,16 | ** | 0,40 |
| | Canarias | 0,11 | ** | 0,01 | ** | 0,23 |
| | Cantabria | 0,15 | ** | 0,09 | ** | 0,20 |

| | | | | | | |
|------------------------|---|-------|----|-------|----|-------|
| | Castilla La Mancha | 0,13 | ** | 0,06 | ** | 0,19 |
| | Castilla y León | 0,15 | ** | 0,08 | ** | 0,20 |
| | Cataluña | 0,26 | ** | 0,19 | ** | 0,34 |
| | Comunidad Valenciana | 0,15 | ** | 0,08 | ** | 0,22 |
| | Extremadura | -0,07 | ** | -0,14 | ** | 0,02 |
| | Galicia | 0,06 | ** | -0,02 | | 0,15 |
| | Madrid | 0,22 | ** | 0,15 | ** | 0,30 |
| | Murcia | 0,16 | ** | 0,09 | ** | 0,24 |
| | Navarra | -1,22 | ** | -1,20 | ** | -1,29 |
| | País Vasco | -1,20 | ** | -1,22 | ** | -1,21 |
| | La Rioja | 0,16 | ** | 0,08 | ** | 0,24 |
| | Ceuta y Melilla | -0,03 | | 0,05 | ** | -0,10 |
| Grupo de cotización | | | | | | |
| | Ingeniero, licenciado, alta dirección (&) | 1,22 | ** | 1,16 | ** | 1,22 |
| | Ingenieros técnicos ayudantes titulados | 1,03 | ** | 0,89 | ** | 1,06 |
| | Jefes administrativos y de taller | 0,80 | ** | 0,73 | ** | 0,84 |
| | Ayudantes no titulados | 0,62 | ** | 0,60 | ** | 0,58 |
| | Oficiales administrativos y subalternos | 0,47 | ** | 0,37 | ** | 0,49 |
| | Oficiales | 0,34 | ** | 0,33 | ** | 0,27 |
| | Peones y asimilados | | | | | |
| Rama de actividad | | | | | | |
| | Agricultura y pesca | -0,24 | ** | -0,15 | ** | -0,39 |
| | Industria extractiva | 0,18 | ** | 0,15 | ** | 0,21 |
| | Construcción | 0,11 | ** | 0,07 | ** | 0,14 |
| | Comercio(&) | | | | | |
| | Hostelería | -0,15 | ** | -0,21 | ** | -0,08 |
| | Transporte | 0,13 | ** | 0,08 | ** | 0,22 |
| | Interme.financ | 0,14 | ** | 0,13 | ** | 0,15 |
| | A.inm&Servemp | -0,14 | ** | -0,13 | ** | -0,13 |
| | Administración Pública, Educación y Sanidad | -0,15 | ** | -0,18 | ** | -0,14 |
| | OtrServ&S.Per y hogares | -0,26 | ** | -0,25 | ** | -0,25 |
| Número de trabajadores | | | | | | |
| | 0,00 | -0,04 | ** | -0,11 | ** | 0,03 |
| | De 1 a 9 | -0,16 | ** | -0,19 | ** | -0,14 |
| | De 10 a 20 | -0,13 | ** | -0,16 | ** | -0,12 |
| | De 20 a 49 | -0,11 | ** | -0,12 | ** | -0,09 |
| | De 50-249 | -0,06 | ** | -0,07 | ** | -0,05 |
| | 250+ (&) | | | | | |
| Tipo de empresa | | | | | | |
| | Persona física | -0,24 | ** | -0,26 | ** | -0,21 |
| | Sociedades anónimas(&) | | | | | |
| | Otras sociedades | -0,14 | ** | -0,14 | ** | -0,13 |
| | Cooperativas y similares | -0,01 | ** | -0,03 | ** | 0,03 |

| | | | | | | |
|-------------------------------|--|-------|----|-------|----|-------|
| | Sector público | 0,13 | ** | 0,04 | ** | 0,23 |
| Año de entrada | | | | | | |
| | Antes de 1980 | -1,02 | ** | -0,84 | ** | -1,24 |
| | De 1980 a 1985 | 0,54 | ** | 0,56 | ** | 0,51 |
| | De 1986 a 1994 | 1,02 | ** | 1,00 | ** | 0,94 |
| | De 1995 a 2003 | 0,94 | ** | 0,97 | ** | 0,84 |
| | De 2004 a 2007 (&) | | | | | |
| Número de episodios | | 0,00 | ** | 0,00 | | 0,00 |
| Episodio de prestación | | 0,01 | * | -0,03 | ** | 0,05 |
| Abandono | | | | | | |
| | Abandono absoluto | -1,34 | ** | -1,34 | ** | -1,30 |
| | Abandono relativo | -0,62 | ** | -0,66 | ** | -0,57 |
| Promoción grupo de cotización | | | | | | |
| | Mejora | 0,07 | ** | 0,05 | ** | 0,10 |
| | Empeora | -0,08 | ** | -0,10 | ** | -0,06 |
| Promoción tipo de contrato | | | | | | |
| | Mejora | 0,26 | ** | 0,20 | ** | 0,34 |
| | Empeora | 0,04 | ** | 0,05 | ** | 0,02 |
| Tiempo de cotización | | 0,00 | ** | 0,00 | ** | 0,00 |
| Tiempo completo | | 0,54 | ** | 0,56 | ** | 0,51 |
| Tipo de episodios | | | | | | |
| | Sólo No consta | -0,46 | ** | -0,45 | ** | -0,42 |
| | Sólo cuenta propia | 0,09 | ** | 0,05 | ** | 0,15 |
| | Sólo Asalariados (indefinido o temporal) (&) | | | | | |
| | Asalariados y otros | -0,22 | ** | -0,20 | ** | -0,29 |
| | Asalariado, otros y prestación | -0,41 | ** | -0,26 | ** | -0,62 |
| | Asalariados y Prest | -1,02 | ** | -0,84 | ** | -1,24 |
| Constante | | 8,69 | ** | 8,88 | ** | 8,20 |

VII.- RESUMEN Y CONCLUSIONES

El estudio realizado está principalmente enfocado al análisis de algunos aspectos relacionados con las trayectorias en el mercado de trabajo de hombres y mujeres, poniendo de relieve las diferencias en cuanto a presencia y comportamiento laboral debido al género. En concreto, se han analizado la incorporación al empleo, el abandono del empleo, la promoción en el trabajo y los ingresos salariales.

En este capítulo se presenta un extracto de los principales resultados obtenidos en cada uno de los capítulos del informe así como algunas conclusiones.

En el capítulo I se estudia la situación de la mujer en el mercado de trabajo español. Este capítulo comienza con un análisis de la evolución de la participación laboral de las mujeres en España a lo largo de las últimas décadas. Con los datos de la Encuesta de Población Activa se pone de manifiesto uno de los hechos más relevantes que ha experimentado nuestro mercado laboral en los últimos años, el proceso de incorporación de las mujeres al mundo del trabajo. Desde 1976 la población activa femenina ha aumentado en casi 6 millones. Concretamente, si tomamos como punto de partida el año 1994, año que marcó el comienzo del periodo del crecimiento continuado de la economía española, se observa que se han creado alrededor de 8 millones de puestos de trabajo, de los que más de la mitad han sido ocupados por mujeres.

Algunos cambios en el mercado de trabajo han sido claves para la incorporación de las mujeres. Por ejemplo, el aumento del peso del sector servicios en el empleo total ha facilitado en gran medida la compatibilización de la vida familiar y laboral al ofrecer, en general, horarios y jornadas más flexibles que el sector industrial.

No obstante, a pesar de los progresos experimentados en la participación laboral de las mujeres su situación en el mercado de trabajo aún se caracteriza por la desigualdad respecto a la situación de los hombres. En el apartado 3 de este capítulo se analizan dos de las desigualdades más importantes: la segregación ocupacional y sectorial del empleo y las diferencias salariales.

El empleo femenino se concentra en determinados sectores de actividad y ocupaciones, así como es, en mayor medida, empleo de carácter temporal y con jornadas laborales más cortas. Una consecuencia muy clara es que los salarios que perciben las mujeres son menores que los de los hombres, por lo que, la brecha salarial bruta se explica en gran medida por los tipos de empleo en los que se ocupan las mujeres. El cálculo del Índice de Duncan permite tener una aproximación al grado de segregación ocupacional en un determinado mercado. En España, con los datos de la EPA, para el año 2008 el valor que toma el índice es del 55 por cien, lo que supone que de cada 100 mujeres, 55 deberían cambiar de ocupación para que no existiera segregación ocupacional. Además, si se analiza la evolución del índice, éste ha aumentado desde 1994, lo que supone que a medida que la mujer se ha incorporado al mercado de trabajo en los últimos años, la segregación ocupacional ha aumentando.

Los datos en la EPA de la Clasificación Nacional de Ocupaciones por sexo muestran que las mujeres se concentran en unas pocas ocupaciones que, en general, se caracterizan por ser puestos que requieren bajo nivel de cualificación (un 15 por ciento de las ocupadas trabajó en 2008 como "Empleada doméstica y personal de limpieza de edificios"). El grado de concentración también queda reflejado en que las mujeres alcanzan porcentajes más elevados en las ocupaciones femeninas (con mayor porcentaje de mujeres que de hombres) que los hombres en las masculinas. Además, en este mismo sentido, se puede comprobar que los hombres se distribuyen más homogéneamente a lo largo de todas las ocupaciones que las mujeres, incluso en las ocupaciones más feminizadas aparecen porcentajes significativos de hombres, mientras que en las ocupaciones más masculinas prácticamente no aparecen mujeres.

Esta concentración por género también se detecta en la distribución de los ocupados por rama de actividad. En torno al 50 por ciento de las mujeres ocupadas en 2008 estaban concentradas en tan solo seis ramas de actividad, todas ellas del sector servicios. Entre los sectores más feminizados destacan, en primer lugar, "Comercio al por menor" en el que se ocupan alrededor de un 15 por ciento de las empleadas, seguido de "Educación", con aproximadamente un 9 por ciento del empleo femenino.

Una consecuencia de la segregación y concentración son las diferencias salariales que se observan entre hombres y mujeres. En este apartado se

utilizan los datos de la Encuesta de Estructura Salarial como primera aproximación al análisis de diferencias en ingresos que se planteará con la MCVL en el capítulo VI. Los resultados de este primer análisis muestran que la brecha salarial bruta es del 37,9 por ciento en el año 2005, si bien es cierto que ha disminuido respecto a la brecha bruta de años anteriores (por ejemplo, en 1995 era del 48,9 por ciento). Cuando se estiman ecuaciones salariales para corregir la brecha por distintas variables el coeficiente de la variable sexo la brecha neta resultante es del 23 por ciento.

Las trayectorias laborales analizadas desde la perspectiva de las diferencias por género se estudian en el capítulo II a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa. En este capítulo se trata de dar una visión de las diferencias en las trayectorias laborales entre hombres y mujeres. Para ello, en primer lugar, se presentan los perfiles de participación laboral por sexo y para distintos años. Según estos las mujeres alcanzan las tasas más altas de actividad en el grupo de 25 a 29 años, aunque la caída en la actualidad a partir de esa edad no es tan pronunciada como lo era en el año 1998. Aunque el comportamiento tradicional de las mujeres de abandonar el empleo al tener un hijo ya no está tan arraigado como en épocas anteriores, hay que tener en cuenta que la caída en la tasa de actividad a partir de los 30 años coincide con la edad media a la maternidad.

Con el fin de tener en cuenta la situación familiar y la convivencia o no con hijos pequeños se ha realizado un análisis de las tasas de actividad según el tipo de hogar en el que viven las mujeres. El resultado fundamental es que la presencia de las mujeres menores de 35 años con hijos pequeños en el mercado laboral ha aumentado considerablemente en los últimos años, reflejando cambios importantes en las trayectorias laborales de las mujeres, en las que la presencia de hijos ya no parece suponer un obstáculo insalvable para la participación laboral.

Centrándonos en los hogares de pareja se analizan los perfiles de horas medias de trabajo para hombres y mujeres. Los perfiles femeninos muestran que la presencia de hijos pequeños en el hogar se traduce en una disminución de la jornada media respecto a otros tipos de hogares, pero también la tasa de ocupación disminuye. Luego, aunque la evolución de las tasas de actividad de las mujeres jóvenes con hijos pequeños muestra un aumento de la presencia de

éstas en el mercado de trabajo el análisis de la ocupación y de la jornada media muestra que en este colectivo la ocupación es inferior a la de otras mujeres con hijos y por supuesto está muy lejos de la ocupación de los hombres en esa misma situación.

Otro tipo de análisis que se realiza en este capítulo es el seguimiento de las tasas de actividad para algunas cohortes de edad. Aunque la Encuesta de Población Activa no se trata de un panel, el diseño muestral de esta encuesta posibilita establecer cohortes de edad ficticias y seguirlas en el tiempo. Los resultados de éste análisis ponen de manifiesto que las diferencias por género siguen presentes incluso en las cohortes más jóvenes, si bien es cierto que se observa una clara tendencia a que aumente la participación femenina en todas las cohortes y especialmente en las edades ligadas a la maternidad.

El resto del análisis realizado en los capítulos siguientes utilizan como base de información los datos aportados por la Muestra Continua de Vidas Laborales. Por esta razón, el capítulo III se dedica a la presentación del potencial de esta base de datos para el análisis de las trayectorias laborales. En él se explica detalladamente la selección de datos que se hace para el análisis de diversos aspectos de las trayectorias laborales de la Muestra Continua de Vidas Laborales, (MCVL) desde 2004 hasta 2007.

La muestra analizada se basa en una selección de aquellos individuos que han tenido al menos un episodio de empleo registrado en alguno de los años de observación, formando una base única que contiene todos los episodios registrados a lo largo del periodo de aquellas personas que en algún momento formaron parte de la población de la MCVL por haber tenido al menos un episodio de empleo, se trata de episodios "vivos" en el momento de la realización de las Muestras, es decir, todos aquellos episodios que aparecen como un alta en el sistema de la Seguridad Social a lo largo del periodo de observación, aunque en algún momento puedan cursar baja en el sistema.

En total hay 981.352 personas con un total de 4.735.216 episodios. Si se descuentan los episodios de individuos que tienen menos de 16 años o tienen 70 o más años al final del periodo de observación del episodio, así como aquellos que han fallecido a lo largo del periodo, la muestra pasa a estar formada por 974.515 personas, de las cuales 545.738 son hombres y 428.777 son mujeres.

En total se registran 4.719.699 episodios, 2.489.155 corresponden a varones, de los cuales, el 88,4 por ciento son episodios de empleo, y 2.230.544 corresponden a mujeres, siendo un 86,6 por ciento episodios de empleo.

De los análisis realizados pueden extraerse algunos resultados. Así, en primer lugar, observando el número medio de episodios y su duración puede concluirse que los hombres muestran patrones más estables que las mujeres en su relación con el mercado de trabajo, ya que están más tiempo registrados y tienen, sin embargo, un número menor de episodios. En general, los episodios de las mujeres tienen duraciones más cortas que los de los varones, aunque para todos los casos se aprecia que las duraciones son relativamente cortas si se tiene en cuenta el total del periodo que pudieran haber durado. Las mujeres registran un número mayor de episodios y también presentan menos días de cotización, lo que implica una situación menos ventajosa que la de los varones.

El estudio de las bases de cotización muestra que las de las mujeres son menores que las de los varones, aunque las diferencias se reducen si se corrigen las bases por el tiempo de cotización. Esto viene a demostrar que las bases de cotización de las mujeres pueden ser menores por dos motivos. Uno, porque la base de cotización del tipo de empleo en el que están empleadas es menor, o porque están menos tiempo ocupadas de modo que en términos anuales perciben unos ingresos inferiores.

Así se puede observar que cuando se estudian las personas, las rentas percibidas por las mujeres son en cualquier caso inferiores que las de los varones, siendo incluso menores los ingresos declarados en la agencia tributaria. Como se ha mencionado anteriormente, una explicación del origen de estas diferencias es el hecho de las mujeres cotizan menos días al año que los varones.

Las trayectorias que tienen que ver con abandonos del sistema, que pueden estar directamente relacionados con el abandono del empleo se estudian en el capítulo IV. En él se realiza un análisis de los episodios de empleo y sus características según estos sean considerados o no episodios de "abandono". Se considera que un episodio de empleo es un "abandono absoluto" cuando no se observa posteriormente a su fecha de baja ningún otro episodio de empleo correspondiente al mismo individuo durante el período de observación. Y se

considera que un episodio de empleo es un "abandono relativo" cuando aparece otro episodio de empleo del mismo individuo pero habiendo pasado al menos un año desde la fecha de baja.

En general, los episodios de abandono afectan más a las mujeres que a los hombres, aunque hay que destacar que los abandonos absolutos afectan más a hombres que a mujeres y en el caso de los relativos ocurre lo contrario. Estos abandonos absolutos pueden deberse a abandonos definitivos del mercado laboral, por haber alcanzado la edad de jubilación o a salidas que se prolongan, sin que podamos observar un retorno, debido a las características del individuo que lo convierten en "difícilmente empleable" (joven, baja cualificación, empleos en sectores sensibles a la crisis....) A la vista de la descripción realizada de los episodios de empleo según sean de abandono o no podemos concluir que las diferencias entre estos episodios que corresponden a hombres y a mujeres vienen dados en gran medida por las diferencias por género en la estructura del empleo.

Aunque no es posible identificar la situación personal y familiar de los individuos en el empleo, sí que vemos que los abandonos de las mujeres se concentran en edades asociadas a la maternidad, mientras que en el caso de los hombres son edades asociadas a la salida por jubilación.

En el modelo de probabilidad estimado la variable sexo resulta significativa, siendo mayor la probabilidad de abandono para las mujeres, cuando se controla por otras variables.

Por otra parte, en el capítulo V se estudian aquellas trayectorias que puedan tener que ver con promociones en el empleo según la MCVL (2004-07). En este capítulo se analizan las características de los episodios de empleo que provienen de una promoción. Para ello se definen dos tipos de promociones, por un lado, la mejora en el grupo de cotización y, por otro lado, el paso de un contrato temporal a uno indefinido. Los grupos de cotización ofrecen una información aproximada del nivel de cualificación requerido en el empleo y, por tanto, del individuo que lo ocupa, con la consiguiente asociación a determinados niveles salariales. El paso de la temporalidad a un contrato indefinido, es un indicador del logro de la estabilidad, que puede interpretarse como una mejora laboral.

Las características analizadas de los episodios de promoción muestran que apenas hay diferencias entre los episodios de empleo correspondientes a hombres y a mujeres. De nuevo, son las propias características del empleo las que marcan las diferencias por género. No obstante, las diferencias son mayores en el análisis de las promociones vía grupo de cotización que en el acceso a un contrato indefinido.

Es posible que las medidas de fomento de la contratación indefinida, que han tenido especial incidencia en el empleo femenino, hayan contribuido a igualar la salida de la temporalidad por sexos y que esto se refleje en el análisis de promociones realizado.

Los colectivos más beneficiados por las promociones son los jóvenes, que tienen contratos temporales y que se han incorporado recientemente al mercado de trabajo. Las Comunidades Autónomas con mayor porcentaje de episodios de empleo con promociones son aquellas que concentran mayor proporción del empleo total, salvo el caso de Andalucía, que tiene un porcentaje de promociones inferior al de empleo. En cuanto a las ramas de actividad y el grupo de cotización, las diferencias por género en promociones reflejan la segregación sectorial y ocupacional por sexo.

En los modelos de probabilidad estimados la variable sexo resulta significativa, pero con distinto signo. Es negativa para las promociones vía grupo de cotización y positiva para las promociones vía contratación indefinida. Lo que quiere decir que es menos probable para las mujeres que para los hombres tener un episodio de empleo que haya promocionado mejorando el grupo de cotización, pero es más probable para las mujeres que tienen un contrato indefinido haber promocionado desde un contrato temporal.

Por último, el análisis de las diferencias por género en los ingresos y su relación con las trayectorias laborales con la MCVL se realiza en el capítulo VI. En este capítulo se presenta un estudio sobre cómo el nivel salarial que perciben las mujeres, en comparación con los hombres, se puede ver afectado por su situación en el mercado de trabajo y sus trayectorias laborales a partir de los datos de la MCVL en el periodo comprendido entre 2004 y 2007.

El análisis se realiza desde dos perspectivas distintas. Por un lado, desde la perspectiva del puesto de trabajo, a partir de los datos sobre las bases de

cotización ligadas a cada episodio de empleo, se pueden aproximar las características de la demanda del mercado de trabajo y su relación con los pagos realizados a los trabajadores con el objeto de identificar cómo se ve afectada la remuneración del empleo cuando se produce algún tipo de trayectoria laboral. Por otro lado, se adopta un enfoque distinto, en el que la unidad de análisis es el trabajador, en lugar del episodio, por lo que el estudio se aproxima a las condiciones laborales y niveles de renta de las personas que forman parte de la oferta del mercado de trabajo.

Tras el análisis de las bases de cotización de los episodios puede decirse que las mujeres siempre perciben remuneraciones menores que las de los hombres, tanto en términos brutos como netos.

El análisis de las diferencias brutas muestra que esta diferencia se reduce notablemente si se consideran los casos en los que no se producen cambios, ni abandonos, ni promociones. Es segundo lugar, es igualmente importante destacar que cuando el cambio se realiza a favor de una mejora, los varones parecen beneficiarse en términos relativos más que las mujeres.

Así mismo, cuando se analizan de manera separada los episodios según la duración de la jornada, la distribución de los episodios a tiempo parcial y a tiempo completo muestran perfiles diferentes. Así, el perfil de la distribución de las bases de cotización de los episodios a tiempo parcial es claramente decreciente, mientras que los episodios en los que el trabajador tiene una jornada a tiempo completo muestran un perfil en forma de campana asimétrica, en las que claramente se aprecia que las mujeres perciben ingresos menores que los varones. Si se analizan conjuntamente los dos tipos de episodios definidos según la jornada, las funciones se vuelven más chatas, reduciendo el valor modal, pero manteniendo el mismo tipo de distribución.

Cuando se analizan las diferencias netas, a partir del análisis de las estimaciones realizadas, para el conjunto de la población y hombres y mujeres por separado, se obtiene que existen diferencias salariales no explicadas por el resto de variables incluidas en el análisis y que en parte pudieran atribuirse a prácticas discriminatorias que estén afectando negativamente a las mujeres frente a los varones. Se observa que, en el conjunto de España, las mujeres, por

término medio, tienen una penalización en sus bases de cotización equivalentes a un 10 por ciento.

Cuando se analizan los ingresos desde la óptica de las personas que ocupan los episodios de empleos se detecta la existencia de diferencias entre hombres y mujeres en la percepción de rentas a lo largo del año muy importantes, tanto desde la información procedente de las bases de cotización, como a partir de los datos de la agencia tributaria. A lo largo de todo el análisis parece demostrarse continuamente que las mujeres se encuentran en una posición de desventaja en el mercado laboral y que, como consecuencia, las diferencias salariales con respecto a los hombres vienen explicadas por ese hecho. El estudio desde la perspectiva de las personas según la MCVL revela que ni la continuidad en el sistema, ni el tiempo cotizado e intensidad de la dedicación al trabajo son iguales para hombres y mujeres. En términos generales se puede decir que los hombres una vez que acceden al sistema, y por lo tanto, al mercado regular de trabajo, se mantienen dentro de él de forma continuada, mientras que las mujeres están sujetas a ciertas interrupciones que tienen que ver tanto con salidas debidas a motivos obligados (despidos, rotación laboral), como a razones de carácter privado (motivos voluntarios). No obstante, existe una parte importante de las diferencias salariales entre hombres y mujeres que no pueden ser explicadas por sus diferencias laborales. Los resultados obtenidos a partir de las estimaciones realizadas para el caso de las personas apuntan que existe una penalización de los ingresos de las mujeres equivalente al 24 por ciento, si se utiliza como información las bases de cotización¹⁸, o un 32 por ciento si se consideran los ingresos salariales, en comparación con los ingresos que perciben los hombres. Aunque estos resultados deben tomarse con las debidas cautelas, sobre todo por el tipo de información que se está utilizando (en la medida en la que se está hablando de ingresos obtenidos a partir de la agregación de las bases de cotización e ingresos de diferentes episodios a lo largo de un periodo), sólo cabe una explicación para estas diferencias: discriminación contra las mujeres.

¹⁸ Obsérvese que a pesar de tratarse de fuentes distintas, los resultados prácticamente no difieren de los obtenidos a partir de la EES.

No cabe duda de que los empleos asalariados de tipo estándar, es decir, aquellos basados en relaciones laborales estables a tiempo completo, favorecen la percepción de ingresos, tanto a las mujeres como a los hombres; sin embargo, a las mujeres les resulta más complicado mantenerse de manera continuada en el mercado de trabajo y acceder de manera estable a este tipo de empleos.

En resumen, el análisis realizado sobre algunos aspectos de las trayectorias laborales de hombres y mujeres y sobre la existencia de diferencias salariales, en parte debidas a la discriminación, pone de manifiesto que, aunque la presencia de la mujer en el trabajo se está consolidando, aún debe proseguirse con la lucha para eliminar las diferencias y posibles discriminaciones a las que éstas se enfrentan en el mundo laboral. En este sentido deben promoverse acciones en el ámbito empresarial que fomenten el reconocimiento a la productividad del trabajo de las mujeres desterrando prejuicios poco fundamentados, eliminando las diferencias en el acceso al empleo y posibilitando su promoción. También es necesario facilitar la conciliación de la vida laboral y personal o familiar, sin olvidar que la responsabilidad de las tareas domésticas no debe ser un patrimonio exclusivamente femenino. Todo ello requiere una mejora del marco institucional en el que pueda realizarse la inserción laboral en condiciones de igualdad, acompañado de un cambio de actitud en la sociedad comenzando desde el propio sistema educativo. Conseguir que el empleo femenino que se genere sea empleo de calidad y permanente, está en gran medida supeditado a la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

VIII.- REFERENCIAS

Ahn, N. y Mira, P. A (2002): "Note on the changing relationship between fertility and female employment rates in developed countries". *Journal of Population Economics*, 15: p,p. 667-682.

Acosta, J. y Osorno, M. (2009): Transiciones laborales desde el empleo temporal y temporalidad regional. Trabajo presentado en las Jornadas de Economía Laboral celebradas en Zaragoza en 2009.

Aláez, A. y Ullibarri, M. (2000): Coyuntura económica y discriminación salarial por sexo: la recesión española, *Moneda y crédito*, 155-182.

Alba, A. y Álvarez, G. (2004): Actividad laboral de la mujer en torno al nacimiento de un hijo, *Investigaciones Económicas*.

Albert, C., Davia, M.A., Toharia, L. (2009): Las trayectorias educativo-laborales de los jóvenes no universitarios. Trabajo presentado en las Jornadas de Economía Laboral celebradas en Zaragoza en 2009.

Anker, R. (1998): "Gender and jobs: Sex Segregation of occupations in the world". *International Labor Office, OIT*.

Anxo D., Cebrian I., Fagan C., Moreno G. and Toharia L. (2006): "Patterns of labour market integration in Europe, a gender and life course perspective". Trabajo presentado en las Jornadas de Economía Laboral celebradas en Alicante en 2005.

Ariza, A. y A. Ugidos (2000): "Female labour market situation and timing of the first birth in Spain", Trabajo presentado en las Jornadas de Economía Laboral celebradas en Valencia en 2001.

Arranz, J.M., Davia, M.A. y Garcia, C. (2005): Transiciones laborales y cambios salariales". En: L. Toharia (coord.) El mercado de trabajo europeo en el proceso de convergencia económica y social: un análisis basado en el Panel de Hogares de la Unión Europea (Phogue) 1993-2001. *Fundación Caixa Galicia*.

Barnett, R. and Brennan, R. (1997): "Change in Job Conditions, Change in Psychological Distress, and Gender: A Longitudinal Study of Dual-Earner Couples". *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 18, No. 3, pp. 253-274.

Bayard, K. et al. (1999): "Why Are Racial and Ethnic Wage Gaps Larger for Men than for Women? Exploring the Role of Segregation Using the New Worker-Establishment Characteristics Database. ". En John C. Haltiwanger, Julia I. Lane, James R. Spletzer, Jules J.M. Theeuwes, and Kenneth R. Troske, eds. *The Creation and Analysis of Employer- Employee Matched Data* (Amsterdam: Elsevier Science B.V.), pp. 175-203.

Becker, G. (1957): "The Economics of Discrimination". Chicago University Press. Chicago. 2ª edición 1971.

Beeson, A. (1998): "Job-to-Job and Job-to-Nonemployment Turnover by Gender and Education Level. *Journal of Labor Economics*, Vol. 16, No. 2 pp. 392-443.

Brzynsky-Fay, C. (2006): "Lost in Transition? Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe", *European Sociological Review*, 23 (4): 409-422.

Caparros, A., Navarro, L. (2009): Trayectorias ocupacionales de los inmigrantes desde el país de origen hacia España. Trabajo presentado en las Jornadas de Economía Laboral celebradas en Zaragoza en 2009.

Carrasco, R. (2001): "Binary Choice with Binary Endogenous Regressors in Panel Data: Estimating the Effect of Fertility on Female Labor Participation". *Journal of Business & Economic Statistics*, Vol. 19, No. 4 pp. 385-394

Cebrian, I. Moreno G. y Toharia, L. (2007): "Transiciones de hogares y transiciones de oferta de trabajo". *El mercado de trabajo europeo en el proceso de convergencia económica y social: Un análisis basado en el Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE)*. Fundación Caixa Galicia. Pág. 69-120.

Cebrian, I. y Moreno G. (2008): "La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español desajustes y retos" *Revista de Economía Industrial*, monográfico nº 367, pgs 121-137.

Cebrian, I.; Moreno, G. y Toharia, L. (2008): El mercado de trabajo andaluz desde una perspectiva de género: Nuevos datos y análisis. Monografía realizada para el Instituto de Estadística de Andalucía (mimeo).

Cebrian, I.; Moreno, G. y Toharia, L. (2009): *Detección y análisis de los factores que determinan en Andalucía la no incorporación de la mujer al empleo*. Consejería de Economía de la Junta de Andalucía.

Clancy S. (2008): "Why aren't more women at the top of the corporate ladder: Stereotypes, biological differences or choices made?" *Revista Latinoamericana de Administración*, 38 pp.18.

Corrales y Rodríguez (2008): Las trayectorias formativo-laborales de los jóvenes con formación profesional de grado superior. En Neira, I. et al (correds): *Investigaciones de Economía de la Educación* (3); 297-310.

Couppié y Mansuy (2001): "The Position of Young People and New Entrants in European Labour Markets". Working paper CÉREQ (Marseille), DT del proyecto CATEWE.

Davia, M.A. (2004): La inserción laboral de los jóvenes en la Unión Europea: un estudio comparativo de trayectorias laborales. Consejo Económico y Social de España. Madrid.

De la Rica, S., y Ugidos, A. (1995): "¿Son las diferencias en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres?". *Investigaciones económicas* 19 (3), pp. 395-414.

Desai, S. y L.J. Waite (1991): "Women's employment during pregnancy and after the first birth: occupational characteristic and work commitment", *American Sociological Review* 56, pp. 551-556.

Dex, S., H. Joshi, S. Macran y A. McCulloch (1998): "Women's employment transitions around child bearing", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 60, pp. 79-98.

Dolado J.J., y Llorens, V. (2004), «La situación de la mujer en el mercado de trabajo: Un balance a ambos lados del Atlántico». En *Políticas, mercados e instituciones económicas. Estudios en homenaje a Luis Ángel Rojo*, vol. I, Editorial Complutense.

Dolado, J.J., Felgueroso, F., J.F. Jimeno (2001): "Female employment and occupational changes in the 1990s: How is the EU performing relative to the US?" *European Economic Review*. 45, 875-889.

Engelhardt, H. y Prskawetz, A. (2004): "On the Changing Correlation Between Fertility and Female Employment over Space and Time". *European Journal of Population*; 20, 1; ABI/INFORM Global pg. 35.

Even, W. E. (1987): "Career interruptions following childbirth", *Journal of Labor Economics* 5, pp. 255-277.

Gronau, F. (1973): "The effect of children on the housewife's value of time", *Journal of Political Economy* 81, pp. S168-S199.

Hank, K. (2004): "Effects of Early Life Family Events on Women's Late Life Labour Market Behaviour". *European Sociological Review*, 20, 3; Academic Research Library pg. 189.

Hernández, J. (1995): Análisis empírico de la discriminación salarial de la mujer en España. *Investigaciones económicas*, 19 (2), pp. 195-215.

Hewlet, S.A. (2002): "Executive women and the myth of having it all". *Harvard Business Review*, 80 (4), 66-73.

Hewlet, S.A. (2005). Off-ramps and on-ramps. *Harvard Business Review*, 83 (3), 43-54.

Hirschman, L (2006): "Get to work: A manifesto". New York, NY: Viking Publishers.

Hirschman, L (2007): "Off to work she should go". *New York Times*. p. A12.

Hymowitz, C. (2006): "Women tell women: Life in the top jobs is worth the effort". *The Wall Street Journal*. p. B1.

Iglesias, C. y Llorente, R. (2005): Estructura sectorial, cualificaciones y transiciones laborales en la Unión Europea". En: L. Toharia (coord.) El mercado de trabajo europeo en el proceso de convergencia económica y social: un análisis basado en el Panel de Hogares de la Unión Europea (Phogues) 1993-2001. Fundación Caixa Galicia.

Johnes, G. (1999): "Schooling, fertility and the labour market experience of married women". *Centre for Research in the Economics of Education*, The Management School, Lancaster University.

Joshi, H. y P. R. Hinde (1993): "Employment after childbearing in post-war Britain: Cohort-study evidence on contrast within and across generations", *European Sociological Review* 9, pp. 203-227.

Joshi, H., S. Macran y S. Dex (1996): "Employment after childbearing and women's subsequent labour force participation: Evidence from the British 1958 birth cohort", *Journal of Population Economics* 9, pp. 325-348.

Killingsworth, M.R. y Heckman, J.J. (1986) «Female Labor Supply: A Survey». En *Handbook of Labor Economics*, chapter 3, vol.1.

Kögel, T. (2006): "An explanation of the positive correlation between fertility and female employment across Western European countries". Discussion Paper Series 2006_11, Loughborough University.

Layard, R y Mincer, J. (1985): "Trends in women's work, education and family building". *Journal of Labor Economics*, núm. 3 (special edition), pp. 1-396.

Leibowitz, A., J.A. Klerman y L. J. Waite (1992): "Employment of new mothers and child care choice", *The Journal of Human Resources* 27, pp. 112-123.

Macpherson, D.A. y Hirsch, B.T. (1995): "Wages and Gender Composition: Why Do Women's Jobs Pay Less? ". *Journal of Labor Economics*, 13(3) pp. 426-471.

Mateos de Cabo, R. (2006): La mujer en los consejos de administración. *Cinco días*, 11 de Octubre.

Mora, R. y Ruiz, J. (2004): " Gender segregation by occupations in the public and the private sector. The case of Spain". *Investigaciones Económicas*, 23, nº 003, pp. 399-428.

Moreno, G., y Cebrián, I. (2008): La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. Desajustes y retos. *Economía Industrial* nº367. Ministerio de industria, turismo y comercio.

Moreno, G., Rodríguez, J.M. y Vera, J. (1995): La participación laboral femenina y la discriminación salarial en España. Consejo económico y social, Colección de estudios.

Nakamura, A. y M. Nakamura (1996): "An event analysis of female labor supply", *Research of Labor Economics* 15, pp. 353-378.

Novalés, A. y Mateos, F. (1990): Empleo, capital humano y participación femenina en España. *Investigaciones económicas* (Segunda época) 14 (3), pp. 457-478.

Peracchi, F. y Welch, F. (1994): " Trends in Labor Force Transitions of Older Men and Women". *Journal of Labor Economics*, Vol. 12, No. 2 , pp. 210-242.

Rodríguez, J. M. (2006): Discriminación salarial y diferencias de género en la formación de capital humano. En *Estudios sobre género y economía* M.J. Vara (coord.) AKAL, Economía Actual.

Sampedro, M. V. y Montero, M. (2000): "Maternidad tardía: Incidencia, perfiles y discursos. Departamento de Ciencia Política y Sociología. Universidad Carlos III de Madrid.

Sherer (2001): "Early career patterns: A comparison of Great Britain and West Germany". *European Sociological Review* 17: 119-144.

Suarez, P., Toharia, L. Cueto, B. (2009): Un análisis de la influencia de los servicios públicos de empleo en las transiciones laborales. Trabajo presentado en las Jornadas de Economía Laboral celebradas en Zaragoza en 2009.

Sterrett, E.A. (1999): "A comparison of Women's and Men's Career Transitions". *Journal of Career Development*.

Toharia, L., Hernanz, V., Davia, M.A. (2001): Flexibilidad, juventud y trayectorias laborales en el mercado de trabajo español: una explotación del estudio 2321 del Centro de Investigaciones Sociológicas. *Centro de Investigaciones sociológicas*.

Toharia, L. y Cebrian, I (2007): *La temporalidad en el empleo: atrapamiento y trayectorias. Colección Informes y Estudios, Serie Empleo, nº 32*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Tsughigane, R., y Dodge, N. (1975): "Economic Discrimination Against Women in the United States". Lexington Books: D.C. Heath and Company. Lexington. Massachusetts, 2ªed., junio.