

TRANSMODE: INFORME SOBRE MERCADO DE TRABAJO

Junio 2010 AMA, JRS, JAC

Sumario:

1. Resumen ejecutivo	1
2. Género y modelo de empleo (ECVT)	9
3. Inmigración y modelo de empleo (ECVT)	30
4. Inmigración y modelo de empleo (MCVL)	48
5. Conclusiones	71
6. Anexos	73
6.1. Género y modelo de empleo (ECVT)	73
6.2. Inmigración y modelo de empleo (ECVT)	92
6.3. Inmigración y modelo de empleo (MCVL)	93

1. RESUMEN EJECUTIVO

1.1. Presentación

Este documento recoge la explotación de datos referidos al mercado de trabajo de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) y de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) con el objetivo de contrastar las hipótesis que se derivan del proyecto TRANSMODE. Atendiendo a las hipótesis, los ejes de análisis han sido las variables género y origen.

Este documento se estructura en cinco apartados. En el primero se presenta un resumen de las hipótesis de las que se han podido encontrar datos en las dos fuentes. Se ha seguido el orden del documento “Hipótesis_Transmode”. Los tres siguientes apartados son los apartados principales de este documento. Presentan la explotación de los datos según género y según origen, en función de las hipótesis relacionadas con ellos, incluidas en el ya citado documento. Al final, se presenta unas pequeñas conclusiones a modo de resumen general.

1.2. Hipótesis

A continuación se presenta un resumen de las hipótesis que se han podido contrastar con los datos disponibles tanto en la ECVT como en la MCVL. Para una mejor lectura, se ha seguido la numeración del documento “Hipótesis_Transmode” (posteriormente, en los apartados 2, 3 y 4 se ha mantenido la numeración desarrollada en cada uno de ellos). Las nuevas hipótesis encontradas se han apuntado al final. Al final de cada hipótesis se especifica qué fuente se ha utilizado y si esta hipótesis es nueva. Para un mayor detalle de las hipótesis y de los datos utilizados, mirar apartados 2, 3, 4 y anexos.

Hipótesis ligadas a los objetivos generales:

1- El modelo de empleo que se desarrolla puede seguir fundamentando su cohesión social basada en la familia.

H.1.El modelo de empleo es deudor de una tradición patriarcal en la división del trabajo, a pesar del aumento de la presencia en el mercado laboral de las mujeres, no se ha dado un aumento de manera proporcional la participación de los hombres en los trabajos domésticos y de cuidado (ECVT).

A partir de los datos obtenidos, se observa que las mujeres dedican más tiempo a las tareas domésticas y de cuidado tanto de hijos como de familiares. También se observa el importante componente familiar cuando se trata de tareas de cuidado.

H.2. El modelo de empleo de las mujeres está relacionado con las cargas familiares de las que son responsables (hijos/a, adultos, adultos dependientes) y con la situación laboral de la pareja masculina con la que conviven (ECVT).

Los datos observados confirman la hipótesis para el caso de las cargas familiares relacionadas con el cuidado de hijos. No se confirma la hipótesis para el caso del cuidado de personas dependientes. Se observa que el tipo de jornada femenina está condicionada por su situación familiar y por la situación laboral de su pareja (al contrario que en el caso de los hombres).

H.2.1. La situación laboral de las mujeres en cuanto a horarios, presencias, ausencias, carrera laboral etc. tiene relación con el volumen y carga de trabajo reproductivo a lo largo del curso de vida (ECVT).

Esta hipótesis reclama una visión longitudinal que no se puede realizar desde la ECVT. Lo que sí que se observa es el régimen de doble jornada que realizan las mujeres.

H.2.3.La situación laboral de las mujeres en términos de condiciones laborales (salarios, temporalidad,...) refuerza el imaginario de ser un trabajo de carácter secundario para la familia. Un trabajo de ayuda familiar y por tanto prescindible, en caso de mayor cargas de cuidado, o de mejora de las condiciones laborales (salarios) de la pareja masculina (ECVT).

Los datos confirman el carácter secundario y complementario del empleo femenino. Las mujeres. Según los datos se confirma el modelo *male breadwinner*: las mujeres poseen empleos menos consolidados (jornada parcial, contrato temporal) y con unos salarios inferiores a los de los hombres.

H.2.6. Las mujeres en peores condiciones laborales en términos salariales y de distribución horaria, utilizan las redes familiares (abuelas, suegras etc.) para cubrir sus ausencias en el trabajo de cuidado (ECVT).

Según la ECVT se observa que las mujeres con niveles salariales bajos-medios utilizan más las redes familiares que aquellas con niveles salariales más elevados. El mayor uso de estas redes (con respecto a los hombres) se puede ver también en el tipo de jornada

partida y cuando aumenta y disminuye la jornada laboral (en este último caso, probablemente por el horario atípico de trabajo).

H.3.1. Los hombres con la llegada de hijos/as refuerzan su presencia laboral (ECVT).

A partir de los datos, se observa que los hombres que tienen hijos tienden a hacer más horas que aquellos que viven solos o únicamente con su pareja. Cuando se interroga por la tendencia a prolongar la jornada laboral en caso de tener hijos, los resultados no son tan claros.

H.3.2. La disponibilidad laboral de los hombres no está relacionada con las cargas de trabajo de cuidado, ni con la situación laboral de su pareja (ECVT).

Según los datos disponibles, se observa que las cargas familiares no condicionan la disponibilidad laboral masculina, como sí ocurre en el caso de las mujeres.

H.3.3. Los hombres de clases medias y con estudios universitarios son los que dedican más tiempo a las actividades domésticas y de cuidado.

A partir de los datos, se cumple que los hombres con estudios superiores dedican más tiempo a las tareas domésticas. Respecto a las tareas de cuidado (tanto de hijos como de familiares) la hipótesis no acaba de cumplirse.

H.5. El modelo de empleo de los inmigrantes está basado en una amplia disponibilidad laboral y en una aceptación de peores condiciones laborales que los autóctonos (ECVT y MCVL).

Tanto en la ECVT como en la MCVL, los datos sobre la distribución de la población inmigrante en los diferentes sectores, así como en los diversos tipos de ocupación, muestran como, efectivamente, esta hipótesis se cumple. La información se complementa con datos sobre las diferencias salariales según origen y género, el número de horas semanales de trabajo en cada sector, para incidir sobre las condiciones laborales y mostrar como los inmigrantes se insertan en los sectores con peores condiciones.

H5.1. La ocupación de empleos de ese tipo por parte de los inmigrantes no ha comportado la mejora de las condiciones de empleo de la población autóctona en términos de calidad y/o estabilidad (MCVL).

Según los datos, las condiciones de trabajo en los empleos menos cualificados son similares entre trabajadores autóctonos e inmigrantes. Por el contrario, en los empleos más cualificados la competencia entre autóctonos e inmigrantes está regulada y mediada por la homologación de títulos universitarios, impidiendo una convergencia salarial entre unos y otros.

H5.2. La comparación con la situación laboral en el país de origen hace que se acepten las condiciones laborales en España, sobretudo en el caso de los trabajadores más descualificados (MCVL).

Desde la MCVL no se puede analizar la situación de los países de origen. Pero lo que sí se puede constatar es la ocupación, por parte de los inmigrantes, de los empleos más precarios (mayor tasa de empleo temporal, participación en empleos con menos seguridad, salarios más bajos). También se constata que sus trayectorias laborales son “retardadas” (respecto a la convergencia salarial con los autóctonos).

H.5.3. Los trabajadores más cualificados aceptan las peores condiciones como puerta de entrada a un mercado laboral nuevo (ECVT y MCVL).

Según la ECVT, esta hipótesis encuentra evidencias al ver la presencia de inmigrantes con títulos superiores en trabajos no cualificados, así como en la percepción subjetiva sobre la relación entre formación y puesto de trabajo. Los datos revelan también el deseo de encontrar otro trabajo, que es mayor entre la población inmigrante. Los datos de la MCVL muestran, además, que las trayectorias laborales de los inmigrantes con movilidad social ascendente son retardadas, tanto en el cambio de categoría profesional como en el nivel salarial.

H.5.4. Los trabajadores más cualificados y con mayor antigüedad en el mercado laboral, aceptan en menor medida la situación de precariedad (ECVT y MCVL).

Según la ECVT, esta hipótesis se confirma si atendemos a la participación de los trabajadores más cualificados en los intervalos de ingresos mayores. No obstante, existe una matización: se observa una diferencia entre los trabajadores autóctonos y los trabajadores inmigrantes, en tanto que estos últimos participan en salarios más bajos que los primeros. Según la MCVL, las trayectorias laborales con movilidad ascendente evidencian la búsqueda de mejores condiciones de trabajo por parte de los inmigrantes.

3 – La entrada de colectivos débiles puede acentuar las desigualdades en el MT y en condiciones de vida

H.3. Las características del sistema productivo y los mercados de trabajo basados en la flexibilidad externa imposibilitan consolidar trayectorias laborales (ECVT).

Atendiendo al número de trabajos, así como a los años que se lleva en la empresa actual, se confirma la existencia de trayectorias laborales cambiantes y, por lo tanto, poco consolidadas. Esta situación incide particularmente sobre los trabajadores inmigrantes.

H.6. La inserción en condiciones de precariedad (condiciones de contratación y sectores de actividad) que padecen “los segmentos débiles” condiciona su trayectoria laboral posterior (ECVT).

La explotación de datos nos confirma que, efectivamente, los trabajadores de los “segmentos débiles”, que se insertan en puestos precarios, ven condicionada su trayectoria laboral futura, continuando en la actualidad en puestos precarios, así como con peores condiciones de contratación –contratos temporales-. Esta situación se da tanto para el colectivo de inmigrantes como para el colectivo de mujeres.

4- La incorporación de mujeres al MT, nativas e inmigrantes, se acompaña con el riesgo de mantener desigualdades de género y reparto del trabajo familiar.

H.1. La integración de mujeres en el MT, en poor jobs, ayuda a reproducir las relaciones de género, puesto que las segrega ocupacionalmente y les hace dependientes de los ingresos del hombre (ECVT).

A partir de los datos, se confirma la segregación ocupacional femenina y la mayor dependencia salarial. Respecto a los hombres, las mujeres se insertan en mayor medida en sectores donde las condiciones laborales son más precarias y su poder de negociación es más débil, integrándose en ocupaciones menos cualificadas y con niveles salariales menores. Todo ello unido a la mayor caracterización temporal y parcial del contrato y la jornada laboral de las mujeres.

H.2. En nuestras sociedades la crisis de los “cuidados personales” se hace recaer en las mujeres, lo que les afecta de manera multiplicada dado que se produce en unos contextos en los que ellas son “atraídas” en el MT sin que hayan variado la organización laboral de la empresa ni los roles de género en la familia (MCVL).

La hipótesis de que la inmigración femenina contribuye al sostenimiento del bienestar de bajo coste se podría comprobar examinando las condiciones de empleo y de salarios en el ámbito del hogar y cuidados personales.

Hipótesis ligadas a los objetivos específicos:

1- Analizar los factores que explican los cambios en el MT: participación mujeres e inmigración.

H.1.2. Los sectores más cualificados y públicos (sanidad, educación...) hay menos marginación de mujeres y de jóvenes, respetándose mucho más el equilibrio entre calificación formativa y puesto de trabajo (ECVT).

A partir de los datos, se observa que las mujeres se insertan en mayor medida en el sector público. Dentro de éste, las mujeres se insertan mayoritariamente en determinados subsectores (p. e. sanidad, educación, administración pública) donde se observa una menor discriminación por género y una mayor adecuación entre formación y empleo por parte de las mujeres.

2- Analizar segmentación MT y repercusión en igualdad de oportunidades hombres y mujeres

H.2. No existe voluntad en las empresas, sindicatos, ni en las administraciones para incentivar y promover la conciliación de los hombres, o dicho de otro modo de incentivar la menor carga laboral masculina y la mayor participación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidado (ECVT).

Para estas hipótesis, la ECVT ofrece pocos datos. Los datos disponibles se refieren a “Posibilidades en su empresa de solicitar por motivos familiares: días sin sueldo,

excedencias, reducción de jornada,...”. No se observan diferencias entre hombres y mujeres.

3- Analizar efectividad políticas orientadas a la igualdad de oportunidades en el MT (leyes conciliación, igualdad y dependencia) y los mecanismos de negociación

H.2. Los derechos laborales y de ciudadanía no parece que se puedan esgrimir que están minimizados respecto a los inmigrantes o que eso influya en peores condiciones laborales ni de vida de estos respecto a los autóctonos. Los derechos laborales son menos eficaces en muchos inmigrantes (pero también en colectivos de autóctonos) respecto a la media, porque su posición colectiva (e individual) para exigirlos es débil. Podemos pensar en el derecho a la negociación de las condiciones de trabajo y al cumplimiento de los preceptos de la misma; o en derechos de conciliación... (ECVT).

La posición colectiva entre los trabajadores inmigrantes es débil, en tanto que presentan niveles muy bajos de afiliación sindical –por debajo de los niveles de los trabajadores autóctonos- Este hecho, sumado a una situación en empresas que dificultan la negociación colectiva, hace que sea más difícil para ellos el acogerse a ciertos derechos laborales.

H.8.1.A su vez, en el lugar de trabajo, aquellos trabajadores con “menor poder de negociación” (inmigrantes, mujeres, jóvenes), tenderán a utilizar menos las prestaciones que establece la ley. La precarización del trabajo actúa así como mecanismo de disciplina de la fuerza de trabajo (ECVT).

Según los datos disponibles, en aquellos sectores de actividad donde teóricamente las mujeres tienen un menor poder de negociación, no parece haber unas peores posibilidades de solicitar permisos por motivos familiares.

Nuevas hipótesis:

H.1. La contratación temporal está estratificada por origen: los autóctonos y los ciudadanos de la UE-15 están entre los menos afectados por la contratación temporal que el resto de los inmigrantes (nueva hipótesis) (ECVT y MCVL).

Según la ECVT y la MCVL, los índices de temporalidad entre los trabajadores inmigrantes son realmente más altos que entre los trabajadores autóctonos. Observando según trabajadores españoles, occidentales y no occidentales (ECVT), se confirma la hipótesis, en tanto que estos últimos son los que presentan mayores tasas de temporalidad. La MCVL, desde la perspectiva de las trayectorias contractuales, muestra que los autóctonos y los ciudadanos de la UE-15 han tenido en mayor proporción contratos indefinidos que los extranjeros no comunitarios.

H.2. Los trabajadores inmigrantes se insertan en los sectores de actividad económica intensivos en mano de obra y de bajos salarios (nueva hipótesis) (ECVT y MCVL).

La distribución de los trabajadores inmigrantes en los diferentes sectores muestran que estos se concentran, mayoritariamente, en la agricultura, la hostelería, la construcción y el empleo doméstico. Sectores que, en efecto, se caracterizan por ser intensivos en mano de obra y por los bajos salarios percibidos.

H.3. Las características estructurales del mercado de trabajo explican las diferencias en las condiciones de trabajo entre autóctonos e inmigrantes (nueva hipótesis) (ECVT y MCVL).

Esta hipótesis se ha contrastado analizando la distribución de los trabajadores autóctonos e inmigrantes según el tamaño de la empresa. Se comprueba que los trabajadores inmigrantes se sitúan de forma general en las pequeñas empresas, donde se perciben los salarios más bajos.

H.4. La seguridad en el empleo contribuye a explicar las trayectorias laborales de los inmigrantes, pero no es determinante (nueva hipótesis) (ECVT y MCVL).

Se encuentran evidencias de que si bien la seguridad en el empleo es un factor explicativo a tener en cuenta, no es determinante para abordar las trayectorias laborales de los trabajadores inmigrantes, ya que la temporalidad en el empleo es un fenómeno que afecta también a los trabajadores autóctonos, si bien lo hace con menor incidencia.

Hipótesis 6. Estratificación por origen de la población inmigrante. La estratificación por origen está asociada a la lengua y a la etnia (nueva hipótesis) (MCVL).

Si se toma como referencia los salarios, se encuentran evidencias de una estratificación por tipos de inmigrantes, según su origen étnico y lingüístico.

Hipótesis 11: La alta seguridad en el empleo es una condición para la promoción en el empleo (nueva hipótesis) (MCVL).

Se muestran evidencias de que la seguridad en el empleo es una variable importante para explicar las trayectorias laborales, la promoción de categorías y los salarios.

Hipótesis 13: En general, la inmigración femenina tiene condiciones de trabajo más precarias que las mujeres autóctonas y se insertan de manera estratificada en el mercado de trabajo (nueva hipótesis) (MCVL).

Se muestran las diferencias salariales de las mujeres según el origen.

Hipótesis 14: La inmigración femenina se inserta en los segmentos de empleo de bajos salarios (nueva hipótesis) (MCVL).

Se confirma que la proporción de mujeres que están en los salarios muy bajos es mayor que las de los hombres. En el caso de los inmigrantes, la diferencia es todavía más acentuada.

Hipótesis 15: La asimilación ocupacional de la inmigración femenina es más retardada que la masculina (nueva hipótesis) (MCVL).

Tomando como referencia los salarios como indicador de antigüedad, se confirma que las mujeres inmigrantes son el colectivo que más años tardan en llegar a la media salarial.

Hipótesis 16: La segregación ocupacional en la jerarquía de categorías profesionales afecta en mayor medida a las mujeres inmigrantes (nueva hipótesis) (MCVL).

Se apunta la segregación horizontal como la feminización y masculinización de determinados sectores profesionales. En este sentido, es el empleo femenino entre la población inmigrante quien se concentra en sectores más precarios, tales como el sector de los hogares, la hostelería y el comercio.

2. GÉNERO Y MODELO DE EMPLEO (ECVT) (JRS)

1- El modelo de empleo que se desarrolla puede seguir fundamentando su cohesión social basada en la familia.

H.1.El modelo de empleo es deudor de una tradición patriacal en la división del trabajo, a pesar del aumento de la presencia en el mercado laboral de las mujeres, no se ha dado un aumento de manera proporcional la participación de los hombres en los trabajos domésticos y de cuidado.

Como se puede observar en la tabla 1, a pesar de mayor presencia actual de mujeres en el mercado de trabajo (incluir datos sobre tasas de actividad, empleo. No disponibles en ECVT), sigue siendo ellas las que cargan mayoritariamente con las tareas domésticas. Según la Tabla 1, las mujeres siguen dedicando un mayor volumen de horas a dichas tareas que los hombres.

Tabla 1: Horas que dedica a tareas domésticas en día laborable

	SEXO				Total
	Hombre	Acumulado	Mujer	Acumulado	
0	36,2%	36,2%	7,3%	7,3%	24,0%
1	33,0%	69,2%	24,0%	31,3%	29,2%
2	20,2%	89,4%	31,5%	62,8%	25,0%
3	6,7%	96,1%	18,5%	81,3%	11,7%
4	2,4%	98,5%	11,1%	92,4%	6,1%
5	1,0%	99,5%	5,1%	97,5%	2,7%
6	,4%	100,0%	2,4%	99,9%	1,3%
12			,0%	100,0%	,0%
Total	100,0%		100,0%		100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

Respecto a las tareas de cuidado de hijos (tablas 2 y 3), se puede observar también la desigual dedicación entre hombres y mujeres. Los hombres reconocen en mayor medida que es su pareja quien dedica más tiempo al cuidado de los hijos. También se puede observar como mientras los hombres derivan mayoritariamente el cuidado de los hijos en su pareja, las mujeres se apoyan en la familia a la hora de repartir dichas tareas.

Tabla 2: Cuidado de hijos menores de 3 años durante jornada laboral

		SEXO		Total
		Hombre	Mujer	
CUIDA HIJOS MENORES DE 3 AÑOS DURANTE JORNADA LABORAL	Mi pareja	64,6%	27,1%	49,0%
	Familiares, vecinos o amigos	16,1%	36,7%	24,7%
	Persona ajena con remuneración	4,7%	6,1%	5,3%
	Escuela infantil, guardería	14,6%	30,2%	21,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

Tabla 3: Cuidado de hijos menores de 3 años fuera de jornada laboral

		SEXO		Total
		Hombre	Mujer	
CUIDA HIJOS FUERA DE LA JORNADA LABORAL	Yo solo	6,1%	28,8%	15,7%
	Compartido con pareja	42,7%	38,5%	41,0%
	Mi pareja	42,2%	9,3%	28,3%
	Familiares, vecinos o amigos	7,8%	20,4%	13,1%
	Persona ajena con remuneración	1,1%	3,0%	1,9%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

Respecto al cuidado de personas dependientes (tabla 4), se observa la misma desigualdad entre hombres y mujeres. Son las mujeres las que se encargan en mayor medida de estas tareas (Hay que tener en cuenta que el 54% que aparece en la tabla 4 puede referirse en parte a mujeres inactivas.) Por otro lado, los datos de la tabla 1 del anexo muestran que, fuera de la jornada laboral, los hombres se encargan en mayor medida del cuidado de personas dependientes. Las mujeres comparten más este cuidado con la familia). Lo que sí que muestra la tabla 4 es la importancia del componente familiar en el cuidado de personas dependientes.

Tabla 4: Cuidado de personas dependientes durante jornada laboral

		SEXO		Total
		Hombre	Mujer	
CUIDA PERSONAS DEPENDIENTES DURANTE JORNADA LABORAL	Mi pareja	54,5%	22,5%	40,7%
	Familiares, vecinos o amigos	34,8%	47,0%	40,0%
	Persona ajena remunerada	5,2%	21,7%	12,3%
	Servicios sociales, institución	5,5%	8,9%	7,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

H.2. El modelo de empleo de las mujeres está relacionado con las cargas familiares de las que son responsables (hijos/a, adultos, adultos dependientes) y con la situación laboral de la pareja masculina con la que conviven.

Los datos que ofrece la ECVT son contradictorios. Si atendemos a las tablas 5 y 6, las diferencias entre hombres y mujeres no son muy significativas. En la tabla 5, se observa que la proporción de mujeres con una jornada a tiempo parcial aumenta cuando se tienen hijos menores de 15 años, aunque la variación es mínima (5 puntos) a cuando no se tienen hijos. En cambio, no parece que la existencia de personas dependientes en el hogar (tabla 6) condicione el tipo de jornada.

Tabla 5: Tipo de jornada según existencia de hijos menores de 15 años en el hogar

HIJOS MENORES DE 15 AÑOS QUE VIVAN EN SU HOGAR			SEXO		
			Hombre	Mujer	Total
Si	TIPO JORNADA	Completa	95,1%	72,9%	85,8%
	COMPLETO/PARCIAL	Parcial	4,9%	27,1%	14,2%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
No	TIPO JORNADA	Completa	95,2%	77,7%	88,0%
	COMPLETO/PARCIAL	Parcial	4,8%	22,3%	12,0%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

Tabla 6: Tipo de jornada según existencia de personas dependientes en hogar

PERSONAS DEPENDIENTES QUE VIVAN EN EL HOGAR			SEXO		
			Hombre	Mujer	Total
Si	TIPO JORNADA	Completa	93,0%	80,9%	87,8%
	COMPLETO/PARCIAL	Parcial	7,0%	19,1%	12,2%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
No	TIPO JORNADA	Completa	93,1%	78,1%	86,8%
	COMPLETO/PARCIAL	Parcial	6,9%	21,9%	13,2%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

Sin embargo, si atendemos a la modalidad de hogar, se puede observar que la proporción de mujeres con jornada a tiempo parcial está muy condicionada por la existencia de hijos en el hogar. Igual que en la tabla 6, no se observan los mismos resultados cuando hablamos de personas dependientes. Por tanto, el tipo de jornada que realizan las mujeres viene condicionado, en parte, por su situación familiar y el trabajo reproductivo que ésta comporta, cuando hablamos del cuidado de hijos.

Tabla 7: Tipo de jornada según modalidad de hogar y sexo.

TIPO JORNADA COMPLETO/PARCIAL			SEXO		Total
			Hombre	Mujer	
Completa	MODALIDAD DE SU HOGAR	Vive solo	6,1%	7,6%	6,7%
		Con hijos, monoparental	1,2%	6,5%	3,2%
		Con pareja e hijos	52,6%	41,3%	48,3%
		Con pareja sin hijos	14,6%	16,3%	15,2%
		Con pareja, hijos y otros	2,5%	3,0%	2,7%
		Con pareja sin hijos y otros	1,6%	2,0%	1,8%
		Con padres u otros familiares	19,5%	20,4%	19,9%
		Otros	2,0%	2,8%	2,3%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Parcial	MODALIDAD DE SU HOGAR	Vive solo	5,7%	3,4%	4,1%
		Con hijos, monoparental	1,6%	6,7%	5,1%
		Con pareja e hijos	34,8%	53,6%	47,9%
		Con pareja sin hijos	13,5%	11,5%	12,1%
		Con pareja, hijos y otros	1,8%	2,6%	2,3%
		Con pareja sin hijos y otros	1,0%	1,4%	1,2%
		Total		100,0%	100,0%

	Con padres u otros familiares	40,1%	18,9%	25,3%
	Otros	1,6%	2,1%	1,9%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

Por otro lado, el tipo de jornada de las mujeres también se ve afectado por la situación laboral de su pareja. En la tabla 8 se puede observar claramente el modelo *male breadwinner* todavía vigente, donde el hombre posee un trabajo a jornada completa, mientras que la mujer complementa el salario de dicho trabajo con una jornada a tiempo parcial, lógicamente condicionada también por el trabajo de cuidado de hijos, tal y como se observa en las tablas anteriores.

Tabla 8: Tipo de jornada según ocupación pareja

TIPO JORNADA COMPLETO/PARCIAL		SEXO		
		Hombre	Mujer	Total
Completa	Pareja ocupada	50,2%	76,9%	59,5%
	Pareja no ocupada	49,8%	23,1%	40,5%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%
Parcial	Pareja ocupada	55,6%	78,5%	72,9%
	Pareja no ocupada	44,4%	21,5%	27,1%
	total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

H.2.1. La situación laboral de las mujeres en cuanto a horarios, presencias, ausencias, carrera laboral etc. tiene relación con el volumen y carga de trabajo reproductivo a lo largo del curso de vida.

Esta hipótesis reclama una visión longitudinal o de trayectorias (“a lo largo del curso de vida”). Desde la ECVT2008 no se puede contrastar. Lo que sí que se puede ver es el régimen de “doble jornada” que tienen las mujeres.

Según la tabla 9, las mujeres realizan jornadas a tiempo completo, independientemente de si tienen hijos o no. Pero son ellas (tablas 2 y 3) las que se encargan mayoritariamente del cuidado de éstos, con lo que se demuestra que compatibilizan trabajo productivo con cuidado de hijos.

Tabla 9: Tipo de jornada según existencia de hijos menores de 15 años

TIPO JORNADA COMPLETO/PARCIAL			SEXO		Total
			Hombre	Mujer	
Completa	HIJOS MENORES DE 15 AÑOS QUE VIVAN EN SU HOGAR	Si	59,6%	58,8%	59,3%
		No	40,4%	41,2%	40,7%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Parcial	HIJOS MENORES DE 15 AÑOS QUE VIVAN EN SU HOGAR	Si	60,1%	64,9%	63,9%
		No	39,9%	35,1%	36,1%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

H.2.3. La situación laboral de las mujeres en términos de condiciones laborales (salarios, temporalidad,...) refuerza el imaginario de ser un trabajo de carácter secundario para la familia. Un trabajo de ayuda familiar y por tanto prescindible, en caso de mayor cargas de cuidado, o de mejora de las condiciones laborales (salarios) de la pareja masculina.

En términos generales (sin entrar en la distribución por sectores de actividad), según los datos que ofrece la ECVT de 2008, las mujeres poseen unas peores condiciones laborales, atendiendo al tipo de contrato, al tipo de jornada y al nivel salarial. Según la tabla 10, son más las mujeres que tienen un contrato temporal (aunque sólo sean 4 puntos de diferencia).

Tabla 10: Tipo de contrato (indefinido/temporal)

		SEXO		Total
		Hombre	Mujer	
TIPO CONTRATO	Indefinido	78,1%	73,7%	76,2%
INDEFINIDO/TEMPORAL	Temporal	21,9%	26,3%	23,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

Donde se observan más diferencias es en el tipo de jornada que tienen hombres y mujeres (tabla 11) y en el motivo de dicha jornada (tabla 12). Según los datos, más del 20% de las mujeres ocupadas tienen una jornada a tiempo parcial. De éstas poco más de la mitad tiene esta jornada de forma voluntaria. Si desagregamos por modalidad de hogar (tabla 2 del anexo), se observa como es la situación laboral la que condiciona la voluntariedad de la jornada a tiempo parcial femenina.

Tabla 11: Tipo de jornada (completa/parcial)

		SEXO		Total
		Hombre	Mujer	
TIPO JORNADA	Completa	93,1%	78,2%	86,8%
COMPLETO/PARCIAL	Parcial	6,9%	21,8%	13,2%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

Tabla 12: Motivo de trabajo a jornada parcial

		SEXO		Total
		Hombre	Mujer	
MOTIVO DE TRABAJO	Voluntario	41,9%	50,1%	47,6%
CON JORNADA PARCIAL	Involuntario	58,1%	49,9%	52,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

La distribución del tipo de jornada en función de la situación laboral de la pareja, donde queda patente el modelo *mal breadwinner* se puede observar en la tabla 8, anteriormente citada. En ella se puede ver como el 80% de los hombres que tienen una jornada a tiempo completo afirman que su pareja no está ocupada. Por otro lado, de las mujeres que tienen una jornada a tiempo parcial, más del 80% afirman que su pareja está ocupada. Con ello queda patente el carácter secundario del empleo de las mujeres, y

cuando están trabajan, el carácter secundario de su tipo de jornada y, por tanto, su inferior salario.

Además, y como refuerzo de lo apuntado, de las mujeres que tienen una jornada a tiempo parcial de forma voluntaria, más del 75% tienen a su pareja ocupada (tabla 13). Esto indica el carácter secundario y complementario del trabajo de la mujer respecto al de su pareja.

Tabla 13: Motivo de tipo de contrato temporal según situación laboral de pareja

MOTIVO DE TIPO CONTRATO TEMPORAL		SEXO		Total
		Hombre	Mujer	
Voluntario	Pareja ocupada	35,3%	76,1%	59,1%
	Pareja no ocupada	64,7%	23,9%	40,9%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

La tabla 14 nos indica como, en conjunto, las mujeres se encuentran en las escalas inferiores en cuanto a la distribución salarial. Más del 65 % de las mujeres tienen unos ingresos mensuales netos inferiores a 1200 euros. Por tanto, según los datos observados, se confirma que la situación laboral de las mujeres tiene un carácter secundario y complementario al de sus parejas.

Tabla 14: Ingresos mensuales netos

	SEXO				Total
	Hombre	Acumulado	Mujer	Acumulado	
Hasta 600 €	2,9%	2,9%	12,7%	12,7%	7,0%
600 a 1.000	17,7%	20,6%	32,6%	45,3%	24,0%
1.001 a 1.200	23,7%	44,3%	21,4%	66,7%	22,7%
1.201 a 1.600	27,5%	71,8%	17,5%	84,2%	23,3%
1.601 a 2.100	15,6%	87,4%	10,9%	95,1%	13,7%
2.101 a 3.000	9,1%	96,5%	3,7%	98,8%	6,8%
3.001 a 4.500	2,4%	98,9%	,7%	99,5%	1,7%
4.501 a 6.000	,6%	99,5%	,2%	99,7%	,4%
Más 6.000 €	,4%	100,0%	,3%	100,0%	,4%
Total	100,0%		100,0%		100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

H.2.6. Las mujeres en peores condiciones laborales en términos salariales y de distribución horaria, utilizan las redes familiares (abuelas, suegras etc.) para cubrir sus ausencias en el trabajo de cuidado.

Según la tabla 15, se puede observar que las mujeres con niveles salariales bajos-medios utilizan más las redes familiares que aquellas con niveles salariales más elevados. Las mujeres que utilizan más dichas redes son aquellas que tienen unos ingresos mensuales netos entre 600 euros y 2100 euros. Por tanto, la hipótesis no acaba de cumplirse. Tampoco se confirma la hipótesis si desagregamos por origen (tablas 3 y 4 del anexo)

Tabla 15: Cuidado de hijos menores de 3 años según nivel de ingresos

INGRESOS MENSUALES NETOS			SEXO		
			Hombre	Mujer	Total
Hasta 600 €	CUIDA HIJOS MENORES DE 3 AÑOS DURANTE JORNADA LABORAL	Mi pareja	81,5%	29,6%	36,2%
		Familiares, vecinos o amigos		17,6%	15,4%
		Persona ajena con remuneración		8,7%	7,6%
		Escuela infantil, guardería	18,5%	44,1%	40,8%
		Total	100,0%	100,0%	100,0%
600 a 1.000	CUIDA HIJOS MENORES DE 3 AÑOS DURANTE JORNADA LABORAL	Mi pareja	62,9%	29,4%	41,3%
		Familiares, vecinos o amigos	23,1%	42,5%	35,6%
		Persona ajena con remuneración	2,6%	4,7%	4,0%
		Escuela infantil, guardería	11,5%	23,3%	19,1%
		Total	100,0%	100,0%	100,0%
1.001 a 1.200	CUIDA HIJOS MENORES DE 3 AÑOS DURANTE JORNADA LABORAL	Mi pareja	71,7%	23,0%	49,9%
		Familiares, vecinos o amigos	13,3%	37,6%	24,2%
		Persona ajena con remuneración	,6%	6,7%	3,3%
		Escuela infantil, guardería	14,4%	32,6%	22,6%
		Total	100,0%	100,0%	100,0%
1.201 a 1.600	CUIDA HIJOS MENORES DE 3 AÑOS DURANTE JORNADA LABORAL	Mi pareja	71,2%	18,4%	58,5%
		Familiares, vecinos o amigos	13,9%	46,7%	21,7%
		Persona ajena con remuneración	2,8%	,9%	2,4%
		Escuela infantil, guardería	12,1%	34,0%	17,4%
		Total	100,0%	100,0%	100,0%
1.601 a 2.100	CUIDA HIJOS MENORES DE 3 AÑOS DURANTE JORNADA LABORAL	Mi pareja	61,5%	34,7%	52,1%
		Familiares, vecinos o amigos	20,1%	36,8%	26,0%
		Persona ajena con remuneración	,7%	7,4%	3,1%
		Escuela infantil, guardería	17,7%	21,1%	18,9%
		Total	100,0%	100,0%	100,0%
2.101 a 3.000	CUIDA HIJOS MENORES DE 3 AÑOS DURANTE JORNADA LABORAL	Mi pareja	50,1%	23,6%	43,6%
		Familiares, vecinos o amigos	24,1%	17,2%	22,4%
		Persona ajena con remuneración	15,6%	12,2%	14,7%
		Escuela infantil, guardería	10,3%	47,0%	19,2%
		Total	100,0%	100,0%	100,0%
3.001 a 4.500	CUIDA HIJOS	Mi pareja	36,1%	100,0%	40,7%

	MENORES DE 3 AÑOS DURANTE JORNADA LABORAL	Familiares, vecinos o amigos	3,0%		2,8%
		Persona ajena con remuneración	25,4%		23,6%
		Escuela infantil, guardería	35,4%		32,9%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
4.501 a 6.000	CUIDA HIJOS MENORES DE 3 AÑOS DURANTE JORNADA LABORAL	Mi pareja	80,9%		58,0%
		Familiares, vecinos o amigos		59,6%	16,9%
		Persona ajena con remuneración		40,4%	11,5%
		Escuela infantil, guardería	19,1%		13,7%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Más 6.000 €	CUIDA HIJOS MENORES DE 3 AÑOS DURANTE JORNADA LABORAL	Mi pareja	40,2%		40,2%
		Persona ajena con remuneración	59,8%		59,8%
	Total		100,0%		100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

En cuanto a la distribución horaria, en la tabla 16 se puede observar que las mujeres con una jornada de trabajo partida tienden a utilizar con más frecuencia las redes familiares para el cuidado de los hijos.

Tabla 16: Tipo de jornada de trabajo según cuidado de hijos durante jornada laboral

SEXO			JORNADA DE TRABAJO		Total
			Continuada	Partida	
Hombre	CUIDA HIJOS MENORES DE 3 AÑOS DURANTE JORNADA LABORAL	Mi pareja	72,6%	59,2%	64,6%
		Familiares, vecinos o amigos	11,0%	19,6%	16,1%
		Persona ajena con remuneración	1,3%	7,0%	4,7%
		Escuela infantil, guardería	15,1%	14,2%	14,6%
		Total	100,0%	100,0%	100,0%
Mujer	CUIDA HIJOS MENORES DE 3 AÑOS DURANTE JORNADA LABORAL	Mi pareja	27,0%	27,2%	27,1%
		Familiares, vecinos o amigos	35,3%	39,6%	36,7%
		Persona ajena con remuneración	6,5%	5,1%	6,1%
		Escuela infantil, guardería	31,2%	28,0%	30,2%
		Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

También se observa algo similar si atendemos al volumen de horas trabajadas por semana. En la tabla 17 se puede ver que las mujeres que trabajan más de 40 horas utilizan más las redes familiares que las mujeres que tienen una jornada horaria media (40 horas). También utilizan las redes familiares en la misma medida las mujeres que trabajan menos de 40 horas. Ello quizás se explique por el horario¹ de dicho trabajo. Un horario que seguramente impedirá conciliar de forma adecuada trabajo y familia.

Tabla 17: Horas semanales trabajadas según cuidado de hijos durante jornada laboral

SEXO			Horas trabajadas por semana en empleo principal			Total
			Menos 40 h	40 h	Más de 40 h	
Hombre	CUIDA HIJOS MENORES DE 3 AÑOS DURANTE JORNADA LABORAL	Mi pareja	65,5%	72,0%	56,7%	64,6%
		Familiares, vecinos o amigos	8,2%	13,6%	21,4%	16,1%
		Persona ajena con remuneración	9,8%	2,2%	5,5%	4,7%
		Escuela infantil, guardería	16,5%	12,2%	16,4%	14,6%
		Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Mujer	CUIDA HIJOS MENORES DE 3 AÑOS DURANTE JORNADA LABORAL	Mi pareja	28,7%	27,8%	15,9%	27,1%
		Familiares, vecinos o amigos	38,2%	34,2%	39,8%	36,7%
		Persona ajena con remuneración	6,2%	4,8%	10,9%	6,1%
		Escuela infantil, guardería	27,0%	33,3%	33,4%	30,2%
		Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

H.3.1. Los hombres con la llegada de hijos/as refuerzan su presencia laboral

En la tabla 18, se observa una tendencia a tener una jornada laboral más larga por parte de los hombres con hijos. Los hombres que forman parte de una pareja con hijos tienden a hacer más horas que aquellos que viven solos o únicamente con su pareja (más información en tablas 5 y 6 del anexo).

Tabla 18: Horas trabajadas por modalidad de hogar

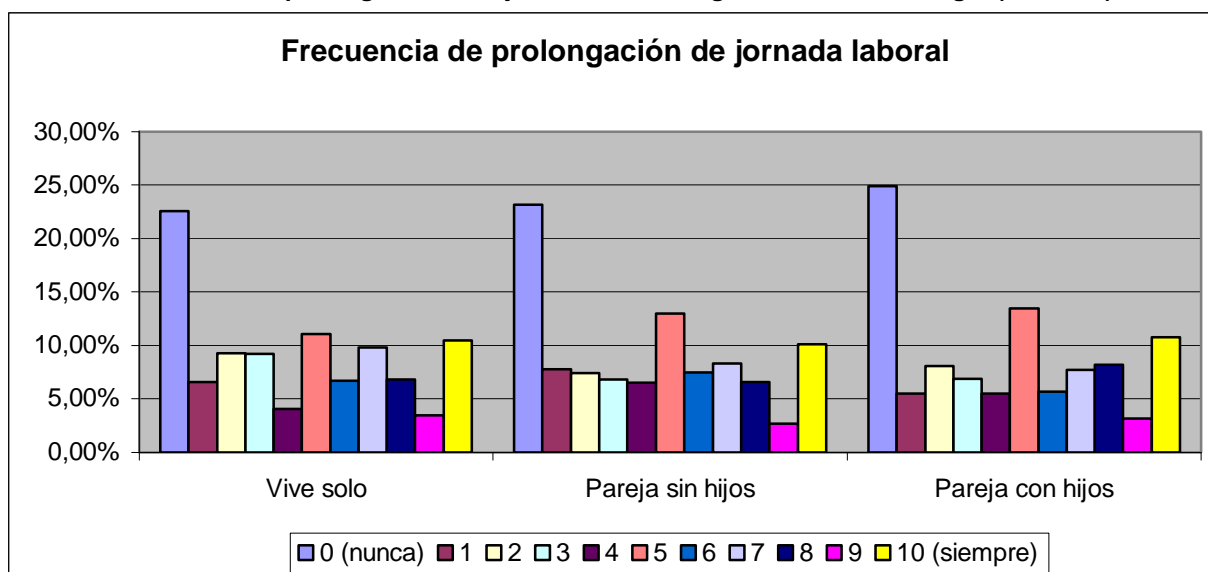
	Vive solo		Con pareja sin hijos		Con pareja e hijos	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menos 40 h	21,2%	44,1%	18,2%	38,8%	15,7%	50,4%
40 h	45,7%	39,5%	45,7%	39,9%	46,2%	34,6%
Más de 40 h	33,1%	16,5%	36,1%	21,3%	38,1%	15,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

¹ El horario de trabajo no se puede estudiar desde la ECVT.

Respecto a prolongación de la jornada laboral, tanto en la tabla 7 del anexo como en el gráfico 1 no se observa una tendencia clara a prolongar dicha jornada. No parece que sea significativo, según los datos de la ECVT.

Gráfico 1: Frecuencia de prolongación de la jornada laboral según modalidad de hogar (hombres)



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

H.3.2. La disponibilidad laboral de los hombres no está relacionada con las cargas de trabajo de cuidado, ni con la situación laboral de su pareja.

Como se puede observar en la tabla 19, las mujeres varían el número de horas trabajadas en función de su situación familiar. Se puede ver como las mujeres reducen su jornada laboral cuando tienen cargas familiares, sean éstas por cuidado de hijos como por cuidado de personas dependientes. Los hombres, en cambio, no reducen sustancialmente su jornada en función de la existencia o no de dichas cargas. Al contrario, coincide una jornada laboral más larga con la presencia de hijos en el seno familiar.

Tabla 19: Horas trabajadas por semana según modalidad de hogar y sexo

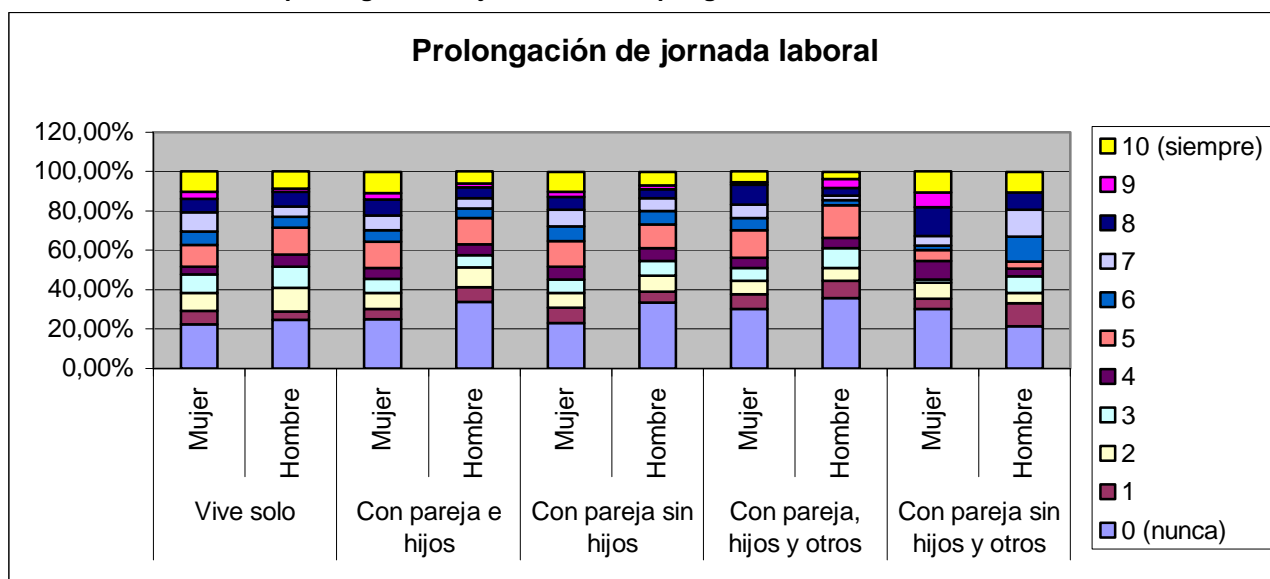
MODALIDAD DE SU HOGAR			SEXO		Total
			Hombre	Mujer	
Vive solo	Horas trabajadas por semana en empleo principal	Menos 40 h	21,2%	44,1%	31,3%
		40 h	45,7%	39,5%	42,9%
		Más de 40 h	33,1%	16,5%	25,7%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Con pareja e hijos	Horas trabajadas por semana en empleo principal	Menos 40 h	15,7%	50,4%	29,0%
		40 h	46,2%	34,6%	41,7%
		Más de 40 h	38,1%	15,1%	29,2%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Con pareja sin hijos	Horas trabajadas por semana en empleo principal	Menos 40 h	18,2%	38,8%	27,2%
		40 h	45,7%	39,9%	43,2%
		Más de 40 h	36,1%	21,3%	29,7%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Con pareja, hijos y otros	Horas trabajadas por semana en empleo	Menos 40 h	15,9%	50,1%	31,9%
		40 h	51,8%	36,1%	44,4%

Con pareja sin hijos y otros	principal	Más de 40 h	32,3%	13,8%	23,7%	
	Total		100,0%	100,0%	100,0%	
	Horas trabajadas por semana en empleo principal	Menos 40 h	40 h	12,2%	25,8%	18,5%
		40 h	Más de 40 h	51,6%	36,2%	44,5%
		Más de 40 h		36,2%	38,0%	37,0%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

De la misma, en el gráfico 2 se puede observar la misma tendencia. Las mujeres varían más su jornada laboral en función de las variaciones en su situación familiar. En los hombres, en cambio, no parece que dicha situación familiar comporte cambios en su jornada laboral

Gráfico 2: Frecuencia de prolongación de jornada laboral por género.



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

H.3.3. Los hombres de clases medias y con estudios universitarios son los que dedican más tiempo a las actividades domésticas y de cuidado.

Para esta hipótesis los datos son contradictorios. Si miramos el nivel de estudios, en la tabla 20 se observa como los hombres con estudios superiores dedican más tiempo a las tareas domésticas que aquellos con un nivel de estudios inferior.

Tabla 20: Horas que dedican los hombres a tareas domésticas en día laborable

Horas	Nivel de estudios (3 grupos)		
	Hasta primaria	Secundarios	Superiores
0	45,2%	35,8%	27,5%
1	28,5%	32,2%	40,2%
2	16,9%	20,8%	22,1%
3	4,8%	7,5%	6,8%
4	2,4%	2,5%	2,5%
5	1,2%	1,0%	,8%
6	1,0%	,3%	,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

Sin embargo, este mayor nivel de dedicación no queda tan claro cuando hablamos de tareas de cuidado (tanto de hijos como de personas dependientes).

La tabla 21 muestra que los hombres con niveles de estudios superiores dedican algo más tiempo al cuidado de los hijos fuera de la jornada laboral. También se observa que comparten más con su pareja estas tareas de cuidado. Entre la dedicación conjunta y la propia, los hombres con niveles de estudios universitarios dedican aproximadamente siete puntos más que los hombres con niveles de estudios inferiores (sea primaria o secundaria).

Tabla 21: Cuidado de hijos fuera de jornada laboral

Cuidado de hijos fuera de jornada laboral	Nivel de estudios (3 grupos)		
	Hasta primaria	Secundarios	Superiores
Yo solo	5,9%	5,3%	8,7%
Compartido con pareja	43,0%	41,7%	45,5%
Mi pareja	44,1%	44,1%	35,0%
Familiares, vecinos o amigos	6,6%	7,8%	9,0%
Persona ajena con remuneración	,4%	1,1%	1,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

Cuando el cuidado de los hijos requiere de cierto tiempo extraordinario dentro de la jornada laboral (por ejemplo, cuando éstos caen enfermos o no hay colegio), los datos son contradictorios (tabla 22).

Tabla 22: Cuidado de hijos por cuestiones extraordinarias (médico, enfermedad,...) durante jornada laboral

Nivel de estudios (3 grupos)		SEXO		Total
		Hombre	Mujer	
Hasta primaria	Yo solo	68,4%	36,7%	58,5%
	Compartido con pareja	18,8%	41,6%	25,9%
	Mi pareja	4,8%	3,6%	4,4%
	Familiares, vecinos o amigos	8,0%	18,1%	11,2%
	Persona ajena con remuneración			
	Total	100,0%	100,0%	100,0%
Secundarios	Yo solo	61,5%	34,9%	51,2%
	Compartido con pareja	27,2%	48,3%	35,4%
	Mi pareja	7,6%	7,0%	7,4%
	Familiares, vecinos o amigos	3,4%	9,4%	5,8%
	Persona ajena con remuneración	,2%	,5%	,3%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%
Superiores	Yo solo	51,5%	39,2%	44,7%
	Compartido con pareja	32,5%	36,8%	34,9%
	Mi pareja	10,5%	12,9%	11,8%
	Familiares, vecinos o amigos	4,9%	10,4%	7,9%
	Persona ajena con remuneración	,5%	,7%	,6%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

Respecto al cuidado de personas dependientes, en cambio, no se observa que los hombres dedican más tiempo o comparten más con su pareja. Como se puede ver en la tabla 23, para los niveles de estudio universitarios destacan (respecto a los otros niveles de estudio) el componente familiar y la contratación de una persona ajena. Esta última opción es mayor en el caso de los hombres universitarios que en el de las mujeres universitarias.

Tabla 23: Cuidado de personas dependientes fuera de jornada laboral

Nivel de estudios (3 grupos)		SEXO		Total
		Hombre	Mujer	
Hasta primaria	Yo solo	11,8%	13,1%	12,2%
	Compartido con pareja	63,5%	61,5%	62,9%
	Compartido con familia	16,9%	16,9%	16,9%
	Mi pareja	5,8%	8,4%	6,7%
	Persona ajena con remuneración	1,7%		1,1%
	Servicios sociales, institución	,3%		,2%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%
Secundarios	Yo solo	15,7%	5,5%	11,4%
	Compartido con pareja	60,2%	66,3%	62,7%
	Compartido con familia	14,6%	19,4%	16,6%
	Mi pareja	2,9%	4,6%	3,6%
	Persona ajena con remuneración	4,2%	1,6%	3,1%
	Servicios sociales, institución	2,5%	2,6%	2,5%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%
Superiores	Yo solo	7,0%	4,3%	5,3%
	Compartido con pareja	50,4%	45,5%	47,4%
	Compartido con familia	32,2%	35,9%	34,4%
	Mi pareja	2,7%	9,2%	6,7%
	Persona ajena con remuneración	7,7%	3,8%	5,4%
	Servicios sociales, institución		1,3%	,8%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

Por tanto, aunque en términos generales se observa una mayor dedicación a las tareas domésticas y de cuidado por parte de los hombres con niveles universitarios, cabe decir que esta mayor dedicación es discreta. Y negativa para el caso del cuidado de personas dependientes.

3- La entrada de colectivos débiles puede acentuar las desigualdades en el MT y en condiciones de vida.

H.6. *La inserción en condiciones de precariedad (condiciones de contratación y sectores de actividad) que padecen “los segmentos débiles” condiciona su trayectoria laboral posterior.*

Según los datos disponibles (tabla 24), se puede observar que, para el caso de las mujeres, el primer empleo condiciona en gran medida el empleo actual, sobre todo si hablamos de trabajadoras no cualificadas y trabajadoras de servicios, las cuales, como ya se ha apuntado en otro momento, se insertan mayoritariamente en sectores “débiles” como la hostelería, el comercio o los servicios personales. Para ver el resto de correspondencias entre puestos de trabajo ver la tabla 9 del anexo.

Tabla 24: Relación empleo actual con primer empleo según sexo (mayores 30 años)

	Primer empleo (CNO94 10 grupos)	Empleo actual (CNO 10 grupos)				Total
		Empleado administrativo	Trabajador servicios	Operador maquinaria	Trabajador no cualificado	
Hombre	Directivo	2,9%	1,1%	2,0%	2,4%	2,7%
	Técnico superior	4,4%	4,0%	0,8%	1,4%	6,9%
	Técnico de apoyo	13,5%	6,3%	3,8%	5,6%	10,3%
	Empleado administrativo	14,5%	3,8%	2,9%	3,5%	7,1%
	Trabajador servicios	16,6%	31,4%	11,6%	17,0%	14,1%
	Trabajador cualificado agrario	3,3%	3,4%	5,9%	11,0%	5,8%
	Trabajador cualificado industria	18,0%	13,2%	30,9%	16,7%	23,7%
	Operador maquinaria	7,2%	8,9%	18,8%	9,3%	9,3%
	Trabajador no cualificado	19,7%	28,0%	23,3%	33,2%	20,0%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Mujer	Directivo		0,7%			0,5%
	Técnico superior	7,7%	3,4%	0,4%	1,3%	13,2%
	Técnico de apoyo	20,5%	7,4%	6,2%	5,5%	16,7%
	Empleado administrativo	28,6%	10,1%	5,0%	10,5%	15,2%
	Trabajador servicios	27,1%	42,5%	21,3%	31,6%	28,0%
	Trabajador cualificado agrario	0,5%	3,0%	3,3%	3,3%	1,8%
	Trabajador cualificado industria	2,9%	8,5%	10,2%	7,7%	5,8%
	Operador maquinaria	3,9%	6,7%	17,4%	6,6%	4,8%
	Trabajador no cualificado	8,8%	17,5%	36,3%	33,5%	13,9%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

4- La incorporación de mujeres al MT, nativas e inmigrantes, se acompaña con el riesgo de mantener desigualdades de género y reparto del trabajo familiar.

H.1. La integración de mujeres en el MT, en poor jobs, ayuda a reproducir las relaciones de género, puesto que las segrega ocupacionalmente y les hace dependientes de los ingresos del hombre.

Según los datos de la ECVT 2008, las mujeres se insertan en el mercado de trabajo mayoritariamente en los sectores del comercio, inmobiliarias y servicios a empresas, sanidad y servicios sociales, y educación (tabla 25). Con relación al colectivo masculino, las mujeres se insertan mayor medida en sanidad y servicios sociales, educación, hostelería, comercio y servicios personales. La mayoría de estos sectores son sectores de actividad donde abundan los denominados *poor jobs*, esto es, ocupaciones con unas malas condiciones laborales y débiles, desde el punto de vista del poder de negociación de sus trabajadores (exceptuando educación y parte de sanidad y servicios sociales).

Tabla 25 24: Sectores de actividad por sexo (CNAE 13 grupos)

		SEXO		Total
		Hombre	Mujer	
CNAE (13 grupos)	Sector agrario	6,1%	2,9%	4,8%
	Industria	21,1%	10,0%	16,4%
	Construcción	17,6%	2,6%	11,3%
	Comercio y reparaciones	13,0%	16,9%	14,6%
	Hostelería	4,9%	7,4%	6,0%
	Transporte y comunicaciones	8,7%	4,1%	6,8%
	Sistema financiero	2,1%	2,6%	2,3%
	Inmobiliarias y serv. empresa	9,1%	13,0%	10,8%
	Administraciones públicas	7,3%	8,5%	7,8%
	Educación	3,9%	11,8%	7,2%
	Activ. sanitarias, veterinarias y serv. sociales	2,8%	12,1%	6,7%
	Servicios personales	2,9%	4,6%	3,6%
	Empleo doméstico	,4%	3,3%	1,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

La integración de las mujeres en este tipo de empleos contribuye significativamente a que éstas se encuentren, respecto al mercado de trabajo, en una peor situación que la del los hombres. Esto es, su relación con el mercado de trabajo es más precaria (en condiciones laborales, nivel de salarios,...) y más débil (en poder de negociación, negociación colectiva, cobertura sindical,...) que la del colectivo masculino. Esta situación, tal y como enuncia la hipótesis, reproduce las relaciones de género dentro del mercado de trabajo.

Como se puede ver en la tabla 26 las mujeres destacan por integrarse en la categoría de trabajadoras de servicios. Los hombres destacan por integrarse mayoritariamente como trabajadores cualificados de industria.

Tabla 26: Ocupación actual por sexos (CNO 10 grupos)

		SEXO		Total
		Hombre	Mujer	
CNO (10 grupos)	Fuerzas Armadas	,9%	,1%	,5%
	Directivo	8,6%	5,0%	7,1%
	Técnico superior	11,6%	18,2%	14,4%
	Técnico de apoyo	10,6%	17,2%	13,4%
	Empleado administrativo	6,8%	14,8%	10,2%
	Trabajador servicios	10,2%	23,3%	15,7%
	Trab. cualificado agrario	4,6%	1,7%	3,4%
	Trab. cualificado industria	24,0%	3,6%	15,4%
	Operador maquinaria	13,1%	3,5%	9,1%
	Trabajador no cualificado	9,7%	12,6%	10,9%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

Respecto al puesto de trabajo, la tabla 27 muestra la segregación vertical que padece el colectivo femenino, en beneficio del masculino.

Tabla 27: Puesto de trabajo por sexos

		SEXO		Total
		Hombre	Mujer	
TIPO DE PUESTO DE TRABAJO	Empleado	62,1%	75,4%	67,7%
	Encargado	6,8%	3,7%	5,5%
	Mando intermedio	11,2%	8,5%	10,0%
	Director peq empresa o sucursal	6,9%	3,5%	5,4%
	Director gran o media empresa	1,3%	,4%	,9%
	Ocupado independiente	11,8%	8,4%	10,4%
	Otro		,0%	,0%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

Si a estos datos les añadimos el desigual nivel de ingresos entre hombres y mujeres (tabla 14) y su desagregación por sectores de actividad (tabla 10 en anexo), y la mayor caracterización temporal y parcial del contrato y la jornada del colectivo femenino (tablas 10 y 11), tenemos entonces una peor integración de las mujeres en el mercado de trabajo respecto a los hombres. Dicha integración con estas desiguales condiciones confirma la hipótesis de la reproducción de las relaciones de género en el seno del mercado laboral y el mantenimiento de la dependencia en términos salariales de las mujeres respecto de los hombres.

HIPÓTESIS LIGADAS A LOS OBJETIVOS ESPECIFICOS

1- Analizar los factores que explican los cambios en el MT: participación mujeres e inmigración.

H.1.2. Los sectores más cualificados y públicos (sanidad, educación...) hay menos marginación de mujeres y de jóvenes, respetándose mucho más el equilibrio entre calificación formativa y puesto de trabajo.

Esta hipótesis establece que en determinados sectores de actividad con mejores condiciones laborales (por ser más cualificados y públicos) hay una menor marginación del colectivo. Esto lo podemos observar a partir de dos aspectos. En primer lugar, si existe una presencia significativa de mujeres en dichos sectores. En segundo lugar, estudiando la existencia o no de discriminación por razón de género a partir de las trabajadoras que se insertan en dichos sectores.

Como se puede observar en la tabla 28, las mujeres se insertan en mayor medida en el sector público. Si desagregamos el sector público por sectores de actividad (tabla 29), obtenemos que donde se insertan mayoritariamente las mujeres es en administraciones públicas, educación y sanidad, sectores que tienen un considerable grado de cualificación y unas condiciones laborales aceptables con respecto al resto de mercado de trabajo.

Tabla 28: Situación profesional por sexos

		SEXO		Total
		Hombre	Mujer	
SITUACIÓN PROFESIONAL	Asalariado sector público	15,6%	25,9%	20,0%
	Asalariado sector privado	65,3%	62,0%	63,9%
	Empresario o profesional con asalariados	4,9%	2,2%	3,8%
	Profesional o autónomo	13,2%	8,4%	11,2%
	Ayuda familiar sin salario	,3%	,2%	,2%
	Ayuda familiar con salario	,5%	1,0%	,7%
	Cooperativista	,3%	,1%	,2%
	Otro	,0%	,0%	,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

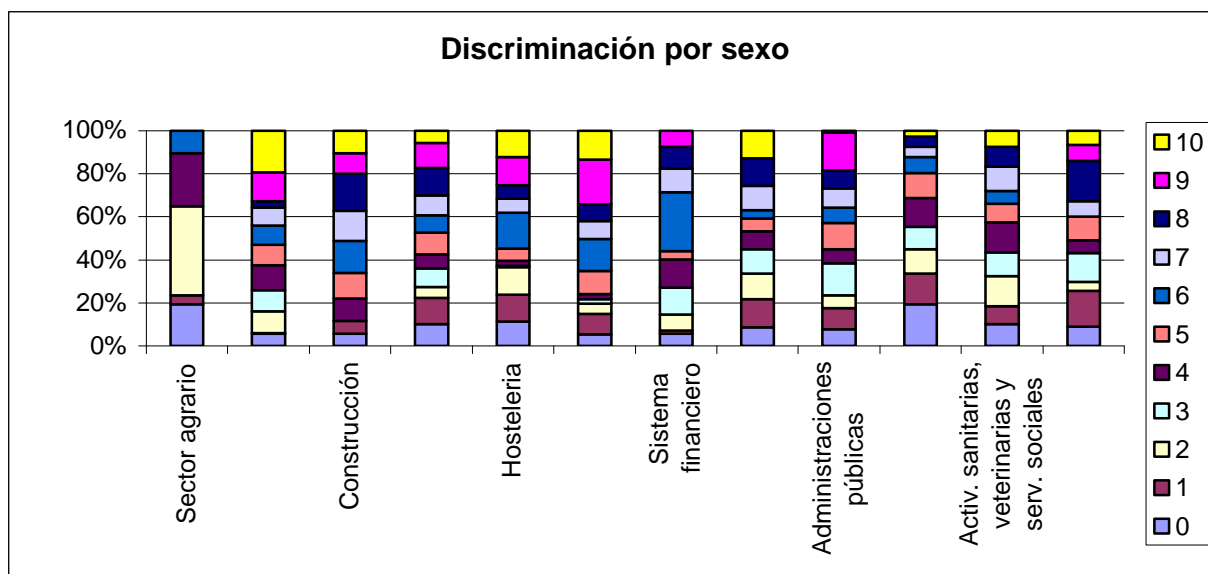
Tabla 29: Distribución de mujeres en sector público

CNAE (13 grupos)	Asalariado sector público
Sector agrario	0,4%
Industria	1,7%
Construcción	0,8%
Comercio y reparaciones	1,4%
Hostelería	0,8%
Transporte y comunicaciones	2,0%
Sistema financiero	0,2%
Inmobiliarias y serv. empresa	3,1%
Administraciones públicas	31,2%
Educación	31,3%
Activ. sanitarias, veterinarias y serv. sociales	24,9%
Servicios personales	1,8%
Empleo doméstico	0,3%
Total	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

Precisamente, en estos sectores más cualificados es donde se observa una menor discriminación por razón de género por parte de las trabajadoras insertas en ellos (exceptuando el sector agrario por cuestiones excepcionales) (Gráfico 3).

Gráfico 3: Discriminación por sexo según sectores de actividad (mujeres)
(10 = siempre, 0 = nunca)



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

En cuanto a la segunda parte de la hipótesis, la referida a la relación entre formación y empleo, si observamos la tabla 30, podemos ver que los sectores de actividad donde las mujeres observan un nivel correcto de formación respecto a su empleo son los de educación y sanidad.

Tabla 30: Adecuación formación-empleo por sectores de actividad y sexo

	Es el correcto	Más bajo que su formación	Por encima de su formación	Necesita otra formación	Total
Sector agrario	78,7%	18,7%	1,7%	0,9%	100,0%
Industria	71,5%	22,7%	3,7%	2,1%	100,0%
Construcción	67,2%	23,1%	4,1%	5,5%	100,0%
Comercio y reparaciones	71,3%	24,2%	1,6%	2,9%	100,0%
Hostelería	67,7%	27,1%	2,3%	2,9%	100,0%
Transporte y comunicaciones	66,8%	31,3%	1,8%		100,0%
Sistema financiero	64,5%	28,8%	5,3%	1,4%	100,0%
Inmobiliarias y serv. empresa	67,1%	30,1%	1,6%	1,2%	100,0%
Administraciones públicas	69,8%	23,4%	3,2%	3,6%	100,0%
Educación	83,1%	13,7%	1,8%	1,4%	100,0%
Activ. sanitarias, veterinarias y serv. sociales	81,5%	14,5%	2,6%	1,4%	100,0%
Servicios personales	78,4%	15,6%	2,8%	3,2%	100,0%
Empleo doméstico	62,2%	36,3%	0,3%	1,3%	100,0%
Total	72,8%	22,8%	2,3%	2,1%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

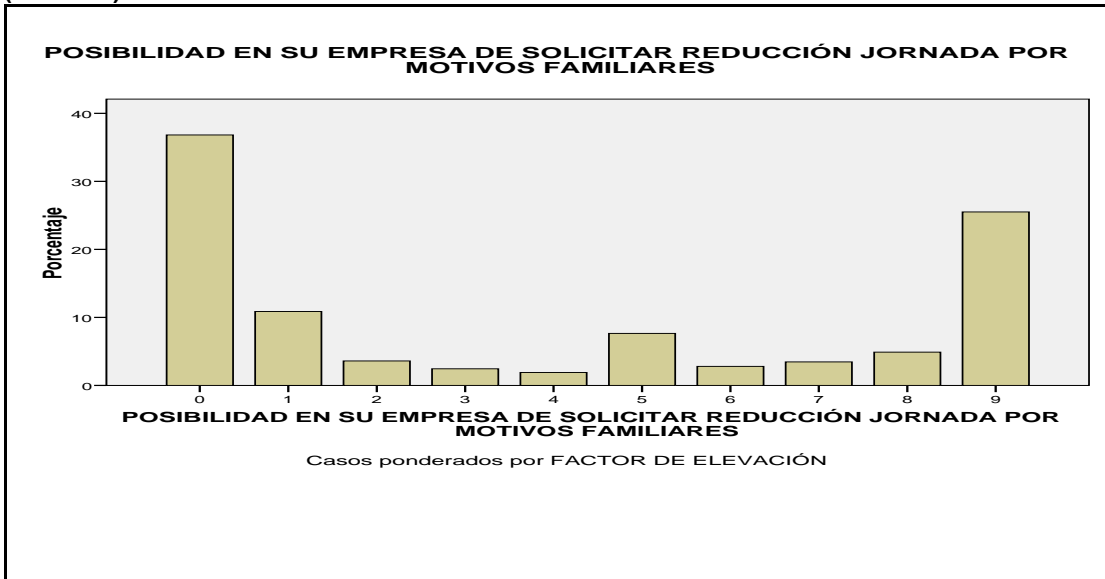
Con todo ello, podemos concluir que la hipótesis se cumple. En aquellos sectores más cualificados y públicos las mujeres están menos marginadas, sea por una mayor presencia de éstas, sea por una menor percepción de discriminación por razón de género. Además, es en estos sectores donde las mujeres afirman que hay una mejor relación entre formación y empleo.

2- Analizar segmentación MT y repercusión en igualdad de oportunidades hombres y mujeres

H.2. No existe voluntad en las empresas, sindicatos, ni en las administraciones para incentivar y promover la conciliación de los hombres, o dicho de otro modo de incentivar la menor carga laboral masculina y la mayor participación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidado.

Para estas hipótesis, la ECVT ofrece pocos datos. Los datos disponibles se refieren a “Posibilidades en su empresa de solicitar por motivos familiares: días sin sueldo, excedencias, reducción de jornada,...” (Variables 85a – 85d de la ECVT). Todos los cruces siguen una distribución como la del ejemplo (tabla 31). No se observan diferencias entre hombres y mujeres.

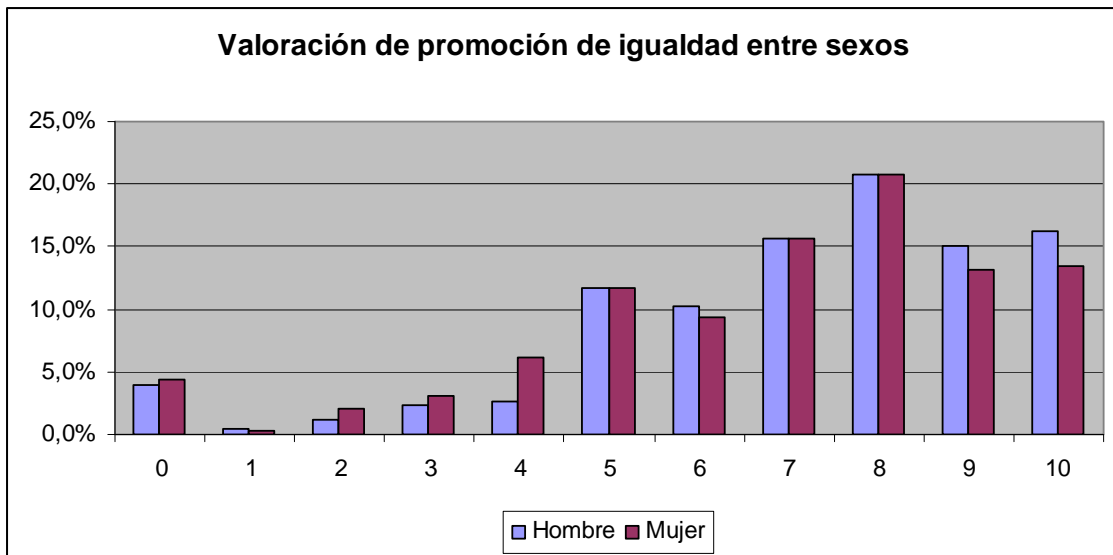
Tabla 31: Posibilidad en su empresa de solicitar reducción de jornada por motivos familiares (hombres)



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

Los otros datos existentes están referidos en el gráfico 4, donde se puede observar una peor valoración por parte de las mujeres de la promoción de igualdad dentro de los convenios colectivos. Se observan diferencias entre sectores de actividad donde se insertan hombres y mujeres. Pero estos datos no responden a la hipótesis.

Gráfico 4: Valoración de promoción de igualdad entre sexos en convenio colectivo



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

3- Analizar efectividad políticas orientadas a la igualdad de oportunidades en el MT (leyes conciliación, igualdad y dependencia) y los mecanismos de negociación

H.3.1. A su vez, en el lugar de trabajo, aquellos trabajadores con “menor poder de negociación” (inmigrantes, mujeres, jóvenes), tenderán a utilizar menos las prestaciones que establece la ley. La precarización del trabajo actúa así como mecanismo de disciplina de la fuerza de trabajo.

Los únicos datos disponibles en la ECVT sobre tipo de prestaciones/permisos que pueden solicitar los trabajadores son los ya apuntados en la anterior hipótesis sobre permisos familiares (variables 85a – 85d de la ECVT).

Además, los datos que ofrecen las tablas 11 y 12 del anexo no corroboran la hipótesis. En aquellos sectores de actividad donde teóricamente las mujeres tienen un menor poder de negociación, no parece haber unas peores posibilidades de solicitar permisos por motivos familiares. Tampoco hay datos significativos si cruzamos estos datos con el puesto de trabajo o la situación profesional.

3. INMIGRACIÓN Y MODELO DE EMPLEO (ECVT) (JAC)

1 – El modelo de empleo que se desarrolla puede seguir fundamentando su cohesión social basada en la familia

H.5. El modelo de empleo de los inmigrantes está basado en una amplia disponibilidad laboral y en una aceptación de peores condiciones laborales que los autóctonos.

Tal y como se observa en el documento basado en la MCVL 2007, existen evidencias de esta situación si atendemos a los sectores en los que, de forma mayoritaria, se emplean los inmigrantes: construcción, agricultura, hostelería y empleo doméstico; esto es, sectores que presentan las peores y más duras condiciones laborales, tales como malos horarios o bajos salarios

Tabla 1: Distribución de la población ocupada según sector de actividad

	País de nacimiento		Total
	España	Extranjero	
Sector agrario	4,6%	6,2%	4,8%
Industria	16,9%	12,6%	16,4%
Construcción	10,6%	16,4%	11,3%
Comercio y reparaciones	15,0%	11,9%	14,6%
Hostelería	5,1%	13,1%	6,0%
Transporte y comunicaciones	6,9%	5,7%	6,8%
Sistema financiero	2,4%	1,6%	2,3%
Inmobiliarias y serv. empresa	10,6%	12,1%	10,8%
Administraciones públicas	8,6%	2,0%	7,8%
Educación	7,9%	1,6%	7,2%
Activ. sanitarias, veterinarias y serv. sociales	7,0%	4,0%	6,7%
Servicios personales	3,4%	5,6%	3,6%
Empleo doméstico	,9%	7,1%	1,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la ECVT 2008

Tomando las horas de trabajo por semana como un indicador (entre otros muchos) de peores condiciones respecto a otros trabajos, encontramos que es en aquellos sectores en los que se encuadran la mayor parte de inmigrantes dónde se trabajan más horas: destaca la agricultura, con un 43% de trabajadores que trabajan más de 40 horas semanales. Construcción y hostelería también presentan un elevado porcentaje: 38,1% y 34,8% respectivamente. En cuanto al empleo doméstico, la proporción de trabajadores con más de 40 horas semanales trabajadas es relativamente baja, pero debemos reparar en el hecho de que la pregunta se formula en base al empleo principal y es precisamente en este sector en el que hay un porcentaje mayor de pluriempleo (consultar tabla 1A del anexo) Por lo tanto, es probable que los trabajadores de dicho sector trabajen, de forma efectiva, más de 40 horas semanales.

Tabla 2: Horas trabajadas por semana en el empleo principal, según sector de actividad.

	Horas trabajadas por semana en empleo principal			Total
	Menos 40 h	40 h	Más de 40 h	
Sector agrario	24,4%	32,6%	43,0%	100,0%
Industria	10,9%	60,4%	28,7%	100,0%
Construcción	8,0%	53,9%	38,1%	100,0%
Comercio y reparaciones	18,6%	47,7%	33,6%	100,0%
Hostelería	22,0%	43,2%	34,8%	100,0%
Transporte y comunicaciones	19,4%	40,8%	39,8%	100,0%
Sistema financiero	31,9%	37,3%	30,8%	100,0%
Inmobiliarias y serv. empresa	32,2%	42,7%	25,1%	100,0%
Administraciones públicas	60,0%	30,9%	9,1%	100,0%
Educación	71,6%	17,3%	11,1%	100,0%
Activ. sanitarias, veterinarias y serv. sociales	53,0%	34,0%	13,1%	100,0%
Servicios personales	39,5%	35,0%	25,5%	100,0%
Empleo doméstico	44,7%	38,3%	17,0%	100,0%
Total	29,0%	43,2%	27,8%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la ECVT 2008

Fijándonos en la tabla 3, constatamos que mientras que la población autóctona se distribuye de forma más uniforme entre los diferentes tipos de ocupación, en el caso de la población inmigrante se observan ciertos picos en determinadas ocupaciones que, en efecto, coinciden con aquellas con peores condiciones laborales: trabajador no cualificado o trabajador de servicios.

Tabla 3: Distribución por tipo de ocupación.

	País de nacimiento		Total
	España	Extranjero	
Fuerzas Armadas	,6%	,4%	,5%
Directivo	7,4%	4,2%	7,1%
Técnico superior	15,6%	4,7%	14,4%
Técnico de apoyo	13,9%	9,4%	13,4%
Empleado administrativo	10,7%	6,0%	10,2%
Trabajador servicios	14,8%	22,4%	15,7%
Trabajador cualificado agrario	3,4%	3,1%	3,4%
Trabajador cualificado industria	15,1%	17,8%	15,4%
Operador maquinaria	9,2%	7,8%	9,1%
Trabajador no cualificado	9,3%	24,1%	10,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la ECVT 2008

H.5.3. Los trabajadores más cualificados aceptan las peores condiciones como puerta de entrada a un mercado laboral nuevo

Se dispone de algunos datos que revelan una posible sobrecualificación de la población inmigrante y, en consecuencia, una inconsistencia de estatus: la población inmigrante que trabaja en sectores de baja cualificación presenta niveles de formación mayores de los requeridos en dichos sectores. En efecto, la tabla 4 nos muestra que un 12,3% de los inmigrantes con estudios superiores adquieren la condición de trabajadores no cualificados; si bien no es el porcentaje mayor, sí que es una cifra llamativa, especialmente si la contrastamos con el porcentaje de autóctonos con estudios superiores que son trabajadores no cualificados (un 0,7%).

Tabla 4: Nivel de estudios según puesto de trabajo.

Nivel de estudios		País de nacimiento		Total
		España	Extranjero	
Hasta primaria	Fuerzas Armadas	,1%		,1%
	Directivo	5,4%	,5%	4,8%
	Técnico superior	,1%		,1%
	Técnico de apoyo	1,0%		,8%
	Empleado administrativo	5,4%	1,8%	5,0%
	Trabajador servicios	16,2%	25,8%	17,3%
	Trabajador cualificado agrario	9,6%	5,5%	9,1%
	Trabajador cualificado industria	26,7%	24,5%	26,4%
	Operador maquinaria	16,5%	5,6%	15,3%
	Trabajador no cualificado	19,1%	36,3%	21,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%
Secundarios	Fuerzas Armadas	,8%	,6%	,8%
	Directivo	7,4%	3,7%	6,9%
	Técnico superior	3,6%	,9%	3,3%
	Técnico de apoyo	15,1%	8,2%	14,2%
	Empleado administrativo	13,1%	5,8%	12,1%
	Trabajador servicios	19,3%	24,7%	19,9%
	Trabajador cualificado agrario	2,9%	2,9%	2,9%
	Trabajador cualificado industria	17,2%	18,9%	17,4%
	Operador maquinaria	10,7%	10,1%	10,6%
	Trabajador no cualificado	10,0%	24,2%	11,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%
Superiores	Fuerzas Armadas	,3%		,2%
	Directivo	9,0%	9,2%	9,1%
	Técnico superior	51,9%	21,3%	49,3%
	Técnico de apoyo	20,7%	21,7%	20,8%
	Empleado administrativo	9,5%	10,6%	9,6%
	Trabajador servicios	4,5%	12,3%	5,1%
	Trabajador cualificado agrario	,2%	1,7%	,3%
	Trabajador cualificado industria	2,3%	8,3%	2,8%
	Operador maquinaria	1,0%	2,7%	1,1%
	Trabajador no cualificado	,7%	12,3%	1,7%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la ECVT 2008

Del mismo modo, podemos observar en la tabla 5 como un 32,4% de inmigrantes considera que su puesto de trabajo está por debajo de su formación, prácticamente el doble respecto a la población autóctona.

La información de la tabla 4 y de la 5, no obstante, hay que tratarla con cierta prudencia por dos razones: en primer lugar, por los diferentes sistemas educativos existentes en los países de origen, cuyos niveles pueden no corresponderse con los españoles. En segundo lugar, y en el caso de la tabla 5, no se trata de un dato objetivo, sino de una consideración subjetiva acerca de la relación entre formación y puesto de trabajo.

Tabla 5 : Relación subjetiva entre puesto de trabajo y formación.	País de nacimiento		Total
	España	Extranjero	
Es el correcto	78,9%	63,0%	77,1%
Más bajo que su formación	16,8%	32,4%	18,6%
Por encima de su formación	2,3%	2,3%	2,3%
Necesita otra formación	2,0%	2,3%	2,1%
	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la ECVT 2008

Los proyectos migratorios se caracterizan por la aceptación de situaciones entendidas como provisionales al inicio de estos, manteniendo cierta esperanza de que las primeras experiencias laborales sean, en efecto, meras puertas de entrada al mercado laboral español. Es previsible, por lo tanto, que los inmigrantes expresen en mayor medida el deseo de encontrar otro trabajo, no tan sólo por las peores condiciones de sus trabajos actuales, sino también como una búsqueda de movilidad laboral ascendente supeditada a las motivaciones de mejora que comportan, generalmente, los proyectos migratorios. La tabla 6 muestra que un 24,8% de la población inmigrante busca otro empleo, frente a un 11,9% de los trabajadores españoles que también lo hacen.

Tabla 6: Busca otro empleo	País de nacimiento		Total
	España	Extranjero	
Sí	11,9%	24,8%	13,3%
No	88,1%	75,2%	86,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la ECVT 2008

H.5.4. Los trabajadores más cualificados y con mayor antigüedad en el mercado laboral, aceptan en menor medida la situación de precariedad.

Explotando los datos de la MCVL 2007, se confirmaba la hipótesis según la cual aquellos trabajadores con estudios superiores participan en mayor medida en los salarios más altos. Sin embargo, tal y como se podía comprobar en la anterior explotación de datos, los inmigrantes con altos niveles de estudios participan más en los salarios bajos.

Tabla 7: Distribución de la población por nivel de estudios e ingresos mensuales

Autóctonos	No sabe ni leer ni escribir	Menos que primarios	Primarios	Secundarios	Grado medio	Grado superior	Bachiller superior	Universitario medio	Universitario superior
Hasta 600€	34.1%	14.9%	8.1%	10.7%	7.5%	4.7%	6.3%	2.3%	2.4%
600 a 1000	36.9%	42.3%	32.5%	26.4%	26.7%	18.3%	20.6%	11.1%	9.6%
1001 a 1200		21.9%	25.8%	27.3%	26.5%	27.4%	22.3%	17.9%	10.7%
1201 a 1600		14.1%	22.7%	23.6%	24.2%	28.9%	25.2%	26.8%	21.2%
1601 a 2100	29.0%	5.9%	7.9%	8.5%	10.5%	14.5%	14.4%	27.9%	25.0%
2101 a 3000		0.8%	2.3%	2.8%	3.6%	5.0%	8.0%	10.9%	22.3%
3001 a 4500			0.3%	0.7%	0.6%	0.6%	2.3%	2.5%	5.9%
4501 a 6000			0.2%		0.2%	0.2%	0.3%	0.5%	1.6%
Más de 6000			0.3%		0.2%	0.4%	0.6%	0.1%	1.2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Inmigrantes	No sabe ni leer ni escribir	Menos que primarios	Primarios	Secundarios	Grado medio	Grado superior	Bachiller superior	Universitario medio	Universitario superior
Hasta 600€	23.2%	8.4%	22.9%	11.1%	1.8%	3.2%	8.0%	6.9%	1.7%
600 a 1000	66.9%	58.6%	41.0%	45.1%	40.9%	37.0%	38.7%	31.0%	25.1%
1001 a 1200		15.9%	24.0%	22.1%	34.3%	23.1%	28.0%	24.5%	9.3%
1201 a 1600	9.9%	14.3%	10.7%	18.3%	15.5%	16.5%	16.4%	12.8%	29.3%
1601 a 2100		2.8%	1.4%	2.2%	6.6%	19.2%	6.5%	13.1%	12.2%
2101 a 3000				1.2%	1.0%	1.1%	1.7%	1.0%	11.7%
3001 a 4500							0.2%	1.3%	9.5%
4501 a 6000							0.5%	5.0%	1.2%
Más de 6000								4.4%	
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia a partir de la ECVT 2008

Observando únicamente los trabajadores con estudios universitarios (Tabla 8), vemos con mayor claridad esa diferencia entre los trabajadores autóctonos e inmigrantes con estudios universitarios: más del 45% de los últimos tienen unos ingresos inferiores a los 1200 euros, mientras que en el caso de los trabajadores autóctonos se trata de poco más del 25%.

Tabla 8: Ingresos mensuales netos de los trabajadores con estudios universitarios		País de nacimiento				Total
		España	Acumulado	Extranjero	Acumulado	
	Hasta 600 €	2,4%	2,4%	3,9%	3,9%	2,5%
	600 a 1.000	10,3%	12,7%	27,6%	31,5%	11,8%
	1.001 a 1.200	13,9%	26,6%	15,8%	47,3%	14,0%
	1.201 a 1.600	23,6%	50,2%	22,3%	69,6%	23,5%
	1.601 a 2.100	26,3%	76,5%	12,6%	82,2%	25,1%
	2.101 a 3.000	17,2%	93,7%	7,1%	89,3%	16,4%
	3.001 a 4.500	4,4%	98,1%	6,0%	95,3%	4,5%
	4.501 a 6.000	1,1%	99,2%	2,8%	98,1%	1,3%
	Más 6.000 €	,7%	100%	1,9%	100%	,8%
Total		100,0%		100,0%		100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la ECVT 2008

3 – La entrada de colectivos débiles puede acentuar las desigualdades en el MT y en condiciones de vida

H.3. Las características del sistema productivo y los mercados de trabajo basados en la flexibilidad externa imposibilitan consolidar trayectorias laborales.

Los cambios en el mercado de trabajo y la extensión de nuevas formas de contratación flexibles provocan una pérdida de seguridad en el empleo. La consecuencia de todo ello es la entrada y salida del mercado de trabajo con mayor frecuencia que en el pasado. La tabla 9 nos muestra como, efectivamente, las trayectorias laborales basadas en el *empleo único y para toda la vida* dejan paso a trayectorias con mayor número de empleos diferentes. Esta situación incide particularmente entre la población inmigrante respecto a la autóctona.

Tabla 9: Distribución de trabajadores cuyo trabajo actual es el primero.

	País de nacimiento		Total
	España	Extranjero	
Su trabajo actual es su primer trabajo	25,3%	17,6%	24,5%
Su trabajo actual no es su primer trabajo	74,7%	82,4%	75,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la ECVT 2008

La tabla 10 refuerza la idea de un escenario laboral cambiante y con menor seguridad para los trabajadores inmigrantes, que provoca trayectorias laborales poco consolidadas: tan sólo un 17,5% de los inmigrantes llevan más de 6 años en su empresa actual, mientras que un 61,1% lleva menos de 2 años. Se observa que, efectivamente, esta tendencia es inversa a la de los trabajadores autóctonos, entre los cuales son mayoría (el 53,7%) aquellos que presentan una menor movilidad

Tabla 10: Años que lleva en la empresa actual.

	País de nacimiento		Total
	España	Extranjero	
Hasta 2 años	29,4%	61,1%	32,9%
De 3 a 5 años	17,0%	21,4%	17,5%
6 o más años	53,7%	17,5%	49,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la ECVT 2008

H.6. La inserción en condiciones de precariedad (condiciones de contratación y sectores de actividad) que padecen “los segmentos débiles” condiciona su trayectoria laboral posterior.

La tabla 11 muestra que el primer empleo condiciona efectivamente las trayectorias laborales futuras. Fijándonos en la población inmigrante cuyo primer empleo fue como trabajadores no cualificados, y controlando por edad (mayores de 30 años), se observa que el 35,4% tienen una trayectoria laboral lineal, ocupando en la actualidad el mismo tipo de empleo como trabajadores no cualificados. Otro tipo de trayectoria observada es aquella en la que se pasa de trabajador no cualificado a trabajador de servicios. Y si nos fijamos inversamente en estos dos tipos de empleo, incluso son más los que fueron trabajadores de servicios y que en la actualidad ocupan empleos sin cualificación, que aquellos que en la actualidad continúan siendo trabajadores de servicios. Es importante, por lo tanto, hacer referencia a la movilidad laboral descendente que padecen los inmigrantes: directivos que pasan a trabajar en la industria (26.6%) o técnicos de apoyo que pasan a ser trabajadores no cualificados (20.7%)

Si sometemos a comparación los datos, observamos que si bien los trabajadores autóctonos no cualificados también se ven afectados por el condicionamiento de la inserción en condiciones de precariedad, éste es bastante menos acusado que para los trabajadores inmigrantes, habiendo una mayor distribución entre los diferentes tipos de empleo y teniendo cierta presencia incluso en empleos técnicos y administrativos entre aquellos que, por primera vez, se insertaron en el mercado de trabajo como trabajadores no cualificados.

En efecto, la inserción en sectores caracterizados por la alta precariedad y, en general, por peores condiciones laborales, crea un estigma entre los trabajadores, afectando con mayor incidencia a los “segmentos débiles” (inmigrantes en este caso)

Tabla 11: Empleo actual según el primer empleo. Mayores de 30 años.

Primer empleo		País de nacimiento		Total
		España	Extranjero	
Directivo	Fuerzas Armadas	7,2%		6,0%
	Directivo	11,1%	19,1%	12,5%
	Técnico superior	14,2%	13,4%	14,0%
	Técnico de apoyo	22,2%	18,9%	21,6%
	Empleado administrativo	8,5%		7,0%

	Trabajador servicios	4,6%	19,3%	7,0%
	Trab. cualificado agrario	3,5%		2,9%
	Trab. cualificado industria	10,1%	26,6%	12,8%
	Operador maquinaria	10,3%	2,7%	9,0%
	Trabajador no cualificado	8,4%		7,0%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%
Técnico superior	Directivo	8,0%	4,4%	7,7%
	Técnico superior	64,6%	36,8%	62,2%
	Técnico de apoyo	13,0%	5,5%	12,3%
	Empleado administrativo	6,6%	8,3%	6,7%
	Trabajador servicios	5,0%	15,1%	5,9%
	Trab. cualificado agrario	,4%		,4%
	Trab. cualificado industria	1,7%	9,9%	2,4%
	Operador maquinaria	,6%	3,6%	,8%
	Trabajador no cualificado	,2%	16,5%	1,6%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%
Técnico de apoyo	Directivo	11,7%	8,5%	11,4%
	Técnico superior	20,4%	17,1%	20,0%
	Técnico de apoyo	35,5%	24,4%	34,4%
	Empleado administrativo	14,9%	3,1%	13,7%
	Trabajador servicios	7,4%	15,6%	8,2%
	Trab. cualificado agrario	,9%	,7%	,9%
	Trab. cualificado industria	3,5%	4,2%	3,6%
	Operador maquinaria	2,7%	5,7%	3,0%
	Trabajador no cualificado	3,0%	20,7%	4,9%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%
Empleado administrativo	Directivo	11,7%	16,3%	12,1%
	Técnico superior	13,0%	2,1%	12,2%
	Técnico de apoyo	26,5%	25,0%	26,4%
	Empleado administrativo	22,9%	11,2%	22,0%
	Trabajador servicios	11,2%	13,1%	11,4%
	Trab. cualificado agrario	,1%	2,4%	,3%
	Trab. cualificado industria	4,6%	10,9%	5,0%
	Operador maquinaria	3,0%	1,3%	2,9%
	Trabajador no cualificado	6,9%	17,7%	7,8%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%
Trabajador servicios	Fuerzas Armadas	,3%		,3%
	Directivo	8,3%	5,7%	8,0%
	Técnico superior	10,0%	,3%	8,7%
	Técnico de apoyo	14,0%	12,9%	13,9%
	Empleado administrativo	12,4%	6,6%	11,6%
	Trabajador servicios	29,3%	30,9%	29,5%
	Trab. cualificado agrario	1,8%	,9%	1,7%
	Trab. cualificado industria	5,8%	7,7%	6,1%
	Operador maquinaria	6,6%	3,8%	6,2%
	Trabajador no cualificado	11,4%	31,1%	14,1%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%

Trabajador cualificado agrario	Directivo	8,4%	1,5%	7,4%
	Técnico superior	3,4%	,8%	3,0%
	Técnico de apoyo	2,4%		2,1%
	Empleado administrativo	5,0%		4,2%
	Trabajador servicios	10,8%	14,4%	11,3%
	Trab. cualificado agrario	18,9%	10,0%	17,6%
	Trab. cualificado industria	21,2%	32,1%	22,8%
	Operador maquinaria	13,3%	10,5%	12,8%
	Trabajador no cualificado	16,7%	30,6%	18,8%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%
	Trabajador cualificado industria	Fuerzas Armadas	,3%	
Directivo		7,2%	2,2%	6,7%
Técnico superior		5,2%	1,4%	4,8%
Técnico de apoyo		5,8%	3,1%	5,6%
Empleado administrativo		6,1%	4,6%	6,0%
Trabajador servicios		9,4%	8,8%	9,3%
Trab. cualificado agrario		3,0%	2,9%	3,0%
Trab. cualificado industria		38,2%	51,6%	39,6%
Operador maquinaria		17,2%	11,1%	16,6%
Trabajador no cualificado		7,6%	14,2%	8,2%
Total		100,0%	100,0%	100,0%
Operador maquinaria	Fuerzas Armadas	,8%		,7%
	Directivo	6,9%	5,2%	6,7%
	Técnico superior	4,1%	3,4%	4,0%
	Técnico de apoyo	5,0%	2,6%	4,8%
	Empleado administrativo	7,9%	2,1%	7,3%
	Trabajador servicios	15,6%	10,4%	15,1%
	Trab. cualificado agrario	3,6%	13,4%	4,6%
	Trab. cualificado industria	21,0%	21,7%	21,0%
	Operador maquinaria	22,5%	36,0%	23,8%
	Trabajador no cualificado	12,6%	5,2%	11,9%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%
Trabajador no cualificado	Directivo	6,2%	2,1%	5,8%
	Técnico superior	3,4%	1,4%	3,2%
	Técnico de apoyo	8,3%	4,1%	7,8%
	Empleado administrativo	8,2%	5,5%	7,9%
	Trabajador servicios	18,2%	20,6%	18,5%
	Trab. cualificado agrario	4,2%	,9%	3,8%
	Trab. cualificado industria	17,9%	19,0%	18,0%
	Operador maquinaria	13,8%	11,0%	13,5%
	Trabajador no cualificado	19,8%	35,4%	21,4%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la ECVT 2008

La inserción en los tipos de empleo con mayor precariedad condiciona del mismo modo las condiciones de contratación futuras (Tabla 12), siendo precisamente aquellos trabajadores inmigrantes que se insertaron por primera vez en puestos presumiblemente más precarios (trabajadores no cualificados) los que, actualmente, presentan mayores tasas de temporalidad (48,7%) en comparación con el resto de primeras ocupaciones. En términos comparativos, la diferencia con los trabajadores autóctonos vuelve a ser alta: entre los autóctonos que fueron no cualificados en el primer empleo, el 22,3% tiene en la actualidad un contrato temporal, es decir, casi la mitad respecto a los trabajadores inmigrantes no cualificados.

Tabla 12: Tipo de contrato actual según el primer empleo. Mayores de 30 años.

Primer empleo		País de nacimiento		Total
		España	Extranjero	
Directivo	Indefinido	80,7%	56,7%	76,0%
	Temporal	19,3%	43,3%	24,0%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%
Técnico superior	Indefinido	86,7%	71,4%	85,4%
	Temporal	13,3%	28,6%	14,6%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%
Técnico de apoyo	Indefinido	89,2%	76,4%	87,7%
	Temporal	10,8%	23,6%	12,3%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%
Empleado administrativo	Indefinido	82,3%	59,9%	80,7%
	Temporal	17,7%	40,1%	19,3%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%
Trabajador servicios	Indefinido	81,3%	62,1%	78,7%
	Temporal	18,7%	37,9%	21,3%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%
Trabajador cualificado agrario	Indefinido	71,0%	66,4%	70,2%
	Temporal	29,0%	33,6%	29,8%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%
Trabajador cualificado industria	Indefinido	84,2%	63,9%	81,7%
	Temporal	15,8%	36,1%	18,3%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%
Operador maquinaria	Indefinido	82,7%	67,8%	81,3%
	Temporal	17,3%	32,2%	18,7%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%
Trabajador no cualificado	Indefinido	77,7%	51,3%	75,0%
	Temporal	22,3%	48,7%	25,0%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la ECVT 2008

3 – Analizar efectividad políticas orientas a la igualdad de oportunidades en el MT (leyes conciliación, igualdad y dependencia) y los mecanismo de negociación

H.2. Los derechos laborales y de ciudadanía no parece que se puedan esgrimir que están minimizados respecto a los inmigrantes o que eso influya en peores condiciones laborales ni de vida de estos respecto a los autóctonos. Los derechos laborales son menos eficaces en muchos inmigrantes (pero también en colectivos de autóctonos) respecto a la media, porque su posición colectiva (e individual) para exigirlos es débil. Podemos pensar en el derecho a la negociación de las condiciones de trabajo y al cumplimiento de los preceptos de la misma; o en derechos de conciliación...

Tanto autóctonos como inmigrantes, presentan unos niveles de sindicación muy bajos, lo cual puede repercutir en su poder de negociación de las condiciones laborales en el puesto de trabajo o, cuanto menos, en el conocimiento de ciertos derechos. No obstante, la diferencia entre autóctonos e inmigrantes es particularmente grande (tabla 13): sólo un 7,4% de los trabajadores inmigrantes están afiliados a algún sindicato, frente a un 18,7% de los trabajadores autóctonos. Podemos concluir que la posición colectiva de los inmigrantes es especialmente débil respecto a los autóctonos, sin que ello suponga que la posición de los autóctonos sea, en términos generales, buena.

Tabla 13: Afiliación sindical

	País de nacimiento		Total
	España	Extranjero	
Está afiliado a algún sindicato	18,7%	7,4%	17,4%
No está afiliado a algún sindicato	81,3%	92,6%	82,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la ECVT 2008

Aquellos trabajadores que están afiliados a algún sindicato muestran, en efecto, una menor dificultad para acceder a ciertos derechos de conciliación, como el de solicitar una reducción de la jornada laboral por motivos laborales (Tabla 14). Por el contrario, los trabajadores no sindicados tienen mayor dificultad para ello. Semejante ocurre con aquellos trabajadores en cuyas empresas existe una estructura que facilita la negociación colectiva (Tabla 15): una estructura que no facilite la negociación colectiva o, sencillamente, el desconocimiento de esa estructura, puede suponer un menor poder de negociación y, por tanto, una mayor dificultad en la adquisición de determinados derechos. Este comportamiento se da tanto entre trabajadores autóctonos como en entre trabajadores inmigrantes, aunque entre estos últimos se acentúa la dificultad en función de su sindicación o de la estructura de la empresa en relación a la negociación colectiva.

Tabla 14: Dificultad para solicitar reducción de la jornada según afiliación sindical (0 – ninguna dificultad)

País de nacimiento		ESTÁ AFILIADO A ALGÚN SINDICATO		Total
		Si	No	
España	0	44,2%	37,0%	38,3%
	1	11,2%	10,1%	10,3%
	2	5,3%	3,1%	3,5%
	3	2,6%	2,3%	2,4%
	4	2,0%	1,9%	1,9%
	5	7,5%	7,4%	7,4%
	6	3,1%	2,7%	2,7%
	7	4,0%	3,3%	3,4%
	8	3,7%	4,7%	4,5%
	9	16,4%	27,5%	25,4%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%
Extranjero	0	33,0%	24,4%	25,0%
	1	15,9%	15,0%	15,1%
	2	7,8%	4,0%	4,3%
	3	1,7%	3,2%	3,0%
	4	,9%	2,0%	1,9%
	5	12,7%	9,1%	9,4%
	6	3,3%	3,3%	3,3%
	7	3,0%	4,1%	4,0%
	8	3,0%	8,2%	7,8%
	9	18,7%	26,8%	26,2%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la ECVT 2008

Tabla 15: Dificultad para solicitar reducción de la jornada según facilidad para negociación colectiva (0 – ninguna dificultad)		EXISTE ESTRUCTURA QUE FACILITA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA			Total
		Si	No	No sabe	
España	0	45,5%	39,4%	38,4%	42,5%
	1	11,1%	12,4%	10,8%	11,5%
	2	5,4%	2,6%	2,8%	4,1%
	3	2,5%	3,6%	1,9%	2,8%
	4	2,3%	2,1%	2,2%	2,2%
	5	8,1%	9,7%	7,2%	8,6%
	6	3,0%	2,9%	3,8%	3,1%
	7	3,9%	4,4%	2,8%	3,9%
	8	5,3%	4,7%	4,8%	5,0%
	9	13,0%	18,3%	25,3%	16,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Extranjero	0	35,8%	26,6%	20,9%	27,4%
	1	13,9%	16,5%	20,4%	17,0%
	2	7,1%	4,1%	3,9%	4,8%
	3	3,2%	3,1%	4,3%	3,5%
	4	1,8%	1,5%	3,8%	2,2%
	5	9,1%	10,5%	12,2%	10,6%
	6	2,6%	4,7%	2,9%	3,6%
	7	5,8%	4,8%	3,2%	4,6%
	8	9,0%	8,6%	7,3%	8,3%
	9	11,6%	19,7%	21,2%	18,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la ECVT 2008

Otras hipótesis:

H.1. La contratación temporal está estratificada por origen: los autóctonos y los ciudadanos de la UE-15 están entre los menos afectados por la contratación temporal que el resto de los inmigrantes.

Los datos tratados muestran que efectivamente existe una mayor inseguridad en el empleo entre los inmigrantes ya que presentan elevados niveles de temporalidad en comparación con los trabajadores autóctonos. Esto supone que la población inmigrante protagoniza en mayor medida la flexibilidad numérica externa. Concretamente, son el doble (un 40,4%) los inmigrantes que tienen un contrato temporal frente a los trabajadores autóctonos (Tabla 16)

Tabla 16: Tipo de contrato de trabajo

	País de nacimiento		Total
	España	Extranjero	
Indefinido	78,4%	59,6%	76,2%
Temporal	21,6%	40,4%	23,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la ECVT 2008

La tabla 17 muestra como existe una estratificación dentro de la misma población inmigrante, demostrando que el nivel de temporalidad de los extranjeros de países no occidentales es manifiestamente mayor que entre aquellos extranjeros nacidos en países occidentales: un 26,9% de estos últimos tiene contrato temporal, frente a un 41,5% de los nacidos en un país no occidental.

Esto nos puede llevar a considerar la existencia de una subsegmentación étnica del mercado de trabajo.

Tabla 17: Tipo de contrato según tipo de país de nacimiento

	País de nacimiento			Total
	España	País no occidental	Países occidentales	
Indefinido	78,4%	58,5%	73,1%	76,2%
Temporal	21,6%	41,5%	26,9%	23,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la ECVT 2008

H.2. Los trabajadores inmigrantes se insertan en los sectores de actividad económica intensivos en mano de obra y de bajos salarios

Tal y como se ha observado en la contrastación de la primera hipótesis, cuatro son los sectores en los que de forma mayoritaria se insertan los inmigrantes: agricultura, hostelería, construcción y empleo doméstico (tabla 1). En efecto, se trata de sectores que requieren mano de obra intensiva; por otro lado, si nos fijamos en los ingresos mensuales netos según el sector de actividad, se comprueba que del mismo modo, dichos sectores se caracterizan por tener bajos salarios (tabla 18). Es especialmente llamativo el caso del empleo doméstico, en el que algo más del 90% de los ingresos mensuales netos se sitúan en un máximo de 1000 euros, sin obviar el dato de que, de ese 90%, un 40,6% de los trabajadores de este sector percibe un máximo de 600 euros mensuales netos. El sector de la construcción supone una excepción en cuanto a los bajos salarios, ya que tienden a estar distribuidos de forma más uniforme entre los diferentes intervalos, alcanzando un porcentaje importante (26,5%) en el de 1201 a 1600 euros. Tal y como se observa en la explotación de datos de la MCVL, esto puede explicarse por las altas retribuciones salariales informales que se perciben en el sector de la construcción.

Tabla 18: Ingresos mensuales netos según sector de la actividad

	INGRESOS MENSUALES NETOS									Total
	Hasta 600 €	600 a 1.000	1.001 a 1.200	1.201 a 1.600	1.601 a 2.100	2.101 a 3.000	3.001 a 4.500	4.501 a 6.000	Más 6.000 €	
Sector agrario	11,8%	43,8%	18,0%	16,0%	6,3%	2,2%	1,2%	,5%	,3%	100%
Industria	3,0%	23,3%	25,7%	26,5%	13,2%	5,8%	1,7%	,5%	,3%	100%
Construcción	3,0%	17,3%	31,9%	27,9%	13,7%	4,4%	1,2%	,4%	,3%	100%
Comercio y reparaciones	6,4%	31,6%	28,1%	17,3%	8,5%	6,1%	1,6%	,2%	,2%	100%
Hostelería	16,7%	33,7%	25,3%	15,7%	5,1%	2,4%	,8%		,3%	100%
Transporte y comunicaciones	2,2%	17,8%	21,0%	34,6%	14,5%	7,9%	1,2%	,5%	,4%	100%
Sistema financiero	2,7%	6,6%	12,2%	30,4%	18,6%	20,9%	4,6%	3,1%	1,0%	100%
Inmobiliarias y serv. empresa	11,7%	25,3%	17,9%	21,5%	12,2%	7,7%	2,3%	,5%	1,0%	100%
Administraciones públicas	3,1%	13,0%	20,3%	28,5%	24,2%	9,0%	1,7%	,2%	,1%	100%
Educación	5,0%	14,1%	10,7%	23,4%	30,2%	14,8%	1,3%	,5%	,1%	100%
Activ. sanitarias, veterinarias y serv. sociales	6,2%	20,8%	22,0%	23,9%	15,5%	6,4%	4,0%	,9%	,1%	100%
Servicios personales	15,2%	32,4%	24,5%	15,9%	6,5%	4,1%	,2%		1,1%	100%
Empleo doméstico	40,6%	49,7%	5,0%	4,3%	,5%					100%
Total	7,0%	24,0%	22,7%	23,3%	13,7%	6,8%	1,7%	,4%	,4%	100%

Fuente: elaboración propia a partir de la ECVT 2008

H.3. Las características estructurales del mercado de trabajo explican las diferencias en las condiciones de trabajo entre autóctonos e inmigrantes.

Esta hipótesis, tratada en la explotación de los datos de la MCVL 2007, quedaba confirmada en tanto que los inmigrantes se insertan de forma mayoritaria en las pequeñas empresas en las cuales, a su vez, se localizan los salarios más bajos. Es por ello que las condiciones materiales en las que se insertan los inmigrantes son una dimensión a tener en cuenta para explicar las trayectorias laborales y los salarios de los inmigrantes.

A fin de reforzar este hecho, la tabla 19 muestra que efectivamente, los inmigrantes se insertan preferentemente en las pequeñas empresas (el grueso de los trabajadores inmigrantes se ubica en empresas con menos de 51 trabajadores), en las cuales el mayor porcentaje de trabajadores se sitúa en los más bajos salarios; a medida que aumenta el tamaño de la empresa, aumentan los porcentajes en los salarios mayores (tabla 20)

Tabla 19: Distribución de los ocupados según la plantilla de la empresa.

	País de nacimiento		Total
	España	Extranjero	
Sólo	10,2%	16,9%	11,0%
2 a 10	23,8%	31,3%	24,6%
11 a 50	19,7%	19,4%	19,7%
51 a 250	13,3%	11,9%	13,2%
Más de 250	33,0%	20,6%	31,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la ECVT 2008

Tabla 20: Ingresos mensuales netos por tamaño de la empresa

	TRABAJADORES EN EMPRESA					Total
	Sólo	2 a 10	11 a 50	51 a 250	Más de 250	
Hasta 600 €	16,1%	9,1%	5,1%	4,2%	4,7%	7,0%
600 a 1.000	28,1%	30,2%	24,6%	22,5%	18,0%	24,0%
1.001 a 1.200	19,6%	25,2%	26,4%	23,4%	19,3%	22,7%
1.201 a 1.600	18,3%	20,9%	22,2%	26,4%	26,2%	23,3%
1.601 a 2.100	9,7%	8,0%	14,2%	13,4%	19,2%	13,7%
2.101 a 3.000	6,3%	4,6%	5,6%	8,1%	9,0%	6,8%
3.001 a 4.500	1,0%	1,0%	1,4%	1,4%	2,8%	1,7%
4.501 a 6.000	,5%	,3%	,3%	,5%	,6%	,4%
Más 6.000 €	,5%	,7%	,2%	,1%	,3%	,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la ECVT 2008

H.4. La seguridad en el empleo contribuye a explicar las trayectorias laborales de los inmigrantes, pero no es determinante.

Esta hipótesis requiere de un análisis longitudinal que podría extraerse de la MCVL o de la explotación de la ECVT de diferentes años. Valgan, no obstante, como una aproximación los siguientes datos, y para reafirmar lo ya dicho en la explotación de la MCVL.

Tomando en consideración el tipo de contrato (temporal o indefinido) como un indicador de la trayectoria laboral de los trabajadores, se observa que, para el total de los trabajadores, aquellos que reciben salarios más altos tienen, en mayor proporción, contratos indefinidos (Tabla 21) De hecho, es una relación proporcional: a medida que aumentan los salarios, aumentan los contratos indefinidos, siendo del 82% para salarios de 1201 euros a 1600 y habiendo un pequeño retroceso en los salarios a partir de 3001 euros, pero que en cualquier caso continúan con altos niveles de seguridad contractual. Si nos fijamos, por el contrario, en los salarios más bajos, vemos que los trabajadores que reciben esos salarios tienen en mayor proporción contratos temporales (46,2% en el caso de hasta 600€y el 35,6% para salarios que oscilan entre los 600 a los 1000 euros) Esto significa que los que tienen menores salarios tienen, a la vez, una menor estabilidad en el empleo.

Tabla 21: Ingresos mensuales netos por tipo de contrato

	TIPO CONTRATO INDEFINIDO/TEMPORAL		Total
	Indefinido	Temporal	
Hasta 600 €	53,8%	46,2%	100,0%
600 a 1.000	64,4%	35,6%	100,0%
1.001 a 1.200	74,9%	25,1%	100,0%
1.201 a 1.600	82,0%	18,0%	100,0%
1.601 a 2.100	89,3%	10,7%	100,0%
2.101 a 3.000	94,2%	5,8%	100,0%
3.001 a 4.500	93,6%	6,4%	100,0%
4.501 a 6.000	92,7%	7,3%	100,0%
Más 6.000 €	100,0%		100,0%
Total	76,2%	23,8%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la ECVT 2008

Comparando trabajadores autóctonos con inmigrantes (Tabla 22), vemos que los primeros se ven beneficiados en tanto que son ellos los que tienen, en mayor proporción, contratos indefinidos (78,4%) No obstante, y tal y como se observa en la explotación de datos de la MCVL, la temporalidad representa un porcentaje importante para ambos trabajadores, lo que nos lleva a afirmar que si bien la seguridad en el empleo es un factor explicativo en las trayectorias laborales de los inmigrantes, no es en todo caso determinante.

Tabla 22: Tipo de contrato por origen

	País de nacimiento		Total
	España	Extranjero	
Indefinido	78,4%	59,6%	76,2%
Temporal	21,6%	40,4%	23,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la ECVT 2008

Fijándonos en el tiempo que llevan los trabajadores en su empresa (Tabla 23), se observa que aquellos que llevan más años (6 o más) y, por lo tanto, tienen presumiblemente mayor seguridad en el empleo, participan en mayor medida en los altos salarios.

Tabla 23: Ingresos mensuales netos según tiempo en la empresa

	Cuantos años lleva en su empresa actual			Total
	Hasta 2	Más de 2 hasta 5	6 o más	
Hasta 600 €	52,1%	16,2%	31,7%	100,0%
600 a 1.000	48,0%	19,1%	32,8%	100,0%
1.001 a 1.200	33,3%	20,5%	46,2%	100,0%
1.201 a 1.600	27,7%	16,6%	55,7%	100,0%
1.601 a 2.100	18,9%	15,1%	65,9%	100,0%
2.101 a 3.000	11,2%	12,6%	76,2%	100,0%
3.001 a 4.500	13,6%	10,3%	76,2%	100,0%
4.501 a 6.000	8,6%	14,0%	77,4%	100,0%
Más 6.000 €	22,2%	17,8%	60,0%	100,0%
Total	32,9%	17,5%	49,6%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la ECVT 2008

Si comparamos (Tabla 24), vemos que la relación es desfavorable para los trabajadores inmigrantes, ya que una proporción importante de ellos (61,1%) llevan dos o menos años en su empresa actual. No obstante, nuevamente se observa que, sin ser mayoría, sí hay un importante porcentaje de trabajadores autóctonos que llevan poco tiempo en su empresa actual.

Tabla 24: Tiempo en la empresa por origen

	País de nacimiento		Total
	España	Extranjero	
Hasta 2	29,4%	61,1%	32,9%
Más de 2 hasta 5	17,0%	21,4%	17,5%
6 o más	53,7%	17,5%	49,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la ECVT 2008

4. INMIGRACIÓN Y MODELO DE EMPLEO (MCVL) (AMA)

Este apartado tiene una numeración diferente a la seguida por los otros dos anteriores. Para una mejor lectura, al final de cada hipótesis se especifica si la hipótesis es nueva o, en caso negativo, su correspondencia con la numeración del documento “Hipótesis_Transmode”.

Inmigración y modelo de empleo

Hipótesis 1: El modelo de empleo de los inmigrantes esta basado en una amplia disponibilidad laboral y en una aceptación de peores condiciones laborales que los autóctonos (H5).

Esta hipótesis encuentra evidencias en los datos explorados. En efecto, la inmigración ha aportado una amplia disponibilidad de mano de obra barata y en peores condiciones que la que tiene la población autóctona. Prueba de ello es que la inmigración está concentrada en los sectores más intensivos en mano de obra y con bajos salarios, como son los sectores de la agricultura, hogar, hostelería y construcción, aunque este último no es exactamente un sector de bajos salarios.

Tabla 1. Población ocupada en alta en la SS según sector de actividad. España, 2007	Distribución		Concentración inmigrantes*
	Autóctono	Inmigrante	
Agricultura, ganadería, caza y pesca	5,7%	7,9%	18,8%
Industria	14,7%	9,2%	9,4%
Construcción	11,6%	19,3%	21,8%
Comercio	19,2%	14,7%	11,3%
Hostelería	5,6%	13,3%	28,6%
Transporte	5,8%	4,9%	12,2%
Educación	3,8%	1,9%	7,9%
Banca y seguros	4,0%	2,2%	8,5%
Administración Pública	5,8%	1,2%	3,3%
Hogares y servicios personales	2,4%	8,3%	36,6%
Sanidad	7,4%	3,8%	7,9%
Otras actividades	14,0%	13,3%	13,7%
Total	100,0%	100,0%	14,3%

Nota: * expresa la proporción de población ocupada inmigrante en relación con la población ocupada total para cada Comunidad Autónoma.

Fuente: elaboración propia con datos de la MCVL 2007

Otra forma de explorar esta hipótesis es analizando la distribución de la población autóctona e inmigrante por categorías profesionales (tabla 2). Los inmigrantes tienen una mayor presencia proporcional en las categorías de peones, oficiales de 3ª y especialistas y en oficiales de 1ª y 2ª. Lo que nos da cuenta de un determinado flujo de mano de obra destinada a cubrir determinados nichos del mercado de trabajo. Esta demanda de mano de obra está relacionada con cambios importantes en el mercado de trabajo. La primera es la reducción de las cohortes de entrada de población autóctona al mercado de trabajo desde el periodo 1986-90. La razón de ello es demográfica. La segunda explicación estriba en la retirada de fuerza de trabajo autóctona del mercado laboral por las reestructuraciones industriales de los años 80 y 90, que ha reducido particularmente la presencia de mano de obra poco cualificada. La tercera explicación estriba en que el aumento del nivel educativo de la población, desde la década de los ochenta, ha comportado el rechazo de los trabajadores autóctonos de los empleos poco cualificados. La cuarta explicación sobre la entrada de mano de obra inmigrante estriba en el fuerte ciclo de expansión económica de sectores intensivos en mano de obra, como la construcción, hostelería, agricultura y hogar. En este último sector de actividad, se encuentra una quinta explicación. El envejecimiento de la población, que ha impulsado la entrada de mujeres inmigrantes. En este caso, la entrada de mujeres inmigrantes es independiente del ciclo económico. Es simplemente una demanda de servicios por el cambio demográfico, a la cual un Estado del Bienestar débil no puede responder.

Tabla 2. Distribución de la población asalariada en alta en la SS según grupo de cotización. España, 2007

	Autóctonos	Inmigrantes	Diferencia
INGENIEROS, LICENCIADOS, ALTA DIRECCIÓN	8,0%	4,2%	3,8
INGENIEROS TÉCNICOS, AYUDANTES TITULADOS	6,7%	2,0%	4,8
JEFES ADMINISTRATIVOS Y DE TALLER	4,9%	2,1%	2,7
AYUDANTES NO TITULADOS	3,8%	2,0%	1,8
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	13,2%	6,8%	6,4
SUBALTERNOS	4,4%	3,3%	1,1
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	13,8%	9,9%	3,9
OFICIALES 1ª Y 2ª	19,7%	22,8%	-3,1
OFICIALES 3ª Y ESPECIALISTAS	10,4%	17,2%	-6,8
PEONES Y MENORES	15,2%	29,8%	-14,6
Total	100,0%	100,0%	

Fuente: elaboración propia con datos de la MCVL 2007.

Por otra parte, si consideramos la distribución de la población autóctona e inmigrante en base a cinco quintiles salariales (construido a partir de las bases de cotización a la Seguridad Social) podemos confirmar que la inmigración está ubicada especialmente en el primer quintil. Por ejemplo, véase que el 52% de las mujeres inmigrantes están en el primer quintil. Mientras que hombres y mujeres inmigrantes tienen una escasa representación en el quinto quintil salarial.

TABLA 3. POBLACION ASALARIADA SEGÚN QUINTILES SALARIALES					
	AUTOCTONO		Total	INMIGRANTE	
	SEXO			SEXO	
	1 Varón	2 Mujer		1 Varón	2 Mujer
1er quintil	11,9%	28,3%	19,2%	30,3%	52,7
2º quintil	5,8%	10,9%	8,0%	11,7%	13,9%
3er quintil	23,9%	20,9%	22,6%	31,2%	18,9%
4º quintil	26,6%	20,5%	23,9%	17,8%	8,8%
5º quintil	31,7%	19,3%	26,2%	8,8%	5,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia MCVL (2007)

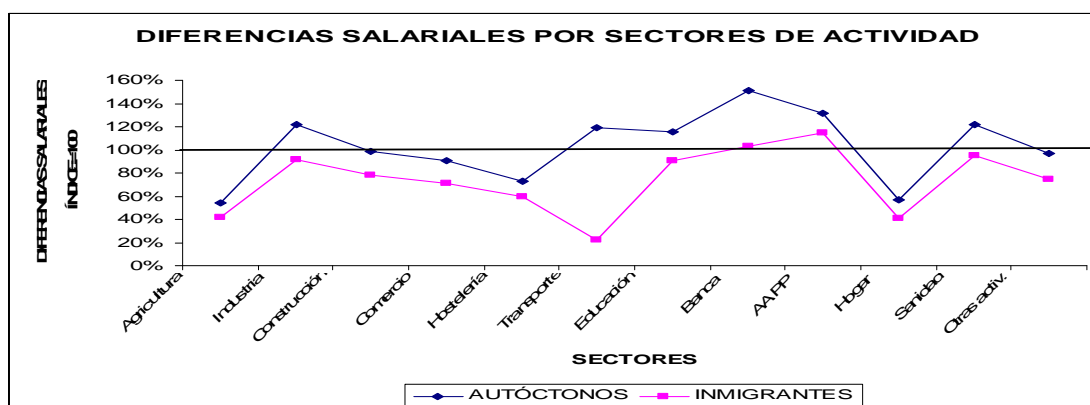
En resumen, los inmigrantes ocupan los escalones más bajos del mercado laboral y ha aportado una amplia disponibilidad de oferta al mercado laboral español, lo que ha reforzado la segmentación pre-existente del mercado laboral, como veremos también más adelante.

Hipótesis 2: Los trabajadores inmigrantes se insertan en los sectores de actividad económica intensivos en mano de obra y de bajos salarios (nueva hipótesis)

La inserción de la inmigración en determinados sectores de actividad explica las diferencias salariales, aunque con algunas matizaciones e incluso salvedades. La inmigración se inserta básicamente en los sectores intensivos en mano de obra, baja cualificación profesional y bajos salarios. Este es el caso del sector de la agricultura, ganadería, caza y pesca, hogares y servicios personales, hostelería y comercio. En los mencionados sectores los salarios están notablemente por debajo de la media. La salvedad la constituye el sector de la construcción, que aunque está ligeramente por debajo de la media, es sabido que las retribuciones salariales informales son más altas dado que se trabaja a destajo, por obra y servicio o bien por “metraje”, como nos pone de relieves algunos informantes (tabla 4).

TABLA 4. DISTRIBUCION POBLACION ASALARIADA, CONCENTRACION INMIGRACION Y SALARIOS MEDIOS	Distribución Población asalariada		Concentración inmigrantes*	Diferencias salariales. Índice=100
	Autóctono	Inmigrante		Salarios medios de los sectores respecto a la media general.
Agricultura, ganadería, caza y pesca	5,7%	7,9%	18,8%	50%
Industria	14,7%	9,2%	9,4%	118%
Construcción	11,6%	19,3%	21,8%	94%
Comercio	19,2%	14,7%	11,3%	88%
Hostelería	5,6%	13,3%	28,6%	68%
Transporte	5,8%	4,9%	12,2%	114%
Educación	3,8%	1,9%	7,9%	114%
Banca y seguros	4,0%	2,2%	8,5%	146%
Administración Pública	5,8%	1,2%	3,3%	131%
Hogares y servicios personales	2,4%	8,3%	36,6%	50%
Sanidad	7,4%	3,8%	7,9%	119%
Otras actividades	14,0%	13,3%	13,7%	93%
Total	100,0%	100,0%	14,3%	100%

Grafica 1



Por el contrario, en los sectores donde los salarios son más altos, como banca y seguros, administración pública, educación, sanidad y transporte, la presencia de la inmigración es menos importante. Sin embargo, los inmigrantes que están ubicados en estos sectores tienen salarios medios y altos, localizados en el tercer, cuarto y quinto quintil salarial.

Las diferencias salariales por origen en los cuatro sectores de actividad económica, donde hay mayor presencia de la inmigración, nos permiten ilustrar la estratificación (tabla 5). En primer lugar, en la agricultura, los peruanos se sitúan justo en la media salarial del sector, por encima de la media están sólo los autóctonos. Por debajo de la media están los rumanos, el resto de Europa, los marroquíes y los ecuatorianos. En segundo lugar, en el sector de la construcción, sólo los autóctonos están por encima de la media salarial. Por debajo de la media, y por este orden, están los rumanos, marroquíes, resto de Europa, resto del mundo, peruanos, ecuatorianos y ciudadanos de la UE-15. En tercer lugar, en el sector de la hostelería, sólo están por

encima de la media del sector los autóctonos. Por debajo están los rumanos, resto de Europa, marroquíes, peruanos, ecuatorianos, ciudadanos de la UE-15. Y, en cuarto lugar, en el sector de hogares y servicios personales, también son los autóctonos quienes están por encima de la media salarial. Los otros orígenes están todos por debajo y a una parecida distancia de la media salarial del sector.

	Agricultura	Construcción	Hostelería	Hogares
1 España	104%	104%	107%	113%
2 Marruecos	83%	81%	91%	80%
3 Perú	100%	85%	91%	82%
4 Ecuador	94%	87%	93%	83%
5 Rumanía	69%	74%	76%	80%
6 Resto UE-15	84%	87%	90%	82%
7 Resto de Europa	71%	81%	86%	82%
8 Resto del mundo	91%	83%	88%	78%

Hipótesis 3: Las características estructurales del mercado de trabajo explican las diferencias en las condiciones de trabajo entre autóctonos e inmigrantes (nueva hipótesis).

Las diferencias salariales por tamaño de empresa también nos muestran las condiciones materiales y estructurales en las cuales se inserta la inmigración y, que por tanto, contribuyen a explicar de manera elocuente sus condiciones de vida y sus trayectorias laborales (tabla 6). La inmigración se inserta preferentemente en las pequeñas empresas, donde los salarios son más bajos, como se pone de relieve en la siguiente tabla. En dicha tabla queda patente que los salarios altos se localizan en las grandes empresas de más de 501 trabajadores.

Tabla 6. Distribución de la población ocupada en alta en la SS según plantilla de la empresa. España, 2007

Núm. de trabajadores	España		Inmigrantes		Diferencia	
	Tramos	Acumulado	Tramos	Acumulado	Tramos	Acumulado
De 1 a 10	25,5%	25,5%	37,6%	37,6%	12,1%	12,1%
De 11 a 25	14,1%	39,6%	16,3%	53,9%	2,2%	14,3%
De 26 a 50	11,5%	51,1%	11,7%	65,7%	0,2%	14,5%
De 51 a 100	9,8%	61,0%	9,2%	74,9%	-0,6%	13,9%
De 101 a 250	11,8%	72,8%	9,6%	84,5%	-2,2%	11,7%
De 251 a 500	7,9%	80,7%	5,5%	90,0%	-2,4%	9,3%
501 y más	19,3%	100,0%	10,0%	100,0%	-9,3%	
Total	100,0%		100,0%			

Fuente: elaboración propia con datos de la MCVL 2007.

1,00 De 1 hasta 10	75%
2,00 De 11 hasta 25	91%
3,00 De 26 hasta 50	99%
4,00 De 51 hasta 100	105%
5,00 De 101 hasta 250	111%
6,00 De 251 hasta 500	116%
7,00 501 y más	128%
Total	100%

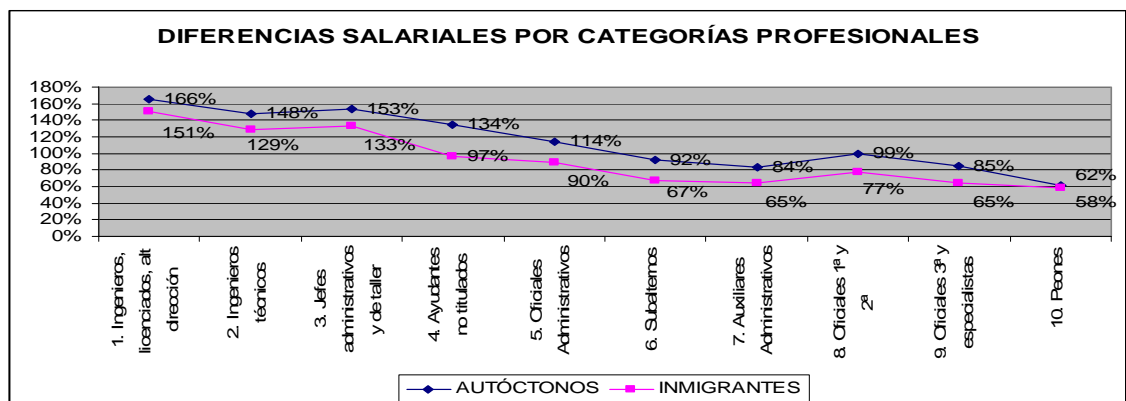
En suma, las condiciones materiales en las cuales se insertan los inmigrantes constituyen una dimensión explicativa importante, quizás más que otras variables, como la antigüedad, e incluso de tipo discriminatorio. Es decir, la estructura económica (sector de actividad y tamaño de la empresa) y por consiguiente la estructura del mercado de trabajo, ya que éste se deriva de la primera, condiciona y limita los salarios de la inmigración, así como sus trayectorias laborales.

Hipótesis 4. *La ocupación de empleos de ese tipo por parte de los inmigrantes no ha comportado la mejora de las condiciones de empleo de la población autóctona en términos de calidad y/o estabilidad (H5.1).*

La evidencia más palmaria es la persistencia del empleo temporal y precario durante el ciclo de expansión económica. No obstante esta hipótesis habría que seguir explorándola.

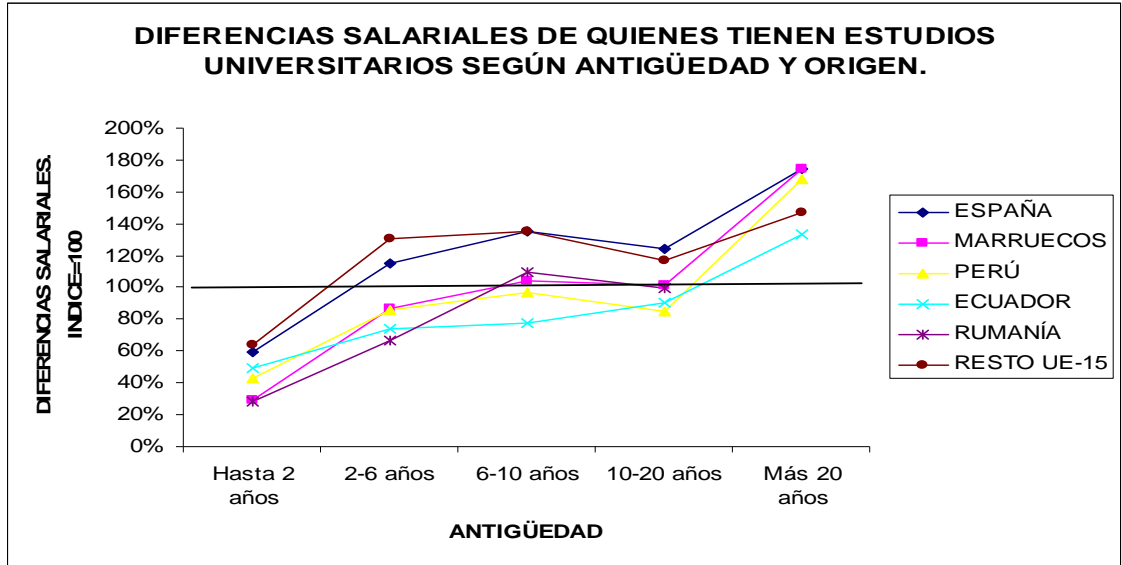
Por otra parte, las condiciones de trabajo en los empleos menos cualificados son similares entre trabajadores autóctonos e inmigrantes. Esto se puede observar en las categorías de empleos más bajas, como es la de peón. Lo que nos hace pensar que probablemente la competencia entre autóctonos e inmigrantes se registra en los empleos menos cualificados (gráfico 2).

Gráfica 2.



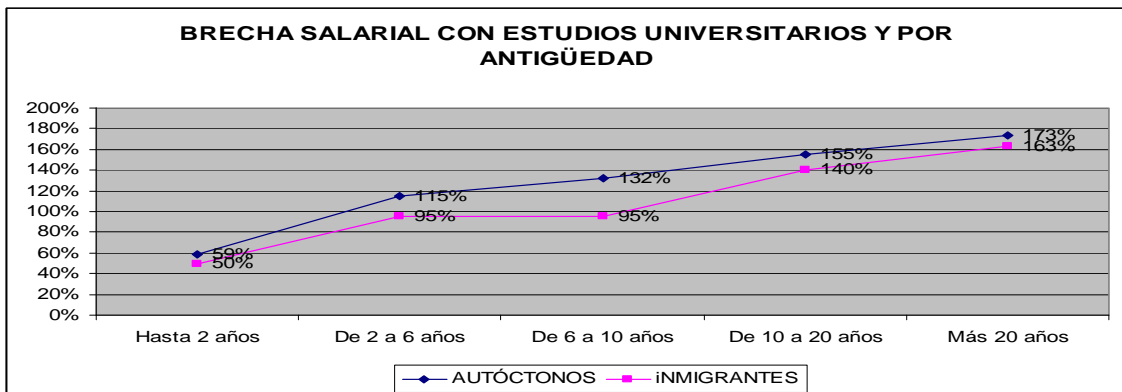
En cambio, por el contrario, en los empleos más cualificados la competencia entre autóctonos e inmigrantes esté regulada y mediada por la homologación de títulos universitarios. En otras palabras, la titulación es un mecanismo de “cierre social” que reduce la competencia. Los autóctonos, los colegios profesionales y la regulación institucional del estado limitan el efecto de la competencia. Indicativo de ello es que los inmigrantes con estudios universitarios no convergen salarialmente con los autóctonos (gráfico 3), a pesar de la antigüedad que estos adquieran en el mercado de trabajo.

Gráfico 3.



De hecho, incluso tomando como referencia al conjunto de los inmigrantes con estudios universitarios (gráfico 4) se observa que éstos han tenido un nivel salarial inferior a lo largo de los años inferiores al de los trabajadores autóctonos.

Gráfica 4.



Hipótesis 5. La comparación con la situación laboral en el país de origen hace que se acepten las condiciones laborales en España, sobretudo en el caso de los trabajadores más descualificados (H5.2.).

La situación laboral del país de origen se toma habitualmente como un punto de partida para explicar el flujo migratorio. No entramos a valorar la situación de los países de origen y damos por supuesto de que en términos comparativos los inmigrantes arriban a España en busca de mejores oportunidades de vida y de empleo. La inserción laboral de los inmigrantes en nuestro país pone de relieve que estos ocupan los empleos más precarios, algunos indicadores lo ponen de relieve, como son los siguientes: mayor tasa de empleo temporal; mayor participación en los empleos con menos seguridad y mayor participación en los salarios bajos.

Tabla 8. Tasa de temporalidad de la población asalariada en alta en la SS. España, 2007

	Hombre	Mujer	Total
España	27,4%	25,1%	26,4%
Marruecos	54,5%	38,4%	50,9%
Perú	49,8%	33,8%	41,8%
Ecuador	54,5%	35,2%	44,6%
Rumanía	56,2%	41,3%	50,3%
Resto UE-15	41,1%	32,5%	37,5%
Resto de Europa	50,7%	36,7%	44,2%
Resto del mundo	48,1%	35,3%	42,4%
Total inmigrantes	49,9%	35,7%	43,9%

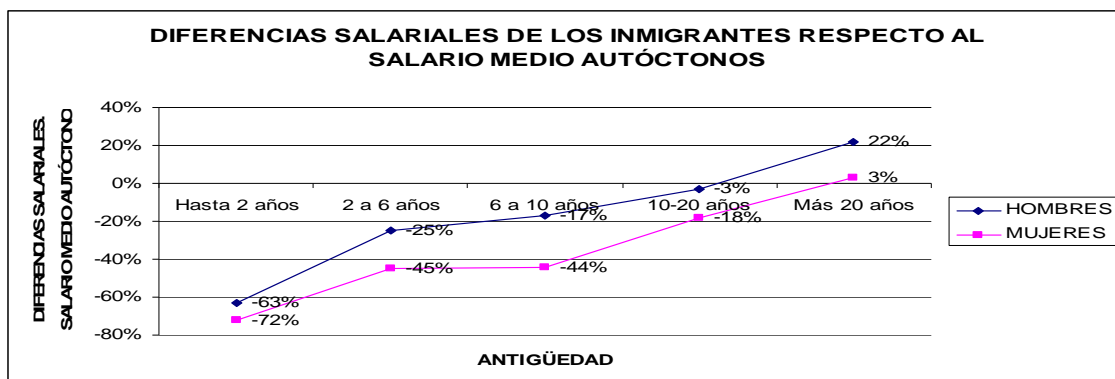
Fuente: elaboración propia con datos de la MCVL 2007.

Tabla 9. Media de edad (en años) de la población ocupada en alta en la SS según origen por tipo de contrato laboral. España, 2007

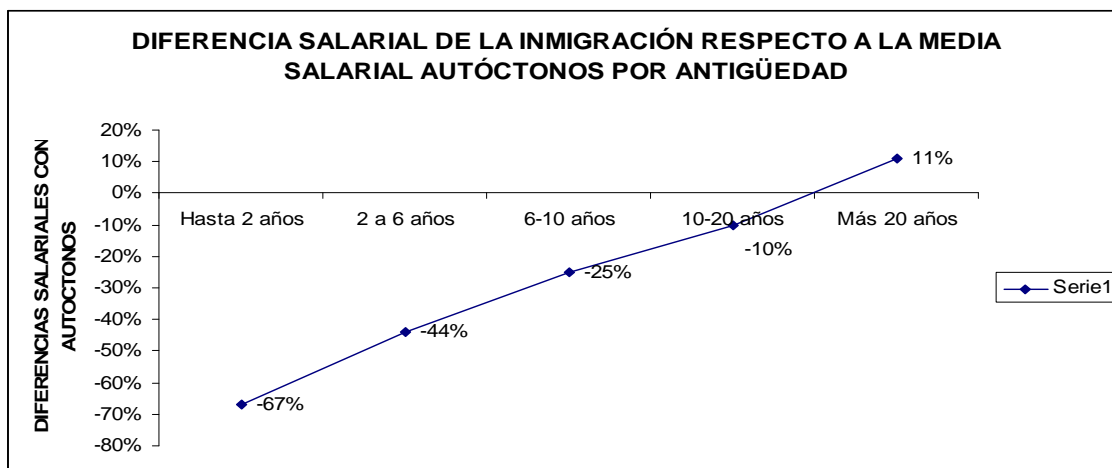
	Indefinido	Temporal
España	40,5	34,8
Marruecos	37,5	33,8
Perú	38,1	35,8
Ecuador	36,2	34,5
Rumanía	34,2	33,2
Resto UE-15	38,0	34,8
Resto de Europa	36,9	35,5
Resto del mundo	37,6	34,7

Fuente: elaboración propia con datos de la MCVL 2007.

Gráfica 5.



Gráfica 6.



Los indicadores y los gráficos nos permiten concluir que los inmigrantes están insertados en los empleos más precarios y de bajos salarios. Pero sobre todo ponen de relieve que las trayectorias laborales son “retardadas”. La llamada convergencia salarial con los trabajadores autóctonos se produce entre los 10 y 20 años de antigüedad en el mercado de trabajo. Y en el caso de las mujeres inmigrantes después de los 20 años de antigüedad en el mercado laboral.

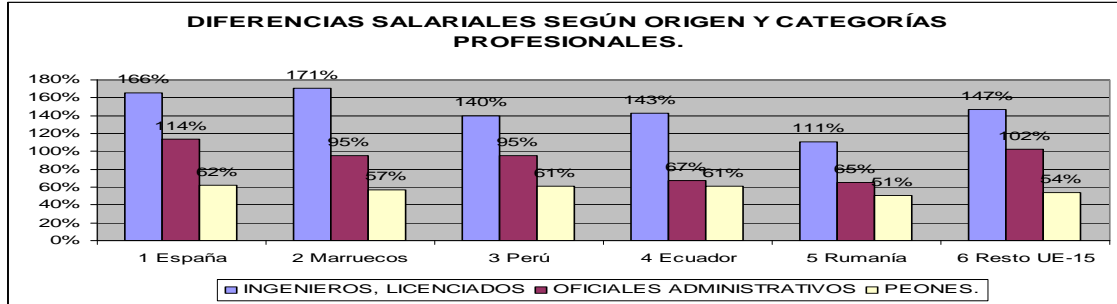
Hipótesis 6. Estratificación por origen de la población inmigrante. La estratificación por origen está asociada a la lengua y a la etnia (nueva hipótesis).

El conocimiento de la lengua y el background cultural son importantes factores de movilidad laboral ascendente, de promoción. Los trabajadores peruanos y algunos grupos de sudamericanos tienen más facilidades de promoción que otros inmigrantes de cultura y lengua más alejadas de la española.

La etnia es otro factor de diferenciación en la movilidad laboral. Este es un aspecto que tendría que confrontarse a través de una exploración cualitativa, mediante entrevistas y observación directa.

Con todo, hay algunos indicios de ello si tomamos como referencia el indicador salarial. Las diferencias salariales por origen consideradas a partir de tres categorías nos ponen de relieve una estratificación (gráfico 7). En primer lugar, en el caso de los ingenieros y licenciados, las diferencias con la media salarial son especialmente relevantes en los marroquíes y en los autóctonos. Además, con notables diferencias respecto a los otros grupos de inmigrantes. Quienes más se acercan a los autóctonos son los ciudadanos de la UE-15. En segundo lugar, la categoría de auxiliares administrativos es la que más próxima se sitúa en torno a la media salarial (=100). Pero por origen hay diferencias importantes. Los autóctonos y los ciudadanos de la UE-15 están por encima de la media. Por debajo, aunque cerca de la misma se sitúan los marroquíes y peruanos. A mayor distancia están los ecuatorianos y rumanos. Y, en tercer lugar, la categoría de peones comparte todos el hecho de tener salarios bastante por debajo de la media y con pequeñas distancias salariales entre los distintos orígenes.

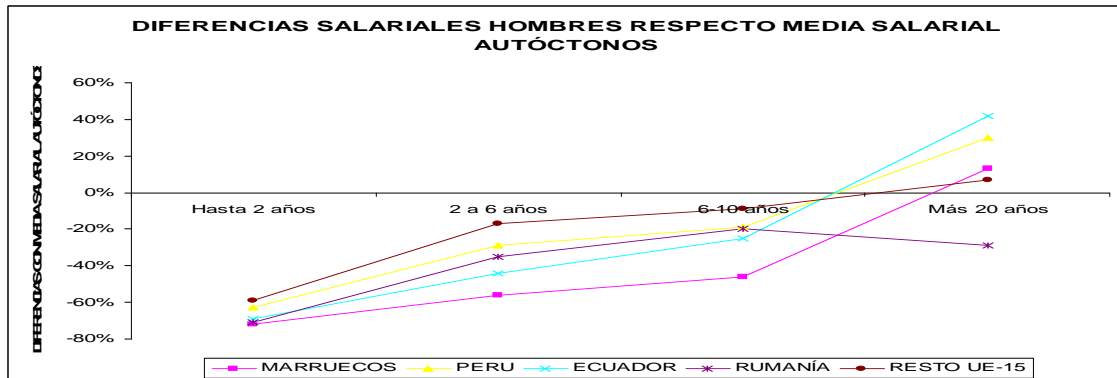
Gráfica 7.



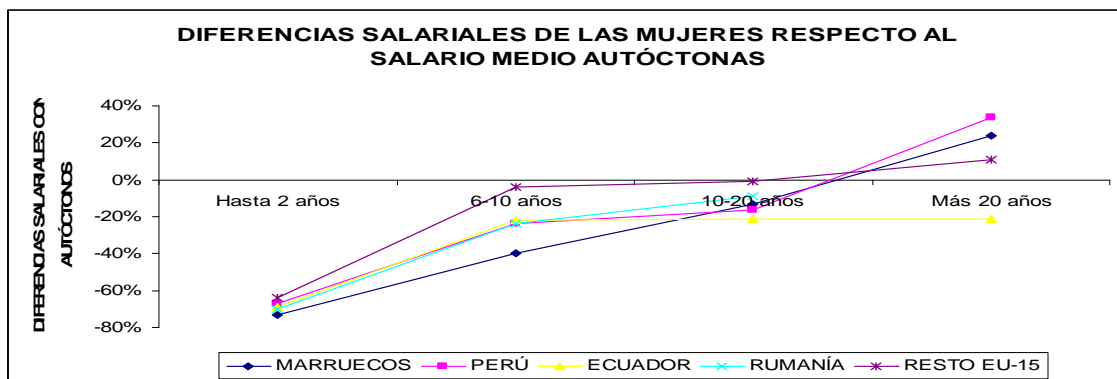
Hipótesis 7. Los trabajadores más cualificados aceptan las peores condiciones como puerta de entrada a un mercado laboral nuevo (H5.3.).

Esta hipótesis es un tema ya socorrido en la literatura sobre la inmigración; se le conoce como hipótesis de la U. Los inmigrantes cualificados en el país de origen entran en puestos de trabajo de baja cualificación y después, a medida que aumenta la antigüedad en el mercado laboral, acceden a puestos de superior nivel de cualificación. Pero sus trayectorias laborales con movilidad social ascendente son retardadas, tanto en el cambio de categoría profesional como en el nivel salarial. Las siguientes gráficas ponen de manifiesto esta hipótesis.

Gráfica 8



Gráfica 9.



Hipótesis 8: Los trabajadores más cualificados y con mayor antigüedad en el mercado laboral, aceptan en menor medida la situación de precariedad (H5.4)

Las trayectorias laborales con movilidad ascendentes ponen de relieve la búsqueda de mejores condiciones de trabajo.

Gráfico 10

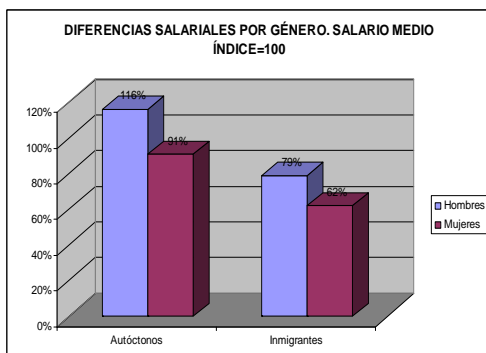
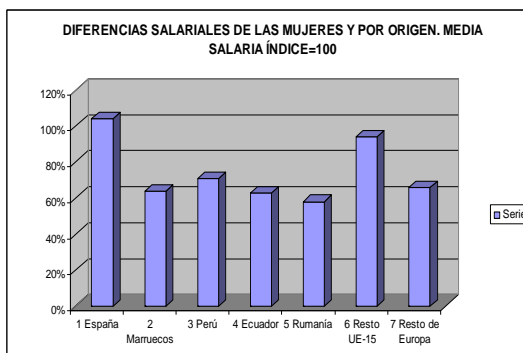


Gráfico 11.



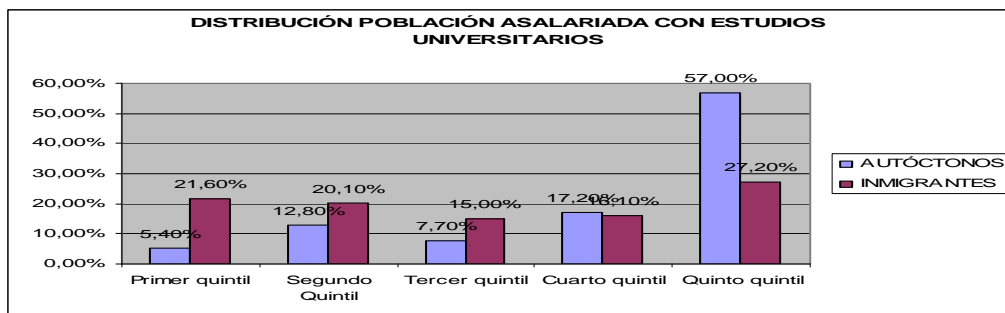
La distribución de la población según quintiles salariales y nivel de estudios confirma una hipótesis ya esbozada en otros capítulos. Aquellos que tienen estudios universitarios son los que tienen una mayor participación en los salarios altos. Pero con dos diferencias entre autóctonos e inmigrantes. La primera, los autóctonos tienen una mayor presencia que los inmigrantes en los salarios altos. La segunda, los inmigrantes con estudios universitarios, tienen mayor participación en los niveles salariales bajos: en el primer y segundo quintil y en el quintil de salarios medios.

TABLA 10. DISTRIBUCIÓN POBLACIÓN POR NIVEL DE ESTUDIOS Y QUINTILES SALARIALES.

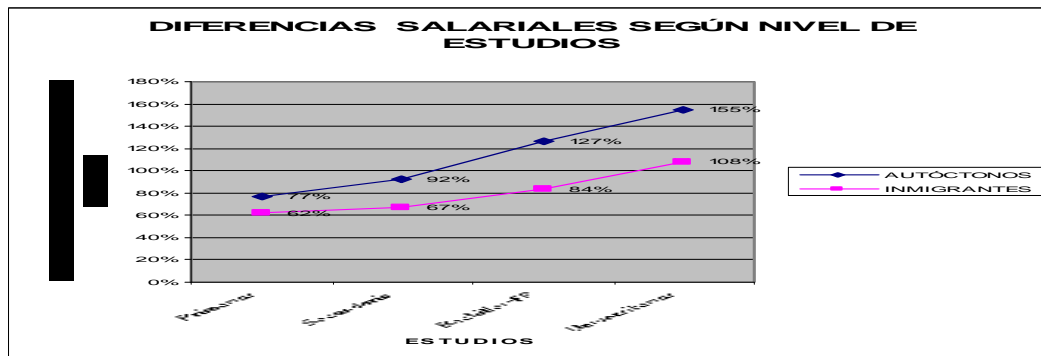
	ESTUDIOS				Total
	1 Educación primaria	2 Educación secundaria	3 Bachiller-FP superior	4 Universitarios	
AUTÓCTONOS					
Primer quintil	30,00%	18,40%	9,50%	5,40%	17,80%
Segundo Quintil	21,40%	22,90%	17,40%	12,80%	20,10%
Tercer quintil	23,30%	23,30%	14,30%	7,70%	19,40%
Cuarto quintil	17,50%	22,40%	23,00%	17,20%	20,90%
Quinto quintil	8,00%	13,10%	35,80%	57,00%	21,70%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
INMIGRANTES					
Primer quintil	43,30%	36,50%	27,80%	21,60%	35,00%
Segundo Quintil	18,20%	20,90%	21,20%	20,10%	20,10%
Tercer quintil	24,70%	26,30%	22,40%	15,00%	23,80%
Cuarto quintil	11,50%	12,60%	15,90%	16,10%	13,50%
Quinto quintil	2,30%	3,70%	12,80%	27,20%	7,60%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

La mayor diferencia entre autóctonos e inmigrantes según nivel de estudios se registra en aquellos que tienen estudios universitarios. Por un lado, en el gráfico (12) encontramos que la población autóctona con estudios universitarios es superior a la de los inmigrantes, lo que simplemente quiere decir que hay más autóctonos con estudios universitarios empleados y cotizando a la seguridad social. Pero por otro lado, la siguiente gráfica (13) nos confirma de nuevo la idea de brecha salarial entre autóctonos e inmigrantes. A partir de un índice=100 considerado como referencia de la media salarial, podemos observar como la brecha se va abriendo a medida que aumenta el nivel de estudios que se compara.

Gráfica 12

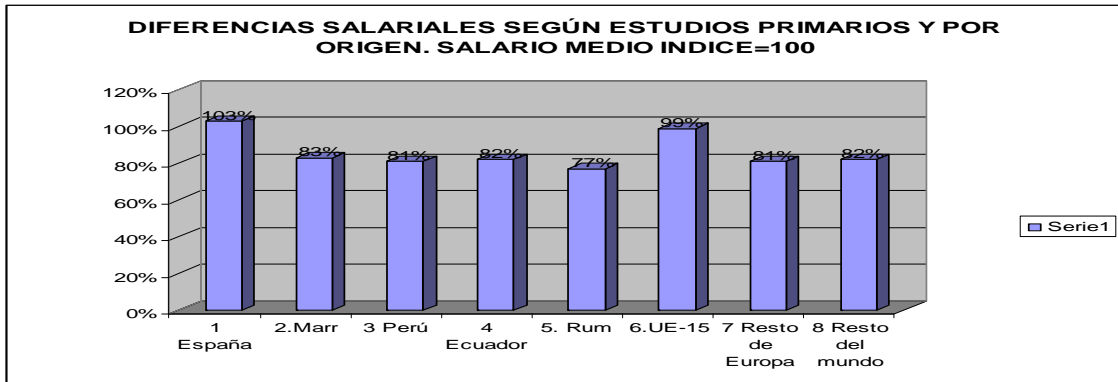


Gráfica 13.

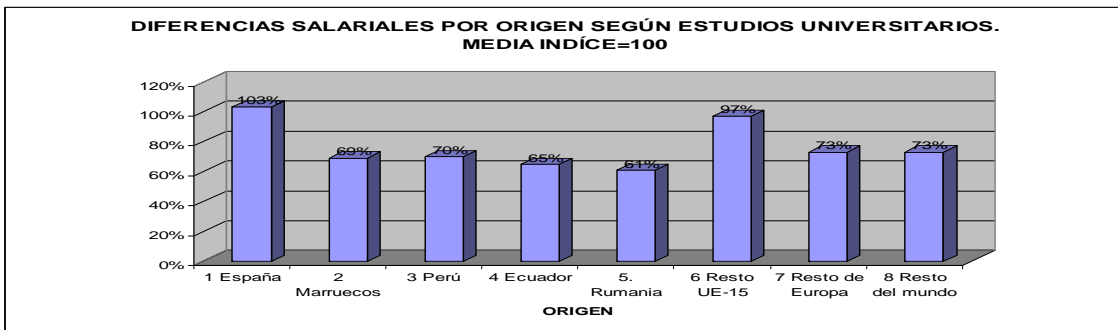


Hay dos cuestiones que conviene remarcar del gráfico anterior (13). Por un lado, se puede observar como los extremos con estudios primarios están muy cerca entre sí, lo que quiere decir que en los bajos niveles de estudios las diferencias entre autóctonos e inmigrantes no es muy importante. Pero aún con todo, hay algunos grupos que tienen considerables distancias con respecto al salario medio, este es el caso de los rumanos, que tienen salarios que están un 23% por debajo de la media salarial. Por otro lado, en el extremo superior, la distancia salarial entre autóctonos e inmigrantes aumenta con respecto a los niveles de estudios precedentes y se abre la brecha salarial. La brecha salarial por origen es importante en el caso de marroquíes y rumanos, que están alrededor de un 40% por debajo de la media salarial, seguidos de los ecuatorianos y peruanos, que están respectivamente un 35% y 30% por debajo de la media salarial de quienes tienen estudios universitarios. Quienes están más cerca de dicha media son los ciudadanos de la UE-15.

Gráfica 14



Gráfica 15



Hipótesis 9: La seguridad en el empleo contribuye a explicar las trayectorias laborales de los inmigrantes, pero no es determinante (nueva hipótesis).

Si consideramos todo el periodo en el cual el trabajador ha estado inscrito en la seguridad social, dado de alta, podemos ver los distintos tipos de contratos que éste ha tenido. En este sentido podemos clasificar dos tipos de contratos, indefinidos y temporales, lo que nos muestra su trayectoria contractual. Así podemos ver que a lo largo de la trayectoria laboral de los trabajadores el tipo de contrato afecta a las retribuciones salariales. Por lo general, los trabajadores con contratos indefinidos tienden a mejorar su nivel salarial a lo largo de sus trayectorias. De hecho, quienes tienen salarios altos, en el quinto quintil, tienen en mayor proporción contratos indefinidos: el 83% de ellos, lo que concuerda con la idea de que quienes tienen altos salarios tienen mayor estabilidad en el empleo porque tienen cualificaciones profesionales y niveles de estudios más altos. Por el contrario, quienes tienen salarios bajos, en el primer quintil, tienen en mayor proporción que los anteriores contratos temporales (45%), empleos precarios y bajas cualificaciones (véase tabla anexa 11).

	Contrato indefinido	Temporal	Total
1er. Quintil	55	45	100
2° Quintil	77	23	100
3° Quintil	61	39	100
4° Quintil	72	28	100
5° Quintil	83	17	100

Tabla 3.6. Tipo de contrato y días de contrato a largo de la vida de los ocupados, en sectores escogidos de actividad

Esta relación es favorable al trabajador autóctono por cuanto tiene una mayor antigüedad en el mercado laboral. Como se puede ver en la siguiente tabla, a lo largo del tiempo en el cual el trabajador autóctono ha estado registrado como alta en la seguridad social, éste ha tenido en mayor proporción contratos indefinidos (74%) que los inmigrantes (63%), estos últimos han tenido, por el contrario, mayor proporción de contratos temporales (37%) a lo largo de sus trayectorias laborales. Sin embargo, hay que subrayar que el porcentaje de contratos temporales ha sido importante tanto para inmigrantes como para autóctonos, por lo cual el contrato temporal no parece tener un papel determinante tanto para la trayectoria laboral como para el salario (véase tabla anexa 12)

	Indefinido	Temporal	Total
Autóctonos	74%	26%	100%
Inmigrantes	63%	37%	100%

Los salarios de aquellos que tienen contratos temporales representan un 70% del salario medio. Dicho de otra forma, están un 30% por debajo de la media. Mientras que el salario de aquellos que tienen contratos indefinidos representan un 12% más. Estas observaciones se pueden analizar con más detalle si atendemos a la trayectoria contractual a lo largo de la vida laboral de los trabajadores, desde el primer contrato hasta el contrato actual, que veremos en el siguiente epígrafe.

1 Indefinido	112%
2 Temporal	70%
Salario medio	100%

Fuente: Elaboración propia en base a MCVL (2007)

Hipótesis 10: La contratación temporal está estratificada por origen, los autóctonos y los ciudadanos de la UE-15 están en los menos afectados por la contratación temporal que el resto de los inmigrantes (nueva hipótesis).

Si consideramos las trayectorias contractuales según el origen vemos como los autóctonos y los ciudadanos de la UE-15 han tenido en mayor proporción contratos indefinidos a lo largo del tiempo en el cual han estado dados de alta en el registro de la Seguridad Social. Por el contrario, son los ciudadanos marroquíes y los ecuatorianos quienes han tenido mayor proporción de contratos temporales. Lo que nos pone de relieve una vez más que la incertidumbre se descarga en los inmigrantes, especialmente en los últimos que se incorporan al mercado laboral. El principio de la “cola” parece que explica parte del problema: los últimos que llegan tienen inicialmente precarias condiciones de trabajo. Esto es empleos temporales y salarios bajos (Véase tabla 3A).

Si consideramos los salarios bajos, aquellos que forman parte del primer quintil, los marroquíes (51%) y los ciudadanos del Resto de la UE (polacos, lituanos, etc.) del resto de Europa tienen empleos temporales en una buena proporción. Pero en general, quienes tienen salarios bajos tienen en mayor medida empleos temporales, independientemente del origen (Véase tabla 7.6A). De hecho la afirmación anterior se confirma si observamos el extremo contrario, quienes tienen salarios altos, en el quinto quintil, tienen en mayor proporción contratos indefinidos, independientemente de que sea autóctonos (84%) o inmigrante (79%).

Estas trayectorias contractuales dependen mucho también del sector de inserción laboral. En el caso de la agricultura ya se ha puesto de relieve, en el capítulo 4, la alta movilidad territorial de los inmigrantes, lo que está ligado al hecho de pasar de contrato temporal en contrato temporal y en base a salarios muy bajos, lo mismo ocurre en la hostelería y en la construcción, aunque en menor proporción y con niveles salariales algo más altos que los anteriores.

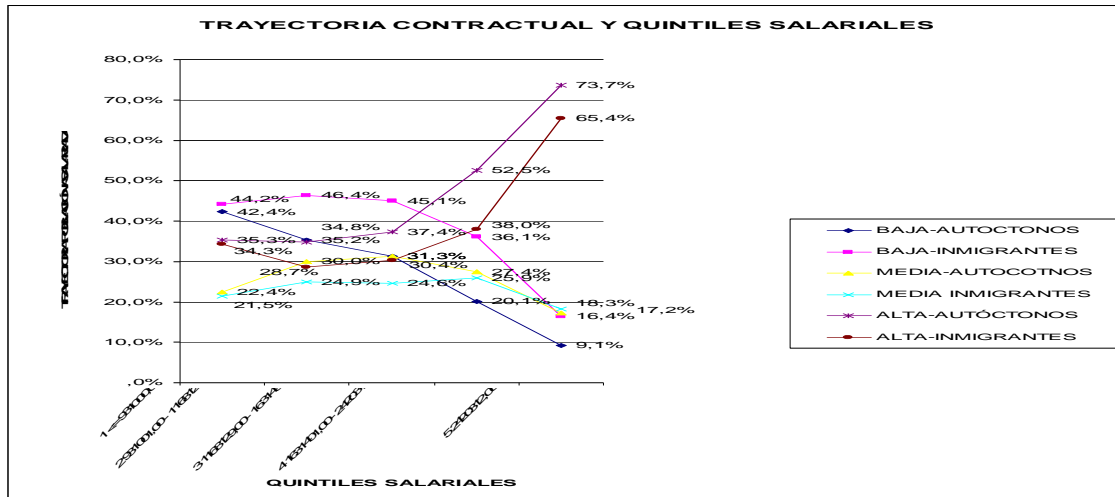
Con todo, a pesar de que quienes tienen salarios muy altos tengan en mayor proporción contratos indefinidos y a la inversa, quienes tienen salarios bajos mayor proporción de contratos temporales, no debemos colegir que el tipo contrato, temporal o estable, es determinante en la trayectoria laboral. Los contratos temporales han afectado a casi todos los trabajadores, sean autóctonos o inmigrantes, en las primeras etapas de su inserción laboral y de manera notable, por lo cual la discriminación en función del tipo de contrato pierde valor explicativo.

Hipótesis 11: La alta seguridad en el empleo es una condición para la promoción en el empleo (nueva hipótesis).

La distribución de la población asalariada según trayectoria contractual pone de relieve la importancia que tiene la alta seguridad en el empleo para acceder a los niveles salariales medios y altos, como ya se ha puesto de relieve en el capítulo tres. Esta afirmación es igual tanto para autóctonos como para inmigrantes, aunque inmediatamente hay que señalar algunas similitudes y diferencias. En el lado de las similitudes, las trayectorias con baja seguridad en el empleo de autóctonos e inmigrantes son muy parecidas y tienen un porcentaje de población similar en el primer quintil de salarios bajos. En el lado de las disimilitudes, aquellos que han tenido trayectorias con seguridad media en el empleo registran diferencias entre autóctonos e

inmigrantes, hay una mayor proporción de población autóctono con salarios medios (tercer quintil) que de inmigrantes. Otra disimilitud es la de aquellos que han tenido trayectorias con seguridad en el empleo, aquí también se registran diferencias entre autóctonos e inmigrantes, los primeros tienen mayor participación en los salarios medio-altos y altos, correspondientes al cuarto y quinto quintil respectivamente. Posiblemente estas semejanzas y disimilitudes se expliquen en función de la antigüedad en el mercado de trabajo (véase siguiente gráfico 16.y tabla anexa 4A).

Gráfico 16



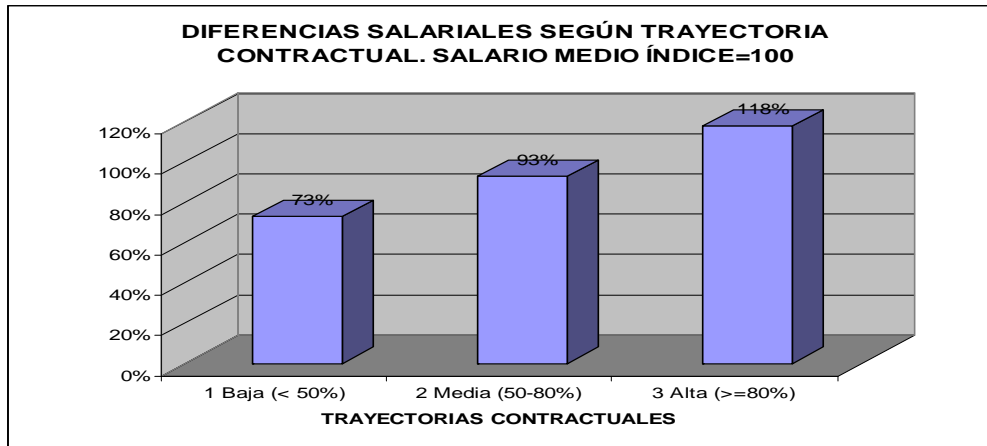
De hecho, si examinamos las trayectorias con alta seguridad en el empleo y por origen veremos rápidamente que la mayor proporción de trabajadores situados en el quinto quintil salarial son los autóctonos, seguidos de los ciudadanos de la UE-15. A más distancia están los marroquíes y peruanos y a mayor distancia todavía el resto de los inmigrantes (tabla 7.5.2).

	1º	2º	3º	4º	5º	TOTAL
España	35,3%	34,8%	37,4%	52,5%	73,7%	49,9%
Marruecos	23,1%	20,4%	21,3%	31,4%	67,9%	25,4%
Perú	40,9%	35,3%	32,5%	32,5%	54,4%	37,1%
Ecuador	39,6%	29,2%	27,5%	33,6%	38,9%	33,5%
Rumanía	34,5%	27,6%	33,0%	37,3%	38,7%	33,5%
Resto UE-15	27,4%	31,1%	35,5%	45,2%	72,0%	41,8%

Las diferencias salariales según las trayectorias contractuales en el empleo son también importantes. Así, en primer lugar, aquellos que han tenido una baja seguridad que han tenido salarios (28%) inferiores a la media. En segundo lugar, quienes han tenido trayectorias laborales con seguridad media en el empleo han tenido salarios

(8%) ligeramente inferiores a la media. Y, en tercer lugar, quienes han tenido trayectorias con seguridad en el empleo han tenido salarios superiores (12%) a la media.

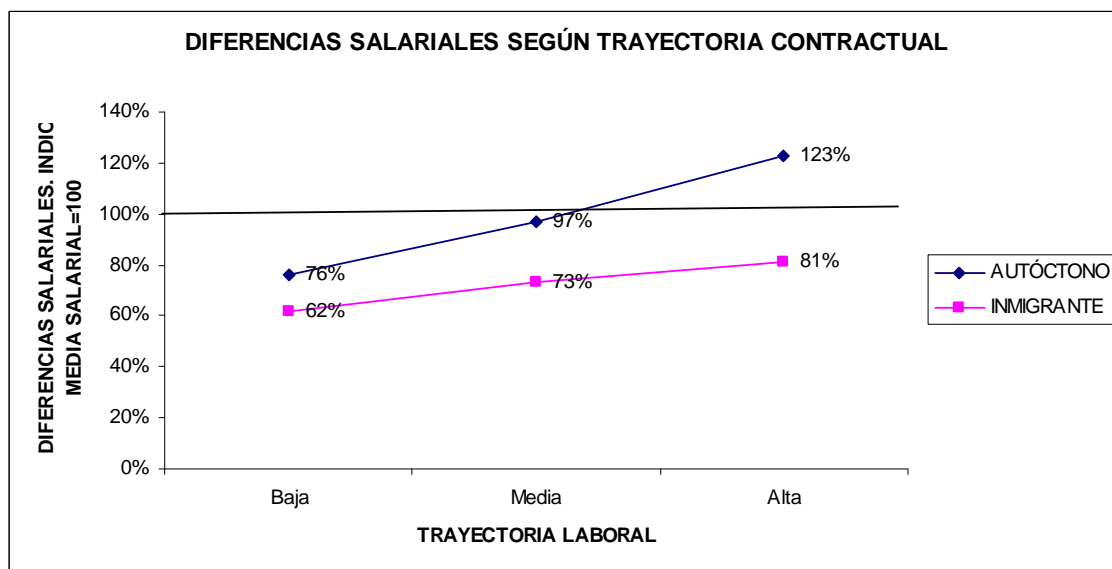
Gráfica 17.



En pocas palabras, la seguridad en el empleo es una variable importante para explicar las trayectorias laborales, la promoción de categoría y los salarios, como ya también se ha observado en capítulos anteriores.

Las diferencias salariales entre autóctonos e inmigrantes se reflejan en el tipo de trayectoria. Aquellos inmigrantes que han tenido una baja seguridad en el empleo tienen salarios más bajos que los autóctonos, que también tienen salarios por debajo de la media (76%, véase gráfico 18). A continuación, quienes han tenido trayectorias laborales con seguridad media en el empleo también han tenido salarios por debajo de la media, pero con una diferencia importante: los autóctonos se acercan a la media (100), mientras que los inmigrantes se sitúan en el 73% de esa media salarial. Y, en tercer lugar, sólo los autóctonos que han tenido una alta seguridad en el empleo a lo largo de su trayectoria laboral, tienen salarios situados un 23% por encima de la media, mientras que los inmigrantes están notablemente por debajo de la media.

Gráfica 18



Género, bienestar e inmigración

Hipótesis 12: En nuestras sociedades la crisis de los “cuidados personales” se hace recaer en las mujeres, lo que les afecta de manera multiplicada dado que se produce en unos contextos en los que ellas son “atraídas” en el MT sin que hayan variado la organización laboral de la empresa ni los roles de género en la familia (H.2)

La política de inmigración parece haber sido permisiva y amplia en la concesión de permisos a mujeres destinadas a trabajar en el sector del hogar y cuidados personales. Pero habría que reforzar esta hipótesis explorando los permisos concedidos en los contingentes del Ministerio y a través de entrevistas.

La demanda de inmigración femenina destinada al ámbito del hogar y de cuidados personales es independiente de la situación económica. Las necesidades vienen determinadas por el envejecimiento de la población autóctona.

La hipótesis de que la inmigración femenina contribuye al sostenimiento del bienestar de bajo coste se podría comprobar, entre otras vías, examinando las condiciones de empleo y de salarios en el ámbito del hogar y cuidados personales. El Régimen Especial del Hogar tiene una legislación muy abierta, de modo que las condiciones salariales se regulan mediante el Salario Mínimo Interprofesional, habitualmente con pagas extras prorrateadas, jornadas laborales nominalmente de ocho horas, pero que en la práctica se convierten en jornadas laborales extensas e informales. Ello es posible porque muchas mujeres inmigrantes residen en el mismo hogar donde están empleadas, además reforzadas muchas veces por relaciones sociales afectivas. Todo ello hace difícil distinguir las relaciones laborales formales e informales.

De hecho, los indicadores disponibles ponen de relieve que los salarios en el sector del hogar son los más bajos (véase tabla 3 anterior). Asimismo, el Régimen Especial del Hogar constituye una vía de entrada de la inmigración femenina, lo que obedece a una política que ha venido orientando el flujo inmigratorio hacia el mencionado sector de actividad.

Por otra parte, desde el Régimen Especial del Hogar se detecta una movilidad hacia otros sectores de actividad, entre otras razones porque dicho régimen no tiene seguro de desempleo. Es más muchas mujeres se cambian hacia el Régimen General, pagándose ellas mismas el seguro de desempleo. En otros casos se registra una movilidad hacia otros sectores, especialmente el sector de la sanidad (véase tabla) Lo que probablemente sería indicativo de que una parte de dicha inmigración tiene cualificaciones más altas y aspiran a recolocarse en otros sectores de actividad. Y, desde luego, también la movilidad hacia otros sectores nos indica que la inmigración aspira a mejorar sus condiciones salariales, de jornada laboral y de seguridad en el empleo, como nos muestra la ECVT (2007) sobre los motivos de la movilidad.

Hipótesis 13: En general, la inmigración femenina tiene condiciones de trabajo más precarias que las mujeres autóctonas y se insertan de manera estratificada en el mercado de trabajo (nueva hipótesis).

Las diferencias salariales de las mujeres es notable según el origen, las autóctonas tienen salarios ligeramente superiores a la media salarial del conjunto de las mujeres. Cerca de ellas están también las mujeres con ciudadanía de la UE-15. Pero, por el contrario, más alejadas de la media, siguiendo este orden, están las rumanas, ecuatorianas, marroquíes, las peruanas y las del resto de Europa. Es decir, el orden nos indica jerarquía en la estratificación. Por ello recordemos que en este orden jerárquico las mujeres, como los hombres, de origen rumano siempre aparecen en los niveles más bajos, lo que es indicativo de una inmigración con baja cualificación profesional, además de ser reciente, con menos antigüedad en el mercado laboral.

Gráfico 18

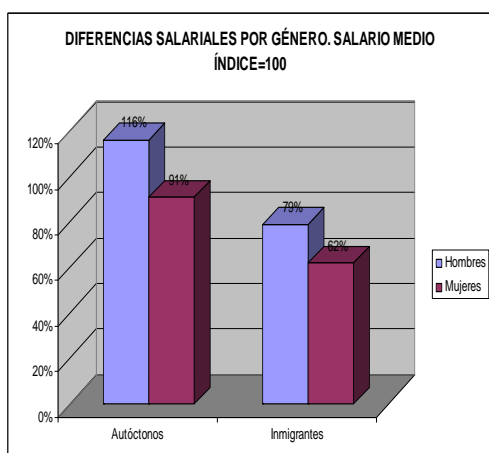
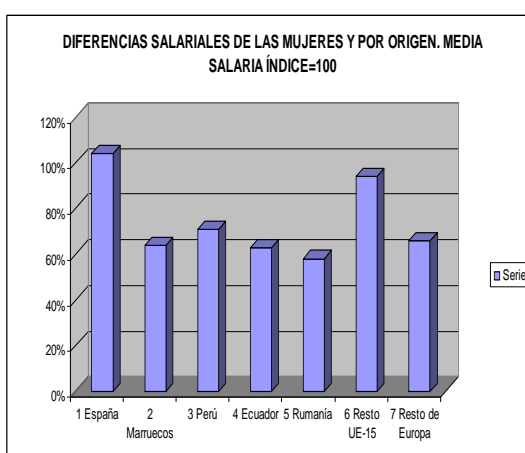


Gráfico 19



Hipótesis 14: La inmigración femenina se inserta en los segmentos de empleo de bajos salarios (nueva hipótesis).

La proporción de mujeres que están en los salarios muy bajos (primer quintil, 26%) es mayor que la de los hombres (11%). En el segundo quintil están prácticamente igual, pero a partir del tercer quintil hasta el quinto quintil, correspondiente a salarios muy altos, los hombres tienen salarios superiores. Por tanto, a medida que aumentan los salarios menos mujeres participan comparativamente en ellos, las diferencias entre hombres y mujeres van en aumento.

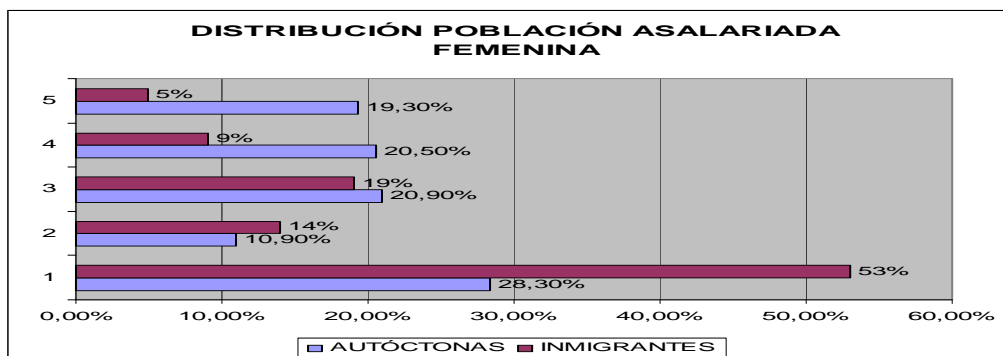
Tabla 15. Población asalariada inmigrante en alta en la SS distribuida en quintiles según cotización anual en 2007 a la SS. España, 2007

		Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto
Autóctono	Hombre	11,9%	5,8%	23,9%	26,6%	31,7%
	Mujer	28,3%	10,9%	20,9%	20,5%	19,3%
Inmigrante	Hombre	30,3%	11,7%	31,2%	17,8%	9,0%
	Mujer	52,7%	13,9%	18,9%	8,8%	5,7%

Fuente: elaboración propia con datos de la MCVL 2007.

En el caso de los inmigrantes la diferencia es todavía más acentuada. Por un lado, el volumen de mujeres inmigrantes con bajos salarios es notablemente mayor que el de los hombres. Y, por otro lado, la participación de los hombres inmigrantes en los salarios de superiores niveles es mayor que el de las mujeres. En pocas palabras, las mujeres inmigrantes tienen fundamentalmente salarios muy bajos, además de trayectorias laborales con muy poca promoción, lo que concuerda con su mayor presencia en nichos específicos del mercado laboral, como el de hogar, servicios personales, limpieza, agricultura y otros nichos.

Gráfica 20



Quienes ocupan los salarios muy bajos del primer quintil son fundamentalmente las mujeres marroquíes, seguidas de las rumanas, ecuatorianas y peruanas. Por el contrario, la participación de las mujeres en los altos salarios corresponde a autóctonas y ciudadanas de la UE-15, que probablemente se inserten fundamentalmente en sectores como educación, sanidad y administración pública.

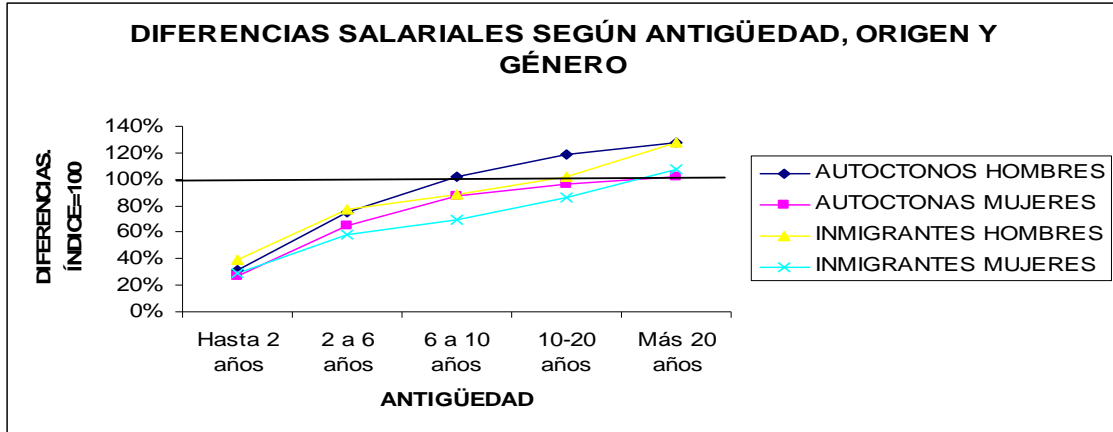
Hipótesis 15: La asimilación ocupacional de la inmigración femenina es más retardada que la masculina (nueva hipótesis)..

La literatura que analiza la hipótesis de la asimilación (Kong, 2003; Chiswick, 2005; Dickens;McKnight, 2009, entre otros) ha tomado como indicador los salarios a lo largo de la antigüedad en el mercado de trabajo (assimilation over time). De modo que la convergencia salarial con los autóctonos indicaría la asimilación ocupacional.

Según los datos que nos ofrece la MCVL (2007) la antigüedad en el mercado laboral podemos ver la evolución de las diferencias salariales entre hombres y mujeres y por origen a lo largo del tiempo (grafica 21). En primer lugar, se observa que autóctonas e inmigrantes, tanto hombres como mujeres, están por debajo de la media salarial (=100) cuando su antigüedad en el mercado laboral es inferior a los seis años. En segundo lugar, se observa que sólo los hombres autóctonos alcanzan la media salarial (=100) cuando ya llevan entre 6 y 10, no así las mujeres autóctonas ni los hombres inmigrantes. En tercer lugar, entre los 10 y 20 años de antigüedad los hombres inmigrantes pasan por encima de la media salarial, mientras que las mujeres autóctonas se sitúan ligeramente por debajo de la media salarial. En cuarto lugar, los hombres inmigrantes se sitúa ya claramente por encima de la media cuando llevan más de 20 años en el mercado trabajo, cota que también alcanzan las mujeres autóctonas y las mujeres inmigrantes. Nótese que las mujeres inmigrantes son las que tardan más años en llegar a la media salarial. Además, no se alcanza la convergencia, como se sostiene en la teoría de la “asimilación ocupacional”. Por el contrario, las diferencias persisten al

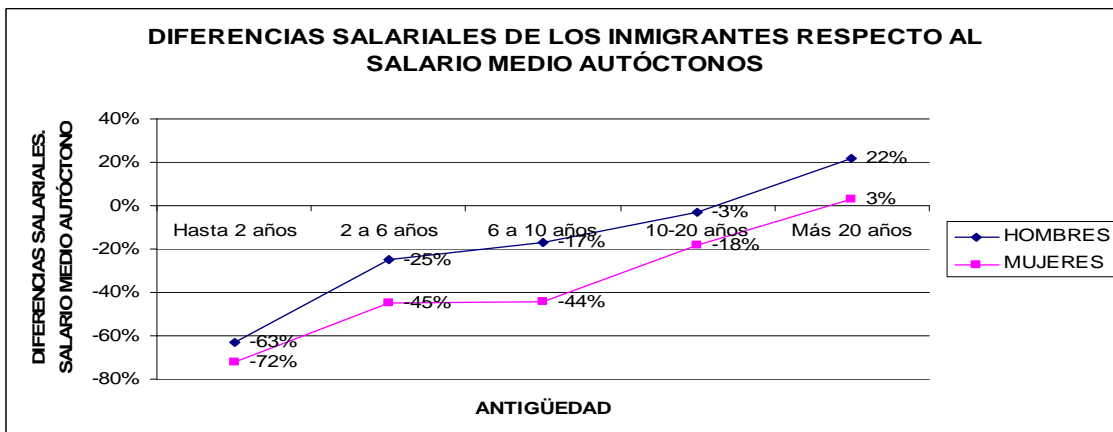
menos entre hombres y mujeres. Pero sí podríamos decir que después de 20 años en el mercado laboral convergen mujeres autóctonas e inmigrantes, así como hombres autóctonos e inmigrantes.

Gráfica21



Otra forma bastante habitual en la literatura de explorar esta hipótesis de la asimilación y convergencia salarial es tomando como referencia el salario medio de los trabajadores autóctonos. En la siguiente gráfica podemos ver como la inmigración masculina converge antes que la inmigración femenina. Esta última tarda en converger 20 años, lo que contribuye a explicar las dificultades de movilidad laboral ascendente de las mujeres inmigrantes porque se insertan en los segmentos más precarios del mercado laboral.

Gráfica 22.



Otra investigación realizada por Adserà y Chiswick (2009:97) a partir de los datos ECHP, pone de relieve diferencias también importantes y algo similares para el caso español, tal como hemos visto en los datos de la MCVL (2007). Los inmigrantes masculinos tienen salarios inferiores en un 50% y si se considera de un 66% cuando se trata de inmigrantes procedentes de fuera de la UE. Lo que pone de relieve que en este último caso son los salarios más bajos de los inmigrantes masculinos en el marco del la

UE (véase tabla 1). Las mujeres tienen también diferencias notables, aunque menos severas: 31% inferiores todas las inmigrantes y las procedentes de fuera de la UE, 57%. En este caso es también el salario de la inmigración femenina más bajo respecto a la media de la población autóctona. Por el contrario, en el Reino Unido y en Alemania las mujeres inmigrantes tienen salarios inferiores, pero no muy lejanos de las mujeres autóctonas. Las procedentes de fuera de la UE tienen igualmente salarios inferiores, pero con diferencias moderadas con respecto a las mujeres autóctonas.

TABLA 16. DIFERENCIAS SALARIALES DE LOS INMIGRANTES CON RESPECTO A LOS AUTÓCTONOS EN SU PRIMERA INSERCIÓN LABORAL

	HOMBRES		MUJERES	
	Todos inmigrantes	Inmigrantes no-EU	Todas inmigrantes	Inmigrantes No-EU
Bélgica	-48%	-59%	-36%	-41%
Reino Unido	-17%	-54%	-22%	-38%
España	-50%	-66%	-31%	-57%
Alemania	-15%	-18%	-17%	-11%
Francia	-42%	-50%	-33%	-35%
Italia	-33%	-37%	-52%	-49%
Portugal	-14%	-19%	-27%	-14%

Fuente: Datos de European Community Household Panel (ECHP), años 1994-2000., tomado de Adserá, Alicia; Chiswick, Barry R. (2009): "Divergent patterns in immigrant earning across European destinations." In Parsons, Craig A.; Smeeding, Timothy M. Immigration and the transformation of Europe

Hipótesis 16: La segregación ocupacional en la jerarquía de categorías profesionales afecta en mayor medida a las mujeres inmigrantes (nueva hipótesis).

En el caso de la población autóctona la discriminación salarial da cuenta de las diferencias que operan en el sentido de la segregación vertical: a mejor situación en la escala profesional más desigualdades de género. Ello explica porque las diferencias más grandes entre hombres y mujeres se encuentran entre las personas que integran el quintil 5, a saber, las que tienen los mayores salarios.

En cambio, en el caso de la población inmigrante es necesario recorrer a otros factores que puedan explicar el sentido inverso de la tendencia. En este sentido, parece posible apuntar la segregación horizontal en cuanto feminización y masculinización de determinados sectores profesionales se refiere. Es sabido que la inmigración masculina está ocupada, mayoritariamente en el sector de la construcción donde es frecuente que el salario oficial de convenio colectivo no coincida con el salario real. Por el contrario, el empleo femenino entre la población inmigrante se concentra en el sector de los hogares, la hostelería y el comercio.

Gráfico 23

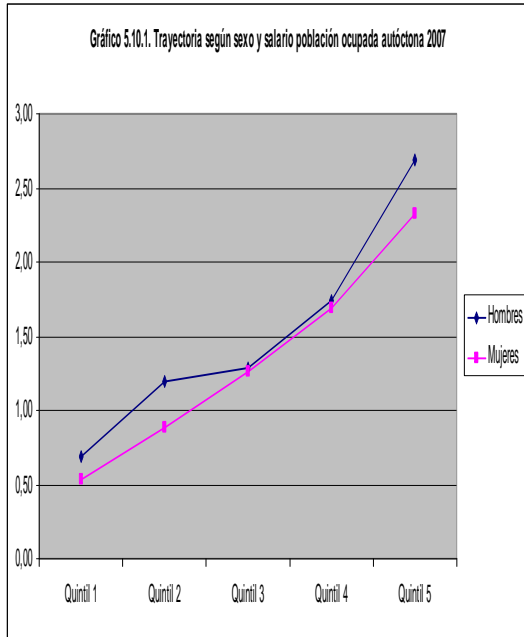
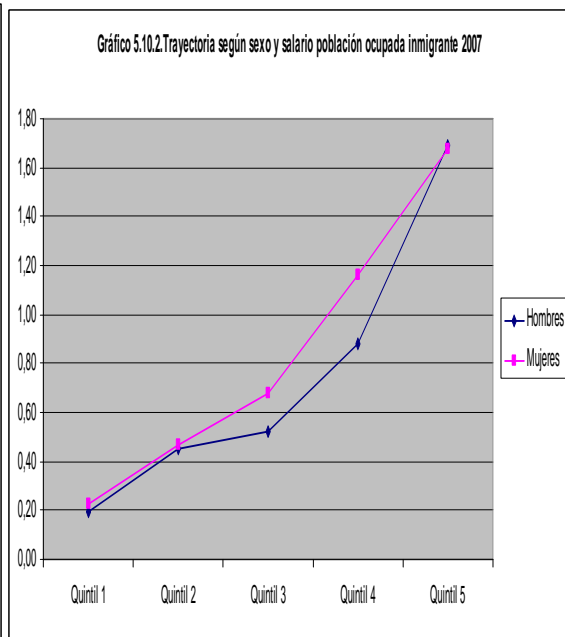


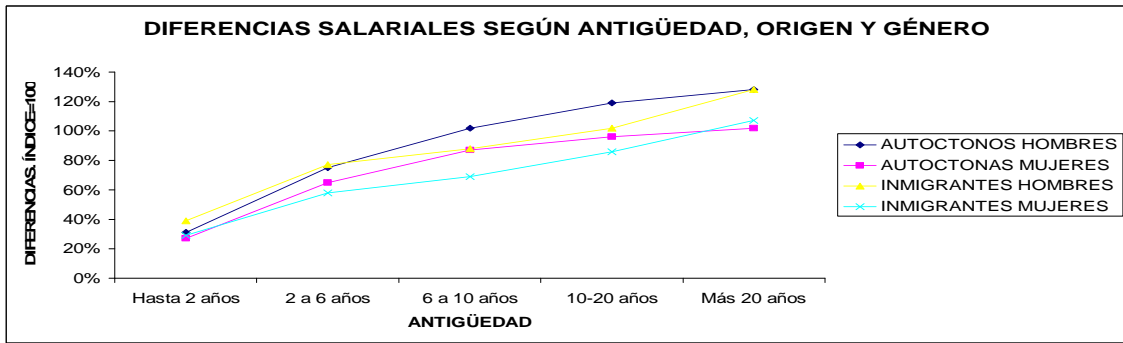
Gráfico 24



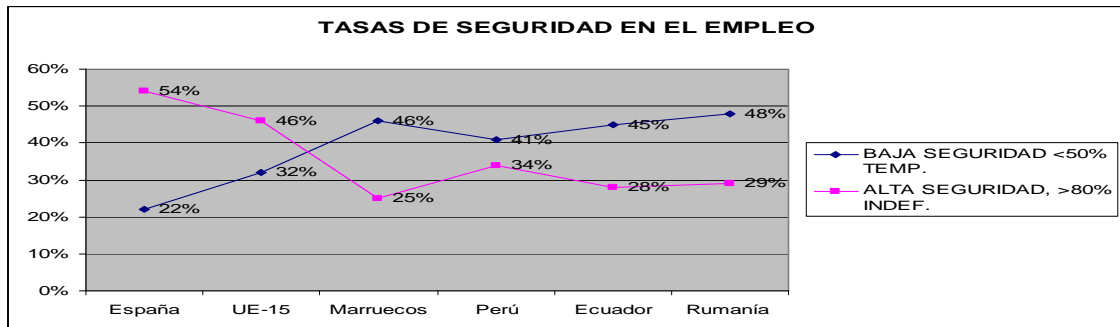
Fuente: Elaboración propia en base a MCVL (2007).

A pesar de los límites de representatividad de los datos relativos al quintil 5 de la población inmigrante, el análisis según país de origen invita a subrayar el caso de las mujeres peruanas, marroquíes y rumanas quienes registran trayectorias laborales de promoción alta por encima de sus homólogos masculinos.

Gráfica 25



Gráfica 26



5. CONCLUSIONES

Consideraciones sobre las hipótesis

A partir de los datos disponibles en la ECVT y la MCVL, se ha podido caracterizar a dos colectivos, como son las mujeres y los extranjeros, que tienen una posición débil dentro del modelo de empleo. Ambos se insertan en sectores de actividad intensivos en mano de obra y de bajos salarios.

El modelo de empleo que define a los trabajadores extranjeros está basado en una amplia disponibilidad laboral y una mayor aceptación de peores condiciones laborales que los trabajadores autóctonos. También se caracteriza por cierto nivel de subempleo, con un fuerte componente de intención de movilidad laboral ascendente. Sin embargo, la inserción inicialmente en puestos de trabajo precarios condiciona las trayectorias laborales de este colectivo. Por otro lado, la baja afiliación sindical y la estructura empresarial donde se insertan (pequeñas empresas), que dificulta procesos de negociación colectiva, condiciona la posición de debilidad que tienen respecto al mercado de trabajo.

El modelo de empleo que define a las mujeres trabajadoras se compone de dos factores. En primer lugar, y a la luz de los datos, se observa que, a pesar del aumento de las mujeres en el mercado de trabajo, no se está dando una repartición entre géneros de las tareas domésticas y de cuidado. Se sigue manteniendo, por tanto, la división sexual del trabajo, lo que constata un aumento del régimen de doble jornada para aquellas mujeres que están insertas en el mercado de trabajo. Según los datos disponibles, no se observan avances en la repartición de las tareas doméstico-familiares. Los hombres no dedican mayor tiempo a éstas. En este contexto, se constata la importancia del recurso a la familia, sobre todo cuando se trata de tareas de cuidado de hijos. No se han observado datos concluyentes respecto al cuidado de personas dependientes. El otro factor importante que define el modelo de empleo femenino es la posición que tienen las mujeres dentro del mercado de trabajo y con respecto a sus parejas (que en la mayoría de los casos se refieren a hombres). El empleo femenino se caracteriza por ser secundario y complementario al del trabajador masculino, constatándose la vigencia del modelo *male breadwinner*. Según los datos, es la situación laboral de las mujeres la que se ve condicionada por su situación familiar. Además, éstas se insertan, en mayor medida que los hombres, en sectores débiles (*poor jobs*), con unas condiciones laborales precarias y unos niveles salariales inferiores al colectivo masculino. Así, el modelo de empleo femenino está condicionado por las cargas familiares, por la situación laboral de su pareja y por una situación precaria dentro del mercado de trabajo.

El modelo de empleo masculino, en cambio, no se ve afectado (en cuanto a una menor presencia en el mercado de trabajo) por las tareas doméstico-familiares. Según los datos, se observa un avance tímido en una mayor dedicación de los hombres a estas tareas, aunque la ECVT no puede confirmar estos datos con rotundidad.

Consideraciones sobre las fuentes consultadas

La Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo

La ECVT nos ofrece una importante información acerca de la calidad de vida de los trabajadores en España, mediante las propias percepciones y actitudes de éstos hacia todo aquello que tiene relación con el empleo y con el puesto de trabajo en particular. La explotación de esta fuente nos permite obtener datos acerca de cuestiones concretas, tales como el tiempo de trabajo, el tipo de contrato, los ingresos percibidos por el trabajo, la movilidad inter e intrageneracional, etc.

No obstante, existen ciertos problemas a la hora de tratar los datos que hay que tener en cuenta. En primer lugar, respecto a las preguntas que admiten como respuesta una valoración numérica (escalas de valoración), la información resulta poco útil ya que se concentran la mayoría de respuestas en los extremos (0 o 10), no obteniendo resultados concluyentes. En segundo lugar, existen ciertas cuestiones relacionadas con las trayectorias laborales, los cambios de actitudes respecto al reparto del trabajo doméstico-familiar, etc., que requieren un tratamiento longitudinal y que, por tanto, es insuficiente que sean tratadas con los datos que ofrece la ECVT (años disponibles de 2001 a 2008). Por último, a la hora de comparar los datos de diferentes años hay que tener en cuenta que, por ejemplo, en el caso de las cuestiones relacionadas con la conciliación, en el año 2001 tan sólo se disponía de dos preguntas al respecto y no es hasta el año 2006 que se dedica todo un apartado a esta cuestión. Por lo tanto, existirán variables que no podrán ser comparadas de un año a otro, ya que los cuestionarios han ido variando a lo largo del tiempo.

La Muestra Continua de Vida Laborales

La MCVL es una muestra construida a partir de los datos registrales de la Seguridad Social. La muestra contiene información sobre 1,200.998 personas, si consideramos un nivel de confianza del 95,5%, en el supuesto de una estimación porcentual asumiendo que $P=Q=50\%$, arroja un error del tan solo 0,09%. La MCVL recoge información sobre año de registro en la Seguridad Social, categoría laboral, lugar de trabajo, tamaño de la empresa, sector de actividad, edad, sexo, antigüedad en el mercado laboral, base de cotización a la seguridad, entre otras variables. Los datos del nivel de estudio han sido obtenidos incorporando los datos del Padrón Municipal. La MCVL es una potente base de datos registrales, pero necesita un trabajo previo de depuración al tratarse de registros que no recogen suficiente información para todas las variables.

5. ANEXOS

5.1. GÉNERO Y MODELO DE EMPLEO (ECVT)

Tabla 1: Cuidado de personas dependientes fuera de jornada laboral

		SEXO		Total
		Hombre	Mujer	
CUIDA PERSONAS DEPENDIENTES FUERA DE SU JORNADA LABORAL	Yo solo	13,3%	6,8%	10,5%
	Compartido con pareja	60,0%	59,7%	59,8%
	Compartido con familia	17,6%	23,3%	20,1%
	Mi pareja	3,8%	6,7%	5,0%
	Persona ajena con remuneración	3,9%	1,9%	3,0%
	Servicios sociales, institución	1,5%	1,7%	1,6%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

Tabla 2: Motivo de jornada parcial según modalidad de hogar y sexo

MODALIDAD DE SU HOGAR	Motivo de jornada parcial	SEXO		Total
		Hombre	Mujer	
Vive solo	Voluntario	51,1%	41,0%	45,3%
	Involuntario	48,9%	59,0%	54,7%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%
Con hijos, monoparental	Voluntario	55,8%	26,9%	29,6%
	Involuntario	44,2%	73,1%	70,4%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%
Con pareja e hijos	Voluntario	38,7%	60,2%	55,4%
	Involuntario	61,3%	39,8%	44,6%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%
Con pareja sin hijos	Voluntario	51,8%	42,5%	45,6%
	Involuntario	48,2%	57,5%	54,4%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%
Con pareja, hijos y otros	Voluntario	84,9%	30,8%	43,5%
	Involuntario	15,1%	69,2%	56,5%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%
Con pareja sin hijos y otros	Voluntario	31,9%	73,0%	63,1%
	Involuntario	68,1%	27,0%	36,9%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%
Con padres u otros familiares	Voluntario	38,0%	40,6%	39,3%
	Involuntario	62,0%	59,4%	60,7%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%
Otros	Voluntario	36,6%	15,6%	20,8%
	Involuntario	63,4%	84,4%	79,2%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

Tabla 3: Cuida hijos menores de 3 años durante jornada laboral * Sexo * Ingresos mensuales netos (autóctonos)

INGRESOS MENSUALES NETOS			SEXO		Total
			Hombre	Mujer	
Hasta 600 €	CUIDA HIJOS MENORES DE 3 AÑOS DURANTE JORNADA LABORAL	Mi pareja	73,3%	40,2%	45,9%
		Familiares, vecinos o amigos		30,4%	25,2%
		Persona ajena con remuneración		7,8%	6,5%
		Escuela infantil, guardería	26,7%	21,6%	22,4%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
600 a 1.000	CUIDA HIJOS MENORES DE 3 AÑOS DURANTE JORNADA LABORAL	Mi pareja	55,9%	32,1%	40,4%
		Familiares, vecinos o amigos	26,2%	45,7%	38,9%
		Persona ajena con remuneración	2,2%		,8%
		Escuela infantil, guardería	15,7%	22,3%	20,0%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
1.001 a 1.200	CUIDA HIJOS MENORES DE 3 AÑOS DURANTE JORNADA LABORAL	Mi pareja	69,4%	23,4%	46,7%
		Familiares, vecinos o amigos	11,2%	35,0%	23,0%
		Persona ajena con remuneración	,8%	7,2%	4,0%
		Escuela infantil, guardería	18,6%	34,3%	26,4%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
1.201 a 1.600	CUIDA HIJOS MENORES DE 3 AÑOS DURANTE JORNADA LABORAL	Mi pareja	71,8%	16,2%	58,7%
		Familiares, vecinos o amigos	14,9%	51,3%	23,5%
		Persona ajena con remuneración	1,6%		1,2%
		Escuela infantil, guardería	11,8%	32,5%	16,6%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
1.601 a 2.100	CUIDA HIJOS MENORES DE 3 AÑOS DURANTE JORNADA LABORAL	Mi pareja	60,6%	34,7%	51,3%
		Familiares, vecinos o amigos	20,9%	36,8%	26,6%
		Persona ajena con remuneración	,7%	7,4%	3,2%
		Escuela infantil, guardería	17,7%	21,1%	18,9%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
2.101 a 3.000	CUIDA HIJOS MENORES DE 3 AÑOS DURANTE JORNADA LABORAL	Mi pareja	48,5%	14,2%	40,8%
		Familiares, vecinos o amigos	24,8%	19,8%	23,7%
		Persona ajena con remuneración	16,1%	14,0%	15,6%
		Escuela infantil, guardería	10,6%	52,0%	19,8%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
3.001 a 4.500	CUIDA HIJOS	Mi pareja	29,7%	100,0%	34,0%

4.501 a 6.000	MENORES DE 3 AÑOS DURANTE JORNADA LABORAL	Familiares, vecinos o amigos	3,3%		3,1%
		Persona ajena con remuneración	28,0%		26,3%
		Escuela infantil, guardería	39,0%		36,6%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Más 6.000 €	CUIDA HIJOS MENORES DE 3 AÑOS DURANTE JORNADA LABORAL	Mi pareja	78,4%		54,1%
		Familiares, vecinos o amigos		59,6%	18,5%
		Persona ajena con remuneración		40,4%	12,5%
		Escuela infantil, guardería	21,6%		14,9%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Más 6.000 €	CUIDA HIJOS MENORES DE 3 AÑOS DURANTE JORNADA LABORAL	Mi pareja	40,2%		40,2%
		Persona ajena con remuneración	59,8%		59,8%
	Total		100,0%		100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

Tabla 4: Cuida hijos menores de 3 años durante jornada laboral * Sexo * Ingresos mensuales netos (extranjeros)

INGRESOS MENSUALES NETOS			SEXO		Total
			Hombre	Mujer	
Hasta 600 €	CUIDA HIJOS MENORES DE 3 AÑOS DURANTE JORNADA LABORAL	Mi pareja	100,0%	19,6%	26,0%
		Familiares, vecinos o amigos		5,4%	5,0%
		Persona ajena con remuneración		9,5%	8,8%
		Escuela infantil, guardería		65,5%	60,2%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
600 a 1.000	CUIDA HIJOS MENORES DE 3 AÑOS DURANTE JORNADA LABORAL	Mi pareja	81,8%	21,2%	44,1%
		Familiares, vecinos o amigos	14,6%	32,9%	26,0%
		Persona ajena con remuneración	3,6%	19,2%	13,4%
		Escuela infantil, guardería		26,6%	16,6%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
1.001 a 1.200	CUIDA HIJOS MENORES DE 3 AÑOS DURANTE JORNADA LABORAL	Mi pareja	79,7%	18,5%	67,5%
		Familiares, vecinos o amigos	20,3%	72,2%	30,6%
		Escuela infantil, guardería		9,3%	1,8%

	Total		100,0%	100,0%	100,0%
1.201 a 1.600	CUIDA HIJOS MENORES DE 3 AÑOS DURANTE JORNADA LABORAL	Mi pareja	62,8%	40,8%	56,5%
		Persona ajena con remuneración	20,0%	9,8%	17,0%
		Escuela infantil, guardería	17,2%	49,4%	26,5%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
1.601 a 2.100	CUIDA HIJOS MENORES DE 3 AÑOS DURANTE JORNADA LABORAL	Mi pareja	82,5%		82,5%
		Escuela infantil, guardería	17,5%		17,5%
	Total		100,0%		100,0%
2.101 a 3.000	CUIDA HIJOS MENORES DE 3 AÑOS DURANTE JORNADA LABORAL	Mi pareja	100,0%	85,3%	91,4%
		Escuela infantil, guardería		14,7%	8,6%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
3.001 a 4.500	CUIDA HIJOS MENORES DE 3 AÑOS DURANTE JORNADA LABORAL	Mi pareja	100,0%	100,0%	100,0%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
4.501 a 6.000	CUIDA HIJOS MENORES DE 3 AÑOS DURANTE JORNADA LABORAL	Mi pareja	100,0%		100,0%
	Total		100,0%		100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

Tabla 5: Horas trabajadas por ingresos mensuales y sexo

Horas trabajadas por semana en empleo principal			SEXO		
			Hombre	Mujer	Total
Menos 40 h	INGRESOS MENSUALES NETOS	Hasta 600 €	9,3%	22,0%	17,5%
		600 a 1.000	22,5%	25,1%	24,2%
		1.001 a 1.200	13,7%	15,5%	14,9%
		1.201 a 1.600	21,0%	17,4%	18,6%
		1.601 a 2.100	18,8%	15,0%	16,3%
		2.101 a 3.000	12,4%	4,4%	7,2%
		3.001 a 4.500	2,0%	,5%	1,0%
		4.501 a 6.000	,3%	,0%	,1%
		Más 6.000 €	,1%	,1%	,1%
		Total			100,0%
40 h	INGRESOS MENSUALES NETOS	Hasta 600 €	1,3%	5,1%	2,7%
		600 a 1.000	18,6%	40,1%	26,6%
		1.001 a 1.200	28,5%	28,5%	28,5%
		1.201 a 1.600	29,1%	16,0%	24,2%
		1.601 a 2.100	13,7%	6,7%	11,1%
		2.101 a 3.000	6,6%	2,7%	5,2%
		3.001 a 4.500	1,5%	,6%	1,2%
		4.501 a 6.000	,4%	,2%	,3%
		Más 6.000 €	,3%	,1%	,2%
		Total			100,0%
Más de 40 h	INGRESOS MENSUALES NETOS	Hasta 600 €	1,9%	5,5%	2,8%
		600 a 1.000	14,1%	35,8%	19,7%
		1.001 a 1.200	22,4%	20,9%	22,0%
		1.201 a 1.600	28,5%	21,2%	26,6%
		1.601 a 2.100	16,7%	9,6%	14,8%
		2.101 a 3.000	10,7%	3,9%	8,9%
		3.001 a 4.500	3,8%	1,3%	3,2%
		4.501 a 6.000	1,1%	,6%	1,0%
		Más 6.000 €	,9%	1,2%	1,0%
		Total			100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

Tabla 6: Ingresos y horas trabajadas según modalidad de hogar (hombres)

Horas trabajadas por semana en empleo principal	Ingresos mensuales netos	MODALIDAD DE SU HOGAR		
		Vive solo	Con pareja sin hijos	Con pareja e hijos
Menos 40 h	Hasta 600 €	10,5%	6,6%	3,6%
	600 a 1.000	21,4%	22,1%	14,8%
	1.001 a 1.200	11,2%	13,2%	13,1%
	1.201 a 1.600	12,0%	23,3%	23,5%
	1.601 a 2.100	23,7%	16,0%	26,3%
	2.101 a 3.000	16,9%	14,2%	16,4%
	3.001 a 4.500	4,3%	3,3%	2,1%
	4.501 a 6.000		0,8%	0,3%
	Más 6.000 €		0,6%	
	Total	100,0%	100,0%	100,0%
40 h	Hasta 600 €	0,4%	0,3%	1,1%
	600 a 1.000	18,1%	16,0%	13,4%
	1.001 a 1.200	21,6%	31,2%	25,7%
	1.201 a 1.600	23,1%	29,6%	31,9%
	1.601 a 2.100	23,4%	14,4%	15,7%
	2.101 a 3.000	11,5%	6,6%	8,7%
	3.001 a 4.500	1,3%	0,8%	2,5%
	4.501 a 6.000	0,3%	0,1%	0,7%
	Más 6.000 €	0,3%	0,9%	0,2%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%
Más de 40 h	Hasta 600 €	0,9%	2,4%	1,3%
	600 a 1.000	5,8%	9,1%	10,7%
	1.001 a 1.200	19,7%	20,5%	19,5%
	1.201 a 1.600	31,6%	31,4%	29,4%
	1.601 a 2.100	19,6%	18,7%	18,9%
	2.101 a 3.000	9,7%	12,0%	13,8%
	3.001 a 4.500	7,6%	3,6%	4,5%
	4.501 a 6.000	2,4%	1,3%	1,0%
	Más 6.000 €	2,7%	0,8%	0,8%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

Tabla 7: Frecuencia de prolongación de jornada laboral según modalidad de hogar

	FRECUENCIA CON QUE PROLONGA SU JORNADA LABORAL												
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total	
Hombres													
Vive solo	5,4%	6,5%	6,5%	7,6%	4,6%	5,3%	6,8%	8,0%	5,4%	7,4%	6,4%	6,1%	
Con hijos, monoparental	0,9%	0,9%	2,1%	0,6%	1,0%	1,9%	0,9%	0,3%	1,5%	1,7%	1,3%	1,2%	
Con pareja e hijos	50,0%	46,0%	47,6%	47,8%	52,3%	53,9%	48,5%	52,9%	55,3%	58,6%	55,6%	51,3%	
Con pareja sin hijos	13,1%	18,4%	12,4%	13,3%	17,5%	14,6%	18,1%	16,1%	12,6%	13,9%	14,7%	14,5%	
Con pareja, hijos y otros	2,9%	2,9%	2,0%	2,1%	2,3%	2,7%	2,4%	2,2%	3,3%	1,1%	1,3%	2,4%	
Con pareja sin hijos y otros	1,9%	1,3%	1,5%	0,4%	2,7%	0,7%	0,6%	1,0%	3,1%	4,1%	1,7%	1,6%	
Con padres u otros familiares	23,8%	19,8%	24,8%	27,4%	18,6%	18,4%	22,1%	18,9%	17,1%	12,2%	16,8%	20,9%	
Otros	2,0%	4,1%	3,1%	0,9%	1,0%	2,6%	0,6%	0,6%	1,6%	1,1%	2,3%	2,0%	
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
Mujeres													
Vive solo	5,0%	4,2%	8,3%	9,7%	8,5%	7,2%	6,2%	5,7%	9,1%	6,0%	8,9%	6,7%	
Con hijos, monoparental	7,1%	7,8%	6,9%	7,5%	5,4%	6,8%	7,0%	5,1%	3,3%	9,8%	4,2%	6,6%	
Con pareja e hijos	45,4%	49,1%	44,7%	38,6%	47,4%	46,2%	35,3%	38,4%	45,4%	44,1%	40,8%	43,9%	
Con pareja sin hijos	15,6%	12,9%	12,7%	15,3%	20,5%	14,4%	17,5%	16,5%	13,2%	14,2%	16,1%	15,2%	
Con pareja, hijos y otros	3,2%	3,9%	1,9%	4,2%	3,1%	3,8%	1,3%	1,2%	2,1%	6,7%	1,7%	2,9%	
Con pareja sin hijos y otros	1,2%	3,3%	1,0%	2,2%	1,4%	0,5%	3,9%	4,2%	3,1%		3,1%	1,9%	
Con padres u otros familiares	20,0%	16,5%	22,8%	18,8%	12,2%	17,7%	24,8%	26,0%	21,2%	18,0%	22,4%	20,1%	
Otros	2,4%	2,4%	1,7%	3,5%	1,6%	3,4%	4,1%	2,8%	2,5%	1,3%	3,0%	2,6%	
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

Tabla 8: Modalidad de hogar según frecuencia de prolongación de jornada laboral

	Vive solo		Con pareja e hijos		Con pareja sin hijos		Con pareja, hijos y otros		Con pareja sin hijos y otros	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
0 (nunca)	22,6%	24,7%	24,9%	33,8%	23,2%	33,4%	30,3%	35,8%	30,4%	21,4%
1	6,6%	4,2%	5,5%	7,5%	7,8%	5,7%	7,3%	8,9%	5,1%	11,9%
2	9,3%	12,2%	8,1%	10,0%	7,4%	8,2%	7,1%	6,2%	8,1%	5,0%
3	9,2%	10,5%	6,9%	6,3%	6,8%	7,3%	6,3%	10,4%	1,7%	8,6%
4	4,1%	6,4%	5,5%	5,4%	6,5%	6,7%	5,1%	5,2%	9,3%	3,7%
5	11,1%	13,6%	13,5%	13,3%	13,0%	11,9%	14,2%	16,3%	5,5%	3,7%
6	6,7%	5,6%	5,7%	4,9%	7,5%	6,9%	6,0%	2,6%	2,4%	12,6%
7	9,8%	5,2%	7,7%	5,2%	8,3%	6,5%	6,8%	2,5%	4,7%	13,6%
8	6,8%	7,3%	8,2%	5,5%	6,6%	4,6%	10,3%	3,8%	14,9%	8,8%
9	3,5%	1,7%	3,2%	2,0%	2,7%	1,8%	1,3%	4,5%	7,3%	0,0%
10 (siempre)	10,5%	8,7%	10,8%	6,1%	10,1%	6,9%	5,3%	3,8%	10,6%	10,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

Tabla 9: Relación empleo actual con primer empleo según sexo (mayores 30 años)

Empleo actual CNO (10 grupos)	Primer empleo CNO94 10 grupos	SEXO			
		Hombre	Mujer	Total	
Fuerzas Armadas	Directivo	42,2%		42,2%	
	Trabajador servicios	20,3%		20,3%	
	Trabajador cualificado industria	18,0%		18,0%	
	Operador maquinaria	19,5%		19,5%	
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	
Directivo	Directivo	4,0%		2,8%	
	Técnico superior	7,9%	11,3%	8,9%	
	Técnico de apoyo	16,0%	22,6%	17,9%	
	Empleado administrativo	12,7%	21,7%	15,3%	
	Trabajador servicios	16,9%	24,5%	19,1%	
	Trabajador cualificado agrario	5,3%		3,8%	
	Trabajador cualificado industria	16,7%	6,1%	13,6%	
	Operador maquinaria	7,1%	3,8%	6,2%	
	Trabajador no cualificado	13,4%	10,0%	12,4%	
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	
	Técnico superior	Directivo	3,3%	0,6%	1,9%
		Técnico superior	34,2%	53,0%	43,6%
		Técnico de apoyo	18,3%	20,1%	19,2%
		Empleado administrativo	10,6%	8,1%	9,3%
Trabajador servicios		10,6%	14,7%	12,7%	
Trabajador cualificado agrario		1,5%	0,4%	0,9%	
Trabajador cualificado industria		10,7%	1,1%	5,9%	
Operador maquinaria		4,1%	0,4%	2,3%	
Trabajador no cualificado		6,7%	1,6%	4,1%	
Total		100,0%	100,0%	100,0%	
Técnico de apoyo	Directivo	4,4%	1,3%	2,8%	
	Técnico superior	8,7%	7,7%	8,2%	
	Técnico de apoyo	27,3%	35,0%	31,2%	
	Empleado administrativo	15,5%	22,9%	19,2%	
	Trabajador servicios	16,0%	22,4%	19,2%	
	Trabajador cualificado agrario	0,6%	0,6%	0,6%	
	Trabajador cualificado industria	8,6%	4,4%	6,5%	
	Operador maquinaria	3,8%	1,3%	2,5%	
	Trabajador no cualificado	15,1%	4,3%	9,7%	
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	
Empleado administrativo	Directivo	2,9%		1,3%	
	Técnico superior	4,4%	7,7%	6,2%	
	Técnico de apoyo	13,5%	20,5%	17,3%	
	Empleado administrativo	14,5%	28,6%	22,3%	
	Trabajador servicios	16,6%	27,1%	22,4%	
	Trabajador cualificado agrario	3,3%	0,5%	1,8%	
	Trabajador cualificado industria	18,0%	2,9%	9,7%	
	Operador maquinaria	7,2%	3,9%	5,4%	
	Trabajador no cualificado	19,7%	8,8%	13,7%	

	Total	100,0%	100,0%	100,0%
Trabajador servicios	Directivo	1,1%	0,7%	0,9%
	Técnico superior	4,0%	3,4%	3,7%
	Técnico de apoyo	6,3%	7,4%	7,0%
	Empleado administrativo	3,8%	10,1%	7,8%
	Trabajador servicios	31,4%	42,5%	38,4%
	Trabajador cualificado agrario	3,4%	3,0%	3,2%
	Trabajador cualificado industria	13,2%	8,5%	10,2%
	Operador maquinaria	8,9%	6,7%	7,5%
	Trabajador no cualificado	28,0%	17,5%	21,5%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%
	Trab. cualificado agrario	Directivo	1,6%	3,9%
Técnico superior				8,7%
Técnico de apoyo		4,0%	4,4%	4,1%
Empleado administrativo		1,3%		1,1%
Trabajador servicios		9,2%	25,5%	11,5%
Trabajador cualificado agrario		27,3%	21,1%	26,4%
Trabajador cualificado industria		18,7%	9,8%	17,4%
Operador maquinaria		14,4%		12,3%
Trabajador no cualificado		23,4%	26,6%	23,9%
Total		100,0%	100,0%	100,0%
Trab. cualificado industria		Directivo	1,7%	0,3%
	Técnico superior	1,3%	3,1%	1,5%
	Técnico de apoyo	3,0%	3,8%	3,1%
	Empleado administrativo	2,7%	11,0%	3,5%
	Trabajador servicios	6,6%	20,9%	8,0%
	Trabajador cualificado agrario	6,9%	1,9%	6,5%
	Trabajador cualificado industria	46,8%	17,2%	44,0%
	Operador maquinaria	9,6%	21,0%	10,6%
	Trabajador no cualificado	21,3%	20,8%	21,2%
	Total	100,0%	100,0%	100,0%
	Operador maquinaria	Directivo	2,0%	
Técnico superior		0,8%	0,4%	0,8%
Técnico de apoyo		3,8%	6,2%	4,0%
Empleado administrativo		2,9%	5,0%	3,1%
Trabajador servicios		11,6%	21,3%	12,7%
Trabajador cualificado agrario		5,9%	3,3%	5,6%
Trabajador cualificado industria		30,9%	10,2%	28,6%
Operador maquinaria		18,8%	17,4%	18,7%
Trabajador no cualificado		23,3%	36,3%	24,7%
Total		100,0%	100,0%	100,0%
Trabajador no cualificado		Directivo	2,4%	
	Técnico superior	1,4%	1,3%	1,3%
	Técnico de apoyo	5,6%	5,5%	5,5%
	Empleado administrativo	3,5%	10,5%	7,1%
	Trabajador servicios	17,0%	31,6%	24,5%
	Trabajador cualificado	11,0%	3,3%	7,0%

agrario			
Trabajador cualificado			
industria	16,7%	7,7%	12,1%
Operador maquinaria	9,3%	6,6%	7,9%
Trabajador no cualificado	33,2%	33,5%	33,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

Tabla 10: Ingresos mensuales netos según sectores de actividad y sexo

INGRESOS MENSUALES NETOS			SEXO		Total
			Hombre	Mujer	
Hasta 600 €	CNAE (13 grupos)	Sector agrario	5,1%	2,9%	8,0%
		Industria	1,5%	5,6%	7,1%
		Construcción	2,0%	2,7%	4,7%
		Comercio y reparaciones	3,3%	10,0%	13,3%
		Hostelería	4,4%	9,8%	14,2%
		Transporte y comunicaciones	,9%	1,2%	2,2%
		Sistema financiero	,1%	,8%	,9%
		Inmobiliarias y serv. empresa	2,2%	15,6%	17,9%
		Administraciones públicas	,6%	2,8%	3,4%
		Educación	,8%	4,4%	5,2%
		Activ. sanitarias, veterinarias y serv. sociales	,3%	5,6%	5,9%
		Servicios personales	1,4%	6,4%	7,9%
		Empleo doméstico	1,0%	8,4%	9,4%
	Total	23,7%	76,3%	100,0%	
600 a 1.000	CNAE (13 grupos)	Sector agrario	5,5%	3,1%	8,7%
		Industria	8,1%	7,8%	15,9%
		Construcción	7,1%	1,1%	8,1%
		Comercio y reparaciones	6,1%	13,2%	19,3%
		Hostelería	3,3%	5,1%	8,4%
		Transporte y comunicaciones	2,8%	2,2%	5,0%
		Sistema financiero	,2%	,4%	,6%
		Inmobiliarias y serv. empresa	3,6%	7,8%	11,3%
		Administraciones públicas	1,6%	2,6%	4,2%
		Educación	1,0%	3,2%	4,2%
		Activ. sanitarias, veterinarias y serv. sociales	,8%	5,0%	5,8%
		Servicios personales	2,0%	2,9%	4,9%
		Empleo doméstico	,5%	2,9%	3,4%
	Total	42,6%	57,4%	100,0%	
1.001 a 1.200	CNAE (13 grupos)	Sector agrario	3,1%	,7%	3,8%
		Industria	14,8%	3,8%	18,6%

1.201 a 1.600	grupos)	Construcción	14,3%	1,6%	15,8%		
		Comercio y reparaciones	9,7%	8,3%	18,1%		
		Hostelería	2,8%	3,9%	6,6%		
		Transporte y comunicaciones	4,0%	2,3%	6,3%		
		Sistema financiero	,4%	,9%	1,2%		
		Inmobiliarias y serv. empresa	3,8%	4,6%	8,5%		
		Administraciones públicas	3,6%	3,4%	7,0%		
		Educación	,7%	2,7%	3,4%		
		Activ. sanitarias, veterinarias y serv. sociales	1,2%	5,3%	6,5%		
		Servicios personales	2,0%	1,9%	3,9%		
		Empleo doméstico	,1%	,3%	,4%		
		Total	60,3%	39,7%	100,0%		
		1.601 a 2.100	CNAE (13 grupos)	Sector agrario	3,0%	,3%	3,3%
				Industria	16,3%	2,4%	18,7%
Construcción	12,7%			,8%	13,5%		
Comercio y reparaciones	7,4%			3,5%	10,9%		
Hostelería	2,8%			1,2%	4,0%		
Transporte y comunicaciones	8,5%			1,6%	10,1%		
Sistema financiero	1,3%			1,7%	3,0%		
Inmobiliarias y serv. empresa	5,9%			4,0%	10,0%		
Administraciones públicas	5,1%			4,4%	9,6%		
Educación	1,4%			5,9%	7,3%		
Activ. sanitarias, veterinarias y serv. sociales	2,2%			4,7%	6,9%		
Servicios personales	1,5%			1,0%	2,5%		
Empleo doméstico	,1%			,2%	,3%		
Total	68,3%			31,7%	100,0%		
1.601 a 2.100	CNAE (13 grupos)	Sector agrario	1,9%	,3%	2,2%		
		Industria	13,2%	2,6%	15,9%		
		Construcción	10,6%	,7%	11,3%		
		Comercio y reparaciones	6,9%	2,2%	9,1%		
		Hostelería	2,1%	,2%	2,2%		
		Transporte y comunicaciones	5,9%	1,3%	7,2%		
		Sistema financiero	1,3%	1,8%	3,1%		
		Inmobiliarias y serv. empresa	7,3%	2,3%	9,7%		
		Administraciones públicas	8,4%	5,4%	13,9%		
		Educación	5,8%	10,2%	16,0%		
		Activ. sanitarias, veterinarias y serv. sociales	1,4%	6,2%	7,6%		
		Servicios personales	1,3%	,4%	1,7%		

		Empleo doméstico	,0%	,0%	,1%
	Total		66,2%	33,8%	100,0%
2.101 a 3.000	CNAE (13 grupos)	Sector agrario	1,4%	,1%	1,6%
		Industria	13,0%	1,2%	14,1%
		Construcción	7,0%	,3%	7,3%
		Comercio y reparaciones	10,7%	2,4%	13,1%
		Hostelería	1,8%	,3%	2,1%
		Transporte y comunicaciones	7,3%	,5%	7,8%
		Sistema financiero	5,3%	1,8%	7,1%
		Inmobiliarias y serv. empresa	10,6%	1,6%	12,2%
		Administraciones públicas	7,7%	2,7%	10,4%
		Educación	8,6%	7,1%	15,7%
		Activ. sanitarias, veterinarias y serv. sociales	2,6%	3,7%	6,3%
		Servicios personales	1,3%	,9%	2,2%
	Total		77,3%	22,7%	100,0%
3.001 a 4.500	CNAE (13 grupos)	Sector agrario	3,2%		3,2%
		Industria	14,9%	1,7%	16,6%
		Construcción	7,3%	,5%	7,8%
		Comercio y reparaciones	9,4%	4,4%	13,8%
		Hostelería	3,0%		3,0%
		Transporte y comunicaciones	4,7%		4,7%
		Sistema financiero	6,3%		6,3%
		Inmobiliarias y serv. empresa	13,0%	1,8%	14,8%
		Administraciones públicas	5,4%	2,5%	7,8%
		Educación	4,1%	1,4%	5,5%
		Activ. sanitarias, veterinarias y serv. sociales	11,7%	4,2%	15,9%
		Servicios personales		,5%	,5%
	Total		82,9%	17,1%	100,0%
4.501 a 6.000	CNAE (13 grupos)	Sector agrario	5,5%		5,5%
		Industria	11,8%	4,7%	16,5%
		Construcción	10,6%		10,6%
		Comercio y reparaciones	1,3%	6,3%	7,6%
		Transporte y comunicaciones	7,7%		7,7%
		Sistema financiero	15,8%		15,8%
		Inmobiliarias y serv. empresa	10,1%	1,8%	11,9%
		Administraciones públicas	2,9%		2,9%
		Educación	5,8%	1,9%	7,7%
		Activ. sanitarias, veterinarias y serv.	8,6%	5,1%	13,7%

		sociales			
Más 6.000 €	Total		80,2%	19,8%	100,0%
	CNAE (13 grupos)	Sector agrario	3,7%		3,7%
		Industria	9,4%	4,9%	14,4%
		Construcción	7,9%		7,9%
		Comercio y reparaciones	6,1%	3,1%	9,2%
		Hostelería	4,6%		4,6%
		Transporte y comunicaciones	7,7%		7,7%
		Sistema financiero	6,3%		6,3%
		Inmobiliarias y serv. empresa	9,6%	19,5%	29,2%
		Administraciones públicas	1,2%	1,5%	2,6%
		Educación		1,6%	1,6%
		Activ. sanitarias, veterinarias y serv. sociales	1,9%		1,9%
		Servicios personales	10,9%		10,9%
	Total	69,4%	30,6%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

Tabla 11: Posibilidad en su empresa de solicitar reducción de jornada por motivos familiares según sectores de actividad

CNAE (13 grupos)			SEXO		Total
			Hombre	Mujer	
Sector agrario	POSIBILIDAD EN SU EMPRESA DE SOLICITAR REDUCCIÓN	0	28,1%	11,8%	23,9%
	JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES	1	8,0%	11,7%	9,0%
		2	2,8%	2,2%	2,6%
		3	1,0%	,4%	,8%
		4	1,7%	2,6%	2,0%
		5	4,1%	7,7%	5,0%
		6	1,6%	,8%	1,4%
		7	1,4%	3,0%	1,8%
		8	2,6%	5,0%	3,2%
		9	48,7%	54,8%	50,3%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Industria	POSIBILIDAD EN SU EMPRESA DE SOLICITAR REDUCCIÓN	0	33,4%	39,8%	35,0%
	JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES	1	11,5%	11,7%	11,6%
		2	3,5%	3,6%	3,5%
		3	2,9%	1,2%	2,5%
		4	2,1%	1,2%	1,9%
		5	8,1%	8,7%	8,3%
		6	3,8%	1,9%	3,3%
		7	4,7%	3,3%	4,4%
		8	5,3%	8,4%	6,1%
		9	24,7%	20,0%	23,5%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Construcción	POSIBILIDAD EN SU EMPRESA DE	0	31,0%	21,9%	30,1%
		1	12,3%	14,2%	12,5%

	SOLICITAR REDUCCIÓN	2	2,1%	14,9%	3,3%
	JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES	3	2,3%	2,6%	2,3%
		4	,9%	4,9%	1,3%
		5	7,7%	12,7%	8,2%
		6	2,1%	1,5%	2,0%
		7	3,4%	3,1%	3,4%
		8	5,5%	4,1%	5,3%
		9	32,6%	20,2%	31,4%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Comercio y reparaciones	POSIBILIDAD EN SU EMPRESA DE SOLICITAR REDUCCIÓN	0	35,7%	36,7%	36,2%
	JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES	1	11,6%	11,9%	11,7%
		2	2,7%	3,1%	2,9%
		3	,7%	2,2%	1,4%
		4	1,0%	,7%	,8%
		5	5,7%	10,2%	7,9%
		6	3,4%	2,9%	3,1%
		7	3,7%	2,0%	2,8%
		8	5,5%	4,9%	5,2%
		9	30,1%	25,5%	27,9%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Hostelería	POSIBILIDAD EN SU EMPRESA DE SOLICITAR REDUCCIÓN	0	40,3%	29,8%	34,8%
	JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES	1	13,4%	15,1%	14,3%
		2	,9%	1,6%	1,3%
		3	3,3%	3,8%	3,5%
		4	2,7%	1,2%	1,9%
		5	3,5%	11,3%	7,6%
		6	2,3%	2,0%	2,1%
		7	2,0%	3,2%	2,7%
		8	6,4%	4,7%	5,5%
		9	25,3%	27,2%	26,3%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Transporte y comunicaciones	POSIBILIDAD EN SU EMPRESA DE SOLICITAR REDUCCIÓN	0	34,8%	41,5%	36,5%
	JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES	1	13,2%	9,5%	12,2%
		2	2,7%	6,0%	3,5%
		3	1,9%	6,2%	3,0%
		4	,8%	1,4%	,9%
		5	7,5%	4,2%	6,7%
		6	2,7%	1,8%	2,5%
		7	3,6%	5,0%	4,0%
		8	3,7%	4,2%	3,8%
		9	29,1%	20,1%	26,8%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Sistema financiero	POSIBILIDAD EN SU EMPRESA DE SOLICITAR REDUCCIÓN	0	36,1%	51,5%	43,5%
	JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES	1	13,6%	6,7%	10,3%
		2	5,0%	5,7%	5,3%
		3	1,3%	1,2%	1,3%
		4	,6%		,3%
		5	12,3%	5,7%	9,1%
		6	9,4%	7,2%	8,3%
		7	1,6%	3,2%	2,4%
		8	1,7%	2,5%	2,1%

		9	18,5%	16,2%	17,4%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Inmobiliarias y serv. empresa	POSIBILIDAD EN SU EMPRESA DE SOLICITAR REDUCCIÓN	0	28,0%	35,3%	31,7%
	JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES	1	8,6%	10,2%	9,4%
		2	5,0%	6,6%	5,8%
		3	2,9%	1,2%	2,1%
		4	2,5%	4,4%	3,5%
		5	8,2%	7,2%	7,7%
		6	2,5%	2,7%	2,6%
		7	3,2%	3,1%	3,1%
		8	9,3%	3,9%	6,6%
	Total	9	29,8%	25,4%	27,6%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Administraciones públicas	POSIBILIDAD EN SU EMPRESA DE SOLICITAR REDUCCIÓN	0	59,6%	49,8%	55,1%
	JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES	1	6,4%	9,8%	7,9%
		2	3,8%	3,6%	3,7%
		3	4,7%	4,5%	4,6%
		4	2,5%	3,4%	2,9%
		5	6,4%	8,1%	7,1%
		6	1,8%	3,3%	2,5%
		7	3,5%	5,0%	4,2%
		8	3,9%	,9%	2,5%
	Total	9	7,5%	11,6%	9,4%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Educación	POSIBILIDAD EN SU EMPRESA DE SOLICITAR REDUCCIÓN	0	40,3%	43,9%	42,8%
	JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES	1	7,1%	12,0%	10,5%
		2	7,5%	2,5%	4,1%
		3	,4%	3,3%	2,4%
		4	4,5%	2,2%	2,9%
		5	9,3%	7,6%	8,1%
		6	3,3%	3,5%	3,4%
		7	4,6%	3,3%	3,8%
		8	4,2%	4,2%	4,2%
	Total	9	18,7%	17,4%	17,8%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Activ. sanitarias, veterinarias y serv. sociales	POSIBILIDAD EN SU EMPRESA DE SOLICITAR REDUCCIÓN	0	46,8%	48,5%	48,1%
	JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES	1	9,1%	8,8%	8,9%
		2	9,4%	3,2%	4,7%
		3	2,5%	3,1%	2,9%
		4	,7%	3,1%	2,5%
		5	4,6%	9,3%	8,2%
		6	2,4%	1,8%	1,9%
		7	5,2%	4,0%	4,3%
		8	2,4%	4,1%	3,7%
	Total	9	17,0%	14,0%	14,7%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Servicios personales	POSIBILIDAD EN SU EMPRESA DE SOLICITAR	0	35,2%	32,8%	33,9%
		1	6,1%	12,9%	9,8%
		2	1,8%	2,0%	1,9%

	REDUCCIÓN	3	2,4%	3,7%	3,1%
	JORNADA POR	4	2,0%	1,2%	1,6%
	MOTIVOS	5	9,0%	3,2%	5,9%
	FAMILIARES	6	4,0%	2,4%	3,2%
		7	5,1%	2,8%	3,8%
		8	2,3%	7,4%	5,0%
		9	32,2%	31,6%	31,9%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Empleo doméstico	POSIBILIDAD EN	0	37,5%	21,3%	23,8%
	SU EMPRESA DE	1	15,1%	8,0%	9,1%
	SOLICITAR	2		5,8%	4,9%
	REDUCCIÓN	3	4,9%	1,1%	1,7%
	JORNADA POR	4		,9%	,7%
	MOTIVOS	5	13,7%	5,0%	6,3%
	FAMILIARES	6		4,5%	3,8%
		7	3,1%	,5%	,9%
		8	4,0%	5,8%	5,5%
		9	21,7%	47,1%	43,1%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

Tabla 12: Posibilidad en su empresa de solicitar excedencia por motivos familiares según sector de actividad

CNAE (13 grupos)			SEXO		Total
			Hombre	Mujer	
Sector agrario	POSIBILIDAD EN	0	31,0%	11,2%	25,9%
	SU EMPRESA DE	1	8,0%	10,3%	8,6%
	SOLICITAR	2	2,0%	,6%	1,6%
	EXCEDENCIA	3	,2%	,4%	,2%
	POR MOTIVOS	4	1,2%	2,6%	1,6%
	FAMILIARES	5	3,5%	5,1%	3,9%
		6	1,2%	,9%	1,1%
		7	,7%	5,5%	2,0%
		8	2,5%	2,9%	2,6%
		9	49,8%	60,4%	52,5%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Industria	POSIBILIDAD EN	0	35,8%	41,5%	37,3%
	SU EMPRESA DE	1	8,8%	11,5%	9,5%
	SOLICITAR	2	4,2%	4,0%	4,1%
	EXCEDENCIA	3	3,0%	2,3%	2,8%
	POR MOTIVOS	4	1,5%	1,7%	1,5%
	FAMILIARES	5	9,9%	5,8%	8,9%
		6	3,3%	2,9%	3,2%
		7	5,5%	4,3%	5,2%
		8	4,5%	4,5%	4,5%
		9	23,5%	21,5%	23,0%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Construcción	POSIBILIDAD EN	0	33,2%	17,2%	31,7%
	SU EMPRESA DE	1	12,0%	9,7%	11,8%

	SOLICITAR	2	1,3%	12,5%	2,4%
	EXCEDENCIA	3	2,1%	3,1%	2,2%
	POR MOTIVOS	4	1,6%	6,4%	2,1%
	FAMILIARES	5	6,8%	17,9%	7,9%
		6	2,7%	1,2%	2,6%
		7	2,6%	3,5%	2,7%
		8	4,2%	3,7%	4,2%
		9	33,3%	24,9%	32,5%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Comercio y reparaciones	POSIBILIDAD EN	0	37,8%	37,8%	37,8%
	SU EMPRESA DE	1	10,3%	10,1%	10,2%
	SOLICITAR	2	4,4%	3,7%	4,1%
	EXCEDENCIA	3	1,3%	2,3%	1,8%
	POR MOTIVOS	4	,8%	,9%	,8%
	FAMILIARES	5	4,9%	7,8%	6,3%
		6	2,0%	3,5%	2,7%
		7	2,0%	2,7%	2,3%
		8	4,4%	4,4%	4,4%
		9	32,1%	26,6%	29,4%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Hostelería	POSIBILIDAD EN	0	40,3%	28,1%	33,9%
	SU EMPRESA DE	1	12,3%	17,1%	14,8%
	SOLICITAR	2	2,9%	3,0%	2,9%
	EXCEDENCIA	3	2,7%	,8%	1,7%
	POR MOTIVOS	4	1,8%	2,4%	2,1%
	FAMILIARES	5	2,8%	6,0%	4,5%
		6	3,0%	3,2%	3,1%
		7	2,4%	3,1%	2,7%
		8	8,4%	3,9%	6,1%
		9	23,5%	32,5%	28,2%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Transporte y comunicaciones	POSIBILIDAD EN	0	37,1%	39,6%	37,8%
	SU EMPRESA DE	1	11,3%	7,4%	10,3%
	SOLICITAR	2	3,9%	8,9%	5,2%
	EXCEDENCIA	3	1,7%	3,4%	2,1%
	POR MOTIVOS	4	1,6%	,5%	1,3%
	FAMILIARES	5	4,3%	4,6%	4,4%
		6	5,1%	2,1%	4,3%
		7	3,8%	4,2%	3,9%
		8	1,9%	6,3%	3,0%
		9	29,2%	23,0%	27,7%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Sistema financiero	POSIBILIDAD EN	0	35,6%	48,7%	41,9%
	SU EMPRESA DE	1	10,7%	6,8%	8,8%
	SOLICITAR	2	8,6%	6,5%	7,6%
	EXCEDENCIA	3	5,0%	,3%	2,8%
	POR MOTIVOS	4	,6%	5,2%	2,8%
	FAMILIARES	5	8,9%	4,6%	6,9%
		6	7,6%	3,0%	5,4%
		7	5,7%	2,7%	4,2%
		8	,9%	1,6%	1,2%

		9	16,2%	20,6%	18,3%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Inmobiliarias y serv. empresa	POSIBILIDAD EN SU EMPRESA DE SOLICITAR	0	31,6%	35,3%	33,5%
	EXCEDENCIA POR MOTIVOS FAMILIARES	1	8,0%	10,7%	9,4%
		2	5,5%	5,9%	5,7%
		3	3,4%	2,2%	2,8%
		4	2,5%	2,9%	2,7%
		5	5,6%	7,0%	6,3%
		6	2,0%	2,4%	2,2%
		7	2,7%	1,7%	2,2%
		8	9,2%	3,4%	6,3%
	Total	9	29,6%	28,3%	28,9%
Administraciones públicas	POSIBILIDAD EN SU EMPRESA DE SOLICITAR	0	61,3%	52,5%	57,3%
	EXCEDENCIA POR MOTIVOS FAMILIARES	1	6,3%	9,2%	7,6%
		2	7,1%	5,3%	6,3%
		3	2,9%	3,2%	3,1%
		4	1,7%	1,2%	1,5%
		5	6,1%	7,8%	6,9%
		6	4,3%	3,0%	3,7%
		7	1,4%	4,3%	2,7%
		8	2,4%	3,8%	3,0%
	Total	9	6,5%	9,5%	7,9%
Educación	POSIBILIDAD EN SU EMPRESA DE SOLICITAR	0	48,3%	48,7%	48,6%
	EXCEDENCIA POR MOTIVOS FAMILIARES	1	4,5%	6,6%	5,9%
		2	9,7%	2,7%	4,9%
		3	2,2%	3,6%	3,1%
		4	4,4%	1,3%	2,3%
		5	5,4%	7,4%	6,8%
		6	2,5%	1,8%	2,0%
		7	2,6%	4,4%	3,8%
		8	4,3%	5,2%	4,9%
	Total	9	16,0%	18,4%	17,7%
Activ. sanitarias, veterinarias y serv. sociales	POSIBILIDAD EN SU EMPRESA DE SOLICITAR	0	46,8%	45,0%	45,5%
	EXCEDENCIA POR MOTIVOS FAMILIARES	1	8,4%	11,6%	10,8%
		2	8,2%	5,2%	5,9%
		3	4,1%	2,9%	3,2%
		4	1,0%	2,4%	2,0%
		5	4,7%	8,2%	7,4%
		6	1,7%	2,3%	2,2%
		7	8,7%	2,8%	4,2%
		8	,9%	4,0%	3,3%
	Total	9	15,4%	15,6%	15,6%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Servicios personales	POSIBILIDAD EN SU EMPRESA DE SOLICITAR	0	35,9%	37,5%	36,8%
		1	6,1%	15,9%	11,4%
		2	1,9%	1,3%	1,6%

	EXCEDENCIA	3	3,5%	1,4%	2,4%
	POR MOTIVOS	4	3,5%	,1%	1,7%
	FAMILIARES	5	7,9%	3,7%	5,6%
		6	2,0%	1,0%	1,4%
		7	5,9%	1,5%	3,5%
		8	2,5%	2,8%	2,7%
		9	30,9%	34,7%	33,0%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%
Empleo doméstico	POSIBILIDAD EN	0	52,4%	19,1%	24,2%
	SU EMPRESA DE	1	19,1%	10,5%	11,8%
	SOLICITAR	2		2,1%	1,7%
	EXCEDENCIA	3	3,1%	,6%	1,0%
	POR MOTIVOS	4		,2%	,2%
	FAMILIARES	5	13,7%	9,9%	10,5%
		6		4,6%	3,9%
		7		,5%	,4%
		8		5,3%	4,4%
		9		11,7%	47,2%
	Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2008.

5.2. INMIGRACIÓN Y MODELO DE EMPLEO (ECVT)

Tabla 1A: Pluriempleo según sectores.

	Pluriempleo		Total
	No	Sí	
Sector agrario	98,6%	1,4%	100,0%
Industria	98,3%	1,7%	100,0%
Construcción	99,1%	,9%	100,0%
Comercio y reparaciones	98,3%	1,7%	100,0%
Hostelería	96,5%	3,5%	100,0%
Transporte y comunicaciones	97,8%	2,2%	100,0%
Sistema financiero	98,3%	1,7%	100,0%
Inmobiliarias y serv. empresa	97,0%	3,0%	100,0%
Administraciones públicas	97,3%	2,7%	100,0%
Educación	96,0%	4,0%	100,0%
Activ. sanitarias, veterinarias y serv. sociales	97,0%	3,0%	100,0%
Servicios personales	95,3%	4,7%	100,0%
Empleo doméstico	91,0%	9,0%	100,0%
Total	97,6%	2,4%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ECVT 2008

Tabla 2A: Situación profesional por origen.

	País de nacimiento		Total
	España	Extranjero	
SITUACIÓN PROFESIONAL Asalariado sector público	21,7%	6,5%	20,0%
Asalariado sector privado	61,9%	79,6%	63,9%
Empresario o profes con asal	4,0%	2,1%	3,8%
Profesional o autónomo	11,4%	9,3%	11,2%
Ayuda familiar sin salario	,2%	,5%	,2%
Ayuda familiar con salario	,5%	2,0%	,7%
Cooperativista	,2%	,0%	,2%
Otro	,0%		,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de ECVT 2008

6.3. INMIGRACIÓN Y MODELO DE EMPLEO (MCVL)

Tabla 1A. Distribución de la población ocupada en alta en la SS según tramo de edad por origen. España, 2007

	16-24	25-34	35-44	45-54	Más de 54	Total
España	8,4%	27,9%	28,1%	22,3%	13,3%	100,0%
Marruecos	11,3%	37,9%	30,7%	15,0%	5,0%	100,0%
Perú	8,0%	34,9%	33,4%	18,0%	5,7%	100,0%
Ecuador	9,3%	41,6%	31,3%	14,3%	3,4%	100,0%
Rumanía	15,3%	44,4%	27,8%	10,9%	1,6%	100,0%
Resto UE-15	7,4%	30,0%	37,9%	17,0%	7,8%	100,0%
Resto de Europa	9,7%	38,0%	31,0%	17,0%	4,4%	100,0%
Resto del mundo	8,9%	35,6%	32,8%	16,9%	5,7%	100,0%

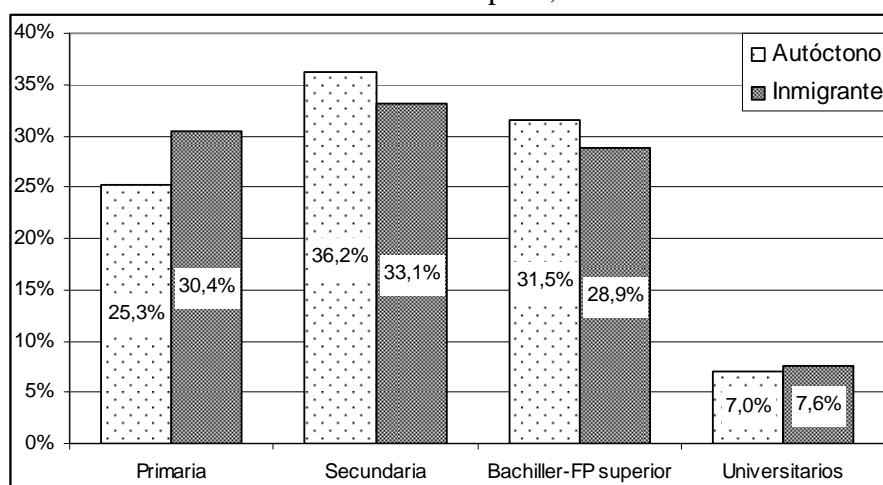
Fuente: elaboración propia con datos de la MCVL 2007.

Tabla 2A. Media de edad (en años) de la población ocupada en alta en la SS según origen por sexo. España, 2007

	España	Marruecos	Perú	Ecuador	Rumanía	Resto UE-15	Resto de Europa	Resto del mundo
Varón	40,69	35,83	37,06	35,17	33,56	38,73	36,38	36,96
Mujer	39,22	36,67	37,81	35,83	33,28	37,99	36,34	37,09
Total	40,07	36,01	37,43	35,50	33,46	38,44	36,36	37,01

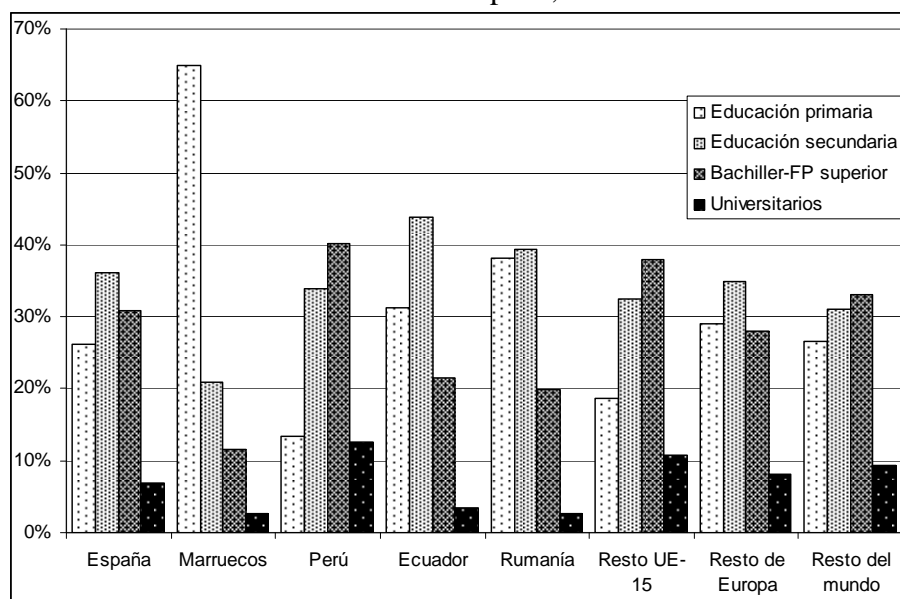
Fuente: elaboración propia con datos de la MCVL 2007.

Gráfico 3A. Distribución según nivel de estudios acabados de la población ocupada en alta en la SS. España, 2007



Fuente: elaboración propia con datos de la MCVL 2007.

Gráfico A4.. Distribución según nivel de estudios acabados de la población ocupada en alta en la SS. España, 2007



Fuente: elaboración propia con datos de la MCVL 2007.

Tabla 5A. Distribución y concentración territorial de la población ocupada inmigrante en alta en la SS según comunidad autónoma de residencia. España, 2007

Comunidad Autónoma	Distribución (%)	Concentración inmigrantes** (%)
Andalucía	11,1%	8,7%
Aragón (*)	2,8%	11,7%
Asturias	1,1%	6,2%
Baleares	3,5%	19,5%
Canarias	5,7%	16,3%
Cantabria	0,8%	7,3%
Castilla y León (*)	3,3%	7,5%
Castilla-La Mancha (*)	3,7%	11,1%
Cataluña	21,6%	15,2%
Valencia (*)	10,9%	12,9%
Extremadura	0,6%	3,5%
Galicia	3,6%	7,7%
Madrid	22,3%	18,4%
Murcia	4,5%	18,0%
Navarra	1,6%	13,0%
País Vasco (*)	2,0%	4,9%
La Rioja	0,9%	15,0%
Ceuta y Melilla	0,2%	14,3%
Total	100%	12,4%

Notas: * en estas Comunidades Autónomas existe un número elevado de ocupados de los cuales no consta su país de nacimiento. ** expresa la proporción de población ocupada inmigrante en relación con la población ocupada total para cada Comunidad Autónoma.

Fuente: elaboración propia con datos de la MCVL 2007.

TABLA 6A.. MEDIA DE EDAD (EN AÑOS) DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN ALTA EN LA SS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD. ESPAÑA, 2007

	Autóctono	Inmigrante
Agricultura, ganadería, caza y pesca	44,36	35,20
Industria	40,64	35,98
Construcción	38,65	35,45
Comercio	38,50	35,68
Hostelería	40,39	34,95
Transporte	41,06	37,58
Educación	39,60	40,41
Banca y seguros	40,72	39,49
Administración Pública	42,97	40,48
Hogares y servicios personales	41,77	39,18
Sanidad	41,46	40,97
Otras actividades	38,20	37,35
Total	40,07	36,57

Fuente: elaboración propia con datos de la MCVL 2007.

Tabla 7A. Tasa de asalarización de la población ocupada en alta en la SS. España, 2007

	Varón	Mujer	Total
España	77,8%	85,2%	80,9%
Marruecos	92,1%	93,8%	92,4%
Perú	92,7%	95,0%	93,8%
Ecuador	95,1%	98,0%	96,6%
Rumanía	77,1%	93,4%	82,8%
Resto UE-15	72,4%	80,8%	75,7%
Resto de Europa	86,4%	93,0%	89,3%
Resto del mundo	86,1%	88,9%	87,3%
Total	84,7%	90,2%	87,0%

Fuente: elaboración propia con datos de la MCVL 2007.

Tabla 8A. Distribución de la población asalariada en alta en la SS según grupo de cotización. España, 2007

	Autóctonos	Inmigrantes	Diferencia
INGENIEROS, LICENCIADOS, ALTA DIRECCIÓN	8,0%	4,2%	3,8
INGENIEROS TÉCNICOS, AYUDANTES TITULADOS	6,7%	2,0%	4,8
JEFES ADMINISTRATIVOS Y DE TALLER	4,9%	2,1%	2,7
AYUDANTES NO TITULADOS	3,8%	2,0%	1,8
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	13,2%	6,8%	6,4
SUBALTERNOS	4,4%	3,3%	1,1
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	13,8%	9,9%	3,9
OFICIALES 1ª Y 2ª	19,7%	22,8%	-3,1
OFICIALES 3ª Y ESPECIALISTAS	10,4%	17,2%	-6,8
PEONES Y MENORES	15,2%	29,8%	-14,6
Total	100,0%	100,0%	

Fuente: elaboración propia con datos de la MCVL 2007.

Tabla 9A Distribución de la población ocupada en alta en la SS según antigüedad en la última relación con la SS. España, 2007

	Hasta 2 años	De 2 a 5 años	De 5 a 10 años	Más de 10 años
España	20,8%	26,3%	22,8%	30,1%
Marruecos	55,4%	27,3%	10,7%	6,6%
Perú	53,0%	33,9%	10,8%	2,3%
Ecuador	54,6%	38,1%	7,1%	0,1%
Rumanía	67,8%	29,0%	3,1%	0,1%
Resto UE-15	35,6%	34,0%	17,8%	12,7%
Resto de Europa	56,3%	32,2%	8,6%	2,9%
Resto del mundo	51,0%	33,4%	9,7%	5,9%
Total inmigrantes	51,3%	32,7%	10,3%	5,6%

Fuente: elaboración propia con datos de la MCVL 2007.

Tabla 10A Distribución de la población ocupada inmigrante en alta en la SS según antigüedad desde la primera alta en la SS. España, 2007

	Marruecos	Perú	Ecuador	Rumanía	Resto UE-15	Resto de Europa	Resto del mundo
Hasta 2 años	12,3%	17,9%	7,1%	34,1%	15,0%	20,3%	14,1%
De 2 hasta 6 años	36,8%	45,2%	56,1%	52,9%	27,1%	46,9%	46,2%
De 6 hasta 10 años	25,4%	19,7%	35,5%	12,3%	15,8%	20,9%	21,6%
De 10 hasta 20 años	18,4%	15,6%	1,2%	0,7%	26,9%	8,9%	12,3%
Más de 20 años	7,2%	1,6%	0,1%	0,0%	15,2%	3,1%	5,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia con datos de la MCVL 2007.

Tabla 11A Distribución de la población ocupada en alta en la SS según antigüedad desde la primera alta en la SS. España, 2007

	Autóctono		Inmigrante	
	Autónomo	Asalariado	Autónomo	Asalariado
Hasta 2 años	0,7%	2,3%	14,8%	16,1%
De 2 hasta 6 años	4,3%	9,6%	23,1%	46,6%
De 6 hasta 10 años	8,2%	14,5%	24,2%	21,1%
De 10 hasta 20 años	29,7%	31,0%	25,1%	11,2%
Más de 20 años	57,0%	42,6%	12,9%	5,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia con datos de la MCVL 2007.

Tabla 12A. Tasa de temporalidad de la población asalariada en alta en la SS. España, 2007

	Hombre	Mujer	Total
España	27,4%	25,1%	26,4%
Marruecos	54,5%	38,4%	50,9%
Perú	49,8%	33,8%	41,8%
Ecuador	54,5%	35,2%	44,6%
Rumanía	56,2%	41,3%	50,3%
Resto UE-15	41,1%	32,5%	37,5%
Resto de Europa	50,7%	36,7%	44,2%
Resto del mundo	48,1%	35,3%	42,4%
Total inmigrantes	49,9%	35,7%	43,9%

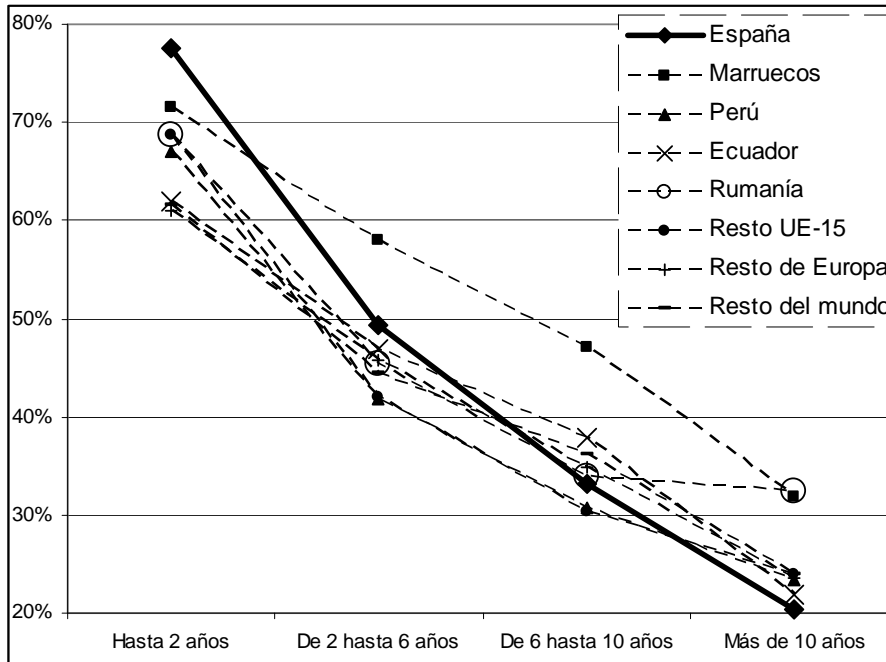
Fuente: elaboración propia con datos de la MCVL 2007.

Tabla 13A. Media de edad (en años) de la población ocupada en alta en la SS según origen por tipo de contrato laboral. España, 2007

	Indefinido	Temporal
España	40,5	34,8
Marruecos	37,5	33,8
Perú	38,1	35,8
Ecuador	36,2	34,5
Rumanía	34,2	33,2
Resto UE-15	38,0	34,8
Resto de Europa	36,9	35,5
Resto del mundo	37,6	34,7

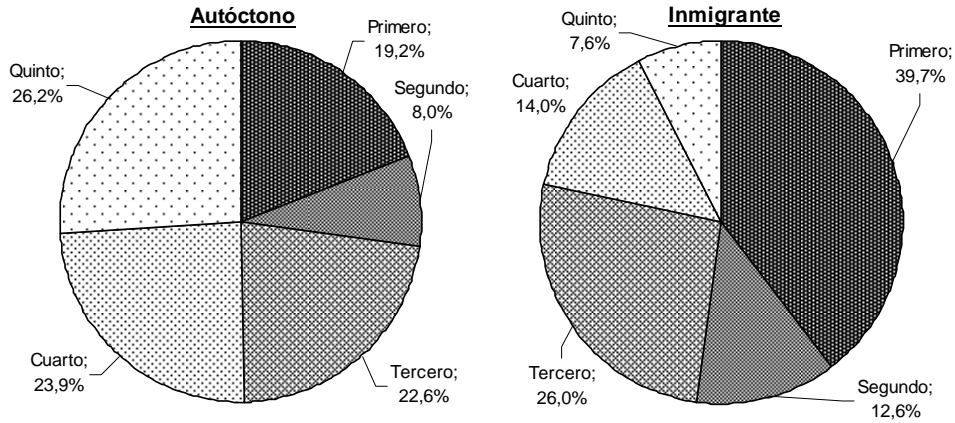
Fuente: elaboración propia con datos de la MCVL 2007.

Gráfico 2A. Tasa de temporalidad de la población ocupada en alta en la SS según origen y tipo de contrato laboral. España, 2007



Fuente: elaboración propia con datos de la MCVL 2007.

Gráfico 1A Población asalariada en alta en la SS distribuida en quintiles según cotización anual en 2007 a la SS. España, 2007



Fuente: elaboración propia con datos de la MCVL 2007.

AUTÓCTONOS	EDAD					Total
	1 16-24	2 25-34	3 35-44	4 45-54	5 Más de 54	
Primer quintil	49,2%	15,7%	13,7%	13,9%	17,7%	17,8%
Segundo quintil	16,3%	18,5%	21,5%	21,1%	21,2%	20,1%
Tercer quintil	23,7%	24,8%	18,4%	16,0%	13,7%	19,4%
Cuarto quintil	9,1%	23,4%	21,0%	20,9%	22,9%	20,9%
Quinto quintil	1,7%	17,7%	25,3%	28,1%	24,5%	21,7%

Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
INMIGRANTE						
Primer quintil	61,8%	38,3%	32,6%	34,2%	34,6%	37,8%
Segundo quintil	13,9%	17,3%	21,0%	22,9%	26,9%	19,6%
Tercer quintil	18,2%	26,2%	23,6%	21,3%	15,8%	23,3%
Cuarto quintil	5,5%	13,2%	14,1%	12,5%	11,1%	12,6%
Quinto quintil	0,6%	4,9%	8,8%	9,2%	11,5%	6,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a MCVL (2007).

AUTÓCTONOS	ESTUDIOS				Total
	1 Educación primaria	2 Educación secundaria	3 Bachiller-FP superior	4 Universitarios	
Primer quintil	30,0%	18,4%	9,5%	5,4%	17,8%
Segundo Quintil	21,4%	22,9%	17,4%	12,8%	20,1%
Tercer quintil	23,3%	23,3%	14,3%	7,7%	19,4%
Cuarto quintil	17,5%	22,4%	23,0%	17,2%	20,9%
Quinto quintil	8,0%	13,1%	35,8%	57,0%	21,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
INMIGRANTES					
Primer quintil	43,3%	36,5%	27,8%	21,6%	35,0%
Segundo Quintil	18,2%	20,9%	21,2%	20,1%	20,1%
Tercer quintil	24,7%	26,3%	22,4%	15,0%	23,8%
Cuarto quintil	11,5%	12,6%	15,9%	16,1%	13,5%
Quinto quintil	2,3%	3,7%	12,8%	27,2%	7,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a MCVL (2007).

TABLA 16A. POBLACIÓN OCUPADA POR SECTORES DE ACTIVIDAD Y QUINTILES SALARIALES.

	AUTÓCTONOS												Total
	1 Agricultura, ganadería, caza y pesca	2 Industria	3 Construcción	4 Comercio	5 Hostelería	6 Transporte	7 Educación	8 Banca y seguros	9 Administración Pública	10 Hogares y servicios personales	11 Sanidad	12 Otras actividades	
1er quintil	72,1%	7,8%	8,4%	16,6%	24,5%	7,5%	19,7%	7,3%	9,1%	48,6%	11,3%	21,5%	17,8%
2º quintil,	15,8%	12,6%	24,5%	29,8%	33,2%	23,1%	11,1%	16,4%	3,2%	32,1%	10,3%	19,8%	20,1%
3er quintil	7,2%	20,5%	32,7%	23,0%	23,7%	18,4%	10,7%	9,6%	10,4%	9,6%	14,5%	19,6%	19,4%
4º quintil,	3,5%	27,1%	22,7%	18,5%	13,9%	24,8%	18,7%	15,4%	32,7%	6,7%	30,2%	19,5%	20,9%
5º quintil	1,4%	32,0%	11,7%	12,1%	4,7%	26,1%	39,8%	51,4%	44,6%	3,0%	33,7%	19,6%	21,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
INMIGRANTES													
1er quintil,	83,2%	18,2%	23,9%	31,6%	38,2%	20,2%	33,4%	21,6%	35,2%	88,5%	22,1%	35,6%	37,8%

2º quintil	8,8%	13,6%	18,6%	28,6%	26,8%	19,7%	15,4%	27,6%	5,0%	6,9%	21,9%	21,6%	19,6%
3er quintil;	5,9%	31,6%	37,3%	22,7%	25,5%	29,4%	13,9%	14,0%	9,0%	3,1%	20,7%	20,6%	23,3%
4º quintil	1,8%	23,8%	16,7%	10,9%	8,1%	20,6%	16,2%	14,4%	21,3%	1,1%	16,0%	12,7%	12,6%
5º quintil	0,2%	12,8%	3,6%	6,1%	1,4%	10,2%	21,1%	22,3%	29,4%	0,3%	19,4%	9,6%	6,8%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a MCVL (2007).

Tabla 17A. Porcentaje de población asalariada en alta en la SS con menos de 2 años de antigüedad desde la primera alta en la SS que se halla en el 1er quintil de cotización anual 2007, y porcentaje de la que lleva más de 10 años de antigüedad desde la primera alta en la SS y se halla en el 5º quintil. España, 2007

	% de < 2 años en alta en la SS en 1er quintil de cotización	% de > 10 años en alta en la SS en el 5º quintil de cotización
España	85,6%	31,2%
Marruecos	85,9%	14,3%
Perú	77,7%	14,4%
Ecuador	80,5%	13,6%
Rumanía	83,8%	19,5%
Resto UE-15	70,6%	28,7%
Resto de Europa	79,5%	26,0%
Resto del mundo	81,0%	25,5%

Fuente: elaboración propia con datos de la MCVL 2007.

Sector	Contrato indefinido	Contrato temporal	Días contratado
Agricultura	78.3	21.7	98.6
Industria	73.9	26.1	86.1
Construcción	52.3	47.5	82.3
Comercio	74.9	25.1	82.2
Hostelería	67.8	32.2	77.5
Transporte	73.2	26.8	84.3
Educación	64.0	36.0	84.0
Total	69.7	30.3	82.9
Hogar.serv.person.	80.5	19.5	81.7