



MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO, MUJERES PENSIONISTAS Y MUJERES MIGRANTES EN EL SIGLO XXI

Si en mi tarjeta pusiera Emilio, en lugar de Emilia,
qué distinta habría sido mi vida.

(Emilia Pardo Bazán. 1851-1921)



MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



La historia moderna de España es la de la paulatina incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.....	5
EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO FEMENINO.....	7
Activas.....	7
Ocupadas.....	9
Trabajadoras por cuenta propia.....	11
Ampliación de la protección de la actividad por cuenta propia y de las contingencias que pueden sobrevenir en su ejercicio.....	13
Asalariadas.....	14
Temporalidad de las trabajadoras asalariadas.....	16
Penalización de la cotización de contratos temporales de corta duración.....	19
Parcialidad de las trabajadoras asalariadas.....	20
Causas de la parcialidad de las trabajadoras asalariadas.....	23
Calidad en el empleo de las trabajadoras asalariadas.....	25
Asalariadas con contrato temporal y de jornada a tiempo parcial.....	25
Asalariadas con contrato indefinido y de jornada a tiempo completo.....	26
Algunos datos del <i>Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020</i> en relación con la calidad del empleo.....	28
Salarios de las trabajadoras.....	30
Salario Mínimo Interprofesional (SMI) de 900 €.....	32
Incremento de las bases máximas de cotización.....	34
Paradas.....	35
Paradas de larga duración.....	38
Inactivas y causa de la inactividad.....	39
Cotización de personas cuidadoras no profesionales.....	40
EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DE LAS PENSIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	41
PENSIONES CONTRIBUTIVAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	41
Número de pensiones y cuantía media.....	41
Clases de pensión según cuantía media.....	41
PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL (PNC).....	43
Revalorización de las pensiones.....	44



EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DE LAS MUJERES MIGRANTES	46
Mujeres emigrantes	46
Mujeres inmigrantes	47
Empleo	47
Paro	48
Pensiones contributivas de la Seguridad Social	49
Información sobre las fuentes de datos	50



La historia moderna de España es la de la paulatina incorporación de las mujeres al mercado de trabajo

A mediados de los años setenta, según datos de la Encuesta de Población Activa, las mujeres que se insertaban en el mercado de trabajo lo hacían a edades tempranas, alcanzando su máxima tasa entre los 20 y 24 años y a partir de ese momento (coincidiendo con la edad media del primer matrimonio) abandonaban el empleo remunerado (muchas, para siempre), de manera que la tasa de ocupadas por encima de esa edad no superaba el 30%.

A partir de los años ochenta, las tasas de empleo de las mujeres mayores de 24 años comenzaron a crecer de manera muy importante, incrementándose, de década en década, en todos los grupos de edad en un proceso de convergencia con las curvas de ocupación de los hombres.

Baste decir que en 1978 la tasa de actividad femenina era del 27,92% y la tasa de actividad masculina era del 76,12%: una brecha de género de casi 49 puntos. Actualmente esta brecha está por debajo de los 12 puntos (11,37 puntos).

El número de personas ocupadas ha crecido en España en más de siete millones (7.239.200) entre el cuarto trimestre de 1978 y el cuarto trimestre de 2018, y el 75,19% de dicho incremento es empleo de mujeres, esto es, hay casi cinco millones y medio de mujeres ocupadas más que entonces (5.443.400), buena parte de las cuales son mujeres extranjeras.

Ha sido, por tanto, la participación de las mujeres la que ha permitido el desarrollo económico y social en nuestra etapa democrática.

La incorporación de numerosas mujeres al mercado de trabajo ha hecho posible la implantación y el sostenimiento del Estado del Bienestar, tanto desde la asunción de los cuidados y del trabajo doméstico no remunerado que permitía y permite el desarrollo profesional del resto de personas del hogar, como desde el mercado de trabajo, a pesar de soportar dobles jornadas y brechas salariales que en el siglo XXI se reducen, pero con extremada lentitud.

Centrando el análisis en lo ocurrido en los últimos quince años, se constata que hay un lento avance hasta la igualdad real de hombres y mujeres en el mercado de trabajo y, como correlato de éste, en las pensiones y, de manera transversal, en las migraciones. Todavía hoy, al medir a la mitad de la población del mercado laboral el resultado no es el 50% esperado para cada sexo, por lo que se hace necesario incidir en políticas públicas que faciliten la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y su permanencia en el mismo en igualdad de condiciones que los hombres, haciendo real la corresponsabilidad.

Hoy hay más mujeres trabajando en España que nunca, pero el acceso a la actividad, al mundo laboral, sigue siendo menor entre las mujeres. Casi la mitad de las mujeres mayores de 16 años son inactivas; casi la mitad de las que estando en edad activa (16-64 años) optan por la



inactividad, lo hacen por dedicarse a las “labores del hogar” que incluyen los cuidados de personas.

Con carácter general, las mujeres tienen más dificultades para encontrar un empleo y la brecha en la tasa de ocupación es de 11,7 puntos porcentuales.

Sigue habiendo 156.100 mujeres en paro más que hombres en paro, y sigue habiendo 1.741.600 mujeres ocupadas menos que hombres ocupados.

La menor presencia femenina se hace muy patente entre los trabajadores por cuenta propia. En ese colectivo, dos de cada tres trabajadores autónomos son hombres, y el llamado “emprendimiento” es, todavía, un espacio masculinizado.

En el empleo asalariado es donde la mujer tiene mayor presencia, pero en muchas ocasiones a costa de aceptar empleos temporales y, de manera patente, empleos con jornada a tiempo parcial. La tasa de temporalidad afecta al 27,55% de las mujeres, asumiendo un mal endémico del mercado de trabajo en España.

Las mujeres son protagonistas del elevado incremento del empleo a tiempo parcial: la tasa de parcialidad femenina es más del triple que la tasa de parcialidad masculina. Los datos, en el caso de parcialidad, son contundentes porque 3 de cada 4 asalariados a tiempo parcial son mujeres y 1 de cada 4 mujeres asalariadas tiene una jornada a tiempo parcial.

Casi 6 de cada 10 trabajadoras a tiempo parcial lo hace de manera involuntaria y, de manera mayoritaria, señalan como causa de la parcialidad las obligaciones familiares y el cuidado de otras personas (menores, enfermos, personas con discapacidad o mayores).

Por tanto, las mujeres que se incorporan al mercado laboral, han de aceptar, muchas veces, trabajos más precarios que los hombres. Si el conjunto del mercado laboral se ha precarizado, el trabajo femenino lo ha hecho de forma más acusada.

Una de las consecuencias de esta precarización es la brecha salarial de género, que se cuantifica en que las mujeres obtengan de media un salario casi 6.000 euros inferior al de los hombres. Aun siendo diversas las causas de esta discriminación, el hecho es que las mujeres perciben un 15% menos de retribución por hora normal trabajada y que, en el conjunto del año las mujeres ganan un 22,35% menos que los hombres.

Hay que resaltar que la mayor inactividad femenina y la brecha salarial de género produce y reproduce que las mujeres tengan derecho a menores prestaciones económicas contributivas, tanto en caso de desempleo, como a la hora de percibir pensiones. Con menores salarios y peores condiciones contractuales, la brecha salarial en pensiones está garantizada.

En las siguientes páginas se describen y analizan los datos más significativos relacionados con el mercado de trabajo, las pensiones y las migraciones poniendo a las mujeres en el centro de las cifras.



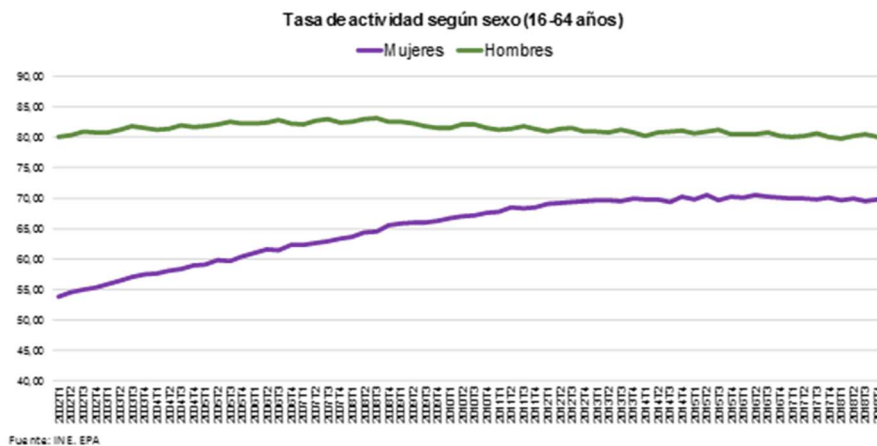
EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO FEMENINO

Activas

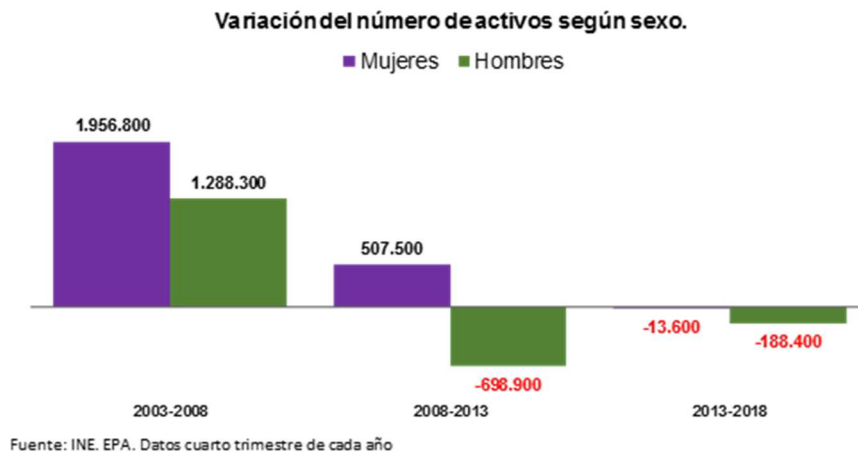
La tasa de actividad de las mujeres es del 53,08%

La tasa de actividad de los hombres es del 64,45%

Brecha de género en la tasa de actividad: 11,37 puntos



La incorporación de la mujer al mercado de trabajo es evidente y queda constatada con la aproximación de las tasas de actividad de hombres y de mujeres. Mientras que la tasa de actividad masculina (16-64 años) se sitúa en el entorno del 80% desde hace más de quince años, la tasa de actividad femenina se incrementó de manera sostenida entre 2002 y 2013, pasando de menos del 55% al entorno del 70%. Desde entonces, la tasa de actividad femenina se ha estancado en esa cifra.



Sin embargo, puede apreciarse que el comportamiento de la población activa según sexo, en los últimos quince años, ha tenido varias etapas para la convergencia de las tasas de actividad:



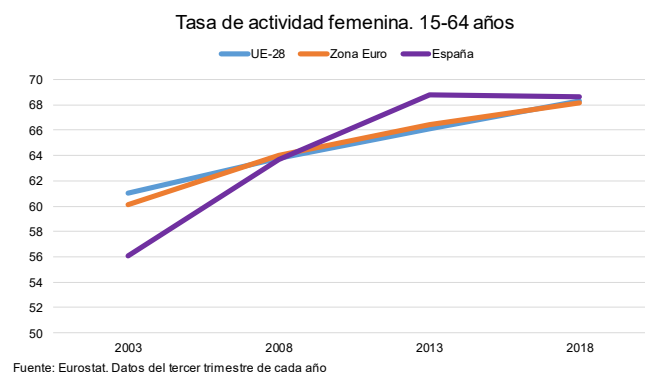
- Entre 2003 y 2008, periodo de expansión y crecimiento, se produce una incorporación muy cuantiosa de la mujer a la actividad laboral (1.956.800) y, al mismo tiempo, la actividad masculina sigue incrementándose (1.288.300). En ambos casos, la incorporación de trabajadoras y trabajadores extranjeros al mercado laboral español explica buena parte de este incremento.
- Entre 2008 y 2013, periodo de crisis, el número de activos masculinos se reduce considerablemente (-698.900) y, a la par, la mujer continúa su incorporación al mercado de trabajo, aumentando el número de activas en 507.500.
- Entre 2013 y 2018, periodo de recuperación, el número de activos se reduce en ambos sexos, pero lo hace con mayor intensidad entre los hombres (-13.600 activas y -188.400 activos).

La situación actual es de 10.641.600 mujeres activas, que representan el 46,53% del total de la población activa. Hay 1.585.600 mujeres activas menos que hombres activos.

La brecha de género de la tasa de actividad total es de 11,37 puntos (64,45% de los hombres y 53,08% de las mujeres). Para la tasa de actividad del grupo de edad de 16-64 años, la brecha de género es de 10,31 puntos (80,04% de los hombres y 69,73% de las mujeres).

Por tanto, la brecha de género en la actividad se ha ido reduciendo, pero persiste y se ha producido un frenazo en los últimos cinco años.

En relación con la evolución de la tasa media de actividad femenina de la Unión Europea, se observa que en España ha aumentado con mayor intensidad antes y durante la crisis, situando a nuestro país por encima de la media europea. Sin embargo, el periodo post-crisis ha supuesto un estacamiento de la tasa de actividad de las mujeres en España, mientras que en la Unión Europea continúa un incremento suave, que ha vuelto a colocar a España al mismo nivel que la media.





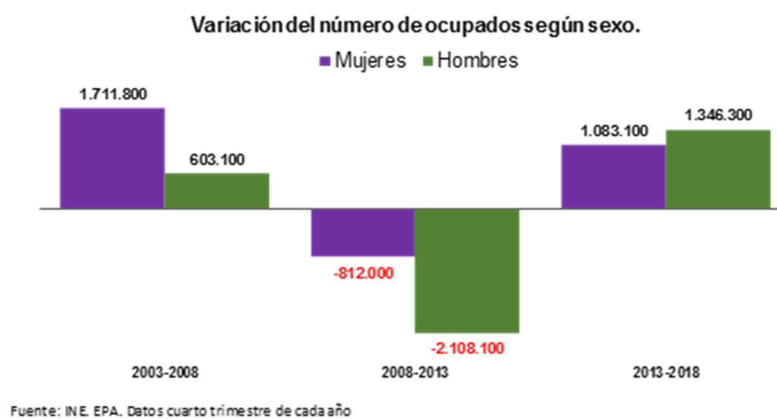
EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO FEMENINO

Ocupadas

La tasa de empleo de las mujeres es del 44,45%

La tasa de empleo de los hombres es del 56,15%

Brecha de género en la tasa de ocupación: 11,70 puntos



En los últimos quince años, el empleo ha aumentado en 1.824.100 trabajadores. Todo el empleo creado ha sido empleo femenino: se ha reducido el número de trabajadores varones ocupados en 158.700 y las mujeres trabajadoras han aumentado en casi dos millones (1.982.900).

El análisis por periodos, sin embargo, presenta diferencias:

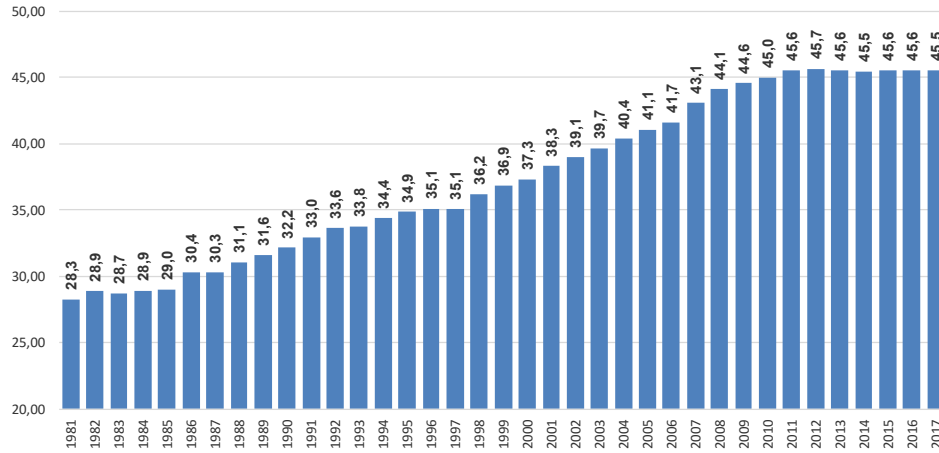
- Entre 2003 y 2008, periodo de expansión y crecimiento, se produce la incorporación más numerosa de la mujer al empleo (1.711.800) y, al mismo tiempo, el empleo masculino crece con menos intensidad (603.100). En ambos casos, la incorporación de trabajadores extranjeros al mercado laboral español, explica buena parte de este incremento.
- Entre 2008 y 2013, periodo de crisis, el empleo masculino se desploma, perdiendo más de dos millones de trabajadores (-2.101.100). El empleo femenino resiste mejor el impacto de la crisis, aunque en este periodo se destruyen -812.000 puestos de trabajo ocupados por mujeres.
- Entre 2013 y 2018, periodo de recuperación, se incrementa el número de ocupados de ambos sexos, aunque lo hace de forma ligeramente más intensa el empleo masculino.

La cifra de ocupadas es de 8.911.500 mujeres, y representan el 45,55% del total de la población ocupada. Desde el año 2012 no ha aumentado esta proporción, que llevaba treinta años creciendo.

Actualmente, en España hay más mujeres trabajando que nunca.



Proporción de mujeres ocupadas sobre el total de ocupados



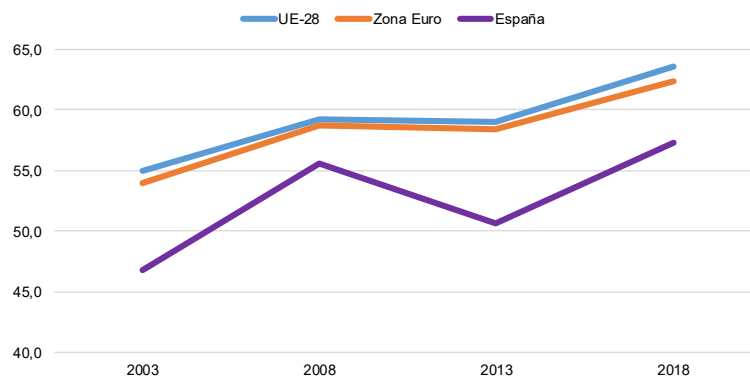
Fuente: INE. EPA. Datos del cuarto trimestre de cada año

Aunque hay más mujeres trabajando que nunca, todavía hay 1.741.600 mujeres ocupadas menos que hombres ocupados.

La brecha de género de la tasa de empleo es de 11,70 puntos (56,15% de los hombres y 44,45% de las mujeres).

En relación con la evolución de la tasa media de empleo femenina de la Unión Europea, se observa que en España esta tasa aumentó con mayor intensidad antes de la crisis, aproximándose a las tasas europeas. Sin embargo, durante la crisis, la brecha del empleo femenino en España con respecto a la tasa de empleo en Europa volvió a aumentarse. En el periodo post-crisis la diferencia de la tasa de empleo femenino con la misma tasa en Europa se ha vuelto a reducir, pero con menor intensidad que antes de la crisis. Actualmente, la tasa de empleo femenino en España es 6,3 puntos inferior a la tasa europea.

Tasa de empleo femenina. 15-64 años



Fuente: Eurostat. Datos del tercer trimestre de cada año



EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO FEMENINO

Trabajadoras por cuenta propia

La tasa de emprendimiento de las mujeres es del **11,68%**

La tasa de emprendimiento de los hombres es del **19,43%**

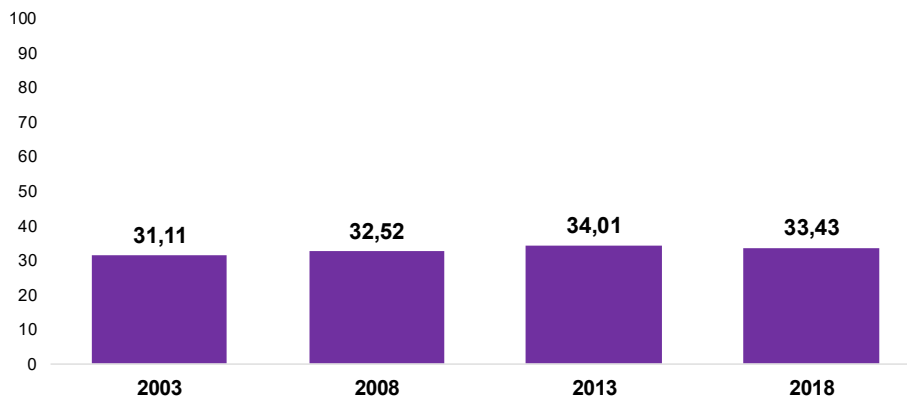
Brecha de género en la tasa de emprendimiento: 7,75puntos

La cifra de trabajadoras por cuenta propia es de 1.037.800, y representan el 33,43% del total de trabajadores no asalariados.

Hay 1.029.000 más hombres trabajando por cuenta propia que mujeres, casi el doble.

La brecha de género en el trabajo autónomo se plasma en que sólo 1 de cada 3 trabajadores por cuenta propia es mujer.

Proporción de mujeres ocupadas por cuenta propia sobre el total de trabajadores por cuenta propia



Fuente: INE. EPA. Datos del cuarto trimestre de cada año.

La “brecha de emprendimiento” apenas se ha reducido a lo largo de los últimos quince años y se mantiene en el entorno de 1 mujer por cada 3 ocupados por cuenta propia.

Proporción de mujeres ocupadas por cuenta propia sobre el total de trabajadores por cuenta propia por tipo de situación profesional. 4º Trimestre 2018



Fuente: INE. EPA. Datos del cuarto trimestre de 2018.

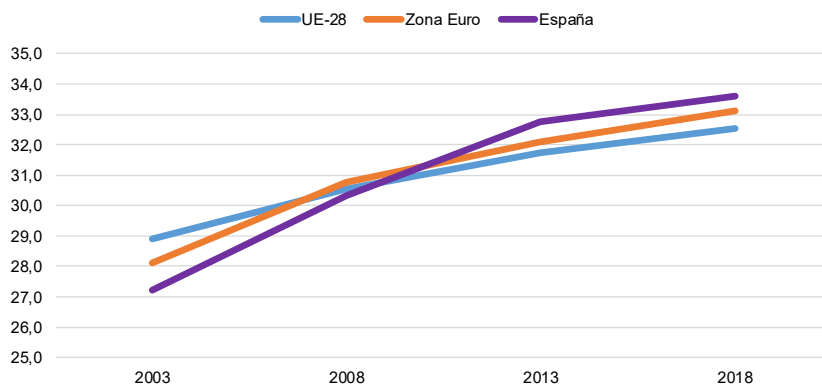


Por otro lado, la proporción de mujeres trabajadoras por cuenta propia varía según el tipo de situación profesional, siendo menos relevante su presencia entre los empleadores y siendo mayoría entre las que son catalogadas como “ayuda al negocio familiar”.

En la comparativa con el emprendimiento en el contexto europeo, se observa que la baja proporción de mujeres sobre el conjunto de autónomos es una constante en el conjunto de la Unión Europea y, aunque su presencia se esté incrementando en los últimos quince años, todavía 2 de cada 3 autónomos son hombres.

La proporción de mujeres autónomas en España es ahora ligeramente superior a la de la Unión Europea, habiéndose crecido algo más en España en estos años. No obstante, las diferencias son mínimas.

Proporción de mujeres por cuenta propia respecto al total de trabajadores por cuenta propia. 15-64 años



Fuente: Eurostat. Datos del tercer trimestre de cada año



Ampliación de la protección de la actividad por cuenta propia y de las contingencias que pueden sobrevenir en su ejercicio

El Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo establece, con carácter general, la obligatoriedad de la cobertura de cese de actividad y de contingencias profesionales para los trabajadores autónomos a partir de enero de 2019.

Por lo que se refiere a la cobertura por cese de actividad, la acción protectora comprende la prestación económica y la cotización por contingencias comunes en esa situación. Además, como novedad, se ha incluido en esta prestación el pago de la cotización cuando el autónomo está en situación de baja médica por incapacidad temporal desde el día 61 de la fecha de la baja y se ha aumentado al doble la duración de la prestación respecto de 2018.

El número de trabajadores autónomos con cobertura por cese de actividad en diciembre de 2018 era de 438.188 de los que el 31,38% eran mujeres y, en febrero de 2019, tienen cobertura por cese de actividad 2.602.659 autónomos de los que el 35% son mujeres.

Respecto a la cobertura por contingencias profesionales, en diciembre de 2018 eran 538.503 los trabajadores autónomos que la tenían, de los que el 32,30% eran mujeres y en febrero de 2019, han pasado a ser 3.016.721 trabajadores autónomos los que cuentan con esta cobertura, siendo mujeres el 35,7%.



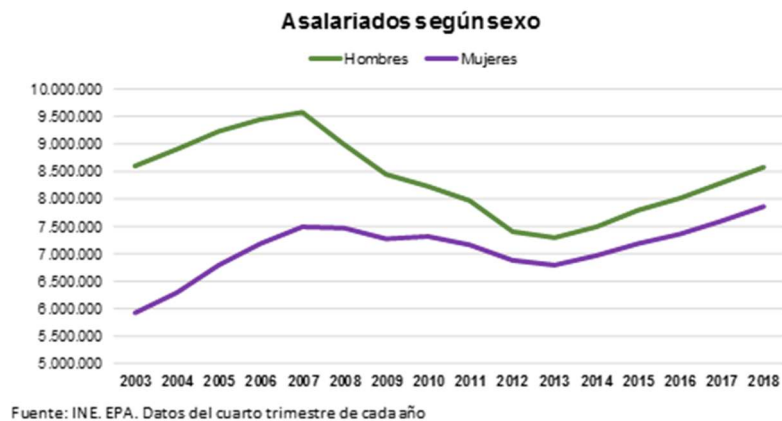
EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO FEMENINO

Asalariadas

La tasa de salarización de las mujeres es del 88,32%

La tasa de salarización de los hombres es del 80,57%

Brecha de género en la tasa de salarización: 7,75 puntos



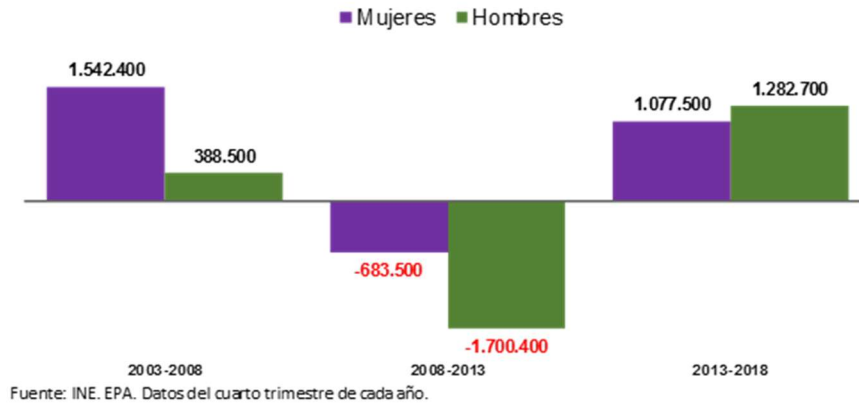
En los últimos quince años, el empleo asalariado ha aumentado en 1.907.200 trabajadores, siendo todo el empleo creado femenino: se ha reducido el número de asalariados varones en 29.200 y las mujeres trabajadoras han aumentado en casi dos millones (1.936.400).

El análisis por periodos, sin embargo, presenta diferencias:

- Entre 2003 y 2008, periodo de expansión y crecimiento, se produce la incorporación más numerosa de la mujer al empleo asalariado (1.542.400) y, al mismo tiempo, el empleo masculino crece con menos intensidad (388.500). En ambos casos, la incorporación de trabajadores extranjeros al mercado laboral español, explican buena parte de este incremento.
- Entre 2008 y 2013, periodo de crisis, el empleo asalariado masculino se desploma, perdiendo -1.700.400 trabajadores. El empleo asalariado femenino resiste mejor el impacto de la crisis, aunque en este periodo se destruyen -683.500 puestos de trabajo asalariados de mujeres.
- Entre 2013 y 2018, periodo de recuperación, se incrementa el número de asalariados de ambos sexos, aunque lo hace de forma ligeramente más intensa el empleo masculino.

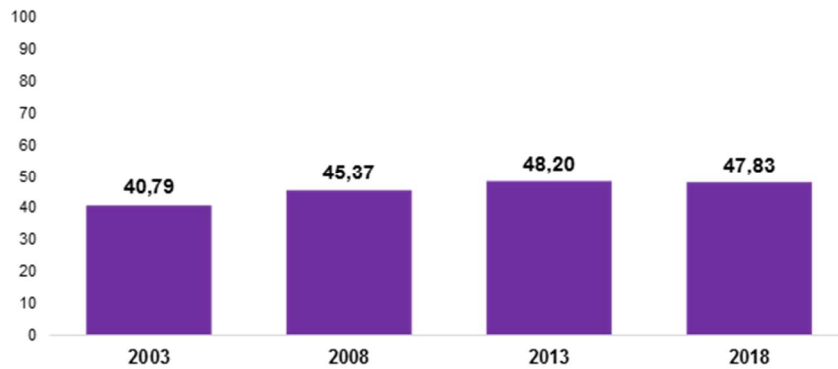


Variación del número de asalariados según sexo.



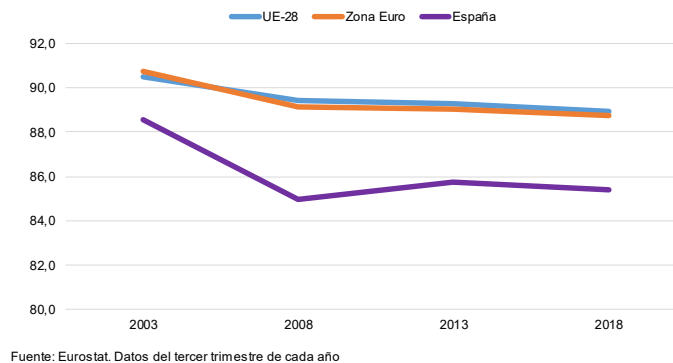
La situación actual es de 7.870.300 mujeres asalariadas, el 47,83% del total de la población asalariada. Esta proporción se incrementó en la etapa anterior a la crisis y durante la misma, permaneciendo estancada desde hace tres años.

Proporción de mujeres asalariadas sobre el total de trabajadores asalariados



A pesar de la elevada tasa de salarización del empleo femenino en España, en la Unión Europea todavía es ligeramente más alta. Ello se explica en parte porque el emprendimiento femenino es más bajo en Europa.

Tasa de salarización femenina. 15-64 años





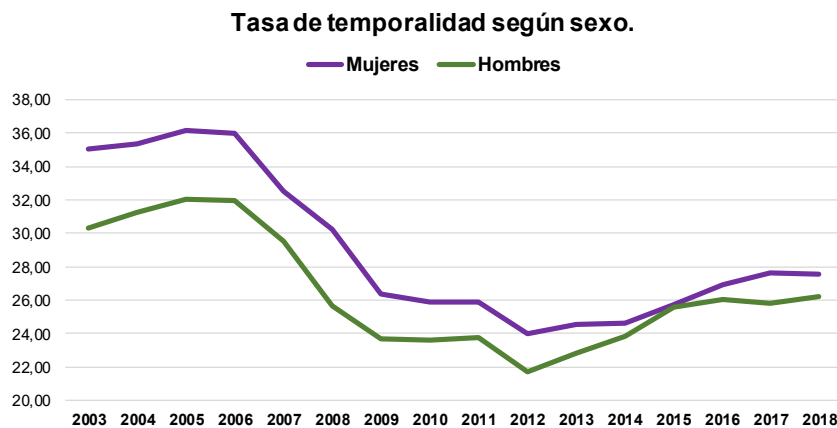
EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO FEMENINO

Temporalidad de las trabajadoras asalariadas

La tasa de temporalidad de las trabajadoras asalariadas es del 27,55%

La tasa de temporalidad de los hombres asalariados ocupación es del 26,23%

Brecha de género en la tasa de temporalidad: 1,33 puntos



Fuente: INE. EPA. Datos a cuarto trimestre de cada año

La incidencia de la temporalidad entre las mujeres asalariadas se redujo entre los años 2006 (36,14%) y 2012 (23,98%). Entre 2012 y 2017, la tasa de temporalidad femenina repuntó hasta el 27,66%. Durante el año 2018, se ha mantenido estable, situándose al finalizar el año en el 27,55%

La evolución de la brecha de género en la temporalidad presenta una tendencia descendente entre el año 2003 (4,79 puntos) y el año 2007 (3,03 puntos), con un importante repunte en el 2008 (4,59 puntos). La brecha sigue reduciéndose hasta el año 2015, que prácticamente es inexistente (0,19 puntos), para volver a incrementarse hasta el año 2017 (1,83 puntos). El año 2018 ha finalizado con una brecha de 1,32 puntos.

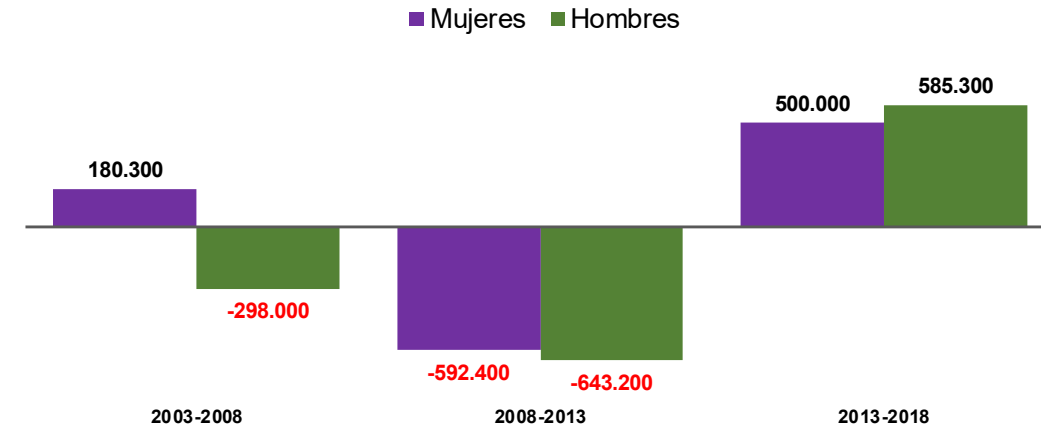
El balance, en términos absolutos, es favorable a la duración indefinida de los contratos. En los últimos quince años, el empleo asalariado indefinido entre las mujeres ha aumentado en 1.848.600 y 87.900 el empleo asalariado temporal. Si bien, pueden diferenciarse tres etapas:

- Entre 2003 y 2008, el número de asalariadas con contrato indefinido aumenta en 1.362.000, mientras que las asalariadas con contrato temporal lo hacen en 180.300.
- Entre 2008 y 2013, el impacto de la crisis destruye -91.000 empleos asalariados con contrato indefinido de mujeres y -592.400 asalariadas con contrato temporal.
- Entre 2013 y 2018, se recupera buena parte del empleo asalariado temporal, con 500.000 nuevas asalariadas, a la par que aumenta el 577.600 el número de asalariadas con contrato indefinido.

De esta forma, se ha alcanzado la cifra de 5.702.000 asalariadas con contrato indefinido que es la más alta alcanzada nunca.

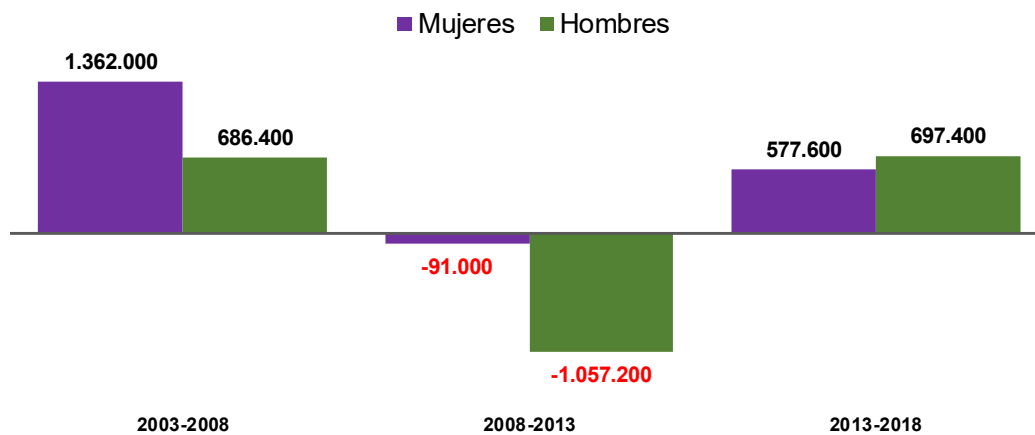


Variación del número de asalariados con contrato temporal según sexo.



Fuente: INE. EPA. Datos a cuarto trimestre de cada año

Variación del número de asalariados con contrato indefinido según sexo.



Fuente: INE. EPA. Datos a cuarto trimestre de cada año

Las mujeres asalariadas que tienen un contrato temporal son 2.168.400, el 49,06% de los asalariados con contrato temporal.

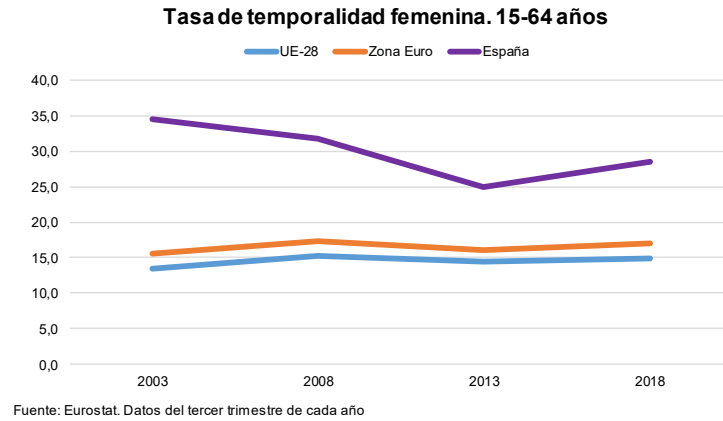
Aunque hay 82.700 más hombres con contrato temporal que mujeres, la incidencia de la temporalidad entre las mujeres es ligeramente mayor: la tasa de temporalidad es 1,33 puntos superior entre las asalariadas (26,23% para los hombres y 27,55% para las mujeres).

En resumen, la situación de las mujeres trabajadoras respecto a la temporalidad está mejorando y la brecha respecto a los hombres es pequeña.

La elevada temporalidad es una característica diferencial del mercado de trabajo español respecto al mercado de trabajo europeo, que presenta una tasa de temporalidad mucho más reducida. Desde la perspectiva de género esta situación se reproduce de manera semejante, haciendo que las mujeres trabajadoras en España presenten tasas de temporalidad más altas que en el conjunto de la Unión Europea.



La crisis, como se ha señalado, ha reducido la tasa de temporalidad en España, aproximando de esta manera, las tasas españolas y europeas. No obstante, con la recuperación del empleo, se vuelve a observar un incremento de la tasa de temporalidad en España, tanto la femenina como la masculina.





Penalización de la cotización de contratos temporales de corta duración

Con anterioridad a 2019 la Ley General de la Seguridad Social consideraba de corta duración los contratos cuya duración efectiva fuese inferior a siete días y los penalizaba con un incremento en la cuota empresarial por contingencias comunes del 36%.

El Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo modificó el artículo 151 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) con el objetivo de elevar el incremento en la cotización por la celebración de contratos de carácter temporal de corta duración al el 40%, a la par que considera contratos de corta duración, que son objeto de dicha penalización, los contratos cuya duración efectiva sea igual o inferior a cinco días.

Este incremento en la cotización desde 2019 se traduce directamente en una mejora de la protección de las personas trabajadoras, ya que se aplica un coeficiente de temporalidad a los días efectivamente trabajados y cotizados, lo que permite al trabajador contar con un mayor número de días en alta para el acceso a las prestaciones del sistema de la Seguridad Social.

Este incremento en la cuota empresarial no se aplica a los contratos celebrados con trabajadores del Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.

Según la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, se ha constatado que los contratos de menos de cinco días se celebran en un 46,9% con mujeres.



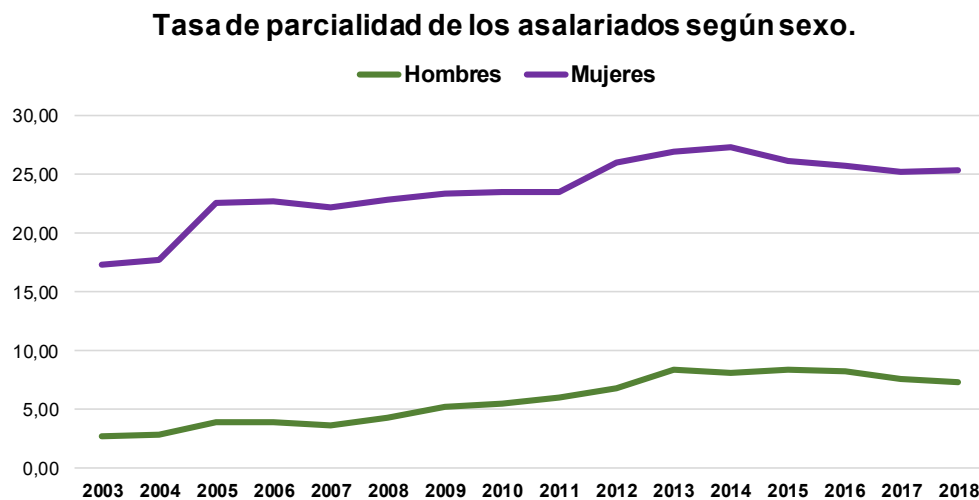
EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO FEMENINO

Parcialidad de las trabajadoras asalariadas

La tasa de parcialidad de las trabajadoras asalariadas es del 25,36%

La tasa de parcialidad de los hombres asalariados es del 7,28%

Brecha de género en la tasa de parcialidad: 18,08 puntos



Fuente: INE. EPA. Datos a cuarto trimestre de cada año

La incidencia de la parcialidad presenta una tendencia ascendente entre los asalariados y especialmente entre las mujeres. La tasa de parcialidad femenina pasó del 17,27% a finales de 2003 al 27,26% a finales de 2014, con dos años de incremento más intenso, el año 2005 y el año 2012. En los últimos tres años, la tasa de parcialidad ha permanecido por encima del 25% y representa uno de hechos diferenciales más importantes del mercado laboral en España de los últimos años.

Aunque la tasa de parcialidad masculina también ha aumentado en el periodo de referencia, presenta una brecha de género de alrededor de 18 puntos porcentuales.

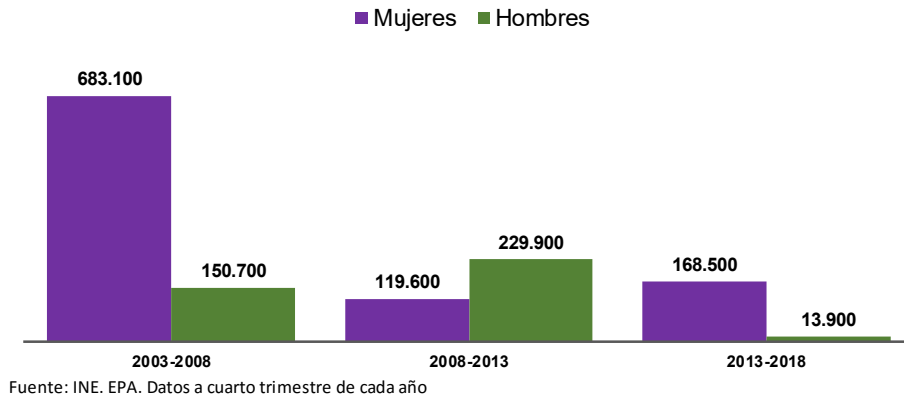
El balance, en términos absolutos, es de un incremento de 971.200 asalariadas con jornada a tiempo parcial, lo que representa el 50,15% del empleo asalariado femenino creado en todo el periodo; la mitad del empleo femenino creado ha sido a tiempo parcial. Desagregado por periodo quinquenales:

- Entre 2003 y 2008, el número de asalariadas con jornada parcial aumenta en 683.100, mientras que las asalariadas con jornada a tiempo completo lo hacen en 859.200.
- Entre 2008 y 2013, el impacto de la crisis destruye 803.000 empleos asalariados a tiempo completo de mujeres y, al mismo tiempo, el empleo con jornada a tiempo parcial sigue creciendo en 119.600 asalariadas.
- Entre 2013 y 2018, se recupera el empleo asalariado a tiempo completo femenino, con 909.000 nuevas asalariadas, pero continúa creciendo el número de asalariadas con jornada parcial.

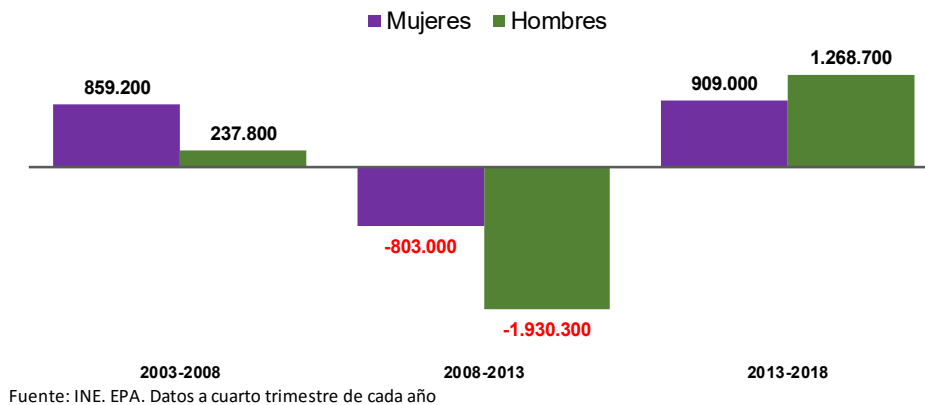


De esta forma, se ha alcanzado la cifra de 1.995.900 asalariadas con contrato a tiempo parcial, que es la más alta alcanzada nunca.

Variación del número de asalariados con jornada a tiempo parcial según sexo.



Variación del número de asalariados con jornada a tiempo completo según sexo.



Hay 1.995.900 mujeres asalariadas a tiempo parcial, el 76,16% de las personas trabajadoras asalariadas con jornada a tiempo parcial.

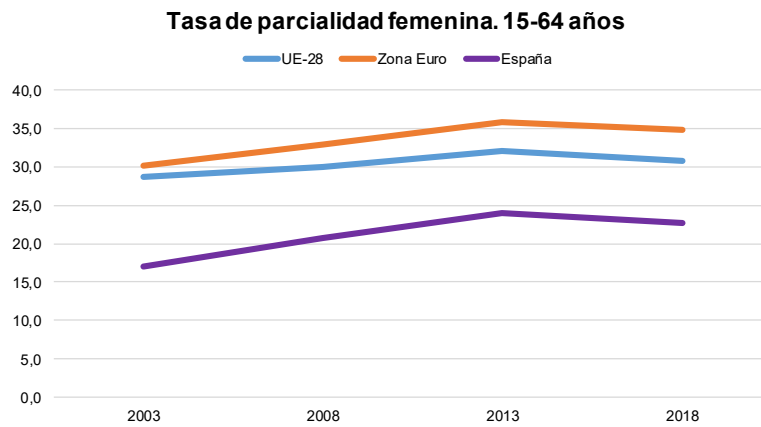
Hay 1.371.200 más mujeres asalariadas a tiempo parcial que hombres.

La brecha de género se refleja en que 3 de cada 4 asalariados a tiempo parcial son mujeres.

La tasa de parcialidad de los asalariados es de 7,28% entre los hombres y del 25,36% entre las mujeres, una brecha de 18,08 puntos porcentuales.

Además, 1 de cada 4 mujeres asalariadas trabaja a tiempo parcial.

La comparativa con la tasa de parcialidad en la Unión Europea muestra que la parcialidad es mucho más elevada en Europa que en España. No obstante, entre 2003 y 2013 se observa un incremento mucho mayor en España que en el conjunto de la Unión Europea, convergiendo en este indicador negativo.



Es importante señalar que la presencia de las mujeres en el trabajo a tiempo parcial es también muy superior en el conjunto de la Unión Europea respecto a los hombres, por lo que la brecha de género en este tipo de jornada es muy alta. Se trata de una cuestión común que tiene que ver con el género y no con el territorio.



EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO FEMENINO

Causas de la parcialidad de las trabajadoras asalariadas

El 17,59% de los ocupados con jornada a tiempo parcial no trabaja a tiempo completo porque se dedica al cuidado de otras personas (menores, adultos, enfermos, incapacitados o mayores) o por tener otras obligaciones familiares o personales. La brecha de género en estas causas de la parcialidad es muy marcada, ya que el porcentaje se reduce al 3,64% de los hombres y se eleva hasta el 22,34% de las mujeres.

En términos absolutos, el número de hombres ocupados con jornada a tiempo parcial por tener obligaciones familiares o de cuidado de personas es de 26.800, mientras que son 482.300 las mujeres a quienes el desempeño de obligaciones familiares y de cuidados les impide o dificulta desarrollar un trabajo a tiempo completo. Las mujeres representan el 94,74% del total de estas causas de parcialidad.

La parcialidad involuntaria (la de aquellos que tienen una jornada a tiempo parcial porque no han podido encontrar trabajo de jornada completa) supera el millón de mujeres (1.092.000). Suponen el 50,57% de las mujeres ocupadas con jornada a tiempo parcial. 1 de cada 2 mujeres trabaja a tiempo parcial pero quisiera trabajar a tiempo completo.

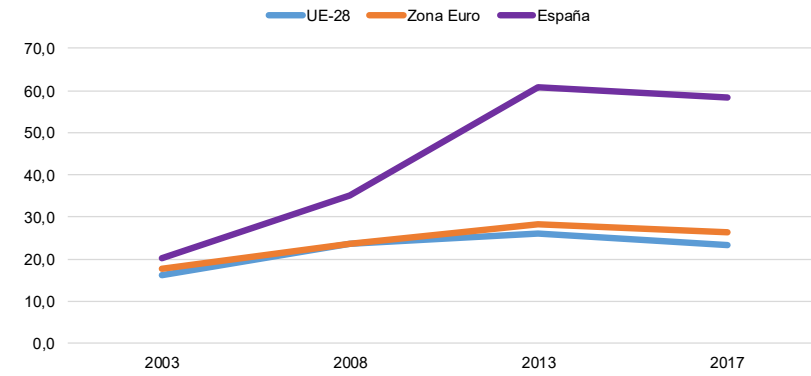
La suma de estas dos causas concentra el 72,91% de las mujeres con jornada parcial, es decir, prácticamente tres de cada cuatro mujeres ocupadas a tiempo parcial lo está por motivos familiares o de manera involuntaria.

En comparación con los datos europeos, se observa que la jornada a tiempo parcial es mucho menos aceptada de manera voluntaria por los trabajadores y las trabajadoras en España. Se produce la paradoja que, aunque la parcialidad está menos implantada en el mercado laboral español, es mayoritaria la población trabajadora que no acepta voluntariamente dicha parcialidad.

Este rechazo a la jornada a tiempo parcial es común en ambos sexos. Entre las trabajadoras, las que trabajan en España, lo hacen de forma involuntaria más del doble que las del conjunto de la Unión Europea o de la Zona Euro.



**Porcentaje de trabajadoras a tiempo parcial con
parcialidad involuntaria. 15-64 años**



Fuente: Eurostat. Media anual



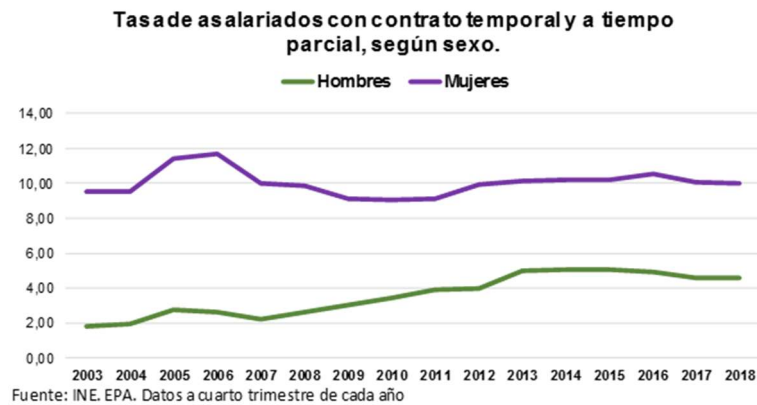
EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO FEMENINO

Calidad en el empleo de las trabajadoras asalariadas

Asalariadas con contrato temporal y de jornada a tiempo parcial

Mujeres asalariadas con contrato temporal con jornada a tiempo parcial: 784.800

Hombres asalariados con contrato temporal con jornada a tiempo parcial: 395.800

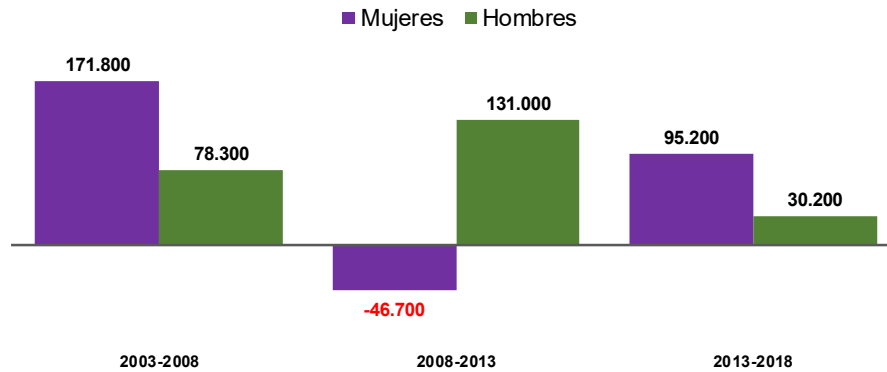


El empleo asalariado más precario, con contrato temporal y a tiempo parcial, presenta una brecha de género que se ha reducido desde el año 2008. La causa de la reducción de esta brecha se explica por el aumento del número de asalariados masculinos en situación muy precaria, más que por la mejora de la posición de las mujeres asalariadas.

En el periodo considerado, la tasa de empleo más precario entre las mujeres ha oscilado entre el 9,05% en el año 2010, al 11,67% del año 2006. El último dato disponible del cuarto trimestre de 2018, presenta una tasa del 9,97% (1 de cada 10 mujeres asalariadas tiene un contrato de peor calidad, aunando un contrato temporal y una jornada a tiempo parcial). Este porcentaje para los hombres asalariados es del 4,61%, menos de la mitad que el de las mujeres, aunque ha experimentado un incremento importante desde el año 2003, año en el que su tasa era del 1,82%.



Variación del número de asalariados con contrato temporal y jornada a tiempo parcial según sexo.



Fuente: INE. EPA. Datos a cuarto trimestre de cada año

En términos absolutos, en los últimos quince años, se ha incrementado el número de asalariados con contrato temporal y con jornada a tiempo parcial, tanto entre los hombres, (239.500 más), como entre las mujeres (220.300 más).

La distribución en los periodos quinquenales no ha sido homogénea. Así, entre los hombres fue durante los años de crisis cuando creció en mayor medida el número de asalariados muy precarios, mientras que el número de mujeres en situación muy precaria se redujo en los años de crisis. En los últimos años, sin embargo, el empleo muy precario está creciendo más intensamente entre las mujeres que entre los hombres.

En la actualidad, 784.800 mujeres asalariadas tienen un contrato temporal con jornada a tiempo parcial, representando el 66,47% de este tipo de empleo tan precarizado.

Actualmente, 2 de cada 3 empleos más precarios son ocupados por mujeres.

El 9,97% de las mujeres asalariadas tiene un contrato temporal con jornada a tiempo parcial; entre los hombres el porcentaje es del 4,61%. La brecha es de 5,36 puntos porcentuales.

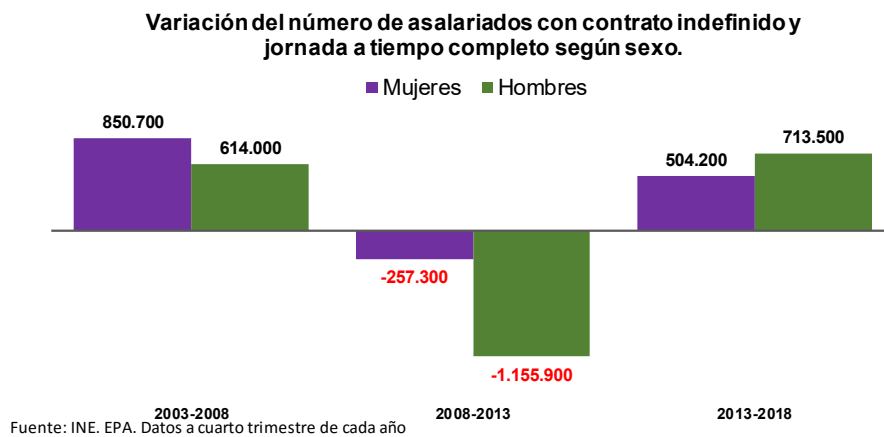
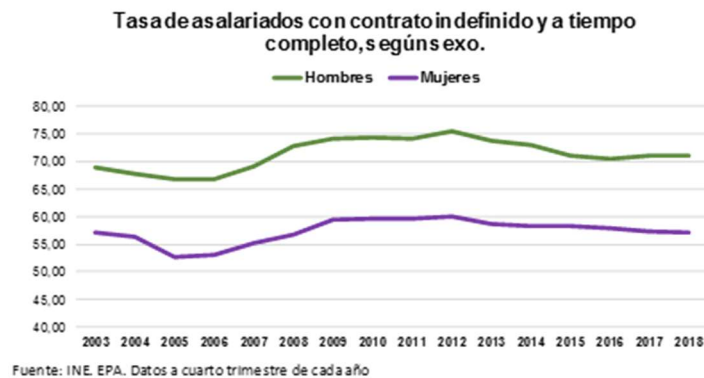
Hay 388.900 más mujeres asalariadas con empleos muy precarios que hombres en la misma situación.

Asalariadas con contrato indefinido y de jornada a tiempo completo

Mujeres asalariadas con contrato indefinido y jornada a tiempo completo: 4.490.800.

Hombres asalariados con contrato indefinido y jornada a tiempo completo: 6.103.300.

El empleo asalariado de mayor calidad, con contrato indefinido y a tiempo completo es mayoritario entre los hombres, situándose en el 71,11%. Entre las asalariadas, el porcentaje se sitúa en el 57,06%, esto es, 14 puntos porcentuales por debajo de la tasa masculina.



El balance de los últimos quince años, es de un incremento de 1.097.600 mujeres asalariadas con contrato indefinido y a tiempo completo y un aumento de 171.600 de los hombres con estas condiciones laborales. Esto se explica por la intensa destrucción del empleo de calidad entre los hombres en los años de crisis (perdieron 1.155.900 empleos) En ese periodo de crisis, las mujeres perdieron también empleos de calidad, pero en menor medida (perdieron 257.300 empleos).

En la actualidad, 4.490.800 mujeres asalariadas tienen un contrato indefinido con jornada a tiempo completo, representando el 42,39% de este tipo de empleo de mayor calidad.

Hay 1.612.500 mujeres asalariadas menos con empleos de mayor calidad que hombres en la misma situación.

El 57,06% de las mujeres asalariadas tienen un contrato indefinido con jornada a tiempo completo, mientras que el porcentaje se eleva hasta el 71,11% para los hombres. La brecha es de 14,05 puntos porcentuales.



Algunos datos del *Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020* en relación con la calidad del empleo

El *Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020* fue aprobado por resolución del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2018, teniendo como objetivo principal recuperar derechos fundamentales y mejorar la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo.

Dicho Plan contempla, entre otras medidas, un *Plan de Choque contra la Contratación Temporal Fraudulenta*.

Como resultado directo del Plan, 61.445 contratos temporales se han convertido en indefinidos.

De ellos, 27.262 (el 44,37% del total) corresponden a puestos de trabajo de mujeres y representan el 76% de las trabajadoras afectadas por este Plan, que han pasado de tener un contrato temporal a tener un contrato indefinido. Respecto a los contratos temporales convertidos en indefinidos de hombres, su cifra ha sido de 34.183 (el 55,63%), y suponen el 76,4% de los afectados por el Plan.

Según actividad económica de las empresas en las que prestaban servicio las trabajadoras, la mayor incidencia de transformaciones de contratos temporales en indefinidos, se da en el sector de “Actividades Sanitarias y Servicios Sociales”, donde las trabajadoras beneficiadas representan el 84,5% del total de beneficiados de este sector, seguido de “Actividades Financieras y de Seguros” con un 77,5%, “Otros servicios” con un 70,9% y “Actividades de Hogares” con un 69,9%.

Los sectores con menor incidencia de transformaciones de contratos en trabajadoras son “Agricultura, ganadería, selvicultura y pesca”, con un 10,7%, seguido de “Construcción” con un 10,9%, y de “Transporte y almacenamiento” con un 11,3%.

El Plan Director por un Trabajo Digno contiene también un *Plan de choque contra el uso irregular de la contratación a tiempo parcial*.

Como resultado de esta medida se ha procedido a incrementar la jornada en 8.824 contratos, lo que supone un 17,5% de los trabajadores afectados de este Plan de choque. De ellos, 7.586 son incrementos de jornada igual o superior al 50% de la jornada que se tenía inicialmente declarada, lo que supone que este tipo de ampliaciones representa el 85,9% de las realizadas.

Dentro de esos 8.824 contratos con incremento de jornada, 5.212 son contratos con trabajadoras (el 17,2% de las afectadas por el Plan) y 3.612 son contratos con trabajadores (el 17,9%).

Los contratos de mujeres cuya jornada se ha ampliado suponen un 59,07% del total y los de hombres el 40,93%.

Según actividad económica de la empresa, la mayor incidencia de ampliaciones de jornada que han afectado a mujeres trabajadoras se da en el de “Actividades de Hogares” donde el 100% de las afectadas han sido mujeres trabajadoras, seguido de “Actividades sanitarias” con un 90% y del sector de “Educación” con un 86%.

Los sectores con menor incidencia de ampliaciones de jornada de mujeres trabajadoras son “Transporte y almacenamiento” con un 8%, seguido de “Construcción” con un 10% y



“Agricultura, ganadería, selvicultura y pesca”, con un 40%, de forma similar al resultado de conversión de contratos temporales indefinidos.

La puesta en marcha e implementación del Plan Director por un Trabajo Digno se ha sumado a la actuación ordinaria de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, lo que ha elevado exponencialmente los resultados obtenidos a lo largo del año 2018.

Desde la perspectiva de género, se observa que los resultados del Plan Director por un Trabajo Digno presentan mejores resultados para las trabajadoras que la actuación ordinaria de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Actuación Inspección Trabajo año 2018 Fraude Contratación Temporal					Actuación Inspección Trabajo año 2018 Abusos Contratación tiempo parcial				
PERIODO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES / TOTAL	PERIODO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES / TOTAL
2018 (Actuación ordinaria)	74.314	58.187	132.501	43,91%	2018 (Actuación ordinaria)	11.210	11.483	22.693	50,60%
2018 (Plan Director)	34.183	27.262	61.445	44,37%	2018 (Plan Director)	3.612	5.212	8.824	59,07%
Total 2018	108.497	85.449	193.946	44,06%	Total 2018	14.822	16.695	31.517	52,97%

Con los resultados agregados, en el año 2018, se han duplicado los fraudes detectados en la contratación temporal (108,71% de incremento interanual), siendo mayor el incremento entre los fraudes que afectan a trabajadoras (129,95% de incremento interanual).

Respecto a los abusos en la contratación a tiempo parcial, los resultados también son más destacables entre las trabajadoras (61,62% de incremento interanual).

Fraude Contratación Temporal					Abusos Contratación tiempo parcial				
AÑO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES / TOTAL	AÑO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES / TOTAL
2015	31.320	23.629	54.949	43%	2015	6.350	6.033	12.383	48,72%
2016	48.197	34.075	82.272	41,42%	2016	11.831	10.650	22.481	47,37%
2017	55.765	37.160	92.925	39,99%	2017	10.929	10.330	21.259	48,59%
Total 2018	108.497	85.449	193.946	44,06%	Total 2018	14.822	16.695	31.517	52,97%
Variación porcentual 2018-2017	94,56%	129,95%	108,71%		Variación porcentual 2018-2017	35,62%	61,62%	48,25%	



EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO FEMENINO

Salarios de las trabajadoras

Ganancia anual media de las mujeres trabajadoras: 20.131,41€

Ganancia anual media de los hombres trabajadores: 25.924,43€

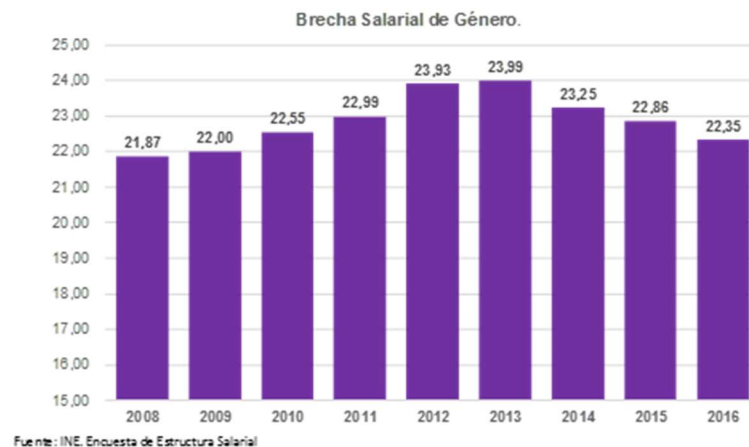
Brecha salarial de género en la ganancia media anual: 5.793,02€ al año (22,35%)

La Encuesta de Estructura Salarial, del Instituto Nacional de Estadística, permite acercarse a los salarios con desagregación por sexo. Los últimos datos se refieren a 2016 e indican una brecha en el salario anual de mujeres y hombres del 22,35%.

Cuantificado en euros, la brecha salarial se sitúa en 5.793 euros anuales, que es la cantidad que gana de media menos una mujer que un hombre.

Una serie de factores posibilitan y cronifican la existencia de la brecha salarial de género, entre los que cabe destacar la mayor incidencia de la parcialidad entre las mujeres, la mayor presencia femenina en sectores con menores retribuciones o la disrupción de las carreras profesionales de las mujeres.

Entre los 20 y los 60 años, la brecha salarial de género se va incrementando con la edad, pasando del 12,50% en el grupo de edad de 20 a 24 años, hasta el 26,91% para el grupo de edad de 55 a 59 años.



Para eludir la incidencia de la parcialidad, se puede tomar como indicador la brecha salarial de género de la ganancia por hora normal trabajada, que se sitúa en el año 2016, en el 14,68% según la misma Encuesta de Estructura Salarial.

Cuantificado en euros, por término medio cada hora normal de trabajo una mujer gana 2,34 euros menos que un hombre.

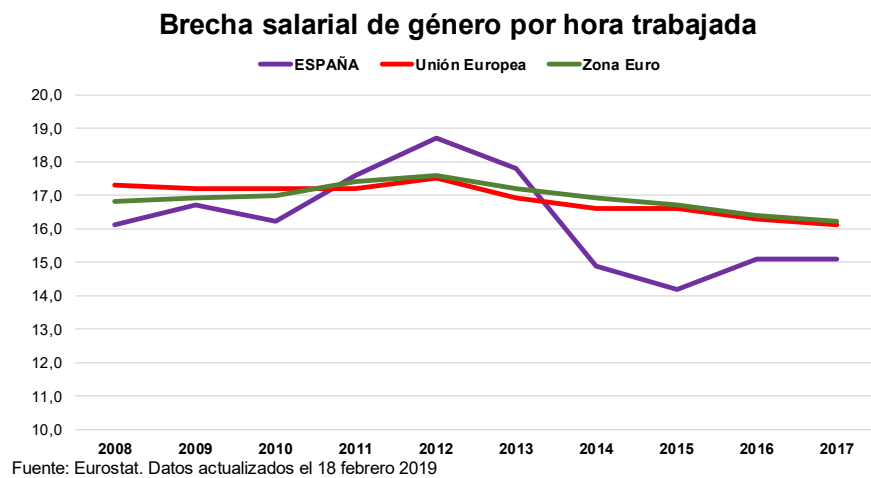
En una línea similar, los datos de la Estadística de Mercado de Trabajo y Pensiones, de la Agencia Tributaria, muestran una brecha en los salarios percibidos durante 2017 del 22,64%.



La última estimación de Eurostat, para el año 2016, actualizada el 18 de febrero de 2019, incrementa la brecha salarial de género por hora normal trabajada al 15,1%.

La importancia de esta actualización es que muestra la ruptura de la tendencia decreciente de la brecha salarial de género en España y señala un incremento de la misma en el año 2016, que se mantiene, con datos provisionales, en el año 2017.

No obstante, hay que señalar también que la brecha salarial de género es ligeramente más baja en España que en la media de la Unión Europea.



La brecha salarial de género alcanzó su punto máximo desde que se dispone de información en 2013, año álgido de la última crisis económica, situándose en el 23,99%.

El empeoramiento de las condiciones salariales del conjunto de los trabajadores ha propiciado que se reduzca en algo más de un punto la brecha salarial en los últimos años.

Presumiblemente, el incremento del SMI en un 22,3% en 2019 propiciará, al contrario, una reducción de la brecha salarial de género pero no por la precarización de todos, sino por la concurrencia de mujeres y hombres en unas condiciones salariales dignas.



Salario Mínimo Interprofesional (SMI) de 900 €

El Real Decreto 1462/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo determinó el salario mínimo interprofesional para 2019 y, desde el 1 de enero de este año, la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional es de 900 €/mes y 12.600 €/año.

El incremento entre los importes del SMI de 2018 y de 2019 ha sido del 22,3%.

Este incremento tiene como objetivo prevenir la pobreza en el trabajo y fomentar un crecimiento salarial general más dinámico, y está en línea con las recomendaciones internacionales para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a una remuneración equitativa y reconocer el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida digno.

Las retribuciones de los trabajadores, con la prorrata de pagas extraordinarias correspondientes, determinan sus bases de cotización.

La Secretaría de Estado de la Seguridad Social realizó una estimación de la cifra de trabajadores del Régimen General que en 2018 tenían bases de cotización inferiores a las bases mínimas fijadas para 2019. Según dicha estimación, el incremento del SMI beneficiaría a 2,5 millones de trabajadores.

Con el fin de ofrecer una visión ajustada del impacto del incremento según sexo, se ha elaborado una aproximación a un mes de 2018 considerando las personas trabajadoras que en algún momento del mismo estuvieron en alta, y de ellas, cuántas tenían bases de cotización inferiores a las fijadas como bases mínimas para 2019¹.

Respecto al **Régimen General (excluidos los trabajadores de los Sistemas Especiales Agrario por Cuenta Ajena y Empleados de Hogar)**, sobre un total de 15.162.561 trabajadores, 1.409.476 (el 9,30%) tenían en 2018 una base de cotización inferior a las bases mínimas actuales.

La incidencia entre las mujeres trabajadoras es mayor dado que el 11,08% de las mismas tenían en 2018 una base de cotización inferior a las bases mínimas actuales, mientras que entre los hombres trabajadores ese porcentaje era del 7,69%.

TOTAL COTIZANTES Y COTIZANTES CON BASE DE COTIZACIÓN INFERIOR A LA MÍNIMA DE 2019 (RÉGIMEN GENERAL SIN SISTEMAS ESPECIALES)	Total	< Bases mínimas actuales	% < B. mínimas / Total
TOTAL	15.162.561	1.409.476	9,30%
Mujeres	7.196.453	797.069	11,08%
Hombres	7.966.108	612.407	7,69%

¹ Las cifras de este apartado no se refieren a afiliados medios ni a afiliados un día concreto del mes, sino a los trabajadores que estuvieron en alta al menos un día del mes de referencia.



MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

Según sexo, y a pesar de que sobre el total de trabajadores las mujeres representaban menos de la mitad (el 47,46%), las mujeres que tenían en 2018 bases de cotización inferiores a las actuales suponen el 56,55% del total de posibles personas trabajadoras beneficiarias del incremento del SMI.

Según jornada, las mujeres representan el 50,71% de quienes se beneficiarían del incremento del SMI con jornada a tiempo completo y el 64,48% de quienes se beneficiarían de dicho incremento con jornada a tiempo parcial.

Entre el total de mujeres que se beneficiarían del incremento del SMI, el 51,65% tenía jornada a tiempo completo y el 48,35% jornada a tiempo parcial.

Según sección de actividad, el 74,44% de las mujeres que podrían beneficiarse del incremento del SMI trabajaban en empresas con alguna de las siguientes actividades: comercio (19,87%), actividades administrativas y servicios auxiliares (13,29%), hostelería (12,38%), otros servicios (10,31%), educación (9,48%) y actividades sanitarias y servicios sociales (9,10%).

La Secretaría de Estado de la Seguridad Social ha efectuado también una aproximación a la cifra de trabajadores del Sistema Especial de Empleados de Hogar y a la del Sistema Especial de Trabajadores Agrarios por Cuenta Ajena susceptible de beneficiarse de la subida para 2019 del SMI.

El incremento del SMI habría beneficiado al 91,98% de las personas encuadradas en el **Sistema Especial de Empleados de Hogar**.

El 95,48% de los trabajadores de dicho Sistema Especial son mujeres. Resultan beneficiadas por el incremento del SMI el 92,41% de las mismas y el 82,79% de los hombres.

La subida del SMI beneficiaría al 66,35% del total de quienes integran el **Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios**.

Este Sistema Especial es mayoritariamente masculino y las mujeres representan tan sólo el 27,25% de quienes lo integran.

Resultarían beneficiadas el 72,91% de las mujeres del Sistema Agrario por Cuenta Ajena y el 63,90% de los hombres que están encuadrados en el mismo.



Incremento de las bases máximas de cotización

El *Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo* estableció un incremento del tope máximo de la base de cotización y de las bases máximas de cotización para 2019 del 7% para situarse en 4.070,10 euros. Esta medida ha surtido efectos desde el 1 de enero de 2019.

Se considera que se ha incrementado la base de cotización de 1.020.000 trabajadores por cuenta ajena.

De acuerdo con los datos de la Seguridad Social, se espera que esta medida tenga un mayor grado de impacto entre la población masculina que entre la femenina habida cuenta de que la composición del número de trabajadores en bases máximas, según sexo, es del 68% de hombres frente al 32% de mujeres.

Aplicando los porcentajes señalados anteriormente, desde enero de 2019 se ha incrementado la base máxima de cotización de aproximadamente 693.600 hombres y 326.400 mujeres.

La edad media de estos cotizantes es de 48 años en los hombres y de 46 en las mujeres. El tramo quinquenal de edad donde se sitúa el mayor número de cotizantes en base máxima es de 45-49 años en los hombres y de 40-44 años en las mujeres.

Según actividad económica, el mayor número de cotizantes en bases máximas se concentra en las "Actividades sanitarias" seguida de los "Servicios financieros", la "Administración pública" y el "Comercio al por mayor".

También en esta clasificación existen diferencias por sexo. En el caso de los hombres, el mayor número se da en "Servicios financieros", "Comercio al por mayor", "Administración pública" y "Actividades sanitarias".

En las mujeres, los sectores que agrupan a mayor número de mujeres en bases máximas son "Actividades sanitarias", "Servicios financieros", "Administración pública" y "Comercio al por mayor".

De hecho, se repiten las actividades económicas mayoritarias en hombres y en mujeres, pero mientras que en los hombres hay una mayor dispersión entre actividades económicas, en el caso de las mujeres el 25% de las que tienen salarios iguales o superiores a la base máxima están en "Actividades sanitarias".

Aunque la base máxima de cotización no contempla las retribuciones de las personas con salarios superiores a su importe, estas cifras evidencian una vez más la brecha salarial entre mujeres y hombres.

Además, las diferencias de edad evidencian que las mujeres trabajadoras tardarán más en causar derecho a posibles pensiones máximas.

La mayor concentración de mujeres en determinadas actividades muestra, por su parte, su segregación horizontal en el mercado de trabajo.



EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL

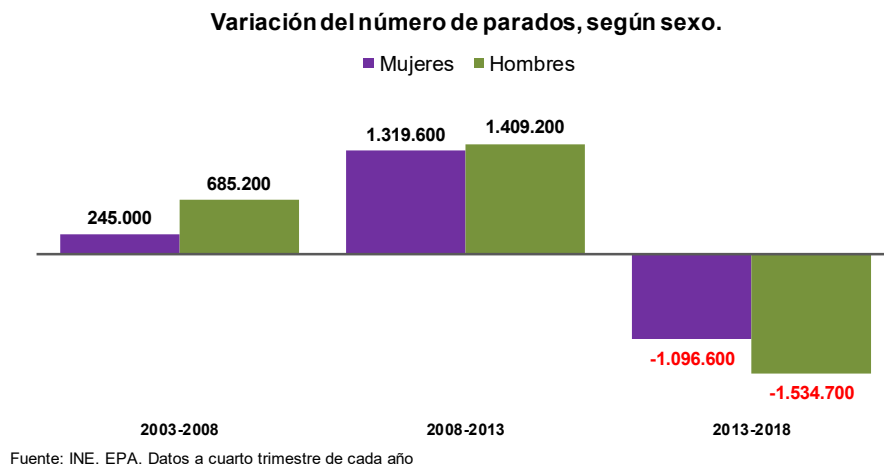
EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO FEMENINO

Paradas

La tasa de paro de las trabajadoras es del 16,26%

La tasa de paro de los hombres es del 12,87%

Brecha de género en la tasa de paro: 3,39 puntos



La situación de desempleo de las mujeres trabajadoras en los últimos quince años presenta unas cifras muy elevadas y ningún año del periodo considerado ha finalizado con un número inferior al millón de mujeres desempleadas. La cifra más baja se dio en el año 2005 con 1.022.000 desempleadas y la más elevada en el año 2013 con 2.826.800 mujeres en situación de paro.

Las variaciones en cada lustro han sido muy diferentes:

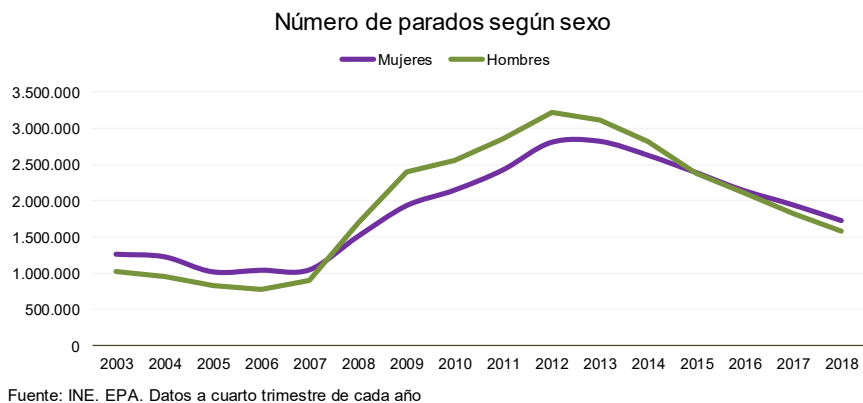
- Entre 2003 y 2008, periodo de expansión y crecimiento, se produce un incremento de 245.000 paradas, aunque en este periodo se produjo la incorporación más cuantiosa de la mujer a la actividad laboral (1.956.800). Por tanto, este aumento del desempleo está acompañado de un intenso aumento de la ocupación.
- Entre 2008 y 2013, periodo de crisis, se produce un elevado incremento del desempleo femenino, motivado por un lado, por los efectos de la crisis y, por otro porque continúa aumentando la incorporación de la mujer al mercado laboral con 507.500 nuevas activas. Ambas causas explican el aumento de 1.319.600 paradas. Entre los hombres, sin embargo, es la crisis la que explica el aumento del paro en 1.409.200, ya que, además el número de activos masculinos se reduce considerablemente (en 698.900 trabajadores).
- Entre 2013 y 2018, periodo de recuperación, el número de trabajadoras en paro se reduce en 1.096.600 mujeres, mientras que la población activa femenina permanece casi estable (13.600 mujeres menos). Entre los hombres, el paro se reduce más



intensamente (en 1.534.700 parados varones) aunque también se reduce más la población activa masculina (188.400 hombres menos).



La tasa de paro femenina es del 16,26%, 3,39 puntos superior a la tasa de paro masculina (12,87%). La evolución de la brecha de género de la tasa de paro fue descendente entre los años 2003 (en 6,83 p.p.) y 2009 (en 0,24 p.p.), iniciando desde entonces una tendencia creciente que se ha estabilizado en el año 2018 (+0,01 p.p.).



En términos absolutos, el número de parados según sexo, presenta una mayor cifra de mujeres entre 2003 y 2007, que se quebró durante la crisis, por el impacto sobre las ocupaciones más masculinizadas (construcción) y que a partir de 2016 han vuelto a ser más numerosas las paradas que los parados.

La situación actual cuantifica a las trabajadoras en paro en el cuarto trimestre de 2018 en 1.730.200 (el 52,36% del total de parados). La Encuesta de Población Activa también señala que el ritmo interanual de disminución del paro femenino es inferior al masculino (11,09% para las mujeres y 13,54% para los hombres).

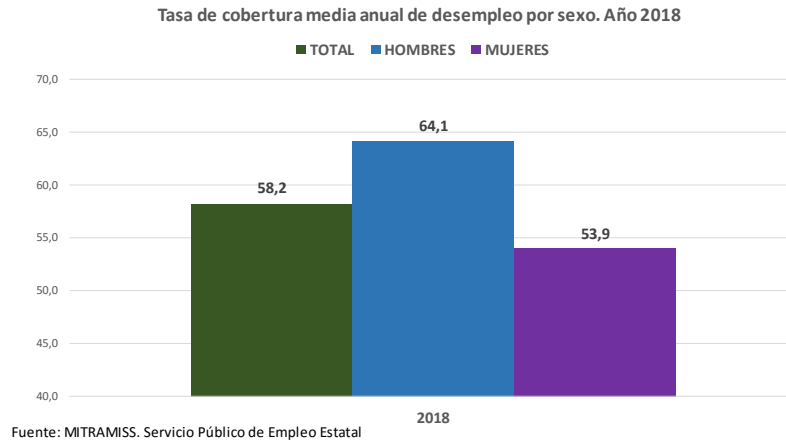
La tasa de paro femenina es del 16,26%, siendo 3,39 puntos porcentuales superior a la masculina que se sitúa en el 12,87%.

A pesar de que la tasa de actividad de las mujeres es inferior a la de los hombres, y el número de mujeres activas es inferior en más de un millón y medio al de los hombres activos, hay más mujeres en paro que hombres.



Según datos del Servicio Público de Empleo Estatal, la tasa media de cobertura de prestaciones por desempleo de 2018 fue del 58,2%.

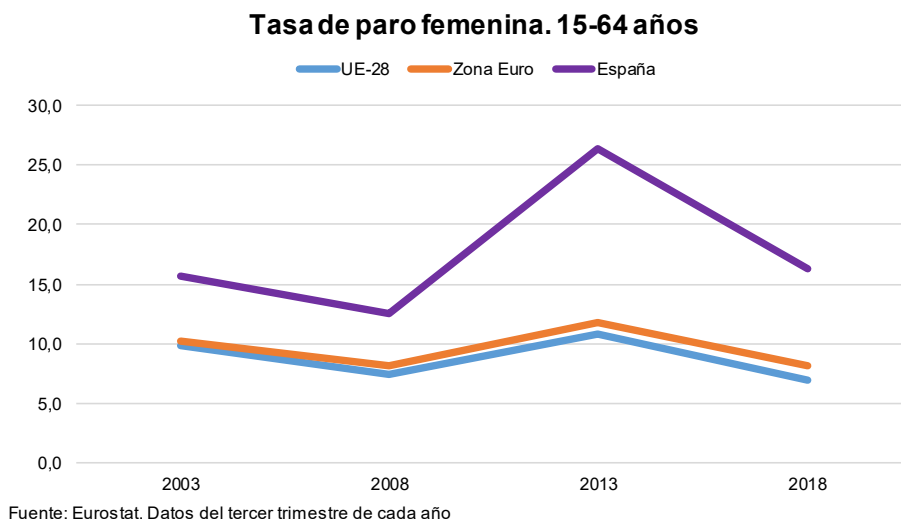
Según sexo, la tasa de cobertura de los hombres fue del 64,1% y la de las mujeres del 53,9%.



Se constata, por tanto un peor acceso de las mujeres a las prestaciones por desempleo que es clara consecuencia de sus peores condiciones de trabajo.

La brecha entre mujeres y hombres respecto a la cobertura por desempleo es de 10,2 puntos porcentuales.

La comparativa con la Unión Europea presenta una importante diferencia en las tasas de paro femeninas. El paro incide de manera mucho más acusada en las mujeres en España que en el conjunto de la Unión. La tasa de paro femenina en España duplica a la de Europa.



También es común que la tasa de paro sea más alta entre las mujeres que entre los hombres en Europa, aunque la brecha de género de la tasa de paro es en la Unión Europea de 0,5 puntos porcentuales y en España es de 3,1 puntos, según datos de Eurostat del tercer trimestre de 2018 (últimos disponibles).



EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO FEMENINO

Paradas

Paradas de larga duración

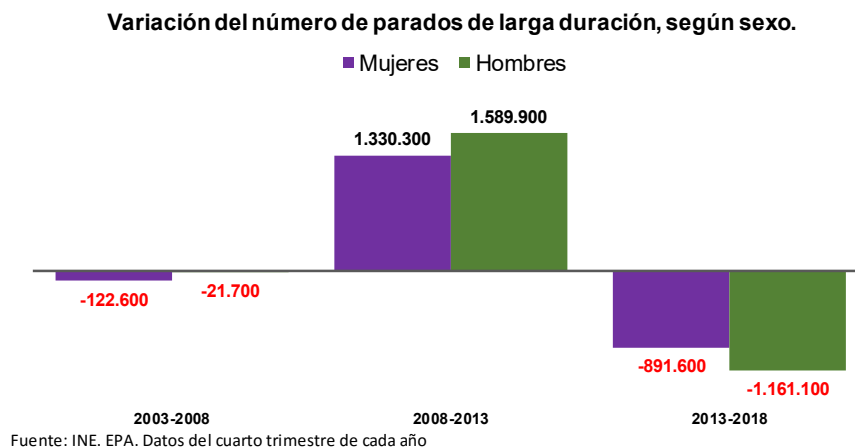
827.700 trabajadoras paradas de larga duración.

Brecha de género en el paro de larga duración: 103.300 mujeres más que hombres

El 47,84% de las trabajadoras en paro lleva más de un año en esta situación; de ellas, el 14,68% está parada desde hace más de un año, pero menos de dos y el 33,16% de las mujeres en situación de desempleo lleva más de dos años sin trabajo, una de cada tres mujeres en paro.

Son 827.700 trabajadoras paradas las que, a finales de 2018, llevan más de un año demandando un empleo frente a 724.400 hombres. Las mujeres representan el 53,33% de los parados de larga duración.

El paro de larga duración se incrementó intensamente durante los años de crisis, afectando con mayor intensidad a los hombres. Sin embargo, con la llegada de la recuperación del empleo, el paro de larga duración se está reduciendo más deprisa entre los hombres que entre las mujeres, y, desde el año 2015 hasta ahora, vuelve a haber más mujeres paradas de larga duración que hombres, circunstancia que no se producía desde el año 2009.





EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO FEMENINO

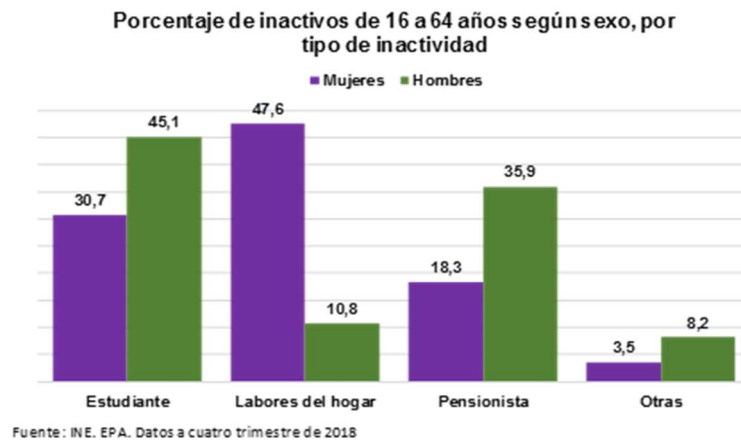
INACTIVAS Y CAUSA DE LA INACTIVIDAD

La tasa de inactividad de las mujeres es del 46,92%

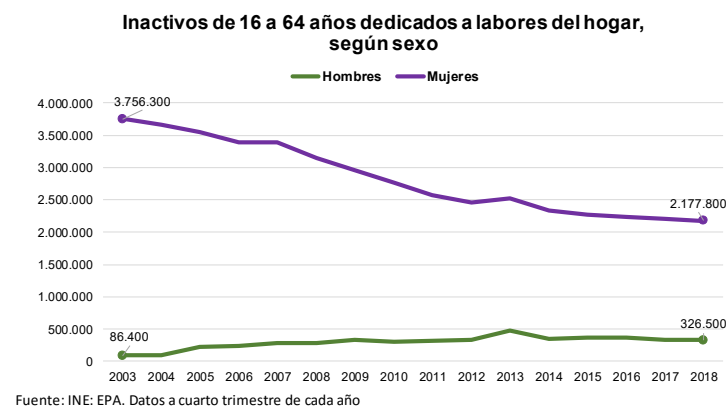
La tasa de inactividad de los hombres es del 35,55%

Brecha de género en la tasa de inactividad: 11,37 puntos

En el cuarto trimestre de 2018 hay 7.598.700 personas inactivas con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años, de los cuales el 60,27% son mujeres (4.579.800). La inactividad afecta a 1.560.900 mujeres más que a hombres. La causa es la dedicación a las labores del hogar que ocupa a 2.177.800 mujeres frente a 326.500 hombres, el 86,96% de las personas que se declaran inactivas por dedicarse a las labores del hogar son mujeres.



El 81% de los hombres con edades de 16 a 64 años que son inactivos lo son porque son estudiantes o pensionistas, es decir, porque tienen intención de entrar al mercado laboral o porque ya han salido. En el caso de las mujeres, sólo afecta al 49%, porque casi la mitad de las mujeres inactivas en el tramo de edad de 16 a 64 años se dedican a las labores del hogar (que incluyen cuidados de personas), a pesar de la intensa reducción producida en los últimos años.





Cotización de personas cuidadoras no profesionales

En 2007 se reconoció la posibilidad de que las personas cuidadoras no profesionales de personas dependientes pudiesen suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social para mantener sus cotizaciones mientras desarrollaban labores de cuidado y no se encontrasen en alta en cualquier régimen de la Seguridad Social a tiempo completo.

Las personas cuidadoras no profesionales que cumplían unas condiciones concretas podían suscribir dicho convenio sin coste alguno para ellas, puesto que era el Estado quien lo asumía. De este modo, se garantizaba que se mantenían las contribuciones al sistema de pensiones de la Seguridad Social a los efectos de acceder a la pensión de jubilación en el futuro.

A partir de septiembre de 2012, se sigue manteniendo la posibilidad de firmar este Convenio, pero las personas beneficiarias han de abonar las cuotas correspondientes.

En agosto de 2012, había 164.881 mujeres afiliadas como cuidadoras no profesionales y 13.468 hombres; en total 178.349 personas con cotizaciones por esta rúbrica.

Desde esa fecha, esas cifras no han dejado de disminuir y, en enero de 2019, el número de cuidadores no profesionales ha sido de 7.499: 6.669 mujeres y 829 hombres.



EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DE LAS PENSIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

PENSIONES CONTRIBUTIVAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Número de pensiones y cuantía media

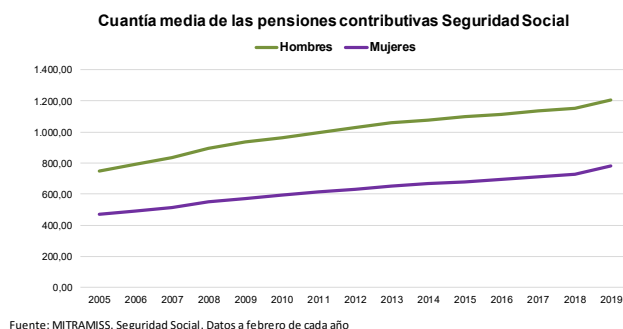
La cuantía media de las pensiones percibidas por mujeres es de **781,63€**

La cuantía media de las pensiones percibidas por hombres es de **1.202,52€**

Brecha de género en la cuantía de las pensiones: 35,00%

De acuerdo con los datos de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, a 1 febrero de 2019, el número de pensiones contributivas de la Seguridad Social era de 9.707.140, con un incremento interanual del 1,40% y el importe de la pensión media era de 985,16€, con un incremento interanual del 5,67%.

La cuantía media de las pensiones percibidas por mujeres es de 781,63€ y la de las pensiones percibidas por hombres de 1.202,52€, lo que indica una brecha de género en pensiones del 35,00%.



Clases de pensión según cuantía media

Según sexo por clase de pensión, el 45,90% de las pensiones percibidas por mujeres son pensiones de jubilación y el 43,44% pensiones de viudedad, mientras que esos porcentajes en las pensiones percibidas por hombres eran del 79,07% y 3,91%, respectivamente.

Pensiones contributivas a 1 de febrero de 2019	TOTAL			Mujeres			Hombres			Brecha de género pensión
	Número	% Vertical	Pensión Media	Número	% Vertical	Pensión Media	Número	% Vertical	Pensión Media	
TOTAL	9.707.140	100,00	985,16 €	5.012.899	100,00	781,63 €	4.694.164	100,00	1.202,52 €	-35,00%
Jubilación	6.012.434	61,94	1.131,86 €	2.300.846	45,90	850,99 €	3.711.540	79,07	1.305,99 €	-34,84%
Viudedad	2.361.111	24,32	708,26 €	2.177.574	43,44	725,14 €	183.520	3,91	507,95 €	42,76%
Incapacidad Permanente	953.111	9,82	970,68 €	344.670	6,88	868,80 €	608.437	12,96	1.028,40 €	-15,52%
Orfandad	338.359	3,49	402,80 €	160.559	3,20	402,43 €	177.792	3,79	403,14 €	-0,18%
Favor de familiares	42.125	0,43	572,86 €	29.250	0,58	586,55 €	12.875	0,27	541,77 €	8,27%

Fuente: MITRAMISS. Seguridad Social

La media de edad de las personas que perciben pensiones es de 72 años; las mujeres pensionistas tienen una media de edad de 74 años y los hombres de 70.



MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

Casi dos millones de pensiones (1.993.990) son percibidas por personas menores de 65 años, y suponen el 20,54% del total de pensiones. Según sexo, el 18,03% de las pensiones percibidas por mujeres corresponden a mujeres menores de 65 años y ese porcentaje es del 23,22% en el caso de las pensiones percibidas por hombres.

El carácter contributivo del Sistema de pensiones de la Seguridad Social se traduce en una brecha de género en pensiones debido a las menores cotizaciones realizadas por las mujeres durante su vida laboral, condicionadas por el rol social asignado (labores del hogar, crianza de hijos, cuidado de familiares, etc.) y por la asunción de trabajos temporales, con menores jornadas y peor retribuidos.

El 24,2% de las pensiones contributivas tiene complemento a mínimos (2.349.181 respecto al total de 9.707.140 pensiones). Según sexo, tiene complemento a mínimos el 30,3% de las pensiones percibidas por mujeres y el 17,7% de las percibidas por hombres.



EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DE LAS PENSIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL (PNC)

La cifra de Pensiones No Contributivas en diciembre de 2018 era de 450.837. Esta cifra engloba tanto las Pensiones No Contributivas de Jubilación como las de Invalidez.

Según clase de pensión y sexo:

- Del total de 450.837 PNC, 294.883 (el 65,41%) eran percibidas por mujeres y 155.954 (el 34,59%) por hombres.
- Respecto a las PNC de Jubilación, su número total ascendía en diciembre de 2018 a 257.663 y, de ellas, las mujeres percibían 195.309 pensiones (el 75,80%) y los hombres 65.354 (el 24,20%).
- En cuanto a las PNC de Invalidez, su cifra total era de 193.175 y las mujeres percibían 99.574 (el 51,55%) y los hombres 93.600 (el 48,45%).

La cuantía media de las pensiones no contributivas en enero de 2019 ha sido de 399,20€.

En el caso de las PNC de Jubilación, este importe fue de 381,52€. La cuantía de las PNC de Invalidez era de 422,52€.



Revalorización de las pensiones

El *Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo* estableció la revalorización de las pensiones y otras prestaciones públicas para el año 2019 de acuerdo con el Índice de Precios al Consumo previsto (IPC).

Por lo que se refiere a las pensiones abonadas por el sistema de la Seguridad Social en su modalidad contributiva, han experimentado en 2019 un incremento total del 1,6 por ciento.

Asimismo, se han incrementado en un 3% los importes de las pensiones mínimas del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones no contributivas, de las pensiones del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez no concurrentes, así como las pensiones del SOVI concurrentes con pensiones de viudedad de alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.

En total, se han visto incrementadas casi 9.700.000 pensiones cuyos perceptores han visto asegurado su poder adquisitivo o mejorado en los supuestos de importes más bajos.

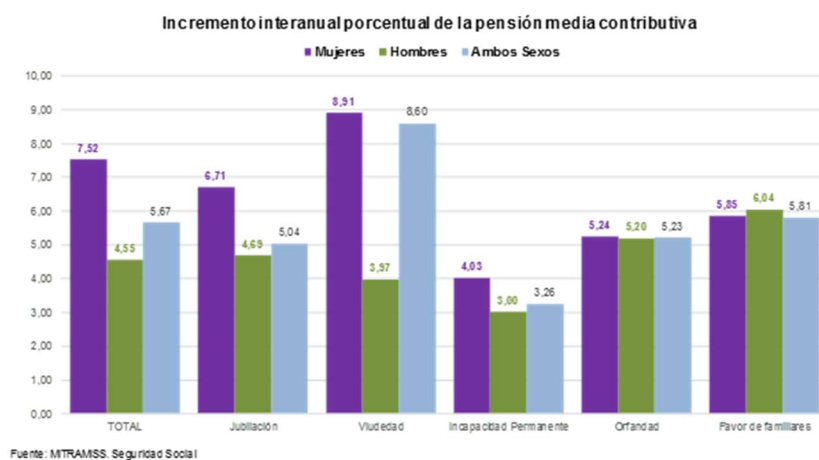
Según sexo, el 51,6% de las pensiones son percibidas por mujeres.

Respecto a las pensiones que se han visto incrementadas en 2019 en un 1,6%, y que son más de 7 millones, el 47,3% correspondían a mujeres.

Del resto de pensiones, que se han revalorizado en un 3%, el 64,9% son pensiones percibidas por mujeres.

Además de los incrementos citados, más de 414.000 personas (el 98,79% mujeres) han visto mejorada en 2019 su pensión de viudedad, al aumentar la Seguridad Social, de oficio, el porcentaje aplicable a la base reguladora de su pensión del 56% al 60%.

Estas medidas han propiciado que, en los últimos doce meses, la cuantía de las pensiones medias contributivas percibidas por mujeres hayan tenido un incremento porcentual superior a las pensiones percibidas por los hombres, lo que ha contribuido a reducir la brecha de género en pensiones.



La brecha de género en pensiones se sitúa bastante por encima de la brecha de género en salarios (22,35% en el salario anual de mujeres y hombres según los últimos datos disponibles,



MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

que corresponden a 2016). Aunque la brecha de género en pensiones muestra una tendencia al descenso, su minoración se estaba efectuando muy lentamente: era del 38,51% en febrero de 2008, y en los últimos diez años había descendido tan sólo en -1,71 puntos.

Sin embargo, en el último año, las revalorizaciones de pensiones que tuvieron efecto en agosto de 2018 y en enero de este año y el incremento de la base reguladora de las pensiones de viudedad, que pasó del 52% al 56% en agosto de 2018 y del 56% al 60% en enero de este año, han permitido reducir la brecha de género en pensiones en -1,80 puntos, más que en los diez años anteriores.





EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DE LAS MUJERES MIGRANTES

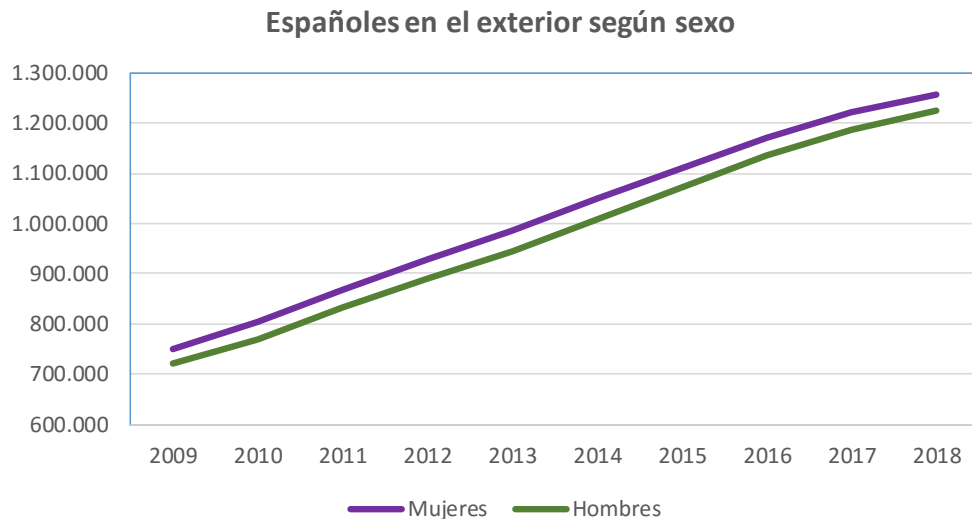
Mujeres emigrantes

Al inicio de 2018 había casi dos millones y medio de españoles registrados como residentes habituales en el Registro de Matrícula consular (2.482.808).

La proporción de mujeres es de algo más del cincuenta por ciento (50,64%): se encontraban inscritas 1.257.308 mujeres y 1.225.500 hombres.

Respecto a 2009, el número de personas de nacionalidad española inscrita se ha incrementado en más de un millón de personas.

La evolución de las cifras de mujeres y hombres desde 2009 a 2018 ha sido muy similar.



Fuente: INE. Padrón de españoles residentes en el extranjero (PERE).

El 74% del total de personas de nacionalidad española residen en uno de los siguientes diez países: Argentina, Francia, Venezuela, Alemania, Estados Unidos, Cuba, México, Brasil, Reino Unido o Suiza.

La distribución según país de residencia por sexo no muestra diferencias significativas aunque cabe mencionar una mayor proporción de mujeres entre los españoles residentes en Cuba, Argentina y Reino Unido.



EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DE LAS MUJERES MIGRANTES

Mujeres inmigrantes

La incorporación y presencia en España de personas de nacionalidad extranjera es aún reciente y ello se traduce y refleja en su peso en el mercado de trabajo.

Empleo

En enero de 2001, el porcentaje de personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social en alta laboral representaba el 3,09% del total de afiliados, incrementándose su número y proporción de año en año hasta 2008; en enero de ese año suponían el 10,49% de afiliados. Posteriormente, y a consecuencia de los efectos de la crisis económica, su número se fue reduciendo y vuelve a incrementarse desde 2015 hasta la actualidad.



Fuente de los datos: Secretaría de Estado de la Seguridad Social

Las trabajadoras extranjeras eran poco más de la tercera parte del total de afiliados extranjeros en enero de 2001 (34,12%) y su proporción más elevada fue en 2015 (llegó al 46,90%) sobre todo porque el número de varones extranjeros afiliados descendió de forma acusada (en un tercio) entre 2008 y 2014.

En enero de 2019, la cifra de trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social era de casi dos millones (1.966.699), lo que representa el 10,45% del total de afiliados.

El número de mujeres extranjeras afiliadas a la Seguridad Social en enero era de 851.613, y representaban:

- El 43,30% del total de trabajadores extranjeros afiliados.
- El 9,77% del total de mujeres afiliadas.

El 41,05% de los afiliados extranjeros eran nacionales de países de la Unión Europea y el 58,95% de otros países.

El 43,66% de las mujeres extranjeras afiliadas tenía nacionalidad de países de la Unión Europea y el 56,34% disponía de otra nacionalidad.



EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DE LAS MUJERES MIGRANTES

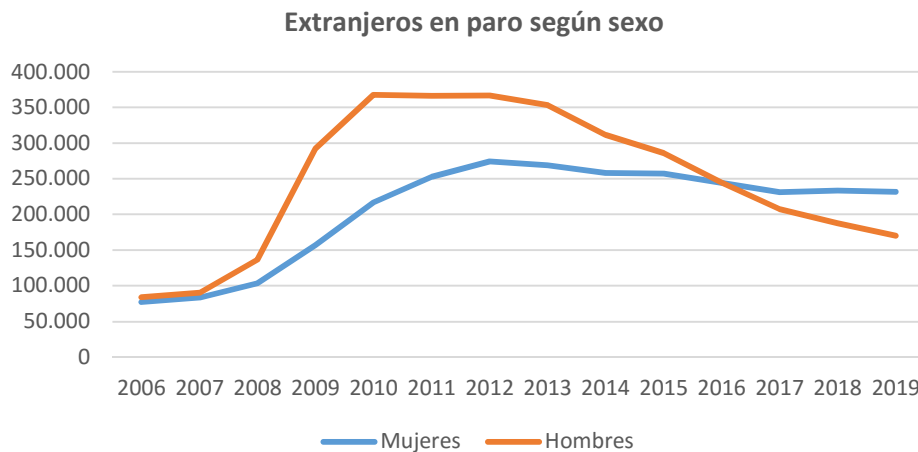
Mujeres inmigrantes

Paro

La cifra de personas de nacionalidad extranjera en paro era en 2006 de 161.169. En ese momento, la distribución según sexo se encontraba bastante equilibrada.

Sin embargo, en los años de crisis económica, el número de mujeres extranjeras en paro aumentó pero muy por debajo de la de hombres.

En los años de recuperación, la cifra de mujeres extranjeras en paro ha bajado muy levemente, mientras que la de los hombres extranjeros ha bajado de forma significativa año a año, siendo actualmente inferior a la de las mujeres.



La cifra de mujeres extranjeras en paro en enero de 2019 era, según los datos del Servicio Público de Empleo Estatal, de 231.653.

Representaban:

- El 57,66% del total de trabajadores extranjeros en situación de paro.
- El 12,03% del total de mujeres en paro.

La tasa de cobertura por prestaciones por desempleo de las personas de nacionalidad extranjera era en diciembre de 2018 del 60,2%.

Se trata de una tasa muy similar a la del conjunto de los trabajadores en paro, que ese mes fue del 60,4%.



EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DE LAS MUJERES MIGRANTES

Mujeres inmigrantes

Pensiones contributivas de la Seguridad Social

El porcentaje de pensiones contributivas de la Seguridad Social percibidas por personas de nacionalidad extranjera en enero de 2019 era del 1,47% respecto al total de pensiones.

En número, en enero de 2019 las personas extranjeras percibieron 142.568 pensiones.

Las pensiones percibidas por mujeres extranjeras representaban:

- El 48,72% del total de pensiones percibidas por ciudadanos extranjeros.
- El 1,39% del total de pensiones percibidas por mujeres.

Casi dos de cada tres pensiones de extranjeros se perciben por personas nacionales de la Unión Europea (el 64,52%), las pensiones percibidas por nacionales de países africanos representaban el 13,01% del total de pensiones percibidas por extranjeros y las percibidas por personas nacionales de países latinoamericanos representaban el 10,68%.

Respecto al total de mujeres extranjeras pensionistas, el porcentaje de mujeres nacionales de la Unión Europea era del 62,33%, el de africanas del 10,46% y el de latinoamericanas del 13,53%.

Respecto a la cuantía media de las pensiones percibidas por nacionales extranjeros, sea cual sea el ámbito geográfico y el sexo, su importe está muy por debajo del de los españoles.

Según sexo, y salvo en el supuesto de las pensiones de estadounidenses y canadienses que son numéricamente muy pocas (2.283), la pensión media de las mujeres extranjeras está por debajo de la de los hombres extranjeros sea cual sea el ámbito geográfico de su nacionalidad.



Información sobre las fuentes de datos

Selección de fuentes estadísticas:

Los datos utilizados en el presente informe referidos al **mercado de trabajo** han sido extraídos de la Encuesta de Población Activa al considerar que:

- Facilitan la desagregación por sexo en prácticamente la mayoría de sus ítems.
- Posibilitan el cruce de más de una variable pudiéndose considerar siempre el sexo.
- Presenta las tasas de actividad, ocupación y paro.
- Sus datos son comparables a nivel internacional.
- Los datos utilizados de la EPA corresponden al cuarto trimestre de cada año y evitan la distorsión de los datos de los registros administrativos del mes de enero (último dato disponible), que tienen un más alto grado de estacionalidad y calendario (afiliados medios de la Seguridad Social y parados registrados en el Servicio Público de Empleo Estatal).
- No se han utilizado medias anuales porque no ofrecen el grado de desagregación necesario en todos los parámetros que se incluyen en este informe.

Los **datos internacionales** han sido extraídos de Eurostat, utilizando el último dato publicado de manera completa (tercer trimestre de 2018 para los datos del mercado de trabajo). Puede haber ligeras diferencias entre el dato de la EPA y los datos de Eurostat porque no coincide el trimestre seleccionado y porque Eurostat utiliza datos de la población de 15 y más años, mientras que la EPA presenta los datos de 16 y más años.

En **salarios** se han utilizado básicamente los datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 2016 (INE) y los de Eurostat.

Los datos de **pensiones contributivas** proceden de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social (MITRAMISS).

Las cifras de **pensiones no contributivas** proceden del IMSERSO.

Para los datos de emigrantes españoles en el exterior se ha recurrido a la información que suministra el INE sobre el Padrón de españoles residentes en el extranjero (PERE).

En cuanto a las cifras de empleo y paro de inmigrantes extranjeros en España, proceden, respectivamente, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social (MITRAMISS) en cuanto a afiliación y del Servicio Público de Empleo (MITRAMISS) en cuanto a paro.

Es de destacar que, a pesar de que el artículo 20 de la *Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, establece la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en la actividad ordinaria de los poderes públicos, estableciendo la obligatoriedad de incluir la variable de sexo tanto en la recogida como en la explotación y difusión de los datos estadísticos referidos a personas físicas, la elaboración de informes atendiendo al sexo continúa siendo laborioso respecto a la consecución de datos y siguen existiendo lagunas que dificultan el conocimiento y, por ende, la adecuada toma de decisiones.