

Observatorio de las Ocupaciones

2014

Informe del Mercado de Trabajo de las MUJERES

Cantabria

Datos 2013



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

Observatorio de las Ocupaciones

2014

Informe del Mercado de Trabajo de las MUJERES

Cantabria

Datos 2013

ÍNDICE

OBJETIVOS	5
METODOLOGÍA.....	5
INFORMACIÓN MÁS RELEVANTE.....	7
1. POBLACIÓN.....	9
1.1. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN.....	9
1.2. EVOLUCIÓN ANUAL DE LA POBLACIÓN FEMENINA	9
1.3. POBLACIÓN FEMENINA POR TRAMOS DE EDAD.....	10
2. AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL.....	12
2.1. DISTRIBUCIÓN DE LA AFILIACIÓN.....	12
2.2. EVOLUCIÓN ANUAL DE LA AFILIACIÓN FEMENINA	12
2.3. AFILIACIÓN FEMENINA POR TRAMOS DE EDAD.....	13
2.4. LA AFILIACIÓN FEMENINA EN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA	14
2.5. AFILIACIÓN FEMENINA POR TRAMOS DE EDAD Y RÉGIMEN DE COTIZACIÓN	15
2.6. AFILIACIÓN FEMENINA EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DE AUTÓNOMOS	15
3. CONTRATACIÓN	18
3.1. DISTRIBUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN	18
3.2. EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN FEMENINA	18
3.3. CONTRATACIÓN FEMENINA POR TRAMOS DE EDAD	20
3.4. CONTRATOS POR NIVEL FORMATIVO Y SEXO	20
3.5. LA CONTRATACIÓN FEMENINA EN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA	21
3.6. LA CONTRATACIÓN FEMENINA SEGÚN MODALIDAD	23
3.7. ESTABILIDAD EN LA CONTRATACIÓN FEMENINA.....	23
3.8. CONTRATACIÓN SEGÚN JORNADA LABORAL Y SEXO.....	24
3.9. MOVILIDAD INTERPROVINCIAL DE LAS TRABAJADORAS	25
4. DEMANDANTES DE EMPLEO PARADAS	28
4.1. DISTRIBUCIÓN DE LOS DEMANDANTES DE EMPLEO PARADOS	28
4.2. EVOLUCIÓN DE LAS DEMANDANTES PARADAS.....	28
4.3. PARADAS POR TRAMOS DE EDAD.....	30
4.4. PARADOS POR NIVEL FORMATIVO Y SEXO	30

4.5. EL PARO FEMENINO EN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA.....	31
4.6. PARADAS SEGÚN ANTIGÜEDAD DE LA DEMANDA	33
4.7. PARADAS DE LARGA DURACIÓN (PLD).....	34
4.8. BENEFICIARIAS DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO	36
5. OCUPACIONES	39
5.1. LA CONTRATACIÓN DE MUJERES POR OCUPACIONES	39
5.2. TEMPORALIDAD EN LA CONTRATACIÓN FEMENINA POR OCUPACIONES	41
5.3. OCUPACIONES CON MAYOR MOVILIDAD INTERPROVINCIAL DE TRABAJADORAS	42
5.4. DEMANDA DE OCUPACIONES POR LAS MUJERES DESEMPLEADAS	42
GLOSARIO DE TÉRMINOS	46
ÍNDICE DE TABLAS	49
ÍNDICE DE GRÁFICOS	50

OBJETIVOS

Entre los objetivos que se pretenden conseguir con esta publicación destacan los siguientes:

1. Ofrecer una información resumida, pero al mismo tiempo suficiente, de tal manera que sirva de orientación básica y eficaz a la hora de tomar cualquier decisión de ámbito institucional.
2. Acercar la información al ámbito que rodea al usuario para que pueda aprovechar mejor las posibilidades que ofrece el mercado laboral de su entorno en cuanto a formación y empleo.
3. Profundizar en el análisis de los factores que influyen e integran el mercado de trabajo, para seguir avanzando y mejorando, tanto en su conocimiento, como en la repercusión que cada uno tiene dentro del propio mercado.
4. Actualizar la información que el Observatorio de las Ocupaciones presenta en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal sobre cada uno de los [mercados de trabajo provinciales](#).
5. Servir de base para la elaboración de otros informes del propio Observatorio de las Ocupaciones y de cualquier otra entidad o usuario que lo requiera.

METODOLOGÍA

En la elaboración del informe se utilizan diferentes técnicas de investigación para el análisis del mercado de trabajo, que fundamentalmente consisten en la aplicación del método científico a la realidad, características y circunstancias del mercado de trabajo, con un enfoque interdisciplinar y utilizando un conjunto diversificado de instrumentos.

- ✓ Estudio comparativo, basado en el análisis de datos de diferentes periodos para poder establecer relaciones entre ellos y explicar las variaciones que se manifiesten en los mismos.
- ✓ Análisis cuantitativo y cualitativo de las diversas variables que componen el mercado de trabajo, así como su interacción que permitan obtener resultados más amplios y complejos que contemplen perspectivas diferentes en función de la variable que predomine.
- ✓ Análisis estadístico, fundamentalmente a través de distribuciones y variables categóricas, tanto nominales como ordinales, representadas mediante diferentes tipos de gráficos.
- ✓ Técnicas cualitativas de investigación que nos permiten acercarnos a la realidad y extraer conclusiones que resulten útiles para la toma de decisiones.

INFORMACIÓN MÁS RELEVANTE

INFORMACIÓN MÁS RELEVANTE

La **población** femenina en Cantabria asciende a 303.245 personas, lo que representa el 51,23% de la población total empadronada en esta Comunidad Autónoma y el 1,27% de las mujeres residentes en España. En la última década la población femenina en Cantabria se incrementó a un ritmo inferior al Estatal. El año 2013 ha supuesto un cambio de tendencia demográfica en España, debido principalmente al retorno de inmigrantes y también a la emigración de nacionales, cambio de tendencia que se está confirmando en 2014 y que principalmente afecta a los varones. En el conjunto de España el 11,77% de la población es extranjera, en Cantabria apenas alcanza el 6,51%. Aún así, quizás el factor más negativo sea la edad, el 53,73% de las mujeres supera los 45 años y con variaciones interanuales positivas mientras que la población entre 16 y 45 años disminuye.

En Cantabria, 2013 se cierra con la **afiliación** en 190.527 personas en alta laboral, de las cuales el 47,39% eran mujeres (90.263). Tras un mejor comportamiento que los varones a lo largo de los últimos años de crisis, en 2013 se pierden afiliados, mujeres y hombres, a mayo de 2014 se habían recuperado con creces. Aunque el grueso de las mujeres afiliadas es menor de 45 años, ya un 45% supera esta edad. El colectivo trabaja, casi en exclusiva, en el sector Servicios (88,51%): Comercio, Sanidad, Hostelería, Educación, Personal doméstico y Administraciones Públicas son las principales actividades. Las mujeres participan menos del autoempleo que los hombres y solo una de cada tres afiliadas por cuenta propia con mujeres, eso sí, la mayoría están en el último tercio de su vida laboral, supuestamente en proyectos más consolidados. No hay diferencias sustanciales con respecto al comportamiento de la afiliación de la mujer en el conjunto de España, si acaso algunos matices en Cantabria: algo más de afiliadas en su conjunto (España, 46,57%), menos mujeres en el sector Primario y una mayor presencia como trabajadoras por cuenta propia, en detrimento de la cuenta ajena.

La **contratación**, principal vía de acceso al mercado de trabajo, protagonizada por este colectivo durante 2013 supuso el 51,75% de total, porcentaje de los más altos del conjunto del Estado. Exactamente fueron 79.873 contratos, realizados por un total de 29.211 mujeres diferentes, lo que promedia una elevada rotación de 2,74 contratos por mujer. Desde la eclosión de la crisis en 2008, las mujeres vienen firmando más contratos que los varones en Cantabria, si bien, la brecha se está reduciendo y volviendo a invertir. La explicación de este mayor protagonismo de las mujeres en la contratación habría que buscarla en los sectores en los que primero incidió la crisis y en la mejor adaptabilidad de la mujer al trabajo que ofrece el sector Servicios. Precisamente esta mayor vinculación a los Servicios pauta un comportamiento muy estacional, concentrando la mayor actividad en primavera/verano/otoño y la menor a finales y principios de año. En los últimos años y haciendo abstracción del registro del empleo doméstico comentado a lo largo del informe, la contratación a mujeres se habría atascado, el avance de datos para 2014 nos trae un repunte importante, para ambos sexos. De sus contratos, dos tercios los hacen quienes tienen entre 25 y 45 años y declaran un nivel formativo, por lo general, más elevado que los varones. La contratación de 2013 tuvo como destino, casi en exclusiva, el sector Servicios, con la dinámica y tendencia que se vio en afiliación. Las modalidades de contratación no difieren de las utilizadas con los varones, salvo en un mayor uso del contrato de interinidad y de jornadas a tiempo parcial. La contratación estable o indefinida, que viene descendiendo en los últimos años, cerró 2013 en el 6,95%. La movilidad geográfica del colectivo presenta datos negativos de forma que de cada contrato que entra a Cantabria, salen 1,53, principalmente a Bizkaia, Madrid, Palencia, Barcelona, etc.

El otro gran indicador del mercado laboral es el **paro registrado**, Cantabria finalizó 2013 con 26.673 mujeres paradas, el 46,84% del total, la tasa más baja de España (51,19%). Aún así, el número de mujeres paradas en Cantabria se ha duplicado desde el inicio de la crisis, eso sí, con un comportamiento mejor que el de los varones. Las mujeres que más padecen el paro son las mayores de 45 años, con bajo nivel formativo y que van acumulando antigüedad en esta situación, el 42,35% ya lleva más de un año desempleada. El desempleo está afectado por la elevada estacionalidad del sector Servicios, de donde procede la inmensa mayoría de las paradas. El 41,14% de estas mujeres paradas es beneficiaria de algún tipo de prestación por desempleo, porcentaje muy inferior al de los varones (58,86%) e incluso al promedio Estatal (46,06%). La prestación es de carácter contributivo (vía cotización) en el 55% de los casos y tipo subsidio (vía presupuestaria), al alza, el resto.

Respecto a las **ocupaciones**, señalar que en su conjunto se observa que sigue habiendo un reparto por sexo muy diferenciado en algunos sectores y empleos, y que por tanto podría ser analizado desde esta perspectiva. Las mujeres en Cantabria tienen una presencia muy mayoritaria en ocupaciones propias del sector Servicios, tales como Comercio, Hostelería, Servicios personales, Sanidad, Educación, Servicios a empresas y un significativo incremento en los últimos años en el Grupo ocupacional 2 de Técnicos y Profesionales. Por contra, en las ocupaciones propias de los sectores Industria y Construcción, la presencia de la mujer sigue siendo muy escasa. Las ocupaciones con mejor comportamiento interanual y con una mayor presencia del colectivo fueron: Teleoperadoras, Trabajadoras de las industrias del pescado, Ayudantas de cocina, Monitoras de actividades recreativas y de entretenimiento, Camareras, Cocineras y Vendedoras en tiendas y almacenes. Muchas de estas participan en la movilidad geográfica de las mujeres. Lógicamente estas tendencias se trasladan al desempleo, así los Grandes grupos 5 y 9 acaparan el tres de cada cuatro ocupaciones en las que están inscritas las mujeres en los Servicios Públicos de Empleo.

(*) Informe sobre Mercado de Trabajo de Mujeres en el ámbito estatal: [Informe Estatal del Mercado de Trabajo de las Mujeres](#)

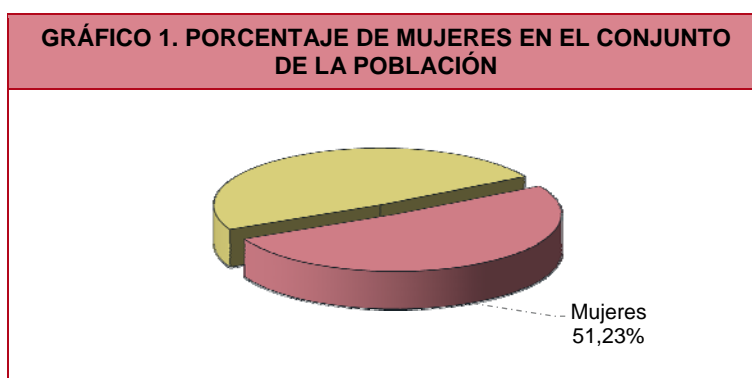
POBLACIÓN

1. POBLACIÓN

Las cifras oficiales de población proceden del Padrón Municipal y se actualizan anualmente. Los datos para la elaboración de este capítulo se han obtenido de la Revisión del Padrón publicado por Real Decreto 1016/2013, de 20 de diciembre (B.O.E. nº 311, de 28 de diciembre) y están referidos a 1 de enero de 2013. El estudio de evolución se elabora con las cifras recogidas en las Revisiones de Padrones Municipales correspondientes a 1 de enero de los años de referencia. Para 2013 se contabilizan 591.888 personas empadronadas en Cantabria, exactamente 303.245, y que representan el 51,23%, tal como se recoge en el gráfico siguiente.

1.1. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN

Población total empadronada en Cantabria: 591.888 personas.



Fuente: INE. Padrón Municipal. 1 de enero de 2013.

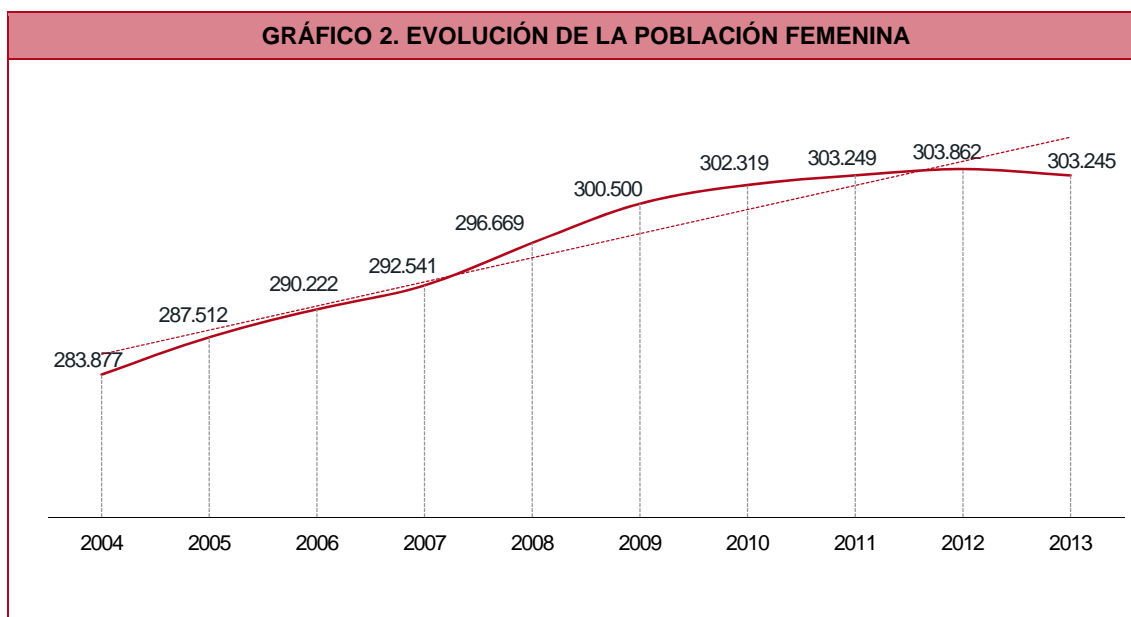
De esta población el 93,49% son nacionales y el 6,51% restante extranjeros, un porcentaje de extranjeros que apenas supone la mitad del promedio nacional (11,77%). De esta población extranjera, las mujeres suman 19.331, prácticamente el mismo número que varones.

El año 2013 supone un punto de inflexión en la evolución de la población en Cantabria y en el conjunto de España, ya que tras muchos años de incremento sostenido, se produce una pérdida de población que el avance del Padrón para 2014 confirma y agrava. El grueso de la pérdida de población se lo llevan los varones, ya que principalmente se debe a un fenómeno de emigración, tanto a otras zonas del interior como al exterior y tanto de nacionales, nacionalizados y extranjeros, estos últimos, principalmente, son los que la protagonizan. A este factor habría que añadir la no llegada de nuevos inmigrantes y la escasa y ya tradicional baja natalidad.

1.2. EVOLUCIÓN ANUAL DE LA POBLACIÓN FEMENINA

En el gráfico 2 se recoge la evolución de la población femenina durante los últimos diez años. Apenas se ha incrementado en un 6,83% en toda una década, 19.368 mujeres exactamente. En el conjunto del Estado español, el incremento fue superior, hasta el 9,22%, debido principalmente a la mayor presencia, en general, de inmigración. Comparado con la evolución de la población masculina, el comportamiento ha sido muy similar en los dos espacios geográficos, el regional y nacional.

Como se ha señalado, 2013 supone un cambio de signo en la evolución de la población en España y por ende en Cantabria, los avances de datos para 2014 vienen a corroborar esta tendencia. La causa principal se ha de buscar en los efectos de la crisis económica que genera movimientos migratorios importantes, por un lado, se producen movimientos de nacionales que se dirigen a otros lugares, sean nacionales o internacionales, en busca de mayores oportunidades laborales, y por otro, movimientos de inmigrantes, en este caso principalmente son de retorno a sus países de origen, aunque también protagonizan movimientos internos. Se ha de matizar que no es una consecuencia inmediata de la crisis, sino que va actuando a medida que se van alargando y postergando las posibilidades de incorporarse al mercado laboral. Así, durante los primeros años de crisis la población se mantiene e incluso sigue incrementándose, siendo en estos últimos cuando se inicia un descenso que en 2014 ya es significativo. El descenso de población se da a un ritmo diez veces superior entre extranjeros que entre nacionales, aunque como se ha indicado bastante menos entre las mujeres que entre los hombres.



Fuente: INE. Padrón Municipal. 1 de enero de 2004-2013.

En el conjunto del Estado, la evolución es muy similar en cuanto a tendencia y comportamiento, con las matizaciones de que los valores son más acusados: se venía creciendo a un ritmo superior y la pérdida de mujeres en el último año fue ligeramente inferior, la diferencia más sustancial se registra en la mayor caída de población extranjera en el conjunto de España, por lo demás la gráfica de evolución y tendencia son perfectamente equiparables.

1.3. POBLACIÓN FEMENINA POR TRAMOS DE EDAD

El desglose y análisis de la población de mujeres por tramos de edad corrobora, por un lado, el envejecimiento de la población en su conjunto, casi la mitad de las mujeres tienen más de 45 años, cuatro puntos más que en el conjunto de España (44,39%), en el resto de tramos hay un mayor equilibrio comparando las dos magnitudes, y por otro, que la disminución se produce en tramos de edad laborales, confirmando la causa económica/laboral del comportamiento migratorio que se viene comentando.

TABLA 1. POBLACIÓN FEMENINA POR TRAMOS DE EDAD

Tramos edad	Mujeres	Tasa mujeres (%)	% variac. 2013/12
Menor de 16 años	41.231	48,81	1,09
De 16 a 24 años	22.470	48,59	-3,28
De 25 a 45 años	92.804	49,37	-2,11
Mayor de 45 años	146.740	53,72	1,17
Total	303.245	51,23	-0,20

Fuente: INE. Padrón Municipal. 1 de enero de 2013.

Bien se puede concluir que dos son las principales características de la población femenina en su conjunto, muy similares, por otra parte, a las de su contraparte, o sea, los varones, con apenas matices en sus magnitudes y dinámicas demográficas: envejecimiento con mayor tasa de mujeres que de hombres en los mayores de 45 años, que son las que realmente aportan el dato de que en su conjunto haya más mujeres, pues en el resto de tramos su tasa está por debajo del 50% y variación interanual negativa de los tramos en edad laboral, mientras que los tramos de los extremos mantienen un comportamiento más acorde con el saldo vegetativo o natural.

Si la comparación la hacemos respecto al conjunto del Estado, las similitudes son totales y apenas varían las magnitudes. Un porcentaje ligeramente más equilibrado (51,23 x 50,78), una variación interanual del total de mujeres también muy similar (-0,20 x -0,14) y un idéntico comportamiento de los tramos de edad, apenas suavizado por el menor descenso del conjunto.

AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

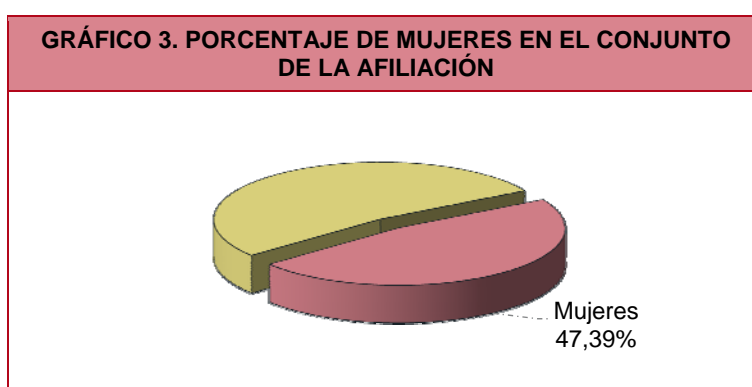
2. AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Los datos de afiliación han sido facilitados por la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS) a 31 de diciembre de 2013.

El indicador de afiliación es fundamental a la hora de valorar el comportamiento de un mercado laboral, sea en su conjunto o, como es el caso, referido a una parte del mismo protagonizado por un colectivo humano, las mujeres en el caso que nos ocupa. La afiliación se analiza desde la situación de quienes están en alta laboral en el lugar y fecha de referencia.

2.1. DISTRIBUCIÓN DE LA AFILIACIÓN

Afiliación total en Cantabria: 190.527 personas en alta laboral.



Fuente: MEYSS. 31 de diciembre 2013.

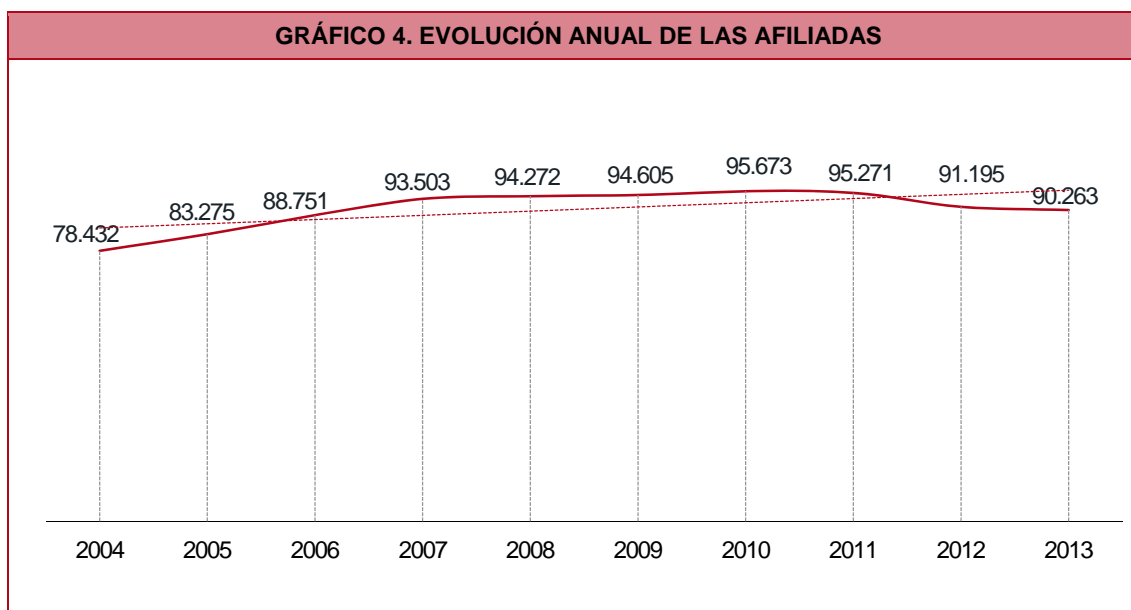
El año 2013 se cerró con 190.527 personas afiliadas y en alta laboral en Cantabria, de las cuales 90.263 eran mujeres, lo que significa el 47,39% representado en el gráfico. Cifra que supone un 1,02% menos que el año anterior. Si nos comparamos con el conjunto del Estado, el porcentaje de mujeres afiliadas es similar (46,57%), aunque favorable a Cantabria, sin embargo, la variación interanual es peor en el ámbito regional, pues en España apenas disminuye un 0,04%. El comportamiento interanual del contraconjunto, en este caso los hombres, es considerablemente peor, en Cantabria pierden el 2,93% de afiliación y en España el 0,86%, significativamente mejor pero también en negativo.

2.2. EVOLUCIÓN ANUAL DE LA AFILIACIÓN FEMENINA

Ampliando la perspectiva a los últimos 10 años, nos encontramos con un incremento de la afiliación de la mujer en Cantabria del 15,08%, en torno a 12 mil mujeres en términos absolutos. En este mismo periodo los varones perdieron un 18,46%, casi 23 mil afiliados menos.

La crisis económica ha incidido de manera muy diferente en las mujeres y en los hombres. La principal causa está en que la crisis golpea inicialmente en un sector copado por los varones en su inmensa mayoría como es la construcción y toda la industria auxiliar: metal, madera, cerámicos, instalaciones, etc., y continúa por la industria en general, también desempeñada en su mayoría por varones. A lo que habría que añadir el efecto que se genera en las mujeres tendente a incorporarse al mercado laboral como medida paliativa ante la pérdida de ingresos en las unidades familiares, así lo prueba el hecho de que el mayor número de afiliadas de la serie representada se dé en plena crisis, de los años 2008 a 2011. A diciembre de 2013 el reparto de la afiliación por sexo era de un 52,63% para los hombres y un 47,39% para las mujeres.

A partir de 2007, año en el que se alcanza la mayor diferencia entre afiliados por sexo (casi 40 mil varones más), se produce un acercamiento hasta reducirlo a los 10 mil actuales, aunque no tanto por el incremento de las mujeres, que también, como por la pérdida de afiliados por parte de los varones que desde los máximos de 2007 pierde 33 mil afiliados en alta laboral. En la serie representada en el gráfico 5, los últimos diez años, las mujeres cierran 2013 muy cerca de la media de la década (90.524), mientras que los hombres tienen 18 mil afiliados menos que su promedio (118.196) en estos diez años.



Fuente: MEYSS. 31 de diciembre de 2004-2013.

En el conjunto del Estado el comportamiento en estos diez años es similar en cuanto que afectó más a los varones que a las mujeres, sin embargo no se registra el repunte que se produce en Cantabria en 2009-2011. De los 2,94 millones de afiliados menos que había a finales de 2013 con respecto a los máximos de 2007, 2,34 millones son varones y el restante 0,60 millones mujeres.

2.3. AFILIACIÓN FEMENINA POR TRAMOS DE EDAD

La aproximación que se viene produciendo entre el número de mujeres y hombres afiliados, y que como venimos señalando responde a distintos factores, que van desde la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral, la diferente incidencia de la crisis que sobre todo afecta a los varones, el sobreesfuerzo de la mujer para incorporarse o reincorporarse al trabajo tras la salida de los hombres e intentar paliar la pérdida de ingresos familiares, o la progresiva terciarización de la estructura económica que ofrece otro tipo de relaciones laborales, más coyunturales y flexibles, que posiblemente encuentre mejor acogida entre las mujeres, en parte porque probablemente también tendrá que conciliar aspectos familiares con el trabajo, en contraposición a los hombres que proceden de otra cultura laboral, con trabajos más estables, y una concepción más estática y unívoca del trabajo, etc.

Esta evolución se observa igualmente y como no podría ser de otra manera por tramos de edad, además su análisis, en términos relativos, nos aporta el matiz de que se trata de un fenómeno que se agudiza en las últimas generaciones, así a medida que aumenta la edad aumenta la tasa de mujeres con respecto a los hombres, que en este caso actúan de contracolectivo, disminuye. Aunque en el caso de las mujeres mayores de 44 años, últimamente se está produciendo un incremento de afiliación, circunstancia que igualmente se observa en los varones, como consecuencia de las distintas medidas en el ámbito de las políticas activas de empleo, que penalizan la salida de la situación de ocupados a partir de una determinada edad, lo que ya se denomina en la literatura como “caso telefónica”, y favorecen, normalmente mediante reducción de costes laborales, la entrada al trabajo de personas en esta edad. Es rotundo el dato del escaso número de mujeres menores de 25 años trabajando.

TABLA 2. AFILIADAS POR TRAMOS DE EDAD			
Tramos edad	Mujeres	Tasa mujeres (%)	% variac. 2013/12
Menor de 25	3.200	51,32	-7,73
De 25 a 44 ¹	49.148	49,42	-2,57
Mayor de 44 ¹	37.915	44,68	1,70
Total	90.263	47,38	-1,02

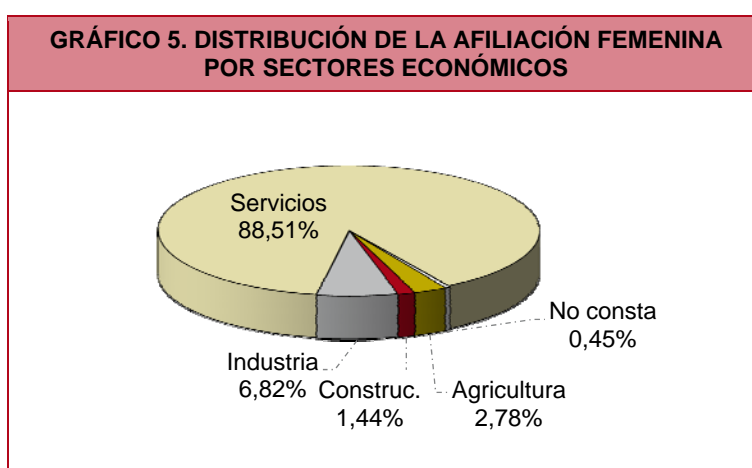
Fuente: MEYSS. 31 de diciembre de 2013.

¹ Los datos disponibles no permiten establecer los mismos tramos de edad que en el resto de los capítulos.

En el conjunto de España la distribución varía, entre las de mayor edad la tasa es diez puntos superior, mientras que en los otros dos tramos de edad está entre dos y tres puntos por debajo de Cantabria.

2.4. LA AFILIACIÓN FEMENINA EN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA

La distribución de la afiliación por sexo en Cantabria introduce importantes diferencias con el conjunto de afiliados y especialmente con respecto al colectivo, en este caso los varones. La presencia de la mujer en el sector Servicios está en 27 puntos por encima a los hombres, mientras que en el resto de sectores su presencia es mucho menor, principalmente en Construcción e Industria. El comportamiento de esta distribución ha redundado en este patrón: incrementando la presencia en los Servicios y perdiendo o manteniendo efectivos en el resto de sectores, así en los datos de 2011 la presencia en los Servicios era cuatro puntos menor y en el resto de sectores era ligeramente superior como recogimos en el anterior informe dedicado a este colectivo, [ver aquí](#).



Fuente: MEYSS. 31 de diciembre de 2013.

En el conjunto del Estado el reparto y evolución es muy similar, con apenas dos puntos por debajo en el sector Servicios (86,18%) que van a parar al sector Primario (5,49%), con respecto a Cantabria.

TABLA 3. ACTIVIDADES ECONÓMICAS CON MAYOR NÚMERO DE AFILIADAS

Actividades económicas ¹	Mujeres afiliadas	% variac. 2013/12
Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas *	14.898	1,00
Actividades sanitarias *	9.255	2,10
Servicios de comidas y bebidas	7.430	0,27
Educación *	6.537	5,03
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico *	5.669	-1,00
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	5.589	-1,18
Servicios a edificios y actividades de jardinería *	4.862	-2,09
Otros servicios personales *	3.199	-2,59
Asistencia en establecimientos residenciales *	2.512	0,72
Industria de la alimentación	2.450	2,38

Fuente: MEYSS. 31 diciembre de 2013.

¹ Se han seleccionado las diez primeras actividades económicas con mayor número de afiliadas.

La tabla 3 recoge una selección de la diez actividades económicas con mayor número de afiliadas y su variación interanual, muy similar a la que resulta en el conjunto de España. En Cantabria suponen casi el 70% del total de afiliadas en alta laboral, lo que nos habla de la elevada concentración en unas actividades muy concretas, además, su presencia en estas actividades es muy mayoritaria, duplicando en su conjunto a los varones y sólo en dos de ellas no alcanzan el 50%, Industria alimentaria (47,14%) y Administraciones públicas (48,18%), por contra en las siete señaladas con un asterisco, los dos tercios o más de los afiliados son mujeres.

2.5. AFILIACIÓN FEMENINA POR TRAMOS DE EDAD Y RÉGIMEN DE COTIZACIÓN

El 82,75% de las mujeres afiliadas está encuadrado en el Régimen General y sus Sistemas Especiales (Hogar y Agrario), recientemente incorporados al General. Pero es el Régimen General tradicional, el que recoge a los trabajadores por cuenta ajena de los Servicios, Industria y asimilados el que acapara el 92,51% del total de este Régimen.

El 17,25% restante están distribuidas por los Regímenes Especiales, prácticamente en su totalidad en el de trabajadores autónomos o por cuenta propia, ya que la presencia de las mujeres en el Régimen Especial del Mar es muy reducida, apenas el 12,69% del mismo.

TABLA 4. AFILIADAS POR TRAMOS DE EDAD Y RÉGIMEN DE COTIZACIÓN						
Tramos de edad	Régimen General			Regímenes Especiales		
	Régimen General ²	Sist.Espec. Agrario	Sist. Espec. Empleados Hogar ³	Autónomos	Mar	Minería Carbón
Menor de 25	2.830	2	108	259	1	-
De 25 a 44 ¹	40.212	52	2.340	6.502	42	-
Mayor de 44 ¹	26.049	24	3.068	8.704	70	-
Total	69.091	78	5.516	15.465	113	-

Fuente: MEYSS. 31 de diciembre de 2013.

¹ Los datos facilitados no permiten establecer los mismos tramos de edad que en el resto de los capítulos.

² Excluidos los datos de los Sistemas Especiales Agrario y de Empleados de Hogar.

³ Desde enero 2013 en el Sistema Especial de Empleados de Hogar, se incluyen los afiliados del extinguido Régimen Especial de Empleados del Hogar (discontinuos).

En el conjunto del Estado español la distribución por regímenes presenta matices diferenciadores, así, al conjunto del Régimen General pertenecen tres puntos porcentuales más, que vienen a ser los tres puntos más de trabajadoras autónomas que tiene Cantabria (14,11% por 17,14%).

En cuanto a su distribución por tramos de edad, el reparto también presenta matices diferenciadores en ambos espacios territoriales. En Cantabria es menor la presencia de mujeres jóvenes (3,55% por 4,84%) y mayor las que tienen a partir de 44 años (42,01% por 39,75%).

2.6. AFILIACIÓN FEMENINA EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DE AUTÓNOMOS

La mayor presencia de mujeres afiliadas como trabajadoras por cuenta propia que señalábamos anteriormente se recoge en el gráfico siguiente. La distribución por sexo en el propio Régimen de Autónomos también refleja una mayor presencia de mujeres en Cantabria, casi tres puntos más con respecto al conjunto del Estado Español (37,50% por 34,85%).



Fuente: MEYSS. 31 de diciembre de 2013.

Esta mayor presencia femenina como trabajadoras autónomas se constata sobre todo entre las de mayor edad, a partir de 25 años, que en Cantabria tienen una presencia entre dos y tres puntos porcentuales por encima que en España.

Son las mayores de 44 años las que mantienen una trayectoria más firme y estable, en cuanto a que se vienen manteniendo e incluso incrementan su número, mientras que los otros tramos de edad son más volátiles. Probablemente debido a que a partir de una determinada edad las posibilidades de cambio se reducen considerablemente y se tiende a conservar y consolidar la situación actual, incluso en coyunturas adversas.

TABLA 5. TRABAJADORAS AUTÓNOMAS SEGÚN TRAMOS DE EDAD				
Tramos edad	Mujeres	Tasa mujeres (%)	% variac. 2013/12	% variac. 2013/09
Menor de 25	259	35,24	3,19	-11,90
De 25 a 44 ¹	6.502	37,06	-5,44	-8,86
Mayor de 44 ¹	8.704	37,91	0,55	2,90
Total	15.465	37,50	-2,01	2,66

Fuente: MEYSS. 31 de diciembre de 2013.

¹ Los datos facilitados no permiten establecer los mismos tramos de edad que en el resto de los capítulos.

Aunque en los últimos años se viene observando un cierto estancamiento, con oscilaciones que apenas llegan a las 100-200 mujeres en términos absolutos, ya que se viene moviendo en un promedio de 15.500 mujeres afiliadas al régimen especial de la seguridad social, conocido en sus siglas como RETA.

CONTRATACIÓN

3. CONTRATACIÓN

La contratación es uno de los grandes indicadores del mercado de trabajo pues nos permite observar el comportamiento y los flujos de entrada a la situación de ocupado, en este caso ocupada. Además es una fuente propia de los Servicios Públicos de Empleo.

Para el estudio de este capítulo se han tenido en cuenta los contratos registrados a lo largo de 2013 y en su caso en los años estudiados, en los Servicios Públicos de Empleo. La explotación de datos se ha realizado a través de la base de datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Se han tenido en cuenta los contratos iniciales y las conversiones cuyo destino del puesto de trabajo es Cantabria.

3.1. DISTRIBUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN

Contratación total en Cantabria a lo largo de 2013: 154.356 contratos iniciados.



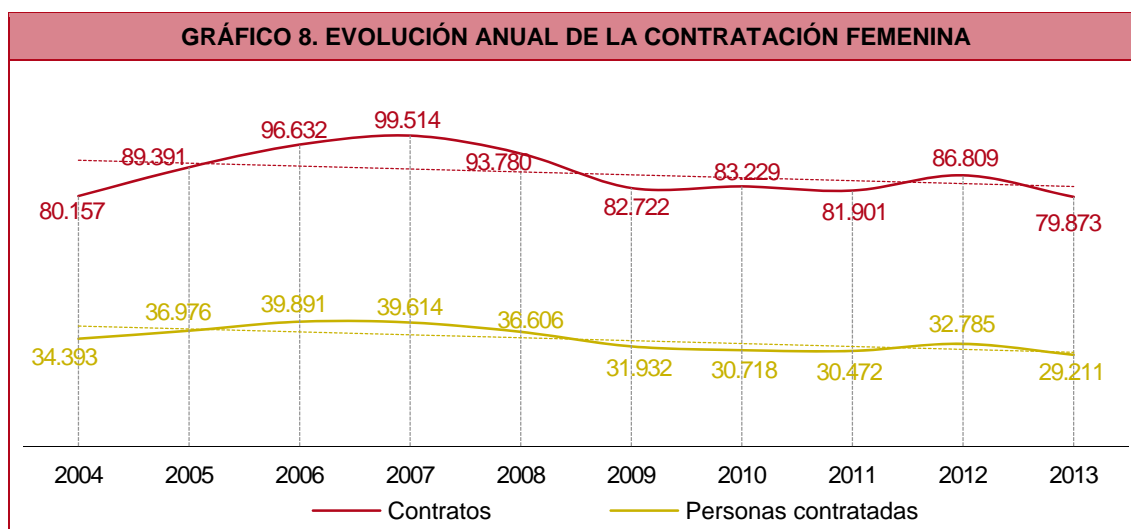
Fuente: SEPE. Año 2013.

Las mujeres, a lo largo de 2013, realizaron un total de 79.873 contratos, lo que supone el 51,75% de los contratos de Cantabria tal como se señala en el gráfico anterior. Porcentaje significativamente superior al promedio nacional que se sitúa en el 44,51% del total.

Las diferencias por provincias son significativas ya que oscilan entre una tasa máxima del 54,67% y una mínima del 32,55%, veinte puntos porcentuales de diferencia que nos hablan de mercados laborales muy distintos en cuanto a participación de la mujer en el mismo. Las tasas altas, con carácter general, coinciden con provincias con una renta per cápita más alta y una tasa de paro más baja. Cantabria, se sitúa en la parte superior del ranking.

3.2. EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN FEMENINA

En el gráfico 8 se representa la evolución a lo largo de los últimos diez años (2004-2013) del número de contratos y el de mujeres que los han realizado.



Fuente: SEPE. Años 2004-2013.

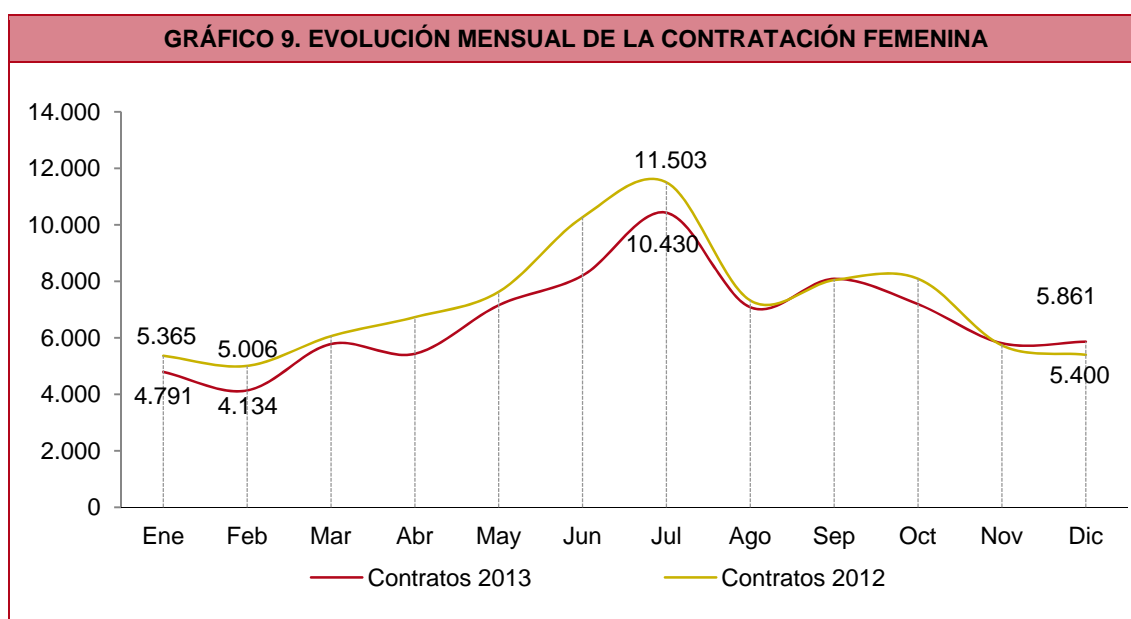
La evolución de la contratación en las mujeres ha sido diferente a la de los hombres. Una de las características de cómo viene repercutiendo la crisis en el mercado de trabajo ha sido que afectó más a los varones que a las mujeres, fundamentalmente porque empezó por un sector económico tradicionalmente masculino como es la construcción y actividades auxiliares y siguió por la industria. Es en 2008 cuando las mujeres pasan a firmar más contratos que los varones, invirtiendo la tendencia.

Se ha de tener en cuenta que el repunte que se produce en 2012 se debe, en buena medida, a la nueva regulación que afecta al encuadre del Régimen Especial de Empleados del Hogar como nuevo Sistema del Régimen General, pasándose a partir de este momento a contabilizarse estas relaciones laborales como parte del citado R. General de trabajadores por cuenta ajena, al margen de aquellas relaciones que la nueva regulación hizo aflorar.

La cuestión está, como se puede comprobar en el apartado dedicado al desempleo de este informe, en que las mujeres protagonizan más contratos, no porque incrementen su participación sino porque los varones pierden y no recuperan la cuota que venían realizando. Esta diferencia alcanza su máxima expresión en 2012 (tener en cuenta el asunto de los empleados del hogar comentado) y a partir de aquí se inicia una clara tendencia a confluir, también se produce en detrimento, aunque en este caso a la inversa, es decir, pérdida de participación de la mujer e incremento de los varones, ¿síntoma de que esas actividades desempeñadas principalmente por varones se empiezan a recuperar o de que se van incorporando a otras actividades? Se observan las dos dinámicas: recuperación de la industria y tímidos síntomas en la construcción y migración a otras actividades económicas.

En el ámbito nacional, aunque la evolución es muy similar en cuanto a la curva que describe, en ningún momento de la serie el volumen de contratos firmados por las mujeres ha sido superior al de los varones, mientras que en Cantabria se mantiene así desde 2008, si bien se viene observando un acercamiento a lo largo de 2013 que se confirma en los primeros meses de 2014 de tal forma que al cierre de mayo el reparto es del 50,72% para los varones y el 49,28% para las mujeres.

Esta dinámica conlleva una correlación directa con respecto al número de personas distintas que participan de esa contratación, como se observa en el gráfico. Esta relación nos permite hablar de cantidad y calidad en la contratación al introducir el indicador rotación y que aunque en su apartado correspondiente se desarrolla, adelantar que la rotación entre las mujeres (2,74) es superior a la de los varones (2,42) en Cantabria y a la de las mujeres en el conjunto del Estado (2,43).



Fuente: SEPE. Años 2012-2013.

En cuanto al comportamiento estacional de la contratación que realizan las mujeres apenas difiere al de los varones, si acaso la incidencia que puedan tener algunas actividades del sector Servicios ejercidas en su inmensa mayoría por mujeres. Por los demás reproduce la dinámica general del mercado de trabajo cántabro: un incremento considerable de la actividad en verano vinculado al turismo que tímidamente arranca en la primavera y otro repunte en septiembre-octubre por calendario propio de reinicio de ciclo anual, por otro lado la caída coincide con el inicio y el final de año.

Si hacemos abstracción de la contratación procedente de la nueva regulación de empleo doméstico, el volumen de contratación sería muy similar en los dos años representados, por lo que las brechas a favor de 2012 se deben a esta circunstancia, mientras que la mejoría que se observa al final de 2013 marca el cambio de tendencia que se está consolidando en 2014, con datos hasta mayo y que nos confirman un incremento de la contratación superior al 25%.

3.3. CONTRATACIÓN FEMENINA POR TRAMOS DE EDAD

La distribución de la contratación por tramos de edad nos aporta matices de interés con respecto al comportamiento de la contratación entre los hombres. En primer lugar, tienen más peso de participación las mujeres más jóvenes y las mayores, mientras que el tramo central participa en menos con respecto a los varones. Probablemente la dedicación a la crianza esté en la base de esta diferencia. Por otra parte, señalar que el comportamiento interanual negativo se debe al tema del empleo doméstico ya comentado, pues si no se contabiliza éste como se venía haciendo, el volumen de contratación, como ya hemos indicado, es muy similar en los dos años. En definitiva, una mayor representación de mujeres entre los menores de 25 años y sobre todo entre los mayores de 45. La presencia mayoritaria de un sexo u otro en los distintos sectores económicos vendría a explicar estas diferencias así como una probable mejor adaptación de la mujer a los requerimientos de un mercado de trabajo cada vez más terciarizado, caracterizado por una elevada temporalidad y flexibilidad de la actividad, “trabajo bajo encargo”.

TABLA 6. MUJERES CONTRATADAS POR TRAMOS DE EDAD			
Tramos edad	Mujeres	Tasa mujeres (%)	% variac. 2013/12
Menor de 25	12.326	53,42	-12,77
De 25 a 45	50.604	49,66	-6,14
Mayor de 45	16.943	57,68	-9,70
Total	79.873	51,75	-7,99

Fuente: SEPE. Año 2013.

En el conjunto de España no se reproduce este patrón de manera idéntica, aunque sí en sus rasgos generales. Por un lado, la participación de la mujer en el resto del Estado es menor como ya hemos indicado, y en ningún caso ha realizado más contratos que los hombres en los últimos años, la incidencia del “empleo doméstico” también es menor a nivel nacional.

No obstante, sí que se reproduce el mismo esquema en cuanto a mayor participación de las mujeres jóvenes y mayores según tramos de edad utilizados, comportamiento que observamos en la afiliación y que nos permite inferir cierta consolidación de esta tendencia. Probablemente las causas se han de buscar, en el caso de las jóvenes: ¿más preparadas, más flexibles, más emprendedoras, buscadoras más activas, etc.? En el caso de las mayores: ¿favorecidas por medidas de políticas activas de empleo que penalizan la salida del mercado a estas edades y favorecen la entrada y a una actitud más adaptable a lo que ofrece el mercado laboral?

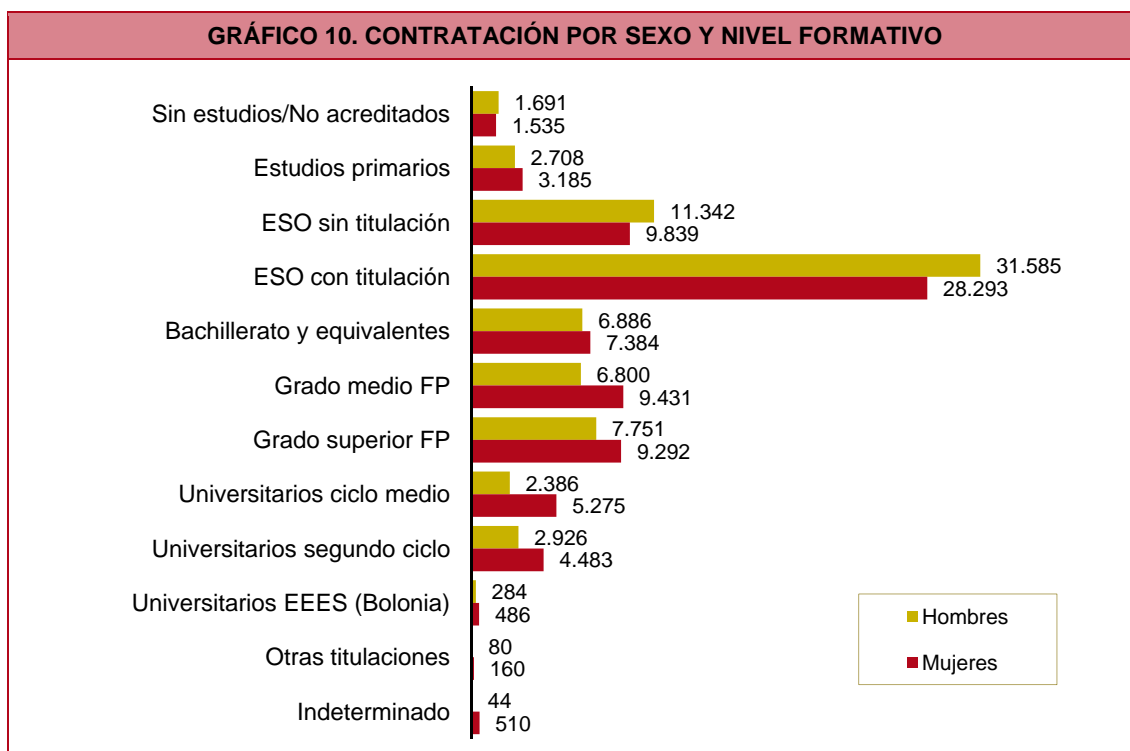
3.4. CONTRATOS POR NIVEL FORMATIVO Y SEXO

Un perfil básico de la mujer contratada incluiría variables como sexo, en este caso sería su comparación con el colectivo, o sea los hombres. En el caso de Cantabria hemos visto que son las mujeres las que desde 2008 vienen realizando más contratos que los hombres, y también hemos visto que esta tendencia se está volviendo a invertir y en los primeros meses de 2014 incluso ya son los varones los que firman más contratos. En este sentido se hablaría de un equilibrio en cuanto a la participación en la contratación por parte de hombres y mujeres, no así en el conjunto del Estado, donde se decanta por los hombres en más de siete puntos.

Otra variable importante de ese perfil sería la edad, ya hemos visto que dos de cada tres contratos los realizaron mujeres entre 25 y 45 años, como ocurre en el conjunto de España, también veíamos el cada vez mayor peso de las mujeres menores de 25 años y el de las mayores de 45.

Un tercer factor que va conformando ese perfil tipo al que aludimos, y al que después añadiremos la ocupación: *qué hace a qué se dedica*, y la actividad económica en la que trabaja, sería el nivel formativo de las mujeres contratadas y que inevitablemente compararemos con el de los hombres. En este caso, como se recoge en el gráfico 10, la descompensación es notoria, basta un simple análisis visual para comprobar el mayor nivel formativo que acreditan las mujeres contratadas, tanto en aspectos cuantitativos como cualitativos, pues son menos en los niveles bajos, estudios primarios y secundarios obligatorios, y más en los niveles formativos superiores de bachiller, formación profesional y universitaria. Esta diferencia se viene confirmando y agrandando en los últimos años, hace apenas unos años los datos estaban bastante más equilibrados.

Los casos de nivel formativo *Indeterminado*, que en su inmensa mayoría son mujeres, pertenecen a relaciones laborales de empleados domésticos de los que no se comunica este dato.

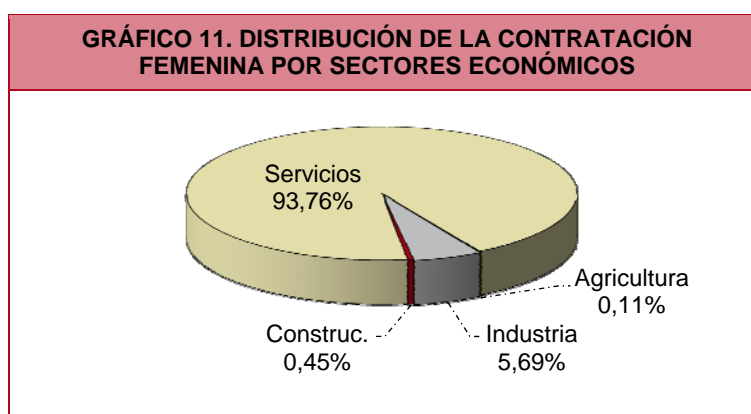


Fuente: SEPE. Año 2013.

En el conjunto de España el nivel formativo acreditado por las mujeres contratadas durante 2013, a grandes rasgos es similar al observado en Cantabria, si acaso podríamos hablar de que el patrón se agudiza poniendo de manifiesto las diferencias indicadas, especialmente en los niveles más bajos.

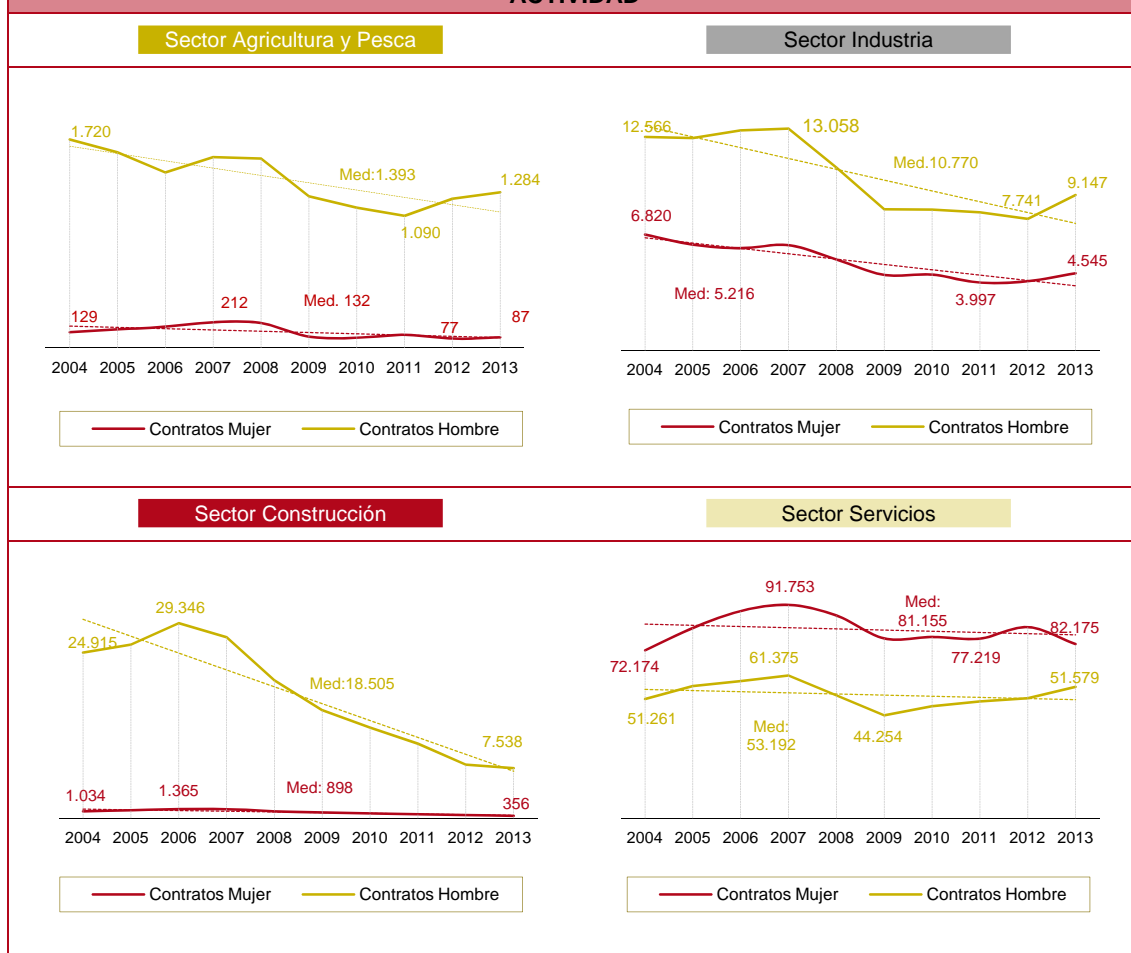
3.5. LA CONTRATACIÓN FEMENINA EN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA

El predominio del sector Servicios en la contratación de mujeres es prácticamente total, apenas complementado con el Industrial, especialmente la industria alimentaria, ver gráfico siguiente. Las mujeres mantienen esta presencia en la contratación del sector Servicios desde hace años, con la salvedad que ahora han de compartirla con los varones, que desde el inicio de la crisis y declive de la construcción e industria complementaria, han incrementado su presencia en 15 puntos porcentuales, pasando de un 60 a un 75 por ciento en este sector.



Fuente: SEPE. Año 2013.

En el gráfico siguiente se recoge la participación por sexo en la contratación durante los últimos diez años en los cuatro grandes sectores económicos, lo que nos da una perspectiva más amplia de la participación histórica de la mujer en según qué sector. Mínima participación en el sector Primario, significativa presencia en el Industrial que además está repuntando, testimonial presencia en la Construcción tras su caída en picado y mayoritaria participación en la contratación del sector Servicios donde viene realizando dos de cada tres contratos que se materializan.

GRÁFICO 12. EVOLUCIÓN ANUAL DE LA CONTRATACIÓN FEMENINA POR SECTORES DE ACTIVIDAD

Fuente: SEPE. Años 2004-2013

Estas serían las diez actividades económicas con mayor presencia de mujeres o con un volumen de contratos importante como es el caso de la contratación que pasa por las empresas de trabajo temporal. Todas pertenecen al sector Servicios, excepto la industria de la alimentación, tal como se venía comentando.

TABLA 7. ACTIVIDADES ECONÓMICAS MÁS RELEVANTES EN LA CONTRATACIÓN FEMENINA

Actividades económicas ¹	Contratos	Tasa mujeres (%)
Servicios de comidas y bebidas	15.155	58,43
Actividades relacionadas con el empleo (ETT)	11.454	45,36
Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	8.949	71,61
Servicios de alojamiento	7.972	68,65
Servicios a edificios y actividades de jardinería	4.910	71,74
Asistencia en establecimientos residenciales	3.629	91,20
Industrias de la alimentación	3.584	58,19
Educación	2.451	58,37
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	2.374	79,11
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	2.265	85,67

Fuente: SEPE. Año 2013.

¹ Se han seleccionado las diez primeras actividades económicas, que superando la tasa provincial de contratación femenina (51,75%) y/o presentan mayor número significativo de contratos suscritos por mujeres.

* Más información sobre Actividades económicas: [Actividades económicas con tendencia positiva en la contratación.](#)

Esta selección supone casi el 80% de los contratos que firmaron las mujeres en 2013, lo que nos habla de la elevada concentración en unas pocas actividades económicas, así, Servicios de comidas y bebidas proporciona el 19% de los contratos a las mujeres, a través de las Empresas de trabajo temporal el 14%, el Comercio minorista el 11%, etc.

La contratación por sectores y actividades económicas en el conjunto de España, aunque no difiere a grandes rasgos, sí que presenta un aspecto diferenciador importante: la participación en el sector Servicios es ocho puntos porcentuales superior en Cantabria, puntos que en España van a parar al sector Primario que está teniendo un comportamiento excelente durante estos años y que se materializa en las significativas contrataciones orientadas a las grandes campañas agrícolas. También matizar que la presencia de la mujer en la contratación del sector Industrial es dos puntos superior en Cantabria.

3.6. LA CONTRATACIÓN FEMENINA SEGÚN MODALIDAD

En cuanto a las modalidades de contratación que se utilizan para con las mujeres, señalar que no difieren apenas de las utilizadas para contratar a los varones, salvo en la modalidad de Interinidad que se utiliza de manera mayoritaria para las mujeres (tres de cada cuatro), la mayoría por causa de tener reserva de plaza: maternidad, incapacidad temporal, etc. El grueso de estos contratos de interinidad se hace en las ocupaciones de Personal de limpieza, Auxiliares de enfermería, Trabajadores de los cuidados personales y Dependientes de comercio. Por lo demás, el 75% de los contratos se realizan a través de las dos modalidades por antonomasia: Obra o servicio y Eventuales por circunstancias, tal como ocurre con las modalidades con que se contrata a los hombres, excepto la salvedad del contrato de interinidad comentado.

A destacar la buena acogida que está teniendo el contrato de Formación, a pesar de lo poco significativo que todavía es en el conjunto de la contratación.

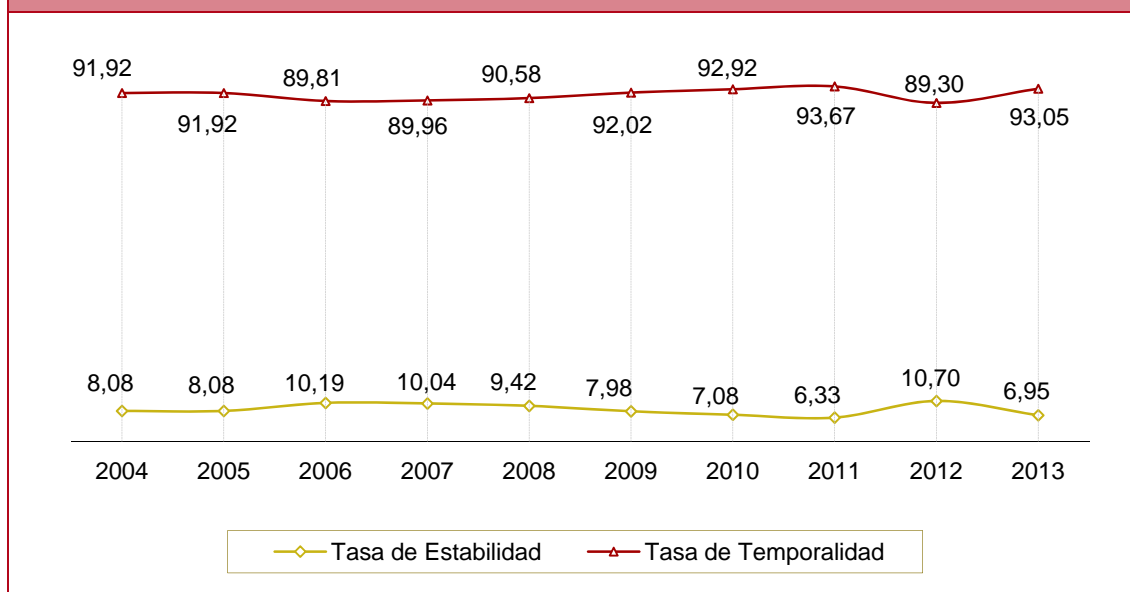
TABLA 8. CONTRATACIÓN FEMENINA SEGÚN TIPO DE CONTRATO			
Modalidad contractual	Mujeres	Tasa mujeres (%)	% variac. 2013/12
Eventual circunstancias de la producción	43.171	53,54	2,77
Obra o servicio	16.739	40,13	-12,02
Interinidad	13.245	72,25	-14,58
Indefinido ordinario (bonif/no bonif)	3.696	52,85	-49,24
Conversión ordinaria	1.812	46,85	-3,77
Formación	559	50,00	53,57
Prácticas	262	47,99	11,49
Relevo	98	40,33	-17,65
Jubilación parcial	93	23,91	-26,77
Otros	88	33,21	54,39
Temporal personas con discapacidad	69	42,59	11,29
Indefinido personas con discapacidad	41	46,59	-2,38
Total	79.873	51,75	-7,99

Fuente: SEPE. Año 2013.

En España la tendencia es muy similar, con la diferencia que en Cantabria se utiliza más el contrato Eventual por circunstancias de la producción y menos el de Obra o servicio, mientras que el contrato de Interinidad se utiliza en un porcentaje parecido. Siempre refiriéndonos a la contratación de mujeres.

3.7. ESTABILIDAD EN LA CONTRATACIÓN FEMENINA

En este punto abordamos uno de los aspectos más controvertidos y de actualidad, el tema de la estabilidad y la temporalidad, cuestión a la que se suele aludir de manera genérica como calidad en el empleo, precariedad en el empleo, etc. Tal vez cabe matizar que no necesariamente tienen que estar asociados estos conceptos y que se dan situaciones de temporalidad con calidad en el empleo y estabilidad en empleos precarios, combinaciones que dependen mucho de la voluntariedad, las actividades, las ocupaciones y el mercado de trabajo en que se ejercen.

GRÁFICO 13. TASAS DE ESTABILIDAD Y TEMPORALIDAD DE LA CONTRATACIÓN FEMENINA

Fuente: SEPE. Año 2013.

En cuanto a los datos de temporalidad y estabilidad señalar que las mujeres han perdido en torno a tres puntos de contratación estable desde el inicio de la crisis. El repunte de 2012 se ha de atribuir a la contabilización de las relaciones laborales en el “empleo doméstico”, harto comentado. Las últimas medidas adoptadas, basadas principalmente en reducciones de costes salariales a la contratación indefinida, están reduciendo, de momento muy ligeramente, las tasas de temporalidad.

Por otra parte, situación muy similar a la de los varones que cerraron 2013 con una tasa de temporalidad del 7,25%, el promedio del conjunto de la contratación en Cantabria fue del 7,09%. En el conjunto del Estado el dato es ligeramente mejor, hasta el 8,40% de los contratos firmados por mujeres fueron o devinieron en indefinidos.

TABLA 9. ROTACIÓN DE LA CONTRATACIÓN FEMENINA

	Nº contratos mujeres	Nº mujeres contratadas
De 1 contrato	16.163	16.163
De 2 contratos	11.234	5.617
De 3 contratos	7.425	2.475
De 4 contratos	5.384	1.346
De 5 a 10 contratos	16.118	2.389
De 11 a 15 contratos	7.800	621
Más de 15 contratos	15.749	600

Fuente: SEPE. Año 2013.

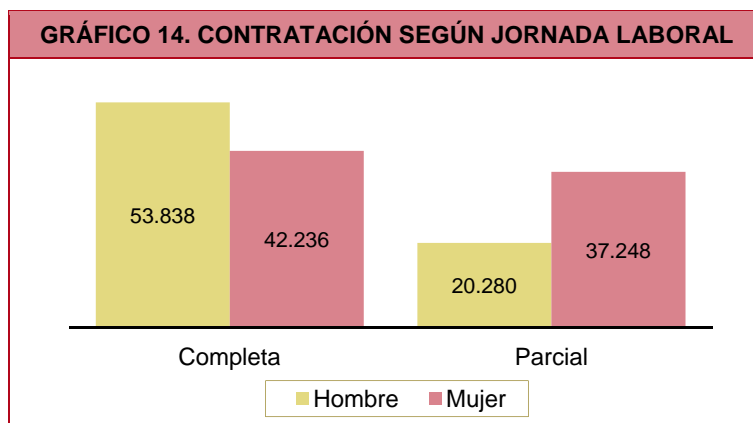
El desglose de esta contratación temporal nos lleva al concepto de rotación. ¿Cuántos contratos inicia cada persona a lo largo del año? En la tabla 9 se desarrolla esta dinámica, en algunos casos la rotación es extrema, entre quienes realizaron más de 15 contratos el promedio es de 26 contratos, o los siete de las que están en el tramo entre 5 y 10 contratos, las causas están en la especificidad de la actividad: fines de semana, eventos, etc.

El promedio de la rotación en el conjunto de la contratación que realizaron las mujeres fue de 2,74 contratos por mujer, superior a los 2,43 que realizan en el conjunto de España. En Cantabria la rotación media de los varones es de 2,42 contratos al año.

3.8. CONTRATACIÓN SEGÚN JORNADA LABORAL Y SEXO

Atendiendo a la jornada laboral, el aspecto más diferenciador en la contratación que realizan las mujeres está en el hecho de que protagonizan dos de cada tres contratos a tiempo parcial, no en vano del total de contratos que

firmaron las mujeres en 2013 el 46,86% eran a tiempo parcial. Cuestiones de adaptabilidad, complementariedad, flexibilidad y terciarización de la economía estarían entre las razones de esta preferencia por las mujeres, cabe preguntarse si la preferencia es mutua: empleador/a y mujer. Una de las cuestiones sobre este tema de tanta actualidad estaría en poder discernir cuándo es una opción voluntaria o cuándo es la única que el mercado ofrece, algunas encuestas hablan del 50%. En cualquier caso el trabajo a tiempo parcial se ha revelado como una alternativa a la rigidez de una oferta tradicional, a la compatibilización con otras actividades e incluso con el reparto del trabajo.



Fuente: SEPE. Año 2013.

Nota: No se incluyen 754 contratos realizados a fijos discontinuos (389 a mujeres), en los que no consta la jornada laboral.

En el conjunto del Estado las mujeres realizan el 58,73% de los contratos a tiempo parcial, seis puntos porcentuales menos que en Cantabria, también se hacen menos contratos a tiempo parcial en su conjunto ya que del total de contratos que se formalizaron en España durante 2013, el 34,69% eran en esta modalidad de jornada, mientras que aquí, como se puede deducir del gráfico 14 fue del 37,27%.

Respecto a su comportamiento interanual señalar que durante 2013 se ha producido un acercamiento en las diferencias señaladas en el párrafo anterior. En Cantabria se ha mantenido el peso de las dos modalidades, más bien si tenemos en cuenta el efecto “empleado del hogar” que se ha señalado (regularización de 2012) habría aumentado la contratación a jornada completa y descendió ligeramente la parcial (-0,74%). En España han aumentado los dos tipos de jornada en un 3,11% y un 5,23%, completa y parcial respectivamente.

En los dos ámbitos geográficos analizados, Cantabria y España, la tendencia que se observa es el incremento de la contratación de varones en esta modalidad de jornada a tiempo parcial.

3.9. MOVILIDAD INTERPROVINCIAL DE LAS TRABAJADORAS

Se considera movilidad interprovincial al hecho de que el domicilio del trabajador y el domicilio del lugar de trabajo se encuentren en diferentes provincias con independencia de que el desplazamiento sea de carácter diario, temporal o permanente. La tasa de movilidad interprovincial indica la proporción de contratos que han conllevado desplazamientos fuera de la provincia del domicilio del trabajador en relación con el total de la contratación con destino Cantabria. El saldo sería la diferencia entre los contratos que entran y los que salen, el signo de este saldo es lo que caracteriza a un ámbito territorial como emisor o receptor.

TABLA 10. MOVILIDAD DE LAS TRABAJADORAS									
	Nº de contratos ¹				Tasas (%)			% variac. 2013/12	
	Permanecen	Entran	Salen	Saldo	Entrada	Salida	Movilidad	Entran	Salen
Mujeres	75.849	3.891	9.823	-5.932	4,88	11,47	8,29	0,21	2,98
Total Cantabria	143.366	10.722	23.999	-13.227	6,99	14,34	10,82	2,42	2,31

Fuente: SEPE. Año 2013.

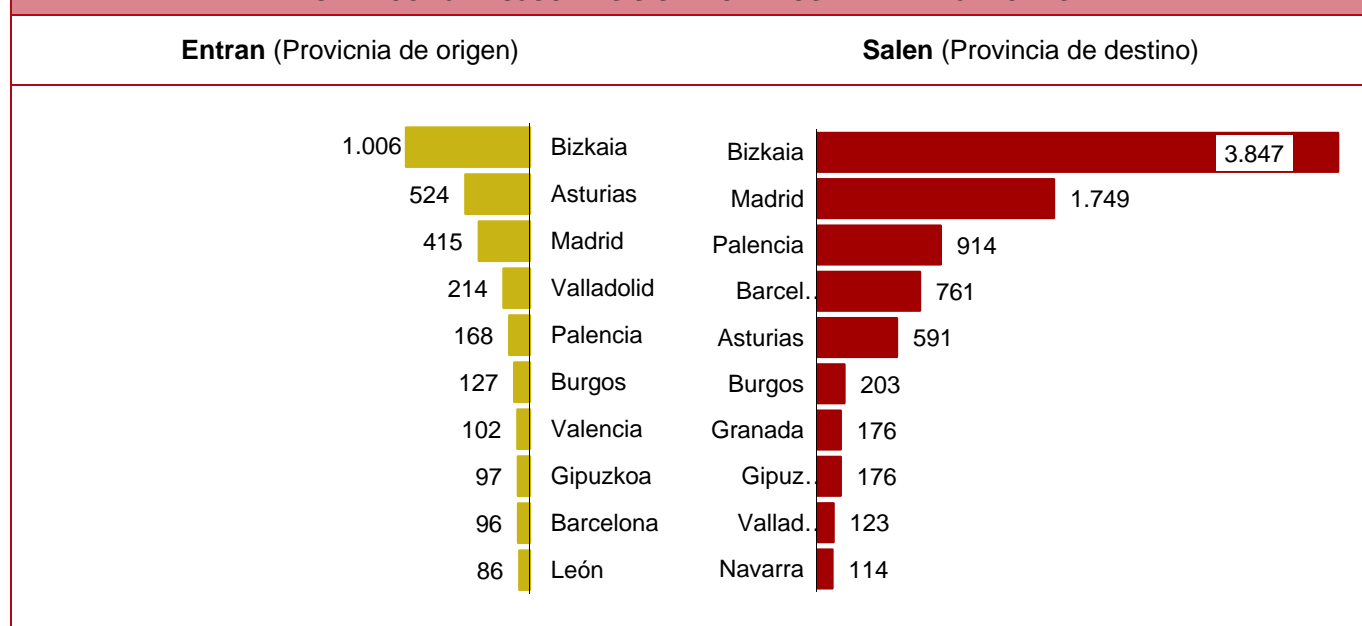
¹ Para este análisis se excluyen los contratos realizados a trabajadores que no tienen fijado domicilio. Representan el 0,17 % del total de la contratación femenina y el 0,21% de los contratos realizados a nivel provincial.

* Más información sobre Movilidad: [Boletín trimestral de datos básicos de movilidad](#) y [Estudios sobre movilidad de los trabajadores](#).

En el caso de Cantabria, y como ocurre también con los varones, el saldo es negativo, bastante negativo se podría decir, por cada 100 contratos que entran, salen 153.

Las principales provincias con las que se establece esta movilidad geográfica registrada son las recogidas en el gráfico 15, como se puede observar el primer atractivo es la cercanía (País Vasco, las provincias limítrofes de Castilla y León y Asturias) y por tanto probablemente estaríamos hablando de desplazamientos puntuales de ida y vuelta, luego Madrid y Barcelona por ser dos centros de enorme atracción y oferta y en menor medida el resto de España. Ejemplos de estas tres áreas serían, Bizkaia como nuestro principal destino y causa de nuestro saldo negativo, con 3,83 contratos que salen por cada uno que entra; Madrid como principal centro aglutinador del país por tamaño y diversidad, y donde van 4,22 contratos por cada uno que viene y por último la vecina Palencia por el atractivo y desarrollo de la industria alimentaria (“galleta”) y el mercado local que se establece entre las zonas de Aguilar de Campoo y Reinosa.

GRÁFICO 15. FLUJOS MÁS SIGNIFICATIVOS DE TRABAJADORAS



Fuente: SEPE. Años 2013

Los de la tabla 11 serían las principales Actividades económicas en las que trabajan quienes participan de esta movilidad geográfica en la contratación. El predominio del sector Servicios es total, en la línea de lo visto en la contratación en su conjunto del colectivo de las mujeres.

TABLA 11. ACTIVIDADES ECONÓMICAS CON MAYOR MOVILIDAD INTERPROVINCIAL FEMENINA

ENTRAN			SALEN		
Actividad económica	Contratos	% sobre total	Actividad económica	Contratos	% sobre total
Servicios de comidas y bebidas	871	22,38	Actividades relacionadas con el empleo (ETT)	1.681	17,11
Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	440	11,31	Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares	1.071	10,90
Actividades relacionadas con el empleo (ETT)	379	9,74	Servicios de comidas y bebidas	975	9,93
Servicios de alojamiento	328	8,43	Asistencia en establecimientos residenciales	893	9,09
Educación	223	5,73	Comercio minorista	713	7,26
Actividades sanitarias	197	5,06	Publicidad y estudios de mercado	673	6,85
Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	187	4,81	Actividades sanitarias	356	3,62
Actividades de creación, artísticas y espectáculos	145	3,73	Servicios a edificios y actividades de jardinería	353	3,59
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	131	3,37	Educación	324	3,30
Publicidad y estudios de mercado	90	2,31	Servicios de alojamiento	321	3,27

Fuente: SEPE. Año 2013.

DEMANDANTES DE EMPLEO PARADAS

4. DEMANDANTES DE EMPLEO PARADAS

Una demanda de empleo es una solicitud de un puesto de trabajo por cuenta ajena realizada por una persona en edad laboral con el fin de insertarse o reinsertarse en una actividad laboral, o, si ya posee un trabajo, para conseguir otro o cambiar a uno mejor.

Para el cálculo del paro registrado se parte del total de los demandantes de empleo y se excluyen los colectivos relacionados en la O.M. de 11 de marzo de 1985 (B.O.E. 14/03/1985).

Los datos proceden de la base de datos del Servicio Público de Empleo Estatal, tomados a 31 de diciembre de 2013, o bien, a último día de cada mes objeto de estudio. La relación entre desempleo y contratación es directa por lo que en muchos casos se hará referencia a estados de causa efectos, aunque no siempre sea lineal o directa.

4.1. DISTRIBUCIÓN DE LOS DEMANDANTES DE EMPLEO PARADOS

Total parados en Cantabria: 56.948 personas a 31 de diciembre de 2013.



Fuente: SEPE. 31 de diciembre de 2013.

El número de parados registrados a finales de 2013 eran los 56.948 indicados, de los cuales 26.673 eran mujeres. Cifra que no ha dejado de aumentar en los últimos años, aunque con una dinámica diferente a los varones como después veremos.

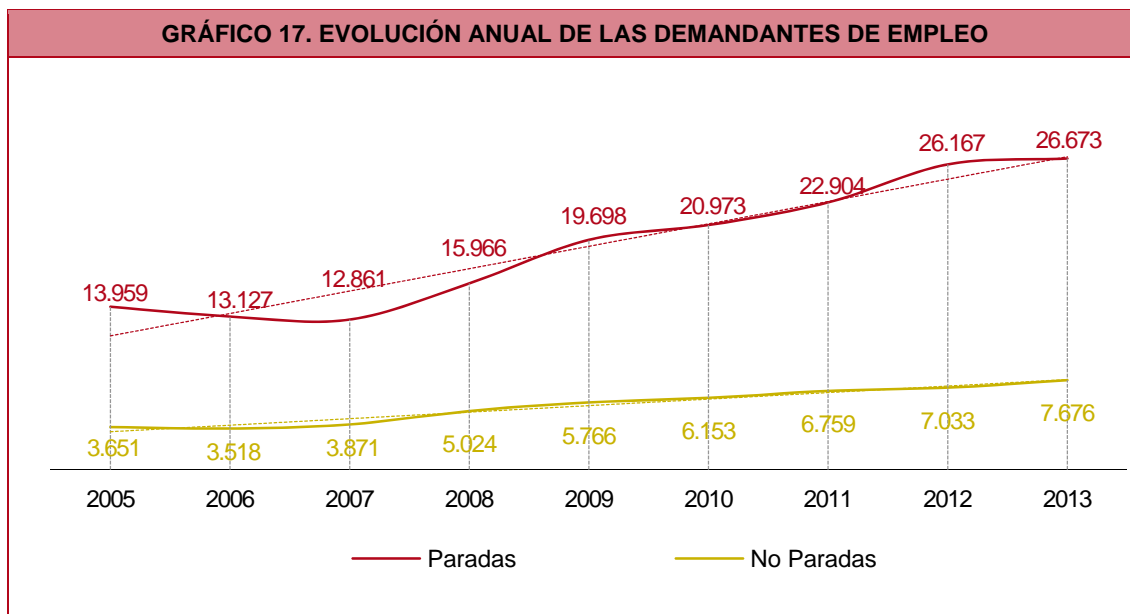
Si nos comparamos con el conjunto de España, la primera diferencia sustancial está en el peso de las mujeres paradas que alcanza el 51,19% de promedio, lo que representa más de cuatro puntos porcentuales. Se ha de señalar que las tasas de paro registrado entre hombres y mujeres por provincias oscilan entre un mínimo del 46,84%, precisamente de Cantabria y el máximo con 62,40% de Jaén, una diferencia considerable de más de 15 puntos.

4.2. EVOLUCIÓN DE LAS DEMANDANTES PARADAS

Respecto a la evolución en los últimos años, ver gráfico 17, señalar como primer dato objetivo que el número de mujeres paradas se ha duplicado desde los mínimos de 2006/07, en el mismo periodo los varones han más que triplicado el número, cerrando 2013 con más de 30 mil parados.

La evolución del paro registrado en Cantabria presenta particularidades que le diferencian del conjunto de España. A partir de 2008 y como consecuencia de la crisis el número de hombres parados supera al de mujeres y así se ha mantenido he ido incrementando a lo largo de estos años. Como se viene señalando en este informe y en el general sobre el [mercado de trabajo](#), a lo largo de la crisis la incidencia ha sido de manera muy diferente en hombres y mujeres. Si comparamos el gráfico 17 con el 8 del capítulo de contratación vemos claramente esta diferente evolución, mientras que en 2008 las mujeres pasan a realizar más contratos que los varones, en el caso del desempleo son los hombres quienes superan en número a las mujeres. La explicación viene dada por la incidencia, en primera instancia, de la crisis sobre actividades económicas que eran ejercidas tradicionalmente por varones: construcción y sus auxiliares e industria. Esto, a su vez, genera un efecto retorno a la búsqueda activa de empleo por parte de aquellas mujeres que lo habían dejado por diversas causas y de manera provisional o definitiva. La masiva terciarización de la economía encuentra en la mujer una mejor acogida de sus ofertas de trabajo, más flexibles, puntuales e irregulares, que en los varones procedentes de unas relaciones laborales más duraderas y estables.

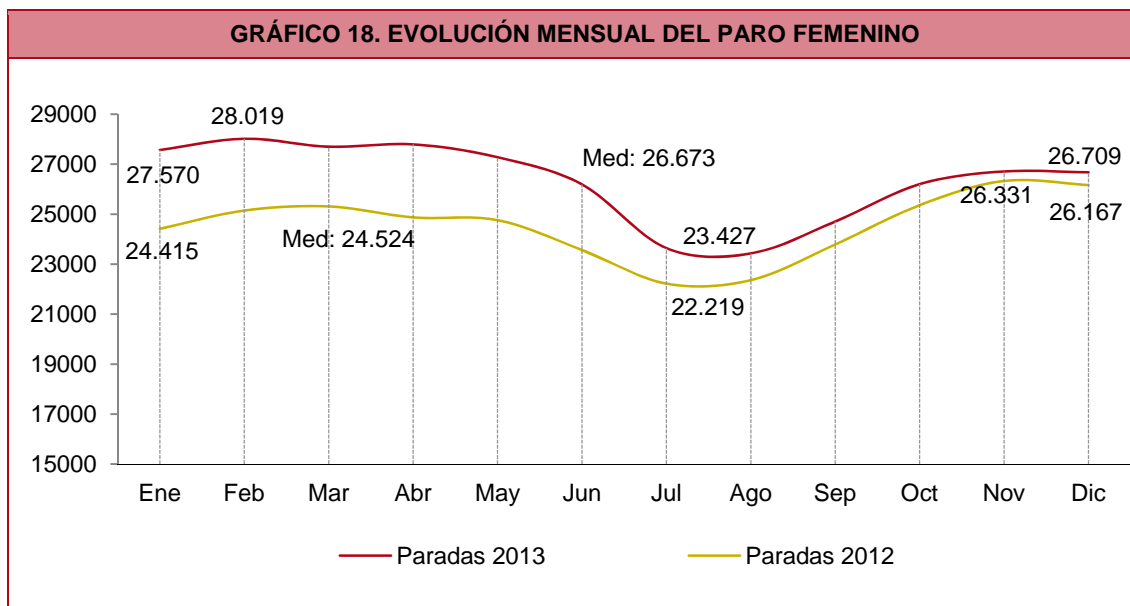
La diferencia más sustancial consiste en que mientras en la contratación veíamos como en 2013 se observaba una tendencia a la confluencia, eso sí, a costa de disminuir la contratación de las mujeres y aumentar la de los varones, en el caso del desempleo la brecha se mantiene. La causa puede explicarse por el cambio que se viene operando en las relaciones laborales, especialmente entre los varones, que en el mejor de los casos entran en bucles de temporalidad-desempleo-temporalidad y que de momento parece que la cuestión principal es el porcentaje de tiempo que se permanece en una u otra situación. *No paradas* alude a la clasificación derivada de la Orden Ministerial del 85 citada al inicio del capítulo.



Fuente: SEPE. 31 de diciembre de 2005-2013.

NOTA: No se pueden ofrecer los datos relativos a 2004 por cambio en el modelo de gestión SISPE en 2005.

En el conjunto del Estado la evolución es muy similar en cuanto al incremento del número de paradas registradas en los Servicios Públicos de Empleo, también se duplican y pasan de 1,24 millones en 2007 a 2,4 a finales de 2013. En cuanto a su peso con respecto a los varones ya se ha comentado que es superior al de España.



Fuente: SEPE. Años 2012-2013.

La estacionalidad de la economía cántabra, aunque general al conjunto del mercado de trabajo, se aprecia especialmente en este colectivo, al ser mayor la participación de la mujer en actividades del sector Servicios tales como Hostelería, Turismo, Comercio, etc. en las que durante el periodo estival se incrementa considerablemente la actividad y como consecuencia disminuye el desempleo y aumenta la contratación, como se pudo apreciar en el gráfico 10, homólogo a este pero referido a la contratación, sin embargo a finales y primeros de año la actividad se contrae de manera significativa y se incrementa el desempleo.

4.3. PARADAS POR TRAMOS DE EDAD

Atendiendo a los tramos de edad que se consideran fundamentales desde la perspectiva del mercado de trabajo, pues vienen a representar el acceso al mundo laboral (Menores de 25), la edad laboral por antonomasia (De 25 a 45) y la edad más conflictiva y delicada desde el punto de vista laboral, aunque también con mayor experiencia (Mayores de 45). Se observa, por un lado que en todos los tramos hay más varones que mujeres desempleadas y especialmente entre los más jóvenes, por otra parte, la brecha que introduce la edad en cuanto al acceso o retorno al mercado de trabajo, mientras que las menores de 45 años disminuyen su presencia en las listas de paradas, las mayores de esta edad la incrementan y además lo hacen en un porcentaje muy elevado, y lo que es peor lo han venido haciendo durante todos estos años en los que la crisis ha marcado la pauta, con el riesgo que esto supone de cara a convertirse en paro estructural de difícil retorno a la situación de activos. Actualmente son noticia en los medios de comunicación el esfuerzo que las políticas activas de empleo van a dedicar a estos colectivos caracterizados por edad, larga duración como desempleado, escaso nivel competencial, etc.

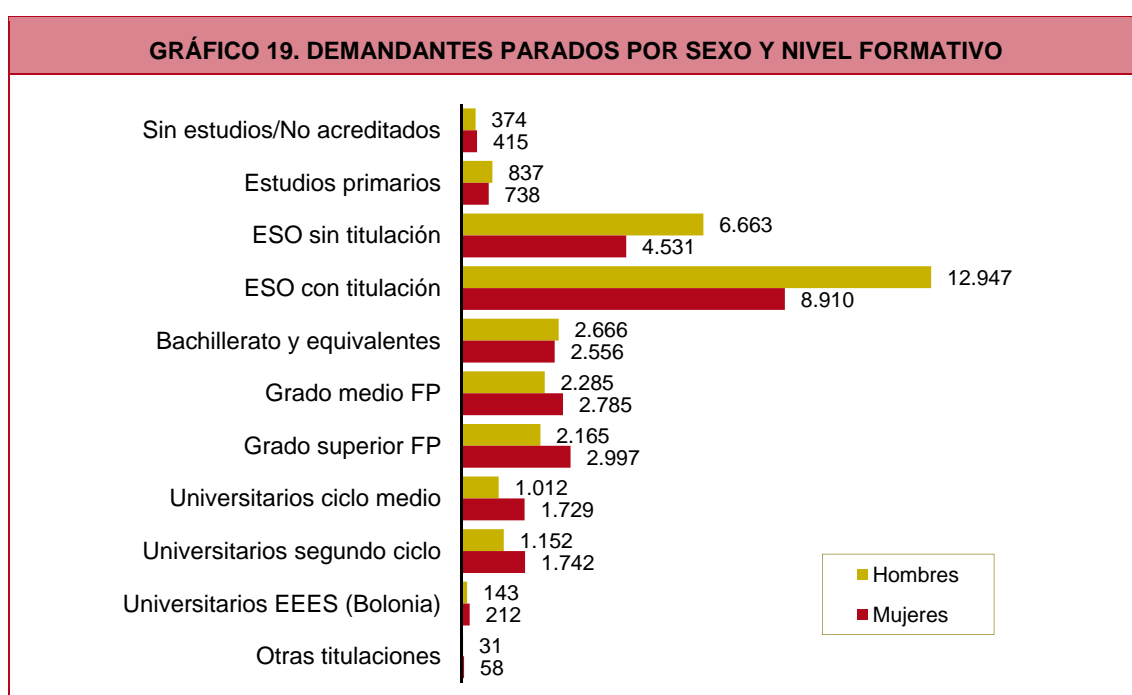
TABLA 12. PARO FEMENINO POR TRAMOS DE EDAD			
Tramos edad	Mujeres	% Tasa mujeres	% variac. 2013/12
Menor de 25	2.110	45,07	-6,76
De 25 a 45	14.664	47,49	-1,13
Mayor de 45	9.899	46,28	9,10
Total	26.673	46,84	1,93

Fuente: SEPE. 31 de diciembre de 2013.

En el conjunto del Estado el porcentaje de mujeres paradas es muy superior como se ha dicho (51,19%) y por tramos de edad que es lo que nos ocupa en este punto, la presencia de mujeres es mayor, especialmente a partir de los 25 años que ronda o supera el 50%. Lo que sí es más equiparable es la tendencia a disminuir el paro entre las menores de 45 y a aumentar entre las mayores de esta edad, con la matización de que la disminución es más acusada y el incremento es menor, en ambos casos en cómputo interanual. En cuanto a lo que pondera cada tramo de edad, es muy similar en los dos espacios comparados, España y Cantabria, en los dos está sobre el 8,54 y 38 por ciento para cada uno de los tres tramos de edad analizados en el orden de la tabla 12.

4.4. PARADOS POR NIVEL FORMATIVO Y SEXO

Como se viene insistiendo, el nivel formativo, la cualificación que acredita y que llegado el caso el demandante de empleo puede probar es un factor clave a la hora de incrementar las posibilidades de encontrar empleo.



Fuente: SEPE. 31 de diciembre de 2013.

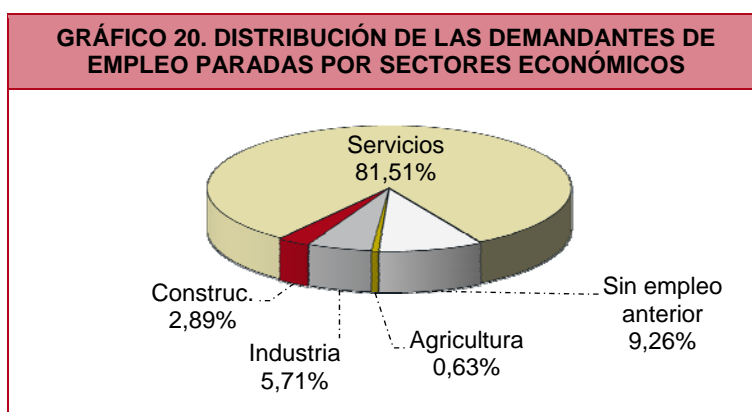
Año tras año se contabiliza una importante bolsa, en este caso de mujeres, que acreditan ante los Servicios Públicos de Empleo una serie de rasgos encadenados que dificultan la salida del paro: un bajo nivel formativo y por tanto un bajo nivel de cualificación y por tanto un bajo nivel competencial y por tanto un bajo grado de empleabilidad, etc.

Aún así, el nivel formativo acreditado por las mujeres es significativamente mejor al de los hombres y se confirma esta tendencia. Además lo son en un sentido cuantitativo y cualitativo, pues son muchas menos las desempleadas que comparativamente con los varones acreditan un bajo nivel formativo y son mayoría en los niveles de bachilleres en adelante, incluida la formación profesional, por lo que estarán en mejores condiciones de partida a la hora de acceder a un empleo.

En el conjunto del Estado la tendencia es la misma, tal vez no tan acusada como en Cantabria ya que en los niveles inferiores al de bachilleres la distribución está más equilibrada, a partir de este nivel es similar e incluso mejor en el ámbito estatal. A destacar el importante incremento y presencia de “graduados Bolonia” en la demanda y especialmente en la contratación.

4.5. EL PARO FEMENINO EN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA

Desde el punto de vista de los sectores y actividades económicas, en el gráfico siguiente se representa la distribución porcentual por sectores económicos de procedencia de los desempleados, incluidos quienes no han trabajado anteriormente o hace tiempo que no lo hacen y por tanto son clasificados como *Sin empleo anterior*. La tendencia es la que se viene observando, incremento de la terciarización en el empleo femenino y consecuentemente en el desempleo. Si como veíamos en la contratación la presencia del sector Servicios era prácticamente absoluta, máxime teniendo en cuenta lo que han sido los últimos años para la Construcción e Industria, cuando se produce el desempleo la procedencia no puede ser sino Servicios. En este caso la diferenciación la ponen los *Sin empleo anterior* comentados, que se aproximan a uno de cada diez y que junto al resto de sectores de procedencia mantiene cierta estabilidad en su ponderación, solo alterada por el continuo goteo que se va canalizando hacia los Servicios.



Fuente: SEPE. 31 de diciembre de 2013.

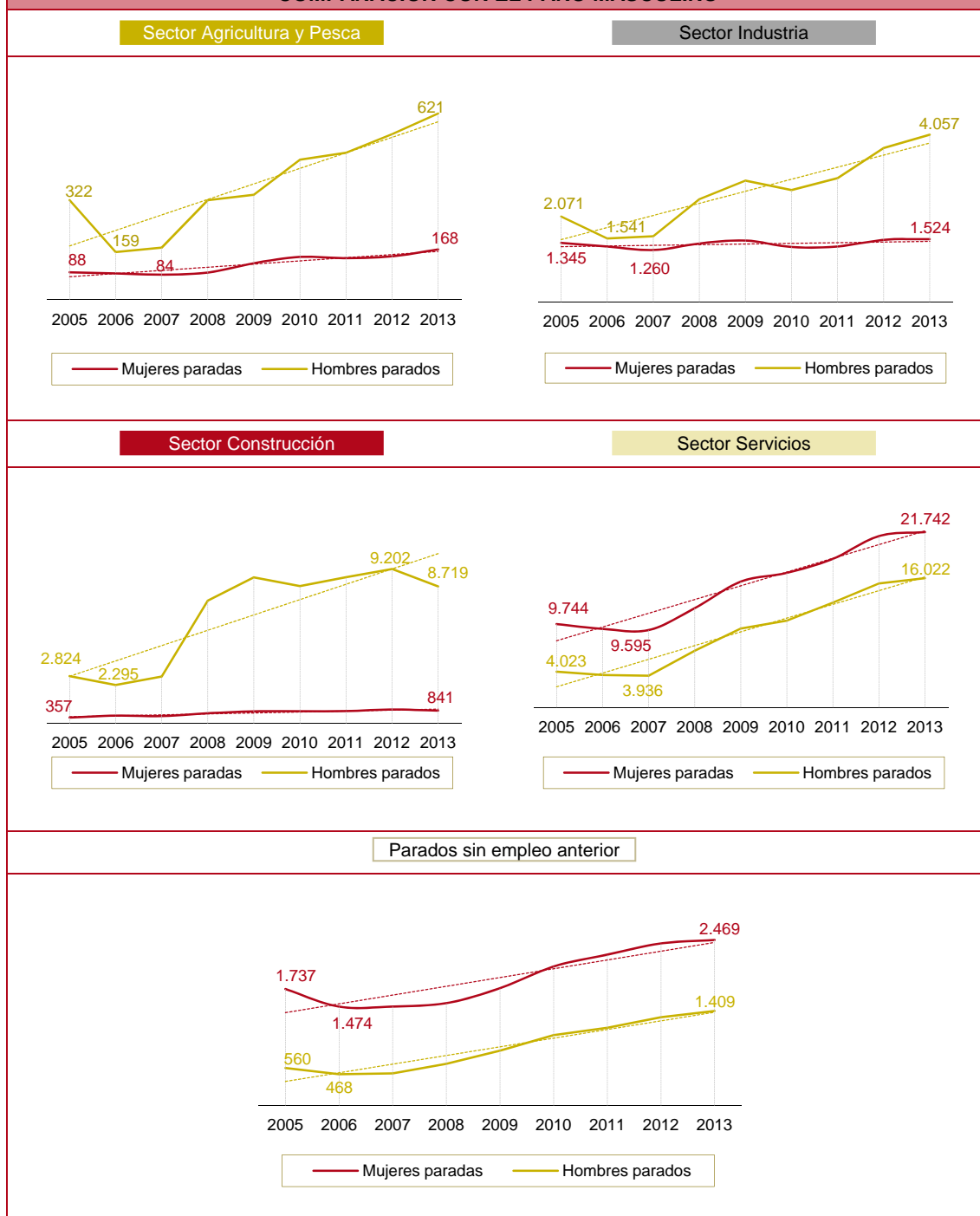
En el conjunto del Estado, la estructura sectorial del desempleo es similar con los matices correspondientes: Servicios aporta casi siete puntos menos (74,66%), las procedentes de Construcción y Sin empleo anterior son similares e Industria y sector Primario aportan más desempleados en España que en Cantabria, 8,94% y 2,87% respectivamente.

Al igual que desarrollamos la evolución sectorial de la contratación del colectivo de mujeres en su apartado correspondiente, ahora, se presentan los gráficos de evolución de los cuatro grandes sectores económicos de donde proceden las mujeres inscritas como paradas en los Servicios Públicos de Empleo, y como en el caso de la contratación comparando con el contracolectivo por excelencia, los varones. Además se incorporan aquellas mujeres que están clasificadas como Sin empleo anterior, bien por no haber trabajado con anterioridad o por querer volver a insertarse en el mercado de trabajo tras un largo periodo ausente. Ver gráfico 21, y para la comparativa, ver el informe [Estatal](#) del colectivo.

Del Primario (Agricultura...) proceden un escaso número de paradas, por un lado porque tiene una aportación a la economía cántabra limitada, aunque en su medida tampoco ha dejado de aportar desempleo, si bien está atravesando un periodo relativamente positivo, eso sí, apenas uno de cada cinco parados son mujeres. En el conjunto de España el peso y aporte de este sector es significativamente superior, como se ha comentado

El aporte de mujeres al desempleo por parte del sector Industrial ha sido relativamente estable en los últimos años, especialmente si se compara con los varones que a raíz de la crisis inicia una escalada en su aporte de desempleados que al cierre de 2013 no ha cesado. En cómputo Estatal, el desempleo de las mujeres procedentes de este sector se ve más afectado en los inicios de la crisis en 2008 para posteriormente tener un comportamiento más estable, e incluso la gráfica parece iniciar un tímido cambio de tendencia a la baja, o sea positivo.

GRÁFICO 21. EVOLUCIÓN ANUAL DEL PARO FEMENINO POR SECTORES DE ACTIVIDAD EN COMPARACIÓN CON EL PARO MASCULINO



Fuente: SEPE. 31 de diciembre de 2005-2013

NOTA: No se pueden ofrecer los datos relativos a 2004 por cambio en el modelo de gestión SISPE en 2005.

La Construcción es un sector copado, en sentido ocupacional, por varones, pues apenas el 8% de los parados que aporta son mujeres, algo más en cómputo Estatal (11,50%). Esta actividad que en su día generó un importante incremento del desempleo, actualmente está experimentando un descenso del mismo como consecuencia de la migración y movilidad funcional a lo largo de los últimos años a otros sectores, y también porque se atisba un cierto repunte de actividad en él. Esta tendencia última al descenso se aprecia perfectamente en las gráficas, tanto para Cantabria como para España. Aunque como hemos señalado, es una actividad que repercute en el empleo de las mujeres solo de manera indirecta o transversal.

El sector por excelencia del colectivo que nos ocupa, las mujeres, es el de Servicios. Siendo por tanto, el que está presente de manera abrumadora en todos los indicadores y variables que desde la perspectiva sectorial analizan el mercado de trabajo de las mujeres. Tanto a la hora de entrar en el mercado, contratación, a la hora de salir, desempleo o en la permanencia, afiliación. Aunque se ha más que duplicado el número de mujeres desempleadas o cuadruplicado en el caso de los hombres, la explicación se ha de buscar más bien en el propio desarrollo del sector y

en el factor atracción y efecto llamada que ejerce sobre todos los demás. En el conjunto del Estado la evolución y dinámica ha sido muy similar a la observada en Cantabria.

Por último, las mujeres que tienen tratamiento de Sin empleo anterior, por no haber trabajado anteriormente y demandan su primer empleo o por no haber estado al margen del mercado de trabajo como Inactivas en el sentido que le da la Encuesta de Población Activa (EPA) al término: aquellas personas que ni están ocupadas ni en búsqueda activa de empleo. Es este un subconjunto en el que la mujer tiene una presencia importante, de hecho dos de cada tres personas clasificadas en esta situación es mujer. El fenómeno que se viene describiendo como el del retorno de la mujer al mercado en aquellas unidades familiares en las que los varones pasan a situación de desempleo al haber estado trabajando en actividades muy castigadas en los primeros años de la crisis: construcción e industria auxiliar no es ajeno a esta proporción entre hombres y mujeres. En España este subconjunto ha tenido un devenir similar en cuanto a evolución y proporción de género (68,10% de mujeres), si bien en el caso Nacional se observa una clara tendencia al descenso tras el repunte de 2012.

TABLA 13. ACTIVIDADES ECONÓMICAS CON MAYOR PARO FEMENINO

Actividades económicas ¹	Paradas	% mujeres sobre total
Servicios de comidas y bebidas	4.028	64,82
Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor	3.815	73,04
Sin empleo anterior	2.469	63,67
Servicios de alojamiento	1.535	70,97
Actividades relacionadas con el empleo ("ETT")	1.424	48,73
Servicios a edificios y actividades de jardinería	1.261	65,30
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	1.230	38,58
Otros servicios personales	771	77,10
Educación	747	56,46
Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	624	39,34

Fuente: SEPE. 31 de diciembre de 2013.

¹ Se han seleccionado las diez primeras actividades económicas, que concentran un mayor número de mujeres paradas y superan el porcentaje provincial (46,84%).

Finalizamos este apartado dedicado al análisis del desempleo desde la perspectiva de las actividades económicas de procedencia con una relación de las diez que más paro femenino registran, incluyendo *Sin empleo anterior*, y que aunque acumulan el mayor número de desempleadas y que no por ello se les ha de atribuir una connotación negativa, pues normalmente coinciden con las que más contratación generan también. La selección acapara más de los dos tercios del desempleo femenino en Cantabria, todas pertenecen al sector Servicios, incluyendo las de Sin empleo anterior comentado y las que proceden de la acción de las empresas de trabajo temporal en su actividad de intermediación, independientemente de la actividad económica del empleador al que se pone a disposición la trabajadora. Comercio y Hostelería, destacan especialmente.

4.6. PARADAS SEGÚN ANTIGÜEDAD DE LA DEMANDA

Anteriormente, al analizar la distribución de las paradas por edad, los tres tramos de edad habituales y significativos para el empleo, concretamente, vimos como eran las mayores de 45 años las que aumentaban en computo interanual y lo hacían además de manera significativa, precisamente ahora que parece iniciarse un cambio de tendencia. Bien si a esto le añadimos el factor tiempo desempleada, formamos un subgrupo con verdaderos problemas de empleabilidad.

En la tabla 14, hacemos esta combinación de variables: tramos de edad por un lado y antigüedad como parada, en el punto siguiente se analiza de manera más pormenorizada este último factor, y comportamiento interanual para cada caso. El patrón de comportamiento viene a responder al logaritmo: a mayor edad, mayores dificultades para abandonar la situación de desempleo y a menor edad mayores posibilidades de cambio de situación, al margen de que estas alternancias entre empleo y desempleo sean regulares e inestables.

TABLA 14. PARADAS SEGÚN ANTIGÜEDAD DE LA DEMANDA POR TRAMOS DE EDAD					
Antigüedad de la demanda	Tramos de edad			Total	% variac. 2013/12
	Menor de 25 años	De 25 a 45 años	Mayor de 45 años		
<= 1 mes	303	1.534	498	2.335	-2,06
>1 y <= 3 meses	677	3.153	1.215	5.045	-4,81
>3 y <= 6 meses	520	2.618	1.101	4.239	2,34
>6 y <= 12 meses	247	2.280	1.232	3.759	-9,75
>12 y <= 24 meses	218	2.482	1.822	4.522	1,80
>24 meses	145	2.597	4.031	6.773	18,12
Total	2.110	14.664	9.899	26.673	1,93

Fuente: SEPE. 31 de diciembre de 2013.

La distribución porcentual para cada tramo de antigüedad como demandante de empleo es la siguiente, de acuerdo al orden de la tabla: 9, 19, 16, 14, 17 y 25 por ciento redondeado, muy similar al de los varones, excepto entre quienes llevan más tiempo desempleado, caso en el que son mayoría las mujeres con tres puntos porcentuales más.

4.7. PARADAS DE LARGA DURACIÓN (PLD)

Las paradas de larga duración son aquellas demandantes en situación de paro, cuya antigüedad de la demanda es superior a 365 días.

Total mujeres paradas en Cantabria: 26.673



Fuente: SEPE. 31 de diciembre de 2013.

Continuando y desarrollando la cuestión de la antigüedad como demandante de empleo, lo que se viene conociendo como parados de larga duración (PLD), en este caso mujeres paradas. El porcentaje, representado en el gráfico, de mujeres paradas que llevan inscritas como desempleadas en los Servicios Públicos de Empleo más de un año es concluyente (11.295 mujeres), apenas hace dos años este mismo porcentaje era del 37%. El de los varones solo es dos puntos menos, por lo que no parece responder a una causa de género únicamente.

En la tabla siguiente, la 15, se recoge, por los tramos de edad habituales, la distribución de mujeres paradas de larga duración. Solo las más jóvenes han frenado la tendencia al incremento que se observa en general, aunque puede haber sido por efectos del "retorno a las aulas". Entre las mayores de 45 años el incremento interanual es también concluyente (15,81%).

No obstante, si comparamos el peso de las mujeres paradas de larga duración con los hombres resulta que los varones son dos puntos más que aquellas. Los hábitos y trayectorias ocupacionales entre ambos sexos, el trabajar en unas ocupaciones y actividades económicas u otras, etc. son factores que también influyen. Sin duda que la mayor participación de la mujer en actividades de los Servicios de mercado ayuda a una menor inmovilidad como desempleado, con entradas y salidas del mercado más habituales.

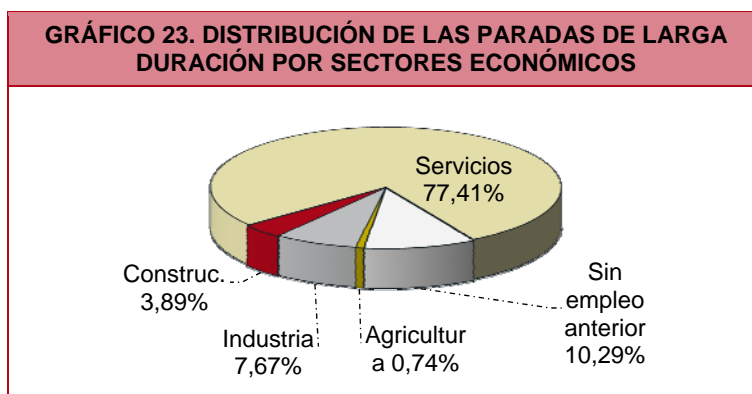
En el conjunto de España, esta distribución cambia significativamente y el porcentaje de mujeres paradas de larga duración alcanza el 55,69%, con respecto a los varones y el 48,06% entre las mujeres, si bien el comportamiento interanual es mejor en el conjunto estatal, ya que se incrementa bastante menos (5,52%) y entre las más jóvenes el descenso es del 2,98%.

TABLA 15. PARADAS DE LARGA DURACIÓN POR TRAMOS DE EDAD			
Tramos edad	Mujeres	% Tasa mujeres	% variac. 2013/12
Menor de 25	363	44,93	-0,55
De 25 a 45	5.079	49,54	6,77
Mayor de 45	5.853	46,92	15,81
Total	11.295	47,99	11,00

Fuente: SEPE. 31 de diciembre de 2013.

Un análisis de este subgrupo dentro del colectivo de mujeres desde la perspectiva de la actividad económica de procedencia previa a la entrada en desempleo, al igual que se hizo con el colectivo en su conjunto nos permite apreciar matices que redundan en las dificultades de empleabilidad que ya de por sí tienen las mujeres.

Si comparamos con el conjunto de mujeres, por un lado, las que proceden del sector Servicios es inferior, de lo que se podría inferir una menor rotación empleo-desempleo, mientras que las que proceden de Construcción e Industria se mantienen en un porcentaje mayor, como prueba también de que este subgrupo tiene unos periodos de permanencia en la situación de desempleo mayores. Si vemos las tasas de permanencia, el porcentaje de mujeres que permanecen desempleadas a lo largo de un periodo, se incrementa con la edad y a medida que se lleva más tiempo desempleado. Entre las más jóvenes dejan de estar inscritas como paradas en los registros públicos dos de cada cuatro que pasan, mientras que entre las mayores de 45 años solo es una la que deja de estarlo y las tres restantes permanecen, en ambos casos analizado para todo el 2013.



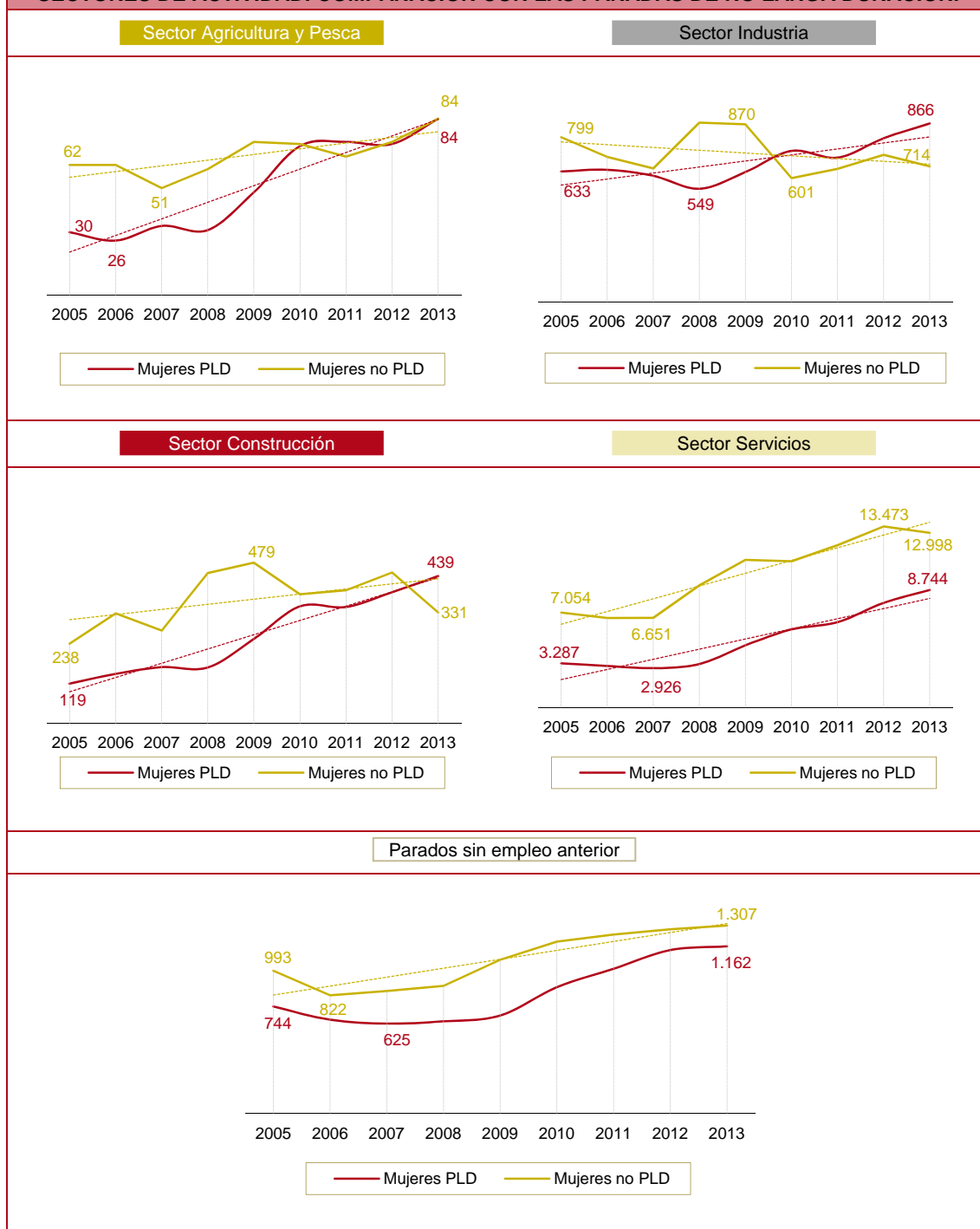
Fuente: SEPE. 31 de diciembre de 2013.

Al comparar la evolución del desempleo de las mujeres por cada uno de los grandes sectores económicos como ya hicimos para el conjunto de las mujeres, aunque en este último caso se compara a las mujeres con los hombres, ver pág. 34, y en este se compara mujeres que llevan inscritas como paradas más y menos de un año. Las que además llevan paradas más de un año presentan diferencias, ver gráfico 24. La más significativa es que mientras las mujeres que llevan menos de un año desempleadas están respondiendo a los primeros síntomas de recuperación y se observa como la línea de tendencia gira completamente, excepto el caso del Sector Primario que por su número no es representativo. Así, en el sector Servicios, el más importante en todos los sentidos, refleja perfectamente una disminución del desempleo que se inicia en la segunda mitad de 2013 y que continúa en los primeros meses de 2014. Lo mismo ocurre en Construcción e Industria, aunque con mucho menos peso para este colectivo.

Entre las mujeres registradas *Sin empleo anterior* no se observa una evolución diferenciada entre las que llevan desempleadas más y menos de un año a la hora de abandonar la situación de parada, se ha de tener en cuenta que entre ellas también están quienes quieren volver al "mercado" tras un largo periodo de tiempo alejadas de él y que por tanto no serían jóvenes recién formadas.

Bien se puede concluir que el factor antigüedad como parada, o lo que vendría a ser lo mismo, más tiempo alejada del mercado de trabajo como sujeto ocupado, es una de las circunstancias que debilitan la empleabilidad de las personas a la hora de insertarse en el mercado de trabajo.

GRÁFICO 24. EVOLUCIÓN ANUAL DEL PARO FEMENINO DE LARGA DURACIÓN POR SECTORES DE ACTIVIDAD. COMPARACIÓN CON LAS PARADAS DE NO LARGA DURACIÓN.



Fuente: SEPE. 31 de diciembre de 2005-2013

NOTA: No se pueden ofrecer los datos relativos a 2004 por cambio en el modelo de gestión SISPE en 2005

4.8. BENEFICIARIAS DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO

Se consideran beneficiarias de prestaciones, los demandantes de empleo que, hallándose en situación legal de desempleo, se encuentran protegidos frente a esta contingencia, ya sea a nivel contributivo o asistencial, incluyendo los subsidios de trabajadores eventuales agrarios en Andalucía y Extremadura, y a los perceptores del programa de Renta Activa de Inserción.

Los datos que se ofrecen son los de aquellos beneficiarios que tienen concedida la prestación y se encuentran en alta el último día del mes de diciembre de 2013 o del mes de referencia.

Total beneficiarios en Cantabria: 31.271



Fuente: SEPE. 31 de diciembre de 2013.

El porcentaje recogido en el gráfico equivale a 12.865 mujeres. La diferencia entre el porcentaje de hombres y mujeres paradas en su conjunto (53,17% por 46,83%) es inferior a la de beneficiarios de prestaciones por desempleo (58,86% por 41,14%). En el conjunto de España el porcentaje de mujeres que perciben algún tipo de prestación por desempleo se eleva hasta el 46,06%, casi cinco puntos porcentuales más. En cuanto a la evolución atendiendo a la edad de las titulares, se observa el proceso de agotamiento de los periodos de percepción de prestación entre las de mayor edad con mayores dificultades para volver a insertarse en el mercado y un incremento entre las más jóvenes con una mayor frecuencia de entrada y salida a situaciones de ocupada y desempleada. En la tabla 17 se observa esta tendencia al aumentar los subsidios “últimos” y disminuir las prestaciones iniciales de carácter contributivo, generadas tras una relación laboral.

Tramos edad	Mujeres	% mujeres sobre total	% variac. 2013/12
Menor de 25	404	49,82	-16,36
De 25 a 44 ¹	6.876	45,89	-2,65
Mayor de 44 ¹	5.585	36,09	5,36
Total	12.865	41,14	0,14

Fuente: SEPE. 31 de diciembre de 2013.

¹ Los datos disponibles no permiten establecer los mismos tramos de edad que en el resto de los capítulos.

Atendiendo a la distribución en función del tipo de prestación concedida a las mujeres, el 54,62% corresponden a Contributiva, el 37,71% a Subsidios y el 7,68% restante a Renta Activa de Inserción (RAI). Porcentajes similares a los que se vienen dando en los últimos años en cuanto a la distribución por modalidad de prestación, no así respecto a al reparto por tramos de edad donde ponderan más las mayores de 44 años.

Prestación económica	Tramos de edad			Total	% variac. 2013/12
	Menor de 25 años	De 25 a 44 años ²	Mayor de 44 años ²		
Contributiva	200	4.413	2.413	7.026	-1,64
Subsidio	167	2.284	2.400	4.851	1,83
Renta Activa de Inserción	37	179	772	988	5,11
Subsidio Eventuales Agrario ¹	---	---	---	---	---
Total	404	6.876	5.585	12.865	0,14

Fuente: SEPE. 31 de diciembre de 2013.

¹ Trabajadores eventuales agrarios incluidos en el Sistema Especial Agrario, sólo para Andalucía y Extremadura

² Los datos disponibles no permiten establecer los mismos tramos de edad que en el resto de los capítulos.

Este mismo análisis en el conjunto del Estado presenta diferencias significativas, en conjunto y en valores relativos son más las mujeres que perciben prestaciones. La pérdida de cobertura es más acusada por las variables analizadas, edad y tipo de prestación.

OCUPACIONES

5. OCUPACIONES

En este apartado se presentan los datos desde el punto de vista ocupacional. La fuente de información es la base de datos del Servicio Público de Empleo Estatal.

Una ocupación, según la Clasificación Internacional y la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO), está constituida por un conjunto de empleos que presentan una gran similitud. Un empleo se define como el conjunto de tareas que constituyen un puesto de trabajo y que se supone serán cumplidas por una misma persona.

La CNO-2011 es la vigente en la actualidad y fue aprobada por Real Decreto 1591/2010, de 26 de noviembre (BOE nº 306, de 17 de diciembre).

Se valoran las ocupaciones desde la perspectiva de las relaciones laborales: aquellas ocupaciones en las que la contratación de mujeres es más relevante, el tipo de trabajo que se ofrece en cuanto a la duración de las relaciones, temporal e indefinido, ocupaciones en las que se aprecia una mayor movilidad geográfica protagonizada por las mujeres, tanto en dirección a Cantabria como para las que salen de la Comunidad Autónoma y finaliza el apartado con una visión de las ocupaciones más demandadas por las mujeres desempleadas y registradas de los Servicios Públicos de Empleo. Se recoge en las cuatro tablas siguientes, de la 18 a 21, además se suele considerar el peso de cada caso con respecto al conjunto y el comportamiento interanual.

5.1. LA CONTRATACIÓN DE MUJERES POR OCUPACIONES

En la tabla 18 se toma como referencia cada uno de los nueve grandes grupos en que se clasifican las ocupaciones y que conforman el sistema numérico de clasificación empezando cada Gran Grupo por el uno, el dos, etc. Referencia que ya nos pone en antecedente del nivel de cualificación y competencial de las ocupaciones a las que nos referimos, así el primer grupo nos hablaría de unas ocupaciones con una mayor exigencia teórica competencial (Directores y Gerentes) y el último, el nueve, hablaríamos de ocupaciones con el menor nivel de cualificación (Ocupaciones elementales). Partiendo de esta estructura se han considerado los cuatro Grupos ocupacionales en los que las mujeres tienen mayor número de contratos y superan su tasa de participación (51,57%) en el mercado de la contratación tal como se señala en la nota a pie de tabla.

La distribución de la contratación por los nueve grandes grupos y comparado con su contra colectivo, es decir los varones, presenta diferencias significativas, las mujeres tienen una mayor presencia, con diferencia, ya que realizan dos de cada tres contratos, en el Grupo 5, el grupo del sector Servicios por antonomasia (Comercio, Hostelería, Servicios personales, etc.), aunque se observa que pierden volumen ante la presencia de varones procedentes de otras actividades. También están más presentes, aunque en estos Grupos el reparto está más equilibrado, en el Grupo 4, dedicados a prestar servicios a terceros, principalmente a las empresas (administrativos, contabilidad, gestión, etc.) y en el Grupo 2 de Técnicos y profesionales. En los grupos que más diferencias en negativo hay con respecto a los hombres, es en los Grupos 7 y 8, los más específicos y técnicos de la industria (mantenimiento, instalación, montadores, etc.). Hay, por tanto, Grupos ocupacionales en los que la presencia de mujeres o de hombres está muy diferenciada, ver cómo hay múltiples casos en que el colectivo, en este caso de las mujeres, ronda los dos tercios, tres cuartos e incluso se aproxima a la totalidad.

Las mujeres concentran el 75% de su participación en la contratación en dos grandes Grupos ocupacionales, el 5 comentado en el párrafo anterior y en el de Ocupaciones elementales, aunque en ambos han tenido un comportamiento interanual negativo, en favor de los varones que como se ha señalado emigran a ocupaciones y actividades en las que en años previos a la crisis tenían una menor presencia.

TABLA 18. OCUPACIONES EN LAS QUE LA CONTRATACIÓN FEMENINA ES MÁS RELEVANTE

Ocupaciones ¹	Contratos	Tasa mujeres (%)
1. DIRECTORAS Y GERENTES		
Directores de políticas y planificación y de otros departamentos administrativos n.c.o.p.	10	71,43
Personal directivo de la Administración Pública	5	100,00
Directores de servicios sociales para personas mayores	5	71,43
Directores de publicidad y relaciones públicas	4	57,14

TABLA 18. OCUPACIONES EN LAS QUE LA CONTRATACIÓN FEMENINA ES MÁS RELEVANTE		
Ocupaciones ¹	Contratos	Tasa mujeres (%)
2. TÉCNICAS Y PROFESIONALES CIENTÍFICAS E INTELECTUALES		
Enfermeros no especializados	477	80,44
Enfermeros especializados (excepto matronos)	438	86,56
Técnicos en educación infantil	388	94,63
Profesores de enseñanza no reglada de idiomas	241	68,08
3. TÉCNICAS; PROFESIONALES DE APOYO		
Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	2.173	65,73
Animadores comunitarios	301	74,14
Asistentes de dirección y administrativos	273	65,31
Agentes de compras	159	56,99
4. EMPLEADAS CONTABLES, ADMINISTRATIVAS Y OTRAS EMPLEADAS DE OFICINA		
Teleoperadores	1.300	71,08
Empleados administrativos con tareas de atención al público n.c.o.p.	1.117	78,66
Empleados administrativos sin tareas de atención al público n.c.o.p.	861	76,60
Empleados de servicios de correos (excepto empleados de mostrador)	663	52,00
5. TRABAJ. SERVICIOS DE RESTAURACIÓN, PERSONALES, PROTECCIÓN Y VENDEDORAS		
Camareros asalariados	13.919	56,44
Vendedores en tiendas y almacenes	7.169	74,16
Auxiliares de enfermería hospitalaria	2.805	93,13
Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	1.911	97,55
6. TRABAJ. CUALIFICADAS EN EL SECTOR AGRÍCOLA, GANADERO, FORESTAL Y PESQUERO		
Trabajadores cualificados en la acuicultura	34	94,44
7. ARTESANAS Y TRABAJADORAS CUALIFICADAS DE LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS Y LA CONSTRUCCIÓN (EXCEPTO OPERADORAS DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA)		
Trabajadores de las industrias del pescado	2.881	80,88
Costureros a mano, bordadores y afines	41	95,35
Sastres, modistos, peleteros y sombrereros	32	100,00
Clasificadores y probadores de productos (excepto alimentación)	4	100,00
8. OPERADORAS DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA, Y MONTADORAS		
Operadores de máquinas de lavandería y tintorería	82	65,08
Operadores de máquinas de coser y bordar	11	100,00
Operadores de máquinas para fabricar productos textiles n.c.o.p.	5	71,43
Operadores de máquinas para la fabricación del calzado y piel	1	100,00
9. OCUPACIONES ELEMENTALES		
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros similares	9.398	82,20
Ayudantes de cocina	2.807	67,65
Empleados domésticos	2.266	92,04
Peones de la acuicultura	164	98,80

Fuente: SEPE. Año 2013.

¹ Se han seleccionado las cuatro ocupaciones de cada gran grupo ocupacional, que superando la tasa provincial de contratación (51,57%), presentan un mayor número de contratos de mujeres.,

* Más información sobre Ocupaciones: consultar [Ocupaciones con tendencia positiva en el empleo.](#)

5.2. TEMPORALIDAD EN LA CONTRATACIÓN FEMENINA POR OCUPACIONES

A continuación se presentan las 15 ocupaciones con mayor número de contratos a mujeres registrados en el año 2013, tanto en los de carácter indefinido como temporal y su peso relativo para cada una de las modalidades.

Esta selección de ocupaciones representa el 76,38% de todos los contratos indefinidos firmados por las mujeres en Cantabria en 2013 y el 75,08% en los temporales. El dato, ya analizado en el apartado correspondiente, es que de cada cien contratos firmados por las mujeres, 94 son temporales, prácticamente igual que entre los hombres, con la salvedad de que en términos absolutos estos últimos hicieron menos contratos. Se puede observar que las primeras ocupaciones coinciden en ambas tipologías, pudiéndose inferir que las ocupaciones más activas los son para ambas modalidades de contratación.

Las variaciones más significativas tienen explicación en aspectos ajenos a la tendencia del mercado, así, los datos de los empleados domésticos responde a la normalización tras la regularización reciente (condicionando mucho la variación interanual), en otros casos su escaso número condiciona el dato relativo.

TABLA 19. OCUPACIONES CON MENOR Y MAYOR TEMPORALIDAD EN LA CONTRATACIÓN FEMENINA					
Ocupaciones con mayor contratación indefinida			Ocupaciones con mayor contratación temporal		
Ocupaciones	Contratos	% variac. 2013/12	Ocupaciones	Contratos	% variac. 2013/12
Empleados domésticos	1.179	-75,64	Camareros asalariados	13.286	3,41
Camareros asalariados	633	-6,77	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y similares	9.043	-3,49
Vendedores en tiendas y almacenes	627	-18,36	Peones de las industrias manufactureras	8.034	-7,57
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y similares	355	-4,31	Vendedores en tiendas y almacenes	6.542	0,49
Teleoperadores	220	300,00	Trabajadores de las industrias del pescado	2.838	29,00
Empleados administrativos con tareas atención público n.c.o.p.	220	-10,93	Auxiliares de enfermería hospitalaria	2.712	-12,35
Ayudantes de cocina	185	31,21	Ayudantes de cocina	2.622	20,22
Empleados administrativos sin tareas atención público n.c.o.p.	181	-1,63	Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	2.150	16,78
Peones de las industrias manufactureras	156	200,00	Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	1.894	-35,80
Peluqueros	113	-0,88	Cocineros asalariados	1.493	1,50
Cocineros asalariados	107	-6,96	Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud n.c.o.p.	1.205	-3,37
Auxiliares de enfermería hospitalaria	93	-27,34	Empleados domésticos	1.087	-43,77
Agentes y representantes comerciales	66	60,98	Teleoperadores	1.080	38,46
Asistentes de dirección y administrativos	52	13,04	Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	919	-17,36
Especialistas en tratamientos de estética, bienestar y afines	51	-23,88	Empleados administrativos con tareas atención público n.c.o.p.	897	-10,30

Fuente: SEPE. Año 2013.

En cómputo Estatal las diferencias son escasas e incluso en algunos casos nos encontraríamos con diferencias que responden más a matices de codificación o nominativas que a distintos comportamientos del mercado laboral. En todos Grandes grupos de la tabla 18 hay similitud en cuanto a Grupos ocupacionales y a presencia de las mujeres.

Otro tanto podríamos decir de la tabla 19 en cuanto a distribución de la contratación temporal e indefinida respecto al ámbito Estatal que presenta una mayor contratación indefinida (8,40%). El peso con respecto al conjunto de la contratación es menor en España, lo que nos habla de una menor concentración.

5.3. OCUPACIONES CON MAYOR MOVILIDAD INTERPROVINCIAL DE TRABAJADORAS

En la tabla siguiente se presenta una clasificación de las diez ocupaciones con mayor movilidad geográfica en la contratación femenina, pudiéndose observar que en buena medida coinciden los que salieron y los que entraron a Cantabria (solo diferente orden y número de contratos). De ello bien se podría deducir que en muchos casos se trata de movimientos pendulares protagonizados por las mismas personas. Conceptualmente se puede consultar el apartado de contratación donde se trata el fenómeno de la movilidad geográfica.

La selección de las ocupaciones que son más comunes para las mujeres que vienen a trabajar aquí representan el 54,44% de todas las contratadas que “Entran”. Por otro lado, en la segunda opción “Salen”, se corresponden con el 59,47% del total de las ocupaciones que impulsan a las mujeres a trabajar fuera de Cantabria, con importante representación de las trabajadoras de la industria manufacturera y las ventas, como se puede constatar en tabla 20.

TABLA 20. OCUPACIONES CON MAYOR MOVILIDAD EN LA CONTRATACIÓN FEMENINA					
ENTRAN			SALEN		
Ocupaciones	Contratos	% sobre total	Ocupaciones	Contratos	% sobre total
Camareros asalariados	714	18,35	Peones de las industrias manufactureras	1.205	12,27
Vendedores en tiendas y almacenes	308	7,92	Promotores de venta	966	9,83
Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	224	5,76	Camareros asalariados	863	8,79
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos	177	4,55	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos	676	6,88
Ayudantes de cocina	139	3,57	Vendedores en tiendas y almacenes	660	6,72
Empleados domésticos	130	3,34	Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	576	5,86
Agentes y representantes comerciales	128	3,29	Azafatos de tierra	264	2,69
Cocineros asalariados	123	3,16	Auxiliares de enfermería hospitalaria	257	2,62
Peones de las industrias manufactureras	96	2,47	Recepcionistas (excepto de hoteles)	189	1,92
Enfermeros no especializados	79	2,03	Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes	185	1,88

Fuente: SEPE. Año 2013.

5.4. DEMANDA DE OCUPACIONES POR LAS MUJERES DESEMPLEADAS

Al igual que en la primera tabla de este apartado relacionado con las ocupaciones más contratadas por las mujeres, aquí se han seleccionado, dentro de cada Gran grupo ocupacional, las cuatro ocupaciones que superando la tasa provincial del colectivo (46,84%), presenta un mayor número de paradas. Al igual que en la tabla de la contratación, la 18, solo si no supera la tasa habría menos de cuatro Grupos ocupacionales. E igualmente se ha de tener en cuenta que en ambos casos puede ocurrir que no coincida con las ocupaciones más contratadas o más demandadas ya que si no superan la tasa general de participación del colectivo no cumplirían el requisito para estar en esta lista como sería el caso de todo el Grupo 6, al quererse destacar la presencia del colectivo ante otros criterios cuantitativos que ya se consideran en otros puntos del informe.

El Gran grupo ocupacional con mayor número de mujeres paradas corresponde a Trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y Vendedoras (Grupo 5) que representan el 38,98% de las demandas provinciales del colectivo. Le sigue Ocupaciones elementales (Grupo 9) con un peso del 26,27%. Tal cual veíamos ocurría en la contratación con cierta lógica de causa efecto. Desde luego se puede afirmar que estos dos grandes grupos ocupacionales acaparan el movimiento laboral de las mujeres tanto a la hora de entrar en el mercado laboral como a la hora de salir. A estos dos Grandes grupos habría que añadir el 2, 3 y 4 como también señalamos en la contratación. Destacar el buen dato de la bajada interanual de desempleadas del grupo 2 de profesionales técnicos, que también se reflejó en la subida de la contratación.

Las mujeres demandan un promedio de 3,75 ocupaciones por persona, igual que los varones, de las seis que pudieran demandar. Así resulta que de 26.673 mujeres registradas en los Servicios Públicos de Empleo de Cantabria a diciembre de 2013 estaban inscritas y manifiestan estar disponibles para trabajar en 100.041 Grupos ocupacionales.

Al igual que se comentó con respecto a la contratación, no se aprecian diferencias significativas en el conjunto de España en esta distribución de las ocupaciones que pretende poner de manifiesto la presencia de la mujer.

TABLA 21. OCUPACIONES MÁS SOLICITADAS POR LAS DEMANDANTES PARADAS		
Ocupaciones ¹	Solicitudes empleo	% mujeres sobre total ²
1. DIRECTORAS Y GERENTES		
Directores-gerentes de centros sanitarios	8	80,00
Directores de servicios sociales para personas mayores	4	66,67
Personal directivo de la Administración Pública	2	100,00
Directores y gerentes de empresas de catering y otras empresas de restauración	2	100,00
2. TÉCNICAS Y PROFESIONALES CIENTÍFICAS E INTELLECTUALES		
Agentes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	31	96,88
Matronos	11	100,00
Artistas creativos e interpretativos n.c.o.p.	4	100,00
Podólogos	3	100,00
3. TÉCNICAS; PROFESIONALES DE APOYO		
Profesionales de apoyo de la Administración Pública de servicios sociales	15	100,00
Técnicos en radioterapia	9	100,00
Promotores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	7	100,00
Otros profesionales de apoyo de la Administración Pública para tareas de inspección y control y tareas similares	5	100,00
4. EMPLEADAS CONTABLES, ADMINISTRATIVAS Y OTRAS EMPLEADAS DE OFICINA		
Recepcionistas (excepto de hoteles)	2.506	91,63
Telefonistas	682	92,54
Empleados de agencias de viajes	357	84,80
Empleados de casas de empeño y de préstamos	1	100,00
5. TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE RESTAURACIÓN, PERSONALES, PROTECCIÓN Y VENDEDORAS		
Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos	2.017	98,01
Cuidadores de niños en domicilios	1.102	97,44
Especialistas en tratamientos de estética, bienestar y afines	654	97,90
Astrólogos, adivinadores y afines	2	100,00
6. TRABAJADORAS CUALIFICADAS EN EL SECTOR AGRÍCOLA, GANADERO, FORESTAL Y PESQUERO		
Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines	1.117	22,78
Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	21	21,43
Trabajadores cualificados en la acuicultura	19	33,33
Trabajadores cualificados en actividades ganaderas de porcino	1	33,33

TABLA 21. OCUPACIONES MÁS SOLICITADAS POR LAS DEMANDANTES PARADAS		
Ocupaciones ¹	Solicitudes empleo	% mujeres sobre total ²
7. ARTESANAS Y TRABAJADORAS CUALIFICADAS DE LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS Y LA CONSTRUCCIÓN (EXCEPTO OPERADORAS DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA)		
Sastres, modistos, peleteros y sombrereros	300	97,40
Costureros a mano, bordadores y afines	123	98,40
Patronistas para productos en textil y piel	18	100,00
Catadores y clasificadores de alimentos y bebidas	3	100,00
8. OPERADORAS DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA, Y MONTADORAS		
Operadores de máquinas de coser y bordar	177	95,68
Operadores de máquinas de lavandería y tintorería	77	83,70
Operadores de telares y otras máquinas tejedoras	18	72,00
Operadores de máquinas para la fabricación del calzado, marroquinería y guantería de piel	12	75,00
9. OCUPACIONES ELEMENTALES		
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	12.715	85,26
Empleados domésticos	1.680	94,86
Ayudantes de cocina	1.638	78,07
Limpiadores en seco a mano y afines	419	86,75

Fuente: SEPE. 31 de diciembre de 2013.

¹ Se han seleccionado las cuatro ocupaciones de cada gran grupo ocupacional, que concentran un mayor número de mujeres paradas y superan el porcentaje provincial (46,84%).

² Porcentaje de mujeres paradas que solicitan la ocupación sobre el total de parados que solicitan la ocupación.

GGLOSARIO

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Actividad económica

Cada una de las agrupaciones en las que pueden dividirse las empresas según los distintos productos y/o servicios que principalmente producen. Las actividades económicas se han agrupado según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009, aprobada por R.D. 475/2007, de 13 de abril (*BOE nº 102, 28-04*).

Activos

Personas de 16 o más años que, en un período de referencia dado, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción.

Beneficiario de prestaciones

Demandante de empleo que está protegido por cualquier tipo de prestación por desempleo (de nivel contributivo, asistencial, renta activa de inserción, así como renta agraria y el subsidio para trabajadores eventuales agrarios en Extremadura y Andalucía).

El informe solo considera los datos de los beneficiarios que tienen concedida la prestación y están en alta en el último día del mes de referencia, no incluyéndose, aquellas solicitudes que se encuentran en trámite.

Contratos iniciados

Suma de todos los contratos iniciales procesados estadísticamente en el periodo estudiado; se excluyen aquellos en los que transcurren más de seis meses desde que se inicia el contrato hasta que se mecaniza.

Contratos registrados

Suma de todos los contratos procesados estadísticamente (iniciales, contratos convertidos en indefinidos); se excluyen aquellos en los que transcurren más de seis meses desde que se inicia el contrato hasta que se mecaniza.

Demandante de empleo

Persona en edad laboral, desempleada o no, que ha realizado una solicitud de un puesto de trabajo ante una Oficina de Empleo de los Servicios Públicos de Empleo, Agencia de colocación, empresa de Trabajo Temporal, la Red de Servicios Europeos de Empleo (EURES) o en el Registro de Demandantes de Empleo en el Exterior.

El informe tiene en cuenta los demandantes inscritos en los Servicios Públicos de Empleo que, a final del mes de referencia están en situación de alta o suspensión. Se excluyen a los demandantes de otros servicios ajenos al empleo y a los demandantes sin disponibilidad para el empleo (demandantes de autoempleo, demandantes sin disponibilidad inmediata y demandantes suspendidos sin intermediación).

Inactivos

Personas con 16 o más años no clasificadas como ocupadas ni paradas, durante el período considerado (estudiantes, jubilados o pensionistas, personas que se ocupan de su hogar, incapacitados para trabajar,...).

Índice de rotación

Determina el volumen de contratos que se realiza a una persona en un período determinado. Es el cociente entre el número total de contratos en un año y el número total de personas contratadas en un año.

Movilidad geográfica

Se produce cuando no existe coincidencia entre la localidad de domicilio de la persona contratada y la del centro de trabajo en el que desarrolla su actividad.

Número de personas contratadas

Suma de las distintas personas contratadas cuyo contrato se ha procesado estadísticamente (Iniciales y conversiones).

Ocupabilidad

Grado de probabilidad que tiene un demandante de empleo para acceder al mercado de trabajo.

Ocupación

Conjunto de empleos cuyas principales tareas y cometidos se caracterizan por un alto grado de similitud.

Las ocupaciones se han estructurado según la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO), aprobada por R.D. 1591/2010, de 26 de noviembre (BOE nº 306, 17-12).

Ocupados

Personas de 16 o más años que tienen un trabajo por cuenta ajena o ejercen una actividad por cuenta propia.

Parados

Personas con 16 o más años que, estando sin trabajo por cuenta ajena o propia, se encuentran disponibles para trabajar y toman medidas para buscar un trabajo por cuenta ajena o realizan gestiones para establecerse por su cuenta.

Paro registrado

Demandas registradas en los Servicios Públicos de Empleo que se encuentran en alta el último día laborable del mes de referencia, excluyendo las situaciones que detalla la O.M. de 11 de marzo de 1985 (BOE 14-03-1985).

Prestación por desempleo

Denominación que recibe la protección por desempleo de nivel contributivo. Para el acceso a la misma se requiere, entre otros requisitos, la cotización previa del trabajador/a a la Seguridad Social por esta contingencia (período mínimo de 360 días dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar).

Provincia de destino

Provincia en la que se va a desempeñar el puesto de trabajo; donde se localiza el centro de trabajo.

Renta Activa de Inserción (RAI)

Ayuda económica de apoyo a la inserción laboral de los trabajadores desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo, que cumplan los requisitos establecidos por la legislación vigente. La ayuda está vinculada a la realización de acciones en materia de políticas activas de empleo que no conlleven retribuciones salariales.

Saldo (movilidad geográfica)

El saldo de una unidad geográfica es la diferencia entre el número de contratos suscritos por las personas que residen en otro ámbito geográfico y vienen a trabajar al ámbito de estudio (entran) y el número de contratos que se realiza a los domiciliados en la unidad geográfica de estudio para trabajar en otro ámbito distinto (salen). El signo de este saldo es el que define a esa unidad geográfica (provincia, comunidad autónoma,...) como receptora (saldo positivo) o como emisora (saldo negativo).

Sector económico

Agrupación de la actividad productiva en cuatro grandes bloques: agricultura, industria, construcción y servicios.

Subsidio por desempleo

Protección por desempleo de nivel asistencial. Consta de una prestación económica cuya duración y cuantía está en función de la modalidad de subsidio a la que se tenga derecho. En todo caso, el beneficiario debe encontrarse desempleado e inscrito como demandante de empleo sin haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, así como carecer de rentas de cualquier naturaleza superiores, en cómputo mensual, al 75% del salario mínimo interprofesional.

Tasa de actividad

Es el cociente entre el número total de activos y la población de 16 y más años. Se expresa en porcentaje.

Tasa de contratos del colectivo

Es el cociente entre el número de contratos del colectivo y el número total de contratos en el ámbito geográfico objeto de estudio. Se expresa en porcentaje.

Tasa de demandas del colectivo

Es el cociente entre el número de demandas del colectivo y el número total de demandas en el ámbito geográfico objeto de estudio. Se expresa en porcentaje.

Tasa de empleo

Es el cociente entre el total de ocupados y la población de 16 y más años. Se expresa en porcentaje.

Tasa de entrada

Es el cociente entre los contratos realizados a foráneos para trabajar en un ámbito geográfico de estudio y el total de contratos registrados en dicho ámbito. Se expresa en porcentaje.

Tasa de estabilidad

Es el cociente entre el número de contratos indefinidos y el número de total de contratos. Se expresa en porcentaje.

Tasa de movilidad

Es la proporción de contratos de un ámbito geográfico que ha implicado desplazamiento sobre el total de su contratación. Se expresa en porcentaje.

Tasa de ocupación

Tasa de empleo.

Tasa de paro

Es el cociente entre el número de parados y el de activos. Se expresa en porcentaje.

Tasa de salida

Es el cociente entre el número de contratos suscritos por personas residentes en la unidad geográfica de estudio para trabajar en otro ámbito distinto y el total de contratos registrados en el ámbito geográfico de estudio. Se expresa en porcentaje.

Tasa de temporalidad

Es el cociente entre el número de contratos temporales y el número de total de contratos. Se expresa en porcentaje.

Tasa específica de actividad

Es el cociente entre el número de activos de un colectivo determinado o de un intervalo de edades y la población correspondiente al colectivo o al intervalo, expresado en porcentaje. Representa la fuerza del trabajo para un colectivo específico o intervalo de edades determinado.

Tasa específica de paro

Es el cociente entre los parados de un colectivo determinado o de un intervalo de edades y los activos de dicho colectivo o intervalo, expresado en porcentaje.

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. POBLACIÓN FEMENINA POR TRAMOS DE EDAD	10
TABLA 2. AFILIADAS POR TRAMOS DE EDAD	13
TABLA 3. ACTIVIDADES ECONÓMICAS CON MAYOR NÚMERO DE AFILIADAS	14
TABLA 4. AFILIADAS POR TRAMOS DE EDAD Y RÉGIMEN DE COTIZACIÓN	15
TABLA 5. TRABAJADORAS AUTÓNOMAS SEGÚN TRAMOS DE EDAD	16
TABLA 6. MUJERES CONTRATADAS POR TRAMOS DE EDAD	20
TABLA 7. ACTIVIDADES ECONÓMICAS MÁS RELEVANTES EN LA CONTRATACIÓN FEMENINA	22
TABLA 8. CONTRATACIÓN FEMENINA SEGÚN TIPO DE CONTRATO	23
TABLA 9. ROTACIÓN DE LA CONTRATACIÓN FEMENINA	24
TABLA 10. MOVILIDAD DE LAS TRABAJADORAS	25
TABLA 11. ACTIVIDADES ECONÓMICAS CON MAYOR MOVILIDAD INTERPROVINCIAL FEMENINA	26
TABLA 12. PARO FEMENINO POR TRAMOS DE EDAD	30
TABLA 13. ACTIVIDADES ECONÓMICAS CON MAYOR PARO FEMENINO	33
TABLA 14. PARADAS SEGÚN ANTIGÜEDAD DE LA DEMANDA POR TRAMOS DE EDAD	34
TABLA 15. PARADAS DE LARGA DURACIÓN POR TRAMOS DE EDAD	35
TABLA 16. BENEFICIARIAS DE PRESTACIONES POR TRAMOS DE EDAD	37
TABLA 17. BENEFICIARIAS DE PRESTACIONES POR TIPO DE PRESTACIÓN ECONÓMICA Y TRAMOS DE EDAD	37
TABLA 18. OCUPACIONES EN LAS QUE LA CONTRATACIÓN FEMENINA ES MÁS RELEVANTE	39
TABLA 19. OCUPACIONES CON MENOR Y MAYOR TEMPORALIDAD EN LA CONTRATACIÓN FEMENINA	41
TABLA 20. OCUPACIONES CON MAYOR MOVILIDAD EN LA CONTRATACIÓN FEMENINA	42
TABLA 21. OCUPACIONES MÁS SOLICITADAS POR LAS DEMANDANTES PARADAS	43

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. PORCENTAJE DE MUJERES EN EL CONJUNTO DE LA POBLACIÓN.....	9
GRÁFICO 2. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN FEMENINA.....	10
GRÁFICO 3. PORCENTAJE DE MUJERES EN EL CONJUNTO DE LA AFILIACIÓN.....	12
GRÁFICO 4. EVOLUCIÓN ANUAL DE LAS AFILIADAS.....	13
GRÁFICO 5. DISTRIBUCIÓN DE LA AFILIACIÓN FEMENINA POR SECTORES ECONÓMICOS.....	14
GRÁFICO 6. PORCENTAJE DE TRABAJADORAS AUTÓNOMAS SOBRE LA AFILIACIÓN A DICHO RÉGIMEN.....	15
GRÁFICO 7. PORCENTAJE DE MUJERES EN EL CONJUNTO DE LA CONTRATACIÓN.....	18
GRÁFICO 8. EVOLUCIÓN ANUAL DE LA CONTRATACIÓN FEMENINA.....	18
GRÁFICO 9. EVOLUCIÓN MENSUAL DE LA CONTRATACIÓN FEMENINA.....	19
GRÁFICO 10. CONTRATACIÓN POR SEXO Y NIVEL FORMATIVO.....	21
GRÁFICO 11. DISTRIBUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN FEMENINA POR SECTORES ECONÓMICOS.....	21
GRÁFICO 12. EVOLUCIÓN ANUAL DE LA CONTRATACIÓN FEMENINA POR SECTORES DE ACTIVIDAD.....	22
GRÁFICO 13. TASAS DE ESTABILIDAD Y TEMPORALIDAD DE LA CONTRATACIÓN FEMENINA.....	24
GRÁFICO 14. CONTRATACIÓN SEGÚN JORNADA LABORAL.....	25
GRÁFICO 15. FLUJOS MÁS SIGNIFICATIVOS DE TRABAJADORAS.....	26
GRÁFICO 16. PORCENTAJE DE MUJERES EN EL CONJUNTO DE LOS DEMANDANTES PARADOS.....	28
GRÁFICO 17. EVOLUCIÓN ANUAL DE LAS DEMANDANTES DE EMPLEO.....	29
GRÁFICO 18. EVOLUCIÓN MENSUAL DEL PARO FEMENINO.....	29
GRÁFICO 19. DEMANDANTES PARADOS POR SEXO Y NIVEL FORMATIVO.....	30
GRÁFICO 20. DISTRIBUCIÓN DE LAS DEMANDANTES DE EMPLEO PARADAS POR SECTORES ECONÓMICOS.....	31
GRÁFICO 21. EVOLUCIÓN ANUAL DEL PARO FEMENINO POR SECTORES DE ACTIVIDAD EN COMPARACIÓN CON EL PARO MASCULINO.....	32
GRÁFICO 22. PORCENTAJE DE PARADAS DE LARGA DURACIÓN EN EL CONJUNTO DE LAS DEMANDANTES PARADAS.....	34
GRÁFICO 23. DISTRIBUCIÓN DE LAS PARADAS DE LARGA DURACIÓN POR SECTORES ECONÓMICOS.....	35
GRÁFICO 24. EVOLUCIÓN ANUAL DEL PARO FEMENINO DE LARGA DURACIÓN POR SECTORES DE ACTIVIDAD. COMPARACIÓN CON LAS PARADAS DE NO LARGA DURACIÓN.....	36
GRÁFICO 25. PORCENTAJE DE MUJERES EN EL CONJUNTO DE BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO.....	37