



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Crisis y desigualdad en el mercado laboral español

Autor

Víctor Valero Valenzuela

Director

Juan Miguel Báez Melián

Facultad de Economía y Empresa
2017

Resumen

Este trabajo hace un estudio de los efectos que la crisis económica ha producido en España en los diversos ámbitos de la vida laboral: participación, empleo, desempleo, salarios... Sin embargo los efectos no son los mismos para toda la población. Hay diferencias de acuerdo al género, la edad, la preparación académica...

Este trabajo también pretende mostrar los hechos que han propiciado estas fatídicas consecuencias en nuestra economía y nuestro mercado de trabajo. También se pretende mostrar como nuestra economía ha reaccionado a esta crisis económica: el empleo creado, los nuevos contratos, trabajo a tiempo parcial y a jornada completa...

Muchas desigualdades se han visto incrementadas a lo largo de la crisis, especialmente desigualdades salariales entre hombres y mujeres, desigualdades entre el tipo de jornada laboral y entre el tipo de contrato de trabajo.

Sin embargo otras desigualdades se han visto reducidas, como la brecha en la participación en el mercado de trabajo por género, la brecha en el desempleo por género o la brecha en el salario según el nivel de estudios.

Un cambio en el mercado de trabajo parece necesario, la baja calidad del empleo que se crea está incrementando las desigualdades en España.

Autor: Víctor Valero Valenzuela

Director del trabajo: Juan Miguel Báez Melián

Título del trabajo: Crisis y desigualdad en el mercado de trabajo español

Title: Crisis and inequality in the spanish labour market

Titulación: Administración y Dirección de Empresas

Abstract

This work makes a study of the effects of the economic crisis in Spain in different areas of working life: participation, employment, unemployment, wages... Taking into account that the effects are not the same for all the population. There are differences according to gender, age, academic preparation...

In addition this work tries to show the facts that have produced these fateful consequences in our economy and our labour market. The purpose is to present how our economy has reacted to this crisis: the employment creation, the new contracts, part time jobs and full time jobs...

Many inequalities have increased during crisis, especially wages imbalances between men and women, part time and full time job, temporary jobs and permanent job...

Nevertheless some inequalities have been reduced, like participation, gender gap, unemployment gender gap or education wages gender gap.

A change in the labour market needs to be considered. A majority of new jobs that have been created since 2008 have not been reliable, in this way we have to consider the importance of quality as well as quantity and how both evolved during crisis. Not only experienced an increase in employment rates but also a general improvement in all aspects of job quality

Autor: Víctor Valero Valenzuela

Director del trabajo: Juan Miguel Báez Melián

Título del trabajo: Crisis y desigualdad en el mercado de trabajo español

Title: Crisis and inequality in the Spanish labour market

Titulación: Administración y Dirección de Empresas

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	5
II. DESARROLLO.....	7
1. PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO	
1.1 Tasa de actividad por género en España.....	8
1.2 Tasa de actividad por comunidades autónomas.....	11
2. EL EMPLEO	
2.1 Tasa de empleo según el género y edad.....	13
2.2 Ocupados según el tipo de jornada laboral.....	17
2.3 Ocupados según el tipo de contrato de trabajo.....	19
3. EL DESEMPLEO (PARO)	
3.1 El desempleo según el género en España.....	21
3.2 Tasa de desempleo juvenil.....	23
4. EL SALARIO	
4.1 Brecha salarial en Europa.....	25
4.2 Marco teórico de la brecha salarial.....	26
4.3 Brecha salarial en España por grupos de edad.....	29
4.4 Diferencias salariales según el tipo de contrato.....	31
4.5 Diferencia salarial según el tipo de jornada laboral.....	34
4.6 Diferencia salarial según el nivel de estudios.....	37
4.7 El caso particular de la Formación Profesional.....	39
4.8 Diferencia salarial por género y nivel de estudios.....	40
III. CONCLUSIONES.....	43
IV. BIBLIOGRAFÍA.....	45
V. ANEXOS.....	48

Anexo I. Causas de las mujeres para elegir un contrato a jornada parcial.

Anexo II. Evolución de la tasas de empleo de las personas de 25 a 49 años según si tienen o no hijos menores de 12 años.

Anexo III. Tasas de titulados en FP.

Anexo IV. Tasas de empleo según la edad y el género en España (2008-2016)

Anexo V. Diferencia salarial en euros por género y tipo de jornada en España (2008-2015)

Anexo VI. Diferencia salarial en euros por género y tipo de contrato en España (2008-2015)

Anexo VII. Salario en euros según el nivel de estudios en España (2006-2014)

Anexo VIII. Salarios en euros según el género y el tipo de contrato en España (2008-2015)

Anexo IX. Salarios en euros según el género y el tipo de jornada en España (2008-2015)

Relación de Gráficos

Gráfico 1. Tasa de actividad por sexos (2006-2016)

Gráfico 2. Mujeres activas en miles por grupos de edad en España (2008-2017)

Gráfico 3. Brecha de género en la participación en el mercado laboral por comunidades autónomas (2008-2017).

Gráfico 4. Tasa de empleo por grupos de edad y género en España (2008-2017)

Gráfico 5. Trabajadores (en miles) según el tipo de jornada laboral (2008-2017)

Gráfico 6. Trabajadores (en miles) según el tipo de contrato (2008-2017)

Gráfico 7. Tasa de paro por sexos en España (2008-2017)

Gráfico 8. Tasa de paro juvenil en España (2008-2016)

Gráfico 9. Tasa de paro juvenil en Europa (2015)

Gráfico 10. Brecha salarial en Europa (2015)

Gráfico 11. Brecha salarial en España por tramos de edad (2009-2014)

Gráfico 12. Diferencia salario medio anual por sexos según el tipo de contrato (2008-2015)

Gráfico 13: Salario medio anual según el tipo de contrato (2008-2015)

Gráfico 14. Diferencia de la media salarial anual por sexos y tipo de jornada laboral (2008-2015)

Gráfico 15. Coste salarial en euros por hora de los trabajadores a tiempo parcial en los sectores femeninos. (2008-2015)

Gráfico 16. Ganancia media anual por nivel de estudios (2006-2014)

Relación de tablas

Tabla1. Porcentaje del salario del contrato temporal sobre el salario del contrato indefinido (2008-2015)

Tabla 2: Comparativa de salarios entre hombres y mujeres según el nivel de estudios (2006-2014)

I. INTRODUCCIÓN

En este trabajo se pretende hacer un diagnóstico de la crisis económica que ha asediado España desde 2008 y cuyos efectos todavía padecemos. Se pretende ver de qué manera nos ha afectado y que colectivos se han visto más perjudicados durante estos años de recesión económica.

Las crisis acaba afectando a la totalidad de los países, países desarrollados, países en vías de desarrollo... Aunque las diferencias se acrecientan o disminuyen según el país que analicemos.

Un rasgo habitual en los periodos de crisis es el agudizamiento de las desigualdades y diferencias laborales, desigualdades como pueden ser, las brechas salariales entre hombres y mujeres, participación por sexos en el mercado de trabajo, diferencias en los tipos de contratos entre hombres y mujeres, diferencias entre las rentas percibidas entre los más ricos y los más pobres, desempleo juvenil... Pero no siempre son los mismos colectivos los que sufren las peores consecuencias de las crisis, por ejemplo en esta última crisis en España han sido los hombres los que han salido peor parados debido a la estructuración del mercado de trabajo español y de la economía española en su conjunto.

Para dar respuesta a estos interrogantes se analizan varios parámetros que se ven afectados directamente por las crisis económicas, tales como el empleo, las tasas de paro, las tasas de actividad, los salarios, los tipos de contratos, los tipos de jornadas laborales... atendiendo a los distintos colectivos que hay dentro de los trabajadores españoles según variables como el sexo, la edad o el nivel de estudios de cada uno.

Creo que este tema es interesante debido a la gravedad de la crisis que hemos vivido recientemente y es importante analizar todo lo que ha ocurrido con el objetivo de ver que es lo que ha fallado y por qué ha fallado para poder así ponerle solución y no repetir los errores.

He escogido este tema debido a lo trascendentales que son los ámbitos que abarca y para poder ver de primera mano y de forma detallada que es lo que ha pasado en España durante la que ha sido la peor crisis económica de su historia reciente, con el objetivo de hacer un diagnóstico de cómo reaccionó el mercado de trabajo ante este fenómeno.

Además he querido ver si todas las informaciones que se han dicho acerca de lo sucedido en la crisis tienen un soporte estadístico y numérico que las confirmen o por el contrario algunas simplemente eran informaciones interesadas.

El trabajo se basa en un análisis de los distintos factores que componen el mercado de trabajo, se analiza la tasa de actividad, tasas de paro, tasas de empleo y salarios atendiendo a las diferentes características personales como son sexo, edad, o nivel de estudios.

Todos los apartados se encuentran apoyados por gráficos y datos obtenidos de organismos públicos como el INE o Eurostat. Tras realizar un análisis de los datos obtenidos y de los resultados obtenidos se procede a explicar las causas o razones que han hecho posibles esos datos.

Por último se procede a la elaboración de las conclusiones a las que se ha llegado con la elaboración del trabajo y el análisis de todos los datos pertinentes y sus consecuencias inmediatas.

I.

II. DESARROLLO

La crisis ha afectado a la mayoría de la sociedad, sin embargo, es un hecho que no ha afectado de igual forma a hombres y mujeres, esto hace que la brecha entre ambos sexos se distancie, evidenciando profundas desigualdades laborales entre ambos sexos.

Según el Informe Global de la Brecha de Género 2016 del Foro Económico Mundial, al ritmo actual se necesitarían 170 años para que estas desigualdades se acabaran, estos hechos podrían poner en riesgo el crecimiento económico y podría llevar a algunas economías hacia un desarrollo lento y desigual.

Bien es cierto que en la mayoría de países, sobre todo los desarrollados, cada vez el número de mujeres que va a la universidad es mayor, de hecho en algunos países el número de mujeres universitarias ya supera al de hombres. Sin embargo esto no se ve reflejado a posteriori en la vida laboral, donde las mujeres, perciben menos rentas que otros compañeros varones por realizar el mismo trabajo o por tener el mismo puesto de trabajo, el número de mujeres paradas es mayor que el de los hombres, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es menor...

Es importante concienciar a la sociedad sobre la realidad de este problema y actuar correctamente para tratar de solucionarlo con medidas que fomenten el empleo femenino y la igualdad salarial entre sexos, pero sobre todo hay que actuar en la educación fomentando la igualdad entre los géneros de forma que no haya que distinguir entre hombres y mujeres a la hora de contratar a alguien para un trabajo o a la hora de realizar la nómina de un trabajador.

Además estamos viendo como otras desigualdades se están consolidando, sobre todo las que afectan a los jóvenes, sus tasas de desempleo no paran de dispararse, sus sueldos siguen cayendo en picado y apenas tienen oportunidades laborales. Esto está forzando a muchos a abandonar el país en busca de mejores oportunidades.

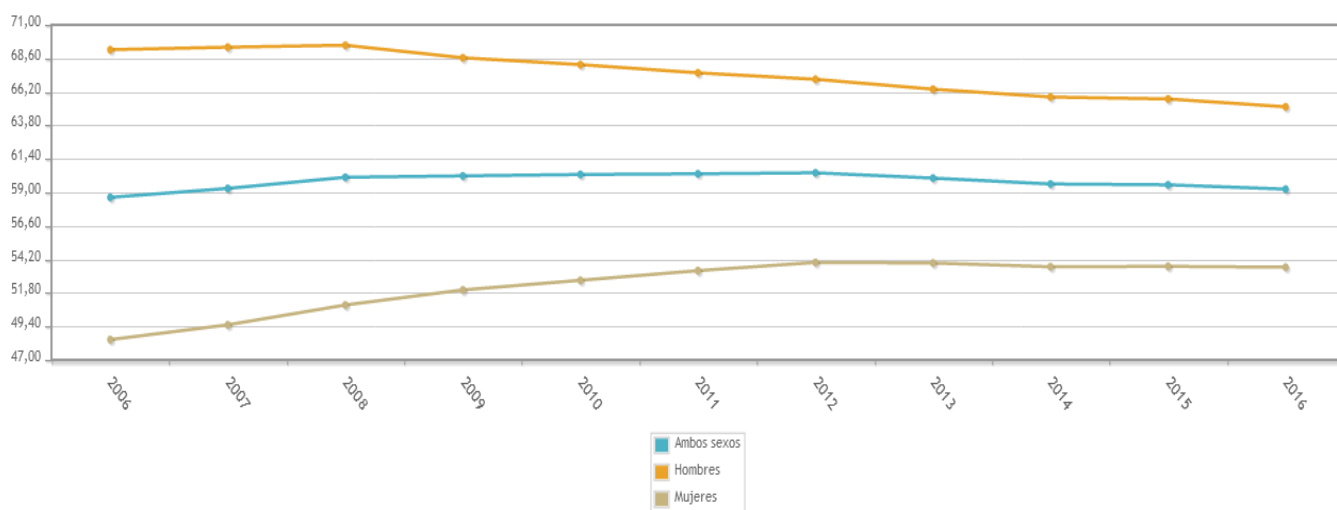
También estamos viendo como el empleo que se está creando es en su mayoría precario y las diferencias entre los distintos tipos de contratos y de jornada laboral no paran de acrecentarse, habiendo ya trabajadores de primera y de segunda.

1. PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

Con la participación en el mercado hacemos referencia a cuanta gente trabaja o le gustaría encontrar trabajo (están desempleados). Un concepto interesante que nos mide la participación en el mercado de trabajo es la tasa de actividad, que se define como el número de personas que trabaja o querría trabajar dividido entre el número total de personas en edad de trabajar.

1.1 Tasa de actividad por género en España

Gráfico 1. Tasa de actividad por sexos (2006-2016)



FUENTE: INE

En este gráfico 1 se observa la evolución de las tasas de actividad por sexos y la tasa de actividad total desde 2006 hasta 2016.

Como se puede apreciar la tasa de actividad masculina parte de un 69% antes de la crisis, a medida que la crisis empieza la tasa comienza a desplomarse llegando a bajar del 65% en el año 2016.

Todo lo contrario ocurre con la tasa de actividad de las mujeres, parte de un 48% antes de la crisis sin embargo esta comienza un imparable ascenso que culmina en el año 2012

con una tasa de actividad femenina del 54.2% en plena crisis económica, a partir de ahí la tasa se mantendría o decrecería muy levemente.

En cuanto a la tasa de actividad total se ve levemente incrementada durante la crisis por la entrada de mujeres al mercado de trabajo, pero este crecimiento se estanca ante la salida de los hombres del mercado de trabajo, incluso en los últimos años la tasa ha decrecido debido a la interrupción del ascenso de la tasa de actividad femenina y el incesante descenso de la tasa de actividad masculina.

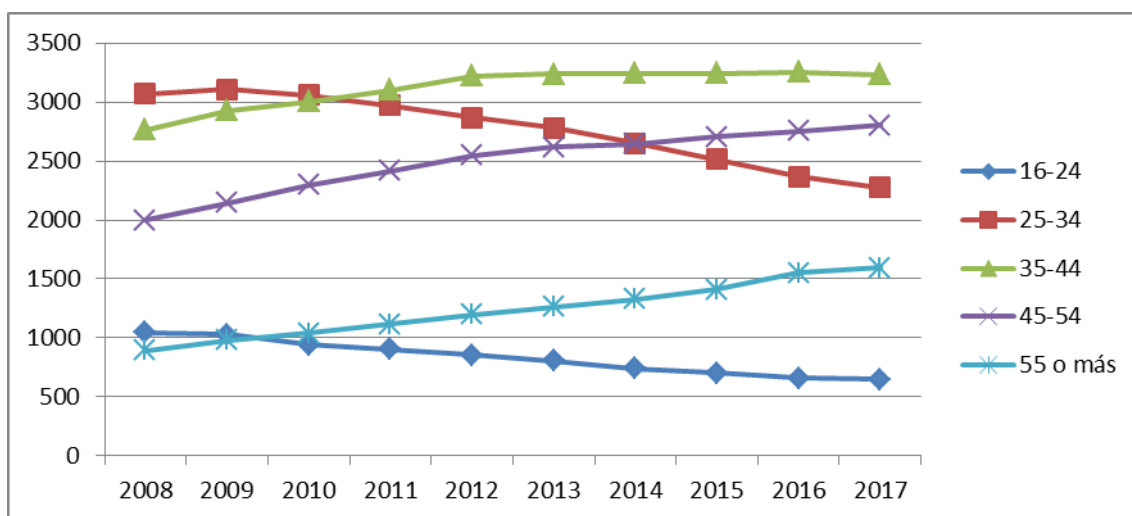
La pregunta es: ¿Por qué ha aumentado la tasa de actividad de las mujeres en plena crisis económica? Lo normal en una crisis es que el desempleo aumente y que la población desista al no poder encontrar empleo y abandone la búsqueda de empleo bajando así la tasa de actividad, esto es lo que ha ocurrido entre los hombres y por ello su tasa de actividad ha disminuido. Sin embargo entre las mujeres ha ocurrido lo contrario, es lo que se conoce como "efecto del trabajador adicional", cuanto más aumenta el desempleo más sube la tasa de actividad entre las mujeres.

La tasa de actividad femenina se ha incrementado debido a la entrada de miembros adicionales de la familia al mercado de trabajo, para poder compensar el descenso de la renta y el desempleo dentro del hogar, es decir, muchas mujeres al quedarse otros miembros de la familia en paro o al ver la renta del hogar disminuida han decidido volver a la búsqueda activa de empleo para poder así ayudar a la familia.

Al ser los sectores más castigados, sectores fundamentalmente masculinos (industria, construcción...) la destrucción de empleo entre los hombres fue brutal, esto llevó a las mujeres de las familias a la búsqueda activa de trabajo, lo que explica el aumento en la tasa de actividad en las mujeres, sobre todo entre los grupos de mayor edad, 35 a 44, 44 a 55 y más de 55 años (gráfico 2).

Este aumento de la tasa de actividad es beneficioso para soportar el crecimiento económico, para ajustar los salarios y si es entre personas de más edad, puede servir para frenar las jubilaciones anticipadas y por tanto reducir la carga de las pensiones.

Gráfico 2. Mujeres activas en miles por grupos de edad en España (2008-2017)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DEL INE.

En este gráfico 2 se puede ver desagregado por grupos de edad la evolución de la tasa de actividad de las mujeres durante la crisis económica de 2008 y hasta la actualidad.

Se puede observar claramente dos tendencias, los grupos de edad más jóvenes, 16-24 y 25-34 que siguen claramente una tendencia decreciente que persiste incluso en la actualidad. Solo en estos dos grupos de edad durante la crisis, casi un millón doscientas mil mujeres abandonaron la búsqueda activa de trabajo, lo que supone un 12% del total de mujeres activas en el año 2008.

Este descenso entre los grupos más jóvenes se debe en primer lugar al desánimo, ya que la constante destrucción de trabajo y la escasez de ofertas laborales durante la crisis hizo que un gran número de mujeres jóvenes optara por aparcar durante un tiempo la búsqueda de empleo. Además se empezó a buscar un empleo más experimentado, lo que dejó fuera a gran parte de la población joven que carecía de esa experiencia requerida.

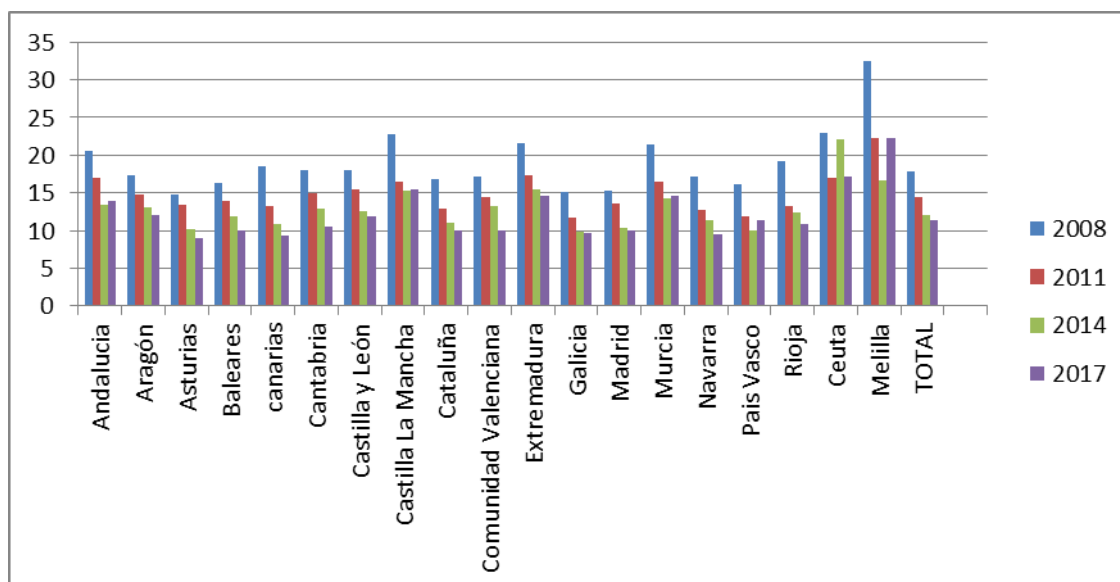
Muchas mujeres optaron por formarse dada la escasez de empleo con el fin de tener mayores oportunidades laborales en el futuro, así mismo muchas optaron por continuar su formación en vez de abandonarla para encontrar trabajo. El ser muchas de ellas, dada su juventud, económicamente dependientes de sus familias les facilitaba el poder tomar la opción de seguir formándose.

En cuanto a los grupos de mujeres de más edad, 35-44, 45-54 y más de 55 años, la tendencia es la contraria, durante la crisis cada vez había más mujeres activas pertenecientes a estos grupos de edad. Desde 2008 hasta la actualidad casi dos millones de mujeres mayores de 34 años se incorporaron a la búsqueda activa de empleo. Con mención especial a las mujeres de entre 35 y 44 cuya cifra fue de 800.000 mujeres y las mujeres de más de 55 cuya cifra fue de más de 700.00.

Algunas de las razones que explican este ascenso son las mencionadas anteriormente, muchas mujeres tuvieron que buscar trabajo debido a la disminución de la renta familiar propiciada por el despido de sus familiares. Así muchas mujeres que llevaban mucho tiempo inactivas se vieron obligadas a entrar al mercado de trabajo para poder contribuir a esa renta familiar.

1.2 Tasa de actividad por comunidades autónomas

Gráfico 3. Brecha de género en la participación en el mercado laboral por comunidades autónomas (2008-2017).



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DEL INE

En este gráfico 3 se puede observar la evolución de la brecha de género en la tasa de actividad (tasa de actividad masculina menos la tasa de actividad femenina) durante el periodo de la crisis económica.

Hay muchas variables que afectan a la tasa de actividad, la mortalidad, la inmigración, la fecundidad... Todos ellos afectan al número de personas en edad de trabajar y por tanto a la tasa de actividad. Además la progresiva incorporación de la mujer al trabajo ha hecho que la tasa de actividad femenina no pare de subir casi ininterrumpidamente desde 1982.

Como se ve en el gráfico 3 las comunidades con una mayor brecha en la tasa de actividad por sexo son Andalucía, Castilla La Mancha, Extremadura, Murcia, Ceuta y Melilla. Curiosamente estas comunidades cuentan con las tasas de paro más elevadas de España.

La brecha en la tasa de actividad es menor en aquellas comunidades más desarrolladas como La Comunidad de Madrid, Cataluña, Comunidad Valenciana, País Vasco y Baleares. Todas estas comunidades además tienen un fuerte componente de turismo o de industria.

Curiosamente la brecha de la tasa de actividad se vio reducida en mayor volumen en aquellas comunidades donde la brecha era mayor. De 2008 a 2011 en Murcia por ejemplo descendió más de un 5%, en Castilla La Mancha más de un 6%, en Melilla un 10% o en Ceuta más de un 5%, siendo que el total nacional era de poco más del 2%.

Esto refuerza lo dicho anteriormente de que en épocas de crisis, cuando la tasa de paro se dispara, son las mujeres las que se lanzan a la búsqueda de trabajo para compensar esa bajada de la renta que sufre el hogar debido a los despidos, bajadas de salarios...

Como se ve en el gráfico 3, conforme avanza la crisis la brecha deja de disminuir a tan alto ritmo, de hecho en 2017 en algunas comunidades la brecha vuelve a aumentar. En comunidades como Murcia, Andalucía, Melilla, Castilla La Mancha o País Vasco, la brecha de actividad de 2017 comparada con la de 2014 había aumentado. Debido a un aumento de la tasa de actividad masculina y a un descenso de la tasa de actividad femenina. Es decir, cuando la economía empieza a recobrar la estabilidad, las mujeres vuelven a dejar de trabajar y a dejar de buscar trabajo mientras que con los hombres ocurre lo contrario, empiezan a trabajar y a buscar trabajo.

Conforme avanza la crisis se produce una desaceleración en la reducción de la brecha de la tasa de actividad. En 2008 al inicio de la crisis la brecha era del 17,83%, 3 años después, en 2011 la brecha se redujo al 14,37% lo que supone una reducción de más del 3,4%, en 2014 la brecha se redujo hasta el 12,05% lo que nos da una reducción de más de 2,3 puntos porcentuales y por último en 2017 la brecha fue del 11,39% lo que ya solo supuso una reducción del 0,66%.

Estos datos evidencian una desaceleración de la reducción de la brecha conforme avanza la crisis económica.

2. EL EMPLEO

Con el empleo hacemos referencia a la tasa de empleo, es decir, a la proporción entre las personas empleadas y la población en edad de trabajar, entre 16 y 64 años, también nos referimos al número total de personas que cuentan con un trabajo remunerado en el momento del análisis.

2.1 Tasa de empleo según el género y edad

La tasa de empleo durante la crisis se ha visto fuertemente afectada, aunque no todos los sectores de la población se han visto afectados de igual manera.

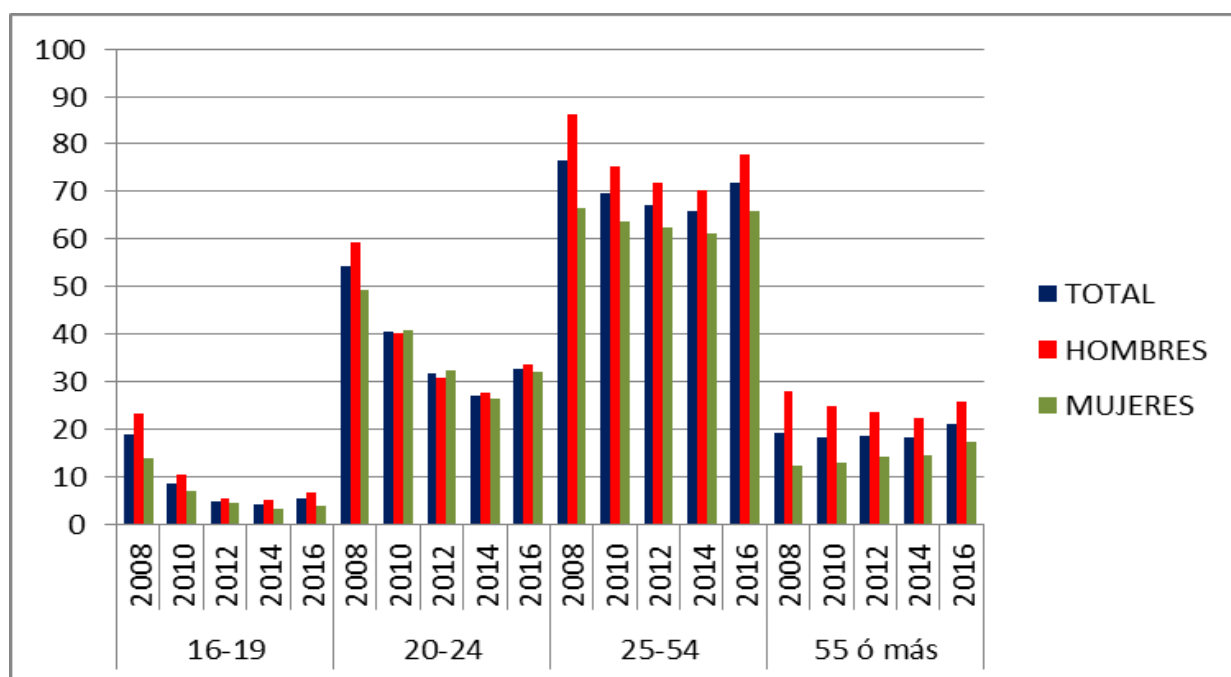
En 2008 cuando la crisis económica empezaba a mostrar sus efectos, la tasa de empleo nacional era del 53.94%, aunque había diferencias entre ambos sexos, ya que, la tasa masculina era del 63.94% mientras que la femenina era del 44.28%, es decir, casi veinte puntos porcentuales de diferencia. Actualmente en 2017, la tasa de empleo nacional es del 47.76%, pero la diferencia entre la tasa de empleo de hombres y mujeres ha disminuido, siendo la tasa de empleo de los hombres del 53.49% y la de las mujeres del 42.32%, es decir, la diferencia se ha reducido en unos diez puntos porcentuales.

Esto se ha debido sobre todo a la increíble disminución del empleo masculino, cuya tasa de empleo disminuyó en más de un 15% del 2008 al 2014 mientras que la tasa de empleo femenino apenas se redujo un 5% entre esas mismas fechas.

La situación ha mejorado, ya que en la época más dura de la crisis la tasa de empleo llegó a ser solamente del 43.97% en el año 2013. Aunque la mejora con respecto a los valores que se presentaban al inicio de la crisis es mucho más notable en el caso de las mujeres. La tasa de empleo femenina solo se encuentra a dos puntos porcentuales de los valores que mostraba en 2008, mientras que la tasa masculina aún sigue a diez puntos porcentuales de los valores que mostraba al inicio de la crisis.

Por lo que podemos concluir que uno de los efectos que ha tenido la crisis económica ha sido estrechar la diferencia entre la tasa de empleo por géneros en España y curiosamente cuanto más aguda era la crisis más se estrechaba esta diferencia, ya que la mínima diferencia entre ambas tasas de empleo se dio en 2013 y 2014, en plena crisis económica.

Gráfico 4. Tasa de empleo por grupos de edad y género en España (2008-2017)



FUENTE: ELABORACION CON DATOS DEL INE.

En esta gráfica número 4 podemos observar la evolución de la tasa de empleo de cuatro grupos de edad divididos en hombre y mujeres a lo largo de la reciente crisis económica y hasta la actualidad.

Como vemos la tendencia es decreciente en casi todos los grupos de edad durante la crisis económica, iniciándose a partir de 2014 una recuperación de la tasa de empleo.

Como se puede observar la mayor destrucción de empleo se da en los grupos de edad más jóvenes, sobre todo en la población de 16-19 años que paso de más del 18% en 2008 a poco más del 4% en 2014, es decir, el empleo entre los más jóvenes se redujo en más de un 400% en tan solo 6 años.

Esto convirtió a los más jóvenes en el sector más afectado por la crisis económica (Anexo IV). Sobre todo en el caso de los hombres, cuya tasa de empleo pasó de más del 23% a poco más del 5%, mientras que la de las mujeres pasó de algo más del 14% en 2008 al 3,38% en 2014. Entre las causas que explican este especial descenso de la empleabilidad entre los más jóvenes encontramos por ejemplo que la mayoría de los jóvenes tenían contratos temporales, esto hace que sea mucho más fácil y económico para las empresas el despedirlos, o simplemente no renovarles el contrato cuando este llegue a su fin. Además los trabajadores más jóvenes al llevar menos tiempo trabajando hace que su despido sea mucho más barato y por lo tanto fueron los primeros en ser despedidos de las empresas.

Otro factor es la experiencia laboral, al llegar la crisis las empresas optaron por retener a aquellos trabajadores que acumulaban mayor experiencia y conocimientos en la empresa, debido al mayor valor que estos tienen para la propia empresa.

En cuanto a la población de edades comprendidas entre 25 y 54 años la tasa de empleo bajó algo más de 10 puntos porcentuales entre 2008 y 2014, iniciando un repunte a partir de ese año. En este grupo de población la tasa de empleo decreció mucho más en los hombres que en las mujeres, bajando más de un 15% en el caso de los hombres hasta 2014 mientras que en el caso de la tasa de empleo femenina la bajada solo fue de un 5%.

Esto se puede explicar debido a que la mayor destrucción de empleo durante la crisis tuvo lugar en sectores donde predominaban los trabajadores masculinos, tales como la construcción o la industria. Mientras que el sector servicios, que es en el que se encuentran trabajando casi todas las mujeres pudo resistir de mejor manera la crisis económica en cuanto a destrucción de empleo se refiere.

En el grupo de edad más avanzada, de más de 55 años, ocurre algo curioso, ya que la tasa de ocupación de las mujeres no paró de ascender desde 2008. En este año había 818.000 mujeres de más de 55 años trabajando, mientras que en 2014 cuando la crisis económica tocó su cima había 1.074.000 mujeres de más de 55 años ocupadas. El caso de los hombres de más de 55 años fue diferente, ya que la tasa de ocupación sí que fue decreciendo durante la crisis aunque lo hizo en menor medida que en los demás grupos de población, ya que solo disminuyó en 5 puntos porcentuales hasta 2014 dejando a unos 160.000 hombres de más de 55 años en paro durante la crisis.

A este grupo de más edad le afectaron sobre todo los expedientes de regulación de empleo, que suelen afectar a los empleados de más edad de la empresa, las prejubilaciones o los contratos de relevo que forzaban la salida de la empresa de los trabajadores de mayor edad.

En cambio el número de mujeres de mayor edad ocupadas aumentó, esto es debido en parte a que las mujeres están alargando su vida laboral, es decir, permanecen más años activas, en los últimos años las mujeres han alargado su vida laboral 2,4 años, más del doble de lo que lo han hecho los hombres. Además hay que tener en cuenta la progresiva incorporación de la mujer al trabajo, sobre todo en aquellas familias en las que el padre quedaba en paro y esto obligaba a la madre a buscar empleo para poder contribuir a la renta familiar. Y también mujeres que se habían retirado del mercado laboral pero deciden volver a él dada la inestabilidad e inseguridad económica del momento.

Esto se puede comprender de mejor forma analizando la población activa de más de 55 años antes y durante la crisis (Gráfico 2). En 2008 únicamente había 893.000 mujeres de más de 55 años activas, sin embargo en 2014 este número se incrementó en medio millón de mujeres, mientras que en 2017 este número aumenta hasta las 1.593.000 mujeres activas. En el caso de los hombres de más de 55 años ocurre algo parecido pero a una escala menor, en 2008 había 1.618.000 hombres de más de 55 años ocupados, en 2014 subió esta cifra en cien mil trabajadores y hasta 2017 lo hizo en casi trescientos mil más.

Así se puede observar la masiva incorporación de las mujeres de más de 55 años y en menor medida de los hombres de más de 55 años al trabajo. Esto hizo que la población

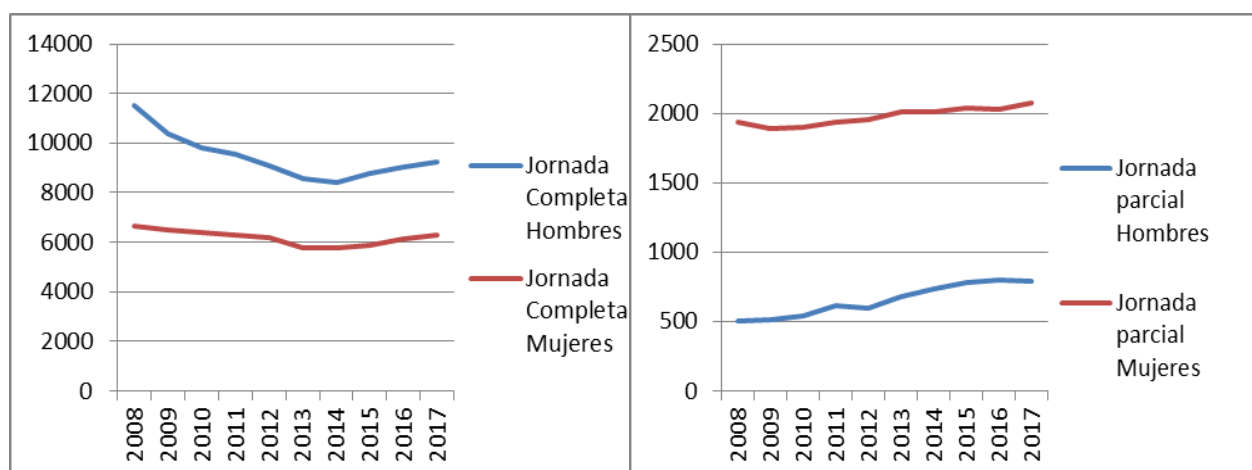
ocupada de esta edad ascendiera pero también conllevó que el paro entre las personas de más de 55 años se incrementara exponencialmente.

Otra de las razones que pudo forzar el aumento de las mujeres empleadas de más de 55 años fue la brecha salarial, ya que durante la crisis la brecha salarial se disparó (Gráfico 11), lo que suponía para las empresas un importante ahorro en los salarios al contratar a mujeres en vez de a hombres, siendo en su mayoría mujeres con baja formación y una gran necesidad de empleo para poder contribuir a esa renta familiar que se había visto muy menguada durante la crisis.

La crisis ha hecho que se reduzca la brecha entre el número de mujeres y de hombres que están empleados, sin embargo la recuperación económica está haciendo que esta brecha se vuelva a acentuar como consecuencia de la recuperación de los sectores cuyos trabajadores son en su mayoría hombres (construcción e industria) que fomenta que la tasa de empleo de los hombres esté creciendo a un nivel más acelerado que la de las mujeres.

2.2 Ocupados según el tipo de jornada laboral

Gráfico 5. Trabajadores (en miles) según el tipo de jornada laboral (2008-2017)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DEL INE

En este gráfico 5 se observa la evolución del número de ocupados según el tipo de jornada durante el periodo de crisis y hasta la actualidad.

Como vemos las tendencias son bien diferentes, mientras los trabajadores a jornada parcial no paran de subir durante toda la crisis, especialmente en el caso de los hombres ya que el número de hombres con jornada parcial se vio incrementado en un 59% desde el 2008 hasta el 2017. En el caso de las mujeres el incremento fue de casi un 10% durante el mismo periodo.

Por otro lado, si atendemos a la jornada completa, vemos como la bajada es abrumadora, especialmente en el caso de los hombres, en 2017 hay un 19% menos de trabajadores a jornada completa que en 2008, y en 2014 este porcentaje aumentaba hasta el 27% respecto a los números del inicio de la crisis en 2008.

En cuanto a las mujeres que trabajan a jornada completa, las bajadas también son muy sensibles, un 5.4% menos de trabajadoras a jornada completa en 2017 respecto a las que había en 2008 y en 2014 el porcentaje subió hasta el 13.5%.

Como vemos la destrucción de contratos a jornada completa fue tremenda, afectando más a los varones que a las mujeres debido a la especial incisión de la crisis en sectores como la industria o la construcción donde predominan los hombres.

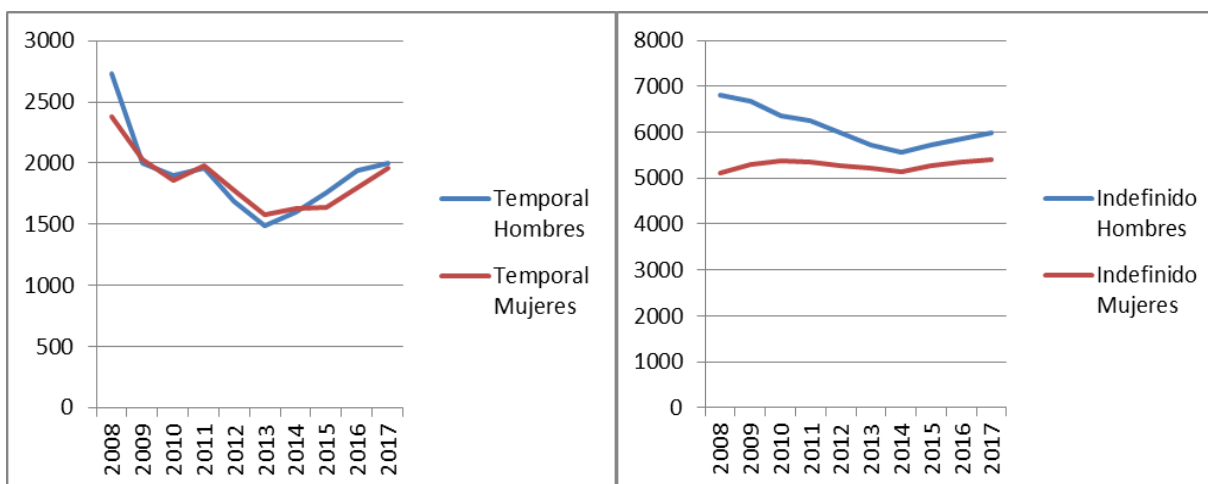
Y es que las empresas ante la incertidumbre económica optaron por contratar a los trabajadores a jornada parcial, jornadas que en muchos casos se veían alargadas mediante horas extras. Estos contratos suponen una remuneración menor que los contratos a tiempo completo (gráfico 14), generan menos prestaciones y limitan de gran manera la promoción interna del trabajador.

Además muchas empresas optaron por la jornada parcial para sus trabajadores para así no tener que despedir a algunos de ellos y los trabajadores tuvieron que aceptar trabajar cuatro horas en vez de ninguna.

Aunque existe la creencia de que las mujeres escogen estos contratos a tiempo parcial para así poder compaginarlos con su vida doméstica y el cuidado de personas, La Encuesta Europea de la Fuerza del Trabajo que realiza Eurostat (AnexoI) indica que el 60% de las mujeres que tienen este tipo de contrato lo tienen porque no puede encontrar un trabajo a jornada completa.

2.3 Ocupados según el tipo de contrato de trabajo

Gráfico 6. Trabajadores (en miles) según el tipo de contrato (2008-2017)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DEL INE.

En este gráfico número 6 podemos ver la evolución a lo largo de la crisis del número de trabajadores atendiendo a su sexo y el tipo de contrato que poseen.

Como vemos en todas las modalidades se aprecia un descenso significativo en este periodo y en todas se puede ver una recuperación a partir de 2013/2014.

Aunque es significativo como el número de mujeres con contrato indefinido en 2014 era incluso un 0.6% superior a los datos de 2008 y de hecho se puede observar un repunte considerable en los primeros años de la crisis, mientras que los hombres con contrato indefinido habían caído en 2014 un 18% respecto a los números de 2008.

Si miramos los contratos temporales vemos como en los primeros años de la crisis la caída es terrible, pero sin embargo su recuperación en los últimos años de la crisis es mucho mayor.

Y es que el número de hombres con contrato temporal en 2013 había caído un 45% respecto a los que había en 2008, por un 33% que había caído el número de mujeres con contrato temporal. Sin embargo, actualmente ya hay un 34% más de hombres con

contrato temporal que en 2013 y un 23% más de mujeres con contrato temporal que en ese mismo año.

Al inicio de la crisis la destrucción de empleo se centró en los contratos temporales, las empresas no renovaban a los trabajadores con estos contratos o los despedían debido a ser más económico para la empresa que despedir a un trabajador indefinido.

En cambio la destrucción de empleo indefinido afectó de mayor manera a los hombres debido a la mencionada destrucción de empleo y cierre de empresas en sectores masculinos como la construcción o la industria que dejó a miles y miles de hombres sin trabajo.

Sin embargo cuando comenzaron a aflojar los efectos de la crisis las empresas se centraron en la contratación de trabajadores temporales ya que les ofrecía una mayor flexibilidad a la hora de aumentar o aligerar la plantilla si las condiciones económicas lo requerían y además ofreciendo un salario mucho menor.

Y es que despedir a un trabajador temporal le supone a la empresa entre cero y doce días por año trabajado, mientras que despedir a un trabajador indefinido supone de veinte a treinta y tres días.

3. EL DESEMPLEO (PARO)

Con el desempleo se hace referencia a las personas que queriendo trabajar no encuentran un puesto de trabajo en el mercado laboral.

España ha sido un país en el que tradicionalmente el desempleo ha tenido unas características que lo diferenciaba notablemente del desempleo de los demás países de Europa con condiciones semejantes a España.

El paro en España se caracteriza por la enorme asimetría en la distribución del paro entre regiones, mientras en algunas zonas como País Vasco, Navarra, Aragón o Cantabria, contaban con tasas de paro en 2008 justo antes del comienzo de la crisis de entre el 4% y el 6% había otras comunidades como Andalucía, Canarias o Extremadura cuya tasa de paro era más del doble, y se situaba entre el 10% y el 12%. En 2013 la

diferencia entre las regiones españolas con más y menor tasa de paro supero los 20 puntos porcentuales.

Otra característica del desempleo en España es el desempleo de larga duración, que equipara a España con otros países del Mediterráneo como Grecia, Italia, sur de Francia y otros como Irlanda.

Además es de resaltar el alto volumen de paro juvenil que caracteriza a España, en 2010 la tasa de desempleo juvenil duplicaba a la de la media de la UE, siendo la tasa de paro juvenil en España de un 40.1%, bien es cierto que aunque en 2007 era del 18.2%, ya era más de 3 puntos porcentuales superior a la de la media de la UE y ni siquiera habían llegado los efectos de la crisis económica a España.

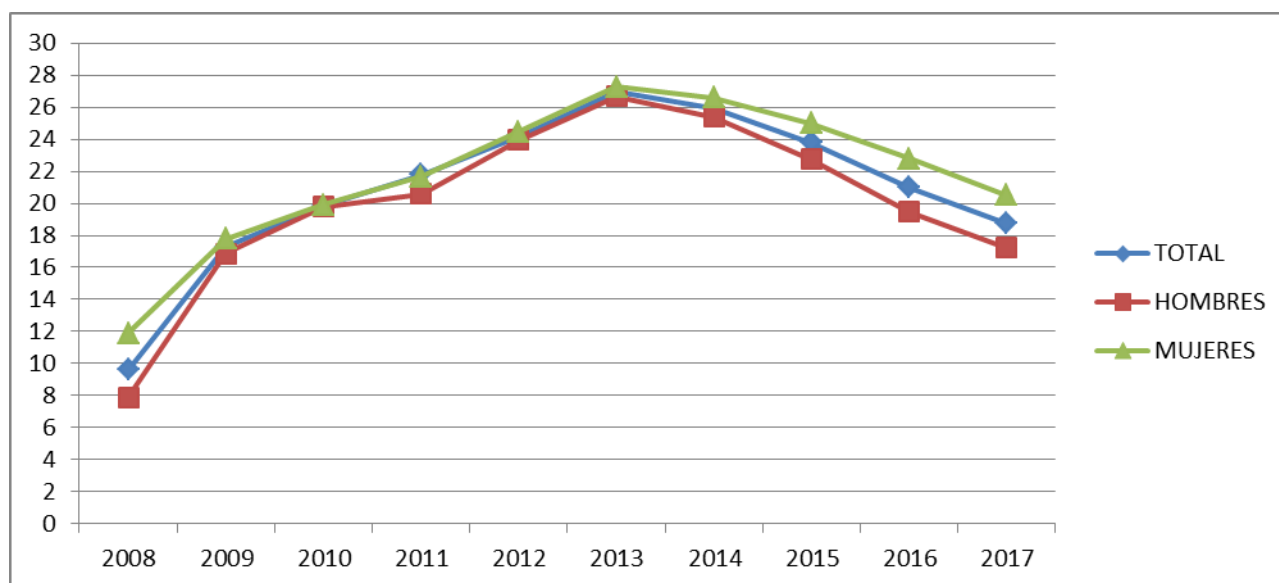
Aunque quizás la característica más importante del desempleo en España es el paro estructural, es decir, aquel que es intrínseco a la economía y que requeriría de reformas importantes o cambios del modelo productivo para su reducción. Los organismos comunitarios europeos estimaron que el desempleo estructural de España para el 2016 y el 2017 sería del 17.4 y 17.2%. Las consecuencias de una tasa de paro estructural tan elevada, aparte de excluir del mercado laboral a un porcentaje muy importante de la población activa, son la limitación del crecimiento de la economía, además ejerce una fuerte presión sobre los salarios y los precios lo que ocasiona una gran pérdida de competitividad.

3.1 El desempleo según el género en España

El desempleo tradicionalmente en España ha afectado con mayor dureza a las mujeres que a los hombres y de hecho así lo indican las tasas de desempleo de ambos géneros.

Pero esta crisis económica sirvió para limar, aunque temporalmente, esta desigualdad y es que las tasas de paro masculinas se dispararon por encima de lo imaginable debido a la caída de sectores que usaban empleo fundamentalmente masculino.

Gráfico 7. Tasa de paro por sexos en España (2008-2017)



ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DEL INE.

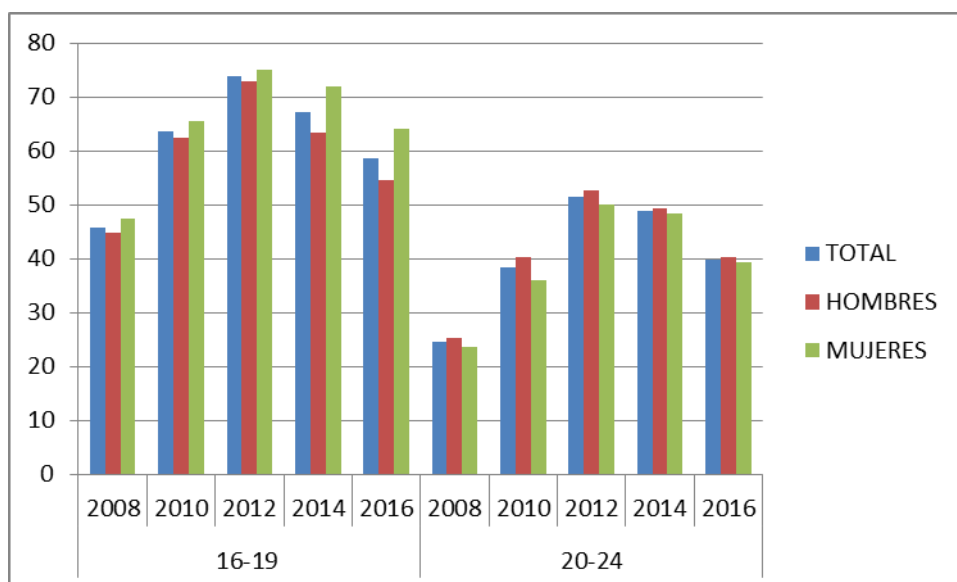
Como se aprecia en el gráfico 7 la tasa de paro femenina es siempre superior a la masculina aunque durante la crisis la brecha entre la tasa de ambos géneros disminuye considerablemente, es decir, hay una convergencia, pero esta convergencia como vemos es pasajera y a medida que la economía se recupera la brecha vuelve a aumentar.

La explicación a este suceso la hayamos en la mayor estabilidad del empleo femenino, que se concentra fundamentalmente en el sector público y en el sector servicios, mientras que los hombres se concentran mayormente en la industria y en la construcción, los sectores que acusan la crisis con más fuerza.

Esta mayor estabilidad del empleo femenino puede estar debida a una falta de oportunidades que las mujeres tienen en aquellos sectores tradicionalmente considerados como masculinos y que son los que más mano de obra necesitan y por lo tanto los que más se ven afectados en épocas de crisis.

3.2 Tasa de desempleo juvenil

Gráfico 8. Tasa de paro juvenil en España (2008-2016)



ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DEL INE.

En este gráfico 8 se observa la evolución de la tasa de paro juvenil por sexos y dividido en dos grupos de edad, de 16 a 19 años y de 20 a 24 años. Como se puede ver los resultados son muy preocupantes, en el peor caso las tasas de paro de los más jóvenes superaron el 70% durante la cresta de la crisis económica.

Cuando la situación económica se vuelve adversa los jóvenes suelen ser los primeros en perder su trabajo, dada su menor antigüedad y el menor coste del despido, esto hace que en épocas de crisis la tasa de paro de este grupo de la población se dispare.

Otro factor que explica el elevado paro juvenil es la tasa de abandono escolar, ya que España tiene la tasa de abandono escolar más alta de la UE, muchos jóvenes abandonan temprano los estudios con el objetivo de encontrar trabajo, pero chocan de frente con un mercado laboral saturado que les ofrece escasas o en algunos casos nulas ofertas laborales.

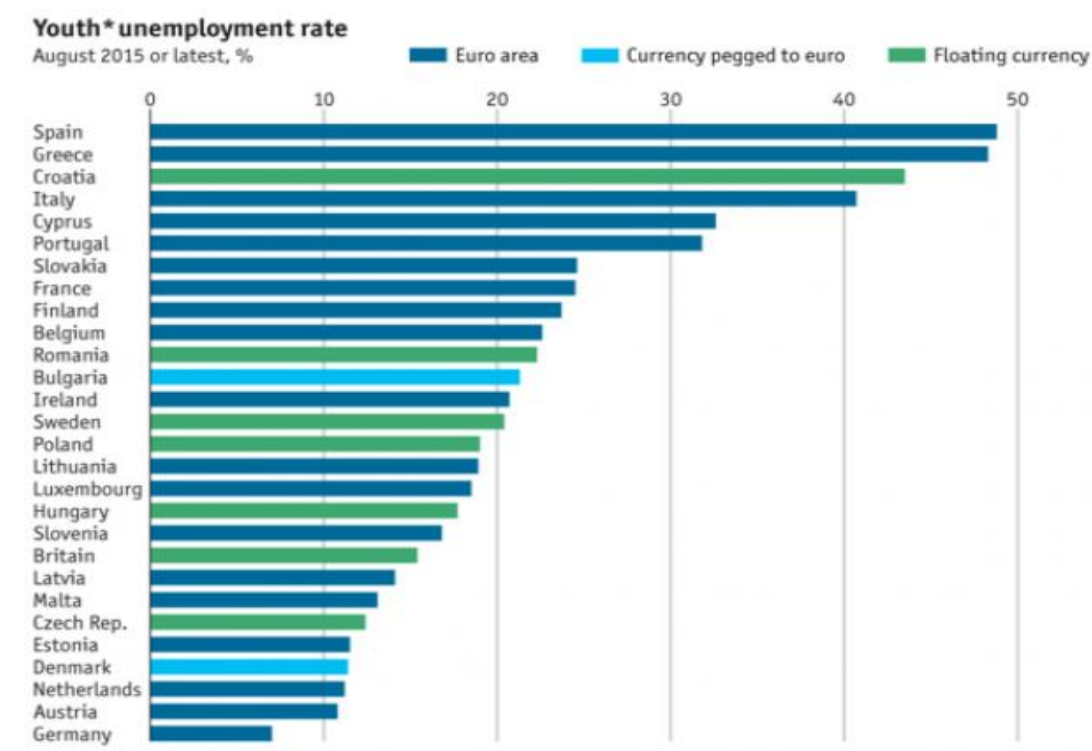
Además destaca la larga duración del desempleo de este colectivo, ya según un informe de Asemplo el 47.6% de los desempleados menores de 25 años lleva más de un año buscando empleo sin obtener éxito, según este informe el mercado laboral es incapaz de

absorber el nuevo talento de los jóvenes, además la transición del sistema educativo al mercado de trabajo se torna prácticamente imposible, es por ello que muchos de los jóvenes decidieron ir a buscar empleo al extranjero, por este motivo la población activa entre los más jóvenes cayó durante la crisis mientras que la población activa total no paró de crecer durante el periodo de crisis económica.

Este descenso de la población activa es uno de los principales factores que explica el descenso de la tasa de paro juvenil a lo largo de la crisis económica.

Esta situación hace que muchos jóvenes pierdan la esperanza en el mercado laboral y en muchos casos hace que disminuyan los incentivos para cursar estudios largos y costosos, ya que ese esfuerzo no se ve recompensado en sus opciones de encontrar un puesto de trabajo acorde a sus capacidades y que cumpla con sus expectativas.

Gráfico 9. Tasa de paro juvenil en Europa (2015)



FUENTE: EUROSTAT

En este gráfico 9 se hace evidente el tremendo problema de desempleo juvenil que asola España en comparación con el resto de países de Europa. Si bien es cierto que hay

algunos atenuantes, como el pasotismo de algunos jóvenes al buscar trabajo, ya que viven con sus padres y la economía sumergida, según el editorial de Factual, si se contara con el empleo sumergido, la tasa de paro juvenil estaría en torno a la media europea.

4. EL SALARIO

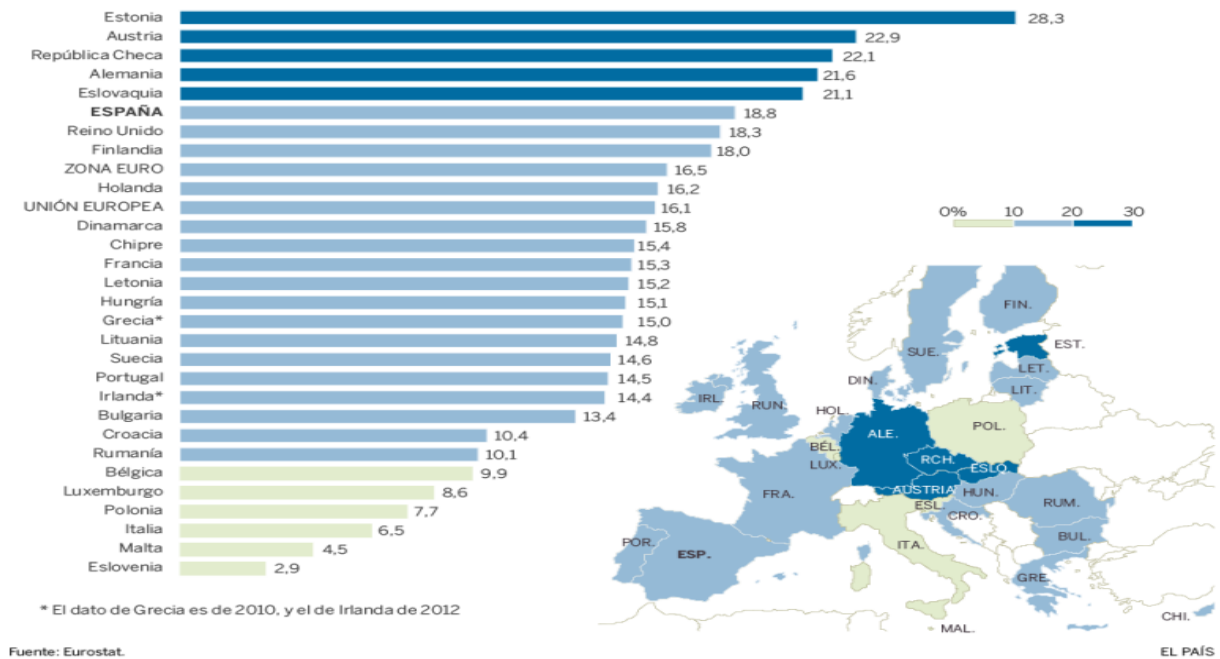
Quizás uno de los temas que más reivindicación ha tenido, sobretodo en la segunda década del siglo XXI ha sido la brecha salarial existente entre hombres y mujeres, es decir, la diferencia de salario que perciben un hombre y una mujer basado en la diferencia de retribución media por hora de todos los trabajadores. La mayor expresión de esta brecha es la diferencia salarial que existe entre hombres y mujeres por la realización del mismo trabajo aun teniendo en cuenta factores personales como podrían ser la educación o la formación específica.

Situándonos dentro de Europa, la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha ido reduciendo en los últimos años. En 2012 la brecha salarial en Europa era del 17.3%, es decir, un hombre ganaba un 17.3% más que una mujer por la realización del mismo trabajo y teniendo un empleo similar. En 2015 según los últimos datos publicados por Eurostat esta brecha cayó hasta situarse en poco más del 16%.

4.1 Brecha salarial en Europa

Como es normal hay diferencias notables dentro de los países europeos (Gráfico 10), entre los países que tienen una brecha salarial menor al 10% podemos encontrar Luxemburgo, Italia, Rumania, Bélgica, Polonia y Eslovenia. Por el contrario las mayores brechas salariales, todas ellas superiores al 20%, las encontramos en Estonia (28.3%), Chequia (22.1%), Alemania (21.6%), Austria (22.9%) Eslovaquia (21.1%)

Gráfico 10. Brecha salarial en Europa (2015)



Como se ve en este gráfico 10, no son precisamente los países punteros de Europa los que tienen una menor brecha salarial, destacando como ejemplos negativos Alemania, Reino Unido y España, que a pesar de ser países muy desarrollados y muy potentes económicamente, todavía tienen mucho que hacer en materia de igualdad salarial de género.

4.2 Marco teórico de la brecha salarial

Entre los factores que pueden explicar esta brecha salarial entre hombres y mujeres están los siguientes:

- Discriminación en el lugar de trabajo, es decir, que la mujer perciba una retribución menor que un hombre en la empresa simplemente por el mero hecho de ser mujer.
- Los sectores donde predominan el empleo femenino y el empleo masculino son diferentes, por ejemplo, en el sector sanitario el 80% son mujeres y normalmente aquellos sectores donde predominan los hombres ofrecen unas retribuciones mayores.

- Las prácticas laborales, en muchas ocasiones las mujeres y los hombres no reciben la misma formación ni obtienen el mismo desarrollo personal, además se les pueden aplicar políticas retributivas diferentes. Estas discriminaciones se suelen deber a factores culturales e históricos existentes en la sociedad.
- Infravaloración de las capacidades y del trabajo de las mujeres, esto ocurre sobre todo en aquellos trabajos en los que predominan las mujeres, mientras que ocurre todo lo contrario en los empleos en los que predominan los hombres. A menudo esto ocurre porque se considera que las capacidades de las mujeres reflejan características femeninas en vez de características y competencias adquiridas
- Escasa presencia de mujeres en puestos directivos, que son aquellos que perciben una retribución mayor.
- Las tradiciones y los roles de género, que afectan a elecciones tales como la elección de la carrera que realizan los jóvenes, debido a suposiciones sobre los trabajos que deben realizar los hombres y cuales deben realizar las mujeres.
- La conciliación de la vida laboral y la vida familiar, las opciones de las mujeres para progresar en su trabajo y con su salario se ven a menudo mermadas por las responsabilidades familiares, ya que las mujeres dedican más tiempo a las labores domésticas y al cuidado de personas. Por lo que es necesario un mejor reparto de estas tareas, de forma que las mujeres puedan gozar de la misma trayectoria profesional que la que podría tener un hombre.

La OIT divide las causas de la brecha salarial en dos grupos, por un lado las causas explicadas, tales como la educación, la formación, la experiencia, la cualificación, las diferencias de las condiciones laborales de cada puesto y las diferentes preferencias de hombres y mujeres en cuanto a la elección del trabajo. La parte no explicada es la que daría propiamente nombre a la discriminación por sexo, es decir si ajustáramos todas las causas explicadas, la diferencia salarial resultante sería la dicha discriminación por sexo.

Son varias las teorías que pretenden explicar las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Por un lado la teoría neoclásica del capital humano, esta teoría explica la diferencia salarial como producto de la diferente inversión en capital humano que realizan hombres y mujeres, es decir, diferente inversión en formación que se traduciría en una diferente productividad y que por lo tanto explicaría esa diferencia salarial entre hombres y mujeres. Esta inversión en capital humano hace referencia tanto a la educación formal como a las habilidades y capacidades adquiridas además de la experiencia laboral conseguida

Por otro lado tenemos la teoría de la segmentación del mercado de trabajo, según esta teoría el mercado se divide en distintos segmentos de trabajo, unos segmentos cuentan con retribuciones mayores y mayor estabilidad, mientras que hay otros segmentos cuyos salarios son menores, la estabilidad es reducida y además hay escasas posibilidades de ascenso. Según esta teoría la desigualdad en cuanto a la distribución de la población en los diferentes sectores económicos y puestos de trabajo daría como resultado esa brecha salarial existente entre hombres y mujeres.

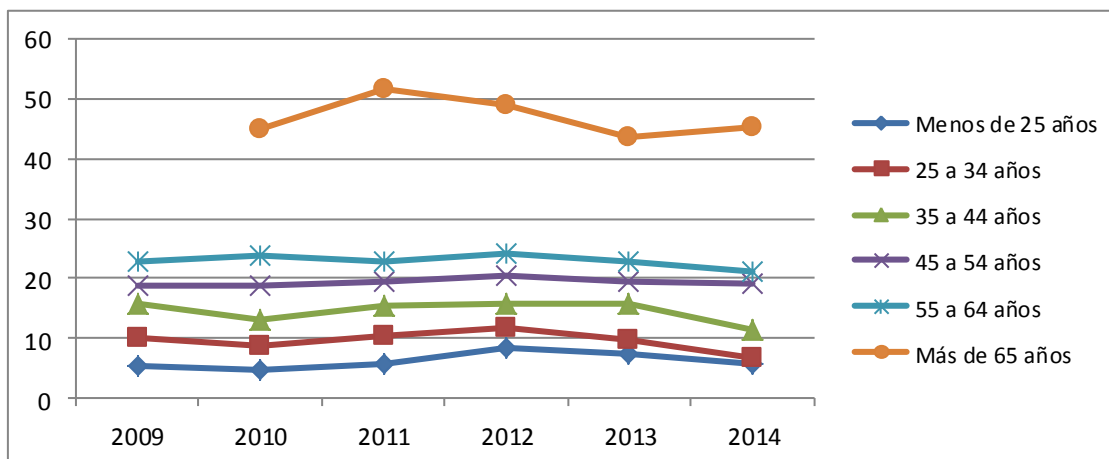
Podemos hablar de trabajos predominantemente masculinos y de trabajos predominantemente femeninos, existiendo unas características determinadas en cada puesto que hacen que esté cubierto por hombres o lo esté por mujeres.

Esta segmentación de los trabajos conlleva desigualdades, ya que los trabajos predominantemente femeninos suelen ser muchos menores, son más inestables, tienen una mayor movilidad, las oportunidades de ascenso son menores. Esto genera una disparidad salarial entre hombres y mujeres atendiendo a esta polarización entre sectores masculinos y femeninos sin tener tanto en cuenta la productividad anteriormente mencionada.

Si nos centramos en España, ocupamos la sexta posición en cuanto a la mayor brecha salarial de Europa (gráfico 10), muy por encima de países mucho menos desarrollados como Bulgaria, Rumania, Letonia... por lo que queda patente el enorme trabajo en materia de igualdad que queda por delante para poder reducir esta brecha con el fin de mejorar el nivel económico, familiar, laboral, social y de salud de las mujeres.

4.3 Brecha salarial en España por grupos de edad

Gráfico 11. Brecha salarial en España por tramos de edad (2009-2014)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DEL INE

En este gráfico 11 se estudia la brecha salarial como diferencia entre la retribución media por hora recibida entre hombres y mujeres por tramos de edad.

Lo más llamativo de este gráfico sin duda es ver como aumenta la brecha salarial conforme avanza la edad de la población española. Entre la población menor de 25 años la brecha salarial es relativamente reducida, no llega a superar la barrera del 10% durante el periodo de crisis analizado. Como vemos la brecha va aumentando progresivamente y en la población de más de 65 años la brecha se dispara totalmente llegando a superar el 50%.

La brecha se dispara con la edad debida entre otras causas a que los hombres y las mujeres no comparten de forma equitativa las labores del hogar, esto frena la progresión laboral de las mujeres mientras que la de los hombres apenas se ve mermada lo que les permite ascender en su trabajo, obtener complementos salariales... El problema se agrava con el nacimiento de los hijos, tras la baja por maternidad muchas mujeres frenan su progresión laboral, otras abandonan el trabajo y otras optan por la jornada parcial (Anexo II), esto repercute enormemente en su salario y en sus expectativas laborales, renegándolas en muchos casos a puestos para los que están sobre cualificadas.

Por lo que mientras los hombres se ven favorecidos por ese desigual reparto de las tareas domésticas, las mujeres ven como esto impide su adecuada progresión laboral.

En el caso de los hombres tras el nacimiento de sus hijos su progresión laboral apenas se ve frenada, su baja por paternidad es mucho menor lo que hace que regrese a su trabajo mucho antes y prosiga su ascenso laboral sin que haya cambios significativos.

Por lo que actualmente esa brecha laboral ya no viene explicada por la diferencia de formación y cualificación, sin embargo esto sí podría explicar en cierto modo esa mayor brecha salarial existente en los grupos de mayor edad, uno de los principales componentes de la brecha salarial es el freno en la carrera profesional de las mujeres para ocuparse de las labores del hogar y ocuparse de los hijos.

Esto está forzando que las mujeres retrasen la edad a la que tienen hijos y que cada vez el número de hijos que se tiene sea menor, ya que es muy difícil para las mujeres compatibilizar la vida familiar y seguir manteniendo ese estatus laboral que les permita seguir ascendiendo en su vida profesional sin que esta se vea afectada por el nacimiento de sus hijos.

Como se puede apreciar en el gráfico 11 la brecha salarial se agudizó durante los años más duros de la crisis económica (2010-2013) en todos los grupos de edad de manera similar y describiendo la misma trayectoria en la gráfica.

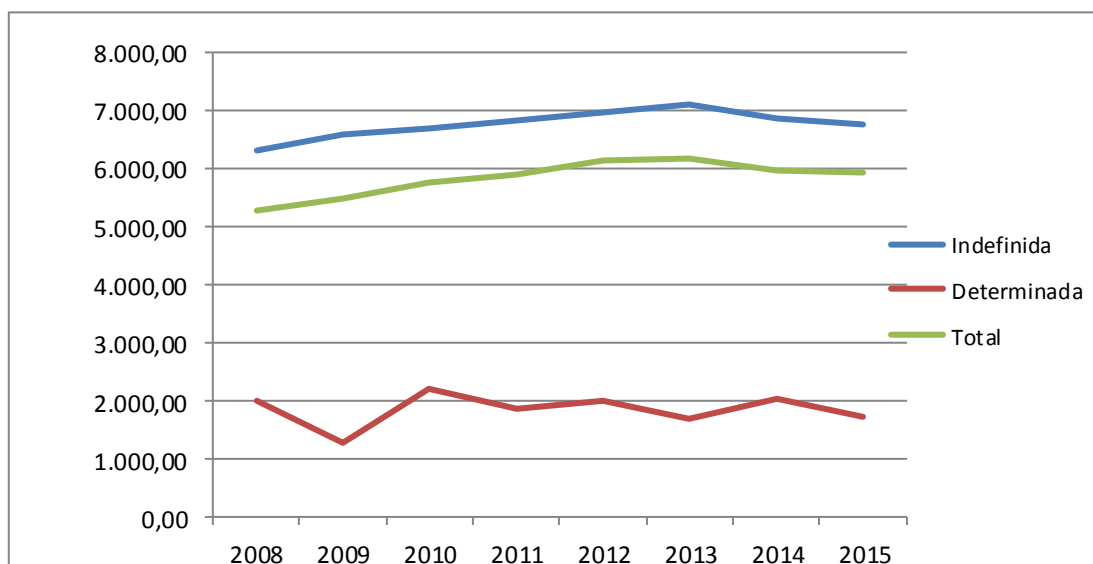
Según UGT este aumento de la brecha durante estos años se debe a diversas razones, la primera es que de las 293.000 personas que pasaron a cobrar menos del salario mínimo durante la crisis, más del 60% eran mujeres, lo que indica la tendencia a que el número de mujeres que vio su salario reducido fue holgadamente mayor que el de los hombres.

Otra causa fue la mayor disminución de la remuneración de las horas extras en los sectores feminizados frente a los sectores masculinizados.

Otra razón que lo explica, es el incremento de la diferencia salarial sobre todo en los contratos indefinidos y en los trabajos a jornada completa que contribuyeron a ese aumento de la diferencia salarial total.

4.4 Diferencias salariales según el tipo de contrato

Gráfico 12. Diferencia salario medio anual por sexos según el tipo de contrato (2008-2015)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DEL INE

En el gráfico 12 se observa la evolución durante la crisis de las diferencias entre el salario medio anual percibido por los hombres y por las mujeres según si su contrato es indefinido o si tiene una duración indeterminada.

Lo primero que llama la atención es que, mientras en los contratos temporales la diferencia salarial ha permanecido igual en los últimos años de la crisis que cuando esta empezó, si es cierto que ha ido describiendo ciertas subidas y bajadas durante la crisis. Por el contrario la diferencia salarial del contrato indefinido subió sin parar desde el inicio de la crisis hasta 2013 y como vemos la diferencia en 2015 es en torno a 450 euros mayor que al inicio de la crisis económica en 2008 (Anexo VI).

Entre las causas del repunte de la diferencia salarial en el contrato indefinido puede estar el repunte de la contratación indefinida pero a tiempo parcial que se da entre las mujeres, con la menor retribución que esto conlleva.

Otra causa es el aumento de la brecha en sectores mayormente femeninos como es el sector servicios. Además solo el 73% de las mujeres trabaja a jornada completa

mientras que el 92% de los hombres tienen un contrato a jornada completa, razón que ha contribuido a este aumento de la diferencia en el salario medio anual.

También cabe mencionar que en el sector público la diferencia salarial también ha aumentado, pasando de un 12.36% en el año 2008 a un 14.23% en el año 2013.

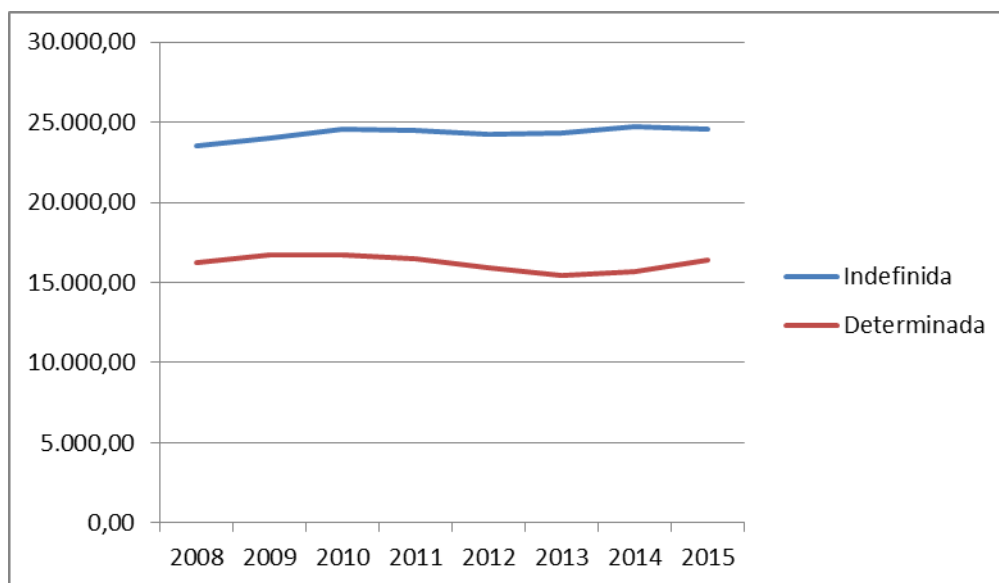
Según UGT Aragón si esto continúa así, se podría tardar unos 70 años en poder conseguir una igualdad retributiva entre los hombres y las mujeres.

Y es que en 2015 respecto a los salarios de 2008, aunque tanto la media salarial de los hombres como la de las mujeres ha subido, esta no lo ha hecho de igual forma en ambos sexos. En las mujeres ha subido en torno a 1100 euros desde 2008 a 2015 (Anexo VIII), mientras que el salario medio de los hombres ha subido en más de 1700 euros en esos siete años situándose en 2015 en 25992.76 euros, respecto a los 20051.58 euros que cobraban de media las mujeres en 2008.

Caso especial es el de los contratos de duración determinada, donde los salarios de las mujeres han crecido más que los de los hombres durante el periodo analizado. En 2008 la media del salario que percibían las mujeres con un contrato de duración determinada era de 15069.12 euros anuales, mientras que en 2015 la cantidad era de 15571.82 euros, es decir, una subida de más de 500 euros. Mientras que los hombres, que en 2008 percibían 17062.62 euros, en 2015 pasaron a percibir 17274.93, en torno a 200 euros más.

Los contratos indefinidos siguen la misma tónica que el global de los salarios, las subidas fueron mayores en los salarios de los hombres que en los de las mujeres, forzando así un aumento de esa diferencia salarial que agrava la desigualdad en términos salariales que sufre la mujer.

Gráfico 13: Salario medio anual según el tipo de contrato (2008-2015)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DEL INE

En este gráfico número 13 se ve la evolución salarial según el tipo de contrato a lo largo de la crisis. Lo primero que llama la atención es la enorme brecha salarial existente entre los salarios de los contratos indefinidos y de aquellos que tienen un contrato temporal con una duración determinada.

Tabla1. Porcentaje del salario del contrato temporal sobre el salario del contrato indefinido (2008-2015)

Año	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Temporal/indefinido	69%	70%	68%	67%	65%	63%	63%	67%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DEL INE

En esta tabla 1 se puede ver como el salario de los contratos temporales nunca llega a tener una retribución mayor al 70% de la retribución percibida por los contratos fijos. Y como podemos ver las mayores diferencias se alcanzan en los años más duros de la crisis (2011-2014).

Y es que según avanzaba la crisis los contratos temporales que se iban firmando eran cada vez más precarios haciendo que el trabajador percibiera cada vez un salario menor,

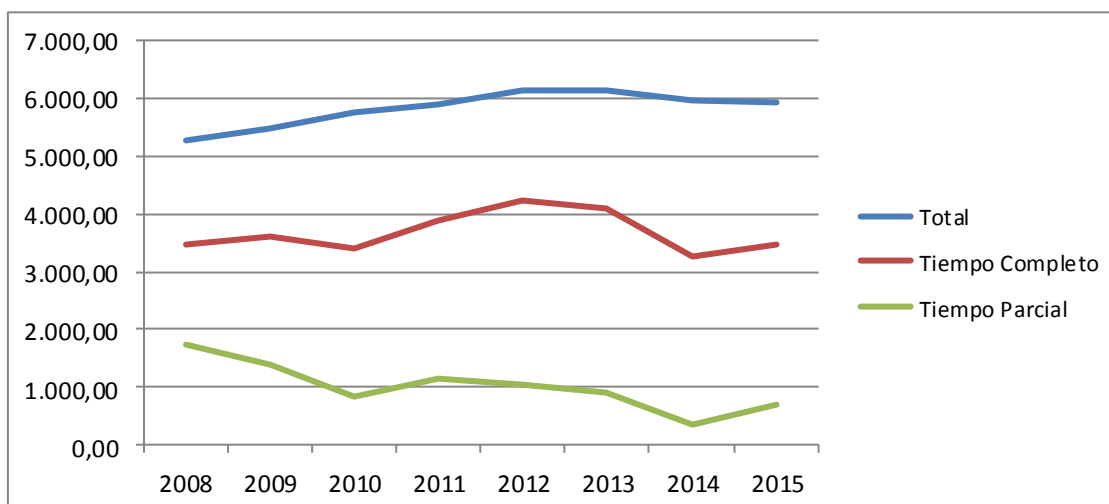
esto afecto sobre todo a aquellos sectores con altas tasas de temporalidad como la hostelería.

Y es que mientras que de 2008 a 2015 el salario medio de los trabajadores indefinidos subió más de un 4%, el salario medio de los trabajadores con contrato temporal apenas subió un 1%.

Si analizamos la parte más dura de la crisis, de 2010 a 2014, vemos como mientras los salarios de los trabajadores indefinidos subieron casi un 1%, el salario de los trabajadores temporales cayó más de un 6%.

4.5 Diferencia salarial según el tipo de jornada laboral

Gráfico 14. Diferencia de la media salarial anual por sexos y tipo de jornada laboral (2008-2015)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DEL INE

En este gráfico 14 se muestra las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres atendiendo a su jornada laboral, si esta es jornada completa o por el contrario es jornada parcial, durante el periodo de crisis que comprende desde el 2008 al 2015.

Como se ha puede apreciar las tendencias son muy diferentes. La diferencia salarial entre los trabajadores a jornada completa no para de aumentar desde el inicio de la

crisis, iniciando en 2013 un leve descenso que situaría la diferencia en 2015 en un valor similar a la que había al inicio de la crisis (Anexo V).

Por el contrario la diferencia salarial entre sexos atendiendo a la jornada parcial describe una clara tendencia descendiente desde el 2008 con algunos picos en los años más agudos de la crisis económica.

Centrándonos en los contratos a jornada completa de los hombres, el salario en 2014, aun siendo este año el que menor salario obtuvieron de la serie analizada, los varones con contrato a jornada completa percibieron un salario un 23% superior al salario medio anual que se situó en 22858.17 euros.

Durante estos 7 años, el salario medio de los hombres con contrato a jornada completa ha subido un 12.1%, lo que supone más de 3094 euros anuales, llegando hasta los 28509.14 euros en el año 2015 (Anexo IX). Mientras que el salario de las mujeres que tienen un contrato a jornada completa ha subido poco más del 14%, suponiendo esto una subida de 3110 euros anuales, situando el salario medio de este colectivo en los 25045.91 euros al año. Por lo que la similar subida salarial tanto en mujeres como en hombres con contrato a jornada completa dejan la diferencia salarial en niveles de 2008.

Situándose la subida de la media de los salarios de los contratos a jornada completa en algo menos de los 3000 euros durante este periodo (2008-2015) con un salario medio a jornada completa en 2015 de 27039,01 euros anuales.

El caso de la jornada parcial es curioso, ya que el salario medio de los hombres que poseen un contrato a jornada parcial ha bajado en 2015 respecto al que tenían en 2008 en casi un 7.5% situándose en los 10538.34 euros anuales. Destaca sobre todo que durante los años más duros de la crisis (2011-2014) el salario de este colectivo bajo en 1200 euros es decir, más de un 10,5%.

En el caso de las mujeres con contrato a tiempo parcial, su salario durante estos 7 años ha subido, aunque la subida no llega ni al 2%, situándose el salario medio de este colectivo en los 9851.64. En este caso la bajada durante los peores años de la crisis fue menor, sólo de un 3.8% frente al más del 10.5% que sufrieron los hombres.

La conclusión de esto es que la diferencia salarial en los contratos a jornada parcial se ha reducido, pero no por un gran aumento de los salarios de las mujeres, sino por la gran

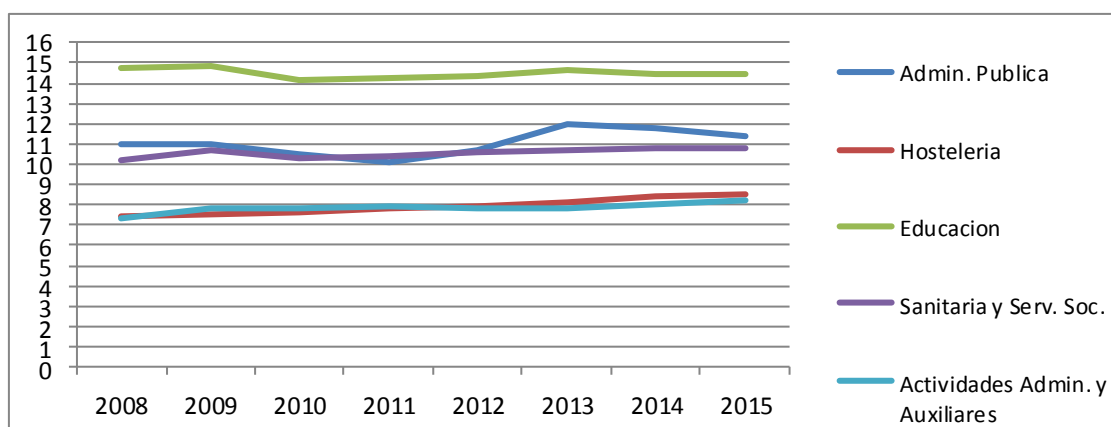
reducción salarial que han sufrido los hombres durante la crisis. Bien es cierto que es en la jornada parcial donde la diferencia salarial entre hombres y mujeres es menor, solo un 6.5% en 2015, mientras que en ese mismo año la diferencia salarial en la jornada completa fue de más del 12%.

Por el contrario la diferencia salarial en los contratos a jornada completa ha aumentado, ya que aunque ambos sexos han experimentado un crecimiento salarial, el de los hombres ha sido mayor, bien es cierto que pasado el año 2013 esta diferencia se ha reducido llegando a situarse en niveles previos a la crisis.

Como vemos cada vez los trabajadores a tiempo parcial cobran menos, han pasado de cobrar 10198.75 euros en 2008 a cobrar 10065.18 en el año 2015, además el salario por hora de los trabajadores a tiempo parcial es 4.78 euros menor que el de los trabajadores a tiempo completo. Esto deja en evidencia que el empleo a tiempo parcial es cada vez más precario.

Además durante la crisis el número de trabajadores a tiempo parcial ha aumentado notablemente, mientras en 2007 solo el 11% de los trabajadores (3% de los hombres empleados y 21% de las empleadas) trabajaba a tiempo parcial, en 2014 aumentó hasta el 16% (7% de los ocupados y 26% de las ocupadas). Mucha gente que durante la crisis se vio sin trabajo o sufrió un despido, tuvo que aceptar un contrato a tiempo parcial con una retribución mucho menor.

Gráfico 15. Coste salarial en euros por hora de los trabajadores a tiempo parcial en los sectores femeninos. (2008-2015)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DEL INE

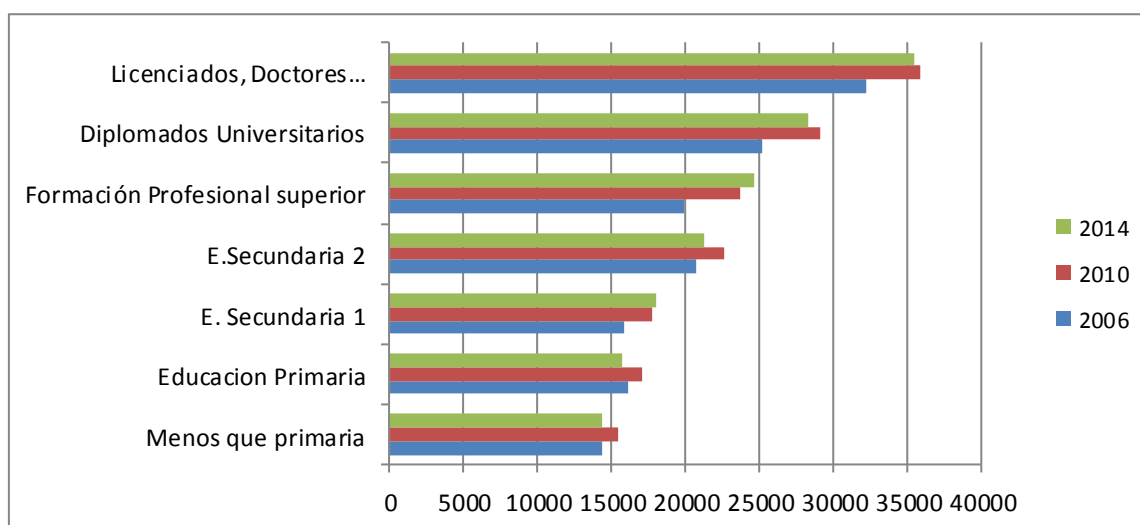
En este gráfico 15 se representa la evolución del coste salarial por hora en los trabajadores a tiempo parcial en aquellos sectores donde la presencia de mujeres es mayor.

Como se puede observar la tendencia en todos ellos es ascendente durante la crisis, esto justifica la subida del 2% de los salarios de las mujeres que trabajaban a tiempo parcial durante la crisis.

Destaca la subida del 15% en el coste salarial de la hostelería en estos 7 años situándose en 2015 en 8.49 euros a la hora, o la subida del coste salarial en las actividades administrativas y auxiliares que fue del 11.4% hasta los 8.20 euros por hora en 2015. Además 5.7 % en el sector sanitario y 3.8% en la administración pública

4.6 Diferencia salarial según el nivel de estudios

Gráfico 16. Ganancia media anual por nivel de estudios (2006-2014)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DEL INE

En este gráfico número 16 se muestra la evolución de los salarios según el nivel de formación de los trabajadores españoles.

Como se puede ver todos los salarios descendieron en el año 2014 respecto a los que había cuatro años antes, todos menos los trabajadores que contaban con una Formación Profesional Superior y hubo un leve ascenso en los trabajadores con estudios hasta la primera etapa de educación secundaria.

Aunque bien es cierto que los descensos no han sido iguales en todos los grupos de población, los mayores descensos de salarios los han vivido aquellos trabajadores con menor nivel de estudios.

Los trabajadores sin estudios vieron su salario reducido en un 7.1% de 2010 a 2014, aquellos que contaban hasta educación primaria vieron sus salarios reducidos un 7.6% y un 6.3% aquellos trabajadores que habían alcanzado la segunda etapa de educación secundaria (Anexo VII).

Por el contrario la reducción salarial en los trabajadores con una alta cualificación fue menor, un 2.8% en el caso de los diplomados y tan solo un 1% en el caso de los licenciados, doctores e ingenieros superiores.

Así que no parece descabellado afirmar que cuanto menor es el nivel de estudios mayor ha sido la reducción salarial durante la crisis, con la excepción de los titulados en Formación Profesional que será explicada más adelante.

Esta mayor bajada de los salarios entre los trabajadores menos cualificados se explica porque en los sectores en los que los recortes salariales fueron mayores son aquellos en los que no se necesita una gran formación, la hostelería, que tuvo una bajada del salario medio anual de más del 6,7% del 2010 al 2014, las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento con una bajada del salario medio anual en el mismo periodo de más del 6.2% y otros servicios no profesionales con bajadas del 2%.

Además la bajada salarial fue más dura en los contratos temporales (como se ve en el gráfico 13) y estos contratos son más abundantes entre los trabajadores con menor cualificación.

Las leves bajadas salariales entre 2010 y 2014 en sectores como la administración pública o la banca y los seguros pueden explicar en parte la bajada salarial entre aquellos trabajadores con un nivel de estudios más amplio.

4.7 El caso particular de la Formación Profesional

El repunte salarial de los trabajadores con estudios de FP superior no es casualidad, ya que cada vez son más las empresas que buscan un perfil de trabajador que tenga un título de FP Superior, debido a que estos trabajadores son técnicos titulados y además tienen cierto nivel de experiencia previo, debido a programas como la formación Dual, que es uno de los ingredientes que buscan con más ímpetu las empresas.

Además el FMI destaca que en las actividades técnicas, profesionales y de comunicaciones el número de trabajadores fijos está creciendo y por lo tanto su salario también, ya que los salarios de los trabajadores fijos son altamente superiores al salario de los trabajadores con contrato de duración determinada (Gráfico 13).

Y es que en España el número de trabajadores con FP es muy reducido, esto da lugar a que haya mucha gente sobre cualificada para su desempeño. Hay demasiados universitarios y poca gente que posea una Formación Profesional que encajaría perfectamente con muchos de los puestos que ofertan las empresas.

De hecho en España sucede algo curioso, según datos de la secretaria de Estado de Educación, Monserrat Gomendio un 44% de la población está poco cualificada, un 31% está muy cualificada y solo el 23% de la población tiene una cualificación media, mientras que en Europa el 46% de la población tienen una cualificación media.

Bien es cierto que la crisis económica ha propiciado un cambio, en el curso 2007/2008 había 462.492 personas matriculadas en FP, mientras que en el curso 2014/2015 el número ya ascendía a 793.034 personas matriculadas, es decir, un 71.5% más que hace 7 años.

Además es relevante como 6 de cada 10 personas matriculadas tienen una edad superior a la edad teórica que correspondería para estos estudios. Y es que durante la crisis un gran número de personas que perdieron su trabajo y contaban con una baja cualificación decidieron introducirse en la FP para aumentar sus posibilidades de encontrar trabajo.

Sin embargo a pesar de este aumento de los estudiantes de FP, la OCDE señala que el número está demasiado alejado del resto de países europeos. Y es que según el jefe de evaluaciones de los sistemas de formación profesional de la OCDE, Simon Field, cada vez se necesita más gente con una formación superior a la de la escuela pero inferior a

la de la universidad, además señaló que en 2020 dos terceras partes de los empleos estarán relacionados con categorías profesionales técnicas relacionadas con la FP, y es que no hay que caer en el pensamiento de que la economía requiere siempre de estudios universitarios de cuatro o más años.

Como podemos ver en el Anexo III, España con un 33.3% de titulados en Formación Profesional, está muy lejos de países de su entorno como Portugal (49.9%), Italia (40.2%), Alemania (45%) y lejos también de la media de la UE-21 que se sitúa en un 46.1%.

Esta carencia en España de trabajadores titulados en Formación Profesional está haciendo que estos estén cada vez más cotizados por las empresas debido a la adecuación de sus conocimientos y aptitudes al puesto de trabajo que deben desempeñar. Lo que ha supuesto que sus salarios siguieran creciendo incluso durante los años más duros de la crisis económica.

4.8 Diferencia salarial por género y nivel de estudios

Tabla 2: Comparativa de salarios entre hombres y mujeres según el nivel de estudios (2006-2014)

	2006			2014		
	Hombres	Mujeres	Diferencia %	Hombres	Mujeres	Diferencia %
Menos que primaria	15996,55	11159,21	30,2%	16801,36	11292,7	32,8%
Educación Primaria	17971,76	11949,3	33,5%	18581,72	11972,9	35,6%
E. Secundaria 1	17718,74	12399,34	30,0%	20682,82	14374,5	30,5%
E. Secundaria 2	24418,31	16530,53	32,3%	24895,06	17738	28,7%
FP Superior	23313,75	15637,7	32,9%	28074,15	19969,1	28,9%
Diplomados Universitarios	30474,84	21222,51	30,4%	32873,92	25493,7	22,5%
Licenciados, Doctores...	38598,16	25441,05	34,1%	40503,45	31008,1	23,4%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DEL INE

En esta tabla se puede ver una comparativa entre los salarios por género y nivel de estudios de la encuesta salarial de 2006 y los de la encuesta salarial de 2014.

Como vemos en 2006, antes del comienzo de la crisis económica todas las diferencias se situaban por encima del 30%, destacando sobre todo la diferencia salarial en favor de los hombres de aquellos trabajadores que contaban con una licenciatura o un doctorado (34.1%). Sin embargo en plena crisis económica la cosa cambió, como vemos en 2014 las mayores diferencias se daban entre los trabajadores menos cualificados y la diferencia iba decreciendo a medida que el nivel de estudios aumentaba.

Esto como podemos ver se debe sobre todo al gran aumento salarial que sufrieron las mujeres con un nivel de estudios intermedio o alto. Las mujeres con FP superior vieron su salario incrementado en esos ocho años en casi un 28%, las mujeres diplomadas universitarias en un 20% y las licenciadas, doctoras e ingenieras superiores en un 21%.

Mientras tanto los hombres con formación intermedia o alta vieron como su salario crecía menos que el de sus homólogas, un 20% en el caso de los hombres con FP superior, un 8% en el caso de los hombres diplomados universitarios y solo un 5% en el caso de los hombres licenciados, doctorados o ingenieros superiores.

Sin embargo la diferencia salarial entre los menos cualificados no mejoró, de hecho empeoró en casi todos los casos, debido a que el salario de las mujeres con baja cualificación permaneció casi congelado con subidas muy bajas entre las mujeres menos cualificadas, 1% entre las mujeres sin estudios, 0.2% entre las mujeres con educación primaria, 15% entre las mujeres con estudios hasta la primera etapa de educación secundaria y 7% entre las mujeres con estudios hasta la segunda etapa de educación secundaria.

Mientras que los hombres con nivel de estudios bajo sufrieron subidas mayores, 5% en los hombres sin estudios, 3.3% en los hombres con educación primaria, 16% en el caso de los hombres con estudios hasta la primera etapa de educación secundaria y la única subida que fue menor fue la de los hombres con estudios hasta la segunda etapa de educación secundaria que fue del 2%.

Y es que cada vez son más las mujeres que tienen un nivel de estudios alto ya que en 2014 el porcentaje de mujeres en la universidad ya era del 54% y entre los titulados el porcentaje sube hasta el 58%, esto está haciendo que las presentes generaciones equiparen el nivel de estudios entre hombres y mujeres. Ya que en las generaciones pasadas el número de hombres que accedían a la universidad era mucho mayor que el de

mujeres. Esto entre otras razones propició que más hombres llegaran a puestos de responsabilidad mientras que las mujeres debían abandonar su carrera laboral para atender las tareas domésticas, esto disparaba las diferencias salariales de acuerdo al nivel de estudios.

Sin embargo esto está cambiando poco a poco, las mujeres cada vez están más cualificadas que los hombres y poco a poco se disminuye el abandono de su carrera laboral por razones domésticas o del cuidado de los hijos. Esto hace que cada vez más mujeres con un nivel de estudios alto continúen su carrera laboral y puedan llegar a ocupar los mismos puestos que sus homólogos varones, equiparando así sus salarios de acuerdo a sus puestos y a su nivel de estudios.

III. CONCLUSIONES

Todas las crisis traen consecuencias fatales para las economías y para los ciudadanos, bien es cierto que hay conjuntos de personas que sufren más las consecuencias de las crisis que otros.

La primera conclusión destacable es la desigual participación en el mercado laboral por sexos durante la crisis. Mientras las mujeres se lanzaron a la búsqueda de trabajo para paliar la caída de los ingresos del hogar debido al despido de otros miembros del mismo, los hombres abandonaron en gran medida la búsqueda de trabajo y su tasa de actividad cayó.

Es reseñable como la crisis afectó especialmente a sectores estratégicos en España como la construcción, cebándose en este caso con los hombres haciendo que se dispararan las tasas de paro masculinas.

La gran dependencia de España de un sector como es la construcción hizo que cuando este cayó el mercado laboral no pudiera asumir todos los trabajadores que se quedaron parados procedentes de este sector.

Es llamativo como la crisis fue especialmente dura para el colectivo de los jóvenes, viendo como sus tasas de paro batían records europeos y forzándolos a proseguir con sus estudios para ver incrementadas sus opciones de conseguir un trabajo o bien a marcharse fuera de España para poder trabajar.

Se ha ido avanzando hacia un trabajo precario, se ha visto como la mayoría del trabajo creado es temporal y con jornadas parciales, este empleo aparte de ser de peor calidad tiene unas retribuciones mucho menores e impide la promoción laboral.

Se ha podido comprobar como la crisis ha agudizado las diferencias salariales entre hombres y mujeres, bien es cierto que las diferencias si se han reducido en el empleo de peor calidad (parcial y temporal) pero en el cómputo global las diferencias aumentan durante la crisis.

Las diferencias salariales entre las personas de ambos sexos con un nivel de estudios alto o medio se han visto disminuidas durante la crisis debido al papel cada vez más importante que está adquiriendo la mujer en cuanto a puestos de responsabilidad se

refiere. Pero sin embargo entre los trabajadores menos cualificados las diferencias han aumentado, siendo cada vez mayor la diferencia salarial entre hombres y mujeres.

Se necesita una reorientación de la educación hacia la Formación Profesional. España está muy por debajo de los niveles que tienen los demás países de la Unión Europea o de la OCDE y cada vez va a ser mayor la necesidad de trabajadores con este tipo de estudios.

Continúa la desigualdad en cuanto al reparto de tareas domésticas y de cuidado de los hijos, las mujeres siguen siendo las que mayormente se encargan de esto, frenando así su progresión laboral y viendo sus salarios penalizados por ello. Por lo que sigue siendo necesario un reparto de estas tareas entre ambos sexos de forma que no penalice a ninguno de ellos como viene sucediendo hasta ahora. Además es necesario fomentar un modelo de conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores que les permita atender a sus hijos o sus labores domésticas sin necesidad de que esto penalice su vida laboral.

Como vemos sí que se ha demostrado que las desigualdades continúan durante la crisis y de hecho la mayoría aumentan durante estos periodos de recesión, castigando duramente a algunos sectores de la población.

Todo esto hace patente la necesidad de reorientar el modelo laboral en España, optando por empleos de mejor calidad, reduciendo la temporalidad y aumentando la formación en la empresa.

Además conviene revisar el modelo productivo español, con el fin de reducir la tasa de paro estructural y poder potenciar otros sectores con menos peso con el fin de que si un sector falla, haya otros sectores que puedan paliar el efecto de su caída.

Creo que este trabajo puede hacernos ver las repercusiones de la crisis económica y puede tener aplicaciones en materia de igualdad de género, política laboral, políticas de empleo...

IV. BIBLIOGRAFÍA

Carlos Yárnoz, El País (21/05/2015) “*La crisis dispara la desigualdad entre ricos y pobres a nivel record*”:

http://economia.elpais.com/economia/2015/05/20/actualidad/1432157691_611114.html

David Fernández, El País (03/05/2015) “*La brecha salarial se profundiza*”:

http://economia.elpais.com/economia/2015/05/01/actualidad/1430488302_647891.html?rel=mas

Agencias, La Vanguardia (18/01/2016) “*España el país más desigual de la OCDE y 14 veces más que Grecia*”:

<http://www.lavanguardia.com/economia/20160118/301484073871/espana-desigual-ocde.html>

José Rodríguez, Blog joserodriguez.info “*La brecha salarial por sectores crece a medida que hay más presencia femenina*”: <http://www.joserodriguez.info/bloc/ciencia-cunada-la-brecha-salarial-por-sectores-crece-a-medida-que-hay-mas-presencia-femenina/>

Agencia EFE, El Economista (31/05/2015) “*La crisis y el paro no han bajado la tasa de actividad*”: <http://www.eleconomista.es/economia/noticias/6755507/05/15/La-crisis-y-el-paro-no-han-bajado-la-tasa-de-actividad.html>

Ingrid Gutiérrez, El Economista (01/05/2017) “*El paro estructural alcanza como mínimo el 14% en España y limita el avance potencial del PIB*”:

<http://www.eleconomista.es/economia/noticias/8328426/05/17/El-paro-estructural-alcanza-como-minimo-el-14-en-Espana-y-limita-el-avance-potencial-del-PIB.html>

Kiko Llaneras, Politikon (22/02/2012) “*Datos básicos sobre el desempleo en España y Europa*”: <https://politikon.es/2012/02/22/datos-y-hechos-estilizados-sobre-el-desempleo-en-espana/>

UNRIC “*Juventud: la más afectada por la crisis financiera mundial*”:

www.unric.org/es/desempleo-juvenil/280-juventud-la-mas-afectada-por-la-crisis-financiera-mundial

Kiko Llaneras, Cinco Días (12/01/2010) “*España lidera el paro joven en Europa*”:

www.euribor.com.es/2010/01/12/espana-lidera-el-paro-joven-en-europa/

INE (14/03/2017) “*Salarios, ingresos y cohesión social*”:

http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout

Agencia EFE, Expansión (20/02/2017) “*La brecha salarial se sitúa en España en el 23.25% según un informe de UGT*”:

<http://www.expansion.com/economia/2017/02/20/58aafb61e2704e33078b464d.html>

E.B. El Boletín (08/03/2017) “*¿En qué países europeos es más grande la brecha salarial entre hombres y mujeres?*”:

<http://www.elboletin.com/mercados/146566/paises-europeos-brecha-salarial-hombres-mujer.html>

Miguel V. Gómez, El País (28/06/2016) “*La desigualdad entre los asalariados crece con fuerza durante la crisis*”:

https://elpais.com/economia/2016/06/28/actualidad/1467117632_211998.html

Cinco Días (15/03/2017) “*El 61.5% de las españolas trabaja a tiempo parcial sin haberlo elegido*”:

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/03/14/economia/1489512511_687029.html

E.P. Expansión (05/08/2017) “*Así ha evolucionado la brecha salarial en la última década*”:

<http://www.expansion.com/economia/2017/08/05/5985c190ca474128698b4570.html>

C.E.T. Europa press (19/10/2017) “*Ventajas de estudiar ciclos formativos de grado medio y superior*”: <http://www.europapress.es/comunicados/sociedad-00909/noticia-comunicado-cuales-son-ventajas-estudiar-ciclos-formativos-grado-medio-superior-20171019093156.html>

Olga R. Sanmartín, El Mundo (09/04/2015): “*España no da la talla en FP*”:

<http://www.elmundo.es/espana/2015/04/09/55265766268e3eb0778b4576.html>

Héctor M. Garrido, 20 Minutos (22/02/2016) “*El drama de la precariedad*”:

<http://www.20minutos.es/noticia/2669447/0/precariedad-al-alza/temporalidad-tiempo-parcial/crece-desde-inicio-crisis/>

Javier G. Jorrín, El Confidencial (28/07/2017) “*El falso indefinido*”:

https://www.elconfidencial.com/economia/2017-07-28/falso-indefinido-discontinuo-temporalidad-empleo-contratos-epa_1421963/

Sara Berbel, Eldiario.es (09/03/2015) “*Contratos a tiempo parcial ¿oportunidad o trampa para las mujeres?*”:

http://www.eldiario.es/agendapublica/impacto_social/Contratos-tiempo-parcial-oportunidad-mujeres_0_364664454.html

Juan Carlos Rodríguez, Universidad (19/01/2016) “*Las mujeres en la universidad española*”: <http://www.universidadsi.es/las-mujeres-en-la-universidad-espanola-progresion-hacia-la-igualdad/>

Antonio Maqueda, El País (07/10/2017) “*El FMI advierte de la baja cualificación del empleo creado en España*”:

https://elpais.com/economia/2017/10/07/actualidad/1507394417_410453.html

Isabel Valdés, El país (10/03/2017) “*La desigualdad en la situación laboral*”:

https://elpais.com/elpais/2017/03/08/media/1488989213_597499.html

Instituto Nacional de Estadística (INE) “*Encuesta de población activa*” de 2008 a 2016.

Instituto Nacional de Estadística (INE), (05/11/2008) “*Encuesta Estructura Salarial 2006*”

Instituto Nacional de Estadística (INE), (24/10/2012) “*Encuesta Estructura Salarial 2010*”

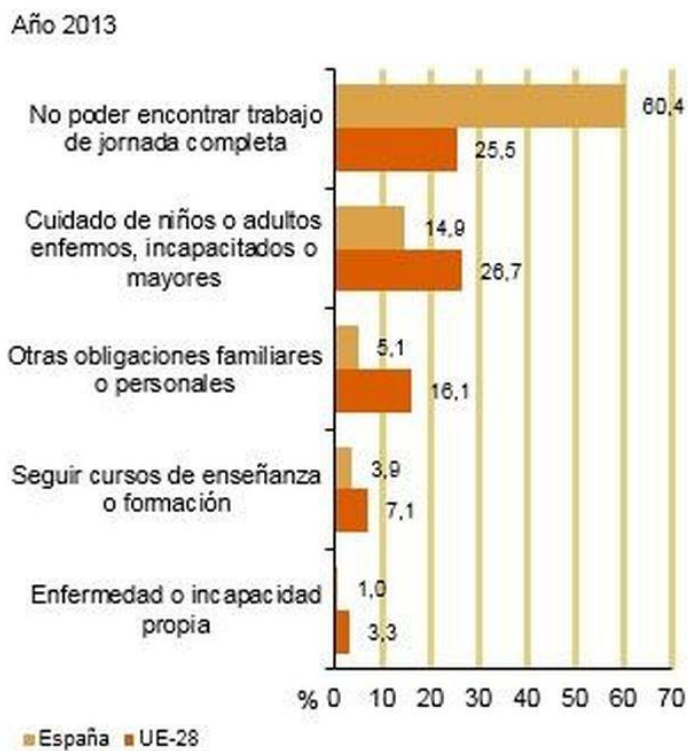
Instituto Nacional de Estadística (INE), (28/10/2016) “*Encuesta Estructura Salarial 2014*”

Ana Carbajosa, El País (24/06/2016) “*Con hijos, todo menos iguales*”:

https://politica.elpais.com/politica/2016/06/23/actualidad/1466688284_152123.html

V. ANEXOS

Anexo I. Causas de las mujeres para elegir un contrato a jornada parcial.

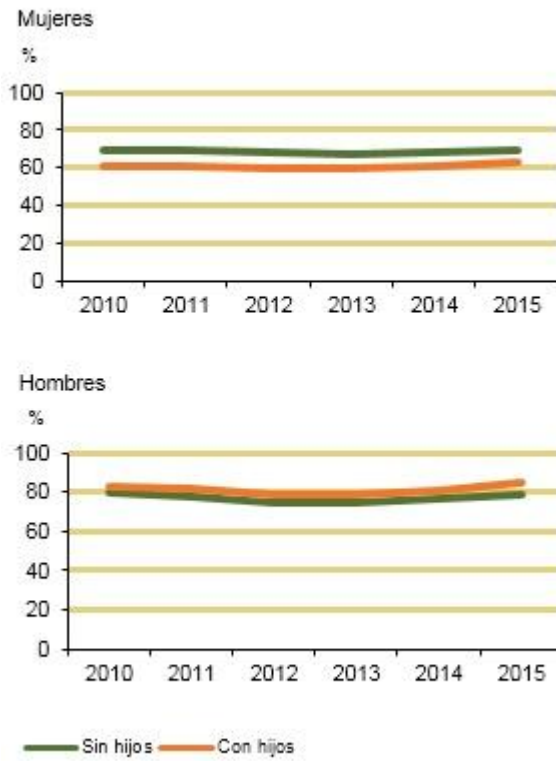


Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

FUENTE: EUROSTAT

Anexo II. Evolución de la tasas de empleo de las personas de 25 a 49 años según si tienen o no hijos menores de 12 años.

Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años sin hijos y con hijos (menores de 12 años)



Fuente. Encuesta de Población Activa. INE

FUENTE: INE

Anexo III. Tasas de titulados en FP.

TASAS DE TITULADOS
En %

	Formación Profesional	Enseñanza general (equivalente a Bachillerato)
Finlandia	97,2	44,3
Holanda	77,5	41,7
Eslovenia	71,2	35,5
Eslovaquia	65,3	26,8
R. Checa	58,0	24,1
Austria	56,3	18,1
Portugal	49,9	50,6
Dinamarca	46,7	62,1
UE21*	46,1	45,9
Luxemb.	45,5	30,6
Alemania	45,0	48,8
Bélgica	43,0	35,4
Italia	40,2	34,9
OCDE	39,7	51,7
Polonia	39,1	52,2
Suecia	34,6	42,5
Irlanda	34,2	68,8
España	33,3	52,1
Grecia	33,1	71,0
Francia	27,7	53,1
Hungría	25,2	70,0
Estonia	21,8	55,5

(*): Países de la UE que pertenecen a la OCDE.

FUENTE: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

AH / EL MUNDO

FUENTE: MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

Anexo IV. Tasas de empleo según la edad y el género en España (2008-2016)

	16-19				
	2008	2010	2012	2014	2016
TOTAL	18,87	8,68	4,85	4,22	5,35
HOMBRES	23,43	10,35	5,3	5,01	6,61
MUJERES	14,04	6,91	4,38	3,38	4,01
	20-24				
	2008	2010	2012	2014	2016
TOTAL	54,39	40,52	31,61	27,07	32,79
HOMBRES	59,34	40,33	30,95	27,67	33,61
MUJERES	49,23	40,71	32,29	26,45	31,95
	25-54				
	2008	2010	2012	2014	2016
TOTAL	76,63	69,68	67,11	65,9	71,92
HOMBRES	86,26	75,38	71,79	70,4	77,85
MUJERES	66,61	63,78	62,31	61,35	65,94
	55 ó más				
	2008	2010	2012	2014	2016
TOTAL	19,32	18,4	18,49	18,14	21,19
HOMBRES	27,89	24,85	23,67	22,32	25,75
MUJERES	12,27	13,06	14,18	14,63	17,33

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DEL INE

Anexo V. Diferencia salarial en euros por género y tipo de jornada en España (2008-2015)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Total	5.292,71	5.499,03	5.744,52	5.900,30	6.144,72	6.160,59	5.982,42	5.941,18
Tiempo Completo	3.478,92	3.625,30	3.403,22	3.902,78	4.223,87	4.101,26	3.276,59	3.463,23
Tiempo Parcial	1.730,18	1.375,55	827,73	1.154,92	1.043,69	904,57	338,35	687,20

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DEL INE

Anexo VI. Diferencia salarial en euros por género y tipo de contrato en España (2008-2015)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Indefinida	6320,52	6578,02	6689,77	6829,19	6975,14	7124,87	6852,33	6762,38
Determinada	1993,5	1282,26	2186,43	1870,59	1989,54	1687,94	2029,67	1703,11
Total	5292,71	5499,03	5744,52	5900,3	6144,72	6160,59	5982,42	5941,18

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DEL INE

Anexo VII. Salario en euros según el nivel de estudios en España (2006-2014)

	2006	2010	2014
Menos que primaria	14363,99	15479,21	14384,24
Educacion Primaria	16115,33	17064,08	15765,18
E. Secundaria 1	15839,69	17727,22	18040,94
E.Secundaria 2	20732,53	22691,68	21266,78
Formación Profesional superior	19962,21	23676,49	24710,29
Diplomados Universitarios	25166,9	29104,17	28281,94
Licenciados, Doctores...	32307,43	35864,81	35493,89

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DEL INE

Anexo VIII. Salarios en euros según el género y el tipo de contrato en España (2008-2015)

	Total	Mujeres	Hombres
2015			
Total	23.106,30	20.051,58	25.992,76
Duración indefinida	24.561,81	21.063,25	27.825,63
Duración determinada	16.422,50	15.571,82	17.274,93
2014			
Total	22.858,17	19.744,82	25.727,24
Duración indefinida	24.746,47	21.147,36	27.999,69
Duración determinada	15.680,55	14.661,47	16.691,14
2013			
Total	22.697,86	19.514,58	25.675,17
Duración indefinida	24.333,43	20.643,16	27.768,03
Duración determinada	15.433,14	14.570,13	16.258,07
2012			
Total	22.726,44	19.537,33	25.682,05
Duración indefinida	24.277,06	20.632,89	27.608,03
Duración determinada	15.893,55	14.891,24	16.880,78
2011			
Total	22.899,35	19.767,59	25.667,89
Duración indefinida	24.494,96	20.854,66	27.683,85
Duración determinada	16.463,14	15.487,40	17.357,99
2010			
Total	22.790,20	19.735,22	25.479,74
Duración indefinida	24.564,70	20.987,07	27.676,84
Duración determinada	16.693,71	15.553,37	17.739,80
2009			
Total	22.511,47	19.502,02	25.001,05
Duración indefinida	23.979,65	20.382,95	26.960,97
Duración determinada	16.700,92	15.996,67	17.278,93
2008			
Total	21.883,42	18.910,62	24.203,33
Duración indefinida	23.544,24	20.008,48	26.329,00
Duración determinada	16.204,29	15.069,12	17.062,62

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DEL INE

Anexo IX. Salarios en euros según el género y el tipo de jornada en España (2008-2015)

	Total	Mujeres	Hombres
2015			
Total	23.106,30	20.051,58	25.992,76
Tiempo completo	27.039,01	25.045,91	28.509,14
Tiempo parcial	10.065,18	9.851,64	10.538,84
2014			
Total	22.858,17	19.744,82	25.727,24
Tiempo completo	26.965,35	25.041,55	28.318,14
Tiempo parcial	9.794,79	9.690,50	10.028,85
2013			
Total	22.697,86	19.514,58	25.675,17
Tiempo completo	26.345,72	23.994,34	28.095,60
Tiempo parcial	10.056,10	9.766,17	10.670,74
2012			
Total	22.726,44	19.537,33	25.682,05
Tiempo completo	26.095,51	23.674,19	27.898,06
Tiempo parcial	10.321,63	9.988,41	11.032,10
2011			
Total	22.899,35	19.767,59	25.667,89
Tiempo completo	25.970,86	23.692,76	27.595,54
Tiempo parcial	10.442,90	10.077,81	11.232,73
2010			
Total	22.790,20	19.735,22	25.479,74
Tiempo completo	25.944,66	23.932,01	27.335,23
Tiempo parcial	10.379,31	10.133,18	10.960,91
2009			
Total	22.511,47	19.502,02	25.001,05
Tiempo completo	25.057,11	22.898,25	26.523,55
Tiempo parcial	10.307,13	9.872,39	11.247,94
2008			
Total	21.883,42	18.910,62	24.203,33
Tiempo completo	24.052,81	21.936,20	25.415,12
Tiempo parcial	10.198,75	9.662,44	11.392,62

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DEL INE