

*La experiencia laboral de  
las mujeres en España.  
Una aproximación  
cualitativa.*

**Nº4**

**4º**

**Trimestre  
2007**



Consejo de la  
**JUVENTUD**  
de España  
[WWW.CJE.ORG](http://WWW.CJE.ORG)

# ÍNDICE

---

## **1. Introducción.** **04**

- 1.1. Las mujeres en el mercado de trabajo en España.
- 1.2. Principales líneas de desigualdad relacionadas con el género.
  - 1.2.1. Relación con la actividad entre las mujeres jóvenes en España.
  - 1.2.2. Condiciones de empleo entre las mujeres jóvenes en España.
  - 1.2.3. Condiciones de trabajo entre las mujeres jóvenes en España.

---

## **2. La metodología cualitativa aplicada al estudio de los procesos laborales.** **37**

---

## **3. Objetivos.** **39**

---

## **4. Metodología.** **40**

---

## **5. Resultados.** **43**

- 5.1. La temporalidad como realidad transversal al mercado de trabajo.
- 5.2. La experiencia laboral en la Administración Pública.
- 5.3. El vínculo entre empleo y emancipación para las mujeres jóvenes.
- 5.4. La percepción de discriminación relacionada con el sexo de la persona.

---

## **6. Conclusiones.** **62**

---

## **7. Bibliografía.** **67**

---

## **Anexo.** **68**

---

**Edita:**  
**Consejo de la Juventud de España**  
**c. Montera, 24 6ª planta 28013 Madrid**  
**Tlfno: 91.701.04.20**  
**Fax: 91.701.04.40**  
**info@cje.org**  
**www.cje.org**

**Elabora:**  
**Esteban Sánchez Moreno**  
**Carmen Delicado Losa**  
**Departamento de Sociología V**  
**Escuela Universitaria de Trabajo Social**  
**Universidad Complutense de Madrid**

**Diseña:**  
**Ariadna Rivera {vestidedeflores}**

**ISBN: exento**  
**NIPO: 213-07-003-4**  
**DEPÓSITO LEGAL:**

**1.1.**  
**Las mujeres en el mercado de trabajo en España.**

La importancia de las desigualdades relacionadas con el sexo constituye una preocupación colectiva de la máxima prioridad. Esta afirmación puede comprobarse de forma intuitiva, ya que se trata de una temática que se sitúa en el centro mismo de la vida social: en conversaciones cotidianas, en la negociación de la vida en pareja y en la vida familiar en general, en los contextos educativos, etc. Además de esta comprensión intuitiva, diversas investigaciones han puesto de manifiesto cómo persisten determinados patrones de desigualdad relacionados con el sexo, y que sitúan a las mujeres en una posición de desventaja relativa con respecto a los varones.

En este línea podría situarse el primer número monográfico del Observatorio Joven del Empleo (CJE, 2007), dedicado a la discusión de la situación de las mujeres jóvenes en el mercado de trabajo a través del análisis de los indicadores laborales disponibles. En el mencionado monográfico se tuvieron en cuenta los tres principales ejes vertebradores de la vida laboral y del mer-

cado de trabajo, a saber, la relación con la actividad, las condiciones de empleo y las condiciones de trabajo.

Respecto a los indicadores de la relación con la actividad, los datos de la EPA del segundo trimestre revelaban cómo las mujeres jóvenes se encontraban en una situación de desventaja relativa, tanto con los varones de su misma edad como con las mujeres en general. Si bien las mujeres jóvenes muestran una mayor orientación hacia el mercado de trabajo (es decir, altas tasas de actividad), de manera paralela experimentan un menor éxito en dicha orientación, tal y como se refleja en las altas tasas de paro que soportan (15,2%).

Desde la perspectiva de las condiciones de empleo, la temporalidad resulta ser la característica distintiva para las mujeres jóvenes en España: más de la mitad de ellas tienen un contrato temporal. Cabe resaltar, además, la alta temporalidad existente entre las jóvenes que trabajan en las distintas Administraciones y Organismos Públicos, donde el porcentaje de contratos temporales se eleva hasta el 73,3%.

Por último y por lo que respecta a las condiciones de trabajo, destaca la alta proporción de mujeres jóvenes que trabajan a tiempo parcial (sobre todo en el grupo de edad de entre 25 y 29 años, un 18,8%). En-

tre los varones jóvenes, la causa principal de no trabajar a tiempo completo está relacionada con su formación mientras que en el caso de las mujeres, el principal motivo es no haber podido encontrar un trabajo a tiempo completo. Cabe destacar, además, las diferencias salariales existentes entre varones y mujeres a favor de los primeros.

En resumen, en la actualidad persisten desigualdades significativas en el seno del mercado de trabajo en España, estando relacionadas muchas de ellas con el sexo de los trabajadores. En nuestro caso, la situación de desventaja relacionada con el sexo interactúa con una segunda variable, a saber, la edad. Dicho de otra forma, nos encontramos con dos ejes de desigualdad que en ningún caso son independientes entre sí, más bien al contrario, se combinan para dar lugar a procesos sociolaborales que sitúan a determinados colectivos en situación de desventaja. En nuestro caso, nos estamos refiriendo a la desventaja de las mujeres menores de 30 años con respecto a los varones también menores de 30 años, por un lado, y con respecto a las mujeres y resto de población en edad de trabajar, por otro lado.

**En el mercado de trabajo en España se detectan desigualdades laborales relacionadas con el sexo del trabajador. Estas desigual-**

**dades se entrecruzan con las basadas en la edad. Por ello, el objetivo de este monográfico es el de analizar la influencia de estas desigualdades en la experiencia laboral de las mujeres menores de 30 años en España.**

El objetivo principal del presente monográfico consiste precisamente en detallar la influencia de estos procesos estructurales, característicos del mercado de trabajo en España, en la experiencia laboral de las mujeres jóvenes en nuestro país. En este sentido, las técnicas cualitativas de investigación social constituyen un instrumento privilegiado, ya que a través de ellas es posible analizar la experiencia subjetiva, psicossocial, que las personas tienen del entorno laboral en el cual se insertan. Para ello, comenzaremos con un análisis y discusión de los principales indicadores laborales, con el objetivo de contextualizar nuestra investigación. Por ello, el próximo epígrafe se ocupa de una descripción cuantitativa del mercado de trabajo en España, enfatizando en especial el papel y posición que ocupan las mujeres jóvenes. Esta descripción se torna necesaria si se quiere evaluar de manera adecuada los resultados obtenidos en la fase cualitativa de nuestra investigación. Al mismo tiempo, nuestro análisis se basa en el monográfico sobre desigualdades de género publicado previamente en el marco

del OBJOVEM (2007). El lector interesado en el análisis detallado puede recurrir a dicha publicación, ya que en las páginas que siguen únicamente se ofrecerán los datos útiles para la contextualización y valoración de las conclusiones obtenidas en nuestra investigación cualitativa.

## **1.2. Principales líneas de desigualdad relacionadas con el género.**

Tal y como se apuntaba en el epígrafe anterior existen diversas variables que sugieren la existencia de desigualdades relevantes que afectan a la vida y experiencia laborales de las mujeres jóvenes en España. Son múltiples las líneas de desigualdad a lo largo de las cuales suelen desarrollarse este tipo de procesos en los análisis de los mercados de trabajo. Ahora bien, tales procesos pueden resumirse en una línea de desigualdad laboral más general, en la cual se entremezclan desigualdades relacionadas con el sexo de los trabajadores, pero también las desigualdades relacionadas con su edad. Más aún, ambas variables suelen interactuar para dar lugar a un conjunto de problemas característicos de las personas jóvenes en general, y de

las mujeres jóvenes en particular. Esta línea de desigualdad en la cual se inscriben e interactúan ambas variables no es otra que la línea que describe la relación que las personas establecen con el mercado de trabajo, y en concreto con lo que solemos denominar procesos de integración e inserción en el mercado de trabajo. A su vez, la inserción en el mercado de trabajo por dos conjuntos complejos de indicadores, aquellos que solemos recoger bajo la denominación de (1) relación con la actividad y (2) condiciones de empleo.

### **1.2.1. Relación con la actividad entre las mujeres jóvenes en España.**

Uno de los indicadores básicos - también clásicos - de inserción en el mercado de trabajo se ocupa de la medida en la cual un determinado grupo social (en nuestro caso, las mujeres menores de 30 años en España) aporta fuerza de trabajo al mercado. En otros términos, esto equivale a decir que el concepto de actividad hace referencia a todas aquellas personas que bien están trabajando en el momento concreto en el cual se registra el dato, bien desean hacerlo. En este último caso, para que se considere que una persona forma parte de la población

económicamente activa es necesario que tome iniciativas concretas para obtener un empleo, es decir, que haya protagonizado esfuerzos conductuales claros para acceder a un puesto de trabajo. Generalmente, para medir esta dimensión de la inserción en el mercado de trabajo se utiliza el indicador denominado tasa de actividad. Esta tasa pone en relación el total de la población de un determinado grupo de edad con la población de ese mismo grupo que aporta fuerza de trabajo al mercado. Pues bien, distintos análisis del mercado de trabajo en España han puesto de manifiesto la existencia de una notable desigualdad en el acceso al mercado de trabajo para las mujeres en general, y para las mujeres jóvenes en particular (Moltó y otros, 2000; Torns, 2000). Esta desigualdad se concreta en bajas tasas de actividad en dicho colectivo, si se compara con los varones en general, y con los varones jóvenes en particular (para una perspectiva más amplia véase, entre otros, Iglesias, 2005).

**Uno de los ejes relacionados con las desigualdades sociolaborales está constituido por la relación que los individuos establecen con la actividad económica. En este sentido, las tasas de actividad para las mujeres jóvenes constituyen el punto de partida para evaluar la posible situación de desventaja para dicho colectivo**

### **en nuestro país y sus Comunidades Autónomas.**

Para analizar adecuadamente esta dimensión de la experiencia laboral se han elaborado las tablas 1 y 2, que recogen las principales tasas (actividad, paro y empleo) a partir de los datos disponibles en la base de datos del Instituto Nacional de Estadística. La serie se remonta hasta 1976, y queda resumida en el Gráfico 1 (1978-1994) y en el Gráfico 2 (1996-2004). En dichos gráficos se recogen las tasas obtenidas en el segundo trimestre de cada año, ya que dicho trimestre ofrece los datos más estables y cuya comparación genera menores problemas metodológicos, al estar libre en mayor medida que otros trimestres de los efectos estacionales y coyunturales en la actividad y la ocupación.

Comencemos por la tasa de actividad para la población en general, es decir, de ambos sexos y todas las edades, ya que suponen la referencia para comparar los datos desagregados por sexo y edad. Como puede apreciarse en la Tabla 1 y en la Tabla 2, la tasa de actividad para la población española se ha mantenido estable a lo largo de todo el periodo considerado. En 1976 el porcentaje de población que suministraba fuerza de trabajo en la producción era del 52.46%, cifra similar a la correspondiente al último año de la serie (2004): 56.74%. Podemos observar dos grandes fases, en

**TABLA 1:**  
**TASAS DE ACTIVIDAD,**  
**PARO Y EMPLEO**  
**POR SEXO Y GRUPO**  
**DE EDAD. SERIE**  
**1976-1995.**

	TOTAL					
	TOTAL			MENORES DE 25 AÑOS		
	tasas de actividad	tasas de paro	tasas de empleo	tasas de actividad	tasas de paro	tasas de empleo
1976TIII	52,46	4,41	50,15	57,41	9,87	51,74
1976TIV	52,11	4,72	49,65	57,09	10,73	50,97
1977TI	51,84	4,93	49,29	56,56	11,14	50,26
1977TII	51,42	4,78	48,97	55,34	11,11	49,19
1977TIII	51,61	5,34	48,85	56,45	13,21	48,99
1977TIV	51,67	5,69	48,73	56,39	13,84	48,59
1978TI	51,46	6,47	48,14	55,89	15,79	47,07
1978TII	51,05	6,61	47,68	54,75	16,08	45,95
1978TIII	51,13	7,07	47,52	55,73	18,04	45,68
1978TIV	51,01	7,62	47,12	55,13	19,32	44,48
1979TI	50,96	8,13	46,82	54,74	20	43,8
1979TII	50,51	8,17	46,38	53,54	20,15	42,75
1979TIII	50,77	8,72	46,35	54,8	21,85	42,83
1979TIV	50,73	9,52	45,9	54,6	23,16	41,96
1980TI	50,55	10,63	45,18	54,13	25,28	40,45
1980TII	50,13	11,12	44,56	52,95	27,13	38,59
1980TIII	50,09	11,48	44,34	53,23	28,79	37,91
1980TIV	50,05	12,43	43,83	53,14	31,16	36,59
1981TI	49,84	13,38	43,17	52,77	32,73	35,5
1981TII	49,54	13,64	42,78	51,87	32,94	34,78
1981TIII	49,71	14,11	42,69	52,75	34,82	34,38
1981TIV	49,77	14,99	42,31	52,86	36,46	33,58
1982TI	49,64	15,51	41,94	52,34	37,06	32,95
1982TII	49,42	15,33	41,84	51,46	37,45	32,19
1982TIII	49,71	15,93	41,79	52,35	38,87	32
1982TIV	49,81	16,61	41,53	52,74	40,24	31,52
1983TI	49,58	17,28	41,01	51,8	41,66	30,22
1983TII	49,43	16,88	41,08	50,92	40,87	30,11
1983TIII	49,78	17,18	41,23	52,1	41,73	30,36
1983TIV	49,75	17,97	40,81	51,68	42,64	29,65
1984TI	49,49	19,6	39,79	51,51	45,47	28,09
1984TII	49,17	19,67	39,5	50,72	45,44	27,67
1984TIII	49,3	19,97	39,46	51,5	45,94	27,84
1984TIV	49,36	21,08	38,96	51,76	47,83	27,01
1985TI	49,21	21,5	38,63	50,99	48,28	26,37
1985TII	48,88	21,53	38,36	49,59	47,56	26
1985TIII	48,95	21,3	38,53	50,28	47,37	26,46
1985TIV	49,02	21,48	38,49	50,3	47,96	26,18
1986TI	49,01	21,65	38,4	50,22	47,6	26,32
1986TII	48,93	21,02	38,65	49,84	46,28	26,77
1986TIII	49,06	20,59	38,96	50,59	45,03	27,81
1986TIV	49,27	20,64	39,1	50,91	45,88	27,55

Tasa de actividad. Porcentaje de activos respecto a la población de cada grupo de edad. Tasa de paro. Porcentaje de parados respecto a la población activa de cada grupo de edad. Tasa de empleo. Porcentaje de ocupados respecto a la población de cada grupo de edad. Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa (INEBASE).

	VARONES						MUJERES					
	TOTAL			MENORES DE 25 AÑOS			TOTAL			MENORES DE 25 AÑOS		
	tasas de actividad	tasas de paro	tasas de empleo	tasas de actividad	tasas de paro	tasas de empleo	tasas de actividad	tasas de paro	tasas de empleo	tasas de actividad	tasas de paro	tasas de empleo
1976TIII	78,02	4,26	74,7	63,64	9,51	57,59	28,8	4,78	27,42	51,05	10,32	45,78
1976TIV	77,57	4,64	73,97	62,93	10,59	56,27	28,53	4,94	27,12	51,14	10,9	45,56
1977TI	77,22	4,89	73,44	62,35	11,16	55,39	28,33	5,02	26,91	50,66	11,11	45,03
1977TII	76,94	4,7	73,33	60,98	11,08	54,22	27,78	4,99	26,39	49,59	11,14	44,07
1977TIII	77,05	5,08	73,13	61,99	12,91	53,99	28,03	6,01	26,35	50,79	13,58	43,9
1977TIV	76,81	5,46	72,61	62,11	13,69	53,6	28,36	6,27	26,59	50,57	14,01	43,48
1978TI	76,43	6,13	71,75	61,55	15,57	51,96	28,3	7,31	26,23	50,12	16,06	42,07
1978TII	75,95	6,29	71,17	60,01	16,1	50,35	27,94	7,4	25,87	49,39	16,05	41,46
1978TIII	76,12	6,53	71,15	61,01	17,63	50,26	27,92	8,42	25,57	50,35	18,54	41,01
1978TIV	75,67	7,09	70,31	60,33	18,55	49,14	28,09	8,94	25,58	49,83	20,26	39,73
1979TI	75,44	7,7	69,63	59,98	19,72	48,15	28,22	9,22	25,62	49,41	20,35	39,36
1979TII	74,95	7,8	69,1	58,34	20,38	46,45	27,79	9,1	25,26	48,64	19,87	38,97
1979TIII	75,16	8,16	69,03	59,78	21,64	46,85	28,08	10,1	25,24	49,72	22,11	38,73
1979TIV	75,03	8,92	68,33	59,98	22,75	46,34	28,11	11	25,02	49,11	23,68	37,48
1980TI	74,64	10,1	67,11	59,69	24,88	44,84	28,11	11,93	24,75	48,45	25,79	35,95
1980TII	74,19	10,61	66,32	58,35	27,24	42,46	27,71	12,39	24,28	47,44	27	34,63
1980TIII	74,17	10,68	66,25	58,69	27,76	42,4	27,65	13,5	23,92	47,66	30,09	33,31
1980TIV	73,93	11,59	65,36	58,35	30,29	40,68	27,77	14,54	23,74	47,81	32,24	32,4
1981TI	73,81	12,69	64,44	58,47	32,24	39,62	27,49	15,1	23,34	46,95	33,35	31,29
1981TII	73,43	12,95	63,92	56,92	32,43	38,47	27,26	15,38	23,06	46,71	33,58	31,02
1981TIII	73,64	13,23	63,89	58,38	34,27	38,37	27,38	16,31	22,91	47	35,52	30,31
1981TIV	73,51	13,82	63,35	58,54	35,37	37,84	27,61	17,89	22,67	47,04	37,85	29,24
1982TI	73,36	14,56	62,68	58,55	37,33	36,69	27,49	17,87	22,58	45,98	36,69	29,11
1982TII	72,86	14,23	62,49	57,17	37,18	35,91	27,52	18,03	22,56	45,61	37,81	28,37
1982TIII	72,81	14,66	62,14	57,77	38,16	35,73	28,13	18,98	22,79	46,79	39,78	28,18
1982TIV	72,72	15,22	61,66	58,36	39,08	35,55	28,4	19,93	22,74	46,99	41,73	27,38
1983TI	72,31	15,87	60,84	57,33	40,86	33,91	28,33	20,64	22,49	46,12	42,68	26,44
1983TII	72,03	15,57	60,81	56,41	39,61	34,06	28,3	20,01	22,64	45,28	42,48	26,04
1983TIII	72,26	15,78	60,86	57,53	40,07	34,48	28,76	20,46	22,88	46,52	43,84	26,12
1983TIV	71,98	16,58	60,05	56,9	41,46	33,31	28,96	21,22	22,81	46,32	44,13	25,88
1984TI	71,61	18,44	58,41	56,71	45,07	31,15	28,8	22,29	22,38	46,16	45,97	24,94
1984TII	71,44	18,45	58,26	56,46	44,43	31,37	28,34	22,54	21,95	44,81	46,75	23,86
1984TIII	71,48	18,46	58,29	57,28	43,99	32,08	28,55	23,5	21,84	45,55	48,45	23,48
1984TIV	71,39	19,56	57,42	57,46	45,81	31,14	28,76	24,61	21,68	45,89	50,43	22,74
1985TI	71,03	20,13	56,73	56,79	46,78	30,22	28,78	24,66	21,69	45	50,24	22,39
1985TII	70,62	20,09	56,43	55,2	45,63	30,02	28,52	24,86	21,43	43,78	50,07	21,86
1985TIII	70,68	19,55	56,86	56,39	44,65	31,22	28,61	25,35	21,36	43,95	50,98	21,55
1985TIV	70,44	19,71	56,56	56,05	45,49	30,55	28,96	25,52	21,57	44,36	51,19	21,65
1986TI	70,49	19,97	56,41	56,44	45,57	30,72	28,88	25,49	21,52	43,79	50,31	21,76
1986TII	70,39	19,26	56,83	56,08	44,02	31,4	28,83	25,05	21,61	43,38	49,31	21,99
1986TIII	70,33	18,6	57,25	56,7	41,95	32,91	29,13	25,11	21,82	44,26	49,12	22,52
1986TIV	70,28	18,38	57,36	56,71	42,66	32,52	29,58	25,68	21,98	44,9	50,09	22,41

**TABLA 1:  
TASAS DE ACTIVIDAD,  
PARO Y EMPLEO  
POR SEXO Y GRUPO  
DE EDAD. SERIE  
1976-1995.  
CONTINUACIÓN.**

	TOTAL					
	TOTAL			MENORES DE 25 AÑOS		
	tasas de actividad	tasas de paro	tasas de empleo	tasas de actividad	tasas de paro	tasas de empleo
1987TI	49,44	21,01	39,05	51,58	45,63	28,04
1987TII	50,06	20,2	39,95	53,08	43,28	30,11
1987TIII	50,67	19,93	40,57	54,3	41,99	31,5
1987TIV	50,82	19,75	40,78	54,13	41,92	31,44
1988TI	50,82	19,99	40,66	53,66	42,17	31,03
1988TII	50,66	19,61	40,72	53,5	41,19	31,46
1988TIII	51	19,04	41,29	55,12	38,99	33,63
1988TIV	50,6	18,31	41,33	53,4	37,9	33,17
1989TI	50,55	18,26	41,32	52,74	37,21	33,12
1989TII	50,44	17,26	41,73	51,46	34,41	33,76
1989TIII	50,73	16,56	42,33	52,48	32,99	35,17
1989TIV	50,72	16,88	42,16	51,69	33,66	34,29
1990TI	50,79	16,76	42,28	51,31	33,68	34,03
1990TII	50,68	16,25	42,45	51,13	31,85	34,84
1990TIII	50,86	15,85	42,8	51,74	32,12	35,12
1990TIV	50,96	16,09	42,77	51,05	31,78	34,83
1991TI	50,78	16,11	42,6	49,85	31,25	34,27
1991TII	50,68	15,88	42,63	49,22	30,5	34,2
1991TIII	51,03	16,33	42,7	50,39	30,75	34,9
1991TIV	50,86	16,93	42,25	49,31	31,79	33,63
1992TI	50,61	17,4	41,81	48,69	32,19	33,02
1992TII	50,62	17,71	41,65	48,32	33,08	32,34
1992TIII	50,75	18,27	41,48	48,79	34,23	32,09
1992TIV	50,73	20,03	40,57	48,13	37,95	29,87
1993TI	50,5	21,69	39,55	47,2	41,19	27,76
1993TII	50,69	22,17	39,45	46,9	42,26	27,08
1993TIII	51,03	22,87	39,36	48,24	44,23	26,9
1993TIV	51,06	23,83	38,9	47,74	44,72	26,39
1994TI	50,95	24,55	38,44	47,35	46,27	25,44
1994TII	51,02	24,22	38,66	46,93	44,98	25,82
1994TIII	51	23,8	38,86	47,34	44,55	26,25
1994TIV	50,95	23,9	38,77	46,32	44,57	25,67
1995TI	50,9	23,49	38,94	45,92	43,69	25,86
1995TII	50,81	22,7	39,28	45,11	41,9	26,21
1995TIII	51,1	22,65	39,53	46,24	42,37	26,65
1995TIV	51,01	22,76	39,4	44,93	42,45	25,86

Tasa de actividad. Porcentaje de activos respecto a la población de cada grupo de edad. Tasa de paro. Porcentaje de parados respecto a la población activa de cada grupo de edad. Tasa de empleo. Porcentaje de ocupados respecto a la población de cada grupo de edad. Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa (INEBASE).

	VARONES						MUJERES					
	TOTAL			MENORES DE 25 AÑOS			TOTAL			MENORES DE 25 AÑOS		
	tasas de actividad	tasas de paro	tasas de empleo	tasas de actividad	tasas de paro	tasas de empleo	tasas de actividad	tasas de paro	tasas de empleo	tasas de actividad	tasas de paro	tasas de empleo
1987TI	70,15	18,6	57,1	57,11	42,34	32,93	30,02	26,29	22,13	45,85	49,89	22,98
1987TII	69,51	16,55	58,01	56,67	38,28	34,98	31,83	27,69	23,02	49,36	49,24	25,06
1987TIII	69,66	16,07	58,47	57,62	36,9	36,36	32,86	27,6	23,79	50,85	47,98	26,46
1987TIV	69,58	15,65	58,69	57,58	35,68	37,04	33,22	27,78	23,99	50,54	49,31	25,62
1988TI	69,25	15,73	58,36	56,74	35,71	36,48	33,53	28,24	24,06	50,46	49,71	25,38
1988TII	69,07	15,28	58,52	56,48	35,19	36,61	33,38	28,03	24,02	50,4	48,17	26,12
1988TIII	69,34	14,61	59,21	58	32,56	39,12	33,79	27,56	24,47	52,12	46,4	27,94
1988TIV	69	13,79	59,49	56,23	30,78	38,92	33,33	27,11	24,3	50,47	46,13	27,19
1989TI	68,71	13,76	59,25	55,47	30	38,83	33,51	26,93	24,49	49,89	45,53	27,18
1989TII	68,42	12,94	59,57	54,2	27,43	39,33	33,56	25,55	24,99	48,62	42,48	27,97
1989TIII	68,78	12,02	60,52	55,89	26,03	41,34	33,78	25,22	25,26	48,94	41,24	28,75
1989TIV	68,66	12,6	60,01	55,27	27,9	39,85	33,88	25,04	25,4	47,97	40,55	28,52
1990TI	68,61	12,38	60,11	54,87	27,45	39,81	34,06	25,04	25,54	47,61	41,15	28,02
1990TII	68,27	11,89	60,16	54,28	25,7	40,33	34,16	24,43	25,82	47,85	39,09	29,14
1990TIII	68,5	11,38	60,71	55,36	25,91	41,02	34,29	24,23	25,98	47,98	39,57	29
1990TIV	68,43	11,74	60,4	54,69	25,68	40,65	34,56	24,17	26,21	47,27	39,11	28,79
1991TI	68,11	11,91	60	53,87	25,87	39,93	34,49	23,91	26,24	45,66	37,87	28,37
1991TII	67,96	11,8	59,94	53,17	25,13	39,81	34,43	23,45	26,35	45,09	37,12	28,35
1991TIII	68,09	12,04	59,9	54,12	24,98	40,6	34,98	24,19	26,52	46,5	37,76	28,94
1991TIV	67,68	12,65	59,12	53,12	26,03	39,3	35,03	24,71	26,38	45,32	38,84	27,72
1992TI	66,93	13,11	58,15	52,6	26,68	38,57	35,26	25,07	26,42	44,61	38,98	27,22
1992TII	66,86	13,48	57,85	52,48	27,81	37,89	35,34	25,26	26,41	43,98	39,65	26,54
1992TIII	67,03	14,22	57,5	52,85	29,69	37,16	35,43	25,48	26,4	44,56	39,86	26,8
1992TIV	66,7	15,91	56,09	52,18	33,49	34,7	35,7	27,28	25,96	43,92	43,49	24,82
1993TI	66,31	17,72	54,56	51,4	37,41	32,17	35,62	28,65	25,41	42,8	45,93	23,14
1993TII	66,44	18,4	54,22	51,12	38,9	31,23	35,85	28,75	25,54	42,5	46,48	22,74
1993TIII	66,64	19,02	53,97	51,99	40,7	30,83	36,33	29,53	25,6	44,31	48,56	22,8
1993TIV	66,35	19,8	53,21	51,48	41,77	29,98	36,66	30,69	25,41	43,83	48,34	22,64
1994TI	66,09	20,51	52,54	51,09	43,3	28,97	36,68	31,4	25,16	43,46	49,92	21,76
1994TII	65,84	19,81	52,8	50,21	41,14	29,55	37,06	31,62	25,34	43,5	49,6	21,92
1994TIII	65,63	19,16	53,06	50,37	39,84	30,3	37,22	31,51	25,49	44,17	50,15	22,02
1994TIV	65,36	19,01	52,93	48,97	39,39	29,68	37,39	31,96	25,44	43,55	50,66	21,49
1995TI	65,15	18,52	53,08	48,62	38,26	30,02	37,47	31,62	25,62	43,1	50,08	21,52
1995TII	64,94	17,87	53,34	47,45	36,39	30,19	37,5	30,56	26,04	42,66	48,29	22,06
1995TIII	65,2	17,76	53,62	48,65	36,38	30,95	37,82	30,58	26,26	43,72	49,32	22,16
1995TIV	64,97	18,03	53,26	47,42	36,64	30,05	37,86	30,41	26,34	42,33	49,25	21,48

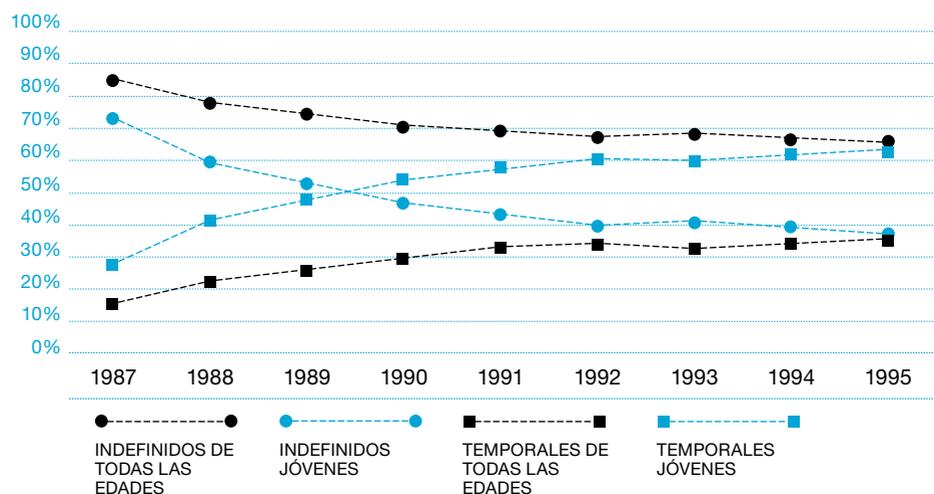
**TABLA 2:**  
**TASAS DE ACTIVIDAD,**  
**PARO Y EMPLEO**  
**POR SEXO Y GRUPO**  
**DE EDAD. SERIE**  
**1996-2004.**

	TOTAL					
	TOTAL			MENORES DE 25 AÑOS		
	tasas de actividad	tasas de paro	tasas de empleo	tasas de actividad	tasas de paro	tasas de empleo
1996TI	51,03	22,83	39,38	44,63	43,19	25,36
1996TII	51,08	22,17	39,75	43,88	41,86	25,51
1996TIII	51,49	21,72	40,31	45,71	41,42	26,77
1996TIV	51,47	21,6	40,35	44,74	41,27	26,27
1997TI	51,35	21,3	40,41	44,1	40,49	26,24
1997TII	51,45	20,72	40,79	43,73	39,15	26,61
1997TIII	51,73	20,31	41,22	45,14	38,23	27,88
1997TIV	51,83	20,11	41,4	44,69	37,91	27,75
1998TI	51,63	19,41	41,61	43,94	37,01	27,68
1998TII	51,75	18,7	42,07	44,17	35,51	28,48
1998TIII	52,26	18,32	42,69	46,19	34,41	30,29
1998TIV	52,21	17,99	42,81	45,39	33,94	29,99
1999TI	52,06	16,78	43,32	45,26	31,7	30,92
1999TII	52,16	15,4	44,12	44,97	28,99	31,94
1999TIII	52,68	15,19	44,68	47,39	28,13	34,06
1999TIV	52,95	15,19	44,9	46,69	28,37	33,44
2000TI	53,1	14,79	45,25	46,07	27,71	33,3
2000TII	53,38	13,74	46,04	46,42	25,13	34,76
2000TIII	53,9	13,54	46,6	49,16	25,19	36,78
2000TIV	53,98	13,42	46,74	47,82	25,55	35,6
2001TI	52,57	10,94	46,82	45,21	21,58	35,46
2001TII	52,73	10,35	47,27	45,81	20,7	36,33
2001TIII	53,23	10,29	47,75	48,34	20,72	38,32
2001TIV	53,41	10,63	47,74	47,18	21,3	37,13
2002TI	53,72	11,57	47,51	46,83	22,11	36,48
2002TII	54,12	11,2	48,06	46,97	21,65	36,81
2002TIII	54,61	11,51	48,32	49,07	22,11	38,22
2002TIV	54,63	11,62	48,29	47,6	23,22	36,55
2003TI	54,93	11,96	48,36	47,22	23,41	36,16
2003TII	55,3	11,28	49,06	48,04	22,27	37,34
2003TIII	55,79	11,31	49,48	50,2	22,31	39
2003TIV	55,91	11,37	49,56	48,45	22,96	37,33
2004TI	55,89	11,5	49,46	48,1	22,78	37,15
2004TII	56,23	11,08	50	48,81	22,4	37,88
2004TIII	56,6	10,74	50,52	51,11	21,6	40,07
2004TIV	56,74	10,56	50,75	48,87	21,4	38,42

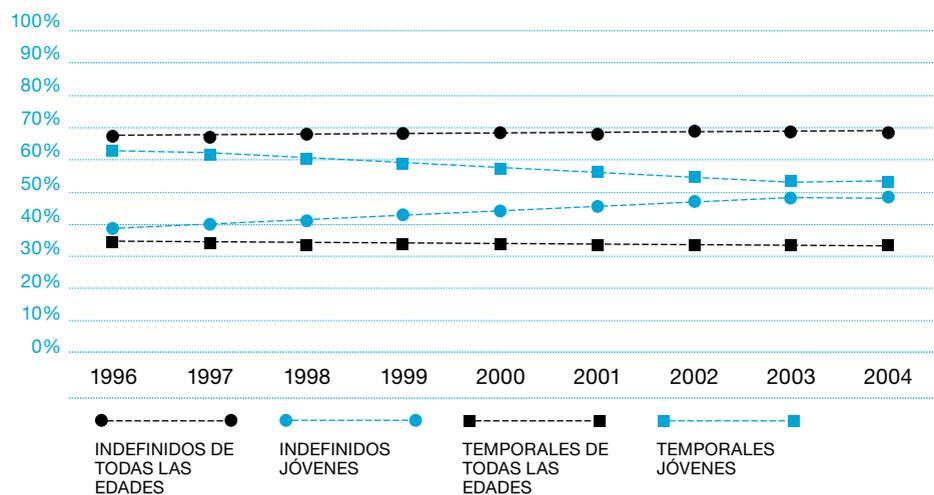
Tasa de actividad. Porcentaje de activos respecto a la población de cada grupo de edad. Tasa de paro. Porcentaje de parados respecto a la población activa de cada grupo de edad. Tasa de empleo. Porcentaje de ocupados respecto a la población de cada grupo de edad. Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa (INEBASE).

	VARONES						MUJERES					
	TOTAL			MENORES DE 25 AÑOS			TOTAL			MENORES DE 25 AÑOS		
	tasas de actividad	tasas de paro	tasas de empleo	tasas de actividad	tasas de paro	tasas de empleo	tasas de actividad	tasas de paro	tasas de empleo	tasas de actividad	tasas de paro	tasas de empleo
1996TI	65,03	18,32	53,12	47,39	37,5	29,62	37,84	30,14	26,44	41,74	49,93	20,9
1996TII	64,97	17,58	53,55	46,79	36,51	29,71	37,97	29,58	26,74	40,84	48,26	21,13
1996TIII	65,32	16,87	54,3	48,44	35,19	31,4	38,45	29,49	27,11	42,85	48,79	21,95
1996TIV	65,17	16,94	54,13	47,5	35,75	30,52	38,54	29,02	27,36	41,85	47,83	21,83
1997TI	64,93	16,76	54,05	46,92	35,28	30,37	38,53	28,53	27,54	41,15	46,71	21,93
1997TII	64,94	16,11	54,48	46,7	33,68	30,97	38,7	28,03	27,86	40,62	45,74	22,04
1997TIII	65,15	15,28	55,19	47,68	32,24	32,31	39,06	28,24	28,03	42,49	45,26	23,26
1997TIV	65,2	15,18	55,3	47,38	31,68	32,37	39,19	27,85	28,28	41,87	45,28	22,91
1998TI	65,09	14,67	55,54	47,23	31,13	32,53	38,93	26,88	28,46	40,5	44,19	22,6
1998TII	65,21	13,66	56,3	47,55	29,34	33,6	39,03	26,65	28,63	40,62	43,06	23,13
1998TIII	65,84	13,09	57,22	49,95	28,24	35,85	39,43	26,56	28,95	42,25	42,05	24,48
1998TIV	65,66	12,86	57,21	48,87	27,21	35,57	39,5	26,04	29,21	41,76	42,17	24,15
1999TI	65,45	12,18	57,48	49	25,95	36,28	39,41	24,01	29,95	41,35	38,82	25,3
1999TII	65,4	10,71	58,39	48,69	22,81	37,59	39,65	22,7	30,65	41,08	36,64	26,03
1999TIII	66,04	10,33	59,22	51,19	21,69	40,09	40,07	22,75	30,95	43,4	36,08	27,74
1999TIV	65,88	10,53	58,94	49,66	22,3	38,59	40,73	22,31	31,64	43,57	35,61	28,05
2000TI	65,9	10,34	59,09	49,14	21,74	38,46	41	21,56	32,16	42,86	34,88	27,91
2000TII	66,22	9,45	59,97	49,76	19,49	40,06	41,23	20,27	32,87	42,93	31,98	29,2
2000TIII	66,96	9,16	60,83	53,94	20,08	43,11	41,53	20,22	33,14	44,16	31,74	30,14
2000TIV	66,88	9,29	60,67	52,38	20,08	41,87	41,76	19,68	33,55	43,04	32,54	29,03
2001TI	65,69	7,92	60,49	50,08	17,12	41,51	40,14	15,62	33,88	40,11	27,43	29,11
2001TII	66,08	7,35	61,22	50,86	16,41	42,51	40,08	15,04	34,06	40,51	26,34	29,84
2001TIII	66,59	7,29	61,74	54,08	16,32	45,25	40,55	14,97	34,48	42,32	26,62	31,06
2001TIV	66,55	7,62	61,47	52,66	16,85	43,79	40,96	15,25	34,71	41,44	27,24	30,16
2002TI	66,59	8,29	61,06	52,32	18,41	42,69	41,52	16,54	34,65	41,08	27,05	29,97
2002TII	66,78	7,82	61,56	52,19	16,87	43,39	42,09	16,29	35,23	41,5	27,95	29,9
2002TIII	67,41	8,26	61,84	54,64	18,66	44,45	42,45	16,41	35,48	43,22	26,68	31,69
2002TIV	67,16	8,54	61,42	52,97	20,07	42,34	42,72	16,22	35,79	41,97	27,39	30,47
2003TI	67,27	8,65	61,45	52,61	20,11	42,03	43,19	16,87	35,9	41,57	27,8	30,01
2003TII	67,57	8,17	62,05	53,44	19,13	43,22	43,61	15,86	36,7	42,36	26,41	31,18
2003TIII	68,08	8,3	62,43	55,79	19,19	45,09	44,08	15,73	37,15	44,34	26,43	32,62
2003TIV	67,92	8,46	62,17	54,05	19,64	43,43	44,47	15,6	37,54	42,58	27,37	30,93
2004TI	67,73	8,58	61,92	53,62	19,55	43,14	44,61	15,73	37,59	42,32	27,06	30,87
2004TII	67,95	8,2	62,37	54,03	19,33	43,59	45,05	15,23	38,19	43,33	26,41	31,89
2004TIII	68,43	8,09	62,89	56,96	18,31	46,53	45,3	14,56	38,7	44,97	25,96	33,3
2004TIV	68,19	7,76	62,9	54,43	17,79	44,75	45,79	14,55	39,13	43,05	26,19	31,77

**GRÁFICO 1:**  
**PORCENTAJE DE CADA TIPO DE CONTRATO SOBRE EL TOTAL DE ASALARIADOS DE SU GRUPO DE EDAD.**



**GRÁFICO 2:**  
**PORCENTAJE DE CADA TIPO DE CONTRATO SOBRE EL TOTAL DE ASALARIADOS DE SU GRUPO DE EDAD.**



todo caso. Desde el año 1976 y hasta mediada de la década que comienza en 1980 nos encontramos con una reducción progresiva de la tasa de actividad. Se trata de un descenso suave, en el que no se observan momentos de “crisis” o repuntes (en un sentido u otro) de la actividad en España. A partir de 1985 aproximadamente, la tendencia se invierte, pero manteniendo su carácter progresivo y sistemático, con ligeros incrementos en la tasa de actividad trimestre tras trimestre.

Esta tendencia general, descrita en el párrafo anterior y presente en los datos recogidos en las tablas 1 y 2, constituye el resumen y la síntesis de dos subtendencias diferenciadas en función del género. De esta manera, es conveniente describir la dinámica de los datos diferenciándolos en función del sexo de los trabajadores. Pues bien, en el caso de los varones el patrón reproduce con bastante exactitud el descrito para la población general, pero sólo hasta mitad de los años 80. De esta forma, nos encontramos con una progresiva reducción de las tasas de actividad. A partir de ese momento la tendencia es precisamente de signo contrario. En el caso de la tasa de actividad para ambos sexos la serie temporal mostraba cómo a partir de 1985 se iniciaba un proceso de signo contrario, es decir, de incremento progresivo de las tasas de actividad. Ahora bien, en el caso de los varones este cambio de tendencia no se produce, sino que, más bien al contrario, las tasas de actividad continúan reduciéndose hasta finales de los años 90, momento en el cual se estabilizan en torno al 65-68%. Por tanto, los datos sugieren que la década de 1980

parece marcar un momento de especial relevancia en la reestructuración de la mano de obra en el mercado de trabajo, en lo que a la relación con la actividad se refiere.

Esta relevancia se mantiene si analizamos las tasas de actividad para las mujeres de cualquier edad. En este sentido, el principal dato a destacar tiene que ver con la importante diferencia en las tasas de actividad para varones y mujeres a lo largo de la serie temporal recogida en las tablas 1 y 2. De esta forma, la tasa para los varones es sistemáticamente superior a la tasa femenina. En este punto nos encontramos con que las primeras tasas recogidas son especialmente bajas (por debajo del 30% hasta mitad de los años 80), existiendo diferencias de gran magnitud entre varones y mujeres. Ciertamente las diferencias entre varones y mujeres se han ido reduciendo, de manera progresiva pero sostenida, a lo largo de las tres décadas objeto de análisis. Así, la tasa de actividad para las mujeres de cualquier edad pasa del 27-28% en los primeros años de la serie al 45% en los últimos.

También en este caso los años 80 marcan un claro cambio de tendencia, en esta ocasión para las tasas de actividad de las mujeres. Así, entre 1976 y 1986 la tasa de actividad femenina se incrementa de manera muy suave, pasando de alrededor del 28% a una tasa de alrededor del 30%. Pues bien, en la década siguiente (1986-1996), este incremento es de ocho puntos porcentuales, hasta alcanzar una tasa de aproximadamente el 38%. Debe recordarse que en el caso de los varones, este periodo se caracteriza por un proceso de signo con-

**TABLA 3:**  
**RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD SEGÚN SEXO Y EDAD.**

POBLACIÓN JOVEN	Total	VARONES				MUJERES				
		DE 16 A 19 AÑOS	DE 20 A 24 AÑOS	DE 25 A 29 AÑOS	SUBTOTAL	DE 16 A 19 AÑOS	DE 20 A 24 AÑOS	DE 25 A 29 AÑOS	SUBTOTAL	
POBLACIÓN JOVEN	Total	948.323	1.435.278	1.890.592	4.274.193	896.562	1.368.763	1.770.850	4.036.175	
RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD	ACTIVOS	Total	340.770	1.026.498	1.715.895	3.083.162	218.249	845.241	1.427.402	2.490.892
	/AS	% total pobl. misma edad	35,9%	71,5%	90,8%	72,1%	24,3%	61,8%	80,6%	61,7%
	INACTIVOS	Total	607.553	408.780	174.697	1.191.030	678.313	523.522	343.448	1.545.283
	/AS	% total pobl. misma edad	64,1%	28,5%	9,2%	27,9%	75,7%	38,2%	19,4%	38,3%
ESTUDIANTES	Total	630.627	451.817	177.458	1.259.902	674.641	518.117	175.781	1.368.539	
	% total pobl. misma edad	66,5%	31,5%	9,4%	29,5%	75,2%	37,9%	9,9%	33,9%	
RELACIÓN CON LA OCUPACIÓN	OCUPADOS	Total	258.033	901.421	1.599.826	2.759.279	138.149	690.921	1.283.658	2.112.729
		% total pobl. ocupada misma edad	75,7%	87,8%	93,2%	89,5%	63,3%	81,7%	89,9%	84,8%
	PARADOS	Total	82.736	125.077	116.069	323.883	80.099	154.320	143.744	378.163
		% total pobl. ocupada misma edad	24,3%	12,2%	6,8%	10,5%	36,7%	18,3%	10,1%	15,2%
SECTOR ECONÓMICO DE ACTIVIDAD	Agricultura	Total	15.309	48.536	67.544	131.389	6.411	18.791	19.699	44.901
		% total pobl. ocupada misma edad	5,9%	5,4%	4,2%	4,8%	4,6%	2,7%	1,5%	2,1%
	Industria	Total	50.062	177.097	336.781	563.941	9.663	65.220	137.461	212.344
		% total pobl. ocupada misma edad	19,4%	19,6%	21,1%	20,4%	7,0%	9,4%	10,7%	10,1%
Construcción	Total	78.535	252.955	404.863	736.353	2.408	13.092	28.975	44.475	
	% total pobl. ocupada misma edad	30,4%	28,1%	25,3%	26,7%	1,7%	1,9%	2,3%	2,1%	
Servicios	Total	114.127	422.832	790.638	1.327.597	119.667	593.818	1.097.523	1.811.008	
	% total pobl. ocupada misma edad	44,2%	46,9%	49,4%	48,1%	86,6%	85,9%	85,5%	85,7%	

POBLACIÓN JOVEN	Total	TOTAL				
		DE 16 A 19 AÑOS	DE 20 A 24 AÑOS	DE 25 A 29 AÑOS	SUBTOTAL	
POBLACIÓN JOVEN	Total	1.844.885	2.804.041	3.661.442	8.310.367	
RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD	ACTIVOS	Total	559.018	1.871.739	3.143.297	5.574.054
	/AS	% total pobl. misma edad	30,3%	66,8%	85,8%	67,1%
	INACTIVOS	Total	1.285.866	932.302	518.145	2.736.313
	/AS	% total pobl. misma edad	69,7%	33,2%	14,2%	32,9%
ESTUDIANTES	Total	1.305.268	969.934	353.239	2.628.441	
	% total pobl. misma edad	70,8%	34,6%	9,6%	31,6%	
RELACIÓN CON LA OCUPACIÓN	OCUPADOS	Total	396.182	1.592.342	2.883.484	4.872.008
		% total pobl. ocupada misma edad	70,9%	85,1%	91,7%	87,4%
	PARADOS	Total	162.836	279.397	259.813	702.046
		% total pobl. ocupada misma edad	29,1%	14,9%	8,3%	12,6%
SECTOR ECONÓMICO DE ACTIVIDAD	Agricultura	Total	21.720	67.328	87.243	176.290
		% total pobl. ocupada misma edad	5,5%	4,2%	3,0%	3,6%
	Industria	Total	59.725	242.317	474.243	776.285
		% total pobl. ocupada misma edad	15,1%	15,2%	16,4%	15,9%
Construcción	Total	80.943	266.047	433.838	780.828	
	% total pobl. ocupada misma edad	20,4%	16,7%	15,0%	16,0%	
Servicios	Total	233.794	1.016.651	1.888.160	3.138.605	
	% total pobl. ocupada misma edad	59,0%	63,8%	65,5%	64,4%	

Tasa de actividad. Porcentaje de activos respecto a la población de cada grupo de edad.

Tasa de paro. Porcentaje de parados respecto a la población activa de cada grupo de edad.

Tasa de empleo. Porcentaje de ocupados respecto a la población de cada grupo de edad.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa, Segundo Trimestre de 2007.

trario, es decir, una reducción de las tasas de actividad. Por tanto, puede afirmarse que el mantenimiento de la tasa de actividad para la población en general se debe en gran medida a la incorporación de las mujeres como fuerza de trabajo al mercado laboral. A partir de mediados de la década de 1980 se produce una incorporación más intensa de las mujeres al mercado de trabajo en España. Esta tendencia se refuerza en el periodo que recoge la tabla 2, 1996-2004, cuando la tasa de actividad asciende otros 8 puntos porcentuales, hasta situarse en el 45%.

En este contexto, las tasas de actividad para los varones jóvenes muestran diferentes tendencias en función del momento histórico. Así, hasta mediados de los 90 la tasa de actividad para varones jóvenes se mantiene estable con una ligera tendencia a la baja. Hasta mediados de los 90 esta disminución mantiene en todo caso a los jóvenes españoles con tasas de actividad superiores a las correspondientes a la población en edad de trabajar. Sin embargo, a partir de 1995, nos encontramos con que las tasas de actividad de los varones jóvenes comienzan a estar ligeramente por debajo de las tasas generales de actividad. Este proceso tiene lugar en un momento de fuerte crisis del empleo, sobre todo para los jóvenes, entre los cuales las cifras de paro se disparan alcanzando máximos históricos. Finalizada la década de los 90 la tasa de actividad para los varones jóvenes se estabiliza al alza.

El análisis en el caso de las mujeres jóvenes es algo más complejo. Hasta el comien-

zo de los años 80 nos encontramos con tasas de actividad cuya magnitud se caracteriza por la estabilidad alrededor del 50%. Es de nuevo en los años 80 cuando nos encontramos con una modificación de esta tendencia. La década mencionada inaugura un periodo de disminución de las tasas de actividad para las mujeres jóvenes, que comienzan a oscilar alrededor del 50%. Este proceso coincide con una fuerte crisis económica que se traduce en un fuerte incremento de las tasas de desempleo para las mujeres jóvenes, tasas de paro que alcanzan máximos históricos por encima del 50%. En este momento histórico, por tanto, la actividad de las mujeres jóvenes parece estar directamente relacionada con el desempleo entre las mujeres jóvenes: ante un mercado de trabajo que dificulta el acceso, la inactividad es una opción frecuentemente utilizada en un contexto cultural en el cual la redefinición / reconstrucción de los roles de género era incipiente. Además, no hay que olvidar que la década que comienza en 1980 constituye el punto de arranque del proceso de incorporación de las mujeres a los tramos no obligatorios del sistema educativo, algo que redundaría en menores tasas de actividad.

A finales de los ochenta, y coincidiendo con una reducción de los niveles de desempleo, las tasas de actividad de las mujeres jóvenes experimentan un repunte, situándose en máximos históricos. Se trata de un periodo breve, que finaliza con la llegada de la década de 1990. A partir de ese momento, nos encontramos con una progresiva disminución de las tasas de actividad, que se estabilizan con una ligera tendencia as-

cedente, proceso que continúa durante la primera década del siglo XXI hasta alcanzar tasas en torno al 44-45%, aún alejadas de las tasas para los varones en el mismo grupo de edad, si bien a menor distancia.

Por tanto, frente a la relativa estabilidad de las tasas de actividad para los varones, los datos analizados ponen de manifiesto que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo está relacionada claramente con procesos coyunturales - crisis de empleo - y de cambio cultural y social. En la actualidad, la incorporación de las mujeres menores de 30 años al mercado de trabajo parece haber reducido radicalmente las desigualdades con respecto a los varones del mismo grupo de edad. Sin embargo, las tasas de actividad para las mujeres continúan situándose por debajo de las correspondientes a los varones, tal y como se pone de manifiesto en la tabla 3. En ella se resumen los indicadores descriptivos de la relación con la actividad en función del sexo y la edad para el segundo trimestre de 2007. Nuevamente, se opta por analizar dicho trimestre por constituir el periodo temporal del año que con mayor frecuencia se utiliza para las comparaciones interanuales, tanto a nivel nacional como a nivel europeo e internacional.

**En la actualidad persisten diferencias significativas entre varones y mujeres menores de 30 años en lo que a la tasa de actividad se refiere, de manera que dicha tasa es sistemáticamente mayor entre los primeros. Existen diversas explicaciones al respecto,**

**destacando la importancia de la vida y presiones familiares como elemento clave para comprender la situación descrita.**

Del análisis de los datos mencionados en la tabla 3 se desprende, en efecto, la persistencia de diferencias significativas entre varones y mujeres jóvenes en lo que a la tasa de actividad se refiere. Dicha tasa continúa siendo mayor entre los primeros. No sólo eso, sino que esta conclusión es válida para cualquier grupo de edad, ya sea entre 16 y 19 años, entre 20 y 24 o entre 25 y 29 años. En cierta medida, la explicación a esta brecha en la actividad de uno y otro grupo se sugiere en la propia tabla 3, donde puede apreciarse cómo el porcentaje de mujeres jóvenes que estudia es superior al porcentaje correspondiente de varones. De esta forma, podemos afirmar que una parte significativa de la diferencia en la tasa de actividad entre ambos grupos se deriva de la mayor orientación de las mujeres menores de 30 años hacia el sistema educativo. En efecto, las mujeres tienden a permanecer estudiando durante un periodo de tiempo mayor que los varones, dato que pone de manifiesto la relevancia de las cualificaciones para las mujeres jóvenes en España, y sobre todo de las titulaciones universitarias. Sin embargo, existen otras explicaciones que pueden estar actuando de manera complementaria. Estamos haciendo referencia aquí a explicaciones "tradicionales" para las menores tasas de actividad entre las mujeres en general. Estas explicaciones situarían las presiones y necesidades familiares como una variable explicativa para las diferencias detectadas

con respecto a los varones. Si bien este factor puede estar jugando un papel de menor relevancia entre las personas jóvenes -en nuestro caso, menores de 30 años-, su importancia no debe ser desdenada, tal y como veremos en el análisis de las entrevistas en profundidad, protagonista de la segunda parte de este monográfico.

En resumen, por tanto, las series temporales ofrecidas en las tablas 1 y 2, así como los datos recogidos en la tabla 3, sugieren que la orientación hacia el mercado de trabajo entre varones y mujeres jóvenes en España ha experimentado un claro proceso de convergencia, de manera que las tasas de actividad para uno y otro grupo se han ido aproximando de manera progresiva y significativa. En todo caso, persisten ciertas diferencias que conviene tener en cuenta a la hora de valorar la orientación hacia el mercado de trabajo de las mujeres menores de 30 años en España. Esta orientación hacia el mercado de trabajo (este estar en el mercado laboral) puede ser más o menos exitosa (Alba, 2000, Moltó y otros, 2003). El indicador básico, inicial, para evaluar tal éxito en el proceso de inserción es el desempleo entre los distintos colectivos o grupos de edad y sexo. También este indicador se ofrece en forma de tasas, es decir, el porcentaje de personas de un determinado grupo de edad que no ha encontrado un empleo de entre todas aquellas personas que se encuentran en situación de actividad, es decir, orientadas hacia el mercado de trabajo.

### **Análisis de las tasas de desempleo para las mujeres jóvenes en España.**

Las tasas de desempleo se recogen en las

tablas 1 y 2 (en series temporales) y en el tabla 3. Los datos apuntan a la existencia de dos momentos históricos de crisis del empleo: los años 80, sobre todo en su segunda mitad; y los años 90, que en su primera parte alargan la crisis anterior tras unos años de mejora en los indicadores de empleo. Las tasas de desempleo para varones y mujeres (de cualquier edad) reflejan estas circunstancias históricas. Para ellos, las mayores tasas se dan en 1984-1986, momento en el cual la tasa de desempleo llega a superar el 20%. Las tasas de paro para las mujeres (de cualquier edad) también reflejan el momento de crisis económica y la reestructuración productiva que tuvo lugar en España en esa década, con dos particularidades. En primer lugar, las tasas de desempleo son notablemente mayores entre las mujeres, con tasas que en los años 80 rozan el 30%. En segundo lugar, el periodo de crisis de empleo se alarga considerablemente más en el caso de las mujeres. La ruptura, en términos de empleo, comienza ya a principios de los años ochenta, y se va a prolongar hasta finales de la década.

En el caso de los años 90 los efectos de la crisis económica en España también se amplifican en los indicadores de desempleo femenino. En el caso de los varones el incremento de las tasas de desempleo se detecta en 1992 y continúa hasta 1995, momento en el que comienzan a descender ya de manera sistemática hasta la actualidad. Para las mujeres ya la década se inaugura con incrementos en las tasas de desempleo, prolongándose hasta 1995. Además, la tasa más alta entre los varones se da en

1994 (20,51%), mientras que entre las mujeres aún en 1995 nos encontramos con ligeros incrementos de la tasa de paro, hasta un máximo que superaba el 30%.

***La situación de desventaja de las mujeres menores de 30 años en España se hace patente al comparar la tasa de paro de este colectivo con cualquier otro. Ya sea con las mujeres de mayor edad o con los varones menores de 30 años, la situación de las mujeres jóvenes puede describirse a través del concepto de desigualdad, ya que no sólo las tasas de actividad son menores entre las mujeres, sino que este intento de inserción en el mercado de trabajo viene acompañado de un menor éxito en dicho intento, dadas las elevadas tasas de paro para las mujeres jóvenes en España.***

Pues bien, si a la variable “género” le sumamos la variable “edad” los efectos de los dos momentos de crisis mencionados se multiplican. De entre todos los colectivos y grupos de edad, son las mujeres jóvenes sobre las que en mayor medida incidieron los desajustes económicos. Así, durante la crisis de los 80 las tasas de desempleo llegaron a superar la cifra del 50%, y por término medio se situaban cinco puntos porcentuales por encima de las tasas correspondientes a los varones jóvenes. Estas diferencias fueron incluso mayores durante la crisis de los años 90, donde nuevamente nos encontramos con

momentos en los que más de la mitad de las jóvenes activas en España sufrían una situación de desempleo. Superada la crisis de los 90, las tasas de desempleo para las personas jóvenes descienden hasta el momento actual, de manera sistemática y significativa, manteniéndose en todo caso una importante diferencia entre varones y mujeres. Esta diferencia queda resumida en la tabla 3, donde además de las tasas de actividad se incluyen las tasas de paro para el segundo trimestre del año 2007. La diferencia en la tasa de paro se sitúa en torno a los cinco puntos porcentuales, diferencia que como puede apreciarse resume un claro proceso de convergencia entre varones y mujeres. Dicho de otra manera, persisten ciertas diferencias, de carácter significativo, en la incidencia del desempleo para varones y mujeres jóvenes. Ahora bien, no es menos cierto que el análisis de las series temporales (tablas 1 y 2) y de la situación en la actualidad (tabla 3) sugiere que las diferencias se han ido estrechando también de manera significativa, en un proceso paralelo al descrito para la evolución de las tasas de actividad. A su vez, en las últimas décadas han surgido otros elementos que han comenzado a constuirse en elementos estructurales del mercado de trabajo, como consecuencia de la transformación de los sistemas productivos en general. Estos elementos se resumen a través del concepto de condiciones de empleo, y apuntan fundamentalmente a la precariedad en el empleo como dimensión fundamental del mercado de trabajo para las personas jóvenes en España. A su análisis se consagra el siguiente epígrafe.

### 1.2.2. Condiciones de empleo entre las mujeres jóvenes en España.

La tesis de partida se deriva de la constatación de procesos de cambio y transformación socioproductiva que han modificado radicalmente la manera en la que se produce riqueza en las sociedades contemporáneas. Estas transformaciones habrían tenido lugar en las últimas décadas, desde finales de los años 80 y, sobre todo, a partir de la década que se inaugura en 1990. En términos más concretos, nos estamos refiriendo a la transición desde un modelo productivo concreto - el denominado modelo fordista - hacia otro modelo productivo caracterizado por rasgos notablemente divergentes. Por tanto, para dar cuenta de este conjunto de cambios que configuran una transición en el modelo social y productivo, es necesario describir brevemente qué entendemos por modo fordista de producción.

El fordismo se caracterizó por la producción en masa de productos homogéneos, poco diferenciados. Evidentemente, los productos así generados desembocaban en grandes mercados, en mercados de masas, con un amplio consumo de objetos industriales estandarizados y a precios asequibles para el gran público (Alonso, 2000a; Díaz Salazar, 2003). No se trata sólo de que el trabajo tenga un papel económico central. La importancia del trabajo va más allá

de la esfera económica, afectando a todas las facetas de la vida social. Dicho de otra manera, las sociedades comenzaron a estructurarse a través del trabajo. Este va a articular y estructurar las sociedades, que reconocen en el trabajo el fundamento último del periodo de bonanza económica. Se trata de una valoración del esfuerzo laboral (Alonso, 2000b), que desemboca en un compromiso de regulación de la mano de obra. Por ello la capacidad empresarial para gestionar dicha mano de obra se encontraba seriamente limitada, al tiempo que las condiciones de trabajo entran en una dinámica de mejora (Prieto, 1999). La cuestión sociolaboral tenía que ver, por tanto, con la condiciones específicas de trabajo (véase Castillo y Prieto, 1983) de ciertos colectivos o grupos ocupacionales concretos.

Todo ello porque esta centralidad del empleo en las sociedades fordistas va a dar lugar a un gran acuerdo colectivo - que se va a traducir en normas legales - en torno a las características básicas que han de asociarse a cualquier empleo. Así, los trabajadores lo van a ser en ciclos biográficos largos y persistentes, constituyendo así una norma social de empleo: el trabajo realizado para un único empleador, a través de un vínculo contractual de duración indefinida y a tiempo completo. Es lo que comenzó a conocerse como empleo típico, y que en la actualidad puede denominarse empleo de calidad. En resumen, las empresas reproducían en una fuerza de trabajo estable su propia estabilidad en la producción y en el mercado.

La década de 1980 inaugura un notable

cambio en el modelo productivo característico de las sociedades europeas en general, y de la española en particular. Son diversos los factores y procesos que durante los mencionados años tienen lugar y que van a influir decididamente en la transformación del modelo socioproductivo: las crisis económicas de mediados de los años 70, las fuertes crisis de empleo que generaron, la erosión del papel jugado por el entramado institucional (es decir, la crisis del Estado de Bienestar), el reforzamiento del papel de la tecnología en el ámbito laboral en detrimento de la fuerza de trabajo, los procesos de globalización. Todos estos elementos de cambio han dado lugar a tendencias de cambio en el mercado de trabajo y en lo social en general.

La producción y el consumo ya no se caracterizan por la rigidez y la homogeneidad de lo producido y consumido, sino por su potencial diferenciador. Un consumo "individualizado" en el contexto de mercados caracterizados por sus inusitadas dimensiones: mercados globalizados que generan nuevas necesidades de competitividad en la producción. Dicho de otra forma, tanto la producción como el consumo se caracterizan por su flexibilidad. Lo que vamos a encontrar son empresas flexibles en el marco de mercados flexibles que requieren una producción flexible para abastecer una demanda de consumo cada vez más flexible.

Necesariamente, la fuerza de trabajo se va a ver sometida también a los requerimientos de la flexibilidad. Pues bien, para que el trabajo se flexibilice es necesaria una transformación de la norma de empleo que

surge con el modelo fordista de producción (Cachón, 2000), anteriormente descrita. A su vez, problematizar dicha norma supone cuestionar la concepción del trabajo que implica, dando lugar a lo que algunos autores denominan informalización del trabajo (Gallino, 2002). Se trata de una nueva regulación del trabajo y el empleo que, unida a prácticas como la externalización y deslocalización de la producción, van a redefinir la problemática laboral fundamental en nuestras sociedades.

En efecto, las sociedades del trabajo, o fordistas, en las que las trayectorias laborales se caracterizaban por la estabilidad, los principales problemas laborales tenían que ver con el desempleo. Uno de los requerimientos del sistema productivo era la necesidad de mantener las cifras sobre desempleo en un nivel tolerable. Las diferentes y sucesivas crisis económicas pusieron en entredicho la capacidad de las sociedades europeas precisamente para cumplir con dicho requerimiento, tal y como hemos visto en el epígrafe anterior. Además, los cambios sociales, productivos y tecnológicos anteriormente mencionados se mostraron funcionales para reducir la incidencia del desempleo en la población activa. En concreto, los mecanismos asociados a la informalización en el empleo fueron especialmente relevantes, ya que contribuyeron decididamente a la estabilidad económica y a la reducción del paro.

#### **Temporalidad en el empleo y precariedad laboral.**

Ahora bien, esta reducción del desempleo vino asociada de manera clara y patente

**TABLA 4: EVOLUCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO SEGÚN EDAD Y TIPO DE CONTRATO.**

TODAS LAS EDADES	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
<b>TOTAL ASALARIADOS</b>	<b>8.194,00</b>	<b>8.629,20</b>	<b>9.122,60</b>	<b>9.538,40</b>	<b>9.770,50</b>	<b>9.514,90</b>	<b>9.087,10</b>	<b>9.002,40</b>	<b>9.330,40</b>
DE DURACIÓN INDEFINIDA	6.923,90	6.720,80	6.710,30	6.687,60	6.630,40	6.325,60	6.168,00	5.974,90	6.065,80
Permanente a lo largo del tiempo	6.736,30	6.585,00	6.591,40	6.553,40	6.519,40	6.211,90	6.050,60	5.844,40	5.928,60
Discontinuo	187,6	135,8	119	134,1	111,1	113,8	117,4	130,5	137,2
% Indefinidos sobre total asalariados	84,5%	77,9%	73,6%	70,1%	67,9%	66,5%	67,9%	66,4%	65,0%
TEMPORAL	1.253,80	1.895,20	2.396,20	2.837,20	3.135,00	3.187,50	2.916,80	3.025,20	3.259,40
De aprendizaje, formación o práctica	56,8	63	55,1	62,4	56,2	80	45,8	90,9	120,4
Estacional o de temporada	499,5	560,2	543,5	508,9	515,5	282,7	214,2	234,9	242,6
En período de prueba	0	0	0	0	0	30,3	14,2	17,5	18,6
Cubre la ausencia de otro trabajador	0	0	0	0	0	74,2	80,8	78,2	88
Para obra o servicio determinado	0	0	0	0	0	300,5	352,1	415,3	512,2
Otro tipo	697,4	1.271,90	1.797,50	2.265,90	2.563,30	2.419,80	2.209,70	2.188,40	2.277,50
% Temporales sobre total asalariados	15,3%	22,0%	26,3%	29,7%	32,1%	33,5%	32,1%	33,6%	34,9%
No clasificable	16,3	13,2	16,1	13,6	5,1	1,8	2,3	2,3	5,3

DE 16 A 19 AÑOS	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
<b>TOTAL ASALARIADOS</b>	<b>383,3</b>	<b>400,8</b>	<b>449,9</b>	<b>453,4</b>	<b>447,4</b>	<b>425,3</b>	<b>303,6</b>	<b>280,2</b>	<b>261</b>
DE DURACIÓN INDEFINIDA	201,1	142,3	117	102,2	89,7	63	45,2	34,7	35,5
Permanente a lo largo del tiempo	182,9	132,3	106,4	94,9	82,7	58,2	40,6	30,9	32,1
Discontinuo	18,2	10	10,5	7,3	7	4,8	4,6	3,8	3,4
% Indefinidos asalariados grupo edad	52,5%	35,5%	26,0%	22,5%	20,0%	14,8%	14,9%	12,4%	13,6%
TEMPORAL	181	257,8	332,8	350,1	357,7	362,4	258,1	245,4	224,6
De aprendizaje, formación o práctica	23,8	28,7	33,5	32,1	26,4	33,4	19,7	37,1	39,9
Estacional o de temporada	63,1	57,7	60,7	48,7	43,8	31,9	18,5	17	17,5
En período de prueba	0	0	0	0	0	7,3	2,1	4	3,8
Cubre la ausencia de otro trabajador	0	0	0	0	0	1,9	1,5	1,3	0,3
Para obra o servicio determinado	0	0	0	0	0	13,7	17,4	13,2	17,9
Otro tipo	94,1	171,4	238,6	269,4	287,5	274,1	198,9	172,9	145,2
% Temporales asalariados grupo edad	47,2%	64,3%	74,0%	77,2%	80,0%	85,2%	85,0%	87,6%	86,1%
No clasificable	1,2	0,6	0,2	1,1	0	0	0,2	0,1	0,8

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. Antes de 1992, las categorías: 'cubre un período de prueba', 'cubre la ausencia de otro trabajador' y 'para obra o servicio' se incluyen en 'otro tipo'.

DE 20 A 24 AÑOS	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
<b>TOTAL ASALARIADOS</b>	<b>989,6</b>	<b>1.077,00</b>	<b>1.195,60</b>	<b>1.291,80</b>	<b>1.292,40</b>	<b>1.206,40</b>	<b>1.048,40</b>	<b>1.007,60</b>	<b>1.053,40</b>
DE DURACIÓN INDEFINIDA	675,8	548,6	536,9	496,8	430,3	364,5	307,6	296,2	273,2
Permanente a lo largo del tiempo	637	520,8	514,8	470,5	410,8	347,1	294,3	278	257,4
Discontinuo	38,8	27,8	22,1	26,3	19,5	17,5	13,3	18,2	15,7
% Indefinidos asalariados grupo edad	68,3%	50,9%	44,9%	38,5%	33,3%	30,2%	29,3%	29,4%	25,9%
TEMPORAL	311,2	525	653	790,7	861,3	841,7	740,1	711	778,8
De aprendizaje, formación o práctica	19,3	19	15,5	18,6	16,3	24,4	12,7	32,7	54
Estacional o de temporada	109,4	143,8	139,9	123,7	131,4	64,8	49,1	53,8	61
En período de prueba	0	0	0	0	0	9,1	5,2	5,6	3,8
Cubre la ausencia de otro trabajador	0	0	0	0	0	14,8	13,9	10,3	10,4
Para obra o servicio determinado	0	0	0	0	0	51,4	54,4	65,8	77,2
Otro tipo	182,5	362,1	497,6	648,4	713,6	677,2	604,8	542,8	572,4
% Temporales asalariados grupo edad	31,4%	48,7%	54,6%	61,2%	66,6%	69,8%	70,6%	70,6%	73,9%
No clasificable	2,6	3,4	5,6	4,4	0,8	0,2	0,7	0,4	1,5

DE 25 A 29 AÑOS	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
<b>TOTAL ASALARIADOS</b>	<b>1.342,30</b>	<b>1.404,90</b>	<b>1.469,00</b>	<b>1.562,90</b>	<b>1.629,80</b>	<b>1.562,70</b>	<b>1.456,00</b>	<b>1.465,50</b>	<b>1.511,70</b>
DE DURACIÓN INDEFINIDA	1.085,90	1.019,20	968,4	940,2	915,6	833,8	776,1	743,8	730
Permanente a lo largo del tiempo	1.049,70	992	947	910,2	893,8	807,9	755,3	721,6	706,1
Discontinuo	36,2	27,2	21,4	30	21,8	25,9	20,8	22,2	24
% Indefinidos asalariados grupo edad	80,9%	72,5%	65,9%	60,2%	56,2%	53,4%	53,3%	50,8%	48,3%
TEMPORAL	251,3	382,5	497,7	619,6	713,2	728,2	679,7	720,9	781,2
De aprendizaje, formación o práctica	10,2	10,4	4,8	9,2	11,3	14,7	10,5	17,1	20,4
Estacional o de temporada	98,9	108,4	107,6	109,4	104,7	57,9	45,6	49,5	55,9
En período de prueba	0	0	0	0	0	5,8	2,4	2,5	4,7
Cubre la ausencia de otro trabajador	0	0	0	0	0	21,9	25,5	22,8	24,4
Para obra o servicio determinado	0	0	0	0	0	62,8	67,8	87,5	107
Otro tipo	142,2	263,7	385,3	501	597,3	565,1	527,9	541,5	568,9
% Temporales asalariados grupo edad	18,7%	27,2%	33,9%	39,6%	43,8%	46,6%	46,7%	49,2%	51,7%
No clasificable	5,1	3,2	3	3,2	1	0,7	0,2	0,8	0,5

DE 16 A 29 AÑOS. TODOS LOS JÓVENES ASALARIADOS	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
<b>TOTAL ASALARIADOS</b>	<b>2.715,20</b>	<b>2.882,70</b>	<b>3.114,50</b>	<b>3.308,10</b>	<b>3.369,60</b>	<b>3.194,40</b>	<b>2.808,00</b>	<b>2.753,30</b>	<b>2.826,10</b>
DE DURACIÓN INDEFINIDA	1962,8	1710,1	1622,3	1539,2	1435,6	1261,3	1128,9	1074,7	1038,7
% Indefinidos sobre total asalariados	72,3%	59,3%	52,1%	46,5%	42,6%	39,5%	40,2%	39,0%	36,8%
TEMPORAL	743,5	1165,3	1483,5	1760,4	1932,2	1932,3	1677,9	1677,3	1784,6
% Temporales sobre total asalariados	27,4%	40,4%	47,6%	53,2%	57,3%	60,5%	59,8%	60,9%	63,1%

**TABLA 4: EVOLUCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO SEGÚN EDAD Y TIPO DE CONTRATO. CONTINUACIÓN.**

TODAS LAS EDADES	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>TOTAL ASALARIADOS</b>	<b>9.599,80</b>	<b>10.113,60</b>	<b>10.659,30</b>	<b>11.479,20</b>	<b>12.322,80</b>	<b>12.855,80</b>	<b>13.414,20</b>	<b>14.078,10</b>	<b>14.609,40</b>
DE DURACIÓN INDEFINIDA	6.359,00	6.708,50	7.143,70	7.719,10	8.344,50	8.743,20	9.121,20	9.603,90	9.924,10
Permanente a lo largo del tiempo	6.236,50	6.578,00	7.005,30	7.567,80	8.183,20	8.608,80	8.958,80	9.430,00	9.756,70
Discontinuo	122,5	130,5	138,4	151,3	161,3	134,4	162,4	173,9	167,4
<b>% Indefinidos sobre total asalariados</b>	<b>66,2%</b>	<b>66,3%</b>	<b>67,0%</b>	<b>67,2%</b>	<b>67,7%</b>	<b>68,0%</b>	<b>68,0%</b>	<b>68,2%</b>	<b>67,9%</b>
TEMPORAL	3.235,00	3.391,20	3.499,90	3.760,10	3.978,30	4.112,50	4.293,00	4.474,10	4.685,40
De aprendizaje, formación o práctica	112,9	114,9	132,5	122,4	124,4	131,2	117,1	138,6	132,6
Estacional o de temporada	232,1	267,5	237,9	276	279	300,7	301,4	310	286
En período de prueba	21,7	23,7		45,3	42,2	46,6	47,5	50,9	73
Cubre la ausencia de otro trabajador	118,1	138,2	151,5	169,9	193,4	216,4	223,3	248,1	259,1
Para obra o servicio determinado	581,7	732,6	890,3	1.009,20	1.139,90	1.194,00	1.351,40	1.406,60	1.523,50
Otro tipo	2.168,50	2.114,30	2.056,70	2.137,40	2.199,40	2.223,70	2.252,40	2.319,90	2.411,10
<b>% Temporales sobre total asalariados</b>	<b>33,7%</b>	<b>33,5%</b>	<b>32,8%</b>	<b>32,8%</b>	<b>32,3%</b>	<b>32,0%</b>	<b>32,0%</b>	<b>31,8%</b>	<b>32,1%</b>
No clasificable	5,8	13,9	15,7	0	0	0	0	0	0

DE 16 A 19 AÑOS	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>TOTAL ASALARIADOS</b>	<b>232,2</b>	<b>237,4</b>	<b>263,8</b>	<b>298,2</b>	<b>330,3</b>	<b>325,7</b>	<b>316,1</b>	<b>294,3</b>	<b>289,5</b>
DE DURACIÓN INDEFINIDA	32	28,1	34,8	39,7	48,1	54	61	57,2	51,4
Permanente a lo largo del tiempo	28,7	26,6	33,5	36,8	44,9	52,8	59,7	56	50,8
Discontinuo	3,3	1,5	1,2	2,9	3,2	1,3	1,3	1,2	0,6
<b>% Indefinidos asalariados grupo edad</b>	<b>13,8%</b>	<b>11,8%</b>	<b>13,2%</b>	<b>13,3%</b>	<b>14,6%</b>	<b>16,6%</b>	<b>19,3%</b>	<b>19,4%</b>	<b>17,8%</b>
TEMPORAL	200,1	208,9	228,7	258,5	282,3	271,6	255,1	237,1	238,1
De aprendizaje, formación o práctica	32,2	39,8	44,7	35,9	42,8	43,8	33,8	32,5	31,1
Estacional o de temporada	15,4	18,1	14,6	23,4	22,7	22,2	18,5	19,7	17
En período de prueba	2,6	3,2	4,5	7,4	6,3	7,7	6,4	5,9	5,5
Cubre la ausencia de otro trabajador	1,4	2,5	1,5	1,9	2,5	2,5	2,6	2,3	3,9
Para obra o servicio determinado	19,3	25,6	37,1	39,8	50,2	47,9	55,1	53,1	51,1
Otro tipo	129,2	119,7	126,4	150	157,8	147,6	138,8	123,7	129,5
<b>% Temporales asalariados grupo edad</b>	<b>86,2%</b>	<b>88,0%</b>	<b>86,7%</b>	<b>86,7%</b>	<b>85,5%</b>	<b>83,4%</b>	<b>80,7%</b>	<b>80,6%</b>	<b>82,2%</b>
No clasificable	0,2	0,4	0,3	0	0	0	0	0	0

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. Antes de 1992, las categorías: 'cubre un período de prueba', 'cubre la ausencia de otro trabajador' y 'para obra o servicio' se incluyen en 'otro tipo'.

DE 20 A 24 AÑOS	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>TOTAL ASALARIADOS</b>	<b>1.023,90</b>	<b>1.088,50</b>	<b>1.151,50</b>	<b>1.284,00</b>	<b>1.372,10</b>	<b>1.424,20</b>	<b>1.412,10</b>	<b>1.435,10</b>	<b>1.424,20</b>
DE DURACIÓN INDEFINIDA	279	298,4	344,3	430,7	481,8	530,3	541,4	567	552,2
Permanente a lo largo del tiempo	267,9	288,5	334,6	416,5	468,6	520,7	533,2	554,6	538,3
Discontinuo	11,1	9,9	9,8	14,1	13,2	9,6	8,3	12,4	13,9
<b>% Indefinidos asalariados grupo edad</b>	<b>27,2%</b>	<b>27,4%</b>	<b>29,9%</b>	<b>33,5%</b>	<b>35,1%</b>	<b>37,2%</b>	<b>38,3%</b>	<b>39,5%</b>	<b>38,8%</b>
TEMPORAL	743,6	788,1	804,4	853,3	890,3	893,9	870,7	868,1	871,9
De aprendizaje, formación o práctica	49	49,6	52,8	49	46	45,7	41,9	51,1	48,9
Estacional o de temporada	49,3	53,7	52,9	53,9	53,3	57,1	52,4	58,1	45,7
En período de prueba	7,9	6,4	10,4	15,8	12,1	15,9	13	15	24
Cubre la ausencia de otro trabajador	12,2	12,1	10,5	15,8	16,2	20,1	20,7	25,7	23,5
Para obra o servicio determinado	88,8	106,3	152,3	177	189,3	200,2	220,5	232,8	235,9
Otro tipo	536,3	560	525,4	541,7	573,4	555	522,3	485,2	493,9
<b>% Temporales asalariados grupo edad</b>	<b>72,6%</b>	<b>72,4%</b>	<b>69,9%</b>	<b>66,5%</b>	<b>64,9%</b>	<b>62,8%</b>	<b>61,7%</b>	<b>60,5%</b>	<b>61,2%</b>
No clasificable	1,4	2,1	2,8	0	0	0	0	0	0

DE 25 A 29 AÑOS	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>TOTAL ASALARIADOS</b>	<b>1.545,80</b>	<b>1.621,00</b>	<b>1.735,00</b>	<b>1.870,70</b>	<b>2.051,80</b>	<b>2.147,90</b>	<b>2.226,40</b>	<b>2.348,30</b>	<b>2.428,90</b>
DE DURACIÓN INDEFINIDA	754,1	816,9	902	994,8	1.135,40	1.196,70	1.245,00	1.303,80	1.365,20
Permanente a lo largo del tiempo	733,9	794,1	885,5	974,3	1.112,60	1.177,40	1.223,70	1.285,60	1.346,80
Discontinuo	20,2	22,8	16,5	20,5	22,7	19,3	21,3	18,2	18,5
<b>% Indefinidos asalariados grupo edad</b>	<b>48,8%</b>	<b>50,4%</b>	<b>52,0%</b>	<b>53,2%</b>	<b>55,3%</b>	<b>55,7%</b>	<b>55,9%</b>	<b>55,5%</b>	<b>56,2%</b>
TEMPORAL	790,8	801,1	829,3	875,9	916,5	951,2	981,4	1.044,60	1.063,70
De aprendizaje, formación o práctica	22,9	20,2	27,4	30,7	27	31,7	30,7	39,7	37,7
Estacional o de temporada	48,6	56,8	43	49,9	49,2	54,5	59,9	60,3	46,1
En período de prueba	3,8	2,8	9	12,3	8,8	12,5	11,1	13,4	18,3
Cubre la ausencia de otro trabajador	29,9	38,4	34	36,3	42,1	48,5	46,4	50,8	52,3
Para obra o servicio determinado	126,6	145,6	169,1	197	238,8	260,1	299,3	305,4	322,8
Otro tipo	558,9	537,2	546,8	549,6	550,6	544,1	534	574,9	586,5
<b>% Temporales asalariados grupo edad</b>	<b>51,2%</b>	<b>49,4%</b>	<b>47,8%</b>	<b>46,8%</b>	<b>44,7%</b>	<b>44,3%</b>	<b>44,1%</b>	<b>44,5%</b>	<b>43,8%</b>
No clasificable	1	3	3,8	0	0	0	0	0	0

DE 16 A 29 AÑOS. TODOS LOS JÓVENES ASALARIADOS	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>TOTAL ASALARIADOS</b>	<b>2801,9</b>	<b>2946,9</b>	<b>3150,3</b>	<b>3452,9</b>	<b>3754,2</b>	<b>3897,8</b>	<b>3954,6</b>	<b>4077,7</b>	<b>4142,6</b>
DE DURACIÓN INDEFINIDA	1065,1	1143,4	1281,1	1465,2	1665,3	1781	1847,4	1928	1968,8
<b>% Indefinidos sobre total asalariados</b>	<b>38,0%</b>	<b>38,8%</b>	<b>40,7%</b>	<b>42,4%</b>	<b>44,4%</b>	<b>45,7%</b>	<b>46,7%</b>	<b>47,3%</b>	<b>47,5%</b>
TEMPORAL	1734,5	1798,1	1862,4	1987,7	2089,1	2116,7	2107,2	2149,8	2173,7
<b>% Temporales sobre total asalariados</b>	<b>61,9%</b>	<b>61,0%</b>	<b>59,1%</b>	<b>57,6%</b>	<b>55,6%</b>	<b>54,3%</b>	<b>53,3%</b>	<b>52,7%</b>	<b>52,5%</b>

**TABLA 5:**  
**CONDICIONES DE EMPLEO**  
**SEGÚN SEXO Y EDAD.**

		VARONES				MUJERES			
		DE 16 A 19 AÑOS	DE 20 A 24 AÑOS	DE 25 A 29 AÑOS	SUBTOTAL	DE 16 A 19 AÑOS	DE 20 A 24 AÑOS	DE 25 A 29 AÑOS	SUBTOTAL
<b>NÚMERO ASALARIADOS</b>	<b>Total</b>	<b>240.661</b>	<b>822.178</b>	<b>1.419.568</b>	<b>2.482.406</b>	<b>128.988</b>	<b>657.255</b>	<b>1.202.232</b>	<b>1.988.475</b>
INDEFINIDOS	Total	44.144	339.969	779.803	1.163.916	26.178	262.668	662.617	951.464
PERMANENTES	% Total pobl. asalariada misma edad	18,3%	41,3%	54,9%	46,9%	20,3%	40,0%	55,1%	47,8%
INDEFINIDOS	Total	770	8.865	9.680	19.315	701	9.329	16.865	26.894
DISCONTINUOS	% Total pobl. asalariada misma edad	0,3%	1,1%	0,7%	0,8%	0,5%	1,4%	1,4%	1,4%
TEMPORALES CIRCUNSTANCIAS PRODUCCIÓN	Total	33.138	78.472	81.787	193.398	22.801	86.190	89.699	198.690
	% Total pobl. asalariada misma edad	13,8%	9,5%	5,8%	7,8%	17,7%	13,1%	7,5%	10,0%
TEMPORALES OBRA O SERVICIO	Total	64.211	205.651	281.976	551.838	22.611	94.635	150.561	267.807
	% Total pobl. asalariada misma edad	26,7%	25,0%	19,9%	22,2%	17,5%	14,4%	12,5%	13,5%
TEMPORALES APRENDIZAJE O FORMACIÓN	Total	29.177	35.180	30.340	94.697	10.803	24.711	37.664	73.178
	% Total pobl. asalariada misma edad	12,1%	4,3%	2,1%	3,8%	8,4%	3,8%	3,1%	3,7%
TEMPORALES ESTACIONALES	Total	12.371	25.967	34.863	73.200	9.631	31.207	30.255	71.094
	% Total pobl. asalariada misma edad	5,1%	3,2%	2,5%	2,9%	7,5%	4,7%	2,5%	3,6%
TEMPORALES OTRAS SITUACIONES	Total	26.057	36.782	64.832	127.671	20.453	55.167	82.931	158.551
	% Total pobl. asalariada misma edad	10,8%	4,5%	4,6%	5,1%	15,9%	8,4%	6,9%	8,0%
INTERINOS	Total	2.682	14.290	23.967	40.938	2.189	26.898	54.544	83.630
	% Total pobl. asalariada misma edad	1,1%	1,7%	1,7%	1,6%	1,7%	4,1%	4,5%	4,2%
NO SABE TIPO	Total	28.112	77.001	112.320	217.433	13.620	66.450	77.097	157.167
CONTRATO TEMPORAL	% Total pobl. asalariada misma edad	11,7%	9,4%	7,9%	8,8%	10,6%	10,1%	6,4%	7,9%
INDEFINIDOS SECTOR PÚBLICO	Total	1.312	17.994	68.619	87.925	0	5.392	40.774	46.166
	% Total pobl. asalariada misma edad	11,9%	36,2%	57,0%	48,6%	0,0%	16,0%	30,1%	26,7%
TEMPORALES SECTOR PÚBLICO	Total	9.681	31.725	51.715	93.121	4.027	28.409	94.509	126.946
	% Total pobl. asalariada misma edad	88,1%	63,8%	43,0%	51,4%	100,0%	84,0%	69,9%	73,3%
INDEFINIDOS DEL SECTOR PRIVADO	Total	43.602	330.840	720.864	1.095.306	26.879	266.605	638.707	932.191
	% Total pobl. asalariada misma edad	19,0%	42,8%	55,5%	47,6%	21,5%	42,8%	59,9%	51,4%
TEMPORALES DEL SECTOR PRIVADO	Total	186.066	441.619	578.370	1.206.054	98.082	356.849	428.241	883.172
	% Total pobl. asalariada misma edad	81,0%	57,2%	44,5%	52,4%	78,5%	57,2%	40,1%	48,6%

		TOTAL			
		DE 16 A 19 AÑOS	DE 20 A 24 AÑOS	DE 25 A 29 AÑOS	SUBTOTAL
<b>NÚMERO ASALARIADOS</b>	<b>Total</b>	<b>369.649</b>	<b>1.479.433</b>	<b>2.621.799</b>	<b>4.470.880</b>
INDEFINIDOS	Total	70.322	602.637	1.442.420	2.115.379
PERMANENTES	% Total pobl. asalariada misma edad	19,0%	40,7%	55,0%	47,3%
INDEFINIDOS	Total	1.471	18.194	26.545	46.209
DISCONTINUOS	% Total pobl. asalariada misma edad	0,4%	1,2%	1,0%	1,0%
TEMPORALES CIRCUNSTANCIAS PRODUCCIÓN	Total	55.939	164.663	171.486	392.088
	% Total pobl. asalariada misma edad	15,1%	11,1%	6,5%	8,8%
TEMPORALES OBRA O SERVICIO	Total	86.822	300.286	432.537	819.645
	% Total pobl. asalariada misma edad	23,5%	20,3%	16,5%	18,3%
TEMPORALES APRENDIZAJE O FORMACIÓN	Total	39.980	59.891	68.004	167.874
	% Total pobl. asalariada misma edad	10,8%	4,0%	2,6%	3,8%
TEMPORALES ESTACIONALES	Total	22.002	57.174	65.118	144.294
	% Total pobl. asalariada misma edad	6,0%	3,9%	2,5%	3,2%
TEMPORALES OTRAS SITUACIONES	Total	46.510	91.949	147.763	286.222
	% Total pobl. asalariada misma edad	12,6%	6,2%	5,6%	6,4%
INTERINOS	Total	4.871	41.188	78.510	124.569
	% Total pobl. asalariada misma edad	1,3%	2,8%	3,0%	2,8%
NO SABE TIPO	Total	41.732	143.452	189.417	374.601
CONTRATO TEMPORAL	% Total pobl. asalariada misma edad	11,3%	9,7%	7,2%	8,4%
INDEFINIDOS SECTOR PÚBLICO	Total	1.312	23.386	109.393	134.091
	% Total pobl. asalariada misma edad	8,7%	28,0%	42,8%	37,9%
TEMPORALES SECTOR PÚBLICO	Total	13.708	60.135	146.223	220.066
	% Total pobl. asalariada misma edad	91,3%	72,0%	57,2%	62,1%
INDEFINIDOS DEL SECTOR PRIVADO	Total	70.481	597.444	1.359.571	2.027.497
	% Total pobl. asalariada misma edad	19,9%	42,8%	57,5%	49,3%
TEMPORALES DEL SECTOR PRIVADO	Total	284.147	798.467	1.006.611	2.089.226
	% Total pobl. asalariada misma edad	80,1%	57,2%	42,5%	50,7%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa, Segundo Trimestre de 2007.

con un incremento de la precariedad laboral. Dicho de otra forma, la norma social del empleo sufre una clara variación que desdibuja la relevancia de algunos de sus rasgos, en concreto aquel que establecía la conveniencia de relaciones contractuales indefinidas y estables en el tiempo. Los indicadores recogidos en la tabla 4 ponen de manifiesto lo hasta ahora dicho. En dicha tabla se resumen los datos más importantes relacionados con las condiciones de empleo para toda la población, es decir, población de 16 o más años y también para los grupos de edad objeto de nuestra atención (los menores de 30 años). En los datos allí recogidos se pone de manifiesto que es la transición entre la década de los 80 y la década de los 90 cuando la temporalidad surge como una cuestión de máxima relevancia para el mercado de trabajo español.

Al considerar la población entre 16 y 65 años comprobamos cómo en apenas cinco años (1987 - 1991) la tasa de temporalidad se duplica, pasando del 15,3% al 32,1%. A partir de 1991 el porcentaje de trabajadores temporales crece de manera moderada, hasta situarse en casi el 35% en 1995. Desde ese momento, la tasa de temporalidad se caracteriza por la estabilidad, oscilando entre el 30 y el 33%. De esta manera, para la población asalariada entre 16 y 65 años el punto de ruptura se sitúa en el cambio de década, momento en el cual la temporalidad se dispara hasta las cifras que luego se mantendrán estables hasta el momento actual.

También la década de los 90 es central para el análisis de la temporalidad entre

los trabajadores jóvenes, es decir, para las personas menores de 30 años. En el mismo intervalo anteriormente citado, entre 1987 y 1991, la tasa de temporalidad se duplica para situarse en el 57,3%. Ahora bien, existen notables diferencias con respecto al resto de la población. En primer lugar, las tasas de temporalidad son notablemente superiores entre las personas jóvenes, de manera sistemática. De esta manera, la contratación por tiempo determinado es significativamente más frecuente para los jóvenes, estableciendo un claro elemento de desigualdad relacionado con la edad. En segundo lugar, los ritmos de crecimiento de la temporalidad son diferentes si comparamos la fuerza de trabajo más joven con los trabajadores de cualquier edad. De hecho, en el caso de los jóvenes el año 1988 se presenta como especialmente significativo, ya que la tasa de temporalidad experimenta un incremento de 13 puntos porcentuales, pasando del 27,4% al 40,4%. A partir de ese momento la temporalidad se incrementa año tras año, hasta alcanzar un punto máximo (63,1%) en 1995. Hasta el 2000 y durante los años sucesivos, la temporalidad no va a experimentar una reducción significativa. En cualquier caso, la tasa de contratación temporal no va a bajar del 50%, estabilizándose en torno al 52-53%. De esta manera, la temporalidad parece haberse instalado de manera clara en las condiciones de empleo características de los jóvenes en España, de manera que más de la mitad de los trabajadores que cuentan entre 16 y 29 años han firmado un contrato de naturaleza temporal.

Puede deducirse, por tanto, que el incre-

mento de la temporalidad en España ha afectado fundamentalmente a los trabajadores jóvenes. En este sentido, es significativo el análisis de los datos correspondientes a los jóvenes entre 25 y 29 años. Para ellos, la tasa de temporalidad entre 1987 y 1991 pasó del 18,7% al 43,8%. Por otra parte, conviene señalar que si bien dicha tasa ha experimentado una reducción paulatina desde 1996, en los últimos años la temporalidad se ha estabilizado en torno al 43%. Es preciso resaltar que estamos hablando de población mayor de 24 años. Por tanto, constituye población para la cual el proceso de inserción en el mercado de trabajo supone ya una cuestión central tanto en su proceso de desarrollo profesional como en su proceso de emancipación. Dicho de otra forma, la alta temporalidad existente en este grupo se presenta como especialmente relevante en la descripción del mercado de trabajo en España.

Ahora bien, ¿este incremento en la temporalidad se asocia a la existencia de desigualdades basadas en el sexo de los trabajadores? Los datos aportados por el OBJOVEM trimestre tras trimestre han puesto de manifiesto que las diferencias y desigualdades al respecto son de escasa magnitud, y generalmente poco significativas. La tabla 5 aporta los datos correspondientes al segundo trimestre de 2007, si bien es representativa de los distintos trimestres del año, así como de la evolución temporal de las diferencias de género en lo que a temporalidad en el empleo se refiere.

Uno de los rasgos distintivos del mercado de trabajo en España es la notable varia-

bilidad territorial y regional existente. En efecto, las diferencias en lo que a contratación temporal se refiere son amplias entre las diferentes Comunidades Autónomas. Lo mismo cabe decir con respecto a las diferencias entre varones y mujeres, claramente afectadas por las características concretas del empleo en cada Comunidad Autónoma. Teniendo este dato en mente, la tabla 5 pone de manifiesto que las diferencias entre varones y mujeres jóvenes en lo que a contratación indefinida - temporal se refiere no alcanzan niveles significativos. Dicho en otros términos, la temporalidad en el empleo constituye un rasgo transversal al mercado de trabajo para las personas jóvenes en España, independientemente del sexo. La temporalidad afecta de manera similar a varones y mujeres, de manera que la hipótesis de partida en este punto consiste en la afirmación de que la precariedad en el empleo constituirá uno de los ejes fundamentales de la experiencia laboral de las personas jóvenes. Siendo así, por tanto, es ineludible su consideración en la fase cualitativa de nuestra investigación, tal y como se comprobará posteriormente.

**En términos generales, no existen diferencias significativas entre varones y mujeres jóvenes en lo que a la contratación temporal se refiere. De esta forma, el avance de la temporalidad en España durante décadas recientes no se relaciona con ejes nítidos de desigualdad por sexo. Ahora bien, al establecer la diferenciación entre sector privado y sector público de contratación puede comprobarse**

**que la incidencia de la temporalidad es mucho mayor para las mujeres menores de 30 años que trabajan para las administraciones y organismos públicos.**

En este contexto general, existe un dato que marca una diferencia significativa entre varones y mujeres menores de 30 años. Esta diferencia tiene que ver con el sector en el cual se produce la contratación. En concreto, se hace referencia a los datos relativos a la contratación en empresas y organismos públicos, por un lado, y en empresas y organismos privados, por otro. La tabla 5 pone de manifiesto que al introducir esta distinción en la naturaleza del empleador surgen diferencias significativas en función del sexo. De esta manera, el porcentaje de varones jóvenes contratados de manera temporal en el sector público es del 51,4%, mientras que dicho porcentaje alcanza el 73,3% en el caso de las mujeres. Como puede apreciarse, las diferencias son de notable magnitud, estableciendo una clara línea de desigualdad entre varones y mujeres. La relevancia de este dato se amplía cuando consideramos los porcentajes de contratación temporal entre aquellas personas jóvenes empleadas en el sector privado. En este caso, llama especialmente la atención que la tasa de temporalidad es superior entre los varones, alcanzando el 52,4%. En el caso de las mujeres, esta tasa es del 48,6%.

En resumen, el mercado de trabajo en España se caracteriza por la alta incidencia de la contratación temporal. En términos generales, esta incidencia no establece

diferencias significativas entre varones y mujeres, salvo en un caso concreto: aquellas personas contratadas por el sector público. Por tanto, y de forma paradójica, es en el seno de las instituciones públicas - encargadas en principio de minimizar las desigualdades sociales de todo tipo, y en concreto las desigualdades sociolaborales - donde encontramos las principales diferencias entre varones y mujeres.

Este contexto, definido por altas tasas de temporalidad en el mercado de trabajo, con una especial incidencia de la contratación por tiempo determinado entre las mujeres menores de 30 años trabajando para el sector público, determinará en gran medida la experiencia laboral de las mujeres jóvenes en España. Por ello, se trata de una temática que estructura no sólo la elaboración de nuestros instrumentos de medida (el guión de recogida de información a través de entrevistas en profundidad), sino también el propio procedimiento de extracción de la muestra de mujeres participantes en nuestra investigación, tal y como se describirá en páginas posteriores.

### **1.2.3. Condiciones de trabajo entre las mujeres jóvenes en España.**

En la introducción al presente trabajo monográfico se señalaba que las problemáticas laborales han experimentado un cierto giro en décadas recientes, de manera que las condiciones de empleo comienzan a

constituir el elemento fundamental para analizar la experiencia laboral de las personas jóvenes en España. Ahora bien, existe todo un conjunto de indicadores cuya relevancia es alta ya en las sociedades fordistas, manteniéndose en la actualidad. Nos estamos refiriendo a las condiciones de trabajo que afectan a ocupaciones concretas. Aspectos tales como el salario, el contenido y la carga de trabajo, el entorno físico, los horarios, etc., vienen constituyendo para sectores ocupacionales específicos algunos de los principales objetivos de mejora a perseguir. En el caso de las mujeres, un grupo de indicadores resalta por encima del resto, a saber, los relacionados con los condicionantes horarios (véase Rodríguez, Prieto y Suárez, 1999).

El uso de la jornada parcial ha estado tradicionalmente más extendido entre las mujeres que entre los varones. En gran medida tal situación se debía a la consideración del empleo femenino como un añadido al empleo masculino, hecho que asociaba un carácter secundario a los empleos de las mujeres. Por ello, es de especial interés el análisis de esta variable precisamente entre las generaciones más jóvenes, aquellas que han completado una incorporación mayoritaria y decidida al mercado de trabajo en la última década.

**Existen desigualdades significativas entre varones y mujeres en lo que a las condiciones de trabajo se refiere. Estas desigualdades se concentran en cuatro variables fundamentales, a saber, el tipo de jornada laboral (completa o**

**parcial), el subempleo, la sobre-cualificación y el salario.**

Pues bien, destaca la alta proporción de ocupadas jóvenes que lo son a tiempo parcial, muy por encima del porcentaje correspondiente de varones. En el caso de los varones la jornada a tiempo parcial tiende a ser sustituida por la jornada a tiempo completo (el 9,5% de los varones jóvenes trabaja a tiempo parcial, frente al 5,6% de los varones entre 25 y 29 años). Sin embargo, el porcentaje de ocupados trabajando a tiempo parcial no sólo es significativamente mayor en el caso de las mujeres jóvenes (23,8%), sino que además este porcentaje se mantiene en cifras altas entre las que cuentan entre 25 y 29 años (18,8%). En resumen, por tanto, el trabajo a tiempo parcial constituye otra de las características de las mujeres ocupadas en España, mostrando además una tendencia de cambio con la edad radicalmente diferente a la tendencia existente en el caso de los varones.

Los datos recogidos en la tabla 6 ponen de manifiesto que esta mayor frecuencia de la jornada parcial entre las mujeres jóvenes está relacionada con el sector de actividad en el que se inscribe el trabajo. Ciertamente, en todos los sectores económicos la jornada a tiempo parcial es más relevante entre las mujeres que entre los varones. Ahora bien, las principales diferencias se concentran en dos sectores de actividad. En primer lugar, en la construcción. Casi el 19% de las mujeres que trabajan en dicho sector son trabajadoras a tiempo parcial, frente al 1,3% de los varones. En cualquier caso, la presencia de mujeres jóvenes en

**TABLA 6:**  
**TIPO DE JORNADA POR SECTOR DE ACTIVIDAD.**  
**PERSONAS JÓVENES.**

Fuente: Encuesta de Población Activa (I.N.E.) Segundo Trimestre de 2007. Elaboración propia.

		VARONES				
		AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	SUBTOTAL
COMPLETA	<b>Total</b>	<b>116.900</b>	<b>542.367</b>	<b>726.701</b>	<b>1.111.319</b>	<b>2.497.288</b>
	% tipo jornada (perfil)	4,7%	21,7%	29,1%	44,5%	100,0%
	% columna (sexo y sector)	89,0%	96,2%	98,7%	83,7%	90,5%
PARCIAL	<b>Total</b>	<b>14.488</b>	<b>21.573</b>	<b>9.652</b>	<b>216.279</b>	<b>261.992</b>
	% tipo jornada (perfil)	5,5%	8,2%	3,7%	82,6%	100,0%
	% columna (sexo y sector)	11,0%	3,8%	1,3%	16,3%	9,5%

		MUJERES				
		AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	SUBTOTAL
COMPLETA	<b>Total</b>	<b>38.127</b>	<b>193.931</b>	<b>36.074</b>	<b>1.342.358</b>	<b>1.610.490</b>
	% tipo jornada (perfil)	2,4%	12,0%	2,2%	83,4%	100,0%
	% columna (sexo y sector)	84,9%	91,3%	81,1%	74,1%	76,2%
PARCIAL	<b>Total</b>	<b>6.774</b>	<b>18.413</b>	<b>8.401</b>	<b>468.650</b>	<b>502.238</b>
	% tipo jornada (perfil)	1,3%	3,7%	1,7%	93,3%	100,0%
	% columna (sexo y sector)	15,1%	8,7%	18,9%	25,9%	23,8%

		TOTAL				
		AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	SUBTOTAL
COMPLETA	<b>Total</b>	<b>155.028</b>	<b>736.299</b>	<b>762.775</b>	<b>2.453.677</b>	<b>4.107.778</b>
	% tipo jornada (perfil)	3,8%	17,9%	18,6%	59,7%	100,0%
	% columna (sexo y sector)	87,9%	94,8%	97,7%	78,2%	84,3%
PARCIAL	<b>Total</b>	<b>21.263</b>	<b>39.986</b>	<b>18.053</b>	<b>684.928</b>	<b>764.230</b>
	% tipo jornada (perfil)	2,8%	5,2%	2,4%	89,6%	100,0%
	% columna (sexo y sector)	12,1%	5,2%	2,3%	21,8%	15,7%

el sector de la construcción es reducida, y el número de ocupadas es bajo. No ocurre lo mismo en el sector servicios, en el cual se concentra el grueso de la ocupación de las jóvenes menores de 30 años. Pues bien, es precisamente el sector servicios al que hacíamos referencia como el segundo en el cual las diferencias (en lo que a tipo de jornada se refiere) eran más acusadas entre varones y mujeres jóvenes. De hecho, como puede apreciarse en la tabla 6, una de cada cuatro mujeres menores de 30 años trabajando en el sector servicios lo hacen a tiempo parcial. Se trata de una cifra especialmente elevada, si se compara con la homóloga para los varones (16,3%).

De esta forma, la jornada parcial se relaciona en mayor medida con los empleos ocupados por mujeres jóvenes, siendo especialmente relevante su incidencia en el sector servicios, donde se concentra entre el 80 y el 90% de la fuerza de trabajo femenina. Esta diferencia entre varones y mujeres jóvenes en lo que a tipo de jornada se refiere replica la existente en la población ocupada de cualquier edad. Por este motivo, conviene indagar en torno a los motivos por los cuales los trabajadores lo son a tiempo parcial. Para tal fin, se han elaborado las tablas 7 y 8. La primera de ellas ofrece resultados sólo para los varones, según grupos de edad. Del análisis de los datos se deduce que existen tres moti-

vos fundamentales que explican el trabajo a jornada completa: no querer un trabajo a jornada completa (7,4%), no haber podido encontrar un trabajo en jornada completa (29%) y estar cursando algún tipo de formación (48%). Entre las mujeres (tabla 8) el listado de motivos relevantes es más amplio. Se mantiene la relevancia de los citados para los varones: no querer un trabajo a jornada completa (8,4%), no haber podido encontrar un trabajo en jornada completa (39,9%) y estar cursando algún tipo de formación (28,1%). Ahora bien, las diferencias en los porcentajes hablan por sí solas. De hecho, mientras que entre los varones la causa principal para no trabajar a tiempo completo se relaciona con la formación, entre las mujeres el principal motivo es no haber podido encontrar un trabajo en jornada completa. Este dato es por sí mismo llamativo, y sugiere la existencia de una situación de desventaja para las mujeres jóvenes.

Esta impresión se refuerza al añadir al listado de factores relevantes los dos específicos para las mujeres. En primer lugar, señalar que un 9,1% de las menores de 30 años trabajan a tiempo parcial como consecuencia de la obligación de cuidar a niños, personas o enfermas o a personas discapacitadas (0,2% entre los varones). Entre las jóvenes entre 25 y 29 años este porcentaje asciende al 14,8% de las que

**TABLA 7:**  
**MOTIVO DE TENER JORNADA PARCIAL.**  
**VARONES JÓVENES.**

Fuente: Encuesta de Población Activa (I.N.E.) Segundo Trimestre de 2007. Elaboración propia.

		VARONES			
		DE 16 A 19 AÑOS	DE 20 A 24 AÑOS	DE 25 A 29 AÑOS	TOTAL
DESCONOCE EL MOTIVO	Total	171	950	1.725	2.846
	% motivo de tener jornada parcial (PERFIL)	6,0%	33,4%	60,6%	100,0%
	% de población joven entre 16 y 29 años	0,3%	0,8%	1,9%	1,1%
ENSEÑANZA O FORMACIÓN	Total	31.824	62.427	31.545	125.796
	% motivo de tener jornada parcial (PERFIL)	25,3%	49,6%	25,1%	100,0%
	% de población joven entre 16 y 29 años	56,8%	53,3%	35,5%	48,0%
ENFERMEDAD, INCAPACIDAD PROP	Total	145	1.326	951	2.422
	% motivo de tener jornada parcial (PERFIL)	6,0%	54,7%	39,3%	100,0%
	% de población joven entre 16 y 29 años	0,3%	1,1%	1,1%	0,9%
CUIDADO NIÑOS, ENFERMOS, INCAPACITADOS	Total	0	555	0	555
	% motivo de tener jornada parcial (PERFIL)	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	% de población joven entre 16 y 29 años	0,0%	0,5%	0,0%	0,2%
OTRAS OBLIGACIONES FAMILIARES O PERSONALES	Total	1.469	1.178	2.945	5.592
	% motivo de tener jornada parcial (PERFIL)	26,3%	21,1%	52,7%	100,0%
	% de población joven entre 16 y 29 años	2,6%	1,0%	3,3%	2,1%
NO HABER PODIDO ENCONTRAR TRABAJO DE JORNA COMPLETA	Total	10.504	29.537	35.968	76.009
	% motivo de tener jornada parcial (PERFIL)	13,8%	38,9%	47,3%	100,0%
	% de población joven entre 16 y 29 años	18,8%	25,2%	40,5%	29,0%
NO QUERER TRABAJO DE JORNADA COMPLETA	Total	4.755	10.480	4.147	19.382
	% motivo de tener jornada parcial (PERFIL)	24,5%	54,1%	21,4%	100,0%
	% de población joven entre 16 y 29 años	8,5%	8,9%	4,7%	7,4%
OTRAS RAZONES	Total	7.131	10.657	11.600	29.388
	% motivo de tener jornada parcial (PERFIL)	24,3%	36,3%	39,5%	100,0%
	% de población joven entre 16 y 29 años	12,7%	9,1%	13,1%	11,2%

**TABLA 8:**  
**MOTIVO DE TENER JORNADA PARCIAL.**  
**MUJERES JÓVENES.**

Fuente: Encuesta de Población Activa (I.N.E.) Segundo Trimestre de 2007. Elaboración propia.

		MUJERES			
		DE 16 A 19 AÑOS	DE 20 A 24 AÑOS	DE 25 A 29 AÑOS	TOTAL
DESCONOCE EL MOTIVO	Total	172	2.281	1.397	3.850
	% motivo de tener jornada parcial (PERFIL)	4,5%	59,2%	36,3%	100,0%
	% de población joven entre 16 y 29 años	0,3%	1,2%	0,6%	0,8%
ENSEÑANZA O FORMACIÓN	Total	31.385	80.379	29.295	141.059
	% motivo de tener jornada parcial (PERFIL)	22,2%	57,0%	20,8%	100,0%
	% de población joven entre 16 y 29 años	50,0%	40,6%	12,1%	28,1%
ENFERMEDAD, INCAPACIDAD PROP	Total	0	0	826	826
	% motivo de tener jornada parcial (PERFIL)	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	% de población joven entre 16 y 29 años	0,0%	0,0%	0,3%	0,2%
CUIDADO NIÑOS, ENFERMOS, INCAPACITADOS	Total	2.420	7.700	35.730	45.850
	% motivo de tener jornada parcial (PERFIL)	5,3%	16,8%	77,9%	100,0%
	% de población joven entre 16 y 29 años	3,9%	3,9%	14,8%	9,1%
OTRAS OBLIGACIONES FAMILIARES O PERSONALES	Total	1.157	6.589	17.929	25.675
	% motivo de tener jornada parcial (PERFIL)	4,5%	25,7%	69,8%	100,0%
	% de población joven entre 16 y 29 años	1,8%	3,3%	7,4%	5,1%
NO HABER PODIDO ENCONTRAR TRABAJO DE JORNA COMPLETA	Total	17.375	72.530	110.315	200.220
	% motivo de tener jornada parcial (PERFIL)	8,7%	36,2%	55,1%	100,0%
	% de población joven entre 16 y 29 años	27,7%	36,6%	45,7%	39,9%
NO QUERER TRABAJO DE JORNADA COMPLETA	Total	4.721	17.147	20.142	42.010
	% motivo de tener jornada parcial (PERFIL)	11,2%	40,8%	47,9%	100,0%
	% de población joven entre 16 y 29 años	7,5%	8,7%	8,3%	8,4%
OTRAS RAZONES	Total	5.584	11.389	25.775	42.748
	% motivo de tener jornada parcial (PERFIL)	13,1%	26,6%	60,3%	100,0%
	% de población joven entre 16 y 29 años	8,9%	5,8%	10,7%	8,5%

tienen jornada parcial. En segundo lugar, un 5,1% de las jóvenes trabajando a tiempo parcial señalan que su situación se debe a la existencia de alguna carga familiar diferente a las mencionadas anteriormente. De manera que las cargas familiares, del tipo que sean, explican el 14,2% de los empleos a tiempo parcial entre las mujeres jóvenes (y especialmente entre las mayores de 25 años).

A la luz de los datos analizados, parece que las cargas familiares aún constituyen un elemento que influye notablemente en la experiencia laboral en función del género. En el caso de las mujeres jóvenes, las cargas familiares se asocian en mayor medida a la utilización de la jornada parcial, y la explican en cierta medida. Dicho de otra forma, parece que para las mujeres (y lo que es más importante, para las mujeres jóvenes), las dinámicas, cargas y estructuras familiares continúan siendo una variable de especial interés a la hora de analizar las formas concretas de inserción en el mercado de trabajo (en nuestro caso, al modular el tipo de jornada soportable por las trabajadoras). Esta persistencia de la

relación entre vida familiar y vida laboral constituye uno de los rasgos a destacar en el análisis de las condiciones de trabajo entre las menores de 30 años en España, siendo por tanto otro de los ejes que vertebran la fase cualitativa de la investigación recogida en esta publicación.

Existen otros elementos relevantes para la consideración de las condiciones en las que las mujeres jóvenes desarrollan su trabajo en España. En efecto, estas experimentan en mayor medida la incidencia del subempleo y de la sobrecualificación. Además, los datos que viene publicando el OBJOVEM durante todo el año 2007 apuntan a la existencia de una desigualdad también en el salario recibido, que por término medio es menor para las mujeres jóvenes. Todas estas variables fueron consideradas a la hora de seleccionar la muestra objeto de estudio y elaborar el guión de las entrevistas en profundidad.

1. El lector interesado puede consultar el Anexo II, donde se incluyen datos de temporalidad en función de la Comunidad Autónoma a la que se haga referencia.

## 02

### LA METODOLOGÍA CUALITATIVA APLICADA AL ESTUDIO DE LOS PROCESOS LABORALES.

El método utilizado en las páginas anteriores se fundamenta en la comparación y análisis de indicadores estadísticos de especial relevancia entre los investigadores interesados por la temática del empleo. Así, por ejemplo, la tasa de actividad, la tasa de paro, la tasa de ocupación, la tasa de temporalidad, entre otros muchos. Al comparar dichos indicadores en función de una determinada variable, por ejemplo el sexo o la edad (o ambas), se pueden establecer conclusiones en torno a la posible desigualdad entre varones y mujeres o entre personas jóvenes y personas de cualquier edad. En ocasiones, los textos se refieren a esta estrategia como la perspectiva cuantitativa en investigación social. Es así porque en esta perspectiva se trata de cuantificar determinados valores (el paro, la temporalidad, etc.) para poder compararlos de manera rigurosa y sistemática. Esta comparación puede ser una comparación temporal, es decir, la comparación de los indicadores a lo largo de los trimestres, los años, etc. También puede ser una comparación entre grupos de población, por ejemplo, la comparación de las tasas de paro entre varones y mujeres.

Precisamente esta es una de las principales ventajas de la perspectiva cuantitativa. Al traducir la realidad en un lenguaje matemático-estadístico podemos no sólo describirla de manera precisa, sino que también podemos comparar la incidencia de distintas situaciones - por ejemplo el desempleo o el subempleo - de manera sistemática en el tiempo y rigurosa metodológicamente. Ahora bien, existen otras estrategias metodológicas que no tratan de cuantificar la realidad, sino que más bien tratan de detectar, iluminar y analizar procesos complejos que difícilmente podrían captarse a través de un cuestionario o un sistema de indicadores estadísticos. Se trata de desentrañar el significado que las diferentes situaciones y contextos sociales tienen para el sujeto.

En nuestro caso, a través del OBJOVEM se trata de ofrecer un conjunto de indicadores que sirvan para describir y analizar adecuadamente el mercado de trabajo cumpliendo dos requisitos indispensables: que los indicadores estén disponibles trimestralmente (para permitir la comparación temporal) y que los indicadores estén desagregados por

# 03

## OBJETIVOS.

distintas variables, en concreto sexo, edad y nivel educativo (para poder comparar distintos grupos de la población). Pues bien, en el presente monográfico se modifica esta perspectiva, para atender precisamente a aquellos elementos de lo laboral que quedan fuera de mira en una aproximación cuantitativa. Para la elaboración del presente monográfico se diseñó una investigación original basada en una estrategia cualitativa de acercamiento a la realidad. En concreto, el interés fundamental se centró en describir la experiencia que los propios trabajadores tienen de su entorno laboral. Esta experiencia que las personas tienen de su propio entorno da lugar a actitudes, motivaciones, opiniones, percepciones, etc. que, en sí mismas, constituyen un objeto de estudio fundamental si queremos comprender adecuadamente el mercado de trabajo en nuestro país.

En este sentido, el dato primario de la experiencia laboral está constituido por el propio discurso de los sujetos, por la verbalización de las percepciones que tienen de su propio entorno laboral. Se trata de acceder a la explicación y a la elaboración que los sujetos hacen de sus propias actitudes. Evidentemente, la aplicación del método cualitativo también se fundamenta en el rigor y la validez de las conclusiones a las que da lugar. Por ello, a continuación se especifican las características fundamentales de nuestra estrategia metodológica. En primer lugar, se ofrecen los objetivos que se plantearon al comienzo de la investigación. En segundo lugar, se describirá la técnica concreta utilizada - entrevistas en profundidad, tal y como se verá a continuación - y el procedimiento seguido. Por último, se ofrecerá una síntesis de los resultados obtenidos.

El objetivo general de la presente investigación consistió en analizar la experiencia laboral de las mujeres entre 20 y 29 años en el mercado de trabajo en España. Este objetivo principal se concretó en los siguientes objetivos específicos:

1. Analizar la percepción y valoración que las mujeres jóvenes realizan con respecto a sus condiciones de empleo.
2. Analizar la percepción y valoración que las mujeres jóvenes realizan de sus condiciones de trabajo.
3. Analizar las expectativas profesionales de las mujeres jóvenes.
4. Determinar la importancia que las desigualdades laborales relacionadas con el sexo tienen en la experiencia laboral de las mujeres jóvenes.
5. Indagar en torno al valor que el trabajo tiene en la experiencia de las mujeres jóvenes, con respecto a otros ámbitos de la vida individual y social, por ejemplo las relaciones familiares y de pareja.

# 04

## METODOLOGÍA.

Dados los objetivos formulados, la presente investigación se basó en la realización de 14 entrevistas a mujeres de entre 20 y 29 años. El tipo de entrevista utilizado fue el denominado entrevista en profundidad. En estas entrevistas lo fundamental es que el sujeto profundice en los temas programados en un guión elaborado por el equipo investigador. El entrevistador plantea y formula dichos temas-pregunta para que el entrevistado genere de forma libre un discurso detallado en torno a sus experiencias y actitudes, en este caso las experiencias y actitudes relacionadas con su actividad laboral.

Por lo tanto, nuestras entrevistas fueron entrevistas semiestructuradas, es decir, entrevistas en las cuales hay un guión de temas a tratar, pero en las cuales dicho guión se caracterizaba por su flexibilidad y por la posibilidad de adaptarlo al propio discurso del sujeto. Este último es el verdadero protagonista de la entrevista, y en gran medida su discurso es el que va estructurando los temas a tocar. El lector interesado tiene a su disposición el guión de la entrevista en el Anexo I. En cualquier caso, conviene enfatizar que dicho guión puede ser objeto de modificación durante la propia entrevista,

si se dan las circunstancias para que ello se produzca. Dichas circunstancias se resumen en dos. En primer lugar, el guión es susceptible de modificación cuando el entrevistado, durante el curso de la respuesta a una pregunta, introduce espontáneamente temas que estaban programados para un momento posterior. En este caso se modifica (mejor dicho, la persona entrevistada modifica) el orden o la secuencia de entrevista planeada. En segundo lugar, los propios temas programados pueden ser ampliados si el entrevistado, de manera espontánea, así lo hace. En la medida en la que el investigador considere que dichos temas son relevantes para el objeto de estudio lo adecuado es permitir que la persona entrevistada desarrolle libremente su discurso al respecto.

La selección de las mujeres que formaron parte de la muestra se basó en dos variables clave. La primera de ellas, lo que podemos denominar “situación profesional”, y que en gran medida está estructurada a partir de la consideración de las condiciones de empleo. De esta forma, se trató de incorporar en la muestra la notable complejidad de esta variable en el mercado de trabajo en

**FIGURA 1.**  
**RASGOS SOCIODEMOGRÁFICOS DE LAS MUJERES PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO.**

ENTREVISTA	EDAD	NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO	SITUACIÓN PROFESIONAL
E1	27	Licenciada Universitaria	Contrato temporal en la Administración Pública
E2	24	Licenciada Universitaria	Contrato indefinido en el sector privado (comunicación audiovisual)
E4	26	Licenciada Universitaria	Secretaría de dirección en el sector privado. Contrato temporal (ETT)
E5	24	Licenciada Universitaria	Becaria en una entidad bancaria - financiera
E6	23	Licenciada Universitaria	Contrato indefinido a tiempo parcial en una consultora
E7	25	Licenciada Universitaria	Contrato temporal en el sector privado.
E8	29	Licenciada Universitaria	Funcionaria
E9	24	Estudiante universitaria	Contrato temporal en el sector privado.
E10	29	Ingeniera	Interina en Administración Autonómica.
E3	23	Secundaria	Azafata de ferias y congresos. Contrato temporal y atípico
E11	19	Bachillerato	Hostelería, ocio y restauración. Camarera
E12	26	Formación Profesional	Contrato temporal en el sector privado. Trabajo de tipo administrativo.
E13	25	Módulo de F.P. Grado Superior	Contrato indefinido. Educadora Infantil.
E14	20	Secundaria. Curso de Azafata	Trabajos temporales en hostelería y restauración. Azafata de vuelo

la actualidad. Todo ello con el objetivo de garantizar la representatividad estructural de la muestra seleccionada con respecto a esta variable. En la figura 1 se incluyen las diversas situaciones al respecto. Como puede apreciarse, la consideración de esta variable se basa en el análisis de los datos sintetizado en las secciones anteriores de este trabajo, toda vez que la problematización de las condiciones de empleo, y en concreto la emergencia de la precariedad como un rasgo fundamental del mercado de trabajo, constituye uno de los elementos teóricos-conceptuales centrales para dar cuenta de la experiencia laboral entre las personas jóvenes en España.

En segundo lugar, la selección de la muestra atendió a la variable “nivel educativo alcanzado”, que también se incluye en la mencionada figura 1. La importancia que el acceso a la universidad de las mujeres en España ha tenido en momentos históricos recientes (véanse las secciones anteriores, y en concreto nuestra discusión en torno a la relación con la actividad) sugirió la posibilidad de formar dos grandes grupos en función del nivel educativo, a saber, aquellas mujeres que habían completado estudios universitarios, por un lado, y aquellas que habían alcanzado cualquier otro nivel

educativo post-obligatorio.

Las entrevistas se realizaron entre los meses de marzo y mayo de 2008. Tras contactar con las personas a entrevistar, se acordó el lugar de encuentro. Este siempre fue pactado, teniendo en cuenta en la medida de lo posible las preferencias de las personas entrevistadas. Por este motivo, muchas se realizaron en el propio domicilio de las interesadas. También se utilizaron locales y dependencias de la Escuela Universitaria de Trabajo Social de la Universidad Complutense de Madrid, que cedió espacios para el desarrollo de la presente investigación.

Las personas recibieron una gratificación por su participación en el estudio. Todas las entrevistas fueron grabadas con consentimiento previo. El material recogido fue analizado a partir de la técnica de análisis de contenido. Como se verá en el apartado de resultados, el análisis del material se centra en las interpretaciones que de la realidad laboral hacen las propias personas entrevistadas, dado que el objetivo fundamental de este estudio consistía precisamente en iluminar las características del trabajo tal y como las mujeres jóvenes lo experimentan y valoran en su vida cotidiana.

# 05

## RESULTADOS.

Antes de comenzar la exposición de los resultados de la investigación conviene hacer algunas advertencias de carácter formal. El informe que el lector tiene en sus manos ha tratado de ser fiel a las interpretaciones que las propias jóvenes hacen de su experiencia laboral. Precisamente una de las ventajas de las entrevistas en profundidad de carácter semiestructurado es que permiten que las personas entrevistadas articulen su discurso a partir de sus propias explicaciones de la realidad, en este caso de su realidad laboral. Por ello, serán frecuentes durante las páginas que siguen citas literales de las distintas personas que han participado en el estudio. Con ello se consigue un doble objetivo. Por un lado permitir al lector contrastar la interpretación que los investigadores han realizado con el material directamente recogido, en estado “puro”. Por otro lado, se respeta una de las potencialidades básicas de la perspectiva cualitativa en la investigación social, a saber, su capacidad para convertir en protagonistas los discursos de los propios sujetos, en nuestro caso de las mujeres jóvenes.

Gran parte de la labor de los investigadores ha consistido en identificar lo que podemos denominar campos semánticos

diferenciados. Dicho de otra manera, iluminar e identificar elementos actitudinales, discursivos, que constituyen un conjunto concreto de significados que las personas entrevistadas atribuyen a su experiencia laboral. Una perspectiva metodológica como la empleada para realizar este estudio busca establecer conclusiones de carácter procesual. Se trata de identificar los mecanismos que están presentes y subyacen a la explicación que las personas dan de su propia experiencia en el trabajo. En cierta medida, se trata de iluminar las formas que utilizan las personas para dar cuenta de su realidad, de indagar en lo que podríamos denominar las explicaciones de sentido común - o basadas en la experiencia - de la realidad laboral cotidiana.

Para respetar al máximo la confidencialidad comprometida con las jóvenes entrevistadas, el sistema de notación para diferenciar las citas literales será muy sencillo, identificando cada entrevista por un número (E1, E2, etc.).

Son cuatro los ejes temáticos identificados en el análisis del contenido de la información recogida:

**1.** La relación contractual establecida (es

decir, las condiciones de empleo) y su relación con las condiciones de trabajo.

**2.** El carácter diferencial de la Administración Pública.

**3.** La vinculación existente entre empleo y emancipación.

**4.** La percepción de discriminación relacionada con el sexo de la persona.

A la descripción de dichos temas se dedican las siguientes páginas.

### 5.1. La temporalidad como realidad transversal al mercado de trabajo.

Diversas investigaciones han puesto de manifiesto que la temporalidad en el empleo comienza a perfilarse como uno de los principales retos que han de afrontar los jóvenes en el mercado de trabajo. Tal y como se viene reflejando en los sucesivos números del OBOJUEVO (2007), más de la mitad de las personas jóvenes asalariadas en España tienen un contrato de naturaleza temporal, una cifra que sitúa a nuestro país a la cabeza de la contratación temporal en Europa. Esta amplia extensión de la temporalidad está claramente presente en el discurso de las jóvenes entrevistadas. Estas perciben que las condiciones de empleo se han convertido en uno de los elementos más relevantes en el mercado de

trabajo contemporáneo. El “antiguo” modelo que establecía una clara dicotomía entre un contrato indefinido y un contrato temporal se mantiene vigente. Dicho de otra forma, las mujeres jóvenes consideran preferible tener un contrato indefinido, pero en sus respuestas se pone de manifiesto que lo temporal y lo indefinido tienen límites borrosos en la actualidad. En palabras literales de una de las personas entrevistadas, contratada a través de una empresa de trabajo temporal:

**Entrevistadora:** *¿Sabes qué tipo de contrato tienes? Entrevistada:* *Pues por fin de obra. Aunque ese puesto tiene vocación de durar, porque es un puesto de Secretaria de Dirección, tiene que haber una secretaria para atender a todos los directivos de esa empresa. Entonces, yo confío en que ese puesto...es de larga duración por así decirlo, es indefinido. Pero claro, depende de la empresa el que me contraten (...).*

**Entrevistadora:** *¿Y qué te parece ese tipo de contrato? Entrevistada:* *La verdad es que yo considero que para los comienzos no te va a contratar la empresa (...) pero yo pienso que después de ocho meses y si nadie se queja y las cosas funcionan pues a mí me gustaría que me contratara la empresa y tuviera un contrato indefinido, porque con un contrato temporal pues no puedes hacer nada, no tienes las mismas prestaciones, no tengo vacaciones, me prorratan las pagas, y yo trabajo como si fuera de la compañía pero sin serlo. No me parece justo que no tenga yo las mismas condiciones que cualquier secretaria de dirección contratada por esa empresa [E4].*

Más aún, la información recogida en nuestras entrevistas sugiere que la temporalidad parece un elemento transversal al mercado de trabajo, de manera que las mujeres jóvenes lo perciben como algo ineludible, dado por hecho. Nos estamos refiriendo aquí a un proceso de naturalización de la temporalidad (véase Sánchez Moreno, 2005) que en las entrevistas realizadas se concreta en dos elementos.

En primer lugar, la temporalidad forma parte de la experiencia directa de las trabajadoras menores de 30 años. Las mujeres jóvenes viven la temporalidad tanto de manera directa como de manera vicaria. El siguiente extracto de una de nuestras entrevistas resalta este aspecto:

**Entrevistadora:** *¿Te parece que tu empleo es estable? Entrevistada:* *No, yo creo que mi trabajo es cero, cero estable. Yo veo, en el tiempo que llevo currando, antes llevaba la cuenta porque lo contaba en plan batallita, en un año en mi curro vi que se marchaban más de 50 personas en mi departamento y ¡somos 70! (...). Yo he visto despidos tan increíbles como que no te funcione la tarjeta de acceso al edificio y te diga el portero que ya no trabajas ahí. Gente que se decide no contar con ella, y se le desactiva la tarjeta. Por eso no creo que sea estable, con que has visto una no hace falta ver más [E7].*

**Los resultados de nuestro estudio cualitativo sugieren que existe un proceso de naturalización de la precariedad y la temporalidad en el empleo, de manera que ambos fenómenos son asumidos de ma-**

**nera “natural” por las entrevistadas. Existen ligeras diferencias, de grado, en la medida en la que se da este proceso, diferencias que se relacionan con el nivel educativo de las personas entrevistadas.**

La temporalidad “está ahí”, en la vida cotidiana de las personas, en el día a día de su experiencia laboral. Evidentemente, esta vivencia directa de la temporalidad en el empleo tiende a presentar la contratación temporal como algo normal, aunque no deseable. Junto con este elemento, nos encontramos con que la clara distinción que existía entre contrato temporal y contrato indefinido se ha diluido. La frontera que separa un empleo estable de un empleo temporal ya no está reflejada en el tipo de contrato firmado, al menos no necesariamente. Porque la distinción entre ambos ya no es una distinción formal, sino una distinción práctica, experimentada en el día a día del trabajo, y no en la garantía formal que pueda ofrecer un contrato de carácter indefinido. Así lo manifiesta una licenciada de 23 años que tras graduarse ha conseguido un contrato indefinido:

**Entrevistadora:** *¿Qué tipo de contrato tienes? Entrevistada:* *Contrato indefinido, pero vamos, que me pueden echar cuando quieran. Contrato de cinco horas, son por evaluaciones y si las paso positivamente me cogerán para todo el tiempo.*

**Entrevistadora:** *¿Cada cuánto tiempo son esas evaluaciones? Entrevistada:* *Me han dicho que en junio y en diciembre.*

**Entrevistadora:** *¿Qué te parece tu contrato, el hecho de ser indefinida?* Entrevistada: *Yo creo que es mejor que estuvieras de prueba y luego que te cojan. Bueno, no sé (...). Por ejemplo, una amiga que ha entrado [en otra empresa] ha estado de prueba no sé si seis meses o siete y ya la han hecho fija. Yo creo que eso es mejor que tener el contrato ya indefinido. Porque te pueden echar igualmente sin...yo hubiera preferido que fuera de prueba unos meses y luego que me cojan fija [E6].*

Conviene llamar la atención sobre el hecho de que es la propia persona entrevistada la que espontáneamente, sin que medie pregunta de la entrevistadora, señala que la presumible seguridad que ofrece un contrato indefinido en realidad no es tal. Esta naturalización de la temporalidad cobra su forma más nítida en ciertas formas de vinculación de naturaleza no contractual. Es el caso de las becas profesionales en empresas, que en ocasiones constituyen el exponente más acabado de temporalidad en el trabajo. En la siguiente cita de una entrevista una trabajadora de 24 años describe su experiencia en una beca en una entidad bancaria y financiera:

**Entrevistada:** *A los becarios nos tenían un poco al margen de todo. Entre los cuatro becarios bien. Pero ya con los profesionales no había trato, directamente.*

**Entrevistadora:** *¿Y cuáles eran tus funciones?* Entrevistada: *Nosotros revisábamos expedientes, de la gente que pedía los préstamos teníamos que comprobar que no faltaba nada. Que estuviera la póliza, el DNI,*

*comprobar los números, que estaban las nóminas (...). Y si había algún fallo comunicárselo al Director del Banco vía e-mail.*

Más adelante, durante la misma entrevista:

**Entrevistadora:** *¿Este trabajo te parecía estable?* Entrevistada: *Yo entré por una chica que yo conocía y ya me dijo que no había posibilidad de ascender, que este trabajo era exclusivamente de becarios. Y una vez que terminabas tu año, o los meses, pues ya... Hasta ellos mismos, los jefes, en alguna reunión que tuvimos para aclarar dudas nos dijeron que tampoco teníamos posibilidades de ascender. Que ya en otra ocasión había dos becarias que estaban muy contentos con ellas y ellos como que les recomendaron (...) y al final no las metieron [E5].*

En resumen, por tanto, parece que los jóvenes han incorporado la temporalidad como un elemento distintivo de su experiencia laboral. Si bien tener un contrato indefinido incrementa la estabilidad en el empleo, lo cierto es que la diferencia que marca con respecto a un contrato temporal no es una diferencia neta o cualitativa. Pero sí existen ciertas diferencias, en concreto en las entrevistas se detecta que las mujeres jóvenes establecen una relación entre condiciones de empleo - es decir, la naturaleza del contrato firmado - y las condiciones de trabajo - es decir, características tales como el salario, los horarios, el sistema de turnos, etc. Sin embargo, de nuevo la diferencia no tiene una entidad suficiente como para que se establezca una distinción clara y rotunda entre lo que es un empleo temporal y lo que es un empleo indefinido. Así lo verbali-

za una de las entrevistadas (24 años), que recientemente ha conseguido un contrato indefinido:

**Entrevistadora:** *¿Qué significa para ti tener un contrato indefinido?* Entrevistada: *Hombre...seguridad. Sé que ahora se trata de hacer bien el trabajo y si no te largan. Es decir, no estoy preocupada de pensar que ahora se termina mi contrato y si tiene un buen día mi jefe me renuevan y si no, no. Ahora tengo un contrato indefinido. Es más estable...pero sigo cobrando muy poco. Además, es un caramélito que te dan también por ser joven (...). Y no dejo de ser auxiliar de grabación de sonido cuando en realidad estoy trabajando no sólo de grabación sino también de producción, que si hay que hacer un presupuesto se hace... [E2]*

Y tal vez con mayor claridad:

**Entrevistada:** *Cobro muy poco, como si fuera becaria (...). Encima me retienen más dinero...me retienen demasiado para lo poco que cobro. Cobro poco porque creo que tendría que ganar más que de becaria. Pues cobro cuarenta euros menos. Y luego tengo una paga extra, me dijeron, en verano. Y luego lo de las vacaciones. Me explicó una chica que está trabajando allí que según los días que vayas trabajando se te van acumulando vacaciones. Que no es una semana, así...O sea, una mierda [E6].*

Este proceso de naturalización se ve influido por el nivel educativo de las personas entrevistadas. Como se recordará, en la descripción de la metodología utilizada se señalaba que la elección de las personas

que formaron parte de la muestra estuvo guiada por el nivel educativo alcanzado. En este sentido, se elaboraron dos grandes grupos, aquellas que habían finalizado estudios universitarios y aquellas que habían finalizado cualquier otro tramo post-obligatorio por debajo del nivel universitario. Pues bien, como se decía, el proceso de naturalización de la temporalidad - esa percepción de la precariedad como algo transversal al mercado de trabajo - es descrito con matices diferenciadores en función del nivel educativo. Comencemos con la siguiente cita de una joven que concluyó estudios de Bachillerato y comenzó a trabajar como camarera en diversos establecimientos hasta conseguir un empleo que la propia entrevistada caracterizaba como "estable":

**Entrevistadora:** *¿Qué tipo de contrato tenías en el Pub? [es decir, en un momento en el que estaba trabajando todos los fines semana durante seis meses]* Entrevistada: *Es que no era contrato, simplemente era... pues te ponías en contacto con el jefe y preguntabas, ¿Oye, esta semana cuántos días puedo trabajar? Y te decían pues hoy, o esta semana estos días...*

**Entrevistadora:** *¿Y tú esto te lo esperabas?* Entrevistada: *Bueno como el empleo anterior era igual, no esperaba tener contrato en este sitio.*

**Entrevistadora:** *¿Buscaste uno donde lo tuvieras o no te preocupó?* Entrevistada: *Es que tampoco le di importancia, he pensado que era así y ya está. O sea, es que no me esperaba que hubiese contrato, si no*

hay pues no hay [...]. Tú llamabas y preguntabas, y te decían pasa por el bar y hablemos, te decían pues mira, tenemos estos días, y te lo decían y tú veías si te venían bien esos días y tú ibas. Se supone que había un pago establecido por horas, a raíz de eso te pagaban lo que ellos querían, había un pago por hora, lo que ellos querían. Yo no decía nada de lo que me iban a pagar ni nada, eran ellos.

**Entrevistadora:** *¿Y tus compañeros estaban igual o tu situación era peor?* **Entrevistada:** *Siempre había gente con más anterioridad que yo y tenía preferencia, si esa gente quería más días pues trabajaba más día (...) pero estaban como yo sin contrato [E11].*

Como puede apreciarse, en este fragmento de discurso se reproducen los rasgos que apoyan nuestra tesis de la “naturalización de la precariedad”, pero si se comparan con los fragmentos correspondientes a las mujeres que han completado estudios universitarios puede apreciarse que dichos rasgos están claramente acentuados. Dicho de otra forma, el carácter transversal y casi inevitable de la temporalidad en el empleo aparece de manera directa e ineludible presente en las experiencias laborales. Forma parte de ellas de manera consustancial: es lo normal. Se trata de un doble proceso. Por un lado, el papel de la vinculación contractual desaparece de manera casi total. Lo que hace temporal un trabajo, nuevamente, no es el propio trabajo, porque to-

dos los trabajos tienden a ser temporales. Por otra parte, en el fragmento transcrito se asume de manera explícita que el mercado de trabajo está gobernado por estas reglas en general, es decir, que la temporalidad se ha convertido en una regla de común cumplimiento en el mercado de trabajo.

En todo caso, es difícil ofrecer valoraciones concluyentes, en el siguiente sentido. En las entrevistas correspondientes a aquellas personas que no han obtenido un título universitario surgen con mayor claridad o profundidad la existencia de una notable naturalización de la precariedad en el empleo. Sin embargo, no en todas en tan nítida como en la cita anterior. Así se desprende de la siguiente transcripción literal, procedente de una joven que ha completado Formación Profesional y ha obtenido trabajo de tipo administrativo en una fábrica:

**Entrevistadora:** *¿Qué tipo de contrato tienes?* **Entrevistada:** *Pues tengo uno temporal, llevo tres años como te he comentado pero me hacen contratos temporales, de tres meses me los van renovando automáticamente, pero bueno...*

**Entrevistadora:** *¿Y sabes qué tipo de contrato temporal tienes?* **Entrevistada:** *Pues no sé..., será uno de obra y servicio”.*

**Entrevistadora:** *¿Qué te parece tu tipo de contrato?* **Entrevistada:** *pues la verdad es que si tuviera un indefinido mucho mejor,*

*la verdad es que teniendo en cuenta como están las cosas allí, la verdad es que me conformo con eso [E12].*

A pesar de todo, en un momento posterior de la entrevista vuelve a quedar claro que la estabilidad en el empleo ya no está ligada al tipo de contrato:

**Entrevistadora:** *¿Te parece un trabajo estable?* **Entrevistada:** *Yo creo que sí, aunque sea un contrato temporal, yo creo que estable es, porque yo trabajo bien y no me tienen por qué echar, ellos me conocen y saben que trabajo bien, para qué van a contratar a otra persona [E12].*

En resumen, por tanto, el nivel educativo muestra una cierta incidencia entre las mujeres jóvenes en la consideración y valoración de la temporalidad en el empleo. Ahora bien, las diferencias señaladas son más bien de grado que de naturaleza. Dicho de otra forma, nuestros resultados confirman la hipótesis de partida, a saber, la creciente importancia de la temporalidad como elemento que forma parte de la experiencia directa y cotidiana del entorno laboral para las mujeres jóvenes. Esta transversalidad de la precariedad como elemento constitutivo del mercado de trabajo en España no sólo se produce con respecto al sexo, como hemos visto en la introducción cuantitativa, sino que también tiene lugar cuando consideramos el papel del nivel educativo en la experiencia subjetiva del trabajo, con los matices anteriormente expuestos.

## 5.2. La experiencia laboral en la Administración Pública.

Durante los años 80 las Administraciones Públicas se convirtieron en una importante fuente de empleo en España y sus Comunidades Autónomas. Además, se trataba de un empleo de calidad, caracterizado por la fuerte estabilidad y por unas condiciones de trabajo generalmente ventajosas con respecto a la contratación privada. En gran medida, se trata de empleos que se ajustaban a lo que anteriormente en este monográfico se ha denominado norma social del empleo, que establecía que éste debía ser a tiempo completo, para un único empleador y de naturaleza indefinida. Tal norma del empleo fue potenciada y protagonizada en su máximo exponente cuando eran las instituciones públicas las que actuaban como parte empleadora. Pues bien, este modelo de empleo público aún persiste en la representación colectiva de las personas jóvenes en España. Además, en el caso de las mujeres el modelo era especialmente atractivo, ya que las normas para el acceso y la contratación en las administraciones públicas minimizan notablemente el riesgo de discriminación por razón de sexo.

En la actualidad, la búsqueda de empleo

público - generalmente a través de oposición - continúa siendo una preferencia entre un importante número de jóvenes que finalizan sus estudios y buscan un empleo. A pesar de todo, los datos disponibles muestran que la incidencia de la temporalidad en el sector público para las mujeres jóvenes es alta. En España, la tasa de temporalidad para las mujeres menores de 30 años empleadas en las administraciones públicas oscila entre el 70 y el 75%, tal y como anteriormente se ha descrito. Además, conviene recordar que en el contexto del mercado de trabajo en la España contemporánea existe una fuerte desigualdad de género en la modalidad de contratación (indefinido / temporal) en el seno de las empresas y organismos públicos. Esta desigualdad se concretaba en un porcentaje significativamente mayor de mujeres jóvenes contratadas de manera temporal, al comparar los datos con los correspondientes a los varones jóvenes. Especialmente significativo era el hecho de que tal situación no fuera trasladable a la contratación en el sector privado, donde no se detectaban diferencias significativas.

**El proceso de naturalización de la temporalidad en el empleo anteriormente descrito parece reforzarse al analizar la experiencia laboral en función de sector de contratación (sector privado y sector público). Ahora bien, las mujeres jóvenes relativizan la incidencia de la temporalidad en la contratación para algún organismo público, toda vez que en su experiencia**

**se relaciona con un empleo de mayor calidad, o al menos con la posibilidad de acceder a un empleo de ese tipo.**

Con el objetivo de analizar las diferencias que se establecen en el sector público en lo que a condiciones de empleo y de trabajo se refiere, la presente investigación incluyó entrevistas a mujeres jóvenes empleadas en la Administración. La información obtenida pone de manifiesto que el modelo de empleo público caracterizado por ser un “trabajo de calidad” se mantiene aún en España. En concreto, es la figura de funcionario/a la que resume dichas características: estabilidad, seguridad, buenas condiciones de trabajo, buenas condiciones salariales, etc. Las mujeres jóvenes son claramente conscientes de este aspecto. Las palabras de una Licenciada en Geografía e Historia, de 29 años, funcionaria tras aprobar su correspondiente oposición son bastante elocuentes al respecto:

*Entrevistada: Me incorporé de funcionaria porque aprobé la oposición (...). Decidí optar porque lo que yo he estudiado se adecuaba más que nada a bibliotecas y museos. Y las condiciones que había en la empresa privada no me gustaban tampoco. Además buscaba un trabajo que pudiera conciliar con otras cosas, que no tuviera jornada partida, en el que no hubiera temporalidad, una serie de cosas (...). Yo tengo un contrato no indefinido sino vitalicio [E8].*

Estas ventajas incluyen una buena posición relativa también en lo que respecta al salario:

*Entrevistada: Mi salario en términos generales me parece bien, me parece que estamos bien remunerados. Y en comparación con otras personas que conozco me parece que estamos mejor remunerados que ellos. Eso sí me comparo. En cuanto al coste de la vida, me parece lo mínimo, sí [E8].*

Sin embargo, tal y como señalábamos anteriormente la incidencia de la contratación temporal entre las mujeres jóvenes trabajando para el sector público es notable, estando además muy por encima de la incidencia entre los varones jóvenes. Conviene enfatizar que nos estamos refiriendo también a empleo público, es decir, empleo desarrollado para la administración o para alguna empresa u organismo público. No obstante, las características de este tipo de trabajos son muy diferentes a las descritas para los/as funcionarios/as. Así se recoge en la siguiente cita, perteneciente a la entrevista realizada a una joven de 27 años con un contrato laboral con la administración, en el área educativa. Para contextualizar esta cita, conviene señalar que en el cuarto trimestre de 2007 el 65,4% de las jóvenes entre 25 y 29 años trabajando en el sector público en España son trabajadoras temporales. Dicho de otra forma, se trata de una situación notablemente frecuente incluso en tramos de edad que rozan claramente la adultez.

*Entrevistada: Mi contrato no me gusta, porque aunque tengo una buena posición y si haces un histórico de cómo han ido evolucionando las cosas tienes muchas posibilidades de estar trabajando...pero también esto está muy sujeto a las leyes educativas y a*

*las necesidades de los centros, con lo cual siempre son contratos, son contratos de un año, es lo que yo siempre digo, son contratos de un año...un poco el pensamiento de la gente es “no, si te van a llamar”, “cuando tu contrato se acabe te van a volver a llamar”, pero yo no dejo de sentir esa inseguridad de decir, bueno, yo siempre lo digo, tengo un contrato hasta septiembre. En septiembre lo normal es que yo vuelva a estar trabajando pero yo no lo sé. Entonces, no me gusta el sistema pero...de momento, es lo mejor que tengo ahora mismo [E1].*

De esta manera, no sólo los límites entre un trabajo temporal y un trabajo indefinido se ven desdibujados en la experiencia de las mujeres jóvenes. En su discurso también se desdibuja la diferencia entre empleo público y empleo en el sector privado, al menos en lo que se refiere a las condiciones de empleo. La cita anterior describe un empleo que se define por su carácter precario, por el hecho de que la gestión de la temporalidad o la permanencia en el empleo no dependen fundamentalmente de la voluntad del empleado, sino de las necesidades del empleador. Por otro lado, este carácter precario de ciertos empleos en el sector público se ve relativizado en la experiencia de las mujeres jóvenes porque existe la posibilidad clara de que se produzca una mejora de las condiciones de empleo en un horizonte temporal razonable.

Lo cierto es que nos encontramos con otro aspecto que refuerza la mencionada naturalización de la temporalidad en el mercado de trabajo para las mujeres jóvenes. La temporalidad se ha instalado en la vida la-

boral de los menores de 30 años en España, y aparece relacionada con ámbitos laborales, como es el empleo público, con los que tradicionalmente no lo estaba. Ciertamente, el modelo funcionarial persiste como un modelo de empleo estable, seguro y de calidad. Sin embargo, en la experiencia de las mujeres jóvenes el empleo público ya no es sinónimo de ello, conviviendo modelos sí no contradictorios, sí notablemente diferentes con respecto al “tradicional”.

### 5.3. El vínculo entre empleo y emancipación para las mujeres jóvenes.

Prácticamente cualquier investigación que se ocupe de las condiciones sociolaborales en las que se desarrolla la vida cotidiana de las personas jóvenes en nuestro país debe ocuparse del acceso a la vivienda como uno de los problemas con un mayor potencial de influencia en las actitudes y representaciones colectivas de dicho grupo de edad. En nuestro estudio, la problemática de la vivienda aparece inevitablemente unida a la problemática del salario. Existe en el discurso de las mujeres entrevistadas una clara vinculación entre el acceso a un trabajo de calidad y el acceso a una vivienda digna, de manera que el primero determina las posibilidades de crear un hogar propio. Y lo hace a través del salario, como no podría ser de otra manera. En las entrevistas realizadas pueden encontrarse multitud de referencias al respecto.

**Las mujeres entrevistadas establecen en sus discursos una clara e inequívoca relación entre condiciones de empleo, condiciones de trabajo y bloqueo del plan de emancipación. En concreto, el acceso a la vivienda surge de manera clara y espontánea como uno de los principales problemas al respecto, y en concreto las entrevistadas tematizan esta cuestión de manera directamente vinculada a la experiencia laboral.**

En muchas ocasiones era la propia persona entrevistada la que introducía el tema de la vivienda cuando se le pedía que hiciera una valoración sobre su salario. Este dato es de la mayor importancia, ya que sugiere que uno de las referencias básicas manejadas por las mujeres jóvenes para establecer un juicio sobre su salario es el precio de la vivienda, ya sea en arrendamiento o en propiedad. Buen ejemplo de esta asociación espontánea se da en la siguiente cita literal de una de las jóvenes entrevistadas:

*Entrevistada: Mi salario es muy bueno en relación a las personas de mi entorno. Pero en relación al nivel de vida, por ejemplo el precio de la vivienda, es insuficiente. En relación a las horas que trabajo es bueno [E1].*

En cualquier caso, cuando se plantea el acceso a la vivienda ya de una forma explícita durante la entrevista, de nuevo el salario vuelve a ser un elemento central en el dis-

curso de las mujeres que han participado en el estudio. En este sentido puede interpretarse la siguiente cita, donde se pone de manifiesto la relación entre salario y acceso a la vivienda. Preguntada acerca de sus posibilidades de emancipación, esta joven de 25 años señala:

*Entrevistada: No, por ahora no. Y soy consciente de ello. Es decir, sí, ahora mismo no por el hecho de que estoy cobrando poco, pero mi intención es esa (...) pero que ahora mismo sé que no me puedo independizar. No puedo entrar en una hipoteca y tal, tampoco me gusta. No es que no me guste, pero aún no me veo capacitada para independizarme, o de ir por mi cuenta, o tal. No porque me falta experiencia, y lo sé. Porque tengo 25 años también y tengo amigas que con 25 años ya llevan trabajando un montón de tiempo, y su novio y se van casar y yo lo veo pues muy lejos [E2].*

En este punto no parecen existir valoraciones divergentes en función del nivel educativo de las personas que participaron en nuestra investigación. De hecho, parece que el bloqueo del plan de emancipación no depende del nivel educativo. Al menos, no es posible detectar diferencias semánticas significativas en los discursos procedentes de personas con diferentes experiencias formativas. Como ejemplo, puede comprobarse lo dicho en la siguiente cita de una joven que completó un módulo superior de Formación Profesional:

*Entrevistadora: ¿Qué te parece tu salario? Entrevistada: Me parece poco, la diferencia con las auxiliares es muy poca también; la*

*coordinadora en diferencia con nosotras cobra bastante más, para mí hay demasiada diferencia, me parece fatal, me parece que está demasiado valorado el trabajo que hace la coordinadora en comparación al nuestro, no es que sea peor, es diferente el trabajo que realizamos, pero me parece que están mucho mejor valoradas las coordinadoras, además que se rige por convenio y en casi todas las escuelas es así.*

*Entrevistadora: ¿Te parece que tu trabajo te permite emanciparte? Entrevistada: Yo sola no podría nunca emanciparme, yo creo que no.*

*Entrevistadora: ¿Qué cantidad necesita un joven para poder emanciparse? Entrevistada: Hoy en día, una persona sola (...) pues tenía que ganar, tirando por lo bajo, 1500 euros netos, más o menos, porque solamente con pagar... bueno, y es poco, con lo que cuesta una letra o un alquiler, es poco, 2000 euros, para poder vivir, para poder... [E13].*

Los mismos procesos aparecen de manera patente en la siguiente transcripción, tomada de la entrevista realizada a una joven que finalizó el Bachillerato:

*Entrevistadora: ¿Qué te parecía el salario? Entrevistada: Bien, eran 8 euros/hora, y entonces, pues me ganaba a lo mejor, por las tardes 70 euros y por la noche 60. Dependía de la semana, si trabaja tres días, 170 euros, si trabajabas dos, pues 100. El salario lo veía bien, por tres días ganarte 150 euros, si lo calculas bien al mes, estaba bastante bien para el trabajo y las horas y el tiempo,*

yo sí lo veía bien y estaba contenta (...).

**Entrevistadora:** *¿Te parece que estos trabajos te permitían crear tu propio hogar?*

**Entrevistada:** *No, permite tener gastos así importantes, porque el dinero era rápido; o sea, trabajabas y te pagaban, pero para emanciparte y eso no [E11].*

En resumen, parece que el salario - o mejor dicho, la baja cuantía media del salario de las mujeres jóvenes - limita notablemente la posibilidad de acceso a la vivienda, y por tanto a la vida adulta plena. Los jóvenes tienden a valorar su propio salario en función de aquellos servicios a los cuales da acceso. Evidentemente, una de las referencias principales en un contexto como el actual va a ser, precisamente, el propio precio de la vivienda. El lector interesado puede consultar los datos del Observatorio Joven de la Vivienda (OBJOVI), editado por el Consejo de la Juventud de España, en los que se pone de manifiesto que el acceso a la vivienda en nuestro país está seriamente limitado por la escasa capacidad de endeudamiento que permiten los sueldos medios de las personas jóvenes en este momento, con respecto al precio de las viviendas. Este fenómeno aparece claramente reflejado en el discurso de las mujeres entrevistadas en nuestra investigación. Incluso aquellas jóvenes que se sienten bien pagadas (y que así lo manifiestan) señalan que el acceso a la vivienda está limitado por diversos condicionantes. La siguiente secuencia de una entrevista a una joven funcionaria del Estado es buen ejemplo de ello:

**Entrevistada:** *Mi salario en términos gene-*

*rales me parece bien, me parece que estamos bien remunerados. Y en comparación con otras personas que conozco me parece que estamos mejor remunerados que ellos. Eso sí me comparo. En cuanto al coste de la vida, me parece lo mínimo, sí.*

**Entrevistadora:** *¿Y para acceder a una vivienda?* **Entrevistada:** *Comprando una casa, no. Alquilándola. Comprar una casa no. Porque los importes de las hipotecas, los intereses y demás no los puedo pagar con mi sueldo. ¡Lo puedo pagar pero no puedo comer! [E8].*

Ahora bien, el bloqueo del plan de emancipación no sólo se explica, en el discurso de las propias mujeres jóvenes, por la insuficiencia de los salarios percibidos. En cierta medida puede señalarse que el salario siempre ha dibujado los límites de la vivienda a la cual se tiene acceso. En el momento actual, estos límites, además de estrecharse seriamente, están aún más marcados como consecuencia de una segunda problemática asociada, a saber, la temporalidad en el empleo. Las mujeres entrevistadas lo señalan explícitamente en muchas ocasiones. De esta manera, incluso aquellas para las cuales el salario percibido en la actualidad permitiría hacer frente a los gastos del acceso a una vivienda ven problematizada la creación de un hogar propio. Es el caso de las jóvenes cuyo vínculo contractual es de naturaleza temporal y, por tanto, inestable en el tiempo:

**Entrevistadora:** *¿Tu actual trabajo te permitiría emanciparte?* **Entrevistada:** *Sí, por el salario sí. Lo que pasa es que no es*

*muy estable, de repente te pueden llamar como no te pueden llamar. Bueno, en realidad no... [no le permitiría emanciparse]. En un primer momento sí, por el salario, porque ganas mucho. Pero luego, no, claro... [E3].*

Este impacto de la temporalidad en el acceso a la vivienda se acentúa en el caso de que la opción consista en la compra de la misma, tal y como se pone de manifiesto en la siguiente cita procedente de una entrevista realizada a una joven contratada por una empresa de trabajo temporal:

**Entrevistada:** *Ahora mismo el trabajo que hago tiene importancia porque me permite hacer otras cosas, es decir, yo que estoy viviendo por mi cuenta pues el sueldo, este salario a mí me permite no sólo vivir de forma independiente, a mí me permite hacer más cosas, pagarme cursos, no sé, viajar, me permite hacer muchas más cosas que cuando estaba trabajando de teleoperadora (...) Me permitirá comprarme un coche... bueno, de momento con un sueldo temporal no, pero si me contrata la empresa podría hacer muchas más cosas, incluso podría por qué no una hipoteca, ¿quién sabe? [E4].*

El acceso a la vivienda consiste, por tanto, en un problema directamente relacionado con el empleo. Así se pone de manifiesto en la experiencia cotidiana de las personas jóvenes, que en gran medida utilizan el precio de la vivienda como baremo con el cual valorar la utilidad de su propio salario. También es patente para aquellas jóvenes que no disfrutaban de un trabajo estable, y que en virtud de dicha temporalidad ven limitadas sus posibilidades de crear un

hogar propio. De hecho, vivienda, salario y temporalidad en el empleo constituyen los ejes temáticos (los ejes semánticos) que estructuran y explican las dificultades que las mujeres jóvenes experimentan en el desarrollo de su plan de emancipación. Y cuando se señala que estos tres elementos explican la forma en la que las personas experimentan un problema concreto - la emancipación - lo que se está diciendo es que son explicaciones que están presentes en el discurso de las propias mujeres entrevistadas. Son los elementos que las mujeres jóvenes utilizan para dar cuenta de su experiencia.

#### 5.4. La percepción de discriminación relacionada con el sexo de la persona.

El último de los ejes temáticos a destacar en nuestro análisis de las entrevistas en profundidad realizadas es sin duda uno de los más importantes, dado que trata de resumir tanto la percepción de desigualdad asociada al sexo presente entre las mujeres jóvenes como las actitudes que esta eventual situación de desventaja genera entre ellas. Como se señalaba en la introducción a este monográfico, ciertos indicadores laborales sugieren que persiste en el mercado de trabajo español una cierta desigualdad relacionada con el sexo. Esta desigualdad tiene que ver con las tasas de desempleo y temporalidad, así como - sobre todo - con ciertas condiciones de trabajo (turnos, jor-

nada, salario, etc.). Lo mismo cabe decir con respecto al acceso a puestos directivos o de responsabilidad, donde los varones siguen siendo predominantes con respecto a las mujeres.

Como puede apreciarse estamos hablando de diferencias de salario, desventajas en la carrera profesional, desigualdades en el acceso a determinados empleos u ocupaciones, etc. Esta situación de discriminación es clara y patente - siempre desde el punto de vista de las jóvenes entrevistadas - en algunos empleos concretos, “empleos de mujer” que resumen muchos de los rasgos de lo que podríamos denominar más bien “empleos machistas”. En los siguientes términos se refería a su trabajo una joven azafata de ferias y congresos:

*Entrevistada: [En el trabajo de azafata] nos tratan como niñas florero. Somos niñas florero.*

**Entrevistadora:** ¿Cómo te sientes tratada? *Entrevistada: Somos chicas florero, de pie, con las manos en la espalda y sonriendo. Y sonreír.*

En un momento posterior de la entrevista:

*Entrevistada: Es machismo total, si no cogieran a los chicos. La chica azafata que no se puede mover, que si le pides un vaso de agua te lo trae...es todo machismo.*

**Entrevistadora:** ¿Tú has percibido machismo en tu trabajo? *Entrevistada: Sí, sí, por supuesto que sí. Sólo por pedir a una mujer delgada, alta, guapa...que responde*

*a un canon (...) y que si ellos te piden cualquier cosa se la tienes que traer... [E3].*

Evidentemente, se trata de una ocupación o conjunto de ocupaciones concretas. Sin embargo, no es menos cierto que su relevancia es notable en las sociedades contemporáneas, tanto por el número de personas al que afectan dichas ocupaciones como por su significación social. En todo caso, la percepción de desigualdad relacionada con el sexo no es exclusiva de determinados ámbitos laborales. Más bien al contrario, la entrevistas realizadas sugieren que dicha percepción de discriminación está fuertemente arraigada en las actitudes y en el discurso de las mujeres jóvenes.

El motivo de este fuerte arraigo hay que buscarlo tanto en la experiencia laboral directa de las jóvenes como en la experiencia vicaria, obtenida por ejemplo en conversaciones cotidianas. A partir de dicho conjunto de experiencias las jóvenes entrevistadas elaboran sus actitudes al respecto. Este conjunto de actitudes tiene dos ejes temáticos fundamentales, que constituyen la explicación que las mujeres entrevistadas ofrecen para la situación de desventaja de la mujer en el entorno laboral. El primer eje temático se desarrolla dentro de dicho entorno, y consiste en la constatación directa de una diferente valoración profesional basada en el sexo. El segundo eje temático se desarrolla fuera del entorno laboral, pero lo determina de forma directa. En este caso, se está haciendo referencia a la influencia de la maternidad y a la consideración social de la misma. Según las jóvenes, parece existir aún una relación

imperfecta entre maternidad y trabajo para las mujeres, de manera que la compatibilidad y la conciliación siguen constituyendo un grave problema para la trayectoria profesional de las mujeres jóvenes en España. Es importante señalar aquí que dicha asociación surge de manera espontánea en el discurso de las entrevistadas en muchos de los casos.

**En las entrevistas realizadas se hace evidente la existencia de una percepción de discriminación laboral entre las mujeres en España. Esta percepción puede derivarse de la experiencia directa o de la experiencia vicaria, pero en todo caso está vinculada al día a día, a la experiencia cotidiana del entorno de trabajo. Además, las mujeres que participaron en el estudio incluyeron en sus cursos muchos de los elementos de análisis que en ocasiones se utilizan en la bibliografía científica sobre el tema para dar cuenta de las situaciones de desventaja, por ejemplo, la feminización de ciertas ocupaciones y profesiones o la dificultad de acceso a puestos de responsabilidad.**

La siguiente cita literal de una de nuestras entrevistas contiene muchos de los elementos citados:

*Entrevistada: El problema que tiene el trabajo es que es muy difícil compatibilizar la vida laboral con la familiar. Porque por ejemplo piensa tú el trabajo que yo tengo, este*

*horario por ejemplo, es que no me hubiera permitido tener una familia. Porque yo es que no veo forma de mantener a un bebé con el horario que tengo yo. Y como el Estado tampoco es que contribuya mucho a paliar esta incompatibilidad entre trabajo y familia, pues...*

**Entrevistadora:** ¿Crees que el hecho de ser mujer influye o ha influido en tu vida laboral? *Entrevistada: Sí que influye. Por ejemplo, en el puesto en el que yo estoy ahora, es una empresa privada muy grande, y hay mucho machismo. Secretarías son puesto que ocupan las mujeres, de hecho yo es el puesto que tengo. Pero directivos es que la mayoría son hombres. De hecho es que la única directivo que es mujer es la directora de transportes. Es una mujer. Pero los demás son la mayoría hombres, en reuniones, en convenciones, hombres los que ocupan puestos de nivel, por así decirlo. Subordinadas, mujeres (...). Se oyen también comentarios, que si fulana es mona pero es tonta. A mí me molesta escucharlo [E4].*

Es la percepción de realidades concretas en la experiencia cotidiana lo que fundamenta las actitudes que caracterizan el discurso de las mujeres jóvenes. Incluso aquellas personas que se sitúan en una situación ventajosa - percibiéndola como tal - tienen a su disposición experiencias de tipo indirecto (experiencia vicaria) que refuerzan su autopercepción en términos de trabajadoras “privilegiadas” en el contexto del mercado de trabajo. Buen ejemplo de ello es el siguiente fragmento, tomado de la entrevista realizada a una joven contratada en la Administración Pública:

**Entrevistadora:** *¿Qué ventajas tiene para ti trabajar en la Administración? Entrevistada: Sobre todo la seguridad, la seguridad laboral (...). Aunque dependo de una determinada organización de la Administración, sí que encuentro más estable esto que la empresa privada (...).*

**Entrevistadora:** *¿Crees que es diferente para los varones? Entrevistada: Creo que depende de la persona (...). Sí que es cierto que en el momento en que decides formar una familia...las cosas socialmente están cambiando, pero todavía seguimos atribuyendo responsabilidad a la mujer. En mi caso, no tengo una familia actualmente pero vamos, trabajaría o tendría la intención de que fuera compatible, pero eso dependería más individualmente de lo que yo negociara con mi pareja (...). En el sector privado, lo sé por compañeras, las mujeres no tienen salarios muy elevados (...) y en el caso de que decidieran formar una familia todavía sigue siendo el hombre el que mantiene su trabajo y la mujer renunciando incluso a su trabajo (...) porque el tramo de guardería de 0 a 3, por ejemplo, no está cubierto todavía, sigue siendo excesivo el coste y entonces si hago el cálculo entre lo que me cuesta y lo que gano me quedo en casa y además atiendo a las funciones domésticas... [E1].*

Maternidad, vida familiar y desventaja en la carrera profesional son elementos que aparecen ligados en el discurso de todas las personas entrevistadas. A continuación, se reproducen otros dos ejemplos tomados de sendas entrevistas:

*Entrevistada: En la cumbre de directivos en*

*la que he estado ahora [trabajando como azafata] eran todos hombres, es que habría...el 98% eran hombres. Y eran 1300 personas, era impresionante. Yo creo que es por la maternidad, por las bajas de maternidad. Porque tú contratas a un hombre y sabes que no le tienes que dar una baja de maternidad (...) tener que estar buscando a otra persona. [E3].*

**Entrevistadora:** *¿Tú crees que las oportunidades de promoción son diferentes para hombres y para mujeres? Entrevistada: Pues, no lo sé. Puede que un poco, sí. Yo lo que veo en esta empresa es que la gente de más alto nivel son hombres. Lo que yo he visto, vamos. Quizá es por eso, porque al ser mujer te preocupa más tener niños, y todo esto. Yo creo que es por eso, pero vamos, yo creo que sí...por desgracia [E6].*

Horarios, turnos, inestabilidad en el empleo, posibilidades de carrera y promoción profesional limitadas, etc. aparecen de manera clara y nítida en la experiencia cotidiana de las mujeres jóvenes en el mercado de trabajo. Y ello independientemente del nivel educativo alcanzado por las entrevistadas. En este punto conviene ser algo más preciso. No se está diciendo que no exista relación entre nivel educativo y condiciones de trabajo, ya que este tipo de relación ha de ser establecida a partir de datos representativos en términos estadísticos. Nuestra intención aquí es la de llamar la atención sobre el hecho de que esta percepción de discriminación o desigualdad se concreta en temas que aparecen en el discurso generado por las entrevistadas, independientemente de su nivel educativo. No se trata de establecer representatividad

estadística, sino más bien de mostrar cómo ciertos ejes argumentativos, discursivos, aparecen con respecto al lugar de las mujeres en el mercado de trabajo, ejes que giran en torno a aspectos comunes en los cuales se experimenta una posición de desventaja por parte de las mujeres aquí entrevistadas. Así puede apreciarse en el siguiente fragmento, procedente de una joven que completó Formación Profesional y trabaja en un puesto administrativo en una fábrica:

**Entrevistadora:** *¿En toda esta trayectoria de la que hemos hablado crees que ha tenido alguna influencia el hecho de que seas mujer? Entrevistada: Pues sí, yo creo que sí, porque también siempre está la cosa más complicada para las mujeres, yo de todas formas... tampoco se puede pedir más, con el trabajo que tengo, de administrativo, el perfil es femenino pero también puede influir que cobre menos por ser mujer, hay mucho machismo...[...].*

**Entrevistadora:** *¿Crees que ha influido en tu carrera profesional el hecho de que seas mujer? Entrevistada: Siempre se tiene desventaja, por ejemplo los hombres ganan más, por ejemplo, en mi empresa, la gente que trabaja allí, las mujeres ganan menos, las del almacén... a mi me parece mal, ¿por qué tienes que ganar menos si haces el mismo trabajo? [E12].*

En este caso la crítica termina cristalizando en una percepción cotidiana de una desigualdad salarial. La siguiente cita pertenece a una joven que ha finalizado educación secundaria, y que trabaja de manera esporádica como camarera a la espera de

una oferta de trabajo en alguna compañía aérea, como azafata de vuelto:

**Entrevistadora:** *¿En toda esta trayectoria de la que hemos hablado crees que ha tenido alguna influencia el hecho de que seas una chica, hubiera sido distinto si fueras un chico? Entrevistada: La verdad no lo sé, de camarera, mientras que des una buena imagen, no tiene por qué ser difícil conseguirlo, aunque como chica sería más difícil conservarlo, si pierdes tu imagen pues lo puedes perder; luego en la tienda, trabajo porque soy amiga de la jefa.*

**Entrevistadora:** *¿Crees que la discriminación existe? Entrevistada: Sí...a las mujeres sí porque se les ve como un nivel más bajo, como que no pueden hacer tanto... [E14].*

En otros casos se tematizan elementos propios del análisis científico o académico del mercado de trabajo, que son experimentados de manera directa por las mujeres. Así, por ejemplo, en palabras de una joven que ha completado un módulo superior de Formación Profesional:

**Entrevistadora:** *¿En toda esta trayectoria de la que hemos hablado crees que ha tenido alguna influencia el hecho de que seas una chica? Entrevistada: Bueno es que, nuestra profesión es más de mujeres, ahí al revés, yo creo que se discrimina más al hombre. Hay pocos chicos que estudien esto pero los... vamos yo no he visto ningún hombre... no sé si esta profesión fuera de hombres, si ellos cobrarían más...*

**Entrevistadora:** *¿Crees que ha influido*

*en tus expectativas laborales el hecho de que seas mujer? Entrevistada: Dentro de mi trabajo creo que daría lo mismo si fuéramos hombres, que sería lo mismo a la hora de ascender (...) creo que es una profesión femenina por el instinto maternal, pero los chicos que hay son muy buenos, o mejores, cuando hice el módulo sólo había un chico, pero lo hacía genial, yo no sé por qué somos tantas mujeres, se ve como algo más de mujeres cuidar a los niños y tal (...) me parece mal, también hoy en día la educación de los niños está más repartida, y al trabajar hombres y mujeres... [E13].*

Como puede apreciarse, el eje de esta argumentación está relacionado con la feminización de ciertos sectores productivos o de ciertas ocupaciones, feminización que en general viene acompañada de un deterioro en las condiciones de trabajo características de dichos sectores u ocupaciones. Ciertamente, se trata de un proceso relacionado con la desigualdad con base en el sexo de los trabajadores y trabajadoras. Pues bien, como puede apreciarse se trata de un tema que surge de manera intuitiva en los discursos que las jóvenes elaboran en torno a su experiencia laboral concreta. Nuevamente, no parece que el nivel educativo sea un factor que implique diferencias en la forma en la cual se experimenta esta desigualdad, al menos en términos generales. Y son las propias entrevistadas las que nos ayudan a ofrecer explicaciones al respecto, por ejemplo los procesos de feminización de ciertas ocupaciones o el deterioro de las condiciones de trabajo (sobre todo de las condiciones salariales) en aquellas profesiones donde las mujeres son protagonistas.

Tal y como se señalaba anteriormente, existen procesos intra-laborales (por ejemplo, la desigualdad en el acceso a puestos de responsabilidad) que son explicados por las propias entrevistadas a partir de procesos extra-laborales (por ejemplo, la representación colectiva del rol de madre, las limitaciones que impone la propia maternidad, etc.). Por este motivo, incluso aquellos empleos en los cuales se protegen de manera adecuada y efectiva los derechos laborales de las mujeres siguen actuando variables que dificultan el normal desarrollo de la vida laboral. Es el caso del empleo público. La siguiente cita proviene de la entrevista realizada a una joven funcionaria de 29 años. En ella se pone de manifiesto el conjunto de procesos descritos en este epígrafe:

*Entrevistada: A posteriori sí creo que tiene importancia [ser mujer]. Pero para conseguir la plaza para incorporarme a esto y luego comparándome con mis compañeros masculinos no hay ninguna diferencia. Lo que sí veo es que se protegen más los derechos de la mujer en el sector público que en el privado, y se respetan más.*

Más adelante, en la misma entrevista, y comparándose con sus compañeros varones:

*Entrevistada: Me parece, con las condiciones que hay aquí dentro, en mi trabajo, me parece exactamente igual. No se tiene en cuenta en absoluto que seas mujer u hombre, tanto para favorecerte como para discriminarte. Lo que sí veo es que fuera del trabajo las mujeres cargan con más cosas, domésticas, llevan más el peso de los hijos. A la hora de prepararse para unas oposiciones de mayor grado y presentarse a cosas así, sí que a la*

*mujer le quita tiempo, quizás.*

**Entrevistadora: ¿Y eso qué te parece?**

*Entrevistada: Pues aunque suene un poco extraño, por un lado me parece normal y por otro no. Me parece normal por la educación que hemos recibido y por la factura psicológica que tenemos. Que lo mismo no nos podemos desligar de eso (...). Por otro lado no me parece normal que un hombre, por el mero hecho de ser hombre, se desentienda de eso, de esas responsabilidades [E8].*

**Uno de los elementos que más destacan en el discurso de las personas que participaron en nuestro estudio es la relación que se establece entre discriminación y desventaja laborales, por un lado, y vida familiar por otro. De esta forma, parece que la conciliación laboral y familiar constituye un eje básico de las dificultades experimentadas o anticipadas por las mujeres jóvenes en su vida laboral.**

Puede resumirse este epígrafe señalando que la conciliación de la vida familiar y de la vida laboral se caracteriza por la dificultad. Esta dificultad para compatibilizar la vida profesional y la vida personal y familiar aparece de manera sistemática en todas y cada una de las entrevistas realizadas. Una conclusión tentativa consistiría en señalar que ambas realidades, la laboral y la familiar, interactúan entre sí para dar lugar a un nuevo modelo de relaciones tanto laborales como familiares, en las cuales las mujeres podrían conciliar sus expectativas en distintos ámbitos

vitales redefiniendo algunos aspectos de su vida familiar. Considérese por ejemplo la siguiente opinión de una de las jóvenes entrevistadas:

*Entrevistada: El trabajo es compatible con una maternidad modernizada (...). Por el hecho de trabajar tantas horas, y ser tan estresante... Una maternidad que no es de estar en casa, es decir, vas a cuidar a tus hijos y tal pero que... vamos, que es lo que pasa ahora, ¿Por qué no hay plazas en las guarderías? Pues porque la mayoría de las mujeres son trabajadoras (...). Quiero ser madre de familia, por supuesto, pero creo que dudo mucho que cuando tenga un hijo esté trabajando en publicidad (...). Quiero vivir a mi hijo cien por cien [E2].*

En cualquier caso, lo cierto es que la incompatibilidad entre vida familiar y vida laboral aún es experimentada por las mujeres jóvenes como un elemento de desigualdad de trato en el empleo. Esta incompatibilidad puede ser real, objetiva, tal y como señalan algunas entrevistadas. Pero también es una realidad simbólica, una realidad que afecta a las representaciones colectivas en torno a la maternidad, la vida familiar y la trayectoria laboral. Estas representaciones mantendrían a la mujer en una posición de desventaja en el entorno profesional, como consecuencia de las presiones familiares. Es esta una conclusión a la que apuntaban los datos aportados en el primer monográfico - de carácter cuantitativo - dedicado a las mujeres en el OBJOVEM, y que se ve ahora reforzada en el análisis del contenido y la información procedentes de las entrevistas en profundidad realizadas para el presente estudio, de carácter cualitativo.

Con el objetivo de resumir lo dicho hasta ahora, los distintos elementos incluidos en el análisis realizado durante todo este monográfico se han resumido en la Figura 2. Dicha figura consta de dos grandes partes. En la parte superior se especifican los dos ámbitos en los cuales se fraguan las percepciones y las actitudes de las mujeres jóvenes. La experiencia directa es el contexto principal, pero la experiencia vicaria o la accesible a través de la experiencia de otros (por observación, a través de las conversaciones cotidianas, etc.) también constituyen fuentes relevantes de experiencia.

La segunda parte de la figura sintetiza los principales elementos analíticos detallados durante las páginas anteriores. Los elementos recogidos son los siguientes:

**1.** Las condiciones de empleo suponen uno de los elementos fundamentales para dar cuenta de la experiencia laboral de las mujeres jóvenes en España. En las entrevistas realizadas se puso de manifiesto que la inestabilidad y la temporalidad en el empleo comienza a ser un rasgo transversal al mercado de trabajo en el momento actual, de manera que la temporalidad parece estar naturalizándose en la vivencia de las

mujeres jóvenes en el mercado de trabajo.

De especial relevancia en este punto es el papel de las administraciones públicas como fuente de empleo para las jóvenes. De hecho, este proceso de naturalización de la temporalidad no se da únicamente entre las mujeres jóvenes empleadas en el sector privado, sino que también comienza a hacerse significativo entre las mujeres que han accedido a un empleo público.

**2.** Las condiciones de trabajo constituyen el segundo gran eje temático en las entrevistas realizadas, tal y como se ha discutido durante la sección anterior. De nuevo en este punto el trabajo realizado para los organismos y entidades públicas muestra ciertas diferencias con el trabajo realizado en el sector privado, situando a las mujeres jóvenes que trabajan para el sector público en una situación de cierto privilegio con respecto al resto. No se trata, en todo caso, de una diferencia neta o cualitativa, sino más bien de matiz.

**3.** Uno de los principales conjuntos temáticos está definido por el proceso de emancipación, en los términos en los que se ha descrito en las páginas anteriores. Directa-

mente relacionados en este conjunto nos encontramos con tres elementos o ejes vertebradores, a saber, el precio de la vivienda, la magnitud de los salarios y la temporalidad en el empleo. De la interacción de los tres elementos surge la definición que las mujeres jóvenes realizan de su propio proceso de emancipación, real o potencial, presente o futuro.

**4.** Existe en el material recogido en nuestras entrevistas una determinada consideración del papel de las mujeres en el entorno laboral. En gran medida, esta percepción se acerca al campo semántico de la discriminación. Se trata de un eje temático de especial relevancia, tal y como se refleja en la figura 2, en la cual las actitudes y percepciones al respecto están relacionadas con el resto de los conjuntos temático - semánticos.

**5.** Llama la atención que la variable “nivel educativo alcanzado” no se concrete en claras diferencias en los ejes temáticos presentes en los discursos registrados. Como se recordará, la relevancia de esta variable sólo aparece de manera nítida y patente en la descripción del proceso de naturalización de la temporalidad y la precariedad

en el empleo. Además, incluso en ese caso las diferencias que se asociaban al nivel educativo alcanzado eran de grado, y en ningún caso de proceso o cualitativas. De esta manera, las personas que no habían cursado estudios universitarios asumían de manera decidida que la temporalidad y la precariedad constituyen factores estructurales e ineludibles del mercado de trabajo en España. En el caso de las personas que completaron estudios universitarios esta percepción existe, pero parece que la intensidad del mismo es algo menor, sobre todo gracias a la consideración de que el nivel formativo será funcional para acceder a algún empleo “de calidad”, es decir, ajeno a la temporalidad y la precariedad. Todo ello puede deberse a diversos factores. Algunos han sido apuntados durante el análisis de los resultados: los procesos aquí descritos parecen haberse convertido en omnipresentes en un gran segmento del mercado de trabajo para las personas jóvenes en general, y para las mujeres en particular. Además, es posible que los principales determinantes de algunos de los procesos abordados en este número monográfico (la experiencia de la temporalidad o de la discriminación por ejemplo) incluyan el nivel educativo, pero también -

sobre todo - la estratificación ocupacional y las condiciones de empleo concretas en las que se desarrolla la actividad laboral. En todo caso, parecen necesarias investigaciones posteriores que se ocupen de clarificar la relación existente entre nivel educativo, estructura ocupacional y condiciones de empleo y de trabajo, por un lado, y la experiencia subjetiva de lo laboral de las personas jóvenes en España, por otro.

6. Por último, en la figura 2 se recoge un quinto elemento que ha aparecido de forma casi siempre implícita durante este informe, la precariedad en el empleo para las mujeres jóvenes. En nuestro guión de entrevista este tema se reservó para los momentos finales, con el objetivo de evitar que contaminara o influyera en las respuestas de las entrevistadas durante el resto de la entrevista. Teniendo esto en consideración, parece claro que a través de la noción de precariedad las personas entrevistadas trasladan su percepción de un trabajo basado en premisas injustas. Lejos de circunscribir la definición de la precariedad a la descripción de las condiciones de empleo - tal y como suele encontrarse en la bibliografía especializada-, las mujeres jóvenes se refieren a un trabajo preca-

rio como aquel que acumula un conjunto de elementos negativos de entre los recogidos en la figura 2. Explotación, trato inadecuado, salario de baja cuantía, deficientes condiciones de trabajo, etc., son términos que aparecen asociados de manera sistemática a la noción de precariedad. Por tanto, son las propias mujeres jóvenes las que amplían el significado del empleo precario, para relacionarlo con una cierta noción de justicia, es decir, de acceso y disfrute a un trabajo en unas condiciones justas para las personas. Así lo manifiestan muchas de las personas entrevistadas:

*Entrevistada: La precariedad laboral es el abuso, en el sentido de pensar que porque alguien necesita el dinero, un empleador, o un jefe le va a dar, toda esa persona pertenece al jefe. Invadir el resto de su vida. La persona cuando va a trabajar, eso es trabajo y es sólo un aspecto más. Y en ese sentido yo sí que tengo mucha suerte, porque yo salgo del trabajo y desconecto. (...) Es una remuneración económica más baja de lo que corresponde, un horario que está sujeto a la arbitrariedad del jefe, que la persona no sepa con qué tiempo puede contar y con cuál no, la presión excesiva, el mal ambiente de trabajo, falta de seguridad en cuanto*

*al tiempo, que te puedan echar en cualquier momento, que sea un empleo por debajo de tus capacidades también [E8].*

Otro ejemplo en la misma línea:

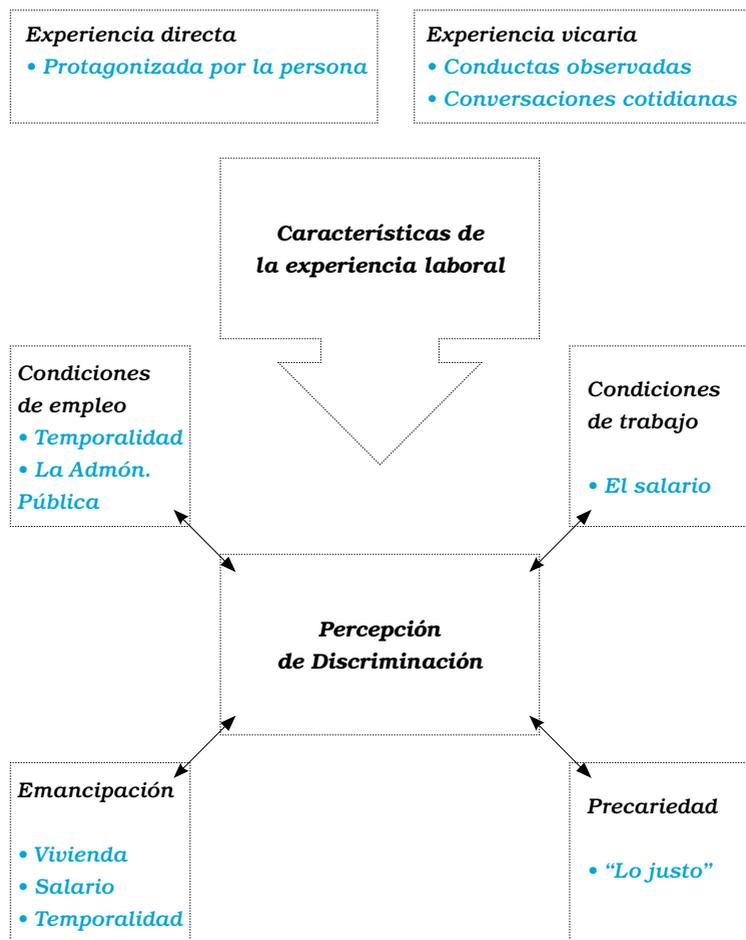
*Entrevistada: Cuando no tienes un sueldo fijo, o cuando tienes un contrato temporal (...). Por ejemplo contratos de estos que te hacen de seis meses, luego un año, que no sepas lo que va a pasar. Por ejemplo a mí me parece muy mal que cuanto te vayas a marchar de una empresa tengas que avisar con quince días, y cuando te vayan a echar de una empresa no te digan con antelación, con quince días, que te vas a la calle... Precario... los sueldos, el riesgo laboral, hay trabajadores que son muy precarios... [E9].*

En este sentido, parece que las personas jóvenes asocian cada vez más la precariedad laboral a lo que podríamos denominar, de un modo impreciso pero ilustrativo, precariedad social, al poner directamente en relación el bienestar en el trabajo y el empleo con el bienestar en otras esferas vitales, como la familiar o la personal. En el caso de las mujeres jóvenes hemos comprobado cómo existen realidades laborales que alcanzan un nivel de importancia central en

el entorno cotidiano de trabajo, por ejemplo la discriminación. La siguiente cita - con la que ponemos fin a este número monográfico - pone especialmente de relieve la importancia del trabajo como ámbito de desarrollo de la justicia, de la justicia social en este caso, ejemplificada en el derecho del individuo a disfrutar del bienestar social y personal sin que un empleo precario-injusto suponga un impedimento para ello:

**Entrevistadora: ¿Qué es para ti la precariedad laboral?** *Entrevistada: Pues creo que es todas las variables por las que trabajas son como, que estés contento con tu curro, que estés contento con lo que haces, que estés contento con tu sueldo... si cualquiera de esas cosas no se cumple, eso es precariedad laboral. ... uno de los factores de tu bienestar laboral, cualquiera que falle es precariedad laboral. El empleo que te impide llevar la vida que tu quieres llevar y desempeñar el trabajo que quieres desempeñar, eso es precariedad laboral...yo creo que un empleo tiene que tener eso, que estés contento con lo que haces, que se vea recompensado con dinero, que estés bien mirado, que tengas la palmadita en la espalda. Un curro que el lunes por la mañana llegues y no te acuerdes de lo que hiciste el viernes [E7].*

**FIGURA 2.**  
**PERCEPCIONES Y ACTITUDES DE LAS MUJERES**  
**JÓVENES HACIA EL TRABAJO Y EL EMPLEO.**



2. Conviene resaltar que esta transcripción procede de una entrevistada que había alcanzado estudios secundarios, dato que refuerza nuestra apreciación anterior, según la forma en la que la experiencia de la discriminación emana en los discursos es similar independientemente del nivel educativo.

# 07

## BIBLIOGRAFÍA.

Alba, A. (2000). *La riqueza de las familias: mujer y mercado de trabajo en la España democrática*. Barcelona: Ariel.

Alonso, L.E. (2000a). El marco social del empleo juvenil: hacia una reconstrucción del lugar del trabajo en las sociedades complejas. En L. Cachón (dir.). *Juventudes y empleos: perspectivas comparadas*. Madrid: INJUVE. Pp. 21-48.

Alonso, L.E. (2000b). *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil*. Madrid: Fundamentos.

Cachón, L. (2000). Los jóvenes en el mercado de trabajo en España. En L. Cachón (dir.). *Juventudes y empleos: perspectivas comparadas*. Madrid: INJUVE. Pp. 133-176.

Castillo, J.J. y Prieto, C. (1983). *Condiciones de trabajo. Un enfoque renovador de la sociología del trabajo*. Madrid: CIS.

CJE (2007). *Observatorio Joven del Empleo*. Madrid: Consejo de la Juventud.

CJE (2007). *Observatorio Joven de la Vivienda*. Madrid: Consejo de la Juventud.

CJE (2007). *Mujeres, juventud y mercado de trabajo en España*. Madrid: Consejo de la Juventud.

Díaz Salazar, R. (2003). *Trabajadores precarios: el proletariado del siglo XXI*. En R. Díaz Salazar (Ed.). *Trabajadores precarios. El proletariado del siglo XXI*. Madrid: HOAC. Pp. 67-108.

Gallino, L. (2002). La informalización del trabajo en los países desarrollados. *Sociología del Trabajo*, 45, 7-24.

Iglesias, C. (2005). *La participación de la mujer en el mercado de trabajo nacional y madrileño*. Madrid: Instituto de Estudios Económicos.

Moltó, M.L., Fuenmayor, A., García, J., Lázaro, N., Poveda, M. y Ramírez, J.M. (2000). *El género y la organización del trabajo. La inserción de las mujeres en el mercado laboral*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Prieto, C. (1994). *Trabajadores y condiciones de trabajo*. Madrid: HOAC.

Rodríguez, C., Prieto, J. y Suárez, M.J. (1999). *Análisis de la participación femenina en España: elección de la jornada y de la ocupación*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Sánchez Moreno, E. (2005). Transformación del mercado de trabajo y precariedad laboral en los jóvenes. *Gaceta Sindical*, 5, 353 - 383.

Torns, T. (2000). Las mujeres jóvenes en el mercado de trabajo en España. En L. Cachón (dir.). *Juventudes y empleos: perspectivas comparadas*. Madrid: INJUVE. Pp. 199-214.

## ANEXO: TIPO DE CONTRATO SEGÚN SEXO Y COMUNIDAD AUTÓNOMA. TODAS LAS EDADES.

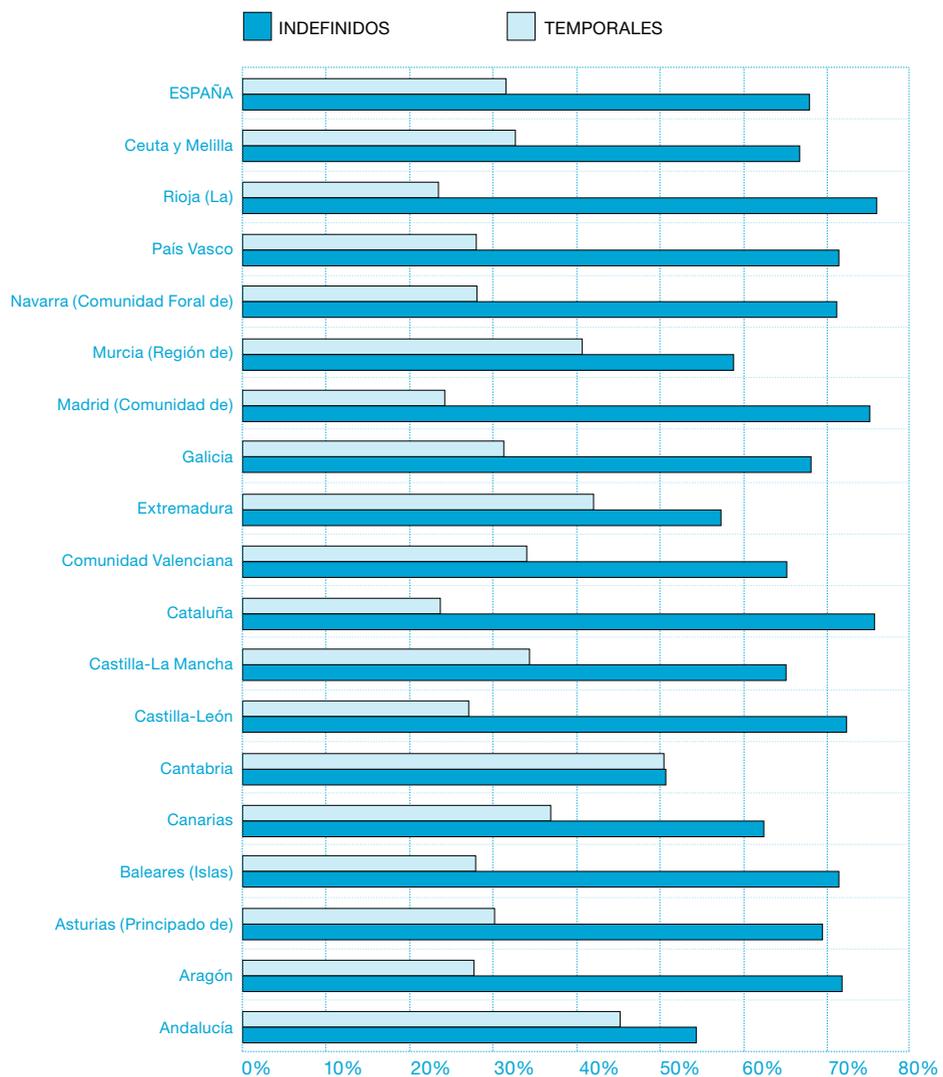
Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. Segundo trimestre de 2007.

		VARÓN		MUJER		TOTAL	
		INDEFINIDO	TEMPORAL	INDEFINIDO	TEMPORAL	INDEFINIDO	TEMPORAL
Andalucía	Total	889.256	714.762	559.558	492.618	1.448.814	1.207.380
	% de indefinidos y temporales	55,4%	44,6%	53,2%	46,8%	54,5%	45,5%
Aragón	Total	208.409	73.131	151.655	66.029	360.063	139.160
	% de indefinidos y temporales	74,0%	26,0%	69,7%	30,3%	72,1%	27,9%
Asturias (Principado de)	Total	139.110	51.183	97.996	52.336	237.106	103.519
	% de indefinidos y temporales	73,1%	26,9%	65,2%	34,8%	69,6%	30,4%
Baleares (Islas)	Total	165.298	70.778	143.357	51.327	308.655	122.105
	% de indefinidos y temporales	70,0%	30,0%	73,6%	26,4%	71,7%	28,3%
Canarias	Total	282.741	169.217	212.752	125.419	495.493	294.636
	% de indefinidos y temporales	62,6%	37,4%	62,9%	37,1%	62,7%	37,3%
Cantabria	Total	86.348	31.603	63.019	26.479	149.368	58.082
	% de indefinidos y temporales	73,2%	26,8%	70,4%	29,6%	72,0%	28,0%
Castilla-León	Total	358.145	119.316	244.070	107.924	602.215	227.240
	% de indefinidos y temporales	75,0%	25,0%	69,3%	30,7%	72,6%	27,4%
Castilla-La Mancha	Total	275.706	131.739	157.062	98.382	432.768	230.120
	% de indefinidos y temporales	67,7%	32,3%	61,5%	38,5%	65,3%	34,7%
Cataluña	Total	1.241.137	375.167	996.763	329.724	2.237.899	704.892
	% de indefinidos y temporales	76,8%	23,2%	75,1%	24,9%	76,0%	24,0%
Comunidad Valenciana	Total	700.193	345.824	491.204	281.768	1.191.397	627.592
	% de indefinidos y temporales	66,9%	33,1%	63,5%	36,5%	65,5%	34,5%
Extremadura	Total	119.968	73.632	66.158	63.735	186.126	137.367
	% de indefinidos y temporales	62,0%	38,0%	50,9%	49,1%	57,5%	42,5%
Galicia	Total	364.635	162.557	271.101	130.851	635.735	293.408
	% de indefinidos y temporales	69,2%	30,8%	67,4%	32,6%	68,4%	31,6%
Madrid (Comunidad de)	Total	1.087.274	331.220	890.457	314.495	1.977.732	645.715
	% de indefinidos y temporales	76,6%	23,4%	73,9%	26,1%	75,4%	24,6%
Murcia (Región de)	Total	188.174	131.522	126.431	86.818	314.605	218.340
	% de indefinidos y temporales	58,9%	41,1%	59,3%	40,7%	59,0%	41,0%
Navarra (Comunidad Foral de)	Total	99.615	33.823	67.511	32.605	167.126	66.428
	% de indefinidos y temporales	74,7%	25,3%	67,4%	32,6%	71,6%	28,4%
País Vasco	Total	332.370	100.753	243.586	126.393	575.956	227.146
	% de indefinidos y temporales	76,7%	23,3%	65,8%	34,2%	71,7%	28,3%
Rioja (La)	Total	52.770	14.390	34.829	13.090	87.598	27.481
	% de indefinidos y temporales	78,6%	21,4%	72,7%	27,3%	76,1%	23,9%
Ceuta y Melilla	Total	18.196	8.341	8.639	4.907	26.835	13.248
	% de indefinidos y temporales	68,6%	31,4%	63,8%	36,2%	66,9%	33,1%
ESPAÑA	Total	6.609.345	2.938.957	4.826.148	2.404.901	11.435.493	5.343.858
	% de indefinidos y temporales	69,2%	30,8%	66,7%	33,3%	68,2%	31,8%

		VARÓN		MUJER		TOTAL	
		INDEFINIDO	TEMPORAL	INDEFINIDO	TEMPORAL	INDEFINIDO	TEMPORAL
Andalucía	% de la fila	55,4%	44,6%	53,2%	46,8%	54,5%	45,5%
Aragón	% de la fila	74,0%	26,0%	69,7%	30,3%	72,1%	27,9%
Asturias (Principado de)	% de la fila	73,1%	26,9%	65,2%	34,8%	69,6%	30,4%
Baleares (Islas)	% de la fila	70,0%	30,0%	73,6%	26,4%	71,7%	28,3%
Canarias	% de la fila	62,6%	37,4%	62,9%	37,1%	62,7%	37,3%
Cantabria	% de la fila	73,2%	26,8%	70,4%	29,6%	72,0%	28,0%
Castilla-León	% de la fila	75,0%	25,0%	69,3%	30,7%	72,6%	27,4%
Castilla-La Mancha	% de la fila	67,7%	32,3%	61,5%	38,5%	65,3%	34,7%
Cataluña	% de la fila	76,8%	23,2%	75,1%	24,9%	76,0%	24,0%
Comunidad Valenciana	% de la fila	66,9%	33,1%	63,5%	36,5%	65,5%	34,5%
Extremadura	% de la fila	62,0%	38,0%	50,9%	49,1%	57,5%	42,5%
Galicia	% de la fila	69,2%	30,8%	67,4%	32,6%	68,4%	31,6%
Madrid (Comunidad de)	% de la fila	76,6%	23,4%	73,9%	26,1%	75,4%	24,6%
Murcia (Región de)	% de la fila	58,9%	41,1%	59,3%	40,7%	59,0%	41,0%
Navarra (Comunidad Foral de)	% de la fila	74,7%	25,3%	67,4%	32,6%	71,6%	28,4%
País Vasco	% de la fila	76,7%	23,3%	65,8%	34,2%	71,7%	28,3%
Rioja (La)	% de la fila	78,6%	21,4%	72,7%	27,3%	76,1%	23,9%
Ceuta y Melilla	% de la fila	68,6%	31,4%	63,8%	36,2%	66,9%	33,1%
ESPAÑA	% de la fila	69,2%	30,8%	66,7%	33,3%	68,2%	31,8%

**ANEXO:  
PORCENTAJE DE INFEDINIDOS Y TEMPORALES  
EN CADA COMUNIDAD AUTÓNOMA. TODAS LAS EDADES.**

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. Segundo trimestre de 2007.



**ANEXO CONTINUACIÓN:  
TIPO DE CONTRATO SEGÚN SEXO Y COMUNIDAD  
AUTÓNOMA. PERSONAS JÓVENES.**

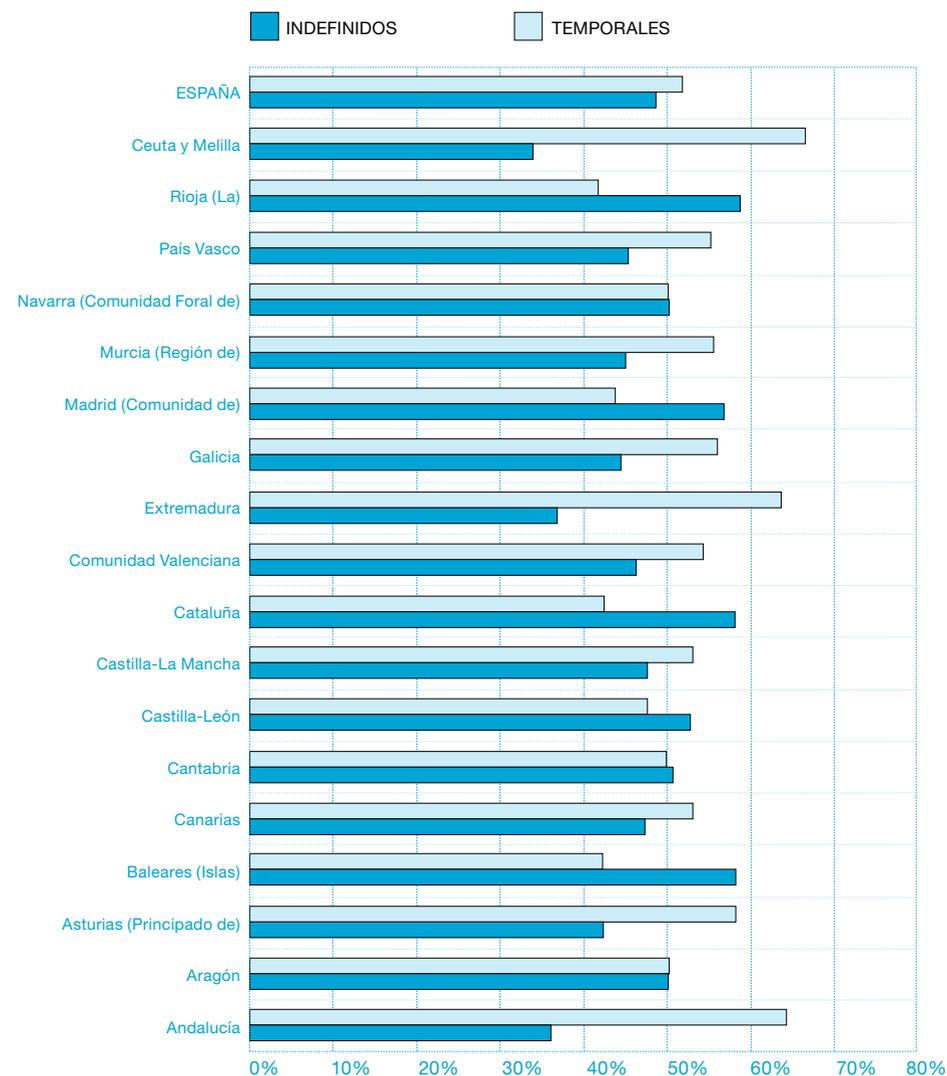
Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. Segundo trimestre de 2007.

		VARÓN		MUJER		TOTAL	
		INDEFINIDO	TEMPORAL	INDEFINIDO	TEMPORAL	INDEFINIDO	TEMPORAL
Andalucía	Total	153.053	304.544	128.851	200.587	281.904	505.130
	% de indefinidos y temporales	33,4%	66,6%	39,1%	60,9%	35,8%	64,2%
Aragón	Total	33.364	36.740	29.655	26.423	63.019	63.163
	% de indefinidos y temporales	47,6%	52,4%	52,9%	47,1%	49,9%	50,1%
Asturias (Principado de)	Total	17.744	24.500	15.303	21.087	33.047	45.587
	% de indefinidos y temporales	42,0%	58,0%	42,1%	57,9%	42,0%	58,0%
Baleares (Islas)	Total	33.754	29.969	34.290	19.553	68.044	49.521
	% de indefinidos y temporales	53,0%	47,0%	63,7%	36,3%	57,9%	42,1%
Canarias	Total	48.232	61.137	47.613	46.455	95.846	107.592
	% de indefinidos y temporales	44,1%	55,9%	50,6%	49,4%	47,1%	52,9%
Cantabria	Total	13.611	13.352	11.855	11.789	25.466	25.141
	% de indefinidos y temporales	50,5%	49,5%	50,1%	49,9%	50,3%	49,7%
Castilla-León	Total	60.359	53.344	47.553	43.890	107.912	97.234
	% de indefinidos y temporales	53,1%	46,9%	52,0%	48,0%	52,6%	47,4%
Castilla-La Mancha	Total	53.648	60.186	37.979	42.270	91.627	102.456
	% de indefinidos y temporales	47,1%	52,9%	47,3%	52,7%	47,2%	52,8%
Cataluña	Total	248.376	177.878	201.328	151.925	449.704	329.803
	% de indefinidos y temporales	58,3%	41,7%	57,0%	43,0%	57,7%	42,3%
Comunidad Valenciana	Total	129.169	153.516	105.891	122.003	235.060	275.519
	% de indefinidos y temporales	45,7%	54,3%	46,5%	53,5%	46,0%	54,0%
Extremadura	Total	19.974	30.936	11.954	24.241	31.928	55.177
	% de indefinidos y temporales	39,2%	60,8%	33,0%	67,0%	36,7%	63,3%
Galicia	Total	59.662	74.343	47.982	60.659	107.644	135.003
	% de indefinidos y temporales	44,5%	55,5%	44,2%	55,8%	44,4%	55,6%
Madrid (Comunidad de)	Total	199.945	150.640	171.911	135.801	371.856	286.442
	% de indefinidos y temporales	57,0%	43,0%	55,9%	44,1%	56,5%	43,5%
Murcia (Región de)	Total	41.533	53.950	30.943	36.000	72.476	89.950
	% de indefinidos y temporales	43,5%	56,5%	46,2%	53,8%	44,6%	55,4%
Navarra (Comunidad Foral de)	Total	16.421	14.970	11.726	13.088	28.147	28.058
	% de indefinidos y temporales	52,3%	47,7%	47,3%	52,7%	50,1%	49,9%
País Vasco	Total	42.180	47.354	35.392	47.459	77.572	94.813
	% de indefinidos y temporales	47,1%	52,9%	42,7%	57,3%	45,0%	55,0%
Rioja (La)	Total	10.028	7.066	6.880	4.922	16.908	11.989
	% de indefinidos y temporales	58,7%	41,3%	58,3%	41,7%	58,5%	41,5%
Ceuta y Melilla	Total	2.176	4.750	1.249	1.964	3.425	6.714
	% de indefinidos y temporales	31,4%	68,6%	38,9%	61,1%	33,8%	66,2%
ESPAÑA	Total	1.183.231	1.299.175	978.357	1.010.117	2.161.588	2.309.292
	% de indefinidos y temporales	47,7%	52,3%	49,2%	50,8%	48,3%	51,7%

**ANEXO:**  
**PORCENTAJE DE INFEDINIDOS Y TEMPORALES**  
**EN CADA COMUNIDAD AUTÓNOMA. PERSONAS JÓVENES.**

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. Segundo trimestre de 2007.

		VARÓN		MUJER		TOTAL	
		INDEFINIDO	TEMPORAL	INDEFINIDO	TEMPORAL	INDEFINIDO	TEMPORAL
Andalucía	% de la fila	33,4%	66,6%	39,1%	60,9%	35,8%	64,2%
Aragón	% de la fila	47,6%	52,4%	52,9%	47,1%	49,9%	50,1%
Asturias (Principado de)	% de la fila	42,0%	58,0%	42,1%	57,9%	42,0%	58,0%
Baleares (Islas)	% de la fila	53,0%	47,0%	63,7%	36,3%	57,9%	42,1%
Canarias	% de la fila	44,1%	55,9%	50,6%	49,4%	47,1%	52,9%
Cantabria	% de la fila	50,5%	49,5%	50,1%	49,9%	50,3%	49,7%
Castilla-León	% de la fila	53,1%	46,9%	52,0%	48,0%	52,6%	47,4%
Castilla-La Mancha	% de la fila	47,1%	52,9%	47,3%	52,7%	47,2%	52,8%
Cataluña	% de la fila	58,3%	41,7%	57,0%	43,0%	57,7%	42,3%
Comunidad Valenciana	% de la fila	45,7%	54,3%	46,5%	53,5%	46,0%	54,0%
Extremadura	% de la fila	39,2%	60,8%	33,0%	67,0%	36,7%	63,3%
Galicia	% de la fila	44,5%	55,5%	44,2%	55,8%	44,4%	55,6%
Madrid (Comunidad de)	% de la fila	57,0%	43,0%	55,9%	44,1%	56,5%	43,5%
Murcia (Región de)	% de la fila	43,5%	56,5%	46,2%	53,8%	44,6%	55,4%
Navarra (Comunidad Foral de)	% de la fila	52,3%	47,7%	47,3%	52,7%	50,1%	49,9%
Pais Vasco	% de la fila	47,1%	52,9%	42,7%	57,3%	45,0%	55,0%
Rioja (La)	% de la fila	58,7%	41,3%	58,3%	41,7%	58,5%	41,5%
Ceuta y Melilla	% de la fila	31,4%	68,6%	38,9%	61,1%	33,8%	66,2%
<b>ESPAÑA</b>	<b>% de la fila</b>	<b>47,7%</b>	<b>52,3%</b>	<b>49,2%</b>	<b>50,8%</b>	<b>48,3%</b>	<b>51,7%</b>





*La experiencia laboral de  
las mujeres en España.  
Una aproximación  
cualitativa.*