

Empleo y discriminación salarial

Un análisis desde la perspectiva de género





Empleo y discriminación salarial

Un análisis desde la perspectiva de género

Carlos Martín Urriza
Luis Zarapuz Puertas

Gabinete Técnico Confederal de CC.OO.

Promueve y coordina

Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera
Longares, 6. 28022 Madrid

Dirige

Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.
Fernández de la Hoz, 12. 28010 Madrid

Financia:

Comisión de las Comunidades Europeas. DGV
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Elabora:

Gabinete Técnico Confederal de CC.OO.: C. Martín Urriza y L. Zarapuz Puertas

Realiza:

IO, Centro de Diseño y Animática

Depósito legal: GU-617/2000

Esta publicación ha sido elaborada y editada en el marco del "IV programa de acción comunitaria a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres" de la Comisión Europea, DGV.

El texto refleja el punto de vista de la entidad promotora y la Comisión Europea no se responsabiliza del uso que pudiera hacerse de la información contenida en esta publicación.

Madrid, octubre de 2000

Presentación

Los importantes avances producidos en España desde la instauración de la democracia en el reconocimiento de derechos sociales y laborales de las mujeres, el incremento de su nivel educativo conseguido tras la universalización y obligatoriedad de la enseñanza hasta los dieciséis años y el espectacular acceso de las jóvenes a la formación universitaria, ha aparejado un aumento muy significativo de las mujeres en el mercado laboral, poniendo de manifiesto una mayor voluntad de permanencia en el mismo que la manifestada por generaciones anteriores. Sin embargo, a comienzos del nuevo milenio, la situación laboral de las mujeres dista de haber alcanzado los niveles de igualdad que las leyes le reconocen, y la desigualdad y la discriminación se encuentran presentes a lo largo de todo el recorrido de la vida laboral de las mujeres, desde la incorporación al mercado laboral, durante la permanencia en el mismo y en la fase de salida o finalización.

Conseguir la igualdad efectiva de los derechos legales de las mujeres significa transformar radicalmente una sociedad, formada durante el periodo de dictadura franquista, que había impulsado la relegación de las mujeres al ámbito de lo privado de forma generalizada, y la limitación de sus derechos individuales y colectivos que ya eran de por sí muy limitados para el resto de la población, y por ello, veintidós años después de aprobarse la Constitución, sigue habiendo importantes carencias democráticas que afectan de manera especial a las mujeres, y que exige que los poderes públicos y el conjunto de instituciones y agentes sociales tengan que impulsar de forma continuada programas de igualdad de oportunidades en todos los campos de la vida social y laboral.

Para CC.OO., la ausencia de políticas que hagan efectiva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la sociedad española en general y en el ámbito laboral en particular, es un elemento pernicioso para las relaciones laborales y para el desarrollo de las potencialidades del mercado laboral espa-

ñol en el marco de la Europa comunitaria. Es por ello que desde el Sindicato se promueven todo tipo de iniciativas orientadas a eliminar las discriminaciones existentes y mejorar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Una de estas iniciativas es el proyecto PRISMA, enmarcado en el IV Programa de acción comunitaria para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, que ha investigado los procedimientos de valoración del trabajo y su repercusión en las diferencias retributivas, con objeto de aportar reflexiones e instrumentos para la eliminación de la discriminación de género en las retribuciones salariales. En la investigación realizada para la configuración de una Guía de Buenas Prácticas para la valoración no sexista del trabajo, al igual que en otras investigaciones precedentes, se hizo patente que además de la existencia de criterios discriminatorios en la valoración del trabajo de las mujeres y de sus capacidades para asumir un pleno desarrollo de la actividad profesional, existe también una conexión directa entre la posición que tienen las mujeres en el mercado de trabajo y las diferencias retributivas que mantienen con los hombres cuando tienen un trabajo asalariado.

Por eso, con la publicación de este informe, ***“Empleo y discriminación salarial: un análisis desde la perspectiva de género”***, realizado por el Gabinete Técnico Confederal de CC.OO., hemos querido completar el estudio de los factores que puede estar influyendo en la pervivencia de la discriminación laboral. En él se analiza de forma desagregada por sexo y teniendo en cuenta la incidencia del género en las relaciones sociolaborales, la evolución del mercado de trabajo español, su comparación con el mercado europeo, los efectos de la reforma laboral pactada en los Acuerdos Interconfederales de 1997 y en el Acuerdo con el Gobierno sobre Tiempo Parcial alcanzado en 1998, así como las diferencias retributivas analizadas en base a las estadísticas españolas y europeas, poniendo en evidencia las importantes diferencias en los niveles de actividad, ocupación, paro, estabilidad y retribución que se dan entre hombres y mujeres, más o menos amplias según los sectores de actividad, las ocupaciones y las zonas geográficas.

Para la eliminación de estas situaciones, desde CC.OO. venimos planteando un conjunto de propuestas que se plantean formando parte de la actividad sindical que se lleva a cabo en las empresas, en los sectores y en los territorios, y que ahora pretendemos impulsar con una campaña continuada por la igualdad de retribución y contractual, aprobada en el marco del 7º Congreso Confederal de CC.OO. para desarrollar en los cuatro años del mandato congressional, coincidiendo también con los mismos objetivos impulsados desde la Confederación Europea de Sindicatos.

Rita Moreno Preciado
Secretaria Confederal de la Mujer

Índice

I. La incorporación definitiva de la mujer al mercado de trabajo	7
1. Rápido descenso del paro	9
2. La diferencia con Europa: la actividad laboral femenina	12
3. El "pleno empleo" sin discriminación de género	14
4. Construyendo un círculo virtuoso	17
5. Sectores masculinizados	21
6. Otra herramienta más: el contrato a tiempo parcial	24
7. Empleo y estabilidad	32
8. Acción positiva	33
II. La contratación indefinida	
entre las mujeres por Comunidades Autónomas	35
1. Distribución por Comunidades Autónomas	
de la contratación indefinida	37
2. Equidad de la contratación indefinida por sexos	40
3. Eficiencia de la contratación indefinida entre las mujeres	53
III. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres	63
1. Resultados principales	65
2. Introducción	68
3. Diferencia entre la ganancia de hombres y mujeres	69
4. Resultados cruzados	86
5. Análisis de las desigualdades internas	87
6. Comparación con la situación en la Unión Europea	88
7. Evolución del diferencial salarial entre sexos	91
8. Cuantificación de la discriminación salarial por sexos	95
9. Anexo	100



La incorporación definitiva de la mujer al mercado de trabajo

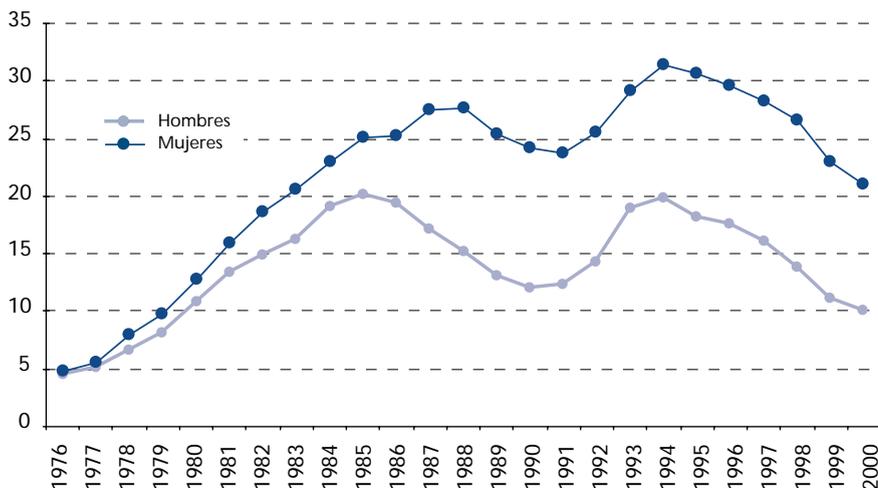
Si durante la etapa de crecimiento anterior (1985-1991) se afianzó una mayor incorporación de la mujer al mercado de trabajo, en el próximo lustro este proceso se debería culminar con la plena incorporación laboral de la mujer.

En los siguientes apartados se analizan los márgenes que, de manera 'natural', se están abriendo a favor de este proceso, así como los retos que habrán de afrontarse y superarse si no se quiere retrasar su logro.

1. Rápido descenso del paro

La tasa de desempleo se ha reducido rápidamente en los últimos años. En cinco años ha pasado de estar por encima del 22% a situarse cerca del 14%, según las previsiones oficiales para el año 2000. Para el 2001, el Gobierno estima una tasa de paro por debajo del 13%.

Evolución de la tasa de paro por sexos
(En porcentaje)

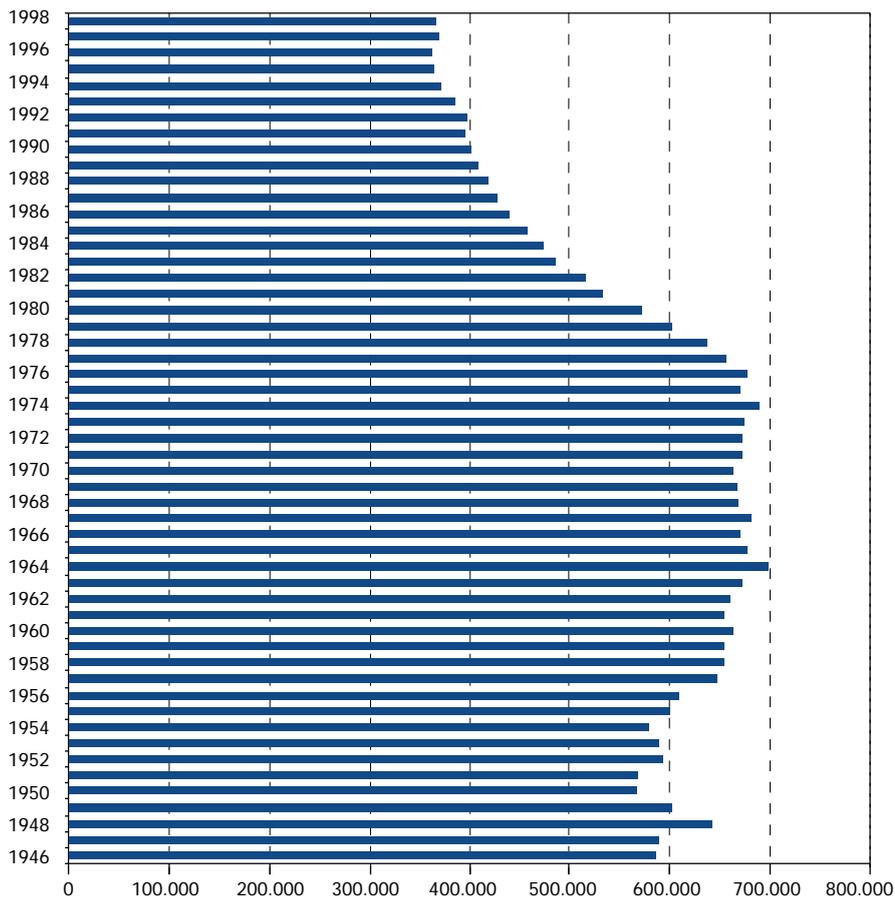


La fuerte y rápida reducción de la tasa de paro es resultado, por un lado, del intenso crecimiento del empleo propiciado por la bonanza económica, que, a pesar de venir desacelerándose desde 1998, mantiene un ritmo vigoroso.

Por otro lado, a esta rebaja también ha contribuido de manera significativa la reducción del ritmo de incorporación de nuevos activos al mercado de trabajo (ver gráfico), como consecuencia de dos factores principalmente.

En primer lugar, la fuerte “depresión” demográfica que atraviesa la población española. A la superación de la etapa en la que los hijos del baby boom alcanzan la edad laboral, se une la fuerte caída de la natalidad desde mediados de los setenta (ver gráfico). La tasa de fecundidad española es, de hecho, la más baja del mundo. Desde principios de los ochenta, la tasa de fecundidad está, incluso, por debajo del nivel de remplazo generacional. Todo lo cual contribuye a reducir las cohortes de población que alcanzan la edad laboral y, en consecuencia, se rebaja la presión sobre la población activa.

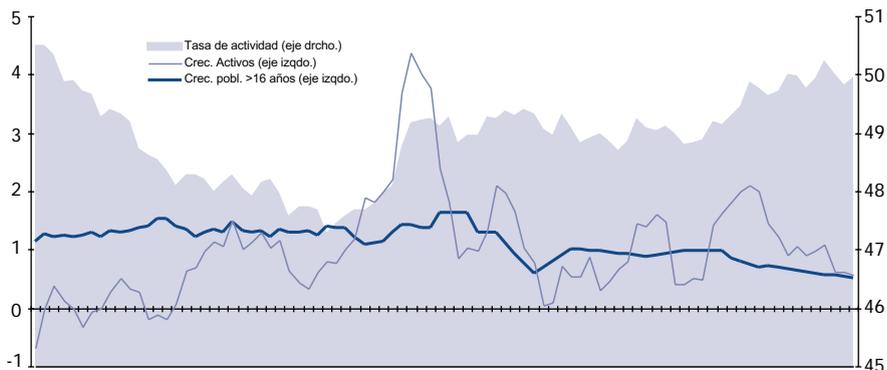
Nacimientos



En segundo lugar se han alargado los períodos de formación, con lo que los jóvenes tardan más en incorporarse al mercado de trabajo.

Si durante la etapa de crecimiento anterior, de cada diez puestos de trabajo que se creaban siete se destinaban a atender a los nuevos activos, y sólo tres se podían dedicar a reducir el volumen de paro, durante la etapa actual la situación es la inversa: de cada diez puestos de trabajo que se generan, siete se destinan a reducir el volumen de paro y sólo tres a atender a los nuevos activos.

Componentes de la evolución de la tasa de actividad (En %)



No obstante, los últimos datos que ofrece la Encuesta de Población Activa parecen apuntar hacia el aumento del número de inactivos que se ‘animan’ a incorporarse al mercado de trabajo. La consolidación y refuerzo de esta tendencia es una de las claves para lograr la incorporación definitiva de las mujeres a la actividad laboral.

2. La diferencia con Europa: la actividad laboral femenina

La fuerte caída de la tasa de desempleo ha permitido acortar distancias con la Unión Europea en este apartado. Si en 1996 la diferencia estaba por encima de los once puntos, durante la segunda mitad del año 2000 se reduce hasta poco más de seis puntos.

Actualmente, esta disparidad se localiza sobre todo entre las mujeres (once puntos), mientras que entre los hombres no llega a los tres puntos.

Asimismo, mientras que las tasas de ocupación masculina son prácticamente iguales en España y Europa, la diferencia se agranda entre las mujeres en cerca de trece puntos (ver tabla).

Panorama Laboral

(Cantidades en miles. Tasas en %)

	Eurozona	España
Pob. en edad de trabajar¹		
Hombres	96.260	12.833
Mujeres	96.823	13.271
Activos¹		
Hombres	74.119	9.782
Mujeres	55.403	6.440
Ocupados¹		
Hombres	67.665	8.705
Mujeres	48.457	4.952
Parados¹		
Hombres	6.454	1.077
Mujeres	6.946	1.488
Inactivos¹		
Hombres	22.141	3.051
Mujeres	41.420	6.831
Tasa de actividad		
Hombres	77,0	76,2
Mujeres	57,2	48,5
Tasa de ocupación		
Hombres	70,3	67,8
Mujeres	50,0	37,3
Tasa de paro		
Hombres	8,7	11,0
Mujeres	12,5	23,1

(1): De 15 a 64 años.

Fuente: Encuesta sobre la Fuerza de Trabajo, 1999. Eurostat

Como conclusión de este breve apartado se puede decir que las diferencias entre el mercado de trabajo español y el europeo tienen un marcado carácter femenino. De manera que los problemas de las mujeres, alta tasa de paro y baja actividad, son los problemas del mercado de trabajo español. Solucionarlos es resolver las diferencias con la Unión Europea.

3. El “pleno empleo” sin discriminación de género

A no ser que el pleno empleo se refiera sólo a la tasa de paro masculina, éste no está a la vuelta de la esquina, como parecen entender algunos portavoces oficiales, aunque tampoco es un objetivo inalcanzable. La dificultad para su logro cobra toda su dimensión cuando el concepto de ‘pleno empleo’ no sólo se referencia sobre la tasa de paro, sino también sobre la tasa de actividad, que se encuentra cinco puntos por debajo de la media europea, lo que equivale a algo más de un millón de nuevos activos.

Desde esta perspectiva, alcanzar el pleno empleo es crear puestos de trabajo no sólo para los dos millones y pico de parados, sino también para el millón de inactivos que nos separan de la tasa de actividad europea. Esta manera de entender el concepto pleno empleo parece más correcta, en tanto que extiende el requisito de no infrautilización de la fuerza de trabajo a toda la población. Infrautilización que como se señalaba en el apartado anterior afecta sobre todo a las mujeres.

El hecho de que en algunas provincias (muy pocas y muy pequeñas, su población en edad de trabajar sólo representa un 3% del total) se haya alcanzado una tasa de “paro friccional¹” para los hombres, ha animado las declaraciones sobre la proximidad del pleno empleo (ver tabla²). Obviando, no obstante, que sus tasas de desempleo femeninas eran elevadas y sus tasas de actividad bajas.

Merece la pena aclarar también, por su relación con este punto, que aunque las diferencias entre las tasas de paro territoriales se vengán utilizando últimamente, por parte de distintos responsables de todo el espectro político, para justificar la supuesta baja movilidad geográfica de la mano de obra, el argumento se cae por su propio peso. Visto cual es el panorama de los mercados de trabajo provinciales, qué interés podría tener una persona desempleada en mudarse de una provincia con el 20% de desempleo

1 Por paro friccional se entiende aquél que se genera por la acomodación entre la oferta y la demanda de trabajo a corto plazo, es decir, sin dar lugar a la aparición de parados de larga duración. Cuantitativamente la tasa de desempleo friccional se establece por debajo del 5% de la población activa.

2 La diferencia entre las tasas de esta tabla, en el ‘total’, y las incluidas en el apartado anterior, en la tabla ‘Panorama laboral’, se explican por la población tomada como referencia. Este apartado emplea la población mayor de 16 años y el anterior la población entre 15 y 64 años.

a otra con el 10%, más allá de para dar satisfacción a aquéllos que parecen pensar que hasta que no se equiparen las tasa de paro entre territorios no habrá movilidad en el mercado de trabajo.

Los cuellos de botella que se pueden haber generado puntualmente en la oferta de empleo, como consecuencia del rápido descenso de la tasa de paro, están relacionados con otros dos hechos muy diferentes a la falta de movilidad de la mano de obra.

Tasa de paro y actividad por provincias y sexos

	Hombres		Mujeres		Pob. >16 años	
	T. Paro (en porcentaje)	T. Actividad	T. Paro (en porcentaje)	T. Actividad (en porcentaje)	Hombres (en miles)	Mujeres
Soria	3,3	62,0	12,1	37,0	39,7	14,0
Segovia	3,4	62,7	16,0	38,8	38,1	20,0
Lleida	3,5	59,8	8,7	37,4	86,1	52,6
Huesca	4,1	60,0	13,7	33,7	51,2	25,9
Navarra	4,3	63,4	14,4	37,8	137,5	74,2
Rioja (La)	4,6	61,9	14,8	33,0	65,9	31,6
Girona	4,9	65,9	11,9	47,5	142,0	93,9
Castellón de la Plana	5,0	64,8	13,4	38,1	117,9	65,9
Teruel	5,3	54,7	13,9	29,2	678,4	378,1
Zaragoza	5,5	64,0	15,9	36,6		
Balears (Illes)	5,7	65,7	11,0	43,2		
Alava	5,8	67,3	17,6	44,5		
Guipúzcoa	5,9	63,9	17,3	40,5		
Burgos	6,0	62,3	24,6	36,7		
Toledo	6,6	63,2	23,8	34,1		
Tarragona	7,2	66,0	13,5	44,1		
Barcelona	7,9	64,5	16,3	41,3		
Guadalajara	8,0	61,8	22,3	33,2		
Palencia	8,1	58,6	28,2	30,8		
Lugo	9,0	56,6	19,8	40,1		
Avila	9,1	56,9	21,4	31,7		
Cuenca	9,3	58,2	22,9	25,5		
Murcia	9,3	65,6	21,7	37,0		
Valencia	9,5	64,0	24,3	37,8		
Madrid	9,6	65,7	18,2	41,5		
Palmas (Las)	9,7	64,9	20,1	42,1		
Valladolid	10,0	67,5	28,1	40,9		
Alicante	10,0	64,8	18,5	41,9		
León	10,1	54,2	23,4	35,0		
Cantabria	10,6	60,8	24,5	30,5		
Almería	10,8	64,4	19,7	38,5		
Pontevedra	10,9	61,5	25,8	41,4		
Santa Cruz de Tenerife	11,1	65,7	21,4	39,6		
Total	11,1	63,1	23,0	38,4		
Coruña (A)	11,2	59,7	20,0	36,6		
Albacete	11,3	66,7	27,2	37,4		
Salamanca	11,3	58,9	30,2	34,3		
Vizcaya	12,0	60,9	24,6	39,6		
Ciudad Real	12,3	62,6	27,7	29,3		
Asturias	12,5	53,8	26,0	32,4		
Zamora	14,3	51,5	26,9	23,6		
Cáceres	16,2	59,4	32,8	34,0		
Ourense	16,2	54,8	25,7	38,4		
Jaén	16,5	62,2	33,6	32,2		
Ceuta y Melilla	17,7	69,9	36,9	36,0		
Badajoz	19,1	64,2	39,2	34,8		
Granada	19,4	57,9	38,1	34,2		
Málaga	19,9	62,9	32,0	38,0		
Huelva	20,2	63,1	36,5	34,6		
Sevilla	21,2	63,5	39,5	37,9		
Córdoba	22,7	61,9	42,9	36,7		
Cádiz	23,2	66,1	48,5	35,6		
					15.678,2	17.017,7
					4,3%	2,2%

Por un lado está la resistencia de algunos empresarios a mejorar las condiciones de trabajo en actividades que no requieren cualificación y que se desarrollan en un entorno duro. Para su desempeño reclaman mano de obra inmigrante, más predispuesta a aceptar cualquier cosa y a rebajar sus derechos laborales.

Por otro lado está la falta de mano de obra cualificada para oficios tradicionales, donde el aumento de la temporalidad del empleo, que han llevado a cabo los empresarios que ahora denuncian esta situación, ha destruido los itinerarios de formación profesional. Como, por ejemplo, ha ocurrido en el sector de la construcción.

4. Construyendo un círculo virtuoso

Las diferencias entre el mercado de trabajo español y el europeo, como se comentó, se localizan casi por completo entre las mujeres y, en consecuencia, la acción sindical y la política de lucha contra el desempleo y aumento de la actividad, deben ser sensibles a esta realidad. Sin que, no obstante, se olvide que todavía resta por reducir en medio millón de hombres, el desempleo masculino, para alcanzar un nivel de 'paro friccional'.

El próximo lustro debe venir marcado por la incorporación definitiva de la mujer al mercado de trabajo. El paro es fundamentalmente femenino (un millón cuatrocientas mil paradas), y el millón de inactivas entre 30 y 40 años explica la diferencia entre la tasa de actividad española y europea.

El éxito futuro de la política de empleo pasa por acercar no sólo la tasa de desempleo, sino también la tasa de actividad a los niveles europeos. En la actualidad, el crecimiento cada vez más lento de la población en edad de trabajar, proporciona a este proceso una ayuda adicional a descontar para evaluar en sus correctos términos el éxito de las políticas de empleo.

Obtener resultados en el mercado de trabajo, que vayan más allá de donde nos lleva la propia inercia del ciclo económico y demográfico, requiere de una política de empleo que no se limite sólo a actuar sobre la oferta de empleo (como principalmente ocurre ahora) y que tenga, además, un carácter selectivo, dando prioridad a las acciones destinadas a aquellos colectivos más afectados por el paro y la inactividad.

Partiendo de este planteamiento, las mujeres son uno de los colectivos que debe primar la política de empleo, puesto que la inactividad y el paro tienen entre ellas una mayor incidencia.

Por otro lado, el aumento de la actividad y la reducción, a su vez, del paro, requiere del desarrollo de políticas que actúen sobre la demanda de empleo, es decir, que creen oportunidades de empleo.

La tabla adjunta, donde se compara la tasa de ocupación española con la europea, señala cuáles son aquellas ramas menos desarrolladas en la economía española y, por tanto, dónde se localizan las oportunidades para la creación de nuevos puestos de trabajo.

Los servicios de carácter comunitario (AA.PP., Educación, Sanidad y trabajo social, Actividades de saneamiento público, Organizaciones de afiliación voluntaria, Actividades recreativas, Servicios personales y otros servicios, y Servicios domésticos), es donde la tasa de ocupación española mantiene una mayor diferencia con respecto a Europa (seis puntos).

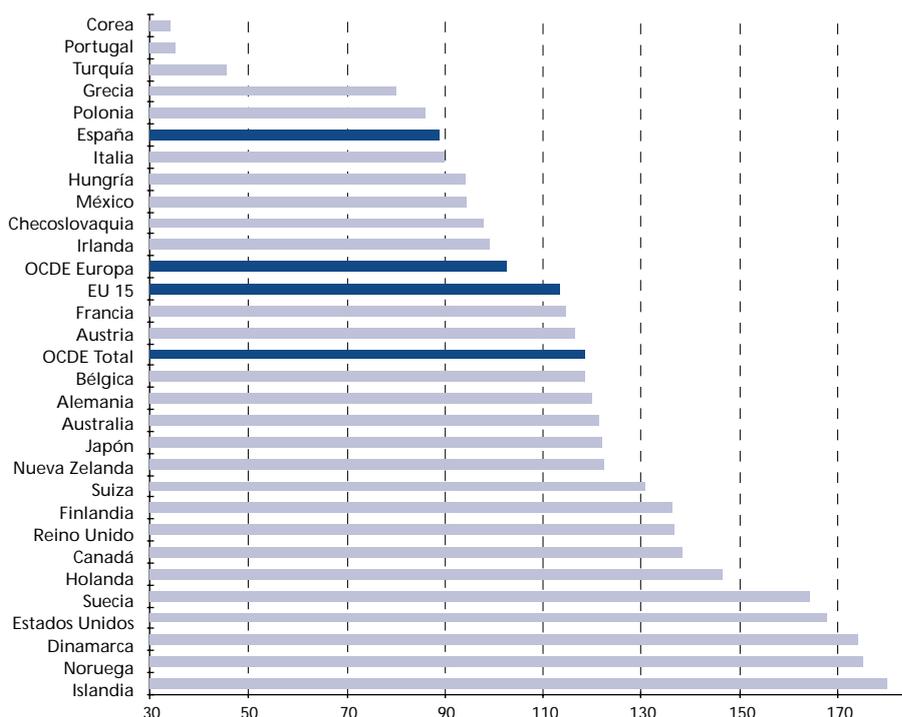
Tasa de ocupación en 1997

(Datos en %)

	España	UE 15	Diferencia (España-UE)	Ranking
Agricultura	4,0	3,0	1,0	
Minería y extracción prod. energéticos	0,3	0,3	0,0	
Manufacturas	9,1	12,2	-3,1	2
Alimentación	1,4	1,4	0,0	
Textil y calzado	1,3	1,3	0,0	
Edición y papel	0,7	1,1	-0,4	10
Químicas	0,8	1,3	-0,5	8
Hierro, acero y productos metálicos	1,1	1,8	-0,7	5
Equipo mecánico y electrónico	0,7	1,5	-0,8	4
Equipo y maquinaria eléctrica	0,4	0,9	-0,5	
Ingeniería	0,1	0,3	-0,2	
Equipo de transporte	0,9	1,1	-0,2	
Madera, mueble y manufacturas varias	1,6	1,5	0,1	
Electricidad, gas y agua	0,3	0,5	-0,2	
Construcción	4,8	4,7	0,1	
Comercio	8,1	9,1	-1,0	4
Venta y reparación de vehículos de motor	1,1	1,3	-0,2	
Comercio al por mayor	2,0	2,1	-0,1	
Comercio al por menor	5,0	5,6	-0,6	7
Hostelería	3,0	2,6	0,4	
Transporte y comunicaciones	2,8	3,6	-0,8	
Transporte terrestre	1,7	1,5	0,2	
Transporte por agua	0,1	0,1	0,0	
Transporte aéreo	0,1	0,1	0,0	
Agencias de viajes, etc.	0,4	0,7	-0,3	9
Correo y telecomunicaciones	0,6	1,1	-0,5	
Finanzas y seguros	1,3	2,1	-0,8	
Servicios empresariales	3,0	4,6	-1,6	3
Propiedad inmobiliaria y alquileres	0,2	0,6	-0,4	
Informática y procesamiento de datos	0,2	0,5	-0,3	
I+D	0,1	0,2	-0,1	
Actividades empresariales no especificadas	2,5	3,2	-0,7	
Servicios de carácter comunitario	11,8	17,8	-6,0	1
AA.PP	3,2	4,7	-1,5	2
Educación	2,9	4,1	-1,2	3
Sanidad y trabajo social	2,7	5,7	-3,0	1
Servicios de saneamiento	0,1	0,2	-0,1	
Organizaciones de afiliación voluntaria	0,2	0,6	-0,4	
Actividades recreativas	0,9	1,1	-0,2	
Personales + otros servicios	0,5	0,9	-0,4	
Hogares	1,3	0,6	0,7	6
Total	48,6	60,5	-11,9	

Fuente: Elaborado por el GTC de CC.OO. a partir de datos de Eurostat.

Trabajadores en servicios comunitarios, sociales y personales por cada 1.000 habitantes



Fuente: Elaborado por el GTC de CC.OO. a partir de datos de la OCDE.

En España trabajan 89 personas por cada mil habitantes en la prestación de servicios a la comunidad, mientras que en la UE hay 113 ocupados/mil habitantes (ver gráfico). Esta proporción se eleva por encima de los 160 ocupados/mil habitantes en los países nórdicos, donde el Estado de Bienestar goza de su más alto desarrollo. Pero incluso en EE.UU., donde la mayoría de estos servicios son de dotación y prestación privada, se alcanzan los 168 ocupados/mil habitantes.

Equiparar el ratio español al nivel medio europeo supondría crear cerca de un millón de puestos de trabajo, lo que da cuenta del importante yacimiento de empleo con el que cuenta la economía española en este ámbito.

La explotación de este yacimiento está directamente relacionada con las posibilidades financieras del sector público. Sin embargo, la iniciativa pri-

vada también puede jugar un papel importante en su desarrollo, sumando recursos. Un buen comienzo podría ser, por su relación con los problemas que se detectan en la oferta de trabajo, desarrollar los denominados 'servicios de proximidad'. Desde el sector público y en cooperación con la iniciativa privada, se podría fomentar la articulación de este tipo de mercados, a través del desarrollo de una demanda solvente y una oferta competente.

El tipo de actividades que incluyen los servicios de proximidad (cuidado de niños, ancianos, servicios a la comunidad, asistencia a jóvenes, etc.) suele ser realizado habitualmente por mujeres inactivas sin recibir por ello ninguna remuneración. Se trataría, por tanto, de 'mercantilizar' actividades que hasta ahora se han movido en el plano de los intercambios personales, como consecuencia de un menor desarrollo económico y social.

Alentar desde el sector público políticas que ayuden a 'mercantilizar' los servicios que, hasta ahora mayoritariamente, prestan las mujeres en el seno familiar sin recibir una remuneración a cambio, supone desarrollar el Estado de Bienestar español y aproximarlos a los niveles europeos, puesto que, significa incrementar la actividad de las ramas de Administraciones Públicas, Sanidad y Servicios prestados a la Comunidad.

La creación de estos mercados (la articulación de una oferta de calidad y una demanda solvente y amplia) ya se ha llevado a cabo en otros países más avanzados. Su desarrollo supone el aprovechamiento de uno de los principales 'yacimientos de empleo' con los que cuenta la economía española, así como, la puesta en marcha de un 'círculo virtuoso', donde, por un lado, se libera a la mujer de las tareas que tradicionalmente se le han asignado y, por otro, ese mismo proceso sirve para facilitar su incorporación al empleo, a través de los puestos de trabajo que genera.

5. Sectores masculinizados

Los sectores "masculinizados" son aquellos en los que el número de mujeres sobre el total de asalariados es reducido. Estos sectores representan una clara oportunidad para lograr la plena incorporación de la mujer al mercado laboral.

En general, los sectores “masculinizados” cuentan con salarios medios superiores a la media, por lo que la incorporación laboral de las mujeres a estos sectores tendría el efecto de aproximar los salarios medios de ambos sexos para el conjunto de la economía y reduciría el diferencial salarial que los separa.

Esta reducción del diferencial salarial existente entre ambos sexos se debería a un doble efecto: por un lado, las mujeres trabajarían en sectores con salarios más altos y, por otro lado, esos sectores presentan un menor diferencial salarial entre ambos sexos.

Las principales oportunidades (por el potencial que representan en términos absolutos) para aumentar la presencia laboral de las mujeres en los sectores “masculinizados” se concentran en las industrias manufactureras, en la construcción y en algunas actividades concretas de los servicios, tal y como se observa en la tabla de distribución de asalariados por sexo y ramas de actividad.

En las industrias manufactureras, las ramas “masculinizadas” que presentan un mayor potencial para aumentar el empleo femenino en términos absolutos son, principalmente, *fabricación de otros productos minerales no metálicos, metalurgia, fabricación de productos metálicos (excepto maquinaria y equipo), industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico, fabricación de vehículos de motor y remolques, fabricación de muebles y otras industrias manufactureras. En menor medida, también existe cierto potencial para crear empleo femenino en la industria de la alimentación y en la de artes gráficas.*

El sector de la construcción es el que presenta una menor presencia relativa de mujeres entre sus asalariados. El teórico potencial de creación de empleo femenino, hasta alcanzar las mujeres una participación similar a la que tienen en el conjunto de los asalariados de la economía, es muy elevado, tanto en términos relativos como absolutos.

En los servicios existen subsectores en los que el número de mujeres asalariadas supera al de los hombres en términos absolutos, como es el caso de la hostelería y de las actividades inmobiliarias y servicios empresariales. No obstante, también hay oportunidades de elevar el empleo femenino en ramas muy masculinizadas, como se aprecia en la tabla de distribución.

Las ramas de los servicios que tienen un número elevado de asalariados y una baja presencia relativa de mujeres son dos: *transporte terrestre y venta*

y reparación de vehículos. Aunque con un menor potencial para la creación de empleo femenino (debido a que la presencia de las mujeres no es tan reducida) destacan también la *intermediación financiera* y *las actividades informáticas*.

Distribución de asalariados por sexo y ramas de actividad

	Asalariados				Distribución	
	Hombres		Mujeres		por sexo (en %)	
	En miles	%	En miles	%	Mujeres	Hombres
C. INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	45,6	0,8	5,8	0,2	11,3	88,7
10 Extracción/aglomeración de antracita, hulla, lignito y turba	11,6	0,2	0,3	0,0	2,5	97,5
11 Extracción de petróleo, gas natural y servicios relacionados	5,5	0,1	2,3	0,1	29,5	70,5
12 Extracción de minerales de uranio y torio	-	-	-	-	-	-
13 Extracción de minerales metálicos	2,6	0,0	0,5	0,0	16,1	83,9
14 Extracción de minerales no metálicos ni energéticos	25,9	0,5	2,7	0,1	9,4	90,6
D. INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	1739,6	30,8	569,7	17,8	24,7	75,3
15 Industria de productos alimenticios y bebidas	208,9	3,7	107,3	3,4	33,9	66,1
16 Industria del tabaco	3,6	0,1	3,9	0,1	52,0	48,0
17 Industria textil	55,3	1,0	37,0	1,2	40,1	59,9
18 Industria de la confección y de la peletería	25,0	0,4	97,4	3,0	79,6	20,4
19 Industrias cuero, marroquinería, talabartería y zapatería	41,1	0,7	32,2	1,0	43,9	56,1
20 Industria de la madera y del corcho, excepto muebles;	68,9	1,2	8,9	0,3	11,4	88,6
21 Industria del papel	35,5	0,6	8,3	0,3	18,9	81,1
22 Edición, artes gráficas	86,1	1,5	36,3	1,1	29,7	70,3
23 Coquerías, refino de petróleo y combustibles nucleares	12,5	0,2	1,2	0,0	8,8	91,2
24 Industria química	97,8	1,7	49,0	1,5	33,4	66,6
25 Fabricación de productos de caucho y materias plásticas	61,4	1,1	18,3	0,6	23,0	77,0
26 Fabricación de otros productos minerales no metálicos	127,4	2,3	21,3	0,7	14,3	85,7
27 Metalurgia	89,8	1,6	10,1	0,3	10,1	89,9
28 Fabricación de productos metálicos	213,4	3,8	23,3	0,7	9,8	90,2
29 Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	145,9	2,6	19,9	0,6	12,0	88,0
30 Fabricación de máquina de oficina y equipos informáticos	14,7	0,3	3,5	0,1	19,2	80,8
31 Fabricación de maquinaria y material eléctrico	50,5	0,9	22,6	0,7	30,9	69,1
32 Fabricación. material electrónico y de telecomunicaciones	26,3	0,5	12,2	0,4	31,7	68,3
33 Fabricación de equipo médico, de precisión, óptica y relojería	13,3	0,2	4,6	0,1	25,7	74,3
34 Fabricación de vehículos de motor, remolques	182,4	3,2	21,2	0,7	10,4	89,6
35 Fabricación de otro material de transporte	36,3	0,6	2,6	0,1	6,7	93,3
36 Fabricación de muebles; otras industrias manufactureras	137,3	2,4	28,1	0,9	17,0	83,0
37 Reciclaje	6,2	0,1	0,6	0,0	8,8	91,2
E. PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	59,1	1,0	10,2	0,3	14,7	85,3
40 Producción y distribución de electricidad, gas, vapor y agua caliente	44,5	0,8	7,6	0,2	14,6	85,4
41 Captación, depuración y distribución de agua	14,5	0,3	2,5	0,1	14,7	85,3
F. CONSTRUCCIÓN	1139,3	20,2	56,7	1,8	4,7	95,3

Distribución de asalariados por sexo y ramas de actividad

	Asalariados				Distribución por sexo (en %)	
	Hombres		Mujeres		Mujeres	Hombres
	En miles	%	En miles	%		
G COMERCIO: VENTA DE VEHÍCULOS	832,7	14,7	711,3	22,3	46,1	53,9
50 Venta y reparación de vehículos motor y combustibles	210,4	3,7	26,9	0,8	11,3	88,7
51 Comercio al por mayor e intermediarios del comercio	280,1	5,0	168,9	5,3	37,6	62,4
52 Comercio al por menor	342,2	6,1	515,5	16,1	60,1	39,9
H HOSTELERÍA	267,4	4,7	277,3	8,7	50,9	49,1
I Transporte, almacenamiento y comunicaciones	364,0	6,4	96,8	3,0	21,0	79,0
60 Transporte terrestre: transporte por tubería	209,7	3,7	20,1	0,6	8,7	91,3
61 Transporte marítimo, de cabotaje y fluvial	12,3	0,2	2,1	0,1	14,6	85,4
62 Transporte aéreo y espacial	11,0	0,2	7,4	0,2	40,2	59,8
63 Actividades anexas a los transportes: agencias de viajes	50,7	0,9	24,0	0,8	32,1	67,9
64 Correos y telecomunicaciones	80,3	1,4	43,2	1,4	35,0	65,0
J INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	223,0	3,9	116,8	3,7	34,4	65,6
65 Intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones	177,6	3,1	73,8	2,3	29,4	70,6
66 Seguros y planes de pensiones, salvo seguridad social	41,9	0,7	38,7	1,2	48,0	52,0
67 Actividades auxiliares a la intermediación financiera	3,5	0,1	4,3	0,1	55,1	44,9
K ACT INMOBILIARIAS Y DE ALQUILER: SERV EMPRESARIALES	350,8	6,2	396,0	12,4	53,0	47,0
70 Actividades inmobiliarias	21,6	0,4	25,9	0,8	54,5	45,5
71 Alquiler de maquinaria, efectos personales y enseres domésticos	10,7	0,2	6,4	0,2	37,4	62,6
72 Actividades informáticas	60,0	1,1	19,8	0,6	24,8	75,2
73 Investigación y desarrollo	5,5	0,1	2,5	0,1	31,3	68,8
74 Otras actividades empresariales	253,0	4,5	341,4	10,7	57,4	42,6
TOTAL ECONOMÍA	6837,4	100,0	4258,2	100,0	38,4	61,6

Fuente: elaboración propia a partir de la EES de 1995 y de la EPA de 1999.

6. Otra herramienta más: el contrato a tiempo parcial³

La contratación a tiempo parcial puede ser uno de los grandes instrumentos para facilitar la incorporación definitiva de la mujer a la actividad laboral. A diferencia de la contratación de tiempo completo, el contrato a tiempo parcial se concentra entre las mujeres (el 61% de los contratos), lo que da lugar a que el 80% de los asalariados a tiempo parcial sean mujeres.

No obstante, hay que advertir que la contratación a tiempo parcial no puede ser la única vía –ni siquiera la principal– de entrada de las mujeres al empleo. El contrato a tiempo parcial puede ser un instrumento útil para facilitar la

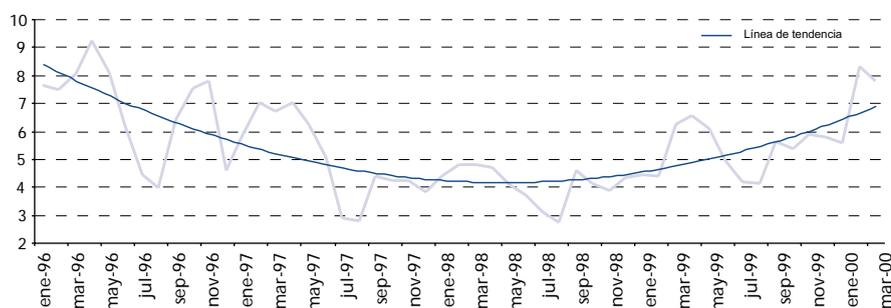
³ Los datos y resultados comentados en este apartado están extraídos del “Balance de los tres años de AIEE y de la nueva regulación del tiempo parcial”, realizado conjuntamente por CCOO y UGT durante el año 2000.

incorporación laboral femenina, siempre y cuando se trate de una elección voluntaria y no de una opción por la que se opta, como consecuencia de la escasez de trabajo a jornada completa, como de hecho ocurre actualmente en la mayoría de los casos.

6.1. La reforma del contrato a tiempo parcial

Tras la reforma del contrato a tiempo parcial a finales de 1998, la situación ha mejorado de manera ostensible. Por un lado, se aumentan los niveles de protección social de este tipo de contratos, permitiendo su acceso en un período razonable al cobro de una pensión contributiva.

Peso de los contratos indefinidos a tiempo parcial sobre el total de la contratación a tiempo parcial
(en porcentaje)



Fuente: Registro de Contratos del INEM.

Por otro lado, se diseña para hacer compatible el tiempo parcial con el desarrollo de la vida familiar, con los estudios o con la simultaneidad de otro empleo a tiempo parcial, lo cual constituye una pieza clave no sólo en la construcción de un sistema social progresista, sino también, como se verá más adelante, para garantizar el sostenimiento futuro del sistema de pensiones.

Mantener un contrato a tiempo parcial estable, compatible con la vida familiar, los estudios u otro empleo significa que el trabajador/a tiene que conocer de antemano cómo se distribuye la jornada laboral a lo largo del tiempo, es decir, el contrato a tiempo parcial no puede ser de libre disponibilidad horaria en su prestación, como pretenden algunos empresarios.

Los resultados que hasta la fecha ha cosechado la reforma de finales de 1998 no pueden ser más halagüeños. Si la evolución de la contratación y el empleo a tiempo parcial se pudiera trasladar al conjunto de la contratación, el balance del Acuerdo para la Estabilidad del Empleo no arrojaría tantas sombras.

La contratación temporal a tiempo parcial disminuye o, prácticamente, deja de crecer, tras la reforma. Por el contrario, la contratación indefinida a tiempo parcial se duplica. Si antes de su entrada en vigor se registraban una media mensual de poco más de 11.000 contratos indefinidos a tiempo parcial, esta cifra se eleva hasta cerca de 22.000 a lo largo del año 2000. Desde la reforma hasta el segundo trimestre del 2000 se registran cerca de 400.000 contratos indefinidos a tiempo parcial.

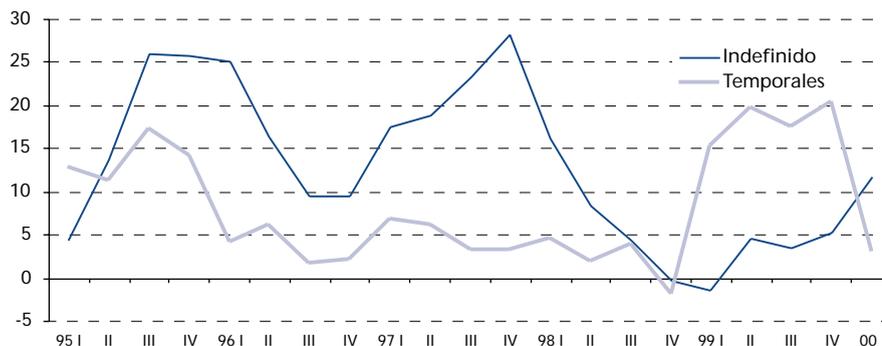
Gracias a ello, la contratación indefinida gana peso sobre el total de la contratación a tiempo parcial, rompiendo la fuerte tendencia a la baja que había experimentado hasta entonces (ver gráfico). Hay que resaltar que el peso de la contratación indefinida es tres puntos superior en el tiempo parcial (12%) al que tiene en el tiempo completo (9%). Los responsables de esta mejora son el contrato a tiempo parcial inicial (excluido el fijo discontinuo) y las conversiones de contratos temporales en indefinidos, que antes no aparecían recogidas en el Registro de Contratos.

6.2. El empleo a tiempo parcial

Tras la reforma de 1998, el empleo a tiempo parcial crece a una tasa ligeramente superior a la del tiempo completo, lo que le permite ganar peso sobre el empleo total. Paralelamente, el empleo temporal a tiempo parcial crece a tasas inferiores a las registradas en el tiempo completo. En el caso de los indefinidos la situación es la contraria: el incremento del empleo a tiempo parcial (13%) ha sido muy superior al registrado en el tiempo completo (7%).

Durante 1999, y especialmente durante el primer trimestre de 2000, se rompe, gracias a la reforma, la tendencia de desaceleración en la creación de empleo indefinido a tiempo parcial que se observaba desde principios de 1998. El empleo a tiempo parcial indefinido crece a tasas elevadas, superiores a las del empleo temporal a tiempo parcial, que tras las distorsiones que provocan los cambios introducidos en la EPA en 1999, vuelve a aumentar a tasas muy moderadas (ver gráfico). Como resultado de todo ello, la tasa de temporalidad de los trabajadores a tiempo parcial se reduce.

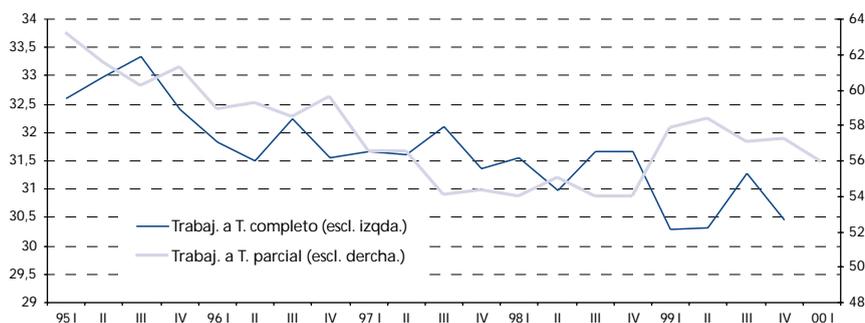
Crecimiento interanual del empleo a tiempo parcial (en porcentaje)



Fuente: EPA, INEM.

Tras el aumento de la tasa de temporalidad en el tiempo parcial, durante el primer trimestre de 1999 (debido al afloramiento de empleo temporal a tiempo parcial provocado por la revisión de la EPA mencionada antes) la tasa de temporalidad retoma su senda descendente.

Tasa de temporalidad (en porcentaje)



Fuente: EPA.

La Encuesta de Coyuntura Laboral, que no presenta la distorsión que afecta a los resultados de la EPA durante 1999, refleja claramente la tendencia de descenso de la tasa de temporalidad en el tiempo parcial. Asimismo, los datos de afiliados a la Seguridad Social (ver tabla) refrendan el descenso de la tasa de temporalidad del tiempo parcial.

Afiliados a tiempo parcial

Fecha	Indefinidos	Temporales	Total	T. Temporalidad
31/12/97	168.025	1.025.489	1.193.514	85,9
31/12/98	252.431	1.059.684	1.312.115	80,8
31/12/99	415.263	934.023	1.349.286	69,2
29/2/00	435.792	917.675	1.353.467	67,8

Fuente: Seguridad Social.

6.3. El empleo a tiempo parcial como segunda actividad

Una parte importante del “empleo” a tiempo parcial creado no se refleja en la EPA. Ésta considera solamente el número de empleados en el puesto de trabajo principal, y no el número total de puestos de trabajo ocupados. Existen 164.000 asalariados que cuentan con un segundo empleo a tiempo parcial (lo que equivale al 18% del empleo a tiempo parcial), que la EPA no incluye en sus estimaciones del empleo total.

Esta es la razón por la cual, una parte importante de la creación de empleo asalariado a tiempo parcial no ha sido reflejado por la EPA. Así, durante 1999, los asalariados a tiempo parcial como segundo empleo, han aumentado en 27.000 personas, un número importante comparado con los 73.000 empleos a tiempo parcial creados como empleo principal.

Existen dos perfiles de los asalariados que simultanean dos empleos (y al menos uno de ellos a tiempo parcial):

En primer lugar están los asalariados cuyo empleo principal es a tiempo completo: la mayoría de estos asalariados son hombres, con contrato indefinido, que trabajan en los servicios y en ocupaciones de técnico universitario, y cuentan, por tanto, con ingresos altos.

- El trabajo a tiempo parcial cumple la función de complementar los ingresos conseguidos en el empleo principal a tiempo completo, por aquellos asalariados cualificados que obtienen un alto rendimiento salarial adicional de su trabajo a tiempo parcial.
- No obstante, también existe un importante número de asalariados que trabaja en ocupaciones poco cualificadas, comercio y hostelería.

En segundo lugar se encuentran los asalariados que cuentan con dos empleos, siendo el principal a tiempo parcial: son mayoritariamente mujeres, que trabajan en los servicios, en ocupaciones, tanto no cualificadas como profesionales y con contrato temporal o indefinido.

6.4. La necesidad de mejorar las condiciones de trabajo a tiempo parcial

Uno de los límites al crecimiento del tiempo parcial en España es que éste no es aquí, como puede ocurrir en Europa, una segunda actividad que completa una renta familiar, un complemento de la vida de estudiante o una elección voluntaria.

En la Unión Europea, la elección de un contrato a tiempo parcial la justifica el 11% de los trabajadores por estar formándose, mientras que en España esta razón es aducida por menos del 5%.

En España, el tiempo parcial es para muchas personas un medio de vida, aunque les reporte una renta insuficiente.

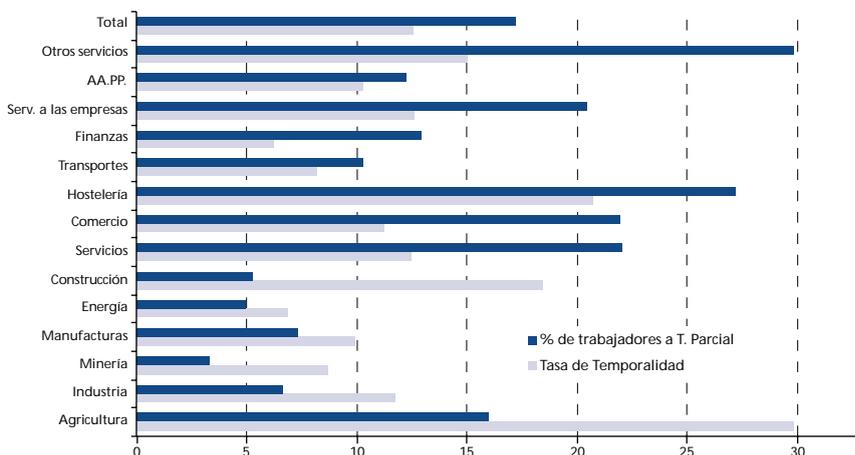
- Esto se evidencia, por un lado, en los motivos que aducen los trabajadores españoles para explicar porqué trabajan a tiempo parcial. Un 24% de los asalariados a tiempo parcial lo hace por "no haber podido encontrar un trabajo a tiempo completo", porcentaje que en la UE sólo llega al 18%. En Europa el motivo más importante es "querer trabajar a tiempo parcial" (59%), mientras que España este motivo lo cita menos del 4% de los trabajadores.
- Por otro lado, para el 25% de los hogares con ingresos per cápita bajos, el empleo a tiempo parcial constituye su única fuente de renta, siendo la ocupación principal del cabeza de familia. Para estos hogares el trabajo a tiempo parcial no constituye un segundo empleo o un complemento de otras rentas. La cifra de hogares en esta situación se sitúa en más de 40.000.⁴

⁴ Datos del Panel de Hogares de la Unión Europea para 1996, últimos disponibles.

6.5. Importancia del empleo a tiempo parcial

El peso del empleo asalariado a tiempo parcial sobre el total es del 8% en España, la mitad que en Europa. La razón de este menor desarrollo es, por un lado, consecuencia de la baja incorporación de la mujer al empleo (su tasa de ocupación está 13 puntos por debajo de la media europea) y, por otro, la elevada tasa de temporalidad del mercado de trabajo español, donde casi un tercio de los asalariados son temporales.

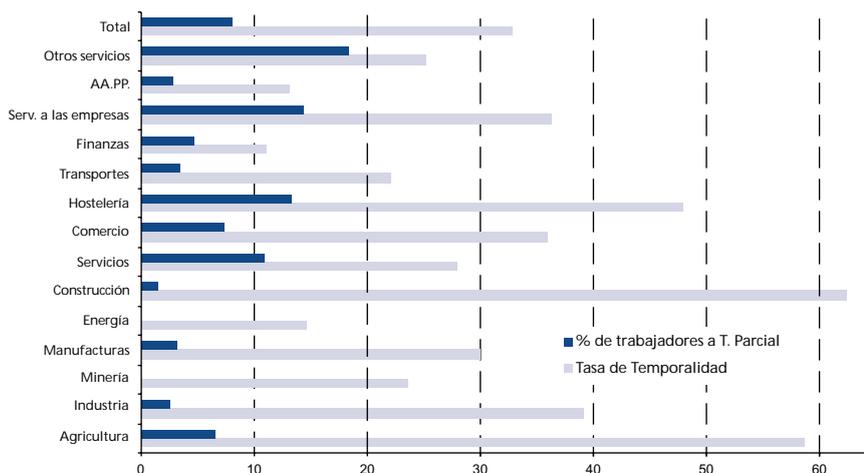
Relación entre el empleo temporal y a tiempo parcial en Eur-15



Fuente: Labour Force Survey, 1998. Eurostat.

La temporalidad parece tener una fuerte influencia sobre la manera en que, algunas empresas, gestionan sus necesidades de tiempo de trabajo. Por un lado, están las grandes y medianas empresas industriales, donde se observa que prefieren acudir a la flexibilidad interna (organización del trabajo, distribución de la jornada, bolsas de horas, etc.) antes que a la contratación de trabajadores a tiempo parcial (flexibilidad externa). Por otro lado, la elevada tasa de desempleo y, en particular, el importante carácter precario del empleo, hacen pensar que gran parte de los trabajos puntuales de las empresas, susceptibles de cubrirse a través de empleo a tiempo parcial, acaban atendándose mediante la extensión de la jornada de los trabajadores temporales y, en menor medida, indefinidos.

Relación entre el empleo temporal y a tiempo parcial en España



Fuente: Labour Force Survey. Eurostat.

Los empresarios españoles, a diferencia de los europeos que ajustan sus necesidades de trabajo a través del tiempo parcial, lo hacen mediante la extensión de la jornada de los trabajadores a tiempo completo con contrato de duración determinada, que aceptan dilatar la jornada por encima de los límites legales para no perder su empleo.

Esta afirmación se prueba cuando se compara la importancia del empleo atípico (a tiempo parcial y temporal) por ramas entre España y Europa (ver gráficos). En España, las ramas donde Europa mantiene un porcentaje de trabajadores a tiempo parcial superior al de asalariados temporales, ocurre a la inversa: La flexibilidad que aporta la temporalidad sustituye al tiempo parcial. Esto sucede en las ramas de servicios.

Adicionalmente, en España, las ramas donde en Europa el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial está por debajo de la temporalidad, el empleo a tiempo parcial prácticamente no existe. Esto sucede en las ramas industriales, agricultura y construcción.

7. Empleo y estabilidad

La estabilidad en el empleo, como revela la Encuesta de Fecundidad de 1999 del INE, es una variable clave para aumentar la natalidad y, por tanto, para detener el proceso de envejecimiento de la población española, lo que está íntimamente relacionado (junto a la incorporación definitiva de la mujer al mercado de trabajo) con la sostenibilidad a largo plazo del sistema actual de pensiones.

Número medio de hijos nacidos vivos según la edad de las mujeres y su relación con la actividad económica

Población: Colectivo total de mujeres entre 15 y 49 años

Actividad económica	Total	Edad de las mujeres						
		15 a 19	20 a 24	25 a 29	30 a 34	35 a 39	40 a 44	45 a 49
Total	1,07	0,02	0,06	0,42	1,23	1,74	2,01	2,36
Ocupadas	1,00	0,02	0,05	0,23	0,99	1,59	1,77	2,24
Por cuenta propia	1,46	0,00	0,11	0,26	1,29	1,93	1,92	2,41
Asalariadas	0,91	0,02	0,04	0,22	0,91	1,50	1,72	2,14
• Fijas	1,07	0,03	0,05	0,27	0,87	1,50	1,65	1,94
• Temporales	0,67	0,02	0,03	0,17	0,99	1,49	2,06	2,81
Otras ocupadas	0,83	0,00	0,08	0,30	1,26	1,45	1,90	2,87
Paradas	0,85	0,08	0,05	0,40	1,03	1,71	2,04	2,06
Estudiantes	0,04	0,00	0,00	0,07	0,55	1,74	1,57	1,41
Labores del hogar	1,97	0,25	0,62	1,28	1,71	2,01	2,27	2,54
Jubiladas, pensionistas	1,52	-	-	0,00	1,43	1,15	1,62	1,79
Otra situación	0,98	0,02	0,00	0,45	1,11	1,44	1,77	2,04

Fuente: Encuesta de Fecundidad 1999. INE

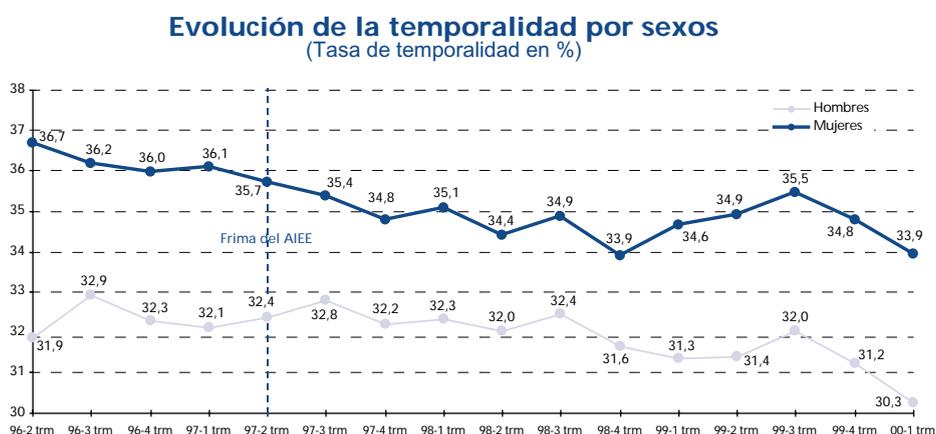
En efecto, mientras que el número medio de hijos nacidos vivos de una asalariada fija es de 1,07; el de una asalariada temporal se reduce hasta 0,67 (ver tabla).

Por tanto, la incorporación definitiva de la mujer a la actividad laboral debe ir acompañada necesariamente por la estabilización del empleo a través de la contratación indefinida.

Como se señaló, la reforma del contrato a tiempo parcial ha supuesto la disminución de la tasa de temporalidad en este tipo de trabajo. Por otro lado,

las medidas recogidas en el AIEE para el tiempo completo han ayudado igualmente a aumentar la estabilidad del empleo en el trabajo a tiempo completo.

En términos globales, la tasa de temporalidad femenina (33,9%) está 3,6 puntos por encima de la masculina. Desde la firma del AIEE, la reducción de la temporalidad entre los hombres (-2,1 puntos) ha sido superior a la de las mujeres (-1,8 puntos). No obstante, de esta evolución se debe descontar el efecto de los cambios introducidos en la EPA en 1999. Así, el resultado que se obtiene es el opuesto si para el análisis se toman como referencia los datos de finales de 1998. Entonces son las mujeres quienes más reducen la temporalidad (ver gráfico).



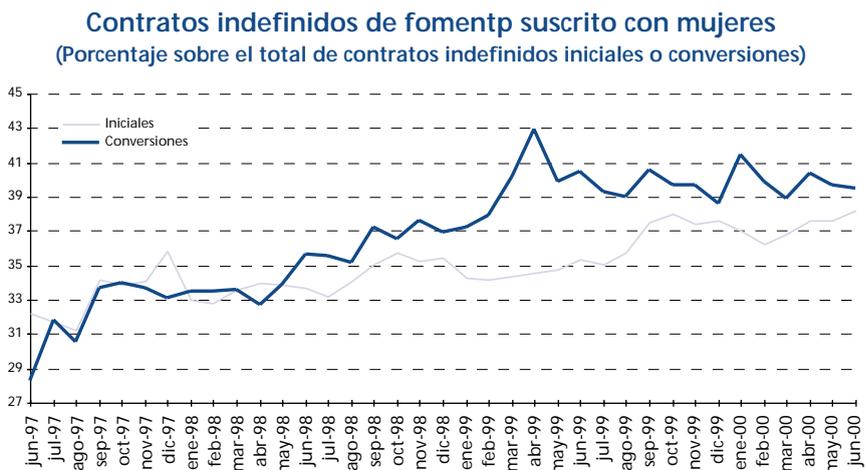
Fuente: GTC de CC.OO. a partir de datos de la EPA del INE.

8. Acción positiva

Establecer medidas de acción positiva (en la contratación, formación, etc.), que faciliten la incorporación de la mujer a la actividad laboral, se ha mostrado en el pasado y en el presente como una política efectiva.

El ejemplo más actual se encuentra en las bonificaciones para la contratación indefinida. La Ley 50/98 eleva en cinco puntos adicionales el incenti-

vo recibido, cuando la persona que se contrata es una mujer. Esta medida pretende terminar con la discriminación observada en la contratación de fomento realizada a lo largo de 1998.



Poco a poco, la contratación femenina ha ido ganando peso sobre el total de la contratación indefinida gracias a esta medida (tal y como se observa en el gráfico adjunto). A la vista de los datos incluidos se puede decir que existe igualdad en las conversiones: en torno al 40% de las transformaciones se realizan con mujeres y el 39% del empleo asalariado temporal es femenino.

Por contra, en los contratos iniciales persiste la discriminación: sólo alrededor del 38% de las contrataciones iniciales se realizan con mujeres, mientras que el 57% del paro es femenino.

Hay que advertir asimismo, que tras la desaparición de las bonificaciones a la conversión en el año 2000, éstas pierden importancia progresivamente sobre el conjunto de la contratación indefinida, lo cual lleva aparejado un aumento de la discriminación en contra de las mujeres.

Esta cuestión se analiza más en detalle (para el ámbito autonómico) en el siguiente capítulo de este libro.

La contratación indefinida entre las mujeres por Comunidades Autónomas



En este capítulo analizamos la distribución de la contratación indefinida de las mujeres por Comunidades Autónomas, además de su equidad y su intensidad.

1. Distribución por Comunidades Autónomas de la contratación indefinida

Vamos a analizar la distribución por Comunidades Autónomas de la contratación indefinida de mujeres, tanto de los contratos iniciales⁵ firmados (ordinarios y de fomento) como de las conversiones a indefinido. Y la contrastaremos con la distribución del conjunto de los contratos firmados por mujeres, para conocer y comparar su importancia en cada Comunidad.

⁵ Los contratos indefinidos iniciales son todos aquellos contratos indefinidos firmados que no proceden de conversiones a indefinido de asalariados con contrato temporal. En su gran mayoría son contratos firmados por personas que proceden del paro.

Distribución de la contratación de mujeres por Comunidades Autónomas en 1999 (en porcentaje)

Modalidad de contratación	Total contratación	Indefinido ordinario (en %)		Indefinido de fomento (en %)	Conversiones a indefinido (en %)
		A tiempo completo	A tiempo parcial (*)		
Andalucía	20,5	6,9	15,2	7,8	9,0
Aragón	3,0	2,3	3,5	2,9	2,7
Asturias	1,9	1,5	2,2	1,6	1,7
Baleares	2,8	2,7	2,8	2,3	2,2
Canarias	4,4	5,7	4,3	5,3	4,5
Cantabria	1,1	0,9	1,1	0,9	0,9
Castilla la Mancha	2,6	1,9	2,6	2,8	2,4
Castilla León	4,2	4,0	5,1	3,4	5,0
Cataluña	18,9	25,2	19,1	25,9	29,5
Comunidad Valenciana	9,5	8,4	10,9	11,1	9,8
Extremadura	2,5	2,4	1,4	1,1	0,8
Galicia	4,8	3,3	4,5	4,3	5,5
Madrid	13,3	26,7	15,6	22,0	18,6
Murcia	3,1	1,5	2,7	1,7	1,7
Navarra	1,5	1,6	1,5	1,5	1,1
Pais Vasco	5,2	4,1	6,4	4,5	4,0
La Rioja	0,7	0,7	0,7	0,7	0,5
Ceuta	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Melilla	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1
Total nacional	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia a partir del registro de contratos del INEM.

(*) Es una extrapolación a partir de los datos a nivel nacional.

Si miramos al **conjunto de la contratación**, en todas sus modalidades, Andalucía es la Comunidad que concentra más contratos firmados por mujeres en el ámbito nacional, seguida (en este orden) por Cataluña, Madrid y Comunidad Valenciana. Sin embargo, esta situación no se mantiene cuando analizamos solamente la contratación indefinida.

La importancia de Andalucía en la contratación indefinida de las mujeres es muy inferior a la que tiene en el conjunto de la contratación femenina,

justo al contrario que Madrid y Cataluña, que para las mujeres concentran un porcentaje mayor de contratos indefinidos de los que agrupan para el conjunto de la contratación.

Contrato indefinido ordinario

La importancia que tiene cada Comunidad Autónoma en este tipo de contrato es similar para hombres y mujeres.

Madrid y Cataluña concentran cada vez un número mayor de los contratos indefinidos ordinarios suscritos por mujeres. Entre 1997 y 1999 ambas Comunidades han supuesto la mitad de los contratos indefinidos ordinarios a tiempo completo firmados por las mujeres, y el 40% del conjunto de contratos indefinidos ordinarios si incluimos, además, los a tiempo parcial.

Las siguientes Comunidades por importancia, aunque a mucha distancia de las dos anteriores, son la Comunidad Valenciana, Andalucía y Canarias.

Contrato indefinido de fomento

La distribución por Comunidades de esta modalidad de contratación es similar para ambos sexos.

Cataluña y Madrid concentran cerca de la mitad de los contratos indefinidos de fomento suscritos por mujeres. Sin embargo, mientras que Cataluña está aumentando su importancia, Madrid la está reduciendo.

Entre la Comunidad Valenciana y Andalucía representan uno de cada cinco contratos indefinidos de fomento suscritos por las mujeres.

Conversiones a indefinido

La distribución por Comunidades de las conversiones es similar para ambos sexos, aunque en el caso de las mujeres está algo más concentrada en Madrid y Cataluña.

Cataluña está incrementando su importancia en las conversiones a indefinido de mujeres, alcanzando en 1999 el 30% del total en el ámbito nacional. Mientras, Madrid ha reducido su participación hasta situarla en el 19% en 1999.

Entre la Comunidad Valenciana y Andalucía concentran una de cada cinco conversiones realizadas entre las mujeres.

2. Equidad de la contratación indefinida por sexos

2.1. Introducción: equidad y desigualdad

El aspecto de equidad lo estudiaremos mediante la participación de las mujeres en la contratación indefinida, y la compararemos con su presencia entre los colectivos de población a los que potencialmente va dirigida esa modalidad de contratación (paradas en un caso, y asalariadas con contrato temporal en otro). Es decir, en este apartado vamos a analizar cómo se distribuyen por sexos los contratos indefinidos (iniciales y conversiones) y ver si hay relación con la distribución por sexos de los colectivos destinatarios de esos contratos.

- En teoría, sería lógica la existencia de una relación positiva entre la importancia que tienen las mujeres entre los parados de una Comunidad Autónoma y el porcentaje de los contratos indefinidos iniciales que concentran las mujeres.
- En el caso de las conversiones a indefinido, se esperaría la existencia de una relación positiva entre el porcentaje de los asalariados temporales de una Comunidad Autónoma que suponen las mujeres y su presencia dentro de las conversiones a indefinido.

Sin embargo, esta teórica relación no se cumple, principalmente en el caso de la contratación indefinida inicial y, en menor medida, en las conversiones a indefinido.

La falta de equidad hacia las mujeres es mucho más evidente en los contratos indefinidos iniciales que en las conversiones, al ser mayor el desfase existente entre los contratos que concentran las mujeres y la presencia de las mujeres en el colectivo objetivo.

En la **contratación indefinida inicial**, las mujeres sólo concentran el 40% de los contratos firmados, mientras que representan el 58% de los parados.

Además, analizando los datos por Comunidades Autónomas, no está claro que una mayor importancia de las mujeres entre los parados se corresponda con un mayor presencia de éstas en la contratación indefinida inicial.

Las mujeres en paro cuentan con un nivel de estudios y de formación superior al de los hombres, por lo que teóricamente su presencia en los contratos indefinidos iniciales (a igualdad de condiciones con los hombres en el resto de factores) debería ser mayor. Y sin embargo, ocurre lo contrario. Cabe plantearse si no existirá una discriminación hacia las mujeres en la contratación, que dificulte su inserción laboral de carácter indefinido en detrimento de los hombres.

En el caso de las **conversiones a indefinido**, las mujeres concentran un porcentaje de las conversiones (40%), ligeramente inferior al que suponen de los asalariados temporales (41%). No está claro que se cumpla que las Comunidades en las que la presencia de las mujeres entre los asalariados temporales es más elevada sean las Comunidades en las que las mujeres suponen un porcentaje mayor de las conversiones a indefinido.

2.2. Evolución de la contratación

Dentro de la contratación indefinida inicial conviene diferenciar entre el contrato indefinido de fomento y el indefinido ordinario (y dentro de éste, distinguir entre tiempo completo y parcial), ya que su evolución ha sido diferente. Así, desde 1997 ha aumentado la importancia de las mujeres en la contratación indefinida de fomento y en la indefinida ordinaria a tiempo parcial, mientras que su presencia ha disminuido en la indefinida ordinaria a tiempo completo.

Entre 1997 y 1999 el paro se ha reducido más entre los hombres que entre las mujeres, lo que se ha traducido en un incremento del porcentaje de parados que suponen las mujeres.

Contrato indefinido de fomento

La importancia de las mujeres dentro de esta modalidad de contratación ha aumentado ligeramente entre 1997 y 1999. No obstante, el porcentaje que suponen las mujeres de los contratos indefinidos de fomento (36%) se sitúa claramente por debajo de su presencia entre los parados.

A pesar del aumento de la importancia de las mujeres entre los parados, el porcentaje de contratos indefinidos de fomento que suponen las mujeres ha descendido desde 1997 en cinco Comunidades Autónomas: Asturias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Navarra y La Rioja.

Contrato indefinido ordinario

La presencia relativa de las mujeres en esta modalidad se ha incrementado desde 1997, debido a su aumento entre los contratos indefinidos ordinarios a tiempo parcial, ya que en los de tiempo completo la importancia de las mujeres ha disminuido ligeramente.

Mientras que en el contrato indefinido ordinario a tiempo parcial las mujeres representan el 59% de los contratos iniciales firmados, en el tiempo completo suponen únicamente el 31% y ha descendido en la mayoría de las Comunidades.

Podría pensarse que este descenso de la importancia de las mujeres en el contrato indefinido ordinario a tiempo completo se debe a un efecto “trasvase” en favor del contrato indefinido de fomento. Sin embargo, durante 1999 ha aumentado la presencia de las mujeres en ambas modalidades de contratación. Además, las Comunidades en las que más ha crecido el porcentaje de contratos indefinidos de fomento que suponen las mujeres, no coinciden con las Comunidades en las que más se ha reducido su presencia entre los contratos indefinidos ordinarios.

Presencia relativa de la mujer (en porcentaje) 1999

	Parados (en %)	Total contratos indefinitos iniciales (en %)	Indefinidos de fomento (en %)	Indefinidos ordinarios (en %) Tiempo completo	Tiempo parcial (*)
Andalucía	54,6	38,4	30,8	25,4	53,9
Aragón	66,7	43,0	35,5	31,8	65,6
Asturias	59,7	41,4	34,7	29,3	62,2
Baleares	60,9	42,5	38,1	34,2	56,3
Canarias	57,4	40,0	37,5	31,0	58,6
Cantabria	60,7	40,1	32,6	32,4	60,4
Castilla la Mancha	64,3	37,5	32,2	25,7	62,9
Castilla León	61,4	41,3	33,9	32,1	59,3
Cataluña	59,0	41,7	38,5	33,9	60,7
Comunidad Valenciana	62,0	39,2	33,6	30,2	59,0
Extremadura	55,7	34,6	32,2	25,7	59,1
Galicia	59,1	37,1	35,2	22,1	57,4
Madrid	57,2	40,2	38,2	33,7	56,0
Murcia	58,6	36,4	28,4	25,1	56,5
Navarra	69,2	41,1	35,2	30,5	70,1
País Vasco	63,2	42,0	34,7	28,6	65,2
La Rioja	66,7	42,2	34,9	32,7	69,8
Ceuta y Melilla	57,1	40,4	41,6	24,6	53,9
Total nacional	58,4	40,2	35,8	31,0	58,7

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA y el registro de contratos del INEM.

(*) Los datos del tiempo parcial por Comunidades proceden de una interpolación de los datos a nivel nacional. Tanto esta tabla como la siguiente muestran al porcentaje de contratos indefinidos iniciales y de conversiones que concentran las mujeres, pero no hacen referencia a la intensidad de la contratación, es decir, no dicen nada de si en una Comunidad se han firmado muchos o pocos contratos, simplemente muestran su distribución por sexos.

Conversiones a indefinido

Entre 1997 y 1999 ha aumentado la importancia de las mujeres en las conversiones a indefinido, en mucha mayor medida de lo que lo ha hecho el porcentaje de asalariados temporales que representan. No obstante, a pesar de este fuerte aumento, la presencia de las mujeres en las conversiones sigue

siendo inferior a la que tienen en los asalariados temporales, aunque ambos porcentajes están convergiendo.

Si dentro de las conversiones a indefinido, nos centramos en las que proceden de contratos temporales a tiempo parcial, las mujeres concentran dos de cada tres conversiones a indefinido. No obstante, la presencia de la mujer entre los asalariados temporales a tiempo parcial es superior a ese porcentaje, lo que denota una falta de equidad en las conversiones procedentes desde contratos a tiempo parcial.

Entre 1997 y 1999, las conversiones a indefinido procedentes de contratos temporales a tiempo parcial han aumentado su importancia sobre el total de las conversiones, especialmente entre las mujeres. Para las mujeres, las conversiones procedentes del tiempo parcial han supuesto en 1999 el 36% de sus conversiones, frente al 12% que han representado en el caso de los hombres.

Presencia relativa de la mujer en 1999 (en porcentaje)

	Asalariados temporales (en %)	Total conversiones (en %)	Conversiones a indefinidos desde tiempo parcial (en %)
Andalucía	35,3	37,2	57,5
Aragón	40,6	37,6	74,9
Asturias	36,3	42,1	68,8
Baleares	42,9	43,2	63,6
Canarias	40,7	41,4	61,1
Cantabria	35,8	36,5	68,0
Castilla la Mancha	36,3	34,4	71,5
Castilla León	43,2	37,8	71,4
Cataluña	46,8	43,6	68,7
Comunidad Valenciana	42,3	35,6	66,6
Extremadura	31,8	33,6	61,2
Galicia	37,6	41,8	72,5
Madrid	44,7	42,0	65,8
Murcia	42,0	31,7	59,7
Navarra	48,6	33,8	66,5
País Vasco	46,4	33,9	67,3
La Rioja	40,8	37,1	70,6
Ceuta y Melilla	39,8	36,4	48,7
Total nacional	41,0	39,8	66,5

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA y el registro de contratos del INEM.

2.3. Resultados por Comunidades Autónomas

■ Andalucía

La importancia de las mujeres entre los parados (55%) está aumentando y es muy superior a la que tiene en la contratación indefinida inicial (38%). En ambos casos, sus valores son inferiores a los de las mujeres para el conjunto del país.

La presencia de las mujeres en los contratos indefinidos iniciales es de las más bajas del país, especialmente en la contratación indefinida de fomento. Dentro de los contratos indefinidos ordinarios sobresale la poca importancia que tienen las mujeres en los que son a tiempo completo.

Durante 1999 la importancia de las mujeres en las conversiones a indefinido (37%) ha sido superior a la que registran entre los asalariados temporales (35%), algo que no se había producido en los dos años anteriores.

En Andalucía el porcentaje de conversiones que concentran las mujeres está ligeramente por encima de la media nacional, lo que contrasta con su presencia entre los temporales, que está por debajo de la media. En el caso de las conversiones procedentes del tiempo parcial, la importancia de las mujeres es inferior a la que tienen en el conjunto del país.

■ Aragón

El porcentaje de parados que suponen las mujeres (67%) es de los más altos del país y supera, claramente, su importancia en los contratos indefinidos iniciales (43%). Como vemos, la elevada presencia de la mujer entre los parados no se ha trasladado a la contratación indefinida inicial.

La presencia de la mujer en la contratación indefinida inicial de fomento es similar a la media, mientras que en el caso de los contratos indefinidos ordinarios el porcentaje que concentran las mujeres es de los más altos del país.

La importancia de la mujer entre los asalariados temporales se ha mantenido estable (41%), situándose en 1999 ligeramente por debajo de la media. En las conversiones a indefinido, el porcentaje que concentran las mujeres (38%) es inferior a la media. Es la Comunidad en la que las mujeres concentran un porcentaje más elevado de las conversiones procedentes de asalariados temporales a tiempo parcial (tres de cada cuatro).

■ Asturias

En 1999, tanto el porcentaje de parados que representan las mujeres (60%) como el que suponen de la contratación indefinida (41%) son ligeramente superiores a sus respectivas medias a nivel nacional y desde 1997, ambos porcentajes han crecido más en Asturias que en el conjunto del país.

En los contratos indefinidos iniciales de fomento, la presencia relativa de las mujeres es inferior a la media nacional y está disminuyendo, mientras que en el caso de los indefinidos ordinarios la importancia relativa de las mujeres está aumentando y supera el dato del conjunto del país (si sólo miramos a los contratos ordinarios a tiempo completo la presencia de la mujer es inferior a la media y está estancada).

Asturias es una de las Comunidades en las que las mujeres concentran un porcentaje mayor en las conversiones a indefinido (42%), superior a la presencia que tienen las mujeres entre los asalariados temporales (36%).

■ Baleares

La presencia de las mujeres tanto entre los parados (61%) como en la contratación indefinida inicial (43%, una de las más altas del país) es superior a la media nacional.

En los contratos indefinidos de fomento, la presencia de las mujeres supera claramente la media y ha aumentado más que ella desde 1997. Es la Comunidad en la que las mujeres concentran un porcentaje más elevado de los contratos indefinidos ordinarios firmados a tiempo completo.

La importancia de las mujeres en los asalariados temporales (43%) es similar a la que tienen en las conversiones a indefinido (43%). Ambos porcentajes son superiores a sus respectivos valores medios de las mujeres para el conjunto del país.

■ Canarias

Las mujeres representan un porcentaje de los parados (57%) ligeramente inferior a la media, mientras que su presencia en los contratos indefinidos iniciales (40%) es similar a la que tienen para el conjunto del país.

Las mujeres han elevado su importancia en todas las modalidades de contratación indefinida inicial, destacando su aumento en los contratos indefinidos ordinarios a tiempo completo (frente al descenso registrado a nivel nacional) y en los indefinidos de fomento (la presencia de la mujer es superior a la media).

El porcentaje de las conversiones a indefinido que concentran las mujeres (41%) es superior a la media, y similar al que presentan entre los asalariados temporales (41%). Si nos centramos en las conversiones procedentes de contratos a tiempo parcial, la importancia que tienen entre las mujeres de Canarias es inferior a la que registran para el conjunto del país.

■ Cantabria

La importancia de las mujeres entre los parados (61%) es superior a la media, y desde 1997 ha aumentado por encima de ella. Por el contrario, la presencia de las mujeres en la contratación indefinida inicial (40%) ha disminuido desde 1997 y es similar a la media.

En Cantabria se da un fenómeno curioso: se está reduciendo la presencia relativa de las mujeres en los contratos indefinidos de fomento (se sitúan por debajo del porcentaje medio a nivel nacional) y sin embargo, en los contratos indefinidos ordinarios (especialmente en los de tiempo completo) están aumentando su importancia, que es superior a la media. Esto es lo contrario de lo que se observa en el ámbito nacional.

Las mujeres concentran el 37% de las conversiones a indefinido, superior al 36% que suponen de los asalariados temporales. Ambos porcentajes son inferiores a sus respectivos valores medios para el conjunto del país.

■ Castilla-La Mancha

Las mujeres cuentan con una presencia cada vez mayor entre los parados (64%), superior a la que tienen a nivel nacional. Este porcentaje supera claramente el que las mujeres representan de la contratación indefinida inicial (38%) y que es inferior a la media.

Entre 1997 y 1999 ha disminuido el porcentaje de contratos indefinidos iniciales de fomento y ordinarios a tiempo completo que concentran las mujeres, situándose en ambos casos por debajo de las respectivas medias a nivel nacional, especialmente en los contratos indefinidos ordinarios.

Es una de las Comunidades en las que las mujeres tienen una menor importancia relativa en las conversiones a indefinido (34%), inferior a la que tienen entre los asalariados temporales (36%). Dentro de las conversiones procedentes de contratos a tiempo parcial, es una de las Comunidades en las que las mujeres concentran un porcentaje más elevado.

■ Castilla y León

La importancia de las mujeres entre los parados (61%) está en aumento y es superior a la media. Por el contrario, su presencia relativa entre los contratos indefinidos iniciales (38%) está estancada en niveles inferiores a la media.

En dos de las modalidades de contratación indefinida inicial (ordinaria a tiempo completo y de fomento) el porcentaje que concentran las mujeres de Castilla y León es inferior a la media, y el crecimiento de dicho porcentaje también está siendo más moderado.

Es una de las Comunidades en las que existe más desigualdad entre la presencia relativa de las mujeres en los asalariados temporales (43%) y la que

tienen en las conversiones a indefinido (38%). Ambos porcentajes han crecido más que la media desde 1997.

La importancia de las mujeres en las conversiones procedentes de contratos a tiempo parcial es superior a la media.

■ Cataluña

Es la única Comunidad en la que se aprecia una cierta reducción de la importancia de las mujeres entre los parados (59%), compatible con un aumento de su presencia relativa en la contratación indefinida inicial, que se sitúa en el 42% del total.

Es una de las Comunidades en las que las mujeres concentran unos mayores porcentajes de la contratación indefinida de fomento y de la indefinida ordinaria a tiempo completo. No obstante, desde 1997 en Cataluña estos porcentajes de las mujeres han crecido menos que en conjunto del país.

La presencia relativa de las mujeres en las conversiones a indefinido (44%) es la más alta del país y la que tienen entre los asalariados temporales (47%) es también de las más elevadas en el ámbito nacional, y ha aumentado más que la media desde 1997.

■ Comunidad Valenciana

Las mujeres están incrementando su importancia relativa entre los parados, hasta alcanzar el 62% en 1999, superior a la media. Por el contrario, el porcentaje de los contratos indefinidos iniciales que concentran está estancado en el 39%, inferior al promedio para el conjunto del país.

La evolución de la presencia relativa de las mujeres en la contratación indefinida inicial depende del tipo de contrato. Así, en el indefinido de fomento su presencia es inferior a la media, pero ha crecido a una tasa superior. Por el contrario, en el indefinido ordinario el porcentaje que concentran es superior al de las mujeres para el conjunto del país, pero está estancado. (En el caso de los contratos indefinidos ordinarios a tiempo completo, la importancia relativa de las mujeres está disminuyendo).

El porcentaje de las conversiones a indefinido que suponen las mujeres (36%) está aumentando, pero sigue siendo claramente inferior al que representan entre los asalariados temporales (42%). Es una de las Comunidades donde la desigualdad entre ambos porcentajes es mayor.

■ Extremadura

La presencia relativa de las mujeres entre los parados (56%) es de las más bajas del país, aunque está aumentando. Esto se corresponde con el hecho de ser la Comunidad en la que las mujeres concentran el menor porcentaje de contratos indefinidos iniciales (35%).

La evolución de la importancia relativa de las mujeres en la contratación indefinida varía según la modalidad analizada. En los indefinidos de fomento las mujeres, aunque su presencia sigue siendo inferior a la media nacional, ha aumentado más que ella. Por el contrario, en los contratos indefinidos ordinarios a tiempo completo, el porcentaje que suponen las mujeres se ha reducido más en Extremadura de lo que lo han hecho en el conjunto del país.

Es la Comunidad donde menor es la presencia de las mujeres entre los asalariados temporales (32%), aunque ha aumentado ligeramente desde 1997. Además, es una de las Comunidades donde más reducida es la presencia relativa de las mujeres entre las conversiones a indefinido (34%) y también es de las que menos han incrementado esta tasa.

■ Galicia

Las mujeres suponen un porcentaje de parados (59%) ligeramente superior a la media. Por el contrario, la importancia que tienen las mujeres en los contratos indefinidos iniciales (37%) es inferior al promedio para el conjunto del país.

Las mujeres han aumentado su presencia relativa en los contratos indefinidos de fomento algo más que la media, aunque sigue siendo inferior a ésta. Por el contrario, el porcentaje que suponen las mujeres de los contratos indefinidos ordinarios a tiempo completo está disminuyendo y es el más bajo del país.

Destaca la elevada diferencia entre el porcentaje de contratos indefinidos de fomento que concentran las mujeres (35%) y el que suponen de contratos indefinidos ordinarios a tiempo completo(22%).

Las mujeres tienen una presencia relativa en las conversiones a indefinido (42%, por encima de la media) superior a la que tienen entre los asalariados temporales (38%, por debajo de la media). Desde 1997 es una de las Comunidades en las que las mujeres más han elevado su importancia en las conversiones.

■ Madrid

Las mujeres cuentan con una participación en el conjunto de los parados (57%) ligeramente inferior a la media a nivel nacional, mientras que concentran un porcentaje de la contratación indefinida inicial (40%) similar al del conjunto del país.

La presencia relativa de las mujeres tanto en la contratación indefinida de fomento como en la indefinida ordinaria a tiempo completo es de las más altas de España.

La importancia relativa de las mujeres entre los asalariados temporales de Madrid (45%) es de las más altas del país, y superior a la que tienen en las conversiones a indefinido (42%), aunque ambos porcentajes se están aproximando.

■ Murcia

El porcentaje de parados que representan las mujeres (59%) es similar a la media. Sin embargo, su presencia en la contratación indefinida inicial (36%) es de las más bajas de todo el país.

La presencia relativa de las mujeres en los contratos indefinidos de fomento es la menor del país, aunque desde 1997 ha crecido más que la media. En la contratación indefinida ordinaria a tiempo completo, la importancia relativa de las mujeres también es claramente inferior a la que tienen a nivel nacional.

Murcia es la Comunidad en la que las mujeres concentran un porcentaje menor de las conversiones a indefinido (32%), lo que contrasta con el que cuentan de los asalariados temporales (42%) superior a la media. Si nos fijamos solamente en las conversiones procedentes de contratos a tiempo parcial, Murcia es una de las Comunidades en las que la importancia relativa de las mujeres es menor.

■ Navarra

Es la Comunidad en la que las mujeres concentran un mayor porcentaje de los parados (69%), y su presencia relativa en la contratación indefinida inicial (41%) es ligeramente superior a la media nacional.

Entre 1997 y 1999, la importancia de las mujeres ha disminuido tanto entre los contratos indefinidos de fomento como entre los ordinarios a tiempo completo.

El porcentaje de conversiones a indefinido que suponen las mujeres (34%) está por debajo de la media y ha aumentado menos que ella desde 1997. Esto contrasta con su presencia entre los asalariados temporales (49%), que es la más alta de España. Es la Comunidad en la que mayor es el grado de desigualdad existente entre ambos porcentajes.

■ País Vasco

La presencia de las mujeres entre los parados (63%) es superior a la media y ha aumentado más que ella desde 1997. El porcentaje de los contratos indefinidos iniciales que suponen las mujeres (42%) está por encima de la media, aunque apenas ha crecido en los últimos tres años.

La importancia relativa de las mujeres en la contratación indefinida de fomento y ordinaria a tiempo completo es inferior a la que tienen a nivel nacional y no ha variado desde 1997.

El porcentaje de las conversiones a indefinido que concentran las mujeres en el País Vasco (34%) es de los más bajos a nivel nacional, y contrasta con su elevada presencia entre los asalariados temporales (46%), que ha aumentado con fuerza en 1999.

■ La Rioja

El porcentaje de parados que representan las mujeres (67%) es de los más altos a nivel nacional y registró un fuerte aumento en 1998. La presencia de las mujeres en la contratación indefinida inicial (42%) es superior a la media.

La importancia de las mujeres en el contrato indefinido de fomento no ha variado desde 1997. Por el contrario, en los últimos años es de las pocas Comunidades en la que las mujeres han incrementado su presencia en el contrato indefinido ordinario a tiempo completo, situándola por encima de la media.

Las mujeres concentran el 37% de las conversiones a indefinido (por debajo de la media), mientras que suponen el 41% de los asalariados temporales. Entre 1997 y 1999 las mujeres de La Rioja han elevado más su presencia entre los temporales de lo que lo han hecho en las conversiones.

■ Ceuta y Melilla

La participación relativa de las mujeres en el colectivo de parados (57%) es ligeramente inferior a la media, mientras concentran un número de

contratos indefinidos iniciales (40%) similar al promedio nacional, tras haber crecido desde 1997 más que en el conjunto del país.

La presencia de las mujeres en los contratos indefinidos de fomento (39%) es la más alta de España, lo que contrasta con la que tienen entre los contratos indefinidos ordinarios a tiempo completo, que es de las más bajas del país.

El porcentaje de conversiones que suponen las mujeres (36%) es inferior a la media y ha crecido menos que ella desde 1997. La importancia de las mujeres entre los asalariados temporales (40%) es ligeramente inferior a la que tienen para el conjunto del país, y apenas ha variado desde 1997.

3. Eficiencia de la contratación indefinida entre las mujeres

3.1. Introducción

La eficiencia de la reforma laboral para las mujeres, en lo referente a la contratación indefinida, la analizaremos a través del porcentaje que suponen los contratos indefinidos, tanto los iniciales como las conversiones, dentro del conjunto de la contratación de las mujeres.

Mediante este porcentaje pretendemos medir y comparar, para las distintas Comunidades Autónomas, la intensidad de la creación de empleo indefinido entre las mujeres.

En el ámbito nacional, la contratación indefinida (contratos iniciales más conversiones) tiene una importancia algo mayor entre los hombres que entre las mujeres. La única modalidad de contratación indefinida que tiene una mayor presencia entre las mujeres que entre los hombres es el contrato indefinido ordinario a tiempo parcial.

A pesar de la mayor importancia de la contratación indefinida entre los hombres, hay Comunidades en las que el porcentaje que supone la contratación indefinida es mayor entre las mujeres que entre los hombres. Estas

Comunidades son Andalucía, Asturias, Baleares, Castilla-La Mancha, Extremadura y Melilla.

La intensidad en la contratación indefinida de las mujeres (inicial más conversiones) difiere mucho entre unas Comunidades y otras. Además, desde 1997 la importancia de la contratación indefinida entre las mujeres ha aumentado en todas las Comunidades, pero no en todas ellas lo ha hecho al mismo ritmo.

Durante 1999, las conversiones a indefinido son la principal modalidad de acceso de las mujeres a un contrato indefinido, seguidas por el contrato indefinido de fomento, y los contratos indefinidos ordinarios a tiempo parcial y a tiempo completo, por este orden. No obstante, si tomáramos el conjunto de los contratos indefinidos ordinarios, sin diferenciar por la duración de la jornada laboral, serían el tipo de contrato indefinido más importante en la contratación de mujeres.

Desde 1997, la única modalidad de contratación indefinida que ha reducido su presencia relativa dentro de la contratación de las mujeres es el contrato indefinido ordinario a tiempo completo, mientras que el resto la ha incrementado.

Porcentaje que supone la contratación indefinida entre las mujeres. 1999

Modalidad de contratación	Total contratación indefinida (en %) (1)+(2)+(3)	Ordinaria (en %) ⁽¹⁾		Fomento ⁽²⁾	Conversiones ⁽³⁾
		Tiempo completo	Tiempo Parcial ^(*)		
Andalucía	4,3	0,4	1,6	1,0	1,3
Aragón	8,9	1,0	2,6	2,5	2,8
Asturias	8,3	1,0	2,5	2,1	2,7
Baleares	8,0	1,3	2,2	2,1	2,4
Canarias	10,1	1,7	2,2	3,1	3,1
Cantabria	7,9	1,1	2,2	2,1	2,5
Castilla la Mancha	8,8	1,0	2,2	2,8	2,8
Castilla León	9,6	1,2	2,7	2,1	3,5
Cataluña	12,3	1,8	2,3	3,6	4,7
Comunidad Valenciana	9,8	1,2	2,5	3,0	3,1
Extremadura	4,6	1,3	1,3	1,2	1,0
Galicia	8,7	0,9	2,1	2,3	3,4
Madrid	13,8	2,6	2,6	4,3	4,2
Murcia	5,6	0,6	1,9	1,4	1,6
Navarra	8,6	1,4	2,2	2,7	2,3
País Vasco	8,3	1,0	2,7	2,2	2,3
La Rioja	8,5	1,3	2,3	2,6	2,3
Ceuta	9,6	1,1	3,0	2,9	2,6
Melilla	8,9	1,3	3,4	1,7	2,5
Total nacional	9,1	1,3	2,2	2,6	3,0

Fuente: elaboración propia a partir del registro de contratos del INEM.

(*) El porcentaje que supone la contratación indefinida ordinaria a tiempo parcial en cada CCAA es una estimación obtenida de trasladar el porcentaje que representa para el conjunto del país. Cada porcentaje mide el peso relativo que tiene esa modalidad de contratación indefinida respecto al total de los contratos suscritos por mujeres en esa Comunidad Autónoma.

3.2. Resultados por Comunidades Autónomas

■ Andalucía

Es la Comunidad en la que la contratación indefinida (inicial más conversiones) tiene una menor importancia entre las mujeres, apenas supone el 4% de los contratos firmados. A pesar de ello, el dato de las mujeres es superior al de los hombres.

Todas las modalidades de contratación indefinida cuentan con una importancia entre las mujeres de Andalucía muy inferior a la que tienen para el conjunto del país. La principal vía de contratación indefinida de mujeres es el contrato indefinido a tiempo parcial, seguida por las conversiones, el contrato indefinido de fomento y el indefinido ordinario a tiempo completo. Este último es el único que desde 1997 ha reducido, ligeramente, su importancia en la contratación de las mujeres.

■ Aragón

El porcentaje de la contratación femenina que representan los contratos indefinidos (iniciales más conversiones) es similar al promedio nacional (9%), aunque inferior al que suponen en el caso de los hombres.

Las conversiones son la modalidad de contratación indefinida más importante entre las mujeres, seguida por el contrato indefinido ordinario a tiempo parcial, el indefinido de fomento y el indefinido ordinario a tiempo completo. Este último es el único que desde 1997 ha perdido peso relativo dentro de la contratación de las mujeres.

■ Asturias

La presencia de los contratos indefinidos (iniciales más conversiones) en la contratación femenina de esta Comunidad (8%) es inferior a la media nacional y ha aumentado menos que ella desde 1997. A pesar de ello, la contratación indefinida tiene una mayor importancia entre las mujeres que entre los hombres.

Las conversiones son la forma más importante de contratación indefinida de mujeres en esta Comunidad, seguida de cerca por el contrato indefinido ordinario a tiempo parcial, el indefinido de fomento y el indefinido ordinario a tiempo completo. Este último es el único que ha reducido su peso dentro de la contratación de las mujeres.

■ Baleares

El porcentaje que supone la contratación indefinida (inicial más conversiones) en el conjunto de la contratación femenina de Baleares (8%) es inferior a la media entre las mujeres a nivel nacional, aunque superior al de los hombres en esta Comunidad.

Las conversiones son la modalidad de contratación indefinida más importante entre las mujeres, seguida de cerca por el contrato indefinido ordi-

nario a tiempo parcial y el indefinido de fomento, y ya a más distancia por el indefinido ordinario a tiempo completo. Es una de las pocas Comunidades en las que los cuatro tipos de contratos indefinidos han incrementado entre 1997 y 1999 el porcentaje de la contratación de las mujeres que concentran.

■ Canarias

Es una de las Comunidades en las que la contratación indefinida (inicial más conversiones) tiene una mayor importancia (10%) dentro de la contratación femenina, aunque este dato es ligeramente inferior al de los hombres de Canarias.

El contrato indefinido de fomento y las conversiones son las dos principales modalidades de contratación indefinida de mujeres en esta Comunidad, mientras que la importancia de los contratos indefinidos ordinarios (a tiempo completo y parcial) es menor. El peso en el conjunto de la contratación de las mujeres de estos cuatro tipos de contratos es mayor en Canarias a la que tienen en el conjunto del país, a pesar de que desde 1997, en el caso de las conversiones, éstas han reducido ligeramente su importancia entre las mujeres de Canarias.

■ Cantabria

Los contratos indefinidos (iniciales más conversiones) tienen una presencia dentro del conjunto de la contratación de las mujeres de esta Comunidad (8%) inferior a la de los hombres, e inferior también a la de las mujeres a nivel nacional.

Las conversiones son la principal forma de contratación indefinida de mujeres, seguida del contrato indefinido ordinario a tiempo parcial, del indefinido de fomento y del indefinido ordinario a tiempo completo. La importancia de estas cuatro modalidades de contratación entre las mujeres de Cantabria es inferior a la que tienen para las mujeres del conjunto del país.

■ Castilla-La Mancha

La contratación indefinida (inicial más conversiones) supone un porcentaje de la contratación femenina de esta Comunidad ligeramente inferior a la media nacional (9%) y apenas ha aumentado desde 1997. A pesar de ello, la importancia de los contratos indefinidos es mayor entre las mujeres que entre los hombres de Castilla-La Mancha.

El contrato indefinido de fomento y las conversiones son las modalidades de contratación indefinida más importantes entre las mujeres de esta Comunidad, seguidas por los contratos indefinidos ordinarios a tiempo parcial y a tiempo completo, por este orden.

Tanto las conversiones como el contrato indefinido ordinario a tiempo completo han reducido desde 1997 su presencia relativa en la contratación de las mujeres de Castilla-La Mancha.

■ Castilla y León

La importancia de la contratación indefinida (inicial más conversiones) respecto al conjunto de los contratos firmados por las mujeres de esta Comunidad (10%) es inferior a la de los hombres, pero superior a la que tiene entre las mujeres a nivel nacional.

Las conversiones son la principal forma de contratación indefinida de las mujeres en Castilla y León, seguida del contrato indefinido ordinario a tiempo parcial, el indefinido de fomento y el indefinido ordinario a tiempo completo.

El porcentaje de la contratación femenina que concentran las conversiones es de los más altos del conjunto de España, y ha crecido más que la media desde 1997.

■ Cataluña

Es, tras Madrid, la Comunidad en la que la contratación indefinida (inicial más conversiones) tiene una mayor importancia dentro de la contratación femenina (12%) y desde 1997 este porcentaje ha crecido más que el promedio nacional. A pesar de ello, el peso relativo de la contratación indefinida en Cataluña es superior entre los hombres.

Las conversiones son, con diferencia, la principal modalidad de contratación indefinida de las mujeres, seguida del contrato indefinido de fomento. La importancia entre las mujeres de los contratos ordinarios a tiempo parcial y a tiempo completo es menor, aunque el peso relativo de este último es superior a la que tiene para las mujeres en el conjunto del país.

Cataluña es la Comunidad en la que las conversiones a indefinido suponen un mayor porcentaje del conjunto de la contratación femenina, y la importancia del contrato indefinido de fomento entre las mujeres también es claramente superior a la media.

■ Comunidad Valenciana

La relevancia de la contratación indefinida (inicial más conversiones) entre las mujeres asalariadas de esta Comunidad (10%) es superior a la que tiene entre las mujeres a nivel nacional, aunque inferior a la que tiene entre los hombres de la Comunidad Valenciana.

Las conversiones son el tipo de contratación indefinida más importante entre las mujeres asalariadas de esta Comunidad, seguido muy de cerca por el contrato indefinido de fomento. El peso relativo de los contratos indefinidos ordinarios a tiempo parcial y a tiempo completo es menor.

■ Extremadura

Es, tras Andalucía, la Comunidad en la que la contratación indefinida, tanto inicial como conversiones, tiene una menor importancia entre las mujeres asalariadas: menos del 5%, con el agravante de ser la Comunidad en la que menos ha aumentado este porcentaje desde 1997. A pesar de todo esto, la importancia de la contratación indefinida es mayor entre las mujeres que entre los hombres de Extremadura.

Todas las modalidades de contratación indefinida, salvo el contrato indefinido ordinario a tiempo completo, cuentan con una menor presencia relativa en la contratación femenina de la que tienen para el conjunto del país, especialmente en el caso de las conversiones y del contrato indefinido de fomento.

Es la única Comunidad en la que el contrato indefinido ordinario a tiempo completo constituye la principal modalidad de contratación indefinida de las mujeres, y ello a pesar de que dicho contrato ha reducido bastante desde 1997 el porcentaje que representa del conjunto de la contratación de las mujeres de Extremadura.

■ Galicia

La importancia de la contratación indefinida (inicial más conversiones) entre las mujeres asalariadas de Galicia es ligeramente inferior a la que tiene entre las mujeres a nivel nacional (9%) y a la que se registra entre los hombres de esta Comunidad.

Las conversiones son, claramente, la principal fórmula de contratación indefinida de las mujeres de esta Comunidad, gracias al fuerte incremento que ha registrado en 1999. Además, es una de las Comunidades en la que

el peso relativo de las conversiones en la contratación femenina es mayor. La importancia del resto de modalidades de contratación indefinida es menor, destacando el bajo porcentaje que supone el contrato indefinido ordinario a tiempo completo.

■ Madrid

Es la Comunidad en la que la contratación indefinida supone un mayor porcentaje del total de contratos firmados por mujeres (14%), y aunque este porcentaje ha crecido a una tasa inferior a la media, ha aumentado la diferencia que le separa de ella. El peso relativo de la contratación indefinida es mayor entre los hombres que entre las mujeres de esta Comunidad.

La importancia entre las mujeres asalariadas de Madrid de cada una de las modalidades de contratación indefinida es superior a la tienen entre las mujeres a nivel nacional, especialmente en el caso del contrato indefinido de fomento y en el de las conversiones.

El contrato indefinido de fomento y las conversiones son las dos principales modalidades de contratación indefinida de las mujeres en esta Comunidad. Aunque su importancia es menor, el porcentaje que supone de la contratación femenina el contrato indefinido ordinario a tiempo completo es el más alto del país y duplica el promedio a nivel nacional.

Es una de las pocas Comunidades en la que las cuatro modalidades de contratación indefinida han elevado su importancia en la contratación de las mujeres.

■ Murcia

Es una de las Comunidades en las que la contratación indefinida (inicial más conversiones) supone un porcentaje más pequeño de la contratación femenina, menos del 6%, y aunque ha crecido desde 1997, no se ha acercado a la media nacional. La contratación indefinida también tiene un peso relativo inferior a la media entre los hombres, aunque superior al de las mujeres.

El contrato indefinido ordinario a tiempo parcial es la modalidad de contratación de mujeres más utilizada en Murcia, seguida de las conversiones, del contrato indefinido de fomento y del indefinido ordinario a tiempo completo. Este último es el único que ha perdido peso relativo dentro de la contratación femenina en Murcia.

■ Navarra

La importancia de la contratación indefinida entre las mujeres de Navarra es ligeramente inferior a la que tiene entre las mujeres a nivel nacional (9%) y ha crecido menos que ella. Además, la presencia de la contratación indefinida entre las mujeres es claramente inferior a la que se registra entre los hombres de esta Comunidad.

El contrato indefinido de fomento es la principal modalidad de contratación indefinida de mujeres, seguida de las conversiones y del contrato indefinido ordinario a tiempo parcial y a tiempo completo, por este orden.

Las conversiones son la única de estas modalidades que cuenta con un peso relativo en la contratación femenina de Navarra, inferior al que tiene para las mujeres en el conjunto del país.

■ País Vasco

La importancia de los contratos indefinidos (iniciales más conversiones) en la contratación femenina en esta Comunidad (8%) es inferior a la media a nivel nacional. La presencia relativa de la contratación indefinida es mayor en el País Vasco entre los hombres que entre las mujeres.

En esta Comunidad, el porcentaje de la contratación femenina que suponen las distintas modalidades de contratos indefinidos es inferior a la media, excepto en el caso del contrato indefinido a tiempo parcial, que precisamente es el tipo de contrato indefinido más importante entre las mujeres del País Vasco. A continuación se sitúan las conversiones y el contrato indefinido de fomento y por último el contrato indefinido ordinario a tiempo completo.

■ La Rioja

La importancia de la contratación indefinida en el conjunto de la contratación femenina de La Rioja (8%) es inferior a la que tiene entre las mujeres para el conjunto del país y también menor respecto a la de los hombres de esta Comunidad.

El porcentaje de la contratación femenina que supone cada una de las modalidades de contratos indefinidos es similar a la media nacional, salvo en el caso de las conversiones, que en La Rioja tienen un peso relativo entre las mujeres inferior al promedio nacional.

El contrato indefinido de fomento es la principal fórmula de contratación indefinida de las mujeres de esta Comunidad, seguida de las conversiones y del contrato indefinido ordinario a tiempo parcial y, por último, del indefinido ordinario a tiempo completo.

Entre 1997 y 1999 estas cuatro modalidades de contratación han aumentado el porcentaje que suponen de la contratación femenina de La Rioja.

■ Ceuta y Melilla

La contratación indefinida supone un porcentaje mayor de la contratación femenina en Ceuta (10%) que en Melilla (9%). Sin embargo, es en Melilla donde la importancia de la contratación indefinida entre las mujeres es superior a la de los hombres, mientras que en Ceuta es al contrario.

En Ceuta, el contrato indefinido ordinario a tiempo parcial es la principal modalidad de contratación indefinida de mujeres, seguida del indefinido de fomento, de las conversiones y, por último, del contrato indefinido ordinario a tiempo completo.

En Melilla, la principal vía de contratación indefinida de mujeres es el contrato indefinido a tiempo parcial, seguida de las conversiones, del contrato indefinido de fomento y del indefinido ordinario a tiempo completo.

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres



1. Resultados principales

Los principales resultados obtenidos de este estudio son los siguientes:

- 1 Existe un diferencial salarial entre hombres y mujeres: la ganancia media por hora trabajada de las mujeres en 1999 supone sólo el 78% de la de los hombres.
- 2 Esta situación de España es similar a la del conjunto de la Unión Europea, donde también se cumple que el salario medio de la mujer es claramente inferior al del hombre.
- 3 La diferencia entre la ganancia media de hombres y mujeres existente en España se ha reducido en los últimos años. Sin embargo, no se dispone de datos suficientes para determinar las causas de esta reducción.
- 4 El menor salario de la mujer se puede explicar a través de una serie de factores que condicionan su acceso al mercado laboral en igualdad de condiciones con los hombres, y que la perjudicarían a la hora de obtener la misma ganancia por hora. Estos factores, que constituyen una discriminación salarial a priori o estructural son los siguientes:
 - Características personales:
 - **Edad:** el salario aumenta con la edad del trabajador, no por el factor de la edad en sí mismo, sino por los otros factores asociados a una mayor edad (más antigüedad, experiencia,...). Las mujeres tienen una mayor presencia relativa entre los trabajadores jóvenes, que son los que cuentan con un salario más bajo.
 - **Nivel educativo:** cuanto mayor es el nivel educativo del trabajador, mayor es su salario. El nivel educativo de las mujeres que trabajan es

superior al de los hombres. Es el único factor analizado en el que la situación de la mujer es más favorable que la de los hombres.

■ Características de la relación laboral:

— El **tipo de contrato** (duración indefinida o duración determinada): el salario medio entre los trabajadores con contrato indefinido es el doble que el de los trabajadores con contrato temporal. El peso de los contratos temporales es superior entre las mujeres que entre los hombres.

— El **tipo de jornada laboral** (tiempo completo o tiempo parcial): la ganancia por hora trabajada en jornadas a tiempo completo supera en un 60% la ganancia por hora a tiempo parcial. Mientras que el 20% de las mujeres trabaja a tiempo parcial, sólo el 3% de los hombres lo hace. Este parece ser uno de los factores decisivos a la hora de explicar las diferencias entre el salario medio de hombres y mujeres.

— **Antigüedad**: a mayor antigüedad del trabajador, mayor es su salario. La antigüedad media de los hombres en su empresa es superior a la de las mujeres.

— **Ocupación**: las mujeres concentran un mayor porcentaje de sus asalariados que los hombres en aquellas ocupaciones en las que la ganancia de las mujeres es inferior al salario medio de las mujeres.

■ Características de la empresa y del sector:

— Sector de actividad: la presencia relativa de las mujeres es mayor en aquellos sectores económicos que cuentan con salarios más bajos.

— Tamaño de la empresa: los salarios son menores en las pequeñas empresas, en las que las mujeres concentran un porcentaje de sus asalariados superior al de los hombres.

5. Si a pesar de descontar el efecto de todos los factores anteriores, o de algún otro no considerado (propiedad pública o privada, tipo de convenio, experiencia), la ganancia de las mujeres sigue siendo inferior a la de los hombres, entonces habrá que aceptar que es el mero hecho de ser mujer el factor que explica en última instancia el diferencial salarial. Esto supondría que existe también una discriminación salarial a posteriori.

6. Con los datos disponibles no se ha podido contrastar la influencia de cada uno de los factores por separado en el diferencial salarial entre hombres y mujeres. Sólo podemos constatar si los factores influyen en el diferencial y en qué sentido, pero no su influencia exacta.
7. Pese a ello, la combinación de los factores ocupación y nivel de estudios nos permite obtener el resultado de que, a igualdad de ocupación y de nivel de estudios, el salario de una mujer es inferior al de un hombre. Este resultado es significativo, pero debería ser confrontado considerando el efecto del resto de factores.
8. Las combinaciones de varios factores a la vez son muy útiles a la hora de analizar correctamente la información. Así evitamos conclusiones erróneas como las que se pueden obtener en el caso del sector de la construcción.

En el sector de la construcción el salario medio total de hombres y mujeres es muy similar. Sin embargo, si analizamos las distintas ocupaciones dentro de la construcción, vemos que en todas en las que están presentes las mujeres, la ganancia de los hombres es muy superior, y el diferencial salarial existente es similar al de otros sectores. La escasa diferencia entre los salarios medios de hombres y mujeres en la construcción se debe a que la mujer no está presente en aquellas ocupaciones en las que los sueldos son menores.

9. Lo ideal sería combinar todos los factores a la vez, para que a igualdad de todos ellos, estudiar si existen realmente diferencias salariales entre sexos. Con los datos disponibles esto no es posible, y aunque dispusiéramos de ellos, la elevada desagregación de los datos es posible que invalidara los resultados.

2. Introducción

Este estudio parte de un hecho constatado: la ganancia media de las mujeres es inferior a la de los hombres. El objetivo es hallar las causas que expliquen este diferencial de salarios, y analizar la posible existencia de discriminación salarial en perjuicio de las mujeres.

Además, compararemos esta diferencia salarial con la existente en el conjunto de la Unión Europea, y estudiaremos la evolución del diferencial de salarios entre hombres y mujeres en España. Por último, comentaremos los resultados de dos estudios que han cuantificado mediante modelos estadísticos el nivel de discriminación salarial existente por razón de género.

Las fuentes estadísticas utilizadas han sido:

- La Encuesta de Estructura Salarial (EES) de 1995, realizada por el INE.
- La Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios para el periodo 1996/1999, realizada por el INE.
- La Encuesta de Población Activa (EPA) correspondiente al tercer trimestre de 1999, realizada por el INE.
- Para la comparación con la Unión Europea utilizaremos un estudio basado en el "Structure of Earnings Survey (SES)" de 1995, realizado por la Comisión Europea.

El estudio se ha centrado en el análisis de porcentajes y valores relativos, en lugar de en valores absolutos, dado que el objetivo no es saber cuánto ganan las mujeres, sino medir lo que ganan en relación a los hombres, para ver si existe discriminación salarial. (Los términos salario y ganancia se usarán como sinónimos en este estudio.)

Limitaciones de la Encuesta de Estructura Salarial (la SES también presenta la mayoría de estas limitaciones):

- Sólo considera a los trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en centros de cotización de 10 o más trabajadores. Esto elimina muchos pequeños comercios y negocios, donde los sueldos son menores y la presencia de la mujer es más elevada.
- No incluye a los trabajadores con contrato de aprendizaje.

- La cobertura sectorial se extiende a la industria, la construcción y parte del sector servicios: comercio, hostelería, transporte y comunicaciones, intermediación financiera, actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios empresariales.
- Por tanto, quedan excluidos el sector agrario, la Administración Pública, la sanidad, la educación y otras actividades. Esto deja fuera al 31% de los asalariados. Pero mientras que sólo deja al margen al 24% de los hombres, en el caso de las mujeres este porcentaje llega hasta el 43%. Además la presencia de la mujer es mayoritaria en varios de los sectores excluidos (educación, sanidad, empleo doméstico, servicios sociales).

La limitación que para el estudio supone la no inclusión de un amplio sector de la economía, se ve matizada por el hecho de que las diferencias salariales entre ambos sexos son más acusadas en los sectores que sí cubre la encuesta. (El diferencial salarial entre sexos es más acusado en el sector privado, sí incluido en la encuesta, que en el sector público).

NOTA: No siempre disponemos de la ganancia por hora trabajada, y tenemos que utilizar en su lugar, la ganancia mensual o anual. Esto introduce otra distorsión en el estudio, ya que hombres y mujeres no trabajan en media, las mismas horas. Si tenemos en cuenta sólo el empleo principal, los hombres trabajan más horas que las mujeres. Esto justificaría un mayor sueldo mensual o anual entre los hombres. Por eso, cuando se utilicen ganancias mensuales o anuales el diferencial de ganancias existente entre hombres y mujeres estará algo sobrestimado.

No obstante, el mayor número medio de horas trabajadas al mes por los hombres, está influido por el mayor peso entre las mujeres de la jornada a tiempo parcial, lo que reduce su número de horas trabajadas.

3. Diferencia entre la ganancia de hombres y mujeres

En 1999 la ganancia media por hora de las mujeres en España representaba algo menos del 78% de la de los hombres.

Si comparamos la ganancia por mes, el salario de las mujeres sólo supone el 76% de la de los hombres. El menor número de horas trabajadas al mes por las mujeres explica este mayor diferencial de salarios (ver nota en la introducción).

A priori, este menor salario por hora de la mujer puede deberse a diversos factores, que posteriormente serán analizados y contrastados:

- Una mayor presencia de la mujer en aquellos **sectores de actividad** que cuentan con menores salarios.
- Una concentración de las mujeres en las **ocupaciones** peor pagadas.
- Una diferente distribución por grupos de **edad** de los trabajadores para hombres y mujeres, con una mayor presencia de las mujeres en aquellas edades para las que los sueldos son inferiores.
- Un **nivel educativo** diferente para hombres y mujeres. El menor salario de las mujeres se justificaría por un inferior nivel de estudios.
- La diferente **antigüedad** en el puesto de trabajo de hombres y mujeres. La antigüedad de la mujer en el trabajo sería inferior a la del hombre.
- El **tamaño de la empresa** en el que trabajan hombres y mujeres. En las pequeñas empresas los salarios suelen ser inferiores a los de las grandes empresas, y la presencia de la mujer sería mayor en las pequeñas empresas.
- El **tipo de contrato** (indefinido o temporal). La ganancia de los trabajadores temporales es inferior a la de los indefinidos, y una mayor presencia de las mujeres entre los asalariados temporales justificaría que su salario medio fuese inferior.
- El **tipo de jornada laboral** (tiempo completo o tiempo parcial). La ganancia por hora a tiempo parcial es inferior a la de tiempo completo, por lo que una mayor presencia de la mujer en el tiempo parcial explicaría un menor salario.

Si los factores anteriores toman valores distintos para hombres y mujeres, justificarían la existencia de diferencias salariales entre géneros. Si estas diferencias perjudican a las mujeres podríamos hablar de la existencia de una *discriminación salarial a priori*, al condicionar su acceso al mercado de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres para obtener una ganancia similar.

Pero también pudiera ser que, a igualdad de condiciones del resto de factores considerados, el salario por hora de las mujeres fuese inferior al de los hombres. Este factor supondría una *discriminación salarial a posteriori*.

El problema al intentar analizar la incidencia de un único factor, es que no podemos aislar su efecto concreto sobre el diferencial salarial. Por tanto, cuando miramos a las diferencias salariales en función de un factor, tenemos reflejados al mismo tiempo el efecto del resto de factores sobre los salarios de hombres y mujeres, lo que introduce la distorsión de no poder determinar su influencia real.

3.1. El tipo de contrato (indefinido o temporal)

La ganancia media por hora de los trabajadores con contrato indefinido es más del doble de la de los trabajadores con contrato temporal. El salario de las mujeres con contrato temporal o indefinido es inferior al de los hombres con igual tipo de contrato.

— El porcentaje de mujeres asalariadas con contrato temporal (35%) es superior al de los hombres (31%), lo que apoyaría que el salario medio de las mujeres fuese inferior al de los hombres.

— No obstante, las diferencias salariales entre hombres y mujeres son menores en los contratos temporales que en los indefinidos. Así, entre los temporales, la ganancia de la mujer supone el 80% de la de un hombre, mientras que entre los indefinidos este porcentaje baja hasta el 70%.

— Las diferencias salariales internas, dentro de cada sexo, son mayores entre los hombres que entre las mujeres. Así, entre los hombres, el sueldo de un asalariado temporal supone sólo el 43% del sueldo de un indefinido, mientras que entre las mujeres se sitúa en el 50%.

3.2. El tipo de jornada laboral (tiempo parcial o tiempo completo)

La ganancia por hora trabajada en jornada a tiempo completo es superior en un 60% a la ganancia por hora en jornada a tiempo parcial.

— La presencia de la mujer es mayoritaria en el empleo a tiempo parcial, concentra más del 75% de los ocupados. En términos relativos, el 20% de las mujeres trabaja a tiempo parcial, frente al 3% de los hombres.

— Esta mayor presencia de la mujer entre los trabajadores a tiempo parcial explicaría que su salario medio por hora fuese inferior al de los hombres.

— Además, esto se ve agravado por el hecho de que el diferencial salarial con los hombres es mayor en el tiempo parcial que en el tiempo completo.

— Las diferencias salariales internas (dentro de cada sexo) son mayores entre las mujeres: la proporción del salario de un trabajador a tiempo completo que supone el salario de un trabajador a tiempo parcial es menor entre las mujeres que entre los hombres.

3.3. El sector de actividad

En la Encuesta de Estructura Salarial se incluyen 9 subsectores económicos de la industria, la construcción y los servicios, que se subdividen a su vez en 46 ramas de actividad.

Los subsectores y ramas, en los que las mujeres cuentan con un mayor número de asalariados, presentan un fuerte diferencial salarial entre sexos, con el agravante de que en esas ramas de actividad el salario de la mujer es inferior a su salario medio para el conjunto de sectores.

En aquellos subsectores y ramas en los que las mujeres suponen un porcentaje mayor de los asalariados (subsectores y ramas “feminizados”), mayor parece ser el diferencial salarial en detrimento de las mujeres.

Por el contrario, en aquellas ramas de actividad “muy masculinizadas”, con una baja presencia relativa de las mujeres, el diferencial salarial entre ambos sexos es inferior a la media.

— Los subsectores en los que el sueldo de la mujer es más bajo (comercio, hostelería), tienen una mayor importancia entre las mujeres que entre los hombres.

— Si analizamos los datos por ramas de actividad, en aquellas en las que el salario de las mujeres es inferior a su salario medio trabaja el 52% de las mujeres, frente al 35% de los hombres.

— Visto desde otro punto de vista, las 6 ramas de actividad que cuentan con un número mayor de mujeres entre sus trabajadores (entre las seis suponen el 40% de las asalariadas) presentan una ganancia de las mujeres inferior a su ganancia media.

Salario por sector de actividad

	Ganancia media anual (en miles ptas.)		Proporción ganancia mujeres/ ganancia hombres (%)	Porcentaje sobre total ocupados (%)	
	Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres
Total	2.036,10	3.032,10	67,2	100,0	100,0
Energía y agua	3.577,70	4.684,50	76,4	0,2	0,8
Intermediación financiera	3.558,60	5.108,20	70,9	2,5	2,8
Transporte y comunicaciones	2.706,30	3.338,80	81,1	3,1	7,4
Industrias extractivas	2.222,40	3.130,10	71,0	0,1	0,7
Construcción	2.134,40	2.287,50	93,3	1,2	16,2
Servicios empresariales	2.045,00	3.277,90	62,4	8,6	5,7
Industrias manufactureras	1.954,50	3.000,20	65,1	12,2	22,8
Comercio	1.656,10	2.660,60	62,2	20,0	14,2
Hostelería	1.428,40	2.001,60	71,4	8,3	5,3

Fuente: elaboración propia a partir de la EES del INE. 1995

Las mayores diferencias salariales entre sexos se producen en ramas de actividad con salarios bajos. Pero esto no es generalizable, ya que no en todas las ramas en las que el salario de las mujeres es inferior a su salario medio, existen elevadas diferencias salariales entre ambos sexos.

— Si miramos la tabla de salarios por ramas de actividad incluida en el anexo, vemos que la mayoría de las ramas en las que las diferencias entre las ganancias de ambos sexos son superiores a la media, presentan unos bajos salarios femeninos. Pero también nos muestra que hay ramas con bajos salarios de las mujeres, en las que el diferencial salarial que las separa de los hombres es inferior a la media.

— Lo que no se aprecia es el resultado inverso: los menores diferenciales salariales entre hombres y mujeres no se concentran mayoritariamente en las actividades donde mayores son las ganancias de las mujeres, sino que se dan en ramas que abarcan todo el abanico salarial de las mujeres.

— El que la ganancia media de hombres y mujeres en la construcción sea similar puede llevar a engaño. Si para el caso concreto de la construcción analizamos el salario por ocupación y sexo, no existe ninguna ocupación en la que el salario de las mujeres se aproxime al de los hombres. Esta reducida diferencia en la ganancia media no se debe a que la mujer reciba un sueldo similar al hombre, sino a que se concentra en funciones de tipo administrativo o técnico, y no está presente en las ocupaciones de la construcción que cuentan con menores salarios.

Resultados por subsectores y ramas de actividad⁶

En este apartado se analizan más detalladamente las diferencias salariales entre ambos sexos para las 46 ramas de actividad objeto de estudio.

Parece apreciarse una cierta relación entre el porcentaje de asalariados que suponen las mujeres en una rama de actividad y el diferencial salarial entre sexos en dicha rama. Así, en aquellas ramas donde la presencia relativa de la mujer es mayor, son también ramas en las que mayor es el diferencial salarial en detrimento de las mujeres.

Industrias extractivas

- El número de asalariados que suponen, tanto de hombres como de mujeres, es muy reducido.
- Es un subsector muy "masculinizado", con una reducida presencia de mujeres.
- La diferencia salarial entre hombres y mujeres es inferior a la media.
- El salario medio de las mujeres en las industrias extractivas se sitúa por encima del salario para el conjunto de los sectores.

Industrias manufactureras

- Agrupan un porcentaje elevado de asalariados, especialmente en el caso de los hombres.
- Es un subsector fuertemente masculinizado, aunque existen ramas concretas (industria del tabaco, confección y peletería) en las que el número de mujeres asalariadas supera al de los hombres.
- El diferencial salarial entre ambos sexos es ligeramente superior a la media.
- La ganancia media de las mujeres en las industrias manufactureras es inferior a su ganancia media para el conjunto de sectores.

⁶ Para consultar cualquier dato ver la tabla incluida en el anexo.

Las dos ramas industriales que concentran más mujeres asalariadas (*alimentación y bebidas, confección y peletería*), son las que presentan un mayor diferencial salarial entre sexos en detrimento de las mujeres. Pero, mientras que *alimentación y bebidas* está compuesta mayoritariamente por hombres, en la *industria de la confección y de la peletería* la gran mayoría de sus asalariados son mujeres.

Sólo hay dos ramas industriales, con un número relevante de mujeres asalariadas, en las que la diferencia de salarios entre hombres y mujeres es más reducida: "*fabricación de productos metálicos*" y "*fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques*". El porcentaje de asalariados que suponen las mujeres en estas dos ramas es muy reducido, son ramas de actividad "fuertemente masculinizadas".

Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua

- Representan un porcentaje muy reducido de los asalariados de ambos sexos.
- El número de mujeres asalariadas en relación con el de los hombres es muy reducido.
- El diferencial salarial entre ambos sexos es inferior a la media.
- El salario medio de las mujeres es el más alto de los nueve subsectores analizados.

Construcción

- Concentra un porcentaje elevado de los asalariados entre los hombres, mientras que su importancia entre las mujeres es mucho más reducida.
- Es un subsector de actividad compuesto, casi exclusivamente, por hombres.
- Las diferencias salariales entre hombres y mujeres son las más reducidas de todas las ramas analizadas, aunque esto se debe a la diferente distribución por ocupaciones de hombres y mujeres en la construcción.
- La ganancia media de las mujeres en la construcción es ligeramente superior a la que tienen en el conjunto de sectores de actividad.

Comercio, venta y reparación de vehículos

- Agrupa un porcentaje importante de los asalariados de ambos sexos, mayor en el caso de las mujeres.
- Es un subsector compuesto por más hombres que mujeres, pero en el que la presencia relativa de la mujer es muy superior a la media.
- Las diferencias salariales entre ambos sexos son superiores a la media, lo que se ve agravado por la gran importancia de este subsector dentro del empleo femenino.

- El salario medio de las mujeres en el subsector del comercio es claramente inferior al salario medio de las mujeres para el conjunto de sectores.

La rama del *comercio al por mayor* está formada mayoritariamente por hombres, aunque ambos sexos concentran porcentajes similares de todos sus asalariados. El diferencial salarial entre hombres y mujeres es superior a la media en detrimento de las mujeres, que cuentan con un salario medio inferior al que tienen para el conjunto de sectores.

La rama de *comercio al por menor* está compuesta mayoritariamente por mujeres. Es la rama que concentra un mayor porcentaje del conjunto de mujeres asalariadas, porcentaje superior al que concentran los hombres. La diferencia entre los salarios de hombres y mujeres es superior a la media, en perjuicio de las mujeres, cuyo salario es inferior al salario medio de las mujeres.

Hostelería

- Este subsector supone un porcentaje importante de los asalariados de ambos sexos, que en el caso de las mujeres duplica el de los hombres.
- El número de mujeres asalariadas en este subsector es ligeramente superior al de hombres.
- El diferencial salarial entre hombres y mujeres es inferior a la media.
- Es el subsector en el que la ganancia media de las mujeres es más baja.

Transporte, almacenamiento y comunicaciones

- Concentra, para los hombres, un porcentaje de sus asalariados que duplica el porcentaje que supone para las mujeres.
- Es un subsector " fuertemente masculinizado " , en el que la presencia relativa de la mujer es bastante reducida.
- La diferencia salarial entre ambos sexos es bastante inferior a la media.
- El salario de las mujeres en este subsector es superior a su salario medio para el conjunto de subsectores.

Las únicas ramas de actividad que concentran un número relevante de mujeres asalariadas son transporte terrestre y correos y telecomunicaciones. Ambas están compuestas mayoritariamente por hombres (especialmente la de transporte terrestre), cuyo diferencial salarial es inferior a la media (sobre todo en la de transporte terrestre).

Intermediación financiera

- Concentra un porcentaje similar de los asalariados de ambos sexos.
- El número de mujeres asalariadas en este subsector es bastante inferior al de hombres, aunque la situación en las diferentes ramas es muy dispar.
- El diferencial salarial entre hombres y mujeres es algo inferior a la media.
- La ganancia de las mujeres en este subsector es muy superior a la ganancia media de las mujeres para el conjunto de los subsectores analizados.

Las dos ramas que concentran la mayoría del empleo asalariado son las de intermediación financiera (compuesta principalmente por hombres y con un diferencial salarial entre ambos sexos inferior a la media) y seguros y planes de pensiones privados (el número de mujeres asalariadas es similar al de hombres, y el diferencial salarial es algo inferior a la media).

Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales

- Las mujeres concentran en este subsector un porcentaje importante de sus asalariados, que duplica el porcentaje que concentran los hombres de los suyos.
- El número de mujeres asalariadas en este subsector es superior al de los hombres.
- El diferencial salarial entre ambos sexos es superior a la media.
- El salario de las mujeres en este subsector es inferior al salario medio de las mujeres para el conjunto de los subsectores.

Otras actividades empresariales está compuesta mayoritariamente por mujeres y es la rama que cuenta con un número más elevado de mujeres asalariadas. Presenta un diferencial salarial entre ambos sexos claramente superior a la media, con el agravante de que el salario de las mujeres en esta rama es inferior a la media.

La rama de *actividades inmobiliarias* también cuenta con un número de mujeres asalariadas superior al de hombres. Su diferencial salarial entre ambos sexos es superior a la media, aunque en este caso, el salario de las mujeres es superior a su salario medio.

3.4. Grupos de ocupación

Las mujeres concentran en las ocupaciones peor remuneradas un porcentaje de sus asalariados superior al de los hombres. Su presencia relativa (aunque no de un modo tan aplastante) también es mayor en las ocupaciones mejor pagadas.

El 41% de las mujeres trabaja en las ocupaciones peor pagadas, que podríamos denominar "*ocupaciones sin cualificación*". En el caso de los hombres este porcentaje se reduce a la mitad, el 22%.

El 25% de las mujeres trabaja en alguna de las ocupaciones mejor pagadas, que podríamos definir como "*ocupaciones profesionales*". En estas ocupaciones los hombres concentran el 20% de sus trabajadores.

Esta distribución por ocupaciones de hombres y mujeres, por sí misma, implica un salario medio mayor entre los hombres que entre las mujeres.

Ocupados clasificados por sexo y ocupación

	Ganancia anual (en miles de ptas.)		Ocupados (en %)		Salario mujer/ salario hombre (en %)
	Mujer	Homb	Homb	Mujer	
Directores de empresas	4.655,70	6.959,40	2,8%	0,8%	66,9%
Profesionales de nivel superior (universitario)	4.155,00	5.692,40	5,9%	7,4%	72,3%
Profesionales de nivel medio (universitario)	3.355,30	4.640,00	3,2%	7,7%	72,3%
Técnicos y profesionales de apoyo	3.214,20	4.048,90	8,5%	9,2%	79,4%
Empleados de tipo administrativo	2.166,00	3.054,20	6,1%	16,3%	70,9%
Trabajadores de servicios de restauración y personales	1.468,80	1.920,30	4,2%	13,3%	76,5%
Trabajadores de servicios de protección y seguridad	1.469,10	1.896,30	2,5%	0,3%	77,5%
Dependientes de comercio y asimilados	1.484,80	2.381,40	2,8%	9,2%	62,3%
Trab. cualifica de la construcción (excepto operadores maquinaria)	2.168,40	2.084,80	12,3%	0,3%	104,0%
Trab cualifica de ind extractivas, metalurgia, construcc de maquinaria	2.269,60	2.845,60	8,6%	0,3%	79,8%
Trab cualif de indus, de artes gráf, textil, de alimen, ebanist/artesanos	1.496,30	2.152,20	4,0%	3,0%	69,5%
Opera de instalac indus de maquinaria fija; montadores/ensamblador	1.728,60	2.764,80	6,1%	4,2%	62,5%
Conductores y operadores de maquinaria móvil	1.499,10	2.273,00	7,9%	0,3%	66,0%
Trab no cualificados en servicios (excepto transportes)	1.216,50	1.992,00	3,5%	14,7%	61,1%
Peones agric pesca, construc, indus manufactureras y transportes	1.106,40	1.632,10	8,9%	3,5%	67,8%

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA y la EES.

Los hombres cobran un sueldo superior al de las mujeres por realizar una tarea similar en la misma ocupación.

Los trabajadores cualificados de la construcción y afines suponen una excepción, al ser la única ocupación en la que la ganancia de las mujeres es superior a la de los hombres. No obstante, su peso entre las ocupaciones de las mujeres es muy reducida.

Las ocupaciones en las que el salario de las mujeres es inferior a su salario medio no presentan, como norma general, un diferencial salarial entre ambos sexos superior a la media. Es decir, el número de ocupaciones con salarios femeninos bajos y diferencial salarial entre ambos sexos también bajo, es mayor del número de ocupaciones con salarios femeninos altos y fuerte diferencial salarial entre ambos sexos. (Ver tabla de ocupaciones en el anexo).

Lo que sí se produce es que donde mayor es el diferencial salarial entre ambos sexos, menor es el salario de las mujeres. En aquellas ocupaciones donde las diferencias salariales entre ambos sexos son mayores, la mayoría presentan unos salarios para las mujeres inferiores a su media. (Ver tabla de ocupaciones en el anexo).

La presencia relativa de la mujer es mayor en aquellas ocupaciones donde el diferencial de ganancias entre hombres y mujeres es mayor. No obstante, si cogemos todas las ocupaciones en las que el salario de las mujeres es inferior al 70% del de los hombres, el porcentaje de los asalariados que agrupan estas ocupaciones es el mismo dentro de los hombres y de las mujeres.

Resultados por subgrupos principales de ocupaciones

Si desagregamos más los datos por ocupaciones podemos contar con una visión más clara de las diferencias salariales entre ambos sexos. En el anexo se adjunta una tabla que incluye los datos por ocupaciones según la clasificación nacional de ocupaciones (CNO-94) desagregados a dos dígitos.

Sólo hay dos ocupaciones en las que el salario anual de las mujeres sea superior al de los hombres ("enseñanza de nivel superior" y "obras estructurales de la construcción"); y otras dos ocupaciones en las que el salario de hombres y mujeres es muy similar ("encargado en la metalurgia y jefes de talleres" y "acabado en la construcción; pintores y otros"). En el resto de ocupaciones el salario medio anual de las mujeres es inferior al de los hombres, en algunos casos muy inferior.

Las mayores diferencias salariales entre ambos sexos se dan precisamente en ocupaciones en las que las ganancias de las mujeres son reducidas. Es decir, no sólo son ocupaciones en las que las mujeres obtienen bajos salarios en términos absolutos, si no que además estos salarios comparados con los de los hombres son bajos en términos relativos.

Este es el caso de “cajeros, taquilleros y otros” o “trabajadores de las industrias extractivas”, donde el salario anual de un hombre es el doble del que recibe una mujer. Otras ocupaciones con fuertes diferenciales salariales en detrimento de las mujeres son “operadores de máquinas de oficina”, “dependientes de comercio y asimilados”, “trabajadores de la alimentación, bebida y tabaco”, “trabajadores no cualificados en el comercio”.

Eso no quita para que existan también ocupaciones en las que el salario de las mujeres es bajo, y la diferencia que existe con el salario de los hombres sea reducida. Este es el caso, por ejemplo, de los “peones de la construcción” o “conserje de edificios, limpiacristales y vigilantes”.

En general, en las ocupaciones donde mayor es la ganancia de las mujeres, el diferencial salarial con los hombres es inferior a la media. El problema se centra sobre todo en las ocupaciones de bajos salarios para las mujeres, que presentan además elevados diferenciales salariales entre sexos.

3.5. Grupos de edad

La edad influye en el nivel de ganancias que reciben los trabajadores. A mayor edad mayor suele ser el salario de los ocupados. Por lo tanto, si la distribución por edades de hombres y mujeres es distinta, esto provocará diferencias en sus respectivos salarios medios.

No obstante, seguramente la relación de a mayor edad mayores salarios venga motivada por otros factores como la antigüedad, que mantiene una correlación muy alta con la edad, y que sean estos factores los verdaderos causantes de esta relación positiva que se observa entre salarios y edad.

Las mujeres tienen un mayor peso relativo⁷ que los hombres en todos los segmentos de edad que van desde los 16 años hasta los 44 años. Las mujeres concentran entre ambas edades el 72% de sus ocupados y los hombres el 64%.

⁷ Peso relativo medido, en el caso de las mujeres como el número de mujeres en un segmento de edad dividido entre el total de mujeres.

— La mujer tiene una presencia relativa claramente superior a la de los hombres en el segmento de edad que va de los 20 a los 29 años.

— Los hombres tienen una presencia relativa mayor desde los 45 años hasta los 64 años, especialmente entre los 45 y los 59 años.

En conclusión, esta diferente estructura de los ocupados hombres y mujeres por edad justificaría que la ganancia media del total de mujeres fuese inferior al de los hombres. Las mujeres tienen una mayor presencia relativa en los segmentos de edad donde menor son los salarios.

Para un mismo segmento de edad, la ganancia media de las mujeres es inferior a la ganancia de los hombres.

El diferencial salarial entre hombres y mujeres aumenta con la edad, ya que el salario de los hombres crece más rápido que el de las mujeres según aumenta la edad.

— Entre las mujeres, el salario medio se incrementa con la edad del trabajador hasta que alcanza los 49 años y a partir de esta edad, su salario empieza a descender.

— Entre los hombres, la ganancia media sigue aumentando hasta los 54 años, y a partir de esa edad empieza a disminuir, aunque de un modo menos acusado que entre las mujeres.

La proporción de mujeres sobre el total de ocupados aumenta hasta los 29 años de edad, momento en que alcanza su máximo, para luego disminuir y repuntar ligeramente a partir de los 60 años. Con la progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha ido aumentando su peso en los diferentes tramos de edad, sobre todo en los inferiores a los 49 años.

3.6. Nivel educativo

El nivel educativo de los trabajadores (entendido como los estudios finalizados) influye positivamente en el salario: a mayor nivel de estudios, mayor salario.

Si el nivel educativo de hombres y mujeres fuese distinto, justificaría la existencia de un diferencial en la ganancia media entre hombres y mujeres, a favor de quien presente un mayor nivel de estudios.

Dentro de los ocupados de la economía española, **las mujeres tienen un mayor nivel educativo que los hombres**, lo que justificaría que a igualdad del resto de factores, las mujeres tuvieran unas ganancias medias superiores a las de los hombres para el conjunto de la economía.

— **El porcentaje de mujeres con nivel universitario y técnico-profesional es superior al de los hombres:** el 39% de las mujeres cuenta con esta formación, frente al 29% de los hombres.

— Los hombres tienen un mayor peso relativo entre los ocupados con estudios primarios y secundarios o medios (el 65% frente al 55% de las mujeres).

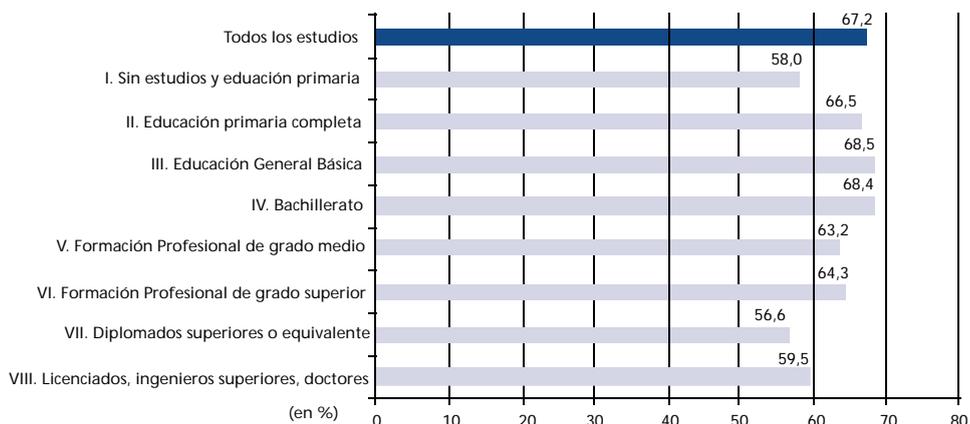
— El porcentaje de ocupados analfabetos o sin estudios es similar en hombres y en mujeres.

Para un mismo nivel de estudios, la ganancia media de los hombres es muy superior a la de las mujeres en todos los casos.

Los mayores diferenciales salariales entre hombres y mujeres se producen en los niveles educativos extremos: en los ocupados sin estudios, y en los que cuentan con estudios universitarios. Esta situación se repite en la mayoría de las ramas de actividad, aunque la cuantía del diferencial varía en cada caso.

La educación ayuda a reducir el diferencial salarial entre hombres y mujeres hasta el nivel de bachillerato y, a partir de él, vuelven a aumentar las diferencias.

La ganancia de las mujeres respecto a la ganancia de los hombres (en función del nivel educativo)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EES.

3.7. Antigüedad

El salario está relacionado con la antigüedad en el puesto de trabajo. A mayor antigüedad, mayor es el salario/ganancia.

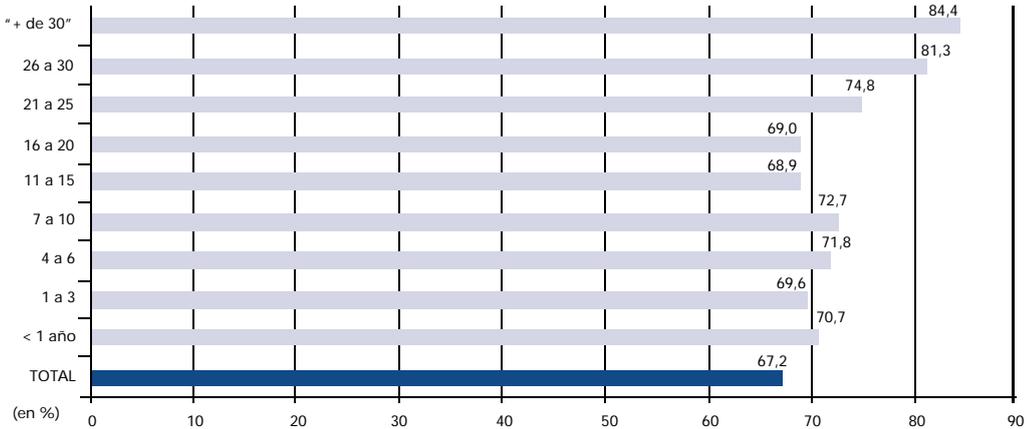
La presencia relativa de la mujer es superior a la de los hombres en todos los tramos de antigüedad inferiores a 6 años en la empresa.

— Donde mayor es la presencia relativa de las mujeres es entre los ocupados con menos de un año de antigüedad, donde concentran un 24% de sus ocupados, frente al 20% que concentran los hombres.

Esta mayor antigüedad de los hombres en el puesto de trabajo justificaría unos mayores sueldos entre los hombres.

Para la misma antigüedad en el puesto de trabajo, la ganancia de las mujeres es en todos los casos inferior a la de los hombres.

Ganancia de las mujeres relativa a la ganancia de los hombres (En función de la antigüedad)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EES.

El diferencial de ganancia entre hombres y mujeres es mayor en los tramos donde la antigüedad es menor, y sólo se reduce de un modo claro cuando la antigüedad en la empresa supera los 20 años.

3.8. Tamaño de la empresa

A mayor tamaño de la empresa (medido por el número de trabajadores), mayor suele ser el salario medio de los trabajadores.

La presencia relativa de la mujer es mayor que la de los hombres en las pequeñas empresas. Un 19% de las mujeres que trabaja lo hace en empresas de menos de 4 asalariados, frente al 9% de los hombres que se encuentra en esa situación.

Este mayor peso relativo de las mujeres en las empresas pequeñas explicaría que su sueldo medio fuera inferior al de los hombres a nivel agregado.

4. Resultados cruzados

En este apartado se analiza el resultado de cruzar y comparar al mismo tiempo dos de los factores explicativos de la ganancia de los trabajadores más relevantes: **el nivel educativo con la ocupación del trabajador**. Es decir, comparamos el salario de hombres y mujeres para el mismo nivel de estudios y la misma ocupación/puesto de trabajo.

Como ya sabíamos, el diferencial salarial entre hombres y mujeres varía en función del nivel de estudios terminados y de la ocupación del trabajador. Al cruzar los datos, se observa que para casi todos los pares (nivel educativo/ocupación) el salario de las mujeres es inferior al que reciben los hombres en idéntica situación.

Las mujeres cobran menos que los hombres por realizar las mismas tareas y contar con el mismo nivel de preparación y formación.

Sólo hay dos cruces de datos para los cuales la ganancia de las mujeres es superior a la de los hombres. Uno es el de *“trabajadores cualificados de la construcción con estudios primarios completos”*, y el otro son los *“operadores de instalaciones industriales, de maquinaria fija; montadores y ensambladores con estudios de bachillerato”*.

Dentro del mismo nivel de estudios, el diferencial salarial entre hombres y mujeres varía bastante entre unas ocupaciones y otras.

Dentro de la misma ocupación, el diferencial salarial entre hombres y mujeres varía en función del nivel de estudios. Hay ocupaciones en las que el mayor diferencial salarial se da en el nivel de estudios superior (director de empresas, trabajadores cualificados de la industria), aunque en la mayoría de ocupaciones el diferencial salarial no está más concentrado en unos niveles de estudios que en otros.

Las **ocupaciones** en las que, a igual nivel de estudios que los hombres, se producen mayores diferencias de salarios en perjuicio de las mujeres son: *dependientes de comercio, trabajadores cualificados de la industria (artes gráficas, etc.), operadores de instalaciones industriales y trabajadores no cualificados de los servicios*.

Los **niveles educativos** que presentan mayores diferencias salariales en detrimento de las mujeres, para la misma ocupación que los hombres, son: *trabajadores sin estudios, trabajadores con formación profesional de grado superior y los diplomados universitarios*.

5. Análisis de las desigualdades internas

En este apartado se pretende analizar la distribución interna de la ganancia dentro de cada sexo. Es decir, comparar las ganancias del segmento de mujeres con salarios más bajos con la ganancia media y con la ganancia de las mujeres que más ganan. El objetivo es medir las diferencias internas que existen entre las mujeres, y compararlas con las que se registran entre los hombres.

En conjunto, **las mujeres presentan mayores diferencias que los hombres entre su segmento de trabajadoras con salarios más bajos y el segmento con salarios más altos**. Los salarios de los hombres se sitúan más cerca de su salario medio. Mientras, la ganancia de las mujeres presenta una mayor dispersión y existe una mayor desigualdad interna.

El que el *abanico salarial* existente entre las mujeres sea superior al que existe entre los hombres puede deberse a la menor incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Las mujeres que están dentro del mercado laboral estarían muy polarizadas entre los dos extremos: trabajadoras poco cualificadas con salarios bajos, y trabajadoras con formación superior y salarios altos.

El salario de una mujer que esté incluida dentro del segmento que cuenta con las menores ganancias representa solamente el 18% del salario de una mujer situada en el segmento de salarios más altos. Es decir, el sueldo de una mujer de *altas ganancias* equivale a 5,6 sueldos de una mujer que pertenezca al grupo de *bajas ganancias*.

Entre los hombres, el salario de un trabajador incluido en el segmento de menores ingresos supone el 24% del salario de otro que pertenezca al segmento de mayores ganancias. Es decir, la ganancia de un trabajador de *salarios altos* equivale a 4,2 sueldos de un trabajador con *salarios bajos*.

Este análisis, a partir de trabajadores ordenados por su nivel creciente de salario, lo podemos realizar para cada uno de los factores que influían en el diferencial salarial entre hombres y mujeres. Como ejemplo, analizamos la evolución del **diferencial salarial existente entre hombres y mujeres en función del factor edad**.

— Fijémonos primero sólo en el segmento que agrupa a aquellos trabajadores que cuentan con un menor salario. Según aumenta la edad del trabajador, mayor es el diferencial salarial entre hombres y mujeres. Así, las mujeres de menos de 20 años ganan un salario equivalente al 89% del salario de un hombre de igual edad. Este porcentaje va bajando con la edad, y a partir de los 60 años, sólo supone el 35% del salario de un hombre de igual edad.

— Esta disminución del porcentaje que supone el salario de la mujer con la edad (es decir, que aumente el diferencial salarial), se repite en todos los segmentos en que agrupemos a los trabajadores ordenados por su nivel de ganancia.

— Sin embargo, según vamos ascendiendo hacia los segmentos que agrupan a los trabajadores con mayores ganancias, las diferencias salariales entre hombres y mujeres cada vez aumentan menos con la edad. Como vimos antes, una mujer con más de 60 años incluida en el segmento de salarios bajos sólo ganaba el equivalente al 35% del sueldo de un hombre. En el segmento de salarios altos, el sueldo de una mujer de más de 60 años equivale al 69% del de un hombre de igual edad.

— Según subimos en el nivel de salario se va reduciendo el diferencial de ganancia existente entre hombres y mujeres. Pero esta reducción es más acusada entre las mujeres de mayor edad que entre las jóvenes.

6. Comparación con la situación en la Unión Europea

Todos los datos y comentarios que se realizan en este apartado están referidos a la situación existente en el conjunto de la Unión Europea.

En la Unión Europea se repite la situación de España: **las mujeres que trabajan tienen una ganancia media inferior a la de los hombres**.

La ganancia por hora de una mujer que trabaja a tiempo completo supone sólo el 73% de la de un hombre. Es decir, existe un diferencial salarial de 27 puntos porcentuales, que si lo medimos desde el punto de vista de las mujeres, significa que éstas ganan un 37% menos que los hombres. **En España, la diferencia de salarios entre hombres y mujeres es algo inferior a la que existe en la U.E.**

Diversos factores justifican la existencia de esta diferencia salarial entre hombres y mujeres (edad, ocupación, sector de actividad, educación, antigüedad, tamaño de la empresa). Pero descontando su efecto, sigue quedando una parte del diferencial salarial que no puede ser explicado por estos factores.

De no existir otros factores explicativos de las diferencias entre las ganancias de hombres y mujeres, aparte de los considerados en el estudio, esto sería una evidencia de la existencia de discriminación salarial hacia las mujeres en el puesto de trabajo para el conjunto de la U.E.

Las mujeres están peor pagadas que los hombres en todos los **grupos de ocupación**.

— Por ocupaciones, *directivos y trabajadores cualificados de la industria, artesanos y similares* son las que presentan las mayores diferencias de ganancias entre hombres y mujeres, en perjuicio de éstas.

— Los peones de industrias manufactureras y transporte, junto con los trabajadores de servicios de restauración y de servicios personales son las ocupaciones en las que existe menos diferencia entre los salarios de hombres y mujeres.

— La presencia de las mujeres es menor que la de los hombres en aquellas ocupaciones que cuentan con salarios más altos.

En la U.E. las menores diferencias salariales entre hombres y mujeres se producen en los **sectores** de energía, construcción, hostelería y transporte y comunicaciones. Por el contrario, industrias extractivas, industria manufacturera, intermediación financiera y otros servicios empresariales concentran los mayores diferenciales salariales.

— En España, este diferencial salarial entre hombres y mujeres se podría reducir en 2 puntos porcentuales si las mujeres se distribuyeran por sectores de igual manera que los hombres.

En la U.E. el diferencial salarial entre sexos aumenta con la **edad del trabajador**.

— En la U.E. las mujeres tienen una mayor presencia relativa que los hombres entre los trabajadores menores de 30 años. Y los hombres tienen un peso relativo superior a partir de los 45 años. Esto sirve para reducir el diferencial salarial entre hombres y mujeres en la U.E., al estar más concentradas las mujeres en el tramo de edad donde menor es este diferencial.

— La influencia en la diferencia de salarios entre ambos sexos del factor edad es mayor en España. En España la distribución por tramos de edad de los hombres y mujeres que trabajan, no presenta tantas diferencias como en el conjunto de la U.E.. Eso quiere decir que en España la distribución por edades de las mujeres asalariadas no contribuye a reducir el diferencial salarial entre hombres y mujeres (aspecto éste que sí ocurre en la U.E.).

Según aumenta el **nivel educativo**, aumenta también el diferencial de ganancia entre hombres y mujeres.

— Los hombres sacan más provecho a sus estudios que las mujeres. Es decir, la diferencia de salario entre los trabajadores que cuentan con un nivel alto de estudios frente a aquellos con un bajo nivel de estudios, es mayor entre los hombres que entre las mujeres.

El salario de los trabajadores en las grandes empresas suele ser mayor que en las pequeñas. Esta situación se aprecia más entre los hombres que entre las mujeres. Esto provoca que el diferencial salarial entre hombres y mujeres aumente con el **tamaño de la empresa**.

La ganancia de hombres y mujeres se incrementa con la antigüedad en el trabajo. Y aunque no de un modo muy acusado, el diferencial salarial entre hombres y mujeres también aumenta con la antigüedad.

Si ordenamos por un lado a las mujeres y por otro a los hombres según su nivel de ganancias en orden creciente, situando primero al trabajador con menor sueldo y el último, el trabajador con un sueldo más elevado, obtenemos que:

— Según subimos en el nivel de ganancia de los trabajadores, vemos que el sueldo de los hombres aumenta más rápido que el de las mujeres. Esto hace

que el diferencial salarial entre sexos aumente según aumenta la ganancia de hombres y mujeres.

— Para medir las desigualdades existentes entre los trabajadores del mismo sexo, igual que antes, comparamos el segmento que agrupa a los trabajadores con menores salarios con aquéllos que cuentan con salarios más altos.

— En la U.E., las desigualdades salariales entre el grupo de mujeres que más gana y el grupo de las que menos gana son inferiores a las que se registran entre los hombres. Es decir, el nivel de salarios es más homogéneo dentro de las mujeres que dentro de los hombres, donde los salarios presentan una mayor variación.

— España presenta unas mayores desigualdades de distribución de salarios dentro de cada sexo que el conjunto de la U.E. Entre las mujeres, el segmento de altos salarios gana más que su equivalente en la Unión Europea. Por el contrario, el segmento que agrupa a las mujeres con bajos salarios, presenta unas ganancias inferiores a las existentes en el conjunto de la U.E.

— Esto se debe a la menor incorporación de la mujer en España al mercado de trabajo. Las que ya están en el mercado de trabajo, o tienen poca preparación y reciben salarios bajos, o cuentan con un nivel elevado de capacitación y reciben elevados salarios. Faltaría un segmento de trabajadoras con una preparación y unas ganancias intermedias.

7. Evolución del diferencial salarial entre sexos

El diferencial de ganancia por hora entre hombres y mujeres se ha reducido en España, aunque durante 1999 se ha frenado esta reducción.

El salario por hora de las mujeres ha pasado de representar el 75% del de los hombres en 1996, al 76% en 1997 y al 78% en 1998. Durante 1999 este porcentaje ha descendido unas décimas, situándose aún en el entorno del 78%.

Esta reducción del diferencial salarial se ha debido a que la ganancia media por hora trabajada de las mujeres ha aumentado más que la de los hombres.

Durante el intervalo 1996/1999, esta reducción de las diferencias salariales entre sexos ha sido algo mayor en la industria que en los servicios y la construcción. Sin embargo, durante 1999 ha sido la construcción el único sector en el que ha continuado la convergencia salarial, ya que en la industria y en los servicios ha vuelto a aumentar el diferencial entre hombres y mujeres.

La diferencia de salarios entre hombres y mujeres se ha reducido, pero con los datos disponibles no podemos determinar si esta reducción se debe a una mejora de las condiciones en las que las mujeres se incorporan al mercado de trabajo (reducción de la discriminación a priori); o si por el contrario, se está eliminando la posible discriminación salarial existente por el mero hecho de ser mujer (discriminación salarial a posteriori) una vez que ya se ha incorporado a su puesto de trabajo. También podría deberse a una combinación de ambos factores.

7.1. Evolución del diferencial salarial entre sexos por Comunidades Autónomas⁸

Para el conjunto del período que transcurre entre 1996 y 1999, las mujeres han aproximado su salario al de los hombres, pasando de ganar el 75% del salario de los hombres a cerca del 78%. Sin embargo, durante 1999 se ha roto la tendencia de reducción de las diferencias salariales de años anteriores, y ha aumentado ligeramente la diferencia entre el sueldo de hombres y mujeres.

Aunque a nivel nacional las mujeres han aproximado su salario al de los hombres, esto no se ha producido en todas las Comunidades, hay algunas en las que el diferencial salarial se ha incrementado en estos últimos cuatro años.

Siete Comunidades han reducido el diferencial salarial, y sólo en dos de ellas el salario de las mujeres se ha aproximado al de los hombres de un modo significativo: Castilla-La Mancha (del 64% al 70%) y Cataluña (del 67% al 73%).

⁸ Comparación realizada a partir de la ganancia media por hora trabajada medida mediante los pagos totales (ordinarios y extraordinarios) en los sectores de la industria y los servicios.

— El resto de Comunidades en las que se ha reducido el diferencial salarial entre ambos sexos han sido Galicia, Madrid, Murcia, País Vasco y La Rioja.

Por el contrario, en diez Comunidades han aumentado las diferencias salariales entre hombres y mujeres en estos cuatro años. Destacan los importantes aumentos registrados en Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Cantabria y Extremadura.

— En Canarias, Castilla y León, Comunidad Valenciana y Navarra también se ha incrementado el diferencial salarial, aunque de forma más moderada.

En las Comunidades en las que se ha reducido el diferencial salarial se debe a que el salario de las mujeres ha crecido más que el de los hombres. Y en las Comunidades en las que ha aumentado este diferencial, el salario de los hombres ha crecido a una tasa superior al de las mujeres.

— Conviene destacar la negativa evolución registrada en Aragón y **Cantabria** (en estas dos Comunidades no solo ha aumentado el diferencial salarial entre hombres y mujeres, sino que la ganancia media por hora de las mujeres se ha reducido en los últimos cuatro años).

	Evolución de la proporción salario mujer/salario hombre (en %)				Aumento salarial 1996/99 (en %)	
	1996	1997	1998	1999	Mujeres	Hombres
Andalucía	73,4	68,9	72,5	69,7	4,7	10,3
Aragón	71,7	63,7	62,6	62,0	-4,4	10,5
Asturias	74,2	74,5	71,0	70,2	2,4	8,1
Baleares	77,3	72,9	73,3	73,3	2,1	7,8
Canarias	81,2	84,1	84,4	80,4	10,4	11,4
Cantabria	73,2	68,9	69,1	66,5	-4,5	5,2
C. La Mancha	63,8	68,6	70,3	69,6	16,0	6,3
C. y León	72,2	73,0	72,6	72,0	10,2	10,5
Cataluña	67,3	72,5	73,8	73,5	17,9	7,8
C. Valenciana	71,3	70,1	72,8	70,4	8,9	10,3
Extremadura	78,4	74,8	67,6	70,8	4,6	15,8
Galicia	76,4	75,9	77,7	78,2	13,1	10,6
Madrid	80,9	82,4	81,6	82,0	13,3	11,8
Murcia	74,6	67,5	74,2	77,0	11,6	8,2
Navarra	73,6	70,6	70,6	72,1	6,0	8,2
País Vasco	74,9	76,4	74,9	77,3	11,0	7,6
La Rioja	70,9	73,0	75,4	73,8	14,9	10,3
Ceuta y Melilla	-	-	-	-	-	-
Total	74,9	75,9	78,1	77,8	13,1	9,0

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Salarios en la industria y los servicios

El aumento salarial entre los **hombres**, por Comunidades Autónomas, ha sido más homogéneo: en todas han aumentado sus salarios por hora y las diferencias entre ellas no son excesivamente acusadas (la mayoría ha aumentado sus salarios entre el 8% y el 12%).

Por el contrario, entre las **mujeres** existe una mayor divergencia entre los aumentos salariales por Comunidades Autónomas. Así, los salarios han registrado importantes crecimientos en Cataluña, Castilla-La Mancha, La Rioja, Madrid y Galicia. Mientras, en Cantabria y Aragón los salarios se han reducido, y en Baleares y Asturias apenas han aumentado.

8. Cuantificación de la discriminación salarial por sexos

En este apartado vamos a comentar los resultados de dos estudios en los que se ha llegado a cuantificar la discriminación salarial a partir de los datos de diferentes encuestas, mediante diferentes modelos estadísticos.

8.1 El estudio "Los salarios en España"⁹

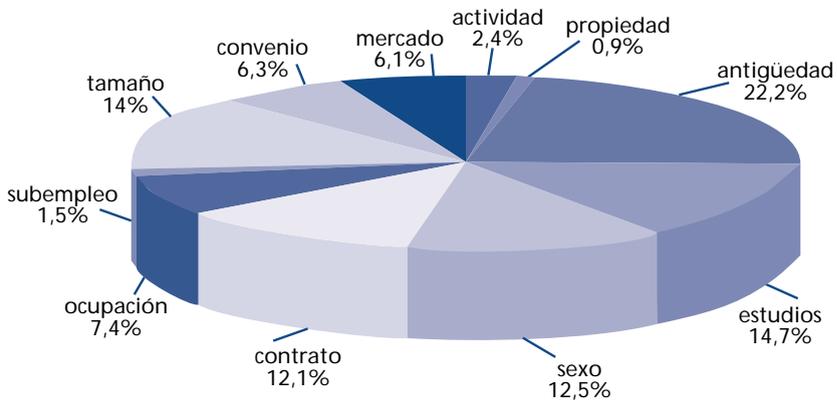
Este estudio ha estimado la influencia de los diferentes factores como determinantes de los salarios, y se ha realizado a partir de la Encuesta de Estructura Salarial de 1995.

Las variables que han escogido para estudiar cómo se forman los salarios son las siguientes:

- Variables derivadas de la oferta de trabajo (características personales): edad, sexo, nivel de estudios y experiencia.
- Variables derivadas de la relación laboral: antigüedad, ocupación, jornada y tipo de contrato.
- Variables derivadas de la demanda de trabajo (características de la empresa): propiedad, actividad económica, tamaño, mercado y convenio.

⁹ Santiago Pérez Camarero y Álvaro Hidalgo Vega, "Los salarios en España". Colección economía española. Editado por la Fundación Argentaria. 2000.

Ponderación de los factores determinados del salario



Fuente: estudio "Los salarios en España"

Las variables que tienen más peso en la determinación del salario son las relacionadas con la formación y la inversión en capital humano, ya sea en el ámbito interno a través de la antigüedad (la antigüedad resume la inversión en capital humano realizada por la empresa, donde la productividad es directamente observable) y del nivel de estudios (indicaría la acumulación de capital humano por parte del trabajador fuera de la empresa y funciona como señal de la productividad o habilidad personal).

El tamaño de la empresa es el siguiente factor que más influye en la determinación del salario, seguido por el sexo del trabajador y el tipo de contrato (aprendizaje, temporal, indefinido).

Según este estudio, factores como la experiencia previa del trabajador, no influyen en los salarios, y otros como la propiedad (pública o privada) de la empresa o la actividad a la que se dedica la empresa apenas tienen incidencia.

Análisis de la discriminación salarial por sexo

Las diferencias salariales pueden obedecer a dos motivos fundamentales:

- A una distinta productividad individual (esto es lo que defienden las teorías del capital humano y señales).
- A la existencia de comportamientos discriminatorios.

Según los datos de la Encuesta de Estructura Salarial, el salario medio por hora de los hombres es un 30% superior al de las mujeres.

De esta diferencia de 30 puntos porcentuales, este estudio ha determinado que el 50% se debe a mayor productividad de los hombres y el otro 50% a discriminación de la mujer (de este 50%, el 12% se debe a favoritismo hacia los hombres y el 38% a discriminación en contra de las mujeres).

A. Según este estudio, las distintas características productivas de hombres y mujeres explican la mitad de la diferencia salarial. No obstante, este porcentaje incluiría otras formas de discriminación como pueden ser la segregación laboral de las mujeres a algunos sectores de actividad y en las ocupaciones peor remuneradas, y que los autores no incluyen como forma de discriminación en su estudio.

— La antigüedad es la característica personal que más diferencia aporta a la productividad en beneficio de los hombres.

— Otro factor importante que justifica un salario superior entre los hombres es la **ocupación** en la empresa. El número medio de hombres es mayor al de las mujeres en las ocupaciones que presentan mayores primas salariales: dirección de empresas, profesiones asociadas a ciclos universitarios y obreros cualificados.

— El **sector de actividad** también influye, gracias a la menor presencia relativa de los hombres en aquellas ramas donde los salarios son más bajos.

— Por el contrario, el mayor **nivel de estudio** de las mujeres reduce las diferencias de productividad a favor de los hombres.

— El **grado de subempleo** afecta más a las mujeres y es favorable a los hombres.

B. La discriminación salarial explica la otra mitad de la diferencia salarial, y según este estudio, el factor que más influye es el menor salario de partida de las mujeres. Si los salarios de partida fuesen iguales, el salario medio de las mujeres sería superior.

— La discriminación vendría dada por los diferentes **salarios de partida** de hombres y mujeres sin “diferenciarse”. Lo que sugiere que las mujeres tendrían mayores incentivos para diferenciarse, es decir, para invertir en educación y formación, ya que así reducen su discriminación salarial.

- El **tipo de contrato** también reduce la discriminación, debido a que la mujer tiene un peso mayor que los hombres en los contratos temporales y las diferencias salariales por sexos son menores en los contratos temporales que en los indefinidos.
- Sin embargo, la discriminación crece cuanto mayor es la empresa, cuando aumenta el mercado, cuando el convenio es más reducido y la propiedad es privada.
- Las ocupaciones con un mayor peso en las tareas de responsabilidad (dirección y profesiones asociadas a 2º y 3º ciclo universitario) aumentan la discriminación, mientras que las más cercanas a la base de la pirámide ocupacional reducen el coeficiente de discriminación.
- En las **actividades** donde la presencia de la mujer es muy superior a la del hombre, el coeficiente de discriminación se reduce (hostelería, comercio al por menor, industria de confección y peletería). Esta conclusión no coincide con la observación empírica de los salarios por ramas de actividad que proporciona la EES.

8.2. El estudio "La participación laboral femenina y la discriminación salarial en España"¹⁰

Este estudio está realizado a partir de datos procedentes de la Encuesta de Presupuestos Familiares de 1990, ya que esta encuesta permitía considerar también la incidencia de factores familiares en los salarios, que era uno de los objetivos que perseguía dicho estudio.

Según los datos de dicha encuesta, la ganancia media de las mujeres representa el 70% del de los hombres. Este diferencial del 30% puede descomponerse en tres elementos:

- El 53% se debe a la diferente dotación de características productivas que afectan al salario de hombres y mujeres
- El 12% podría atribuirse a los efectos negativos que la división familiar del trabajo dentro de la pareja tiene sobre los ingresos relativos de las mujeres casadas.
- El 35% restante puede interpretarse como resultado de la discriminación salarial en detrimento de las mujeres.

10 Gloria Moreno Raymundo, José Manuel Rodríguez Rodríguez y Joaquín Vera Grijalba, "La participación laboral femenina y la discriminación salarial en España". Colección Estudios. Editado por el Consejo Económico y Social. 1996.

La eliminación de la discriminación llevaría a que el salario relativo de las mujeres a nivel agregado se elevara desde el 70% del de los hombres hasta el 80%.

Este estudio alcanza una conclusión similar al anterior: las diferencias salariales entre hombres y mujeres son atribuibles a la diferencia inicial existente, es decir, a la diferencia existente entre los ingresos potenciales de un individuo que accede al mercado de trabajo sin haber realizado ningún tipo de inversión previa en capital humano. Ahí parece residir la principal vía de discriminación de las mujeres según este estudio. En su conjunto, el resto de factores considerados (educación, antigüedad, etc.) lograrían reducir, en parte, esta desigualdad inicial.

Este estudio analiza también la influencia de factores familiares y el estado civil de los trabajadores, en el salario de hombres y mujeres. Así se comparan los salarios de hombres y mujeres en función de que estén casados o solteros, y se estudian los efectos de la división del trabajo en el seno de la familia sobre los ingresos relativos de hombres y mujeres casados.

Este estudio defiende la existencia de una especialización relativa de los hombres casados en el trabajo de mercado y de las mujeres casadas en la producción doméstica (cuidado de la familia y de la casa).

Los hombres casados ganan un 4% más que los solteros quienes, a su vez, tienen unos ingresos un 8,5% superiores a los de las mujeres solteras. Estas últimas ganan un 55% más que las mujeres casadas. Esto son diferencias salariales brutas que pueden encerrar el efecto de diferencias en la productividad.

— Según este estudio los hombres solteros ganan un 8,5% más que las mujeres solteras, de los que el noventa por ciento se puede atribuir a discriminación salarial, es decir, un 7,8%.

— Las mujeres solteras ganan un 55% más que las mujeres casadas. De este porcentaje, un 81% se debería a la relativa especialización de las mujeres casadas en el trabajo doméstico, es decir dicha especialización explicaría que las mujeres solteras ganen 45% más que las casadas.

— El salario medio de los hombres casados es un 4% superior al de los solteros, aunque si tenemos en cuenta que el nivel educativo es superior entre los solteros, para los hombres el hecho de estar casados se traduce en una prima salarial del 13% sobre los solteros.

9. Anexo

Salarios por ramas de actividad (CNAE-93)

	Salario anual (miles de ptas.)		Asalariados				Relación	
	Hombres	Mujeres	Hombres		Mujeres		% ⁽¹⁾	Salario(%)
			En miles	%	En miles	%		
C Industrias extractivas	3130,1	2222,4	45,6	0,8	5,8	0,2	12,7	71,0
10 Extracción/aglomeración de antracita, hulla, lignito y turba	3403,0	2081,9	11,6	0,2	0,3	0,0	2,6	61,2
11 Extracción de petróleo, gas natural y servicios relacionados	5187,4	3330,3	5,5	0,1	2,3	0,1	41,8	64,2
12 Extracción de minerales de uranio y torio	4140,1	-	-	-
13 Extracción de minerales metálicos	3420,0	2935,7	2,6	0,0	0,5	0,0	19,2	85,8
14 Extracción de minerales no metálicos ni energéticos	2543,1	1887,6	25,9	0,5	2,7	0,1	10,4	74,2
D Industrias manufactureras	3000,2	1954,5	1739,6	30,8	569,7	17,8	32,7	65,1
15 Industria de productos alimenticios y bebidas	2914,7	1585,9	208,9	3,7	107,3	3,4	51,4	54,4
16 Industria del tabaco	3908,9	3298,9	3,6	0,1	3,9	0,1	108,3	84,4
17 Industria textil	2309,7	1494,9	55,3	1,0	37,0	1,2	66,9	64,7
18 Industria de la confección y de la peletería	2521,5	1444,3	25,0	0,4	97,4	3,0	389,6	57,3
19 Industrias cuero, marroquinería, talabartería y zapatería	1707,8	1302,3	41,1	0,7	32,2	1,0	78,3	76,3
20 Industria de la madera y del corcho, excepto muebles;	1807,6	1435,9	68,9	1,2	8,9	0,3	12,9	79,4
21 Industria del papel	3080,6	2219,8	35,5	0,6	8,3	0,3	23,4	72,1
22 Edición, artes gráficas	3269,3	2439,5	86,1	1,5	36,3	1,1	42,2	74,6
23 Coquerías, refino de petróleo y combustibles nucleares	5825,1	4388,5	12,5	0,2	1,2	0,0	9,6	75,3
24 Industria química	4147,2	2950,0	97,8	1,7	49,0	1,5	50,1	71,1
25 Fabricación de productos de caucho y materias plásticas	2972,2	1980,6	61,4	1,1	18,3	0,6	29,8	66,6
26 Fabricación de otros productos minerales no metálicos	2715,4	2113,5	127,4	2,3	21,3	0,7	16,7	77,8
27 Metalurgia	3432,6	2527,4	89,8	1,6	10,1	0,3	11,2	73,6
28 Fabricación de productos metálicos	2555,0	2087,7	213,4	3,8	23,3	0,7	10,9	81,7
29 Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	3099,0	2323,9	145,9	2,6	19,9	0,6	13,6	75,0
30 Fabricación de máquina de oficina y equipos informáticos	4402,3	3407,1	14,7	0,3	3,5	0,1	23,8	77,4
31 Fabricación de maquinaria y material eléctrico	3043,4	2101,1	50,5	0,9	22,6	0,7	44,8	69,0
32 Fabricación. material electrónico y de telecomunicaciones	3746,3	2481,7	26,3	0,5	12,2	0,4	46,4	66,2

Salarios por ramas de actividad (CNAE-93)

	Salario anual		Asalariados				Relación	
	(miles de ptas.)		Hombres		Mujeres		mujer/hombre	
	Hombres	Mujeres	En miles	%	En miles	%	% ⁽¹⁾	Salario (%)
33 Fabricación de equipo médico, de precisión, óptica y relojería	3839,6	2620,4	13,3	0,2	4,6	0,1	34,6	68,2
34 Fabricación de vehículos de motor, remolques	3266,9	2616,3	182,4	3,2	21,2	0,7	11,6	80,1
35 Fabricación de otro material de transporte	3309,7	3096,3	36,3	0,6	2,6	0,1	7,2	93,6
36 Fabricación de muebles; otras industrias manufactureras	2134,6	1614,5	137,3	2,4	28,1	0,9	20,5	75,6
37 Reciclaje	2527,6	1694,5	6,2	0,1	0,6	0,0	9,7	67,0
E Producción y distribución de electricidad, gas y agua	4684,5	3577,7	59,1	1,0	10,2	0,3	17,3	76,4
40 Producción y distribu. de electricidad, gas, vapor y agua caliente	5049,8	4002,6	44,5	0,8	7,6	0,2	17,1	79,3
41 Captación, depuración y distribución de agua	3672,7	2680,5	14,5	0,3	2,5	0,1	17,2	73,0
F Construcción	2287,5	2134,4	1139,3	20,2	56,7	1,8	5,0	93,3
G Comercio: venta vehículos de motor	2660,6	1656,1	832,7	14,7	711,3	22,3	85,4	62,2
50 Venta y reparación de vehículos motor y combustibles	2389,0	1793,1	210,4	3,7	26,9	0,8	12,8	75,1
51 Comercio al por mayor e intermediarios del comercio	2793,3	1722,3	280,1	5,0	168,9	5,3	60,3	61,7
52 Comercio al por menor	2624,1	1606,8	342,2	6,1	515,5	16,1	150,6	61,2
H Hostelería	2001,6	1428,4	267,4	4,7	277,3	8,7	103,7	71,4
I Transporte, almacenamiento y comunicaciones	3338,8	2706,3	364,0	6,4	96,8	3,0	26,6	81,1
60 Transporte terrestre: transporte por tubería	2718,8	2248,7	209,7	3,7	20,1	0,6	9,6	82,7
61 Transporte marítimo, de cabotaje y fluvial	3263,3	2406,8	12,3	0,2	2,1	0,1	17,1	73,8
62 Transporte aéreo y espacial	4480,0	3169,0	11,0	0,2	7,4	0,2	67,3	70,7
63 Actividades anexas a los transportes; agencias de viajes	3237,4	2325,1	50,7	0,9	24,0	0,8	47,3	71,8
64 Correos y telecomunicaciones	4047,5	3018,6	80,3	1,4	43,2	1,4	53,8	74,6
J Intermediación financiera	5018,2	3558,6	223,0	3,9	116,8	3,7	52,4	70,9
65 Intermed. financiera, excepto seguros y planes de pensiones	5170,7	3818,8	177,6	3,1	73,8	2,3	41,6	73,9
66 Seguros y planes de pensiones, salvo seguridad social	4157,2	2909,1	41,9	0,7	38,7	1,2	92,4	70,0
67 Actividades auxiliares a la intermediación financiera	5574,5	3483,6	3,5	0,1	4,3	0,1	122,9	62,5
K Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	3277,9	2045,0	350,8	6,2	396,0	12,4	112,9	62,4
70 Actividades inmobiliarias	3970,3	2393,8	21,6	0,4	25,9	0,8	119,9	60,3
71 Alquiler de maquinaria, efectos personales y enseres domésticos	2267,7	1943,0	10,7	0,2	6,4	0,2	59,8	85,7
72 Actividades informáticas	3669,1	2547,9	60,0	1,1	19,8	0,6	33,0	69,4
73 Investigación y desarrollo	-	-	5,5	0,1	2,5	0,1	45,5	
74 Otras actividades empresariales	3245,2	1964,4	253,0	4,5	341,4	10,7	134,9	60,5

(1) mide el porcentaje que representan las mujeres asalariadas de una rama de actividad o subsector con respecto al número de hombres asalariados en esa rama o subsector

Salarios por ocupaciones

	Hombres	Mujeres	Salario mujeres/hombres (en %)
Todas las ocupaciones	3032,1	2036,1	67,2
11 directores de empresas	6959,4	4655,7	66,9
20 ciencias matemáticas y asimiladas e ingeniería	5909,0	4033,1	68,3
21 ciencias naturales y sanidad	4501,6	3483,8	77,4
22 enseñanza	3970,6	4519,3	113,8
23 profesionales del derecho	6669,7	5067,8	76,0
24 organización de empresas y ciencias sociales	5657,9	4351,0	76,9
25 escritores, artistas y profesiones afines	4577,4	3133,7	68,5
26 ciencias matemáticas y asimiladas e ingeniería	4773,0	3332,1	69,8
27 ciencias naturales y sanidad, excepto óptica	3301,2	2806,0	85,0
28 enseñanza	3222,1	2750,7	85,4
29 otras profesiones asociadas de nivel medio	4482,3	3792,5	84,6
30 ciencias físicas, químicas e ingeniería	4004,8	2869,8	71,7
31 ciencias naturales y sanidad	3232,6	2473,1	76,5
32 educación infantil, instructores de vuelo	3227,5	-	
33 profesionales de operaciones financieras	3902,9	3146,4	80,6
34 profesionales de apoyo a la gestión administrativa	4469,5	3436,0	76,9
35 otros técnicos y profesionales de apoyo	3293,7	2260,6	68,6
40 servicios contables y financieros	3328,4	2699,5	81,1
41 bibliotecas, correos y asimilados	1886,4	1511,4	80,1
42 operadores de máquinas de oficina	3305,2	2038,1	61,7
43 auxiliares administrativos sin atención al público	2517,7	1894,8	75,3
44 auxiliares administrativos con atención al público	2877,6	2148,4	74,7
45 atención al público, recepcionistas, telefonistas	2499,6	1843,6	73,8
46 cajeros, taquilleros y otros	3134,0	1548,4	49,4
50 trabajadores de servicios de restauración	1882,3	1320,5	70,2
51 trabajadores de servicios personales	2551,8	1879,2	73,6
52 trabajadores de los servicios de seguridad	1896,3	1469,1	77,5
53 dependientes de comercio y asimilados	2381,4	1484,8	62,3
70 encargados de obra	3154,9	2288,0	72,5
71 obras estructurales de la construcción	1737,4	2358,2	135,7
72 acabado en la construcción: pintores y otros	2156,9	2106,1	97,6
73 encargado en la metalurgia y jefes de talleres	3765,4	3761,1	99,9
74 trabajadores de las industrias extractivas	2871,6	1514,0	52,7

Salarios por ocupaciones

	Hombres	Mujeres	Salario mujeres/hombres (en %)
75 soldadores, chapistas, herreros y asimilados	2464,2	1853,7	75,2
76 mecánicos de maquinaria y equipo eléctricos	2905,4	2382,2	82,0
77 precisión en artes gráficas, madera y textil	2400,2	1721,9	71,7
78 alimentación, bebida y tabaco	2122,1	1373,1	64,7
79 tratamiento de la madera, textil y cuero	1857,1	1517,0	81,7
80 jefes de equipo y encargados	4286,5	3554,4	82,9
81 operadores de instalaciones industriales fijas	3049,7	2617,2	85,8
82 encargados de operadores de máquinas fijas	3320,6	2101,2	63,3
83 operadores de máquinas fijas	2388,9	1593,6	66,7
84 montadores y ensambladores	2422,5	1713,9	70,7
85 locomotoras y operador de equipos pesados	2505,3	1571,1	62,7
86 conductores de transporte urbano y carretera	2182,8	1447,4	66,3
90 trabajadores no cualificados en el comercio	2424,1	1398,9	57,7
91 empleados domésticos y otros	1750,2	1191,9	68,1
92 conserje de edificios, limpiacristales y vigilantes	2134,9	1846,6	86,5
93 trabajadores no cualificados en otros servicios	1916,2	1268,8	66,2
95 peones de minería	1771,0	1314,7	74,2
96 peones de la construcción	1481,8	1296,0	87,5
97 peones de las industrias manufactureras	1657,6	1092,1	65,9
98 peones del transporte y descargadores	1735,8	1144,6	65,9

La contratación indefinida entre las mujeres por Comunidades Autónomas



En este capítulo analizamos la distribución de la contratación indefinida de las mujeres por Comunidades Autónomas, además de su equidad y su intensidad.

1. Distribución por Comunidades Autónomas de la contratación indefinida

Vamos a analizar la distribución por Comunidades Autónomas de la contratación indefinida de mujeres, tanto de los contratos iniciales⁵ firmados (ordinarios y de fomento) como de las conversiones a indefinido. Y la contrastaremos con la distribución del conjunto de los contratos firmados por mujeres, para conocer y comparar su importancia en cada Comunidad.

⁵ Los contratos indefinidos iniciales son todos aquellos contratos indefinidos firmados que no proceden de conversiones a indefinido de asalariados con contrato temporal. En su gran mayoría son contratos firmados por personas que proceden del paro.

Distribución de la contratación de mujeres por Comunidades Autónomas en 1999 (en porcentaje)

Modalidad de contratación	Total contratación	Indefinido ordinario (en %)		Indefinido de fomento (en %)	Conversiones a indefinido (en %)
		A tiempo completo	A tiempo parcial (*)		
Andalucía	20,5	6,9	15,2	7,8	9,0
Aragón	3,0	2,3	3,5	2,9	2,7
Asturias	1,9	1,5	2,2	1,6	1,7
Baleares	2,8	2,7	2,8	2,3	2,2
Canarias	4,4	5,7	4,3	5,3	4,5
Cantabria	1,1	0,9	1,1	0,9	0,9
Castilla la Mancha	2,6	1,9	2,6	2,8	2,4
Castilla León	4,2	4,0	5,1	3,4	5,0
Cataluña	18,9	25,2	19,1	25,9	29,5
Comunidad Valenciana	9,5	8,4	10,9	11,1	9,8
Extremadura	2,5	2,4	1,4	1,1	0,8
Galicia	4,8	3,3	4,5	4,3	5,5
Madrid	13,3	26,7	15,6	22,0	18,6
Murcia	3,1	1,5	2,7	1,7	1,7
Navarra	1,5	1,6	1,5	1,5	1,1
Pais Vasco	5,2	4,1	6,4	4,5	4,0
La Rioja	0,7	0,7	0,7	0,7	0,5
Ceuta	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Melilla	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1
Total nacional	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia a partir del registro de contratos del INEM.

(*) Es una extrapolación a partir de los datos a nivel nacional.

Si miramos al **conjunto de la contratación**, en todas sus modalidades, Andalucía es la Comunidad que concentra más contratos firmados por mujeres en el ámbito nacional, seguida (en este orden) por Cataluña, Madrid y Comunidad Valenciana. Sin embargo, esta situación no se mantiene cuando analizamos solamente la contratación indefinida.

La importancia de Andalucía en la contratación indefinida de las mujeres es muy inferior a la que tiene en el conjunto de la contratación femenina,

justo al contrario que Madrid y Cataluña, que para las mujeres concentran un porcentaje mayor de contratos indefinidos de los que agrupan para el conjunto de la contratación.

Contrato indefinido ordinario

La importancia que tiene cada Comunidad Autónoma en este tipo de contrato es similar para hombres y mujeres.

Madrid y Cataluña concentran cada vez un número mayor de los contratos indefinidos ordinarios suscritos por mujeres. Entre 1997 y 1999 ambas Comunidades han supuesto la mitad de los contratos indefinidos ordinarios a tiempo completo firmados por las mujeres, y el 40% del conjunto de contratos indefinidos ordinarios si incluimos, además, los a tiempo parcial.

Las siguientes Comunidades por importancia, aunque a mucha distancia de las dos anteriores, son la Comunidad Valenciana, Andalucía y Canarias.

Contrato indefinido de fomento

La distribución por Comunidades de esta modalidad de contratación es similar para ambos sexos.

Cataluña y Madrid concentran cerca de la mitad de los contratos indefinidos de fomento suscritos por mujeres. Sin embargo, mientras que Cataluña está aumentando su importancia, Madrid la está reduciendo.

Entre la Comunidad Valenciana y Andalucía representan uno de cada cinco contratos indefinidos de fomento suscritos por las mujeres.

Conversiones a indefinido

La distribución por Comunidades de las conversiones es similar para ambos sexos, aunque en el caso de las mujeres está algo más concentrada en Madrid y Cataluña.

Cataluña está incrementando su importancia en las conversiones a indefinido de mujeres, alcanzando en 1999 el 30% del total en el ámbito nacional. Mientras, Madrid ha reducido su participación hasta situarla en el 19% en 1999.

Entre la Comunidad Valenciana y Andalucía concentran una de cada cinco conversiones realizadas entre las mujeres.

2. Equidad de la contratación indefinida por sexos

2.1. Introducción: equidad y desigualdad

El aspecto de equidad lo estudiaremos mediante la participación de las mujeres en la contratación indefinida, y la compararemos con su presencia entre los colectivos de población a los que potencialmente va dirigida esa modalidad de contratación (paradas en un caso, y asalariadas con contrato temporal en otro). Es decir, en este apartado vamos a analizar cómo se distribuyen por sexos los contratos indefinidos (iniciales y conversiones) y ver si hay relación con la distribución por sexos de los colectivos destinatarios de esos contratos.

- En teoría, sería lógica la existencia de una relación positiva entre la importancia que tienen las mujeres entre los parados de una Comunidad Autónoma y el porcentaje de los contratos indefinidos iniciales que concentran las mujeres.
- En el caso de las conversiones a indefinido, se esperaría la existencia de una relación positiva entre el porcentaje de los asalariados temporales de una Comunidad Autónoma que suponen las mujeres y su presencia dentro de las conversiones a indefinido.

Sin embargo, esta teórica relación no se cumple, principalmente en el caso de la contratación indefinida inicial y, en menor medida, en las conversiones a indefinido.

La falta de equidad hacia las mujeres es mucho más evidente en los contratos indefinidos iniciales que en las conversiones, al ser mayor el desfase existente entre los contratos que concentran las mujeres y la presencia de las mujeres en el colectivo objetivo.

En la **contratación indefinida inicial**, las mujeres sólo concentran el 40% de los contratos firmados, mientras que representan el 58% de los parados.

Además, analizando los datos por Comunidades Autónomas, no está claro que una mayor importancia de las mujeres entre los parados se corresponda con un mayor presencia de éstas en la contratación indefinida inicial.

Las mujeres en paro cuentan con un nivel de estudios y de formación superior al de los hombres, por lo que teóricamente su presencia en los contratos indefinidos iniciales (a igualdad de condiciones con los hombres en el resto de factores) debería ser mayor. Y sin embargo, ocurre lo contrario. Cabe plantearse si no existirá una discriminación hacia las mujeres en la contratación, que dificulte su inserción laboral de carácter indefinido en detrimento de los hombres.

En el caso de las **conversiones a indefinido**, las mujeres concentran un porcentaje de las conversiones (40%), ligeramente inferior al que suponen de los asalariados temporales (41%). No está claro que se cumpla que las Comunidades en las que la presencia de las mujeres entre los asalariados temporales es más elevada sean las Comunidades en las que las mujeres suponen un porcentaje mayor de las conversiones a indefinido.

2.2. Evolución de la contratación

Dentro de la contratación indefinida inicial conviene diferenciar entre el contrato indefinido de fomento y el indefinido ordinario (y dentro de éste, distinguir entre tiempo completo y parcial), ya que su evolución ha sido diferente. Así, desde 1997 ha aumentado la importancia de las mujeres en la contratación indefinida de fomento y en la indefinida ordinaria a tiempo parcial, mientras que su presencia ha disminuido en la indefinida ordinaria a tiempo completo.

Entre 1997 y 1999 el paro se ha reducido más entre los hombres que entre las mujeres, lo que se ha traducido en un incremento del porcentaje de parados que suponen las mujeres.

Contrato indefinido de fomento

La importancia de las mujeres dentro de esta modalidad de contratación ha aumentado ligeramente entre 1997 y 1999. No obstante, el porcentaje que suponen las mujeres de los contratos indefinidos de fomento (36%) se sitúa claramente por debajo de su presencia entre los parados.

A pesar del aumento de la importancia de las mujeres entre los parados, el porcentaje de contratos indefinidos de fomento que suponen las mujeres ha descendido desde 1997 en cinco Comunidades Autónomas: Asturias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Navarra y La Rioja.

Contrato indefinido ordinario

La presencia relativa de las mujeres en esta modalidad se ha incrementado desde 1997, debido a su aumento entre los contratos indefinidos ordinarios a tiempo parcial, ya que en los de tiempo completo la importancia de las mujeres ha disminuido ligeramente.

Mientras que en el contrato indefinido ordinario a tiempo parcial las mujeres representan el 59% de los contratos iniciales firmados, en el tiempo completo suponen únicamente el 31% y ha descendido en la mayoría de las Comunidades.

Podría pensarse que este descenso de la importancia de las mujeres en el contrato indefinido ordinario a tiempo completo se debe a un efecto “trasvase” en favor del contrato indefinido de fomento. Sin embargo, durante 1999 ha aumentado la presencia de las mujeres en ambas modalidades de contratación. Además, las Comunidades en las que más ha crecido el porcentaje de contratos indefinidos de fomento que suponen las mujeres, no coinciden con las Comunidades en las que más se ha reducido su presencia entre los contratos indefinidos ordinarios.

Presencia relativa de la mujer (en porcentaje) 1999

	Parados (en %)	Total contratos indefinitos iniciales (en %)	Indefinidos de fomento (en %)	Indefinidos ordinarios (en %) Tiempo completo	Tiempo parcial (*)
Andalucía	54,6	38,4	30,8	25,4	53,9
Aragón	66,7	43,0	35,5	31,8	65,6
Asturias	59,7	41,4	34,7	29,3	62,2
Baleares	60,9	42,5	38,1	34,2	56,3
Canarias	57,4	40,0	37,5	31,0	58,6
Cantabria	60,7	40,1	32,6	32,4	60,4
Castilla la Mancha	64,3	37,5	32,2	25,7	62,9
Castilla León	61,4	41,3	33,9	32,1	59,3
Cataluña	59,0	41,7	38,5	33,9	60,7
Comunidad Valenciana	62,0	39,2	33,6	30,2	59,0
Extremadura	55,7	34,6	32,2	25,7	59,1
Galicia	59,1	37,1	35,2	22,1	57,4
Madrid	57,2	40,2	38,2	33,7	56,0
Murcia	58,6	36,4	28,4	25,1	56,5
Navarra	69,2	41,1	35,2	30,5	70,1
País Vasco	63,2	42,0	34,7	28,6	65,2
La Rioja	66,7	42,2	34,9	32,7	69,8
Ceuta y Melilla	57,1	40,4	41,6	24,6	53,9
Total nacional	58,4	40,2	35,8	31,0	58,7

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA y el registro de contratos del INEM.

(*) Los datos del tiempo parcial por Comunidades proceden de una interpolación de los datos a nivel nacional. Tanto esta tabla como la siguiente muestran al porcentaje de contratos indefinidos iniciales y de conversiones que concentran las mujeres, pero no hacen referencia a la intensidad de la contratación, es decir, no dicen nada de si en una Comunidad se han firmado muchos o pocos contratos, simplemente muestran su distribución por sexos.

Conversiones a indefinido

Entre 1997 y 1999 ha aumentado la importancia de las mujeres en las conversiones a indefinido, en mucha mayor medida de lo que lo ha hecho el porcentaje de asalariados temporales que representan. No obstante, a pesar de este fuerte aumento, la presencia de las mujeres en las conversiones sigue

siendo inferior a la que tienen en los asalariados temporales, aunque ambos porcentajes están convergiendo.

Si dentro de las conversiones a indefinido, nos centramos en las que proceden de contratos temporales a tiempo parcial, las mujeres concentran dos de cada tres conversiones a indefinido. No obstante, la presencia de la mujer entre los asalariados temporales a tiempo parcial es superior a ese porcentaje, lo que denota una falta de equidad en las conversiones procedentes desde contratos a tiempo parcial.

Entre 1997 y 1999, las conversiones a indefinido procedentes de contratos temporales a tiempo parcial han aumentado su importancia sobre el total de las conversiones, especialmente entre las mujeres. Para las mujeres, las conversiones procedentes del tiempo parcial han supuesto en 1999 el 36% de sus conversiones, frente al 12% que han representado en el caso de los hombres.

Presencia relativa de la mujer en 1999 (en porcentaje)

	Asalariados temporales (en %)	Total conversiones (en %)	Conversiones a indefinidos desde tiempo parcial (en %)
Andalucía	35,3	37,2	57,5
Aragón	40,6	37,6	74,9
Asturias	36,3	42,1	68,8
Baleares	42,9	43,2	63,6
Canarias	40,7	41,4	61,1
Cantabria	35,8	36,5	68,0
Castilla la Mancha	36,3	34,4	71,5
Castilla León	43,2	37,8	71,4
Cataluña	46,8	43,6	68,7
Comunidad Valenciana	42,3	35,6	66,6
Extremadura	31,8	33,6	61,2
Galicia	37,6	41,8	72,5
Madrid	44,7	42,0	65,8
Murcia	42,0	31,7	59,7
Navarra	48,6	33,8	66,5
País Vasco	46,4	33,9	67,3
La Rioja	40,8	37,1	70,6
Ceuta y Melilla	39,8	36,4	48,7
Total nacional	41,0	39,8	66,5

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA y el registro de contratos del INEM.

2.3. Resultados por Comunidades Autónomas

■ Andalucía

La importancia de las mujeres entre los parados (55%) está aumentando y es muy superior a la que tiene en la contratación indefinida inicial (38%). En ambos casos, sus valores son inferiores a los de las mujeres para el conjunto del país.

La presencia de las mujeres en los contratos indefinidos iniciales es de las más bajas del país, especialmente en la contratación indefinida de fomento. Dentro de los contratos indefinidos ordinarios sobresale la poca importancia que tienen las mujeres en los que son a tiempo completo.

Durante 1999 la importancia de las mujeres en las conversiones a indefinido (37%) ha sido superior a la que registran entre los asalariados temporales (35%), algo que no se había producido en los dos años anteriores.

En Andalucía el porcentaje de conversiones que concentran las mujeres está ligeramente por encima de la media nacional, lo que contrasta con su presencia entre los temporales, que está por debajo de la media. En el caso de las conversiones procedentes del tiempo parcial, la importancia de las mujeres es inferior a la que tienen en el conjunto del país.

■ Aragón

El porcentaje de parados que suponen las mujeres (67%) es de los más altos del país y supera, claramente, su importancia en los contratos indefinidos iniciales (43%). Como vemos, la elevada presencia de la mujer entre los parados no se ha trasladado a la contratación indefinida inicial.

La presencia de la mujer en la contratación indefinida inicial de fomento es similar a la media, mientras que en el caso de los contratos indefinidos ordinarios el porcentaje que concentran las mujeres es de los más altos del país.

La importancia de la mujer entre los asalariados temporales se ha mantenido estable (41%), situándose en 1999 ligeramente por debajo de la media. En las conversiones a indefinido, el porcentaje que concentran las mujeres (38%) es inferior a la media. Es la Comunidad en la que las mujeres concentran un porcentaje más elevado de las conversiones procedentes de asalariados temporales a tiempo parcial (tres de cada cuatro).

■ Asturias

En 1999, tanto el porcentaje de parados que representan las mujeres (60%) como el que suponen de la contratación indefinida (41%) son ligeramente superiores a sus respectivas medias a nivel nacional y desde 1997, ambos porcentajes han crecido más en Asturias que en el conjunto del país.

En los contratos indefinidos iniciales de fomento, la presencia relativa de las mujeres es inferior a la media nacional y está disminuyendo, mientras que en el caso de los indefinidos ordinarios la importancia relativa de las mujeres está aumentando y supera el dato del conjunto del país (si sólo miramos a los contratos ordinarios a tiempo completo la presencia de la mujer es inferior a la media y está estancada).

Asturias es una de las Comunidades en las que las mujeres concentran un porcentaje mayor en las conversiones a indefinido (42%), superior a la presencia que tienen las mujeres entre los asalariados temporales (36%).

■ Baleares

La presencia de las mujeres tanto entre los parados (61%) como en la contratación indefinida inicial (43%, una de las más altas del país) es superior a la media nacional.

En los contratos indefinidos de fomento, la presencia de las mujeres supera claramente la media y ha aumentado más que ella desde 1997. Es la Comunidad en la que las mujeres concentran un porcentaje más elevado de los contratos indefinidos ordinarios firmados a tiempo completo.

La importancia de las mujeres en los asalariados temporales (43%) es similar a la que tienen en las conversiones a indefinido (43%). Ambos porcentajes son superiores a sus respectivos valores medios de las mujeres para el conjunto del país.

■ Canarias

Las mujeres representan un porcentaje de los parados (57%) ligeramente inferior a la media, mientras que su presencia en los contratos indefinidos iniciales (40%) es similar a la que tienen para el conjunto del país.

Las mujeres han elevado su importancia en todas las modalidades de contratación indefinida inicial, destacando su aumento en los contratos indefinidos ordinarios a tiempo completo (frente al descenso registrado a nivel nacional) y en los indefinidos de fomento (la presencia de la mujer es superior a la media).

El porcentaje de las conversiones a indefinido que concentran las mujeres (41%) es superior a la media, y similar al que presentan entre los asalariados temporales (41%). Si nos centramos en las conversiones procedentes de contratos a tiempo parcial, la importancia que tienen entre las mujeres de Canarias es inferior a la que registran para el conjunto del país.

■ Cantabria

La importancia de las mujeres entre los parados (61%) es superior a la media, y desde 1997 ha aumentado por encima de ella. Por el contrario, la presencia de las mujeres en la contratación indefinida inicial (40%) ha disminuido desde 1997 y es similar a la media.

En Cantabria se da un fenómeno curioso: se está reduciendo la presencia relativa de las mujeres en los contratos indefinidos de fomento (se sitúan por debajo del porcentaje medio a nivel nacional) y sin embargo, en los contratos indefinidos ordinarios (especialmente en los de tiempo completo) están aumentando su importancia, que es superior a la media. Esto es lo contrario de lo que se observa en el ámbito nacional.

Las mujeres concentran el 37% de las conversiones a indefinido, superior al 36% que suponen de los asalariados temporales. Ambos porcentajes son inferiores a sus respectivos valores medios para el conjunto del país.

■ Castilla-La Mancha

Las mujeres cuentan con una presencia cada vez mayor entre los parados (64%), superior a la que tienen a nivel nacional. Este porcentaje supera claramente el que las mujeres representan de la contratación indefinida inicial (38%) y que es inferior a la media.

Entre 1997 y 1999 ha disminuido el porcentaje de contratos indefinidos iniciales de fomento y ordinarios a tiempo completo que concentran las mujeres, situándose en ambos casos por debajo de las respectivas medias a nivel nacional, especialmente en los contratos indefinidos ordinarios.

Es una de las Comunidades en las que las mujeres tienen una menor importancia relativa en las conversiones a indefinido (34%), inferior a la que tienen entre los asalariados temporales (36%). Dentro de las conversiones procedentes de contratos a tiempo parcial, es una de las Comunidades en las que las mujeres concentran un porcentaje más elevado.

■ Castilla y León

La importancia de las mujeres entre los parados (61%) está en aumento y es superior a la media. Por el contrario, su presencia relativa entre los contratos indefinidos iniciales (38%) está estancada en niveles inferiores a la media.

En dos de las modalidades de contratación indefinida inicial (ordinaria a tiempo completo y de fomento) el porcentaje que concentran las mujeres de Castilla y León es inferior a la media, y el crecimiento de dicho porcentaje también está siendo más moderado.

Es una de las Comunidades en las que existe más desigualdad entre la presencia relativa de las mujeres en los asalariados temporales (43%) y la que

tienen en las conversiones a indefinido (38%). Ambos porcentajes han crecido más que la media desde 1997.

La importancia de las mujeres en las conversiones procedentes de contratos a tiempo parcial es superior a la media.

■ Cataluña

Es la única Comunidad en la que se aprecia una cierta reducción de la importancia de las mujeres entre los parados (59%), compatible con un aumento de su presencia relativa en la contratación indefinida inicial, que se sitúa en el 42% del total.

Es una de las Comunidades en las que las mujeres concentran unos mayores porcentajes de la contratación indefinida de fomento y de la indefinida ordinaria a tiempo completo. No obstante, desde 1997 en Cataluña estos porcentajes de las mujeres han crecido menos que en conjunto del país.

La presencia relativa de las mujeres en las conversiones a indefinido (44%) es la más alta del país y la que tienen entre los asalariados temporales (47%) es también de las más elevadas en el ámbito nacional, y ha aumentado más que la media desde 1997.

■ Comunidad Valenciana

Las mujeres están incrementando su importancia relativa entre los parados, hasta alcanzar el 62% en 1999, superior a la media. Por el contrario, el porcentaje de los contratos indefinidos iniciales que concentran está estancado en el 39%, inferior al promedio para el conjunto del país.

La evolución de la presencia relativa de las mujeres en la contratación indefinida inicial depende del tipo de contrato. Así, en el indefinido de fomento su presencia es inferior a la media, pero ha crecido a una tasa superior. Por el contrario, en el indefinido ordinario el porcentaje que concentran es superior al de las mujeres para el conjunto del país, pero está estancado. (En el caso de los contratos indefinidos ordinarios a tiempo completo, la importancia relativa de las mujeres está disminuyendo).

El porcentaje de las conversiones a indefinido que suponen las mujeres (36%) está aumentando, pero sigue siendo claramente inferior al que representan entre los asalariados temporales (42%). Es una de las Comunidades donde la desigualdad entre ambos porcentajes es mayor.

■ Extremadura

La presencia relativa de las mujeres entre los parados (56%) es de las más bajas del país, aunque está aumentando. Esto se corresponde con el hecho de ser la Comunidad en la que las mujeres concentran el menor porcentaje de contratos indefinidos iniciales (35%).

La evolución de la importancia relativa de las mujeres en la contratación indefinida varía según la modalidad analizada. En los indefinidos de fomento las mujeres, aunque su presencia sigue siendo inferior a la media nacional, ha aumentado más que ella. Por el contrario, en los contratos indefinidos ordinarios a tiempo completo, el porcentaje que suponen las mujeres se ha reducido más en Extremadura de lo que lo han hecho en el conjunto del país.

Es la Comunidad donde menor es la presencia de las mujeres entre los asalariados temporales (32%), aunque ha aumentado ligeramente desde 1997. Además, es una de las Comunidades donde más reducida es la presencia relativa de las mujeres entre las conversiones a indefinido (34%) y también es de las que menos han incrementado esta tasa.

■ Galicia

Las mujeres suponen un porcentaje de parados (59%) ligeramente superior a la media. Por el contrario, la importancia que tienen las mujeres en los contratos indefinidos iniciales (37%) es inferior al promedio para el conjunto del país.

Las mujeres han aumentado su presencia relativa en los contratos indefinidos de fomento algo más que la media, aunque sigue siendo inferior a ésta. Por el contrario, el porcentaje que suponen las mujeres de los contratos indefinidos ordinarios a tiempo completo está disminuyendo y es el más bajo del país.

Destaca la elevada diferencia entre el porcentaje de contratos indefinidos de fomento que concentran las mujeres (35%) y el que suponen de contratos indefinidos ordinarios a tiempo completo(22%).

Las mujeres tienen una presencia relativa en las conversiones a indefinido (42%, por encima de la media) superior a la que tienen entre los asalariados temporales (38%, por debajo de la media). Desde 1997 es una de las Comunidades en las que las mujeres más han elevado su importancia en las conversiones.

■ Madrid

Las mujeres cuentan con una participación en el conjunto de los parados (57%) ligeramente inferior a la media a nivel nacional, mientras que concentran un porcentaje de la contratación indefinida inicial (40%) similar al del conjunto del país.

La presencia relativa de las mujeres tanto en la contratación indefinida de fomento como en la indefinida ordinaria a tiempo completo es de las más altas de España.

La importancia relativa de las mujeres entre los asalariados temporales de Madrid (45%) es de las más altas del país, y superior a la que tienen en las conversiones a indefinido (42%), aunque ambos porcentajes se están aproximando.

■ Murcia

El porcentaje de parados que representan las mujeres (59%) es similar a la media. Sin embargo, su presencia en la contratación indefinida inicial (36%) es de las más bajas de todo el país.

La presencia relativa de las mujeres en los contratos indefinidos de fomento es la menor del país, aunque desde 1997 ha crecido más que la media. En la contratación indefinida ordinaria a tiempo completo, la importancia relativa de las mujeres también es claramente inferior a la que tienen a nivel nacional.

Murcia es la Comunidad en la que las mujeres concentran un porcentaje menor de las conversiones a indefinido (32%), lo que contrasta con el que cuentan de los asalariados temporales (42%) superior a la media. Si nos fijamos solamente en las conversiones procedentes de contratos a tiempo parcial, Murcia es una de las Comunidades en las que la importancia relativa de las mujeres es menor.

■ Navarra

Es la Comunidad en la que las mujeres concentran un mayor porcentaje de los parados (69%), y su presencia relativa en la contratación indefinida inicial (41%) es ligeramente superior a la media nacional.

Entre 1997 y 1999, la importancia de las mujeres ha disminuido tanto entre los contratos indefinidos de fomento como entre los ordinarios a tiempo completo.

El porcentaje de conversiones a indefinido que suponen las mujeres (34%) está por debajo de la media y ha aumentado menos que ella desde 1997. Esto contrasta con su presencia entre los asalariados temporales (49%), que es la más alta de España. Es la Comunidad en la que mayor es el grado de desigualdad existente entre ambos porcentajes.

■ País Vasco

La presencia de las mujeres entre los parados (63%) es superior a la media y ha aumentado más que ella desde 1997. El porcentaje de los contratos indefinidos iniciales que suponen las mujeres (42%) está por encima de la media, aunque apenas ha crecido en los últimos tres años.

La importancia relativa de las mujeres en la contratación indefinida de fomento y ordinaria a tiempo completo es inferior a la que tienen a nivel nacional y no ha variado desde 1997.

El porcentaje de las conversiones a indefinido que concentran las mujeres en el País Vasco (34%) es de los más bajos a nivel nacional, y contrasta con su elevada presencia entre los asalariados temporales (46%), que ha aumentado con fuerza en 1999.

■ La Rioja

El porcentaje de parados que representan las mujeres (67%) es de los más altos a nivel nacional y registró un fuerte aumento en 1998. La presencia de las mujeres en la contratación indefinida inicial (42%) es superior a la media.

La importancia de las mujeres en el contrato indefinido de fomento no ha variado desde 1997. Por el contrario, en los últimos años es de las pocas Comunidades en la que las mujeres han incrementado su presencia en el contrato indefinido ordinario a tiempo completo, situándola por encima de la media.

Las mujeres concentran el 37% de las conversiones a indefinido (por debajo de la media), mientras que suponen el 41% de los asalariados temporales. Entre 1997 y 1999 las mujeres de La Rioja han elevado más su presencia entre los temporales de lo que lo han hecho en las conversiones.

■ Ceuta y Melilla

La participación relativa de las mujeres en el colectivo de parados (57%) es ligeramente inferior a la media, mientras concentran un número de

contratos indefinidos iniciales (40%) similar al promedio nacional, tras haber crecido desde 1997 más que en el conjunto del país.

La presencia de las mujeres en los contratos indefinidos de fomento (39%) es la más alta de España, lo que contrasta con la que tienen entre los contratos indefinidos ordinarios a tiempo completo, que es de las más bajas del país.

El porcentaje de conversiones que suponen las mujeres (36%) es inferior a la media y ha crecido menos que ella desde 1997. La importancia de las mujeres entre los asalariados temporales (40%) es ligeramente inferior a la que tienen para el conjunto del país, y apenas ha variado desde 1997.

3. Eficiencia de la contratación indefinida entre las mujeres

3.1. Introducción

La eficiencia de la reforma laboral para las mujeres, en lo referente a la contratación indefinida, la analizaremos a través del porcentaje que suponen los contratos indefinidos, tanto los iniciales como las conversiones, dentro del conjunto de la contratación de las mujeres.

Mediante este porcentaje pretendemos medir y comparar, para las distintas Comunidades Autónomas, la intensidad de la creación de empleo indefinido entre las mujeres.

En el ámbito nacional, la contratación indefinida (contratos iniciales más conversiones) tiene una importancia algo mayor entre los hombres que entre las mujeres. La única modalidad de contratación indefinida que tiene una mayor presencia entre las mujeres que entre los hombres es el contrato indefinido ordinario a tiempo parcial.

A pesar de la mayor importancia de la contratación indefinida entre los hombres, hay Comunidades en las que el porcentaje que supone la contratación indefinida es mayor entre las mujeres que entre los hombres. Estas

Comunidades son Andalucía, Asturias, Baleares, Castilla-La Mancha, Extremadura y Melilla.

La intensidad en la contratación indefinida de las mujeres (inicial más conversiones) difiere mucho entre unas Comunidades y otras. Además, desde 1997 la importancia de la contratación indefinida entre las mujeres ha aumentado en todas las Comunidades, pero no en todas ellas lo ha hecho al mismo ritmo.

Durante 1999, las conversiones a indefinido son la principal modalidad de acceso de las mujeres a un contrato indefinido, seguidas por el contrato indefinido de fomento, y los contratos indefinidos ordinarios a tiempo parcial y a tiempo completo, por este orden. No obstante, si tomáramos el conjunto de los contratos indefinidos ordinarios, sin diferenciar por la duración de la jornada laboral, serían el tipo de contrato indefinido más importante en la contratación de mujeres.

Desde 1997, la única modalidad de contratación indefinida que ha reducido su presencia relativa dentro de la contratación de las mujeres es el contrato indefinido ordinario a tiempo completo, mientras que el resto la ha incrementado.

Porcentaje que supone la contratación indefinida entre las mujeres. 1999

Modalidad de contratación	Total contratación indefinida (en %) (1)+(2)+(3)	Ordinaria (en %) ⁽¹⁾		Fomento ⁽²⁾	Conversiones ⁽³⁾
		Tiempo completo	Tiempo Parcial ^(*)		
Andalucía	4,3	0,4	1,6	1,0	1,3
Aragón	8,9	1,0	2,6	2,5	2,8
Asturias	8,3	1,0	2,5	2,1	2,7
Baleares	8,0	1,3	2,2	2,1	2,4
Canarias	10,1	1,7	2,2	3,1	3,1
Cantabria	7,9	1,1	2,2	2,1	2,5
Castilla la Mancha	8,8	1,0	2,2	2,8	2,8
Castilla León	9,6	1,2	2,7	2,1	3,5
Cataluña	12,3	1,8	2,3	3,6	4,7
Comunidad Valenciana	9,8	1,2	2,5	3,0	3,1
Extremadura	4,6	1,3	1,3	1,2	1,0
Galicia	8,7	0,9	2,1	2,3	3,4
Madrid	13,8	2,6	2,6	4,3	4,2
Murcia	5,6	0,6	1,9	1,4	1,6
Navarra	8,6	1,4	2,2	2,7	2,3
País Vasco	8,3	1,0	2,7	2,2	2,3
La Rioja	8,5	1,3	2,3	2,6	2,3
Ceuta	9,6	1,1	3,0	2,9	2,6
Melilla	8,9	1,3	3,4	1,7	2,5
Total nacional	9,1	1,3	2,2	2,6	3,0

Fuente: elaboración propia a partir del registro de contratos del INEM.

(*) El porcentaje que supone la contratación indefinida ordinaria a tiempo parcial en cada CCAA es una estimación obtenida de trasladar el porcentaje que representa para el conjunto del país. Cada porcentaje mide el peso relativo que tiene esa modalidad de contratación indefinida respecto al total de los contratos suscritos por mujeres en esa Comunidad Autónoma.

3.2. Resultados por Comunidades Autónomas

■ Andalucía

Es la Comunidad en la que la contratación indefinida (inicial más conversiones) tiene una menor importancia entre las mujeres, apenas supone el 4% de los contratos firmados. A pesar de ello, el dato de las mujeres es superior al de los hombres.

Todas las modalidades de contratación indefinida cuentan con una importancia entre las mujeres de Andalucía muy inferior a la que tienen para el conjunto del país. La principal vía de contratación indefinida de mujeres es el contrato indefinido a tiempo parcial, seguida por las conversiones, el contrato indefinido de fomento y el indefinido ordinario a tiempo completo. Este último es el único que desde 1997 ha reducido, ligeramente, su importancia en la contratación de las mujeres.

■ Aragón

El porcentaje de la contratación femenina que representan los contratos indefinidos (iniciales más conversiones) es similar al promedio nacional (9%), aunque inferior al que suponen en el caso de los hombres.

Las conversiones son la modalidad de contratación indefinida más importante entre las mujeres, seguida por el contrato indefinido ordinario a tiempo parcial, el indefinido de fomento y el indefinido ordinario a tiempo completo. Este último es el único que desde 1997 ha perdido peso relativo dentro de la contratación de las mujeres.

■ Asturias

La presencia de los contratos indefinidos (iniciales más conversiones) en la contratación femenina de esta Comunidad (8%) es inferior a la media nacional y ha aumentado menos que ella desde 1997. A pesar de ello, la contratación indefinida tiene una mayor importancia entre las mujeres que entre los hombres.

Las conversiones son la forma más importante de contratación indefinida de mujeres en esta Comunidad, seguida de cerca por el contrato indefinido ordinario a tiempo parcial, el indefinido de fomento y el indefinido ordinario a tiempo completo. Este último es el único que ha reducido su peso dentro de la contratación de las mujeres.

■ Baleares

El porcentaje que supone la contratación indefinida (inicial más conversiones) en el conjunto de la contratación femenina de Baleares (8%) es inferior a la media entre las mujeres a nivel nacional, aunque superior al de los hombres en esta Comunidad.

Las conversiones son la modalidad de contratación indefinida más importante entre las mujeres, seguida de cerca por el contrato indefinido ordi-

nario a tiempo parcial y el indefinido de fomento, y ya a más distancia por el indefinido ordinario a tiempo completo. Es una de las pocas Comunidades en las que los cuatro tipos de contratos indefinidos han incrementado entre 1997 y 1999 el porcentaje de la contratación de las mujeres que concentran.

■ Canarias

Es una de las Comunidades en las que la contratación indefinida (inicial más conversiones) tiene una mayor importancia (10%) dentro de la contratación femenina, aunque este dato es ligeramente inferior al de los hombres de Canarias.

El contrato indefinido de fomento y las conversiones son las dos principales modalidades de contratación indefinida de mujeres en esta Comunidad, mientras que la importancia de los contratos indefinidos ordinarios (a tiempo completo y parcial) es menor. El peso en el conjunto de la contratación de las mujeres de estos cuatro tipos de contratos es mayor en Canarias a la que tienen en el conjunto del país, a pesar de que desde 1997, en el caso de las conversiones, éstas han reducido ligeramente su importancia entre las mujeres de Canarias.

■ Cantabria

Los contratos indefinidos (iniciales más conversiones) tienen una presencia dentro del conjunto de la contratación de las mujeres de esta Comunidad (8%) inferior a la de los hombres, e inferior también a la de las mujeres a nivel nacional.

Las conversiones son la principal forma de contratación indefinida de mujeres, seguida del contrato indefinido ordinario a tiempo parcial, del indefinido de fomento y del indefinido ordinario a tiempo completo. La importancia de estas cuatro modalidades de contratación entre las mujeres de Cantabria es inferior a la que tienen para las mujeres del conjunto del país.

■ Castilla-La Mancha

La contratación indefinida (inicial más conversiones) supone un porcentaje de la contratación femenina de esta Comunidad ligeramente inferior a la media nacional (9%) y apenas ha aumentado desde 1997. A pesar de ello, la importancia de los contratos indefinidos es mayor entre las mujeres que entre los hombres de Castilla-La Mancha.

El contrato indefinido de fomento y las conversiones son las modalidades de contratación indefinida más importantes entre las mujeres de esta Comunidad, seguidas por los contratos indefinidos ordinarios a tiempo parcial y a tiempo completo, por este orden.

Tanto las conversiones como el contrato indefinido ordinario a tiempo completo han reducido desde 1997 su presencia relativa en la contratación de las mujeres de Castilla-La Mancha.

■ Castilla y León

La importancia de la contratación indefinida (inicial más conversiones) respecto al conjunto de los contratos firmados por las mujeres de esta Comunidad (10%) es inferior a la de los hombres, pero superior a la que tiene entre las mujeres a nivel nacional.

Las conversiones son la principal forma de contratación indefinida de las mujeres en Castilla y León, seguida del contrato indefinido ordinario a tiempo parcial, el indefinido de fomento y el indefinido ordinario a tiempo completo.

El porcentaje de la contratación femenina que concentran las conversiones es de los más altos del conjunto de España, y ha crecido más que la media desde 1997.

■ Cataluña

Es, tras Madrid, la Comunidad en la que la contratación indefinida (inicial más conversiones) tiene una mayor importancia dentro de la contratación femenina (12%) y desde 1997 este porcentaje ha crecido más que el promedio nacional. A pesar de ello, el peso relativo de la contratación indefinida en Cataluña es superior entre los hombres.

Las conversiones son, con diferencia, la principal modalidad de contratación indefinida de las mujeres, seguida del contrato indefinido de fomento. La importancia entre las mujeres de los contratos ordinarios a tiempo parcial y a tiempo completo es menor, aunque el peso relativo de este último es superior a la que tiene para las mujeres en el conjunto del país.

Cataluña es la Comunidad en la que las conversiones a indefinido suponen un mayor porcentaje del conjunto de la contratación femenina, y la importancia del contrato indefinido de fomento entre las mujeres también es claramente superior a la media.

■ Comunidad Valenciana

La relevancia de la contratación indefinida (inicial más conversiones) entre las mujeres asalariadas de esta Comunidad (10%) es superior a la que tiene entre las mujeres a nivel nacional, aunque inferior a la que tiene entre los hombres de la Comunidad Valenciana.

Las conversiones son el tipo de contratación indefinida más importante entre las mujeres asalariadas de esta Comunidad, seguido muy de cerca por el contrato indefinido de fomento. El peso relativo de los contratos indefinidos ordinarios a tiempo parcial y a tiempo completo es menor.

■ Extremadura

Es, tras Andalucía, la Comunidad en la que la contratación indefinida, tanto inicial como conversiones, tiene una menor importancia entre las mujeres asalariadas: menos del 5%, con el agravante de ser la Comunidad en la que menos ha aumentado este porcentaje desde 1997. A pesar de todo esto, la importancia de la contratación indefinida es mayor entre las mujeres que entre los hombres de Extremadura.

Todas las modalidades de contratación indefinida, salvo el contrato indefinido ordinario a tiempo completo, cuentan con una menor presencia relativa en la contratación femenina de la que tienen para el conjunto del país, especialmente en el caso de las conversiones y del contrato indefinido de fomento.

Es la única Comunidad en la que el contrato indefinido ordinario a tiempo completo constituye la principal modalidad de contratación indefinida de las mujeres, y ello a pesar de que dicho contrato ha reducido bastante desde 1997 el porcentaje que representa del conjunto de la contratación de las mujeres de Extremadura.

■ Galicia

La importancia de la contratación indefinida (inicial más conversiones) entre las mujeres asalariadas de Galicia es ligeramente inferior a la que tiene entre las mujeres a nivel nacional (9%) y a la que se registra entre los hombres de esta Comunidad.

Las conversiones son, claramente, la principal fórmula de contratación indefinida de las mujeres de esta Comunidad, gracias al fuerte incremento que ha registrado en 1999. Además, es una de las Comunidades en la que

el peso relativo de las conversiones en la contratación femenina es mayor. La importancia del resto de modalidades de contratación indefinida es menor, destacando el bajo porcentaje que supone el contrato indefinido ordinario a tiempo completo.

■ Madrid

Es la Comunidad en la que la contratación indefinida supone un mayor porcentaje del total de contratos firmados por mujeres (14%), y aunque este porcentaje ha crecido a una tasa inferior a la media, ha aumentado la diferencia que le separa de ella. El peso relativo de la contratación indefinida es mayor entre los hombres que entre las mujeres de esta Comunidad.

La importancia entre las mujeres asalariadas de Madrid de cada una de las modalidades de contratación indefinida es superior a la tienen entre las mujeres a nivel nacional, especialmente en el caso del contrato indefinido de fomento y en el de las conversiones.

El contrato indefinido de fomento y las conversiones son las dos principales modalidades de contratación indefinida de las mujeres en esta Comunidad. Aunque su importancia es menor, el porcentaje que supone de la contratación femenina el contrato indefinido ordinario a tiempo completo es el más alto del país y duplica el promedio a nivel nacional.

Es una de las pocas Comunidades en la que las cuatro modalidades de contratación indefinida han elevado su importancia en la contratación de las mujeres.

■ Murcia

Es una de las Comunidades en las que la contratación indefinida (inicial más conversiones) supone un porcentaje más pequeño de la contratación femenina, menos del 6%, y aunque ha crecido desde 1997, no se ha acercado a la media nacional. La contratación indefinida también tiene un peso relativo inferior a la media entre los hombres, aunque superior al de las mujeres.

El contrato indefinido ordinario a tiempo parcial es la modalidad de contratación de mujeres más utilizada en Murcia, seguida de las conversiones, del contrato indefinido de fomento y del indefinido ordinario a tiempo completo. Este último es el único que ha perdido peso relativo dentro de la contratación femenina en Murcia.

■ Navarra

La importancia de la contratación indefinida entre las mujeres de Navarra es ligeramente inferior a la que tiene entre las mujeres a nivel nacional (9%) y ha crecido menos que ella. Además, la presencia de la contratación indefinida entre las mujeres es claramente inferior a la que se registra entre los hombres de esta Comunidad.

El contrato indefinido de fomento es la principal modalidad de contratación indefinida de mujeres, seguida de las conversiones y del contrato indefinido ordinario a tiempo parcial y a tiempo completo, por este orden.

Las conversiones son la única de estas modalidades que cuenta con un peso relativo en la contratación femenina de Navarra, inferior al que tiene para las mujeres en el conjunto del país.

■ País Vasco

La importancia de los contratos indefinidos (iniciales más conversiones) en la contratación femenina en esta Comunidad (8%) es inferior a la media a nivel nacional. La presencia relativa de la contratación indefinida es mayor en el País Vasco entre los hombres que entre las mujeres.

En esta Comunidad, el porcentaje de la contratación femenina que suponen las distintas modalidades de contratos indefinidos es inferior a la media, excepto en el caso del contrato indefinido a tiempo parcial, que precisamente es el tipo de contrato indefinido más importante entre las mujeres del País Vasco. A continuación se sitúan las conversiones y el contrato indefinido de fomento y por último el contrato indefinido ordinario a tiempo completo.

■ La Rioja

La importancia de la contratación indefinida en el conjunto de la contratación femenina de La Rioja (8%) es inferior a la que tiene entre las mujeres para el conjunto del país y también menor respecto a la de los hombres de esta Comunidad.

El porcentaje de la contratación femenina que supone cada una de las modalidades de contratos indefinidos es similar a la media nacional, salvo en el caso de las conversiones, que en La Rioja tienen un peso relativo entre las mujeres inferior al promedio nacional.

El contrato indefinido de fomento es la principal fórmula de contratación indefinida de las mujeres de esta Comunidad, seguida de las conversiones y del contrato indefinido ordinario a tiempo parcial y, por último, del indefinido ordinario a tiempo completo.

Entre 1997 y 1999 estas cuatro modalidades de contratación han aumentado el porcentaje que suponen de la contratación femenina de La Rioja.

■ Ceuta y Melilla

La contratación indefinida supone un porcentaje mayor de la contratación femenina en Ceuta (10%) que en Melilla (9%). Sin embargo, es en Melilla donde la importancia de la contratación indefinida entre las mujeres es superior a la de los hombres, mientras que en Ceuta es al contrario.

En Ceuta, el contrato indefinido ordinario a tiempo parcial es la principal modalidad de contratación indefinida de mujeres, seguida del indefinido de fomento, de las conversiones y, por último, del contrato indefinido ordinario a tiempo completo.

En Melilla, la principal vía de contratación indefinida de mujeres es el contrato indefinido a tiempo parcial, seguida de las conversiones, del contrato indefinido de fomento y del indefinido ordinario a tiempo completo.