

EL SUELO PEGAJOSO Y LA MOVILIDAD OCUPACIONAL DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES EN ESPAÑA

PILAR CARRASQUER OTO

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), Institut d'Estudis del Treball (IET), Universitat Autònoma de Barcelona

Pilar.carrasquer@uab.es

ORCID iD: <http://orcid.org/0000-0001-6865-4789>

JOSÉ EDUARDO ZAWADSKY MARTÍNEZ-PORTILLO

Universidad Autónoma de Barcelona (UAB), España

JoseEduardo.Zawadsky@autonoma.cat

ORCID iD: <http://orcid.org/0000-0003-3566-5048>

STICKY FLOOR AND OCCUPATIONAL MOBILITY OF WOMEN AND MEN IN SPAIN

Cómo citar este artículo / Citation: Carrasquer Oto, P. y J.E. Zawadsky Martínez-Portillo. 2023. El suelo pegajoso y la movilidad ocupacional de las mujeres y los hombres en España, *Revista Internacional de Sociología* 81 (4): e237. <https://doi.org/10.3989/ris.2023.81.4.M22b-4>

Copyright: © 2023 CSIC. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Recibido: 14.02.2022. **Aceptado:** 22.06.2023

Publicado: 12.01.2024

RESUMEN

Los estudios sobre movilidad ocupacional han constatado las barreras de la progresión laboral femenina hacia puestos de responsabilidad. Pero los análisis han prestado menos atención al fenómeno del suelo pegajoso como rasgo típico del empleo y de las trayectorias laborales femeninas. El estudio del suelo pegajoso suele centrarse en las barreras organizativas y culturales que limitan dichas trayectorias, en particular, en empleos de rutina feminizados, como los administrativos. Aquí se explora el carácter estructural de dicho fenómeno, vinculándolo a la segregación ocupacional horizontal y vertical. A través de los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), se contrasta la magnitud potencial del suelo pegajoso en el empleo masculino y femenino y su posible impacto en la movilidad ocupacional de mujeres y hombres, entre 2007 y 2019, en España.

PALABRAS CLAVE

Género; Trabajo; Empleo; Desigualdad; Muestra Continua de Vidas Laborales, MCVL.

ABSTRACT

Studies on occupational mobility have identified barriers to female career progression to positions of responsibility. Nevertheless, analyses have paid less attention to the phenomenon of sticky floor as a typical feature of female employment and career paths. The study of sticky floor tends to focus on the organizational and cultural barriers that limit women's employment trajectories, particularly in feminized routine jobs, such as administrative ones. Here, we explore the structural nature of this phenomenon, linking it to horizontal and vertical occupational segregation. Through the data of the Continuous Sample of Working Lives (MCVL, in Spanish), the potential magnitude of the sticky floor in male and female employment and its impact on the occupational mobility of women and men, between 2007 and 2019, in Spain are contrasted.

KEYWORDS

Gender; Work; Employment; Inequality; MCVL.

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este artículo es explorar el papel del suelo pegajoso (SP) en la movilidad ocupacional de mujeres y hombres en España.

La idea de SP surge como metáfora para designar el fenómeno contrario al identificado como ‘techo de cristal’ (Morgan 2015) y su análisis está vinculado a los estudios de las desigualdades entre mujeres y hombres en el empleo. Mediante la metáfora del SP, se pretende llamar la atención sobre lo que constituiría la experiencia laboral mayoritaria de las mujeres, es decir, que estas tienden a permanecer “pegadas al suelo”, sin alcanzar a estar en situación de sufrir el “techo de cristal” (Harlan y Berheide 1994: 2). Bajo este prisma, el SP alude a un rasgo común del empleo femenino: las mujeres acostumbran a concentrarse en los puestos menos reconocidos y peor remunerados que, además, suelen ofrecer menores oportunidades de promoción y de carrera profesional, con relación a los hombres.

Con todo, no son habituales los análisis que centran la atención en el SP como objeto de estudio (Carrasquer y Amaral 2019). La problemática a la que alude el SP se ha desarrollado a través de dos grandes líneas. Por un lado, los estudios se han orientado a poner de relieve las desigualdades de género que, bajo distintas expresiones, identifican la presencia (o la ausencia) de las mujeres en el empleo, destacando el carácter sexuado del mercado de trabajo y de la propia relación laboral. La segregación ocupacional, el valor que se da al trabajo que realizan las mujeres, su mayor exposición a formas de empleo menos estables o a tiempo completo, junto al impacto del trabajo doméstico y de cuidados en el acceso y permanencia en el empleo, configurarían el caldo de cultivo del SP. Por otro lado, los análisis de las trayectorias laborales y de movilidad ocupacional han constatado los distintos recorridos que tienen los hombres y las mujeres en el empleo y explorado, en particular, el “techo de cristal”, pero han prestado menos atención al SP. Sin embargo, la investigación sobre las barreras en el acceso de las mujeres a la cúspide ocupacional ha servido para poner de relieve la necesidad de volver la mirada hacia la base de la pirámide, con objeto de conocer mejor qué ocurre con la movilidad ocupacional femenina (Caínzos 2021; Bihagen y Ohls 2006; Baxter y Wright 2000). Este es el camino que hemos querido explorar en nuestro estudio, mediante una aproximación que vincula ambos tipos de análisis. A nuestro modo de ver, la estructura productiva y de empleo y sus sesgos de género influyen en el tipo y características de los puestos de trabajo disponibles, proporcionando las condiciones de oportunidad para la movilidad ocupacional y el recorrido profesional de mujeres y hombres.

Centrar el análisis en el caso español presenta un interés añadido. España, junto a otros países del sur de Europa, se caracteriza por unas menores tasas históricas de actividad femenina con relación a otros países desarrollados, por la relevancia del nivel de estudios en la actividad femenina en el mercado laboral formal que tiene como resultado unas altas tasas de actividad asociadas a elevados niveles de estudios (Cebrián y Moreno 2008; De la Rica, Dolado y Llorens 2008), pero también por un modelo social (Martín Artiles 2008) y de empleo de bajo coste (Muñoz de Bustillo Llorente y Fernández Macías 2021; Banyuls *et al.* 2009), en que la combinación de empleo formal e informal es un rasgo distintivo de las trayectorias laborales de las mujeres (Torns *et al.* 2013), especialmente de las que ocupan puestos menos cualificados (Carrasquer y Amaral 2019). Comparte con otros países una segregación ocupacional persistente (Ibáñez y Vicente 2020; Torre 2017; Dueñas, Iglesias y Llorente 2016), por más que esta sea cambiante y presente hoy nuevas características, como una mayor presencia femenina en los puestos altos de la jerarquía ocupacional, aunque no necesariamente en la cúspide (Rubery 2015); así como una cierta polarización del empleo femenino entre “buenos” y “malos” empleos que introduce heterogeneidad dentro del colectivo femenino y en sus posibles recorridos laborales (Torns *et al.* 2013; Torns y Recio 2012).

Partiendo de Harlan y Berheide (1994), definimos el SP como el empleo de baja calificación y bajos salarios que tiende a ofrecer un patrón de movilidad ocupacional en que predominan la inmovilidad o la movilidad descendente. Entendemos que la segregación ocupacional modula la presencia de mujeres y hombres en dicho tipo de empleo, y define patrones de movilidad distintos para ambos géneros. En clave operativa, abordamos el SP a través de dos dimensiones: una estructural (puestos y remuneración) y una dinámica (movilidad o inmovilidad). Los análisis bivariados y de regresión logística permiten identificar el alcance del SP y contrastar qué colectivos y qué entornos laborales son más o menos proclives a formar parte de este. Nuestro periodo de estudio abarca de 2007 a 2019, siendo idóneo para captar los posibles cambios en la estructura de empleo derivados de la gran recesión, y suficiente para aproximarnos a la inmovilidad ocupacional propia del SP. La fuente de información utilizada es la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL).

Se trata de una primera aproximación, descriptiva y de carácter exploratorio, que busca responder a las siguientes preguntas, a modo de objetivos específicos: a) ¿qué representa el SP en el conjunto del empleo en España?; b) ¿qué perfil de personas/empleos son más susceptibles de formar parte de este?; c) ¿qué patrones de movilidad (ascendente

o descendente) o de inmovilidad se observan en ambos géneros?, y d) ¿qué perfil de personas/empleos aúnan baja cualificación, bajos salarios e inmovilidad? Son preguntas y una estrategia de investigación que no agotan la problemática del SP, pero esperamos que aporten evidencias que permitan avanzar en el conocimiento de la movilidad ocupacional de mujeres y hombres, así como de las desigualdades de género en el mercado laboral.

EL SUELO PEGAJOSO: ¿ALGO MÁS QUE UNA METÁFORA?

Es habitual el recurso a metáforas para mostrar los rasgos distintivos del empleo y de las trayectorias laborales o profesionales de las mujeres. Para Morgan (2015), la metáfora del SP y su configuración como objeto de estudio presenta puntos en común con la manera en que se han concretado los análisis en torno al “techo de cristal”. Ambas metáforas compartirían el paso de una problemática que, en sus primeras formulaciones, se define en torno a una idea de carrera profesional fruto de las aptitudes y actitudes de los individuos, las mujeres, y de las políticas empresariales de gestión quizá discriminatorias, a unas aproximaciones que la vinculan con la estructura ocupacional y las condiciones de empleo. El SP, como el “techo de cristal”, no obedecería solo ni principalmente a las actitudes hacia la actividad laboral y la carrera profesional de las mujeres (implicación, centralidad, motivaciones), por más que estas puedan influir (Deschacht, De Pauw y Baert 2017), sino a las oportunidades que el mercado laboral ofrece, a cómo se perfilan los recorridos profesionales en los diferentes sectores y ocupaciones y a las barreras laborales y extralaborales que explican los distintos recorridos de mujeres y hombres.

A partir de los estudios sociológicos o afines sobre el trabajo de las mujeres desde una perspectiva feminista o de género, la problemática del SP se configura en torno a tres grandes focos de análisis: la segregación ocupacional horizontal y vertical, la singularidad de las trayectorias laborales de las mujeres en relación con las masculinas y la presencia femenina en el empleo de baja calidad (Carrasquer y Amaral 2019). El objetivo de este tipo de estudios es mostrar las desigualdades de género en el mercado laboral y proporcionar conocimiento y evidencias sobre los factores que contribuyen a ellas. El análisis sobre las características del empleo en sectores y ocupaciones feminizadas (baja cualificación, bajos salarios, tiempo parcial, discontinuidad), resulta clave para comprender las condiciones de empleo de las mujeres. Los estudios sobre segregación ocupacional permiten captar cómo dicha segregación condiciona la movilidad ocupacional femenina, en particular la segregación ocupacional horizontal,

por la prevalencia de mujeres en determinadas ocupaciones y tareas, por lo común menos prestigiadas y remuneradas que las masculinas. Por su parte, los estudios de trayectorias evidencian que la discontinuidad y el trabajo a tiempo parcial influyen en las historias laborales de las mujeres y en el patrón de movilidad y de estatus ocupacional que presentan, como ya mostraba el estudio de Jacobs (1999) para el caso británico. El SP se ve como resultado de la interrelación de todo un conjunto de factores que conforman un empleo femenino concentrado en tareas de rutina, discontinuo y con patrones de movilidad más estáticos o circulares que lineales ascendentes.

En el terreno específico de los análisis sobre movilidad ocupacional, los esfuerzos se han orientado en mayor medida a validar la “hipótesis del techo de cristal” (Cainzos 2021; Bihagen y Ohls 2006; Baxter y Wright 2000) que a estudiar el SP. Con todo, el SP no es un territorio inexplorado, aunque sí resulta controvertido en su delimitación y abordaje. El reto de su estudio y definición se ha afrontado a través de dos grandes enfoques. Por un lado, los análisis que plantean la idoneidad de una aproximación que permita captar la especificidad de la configuración del SP y, por tanto, focalizando su estudio a nivel de empresa o, como mucho, de sector (Yap y Konrad 2009). Por otro, los análisis de tipo estructural sobre la movilidad ocupacional, orientados a identificar los patrones (Yamagata *et al.* 1997) o puntos de fuga en la movilidad y en las trayectorias laborales de las mujeres, con relación a la pauta masculina (Bihagen y Ohls 2007).

Ambos enfoques presentan ventajas e inconvenientes. En el primero de ellos, el análisis del SP entronca más con el estudio de la promoción y de la carrera profesional en un entorno organizativo y de gestión dados que con el de la movilidad ocupacional estructural; son, por lo común, estudios de caso centrados en la movilidad “intra empresa”, como el mencionado de Yap y Konrad (2009). En el segundo, el desafío es tener en cuenta los posibles sesgos que introducen unos modelos de análisis de movilidad y, más específicamente, de trayectorias laborales, que parecen recoger mejor la experiencia masculina, plasmada en una mayor tasa de actividad y en una menor correlación entre nivel de estudios y tasa de actividad (Dueñas *et al.* 2016), en unas trayectorias continuadas a tiempo completo (Jacobs 1999) y en una distribución ocupacional que cubre un mayor espectro de situaciones que la femenina. Así, la movilidad ocupacional y las trayectorias laborales femeninas no solo estarían afectadas por las posibles discriminaciones hacia el progreso profesional de las mujeres, como las que se pueden dar en los procesos de selección y de promoción en la empresa (Baert, de Pauw y Deschacht 2016), sino por la segregación ocupacional horizontal que concentra a las mujeres

en determinados sectores y ocupaciones que pueden presentar patrones específicos de progreso o de estancamiento profesional (Yamagata *et al.* 1997). Las mujeres se distribuyen en unos pocos sectores y ocupaciones, tanto en empleos reconocidos y bien remunerados como en empleos de baja calificación y bajos salarios (Grimshaw y Rubery 1997), siguiendo una pauta que persiste en el tiempo (Seguino y Braunstein 2019; Levanon y Grusky 2016), lo que dificulta la comparación entre mujeres y hombres a nivel agregado (Bihagen y Ohls 2007). Como valor añadido, los estudios de movilidad estructural ofrecen la posibilidad de captar la movilidad ocupacional (o la inmovilidad), más allá de la empresa (Yamagata *et al.* 1997).

En los análisis sociológicos de movilidad, ya sea a nivel de empresa (Yap y Konrad 2009) o estructural (Bihagen y Ohls 2007), el SP ha tendido a delimitarse y operativizarse en torno a la hipótesis de los “*dead-end-jobs*”, esto es, a través de la identificación de los puestos que quedan al margen de los circuitos de promoción o, dicho de otro modo, de aquellos en que se observa más estancamiento en términos de movilidad, con objeto de poder comprobar a) si las mujeres son más proclives a ocupar este tipo de puestos que los hombres y b) si las mujeres se mantienen o no más tiempo que los hombres en ellos. En el caso de la movilidad ocupacional estructural, este enfoque se ha concretado mediante distintas estrategias, según centren su atención en la movilidad entre (*between*) o intra (*within*) sector u ocupación o en las personas que se han mantenido o no bajo una misma persona empleadora a lo largo del tiempo (Yamagata *et al.* 1997).

Como señalan Bihagen y Ohls (2007), una de las principales limitaciones de este tipo de estudios es que no siempre toman en cuenta las condiciones de trabajo a la hora de abordar el SP, lo que limita la comprensión de este fenómeno. En clave de género, la asociación entre SP y “malos empleos” no siempre se cumple, como ejemplifica el caso del empleo administrativo más o menos de rutina, altamente feminizado, en particular en el sector público (Harlan y Berheide 1994). La inmovilidad sería más propia de las categorías bajas del escalafón profesional y de los “malos empleos” que de otras situaciones de empleo, pero no exclusiva de ellos. Visto así, el SP no sería sinónimo de categorías ocupacionales bajas ni de malos empleos, sino que el alcance del SP se alargaría hasta los niveles intermedios de la jerarquía ocupacional, porque el acceso a este tipo de puestos (o de categorías) tendería a perfilar el, a menudo, máximo recorrido profesional potencial del empleo menos cualificado. Yap y Konrad (2009) introducen un matiz de interés en este planteamiento al distinguir entre el SP en sentido estricto (“*sticky floor*”), relativo a los puestos bajos que quedan al margen de los circuitos de promoción, y el fenómeno

del “cuello de botella” (“*mid-level bottleneck*”) que se produce en los niveles intermedios, aunque ambos conformarían un mismo campo de análisis.

Tal ampliación no está exenta de controversia, pues, tanto a nivel de empresa como en términos agregados, las dinámicas de movilidad o de estancamiento en cada uno de esos dos niveles jerárquicos pueden obedecer a lógicas laborales y de gestión distintas (mercados internos de trabajo, mecanismos de acceso diferenciados, exigencias de disponibilidad o de calificaciones específicas, entre otros) (Bihagen y Ohls 2007). Sin embargo, desde el punto de vista de la movilidad, esta mirada permite captar el posible paso de los niveles bajos del escalafón ocupacional a posiciones intermedias y observar si se producen o no patrones de movilidad sexuados en la base de la pirámide y entre esa base y los puestos intermedios.

METODOLOGÍA

Definimos el SP como el empleo de baja calificación y bajos salarios que tiende a ofrecer un patrón de movilidad ocupacional estructural sexuado en que predominan la inmovilidad o la movilidad descendente. La estructura productiva y de empleo proporcionan las condiciones de oportunidad del SP y su impacto de género.

Partimos de una aproximación cuantitativa sobre los datos de la MCVL. La MCVL recoge los datos anonimizados de una muestra de personas dadas de alta en la Seguridad Social (SS) durante el periodo de referencia (año natural), con independencia de la duración de dicho vínculo, e incorpora sus datos históricos, si estos constan en los registros. Incluye información sobre distintos aspectos de la relación laboral y de las empresas, así como de los propios individuos. A nuestros efectos, la MCVL presenta algunas debilidades: sus cifras no son equiparables a las de la población activa u ocupada porque excluye a las personas que llevan a cabo una actividad productiva remunerada, pero no están dadas de alta en la SS; no capta el conjunto del personal funcionario, y ofrece información limitada o no del todo comparable entre colectivos específicos con respecto al conjunto de personas asalariadas, como sucede con las y los trabajadores autónomos o con el personal sujeto al régimen de empleados y empleadas de hogar. Como contrapartida, la muestra es representativa de la situación de cada año y de las trayectorias pasadas en relación con la situación actual, y su estructura de panel garantiza la presencia de las mismas personas, siempre que mantengan su relación con la SS (Miguélez y López-Roldán 2014; López-Roldán 2011: 10-11). Ambas características constituyen el activo principal de la MCVL de cara a nuestro estudio: facilita datos que permiten una aproximación tanto estática como

dinámica al empleo y a la movilidad ocupacional. De ahí su elección.

El periodo de estudio abarca de 2007 a 2019. La población de referencia es la población ocupada asalariada que cotiza en el Régimen General (RG) (claves 0111 a 0150) (tabla 1). El trabajo autónomo, el personal funcionario y aquellos otros colectivos acogidos a regímenes especiales de cotización, incluido el régimen de empleados y empleadas del hogar, han sido excluidos. Dos razones fundamentales nos han llevado a esa decisión: o bien son colectivos que no forman parte de la población de la MCVL, como ocurre con el personal funcionario perteneciente a las Clases Pasivas, o bien no se dispone de información sobre el grupo de cotización, clave en nuestro estudio, como en el caso del personal acogido al régimen de personas autónomas o al de personas empleadas del hogar, tal como se indica en las páginas 3 y 31, respectivamente, de la *Guía del contenido de la MCVL* de octubre de 2021. La exclusión de estos colectivos introduce limitaciones en el análisis y en el alcance de los resultados. En términos de estructura del empleo, no permite captar el aumento del trabajo autónomo observado en España en estos últimos quince años, especialmente entre la población ocupada masculina, y su incidencia en el empleo de baja cualificación y bajos salarios; además, limita la visión del SP al dejar fuera actividades como el trabajo doméstico remunerado bajo el régimen de personas empleadas del hogar o el empleo femenino administrativo de rutina del funcionariado.

Dado el carácter exploratorio del estudio, optamos por una estrategia de investigación en la que, primero, se abordan por separado cada una de las dos dimensiones que definen el SP (la de las características del empleo y la de la movilidad), a fin de captar el empleo de baja cualificación y bajos salarios y sus dinámicas de movilidad o de inmovilidad, para después identificar el colectivo que cumple con ambos requisitos (empleo de baja cualificación e inmovilidad o movilidad descendente)

durante nuestro periodo de estudio. En concreto, se ha procedido de la forma que sigue.

En primer lugar, se delimita y contextualiza el empleo de baja cualificación y de bajos salarios, tomando como población de referencia la población ocupada asalariada del RG en los años 2007, 2014 y 2019. Utilizamos el grupo de cotización (GC) como aproximación al empleo de baja cualificación. La MCVL distingue entre 10 grupos jerárquicamente ordenados, de “peón” a “directivo/a”, de modo que el GC sintetiza dos aspectos relevantes para comprender la estructura del empleo en clave de SP: por un lado, el que tiene que ver con la calificación profesional requerida para el puesto que se ocupa; por otro, el que alude a la posición en la jerarquía ocupacional. Se ha utilizado la base de cotización (BC) como aproximación al salario. Además, en el conjunto de los análisis se han tomado en cuenta las siguientes variables sociodemográficas: sexo, edad y nivel de estudios; y de empleo: tipo de jornada, tipo de contrato, tamaño de la empresa, sector de actividad y feminización del sector (tabla 2). El nivel de estudios se ha categorizado buscando la máxima visibilidad de los estudios profesionalizadores; su registro en la MCVL no siempre permite discernir de igual modo entre las distintas titulaciones de secundaria, de ahí la clasificación utilizada. El sector de actividad se ha considerado de acuerdo con la clasificación de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) de 1993, vigente en 2007, para los tres años de estudio. Como las personas trabajadoras del sector agropecuario no formaban parte del RG el año 2007, se ha excluido todo el sector primario de los tres años de estudio para mantener la comparabilidad. Para dar cuenta de la segregación ocupacional, se han clasificado los sectores de actividad (a tres dígitos) según si la participación de las mujeres o de los hombres en el 2007 alcanza hasta el 20 %, del 21 % al 40 %, del 41 % al 60 %, del 61 % al 80 % o del 81 % y más por sector, construyendo así las variables “participación femenina/masculina en el sector”. Hemos utilizado la regresión logística binaria para identificar las variables

Tabla 1.
Población objeto de estudio. 2007, 2014 y 2019

2007			2014			2019		
Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Población que mantiene una relación laboral en el Régimen General de la Seguridad Social (en miles de personas)								
351.972	255.605	607.577	260.957	226.078	487.035	349.770	297.347	640.117
% sobre el total de la población en el Régimen General (relación laboral y prestación por desempleo)								
89,2	86,7	88	79,2	78,9	79	83,1	82,5	82,8
% sobre el total población activa MCVL								
65,7	63,3	64,6	56,3	56,8	56,5	60,3	59,9	60

Fuente: MCVL

Tabla 2.
Variables independientes utilizadas

Variables	Categorías
Edad	18-24/25-34/35-44/45-54/+55
Origen	Autóctono / Migrante
Nivel de estudios	Primaria incompleta/ Secundaria obligatoria / FP I / Bachiller y FP II/ FP II y otras titulaciones medias/ Bachiller superior y BUP / Estudios Superiores
Grupo de cotización	Ingenieros, licenciados, alta dirección / Ingenieros técnicos, ayudantes titulados /Jefes administrativos y de taller / Ayudantes no titulados / Oficiales administrativos / Subalternos / Auxiliares administrativos / Oficiales de 1ª y 2ª / Oficiales de 3ª y especialistas / Peones
Tipo de jornada	Jornada completa / Jornada parcial
Tipo de contrato	Contrato indefinido / Contrato temporal
Tamaño de la empresa (N.º personas trabajadoras)	1-10 / 11-25 / 26-50 / 51-100 / 101-250 /251-500 / +500
Sector de actividad	Industria alimenticia/ Industria textil/ Industria maderera, papel y gráfica/ Industria química/ Industria metalúrgica y manufactura/ Reciclaje y producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua/ Construcción / Comercio al por mayor/ Comercio minorista / Hostelería / Transporte y almacenamiento / Informática y comunicaciones/ Actividades inmobiliarias/ Actividades científico-técnicas / Actividades administrativas y servicios auxiliares / Administración pública/ Educación / Sanidad/ Servicios sociales / Actividades asociativas / Actividades deportivas, culturales y recreativas/ Otros servicios personales
Base de cotización	En miles de euros anuales
% de participación femenina/masculina en el sector	Hasta 20%/ 21%-40%/ 41%-60%/ 61%-80%, 81% y más

Tabla 3.
Población considerada en el análisis de movilidad

	Hombres	Mujeres	Total
Muestra de movilidad (en miles de personas)	199.502	165.770	365.272
Porcentaje con relación a la población ocupada en el Régimen General en 2007	56,6	64,8	60,1
Porcentaje con relación a la población ocupada en el Régimen General en 2019	57	55,7	56,4

que aumentan la probabilidad de encontrarse en los cinco GC más bajos en cada uno de los años analizados, distinguiendo diferencias y similitudes entre mujeres y hombres; el análisis bivariado nos permite caracterizar el colectivo implicado.

En segundo lugar, analizamos la movilidad ocupacional estructural de mujeres y hombres durante el periodo de estudio. Dicho análisis se ha llevado a cabo considerando la población ocupada asalariada en el RG que se ha mantenido en dicha situación entre 2007 y 2019 (tabla 3). A efectos de selección, se han extraído las personas asalariadas por cuenta ajena en dicho régimen contabilizadas en la fecha de cierre de la MCVL de 2019 y que estaban también en esa misma situación en la MCVL de 2007, lo que significa un 56,4 % de las personas ocupadas en el RG en 2019 y un 60,1 % con respecto a esa misma población en 2007. Como se ha señalado, la exclusión de determinados colectivos no permite tener en cuenta los posibles trasvases entre el trabajo autónomo y el asalariado por cuenta ajena, entre el empleo bajo el régimen de empleados y empleadas del hogar y otras modalidades de empleo o entre empleo formal e informal. Para captar la movilidad o la inmovilidad, se ha utilizado la variable GC original de la MCVL. El resultado permite identificar distintos tipos de movilidad (ascendente, descendente) o

inmovilidad, tanto para el conjunto de la población como para los GC bajos.

Por último, como resultado de los análisis precedentes, se identifica el colectivo que forma parte del SP como aquel que se ubica en los cinco GC más bajos y que se ha mantenido inmóvil o desciende en el periodo 2007-2019. Se describen las características de este colectivo mediante un análisis bivariado y se utiliza la regresión logística binaria para identificar qué factores aumentan la probabilidad de encontrarse en el SP, también diferenciando entre hombres y mujeres.

LOS CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA Y EN LA COMPOSICIÓN DEL EMPLEO

Las cifras sobre la cantidad y composición de la población vinculada a la SS mediante una relación laboral o como perceptora de algún tipo de prestación por desempleo muestran los principales cambios observados en el empleo en España durante los tres años de estudio: 2007, 2014 y 2014 (tabla A1). Los datos permiten identificar dos periodos: a) el periodo de impacto de la crisis (2007 y 2014), con la caída del empleo y el aumento del desempleo como resultado de la Gran Recesión y b) el periodo postcrisis (2014-2019), en que la

recuperación del empleo no excluye un desempleo superior al alcanzado en 2007 y siempre mayor en las mujeres que en los hombres, tanto con relación al conjunto de la población activa de la MCVL como con respecto a la que cotiza en el RG, excepto en 2014. El contraste entre ambas poblaciones (total de la MCVL y RG) revela una ligera disminución del peso de la relación laboral vía cotización al RG, en parte debido al aumento de trabajadores autónomos. Por último, las mujeres han ganado presencia en la población activa y en la ocupada alcanzando, en ambos casos, el 46 % del total en 2014 y en 2019.

Junto a esa mayor presencia femenina, el otro cambio a destacar durante el periodo de estudio es la mutación en la estructura del empleo debida al aumento de la proporción de personas en los GC altos (tabla A2). Tomando como referencia la población ocupada en el RG, entre 2007 y 2019, la estructura del empleo, medida según el peso de los GC altos (de “oficiales administrativos” a “ingenieros, licenciados y alta dirección”) o bajos (de “peón” a “subalterno”), muestra una tendencia hacia la disminución del peso de los GC bajos en favor de los altos. Los GC bajos han pasado de representar el 71,3 % del total de la población activa en el RG en 2007 al 67,6 % en 2019. La crisis afectó más a las personas cotizantes en los GC bajos, de modo que, en 2014, el desempleo supone el 24 % de la población activa que cotiza en estos grupos, frente al 12 % de la que lo hace en los GC altos, cifras que se mantienen casi invariables en 2019. Apenas hay diferencias entre el peso del desempleo en las

mujeres y los hombres que cotizan en los GC altos, pero es mayor en las mujeres cotizantes en los GC bajos.

A pesar de las similitudes, hombres y mujeres presentan una estructura de empleo distinta. Ambos géneros comparten la tendencia general de aumento del peso del empleo en los GC altos con relación al total del empleo masculino o femenino, pero el peso de dichos grupos en el empleo femenino es mayor que en el masculino. El empleo femenino en los GC altos pasa del 33,3 % al 38,6 % del total del empleo femenino en 2007 y 2019; mientras que el masculino pasa del 27,8 % al 33,1 %, para esas mismas fechas. Los hombres se concentran en los GC bajos en mayor medida que las mujeres: 66,9 % y 61,4 %, respectivamente, en 2019 (gráfico 1).

Además, tanto en los GC altos como en los bajos, mujeres y hombres tienden a ubicarse en GC distintos (gráfico 2). En los GC altos, el empleo femenino se concentra en los grupos de “oficiales administrativos”, “titulados superiores, alta dirección” e “ingenieros técnicos y ayudantes titulados”, por ese orden. Aunque mínimas, las principales diferencias entre ambos géneros se observan en la proporción de mujeres en el grupo de “ingenieros técnicos y ayudantes titulados”, que pasa de representar el 5,6 % del empleo femenino en 2007 al 7,1 % en 2019, frente al 3,6 % y al 4,5 %, respectivamente, en el caso de los hombres; y, en particular, en el grupo de “oficiales administrativos” que agrupa al 15,7 % del total de las asalariadas en el RG frente al 9,7 % de los asalariados, en 2019. Las diferencias son mayores

Gráfico 1.

Distribución de la población ocupada en el Régimen General por sexo y grupo alto o bajo de cotización. 2007, 2014 y 2019. En %

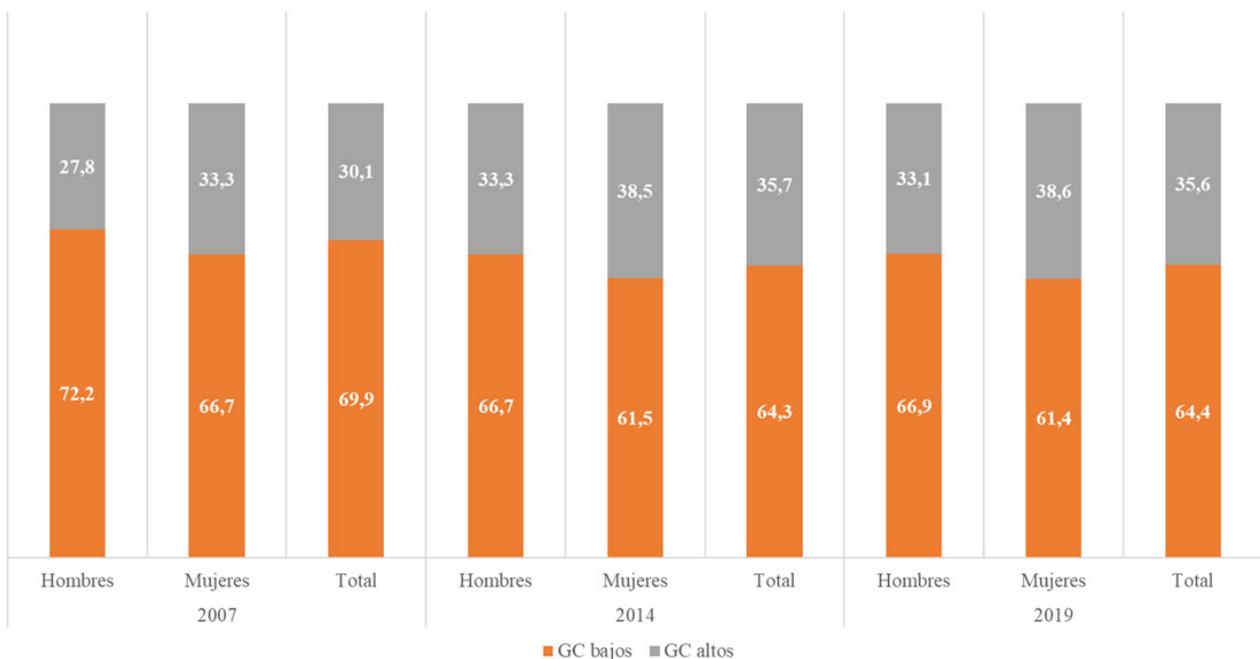
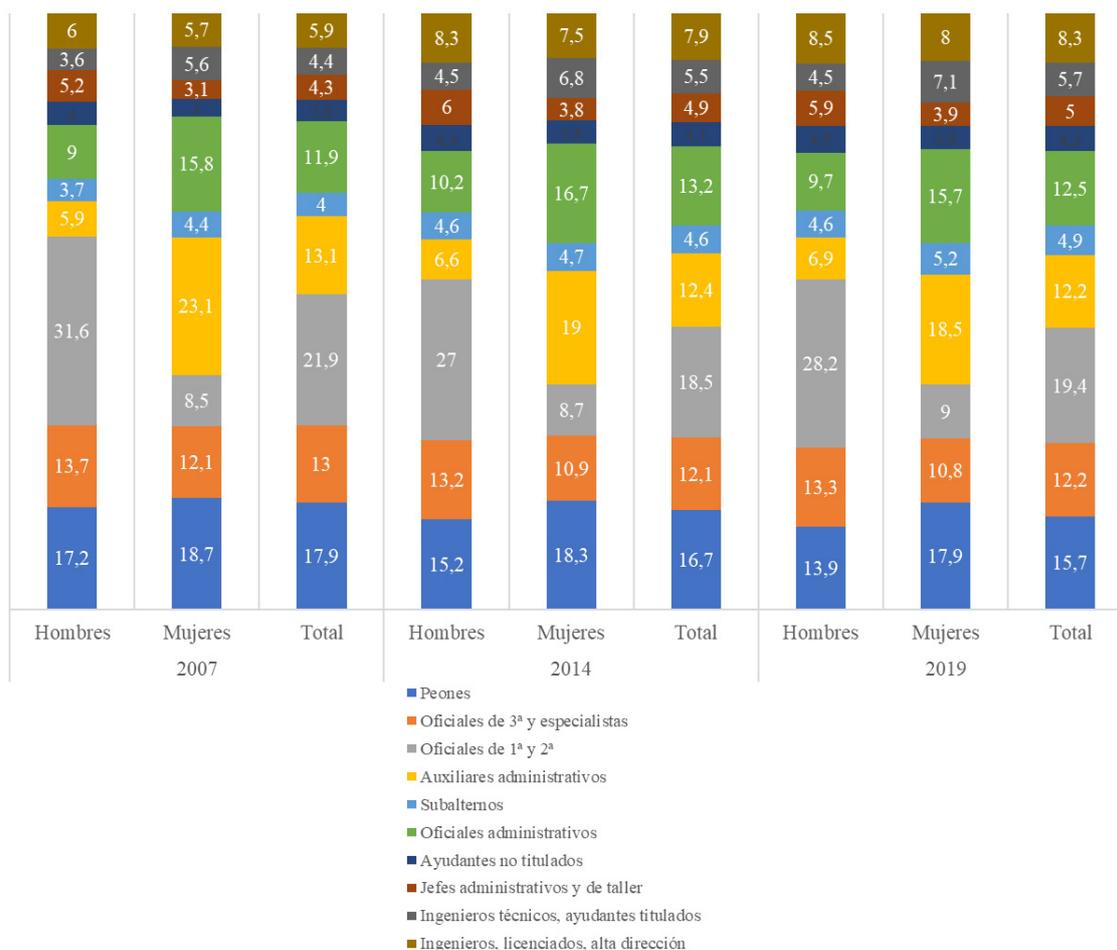


Gráfico 2.

Distribución de la población ocupada en el Régimen General por grupos de cotización y sexo. 2007, 2014 y 2019. En %



en los GC bajos. En ese mismo año, el peso del grupo de “auxiliares administrativos” (18,5 %) y del de “peones” (17,9 %) en las mujeres, con respecto al del grupo de “oficiales de 1.ª y de 2.ª” (28,2 %), seguido del de “oficiales de 3.ª y especialistas” (13,3 %) y del de “peones” (13,9 %) en los hombres, marca la diferencia en esa distinta composición. En síntesis, el 34,2 % de las mujeres ocupadas en el RG lo están en ocupaciones administrativas de distinto rango, mientras que la mayor concentración del empleo masculino se observa en el GC de “oficiales de 1.ª y de 2.ª”.

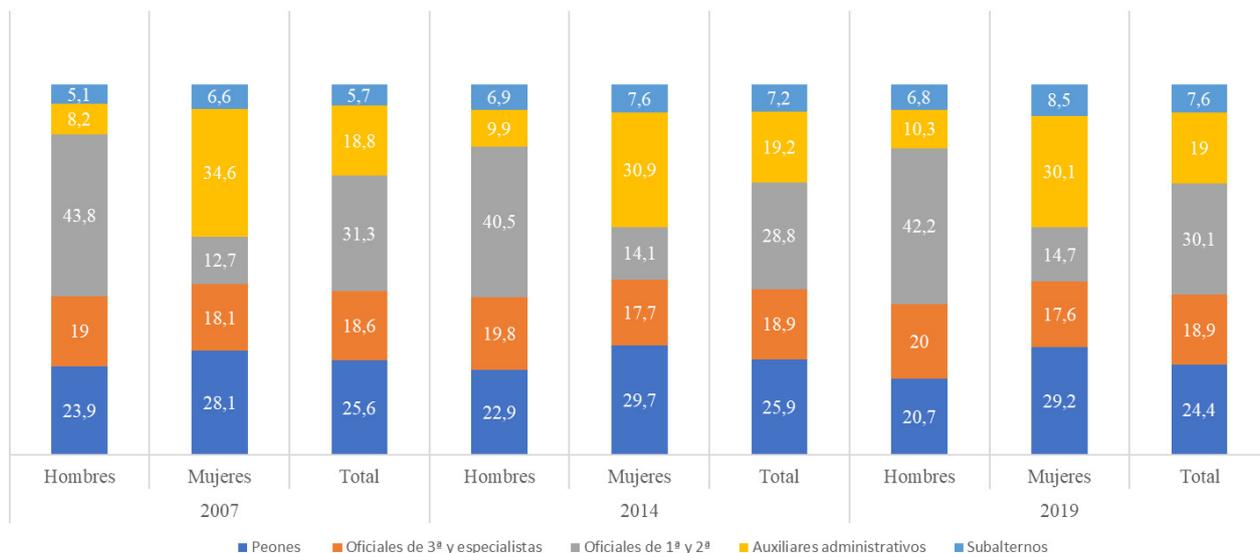
EL EMPLEO DE BAJA CUALIFICACIÓN Y DE BAJOS SALARIOS

En 2019, el 60 % del empleo femenino en los GC bajos se ubica en solo dos grupos: un 30,1 % en “auxiliares administrativos” y un 29,2 % en “peones”, mientras que el masculino se concentra en el GC de “oficiales de 1.ª y de 2.ª” (42,2 %), seguido del de “oficiales de 3.ª y especialistas” (20,0 %) y del de “peones” (20,7 %). Con otras palabras, el empleo femenino en los GC bajos se configura en torno a dos actividades de distinta naturaleza y

posible proyección y recorrido profesional: el trabajo administrativo y el trabajo menos cualificado de la industria y los servicios (gráfico 3).

A nivel sectorial, el peso del empleo en los GC bajos denota las transformaciones en la estructura del empleo entre 2007 y 2019. La construcción, el comercio minorista, la industria metalúrgica, las actividades administrativas y de servicios auxiliares, junto con el comercio al por mayor y la hostelería son, por ese orden, los sectores de actividad que concentra un mayor número de personas empleadas en los GC bajos en 2007. Pero en 2019, son la hostelería y las actividades administrativas y de servicios auxiliares los sectores en que los GC bajos tienen mayor protagonismo, seguidos, a distancia, por la industria metalúrgica, la construcción y el comercio minorista. El orden para las mujeres es distinto al de los hombres en todo el periodo. Ya en 2007, la hostelería y las actividades administrativas y de servicios auxiliares encabezan el empleo femenino en los GC bajos, seguidas del comercio minorista y, en 2019, de los servicios sociales. En los sectores más cualificados, esto es, aquellos con menor presencia de empleo en los GC bajos, la proporción de mujeres ocupadas

Gráfico 3.
Grupos bajos de cotización por sexo. 2007, 2014 y 2019. En %



en dichos grupos siempre es superior a la de los hombres, en particular en el sector de la sanidad, la educación, las actividades científico-técnicas y el ya mencionado de los servicios sociales. La feminización o masculinización del sector y el tipo de actividad que se lleva a cabo configuran la distinta presencia de hombres y mujeres en los GC bajos (tabla A3).

Respecto de los salarios, en 2019, la mediana de la BC de los GC bajos es de 14.564 € anuales frente a los 25.746 € en los GC altos. En todos los GC y en la mayoría de los sectores de actividad, los hombres tienen BC más altas que las mujeres en los tres años considerados. Entre 2007 y 2019, se acortan las diferencias entre la mediana de la BC de las mujeres y la de los hombres, pero, aun así, en conjunto, las BC femeninas representan el 77,5 % de las masculinas; el 72 % en los GC bajos, en 2019. En parte, tales diferencias se explican por el peso del empleo a tiempo parcial entre las mujeres de los GC bajos. Sin embargo, comparando solo las personas que trabajan

a jornada completa, la brecha en las BC se mantiene, aunque con valores más moderados, en particular para los GC bajos, para todos los años y sectores de actividad, salvo para las trabajadoras de la construcción en jornada completa. En los GC bajos, en sectores feminizados, cualificados y, en parte, vinculados al sector público, como la administración pública, la educación, los servicios sociales y las actividades asociativas en el 2014, y la educación y las actividades asociativas en 2019, las BC son similares o ligeramente favorables a las mujeres (tabla A4). Por GC, las mayores brechas en las BC se observan en los grupos de “oficiales de 1.ª y de 2.ª” y de “oficiales de 3.ª y especialistas”; las más bajas corresponden a los de “auxiliares administrativos” y “subalternos”, grupos en los que no se observa brecha cuando el empleo es a tiempo completo, en 2019 (tabla 4).

En cuanto al resto de variables que definen el perfil de personas y de empleos en los GC bajos, ambos géneros presentan rasgos similares, pero no idénticos. Para ambos, la presencia en los GC

Tabla 4.
Brechas de género en las bases de cotización por grupos bajos de cotización. 2007, 2014 y 2019. En %

	2007		2014		2019	
	Total población ocupada	Población ocupada a tiempo completo	Total población ocupada	Población ocupada a tiempo completo	Total población ocupada	Población ocupada a tiempo completo
Subalternos	21,9	13,3	19,2	8,1	19,9	1,5
Auxiliares administrativos	12,6	9,1	4,5	3,4	2,3	0,9
Oficiales de 1ª y 2ª	34,4	23,8	38,3	22,8	33,9	21,3
Oficiales de 3ª y especialistas	36,6	24,4	41,1	20,1	34,1	18,4
Peones	36,1	17,6	15,3	13	27	11
Total	32,4	19	33,6	17,3	28,1	17

bajos se distribuye de forma casi homogénea en todos los tramos de edad; en un 80 %, se trata de personas autóctonas, un valor que se mantiene estable durante los tres años de estudio y con tendencia a igualarse entre géneros, que trabajan en pequeñas empresas de hasta 25 personas empleadas (en torno al 45 %), si bien el porcentaje de aquellas que lo hacen en empresas de más de 500 personas trabajadoras ha aumentado hasta alcanzar un total del 14,3 % en 2019; un 17,1 % en el caso de las mujeres. Apenas hay diferencias entre mujeres y hombres con relación al tipo de contrato, con un peso del contrato temporal en el empleo en los GC bajos que ha disminuido del 45,3 % en 2007 al 40,8 % en 2019; pero, a pesar de su aumento generalizado, el tiempo parcial es femenino: el 34,6 % de las mujeres ocupadas en dichos grupos trabajaba a tiempo parcial en 2007, un 44,7 % en 2019. Finalmente, el nivel de estudios completa ese perfil. En ambos géneros, la mayor parte de personas empleadas en los GC bajos tienen estudios primarios o hasta la secundaria obligatoria (75,6 % en 2007, 58,5 % en 2019); con todo, entre 2007 y 2019 se observa el aumento de la presencia de personas con estudios secundarios posobligatorios y, en menor medida, con estudios universitarios; la principal diferencia radica en que las mujeres tienden a tener mayor nivel de estudios que los hombres, siendo especialmente significativo que un 11,4 % de las mujeres frente a un 5,3 % de los hombres tiene estudios superiores en 2019.

La regresión logística binaria (tabla 5) muestra las variables que aumentan la probabilidad de encontrarse en GC bajos en los tres años analizados para hombres y mujeres. De nuevo, los resultados

indican tendencias similares para ambos géneros. Ser joven, sin estudios o hasta la secundaria obligatoria y FPI, trabajando en una pequeña empresa, a tiempo completo y con contrato indefinido son los rasgos que identifican el perfil general. Las diferencias están en la intensidad con que tales variables afectan a hombres y mujeres, y en el sector de actividad en el cual unos y otras presentan mayor probabilidad de estar en GC bajos. En los hombres, esa circunstancia se asocia en mayor medida que en las mujeres con la edad de entrada al mercado laboral y, en especial, con el nivel de estudios. En cuanto al sector, los hombres destacan en sectores como la construcción, la industria, el transporte, las actividades administrativas y servicios auxiliares, la administración pública y otros servicios personales, mientras que, en las mujeres, la hostelería, la industria, las actividades administrativas y los servicios auxiliares, junto a otros servicios personales, son los sectores en que aumenta la probabilidad de que se encuentren en GC bajos. Para ambos géneros, estar en los sectores en que son mayoría aumenta la probabilidad de estar en GC bajos.

LA MOVILIDAD OCUPACIONAL DE MUJERES Y HOMBRES

De cara a captar la dimensión de movilidad o, mejor, de inmovilidad, que a nuestro parecer permite acabar de delimitar el SP, hemos procedido a un análisis de movilidad ocupacional, identificando el patrón global de movilidad para ambos géneros y luego poniendo el foco en la movilidad en los GC bajos con objeto de identificar: a) qué patrones de movilidad se observan y b) si existen diferencias entre mujeres y hombres. Recordamos que se han seleccionado las personas ocupadas asalariadas en

Gráfico 4.
Movilidad estructural ocupacional entre 2007 y 2019 por sexo. En %

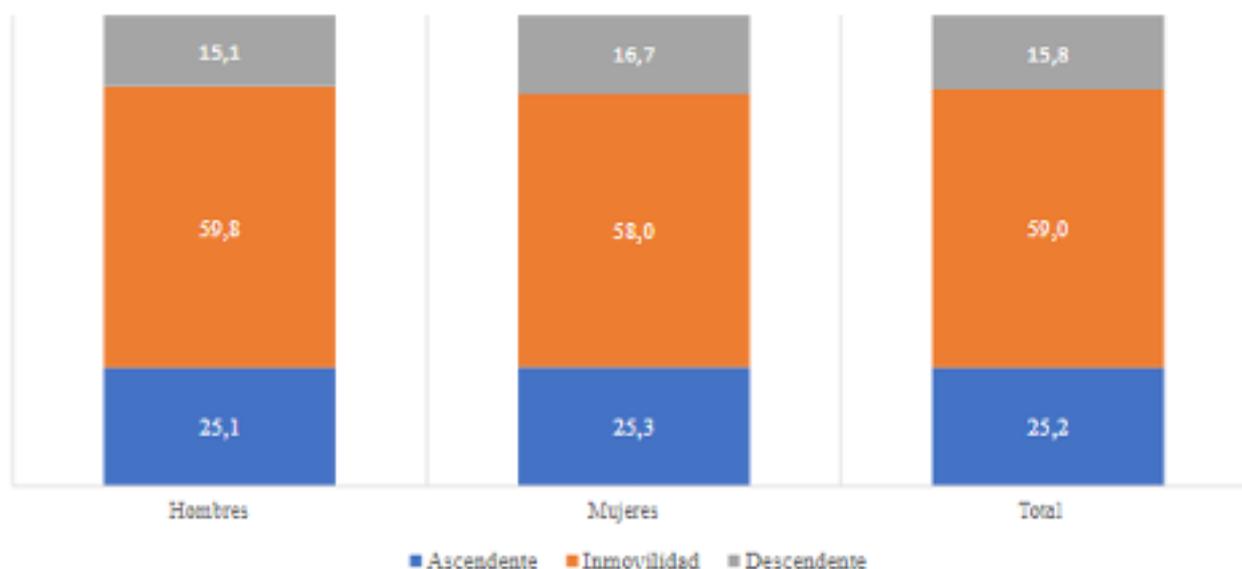


Tabla 5.
Resultados análisis de regresión sobre la población ocupada en los grupos bajos de cotización

Variable	Categoría	2007				2014				2019			
		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
		B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
Origen	Autóctono	0,963***	2,621***	0,663***	1,942***	0,709***	2,032***	,460	1,584***	0,761***	2,141***	0,573***	1,774***
	Migrante ©												
Edad	18 a 24	1,175***	3,239***	0,126***	1,135***	1,253***	3,501***	,405	1,499***	1,203***	3,332***	0,245***	1,278***
	25 a 34	0,707***	2,027***	-,137	,872	1,059***	2,885***	,141	1,151***	0,949***	2,584***	0,041**	1,042**
	35 a 44	0,594***	1,811***	-,035	,965	0,757***	2,132***	,014	1,014	0,706***	2,025***	-,058	,944
	45 a 54	0,350***	1,419***	0,062*	1,064*	0,463***	1,589***	,098	1,102***	0,503***	1,654***	0,054**	1,055**
	55+ ©												
Nivel de estudios	Primaria incompleta	3,101***	22,235***	2,162***	8,695***	3,158***	23,531***	2,457	11,666***	3,175***	23,931***	2,569***	13,059***
	Secundaria obligatoria	2,637***	13,983***	1,892***	6,635***	2,7619***	15,830***	2,141	8,506***	2,819***	16,776***	2,269***	9,678***
	FP I	2,578***	13,171***	1,948***	7,017***	2,608***	13,577***	2,083	8,029***	2,618***	13,715***	2,256***	9,551***
	Bachiller, FP II	1,213***	3,363***	0,813***	2,255***	1,375***	3,956***	,932	2,540***	1,451***	4,270***	1,052***	2,864***
	FP II y otras titulaciones medias	1,722***	5,596***	1,202***	3,328***	1,842***	6,313***	1,400	4,055***	1,813***	6,129***	1,473***	4,365***
	Bachiller superior y BUP	1,440***	4,222***	0,995***	2,705***	1,633***	5,122***	1,312	3,711***	1,719***	5,580***	1,405***	4,079***
	Estudios universitarios ©												
Tipo de contrato	Indefinido	0,728***	2,071***	0,564***	1,757***	0,805***	2,237***	,750	2,117***	0,670***	1,955***	0,652***	1,920***
	Temporal ©												
Tipo de jornada	Completa	,029	1,029	0,388***	1,474***	0,295***	1,344***	,381	1,463***	0,156***	1,169***	0,378***	1,460***
	Parcial ©												
Tamaño de la empresa (N.º de personas trabajadoras)	1 a 10	0,809***	2,247***	0,645***	1,907***	0,899***	2,459***	,905	2,471***	0,939***	2,557***	0,836***	2,308***
	11 a 25	0,564***	1,758***	0,375***	1,455***	0,604***	1,831***	,511	1,667***	0,621***	1,862***	0,454***	1,575***
	26 a 50	0,382***	1,466***	0,223***	1,250***	,437	1,548	,340	1,405***	0,396***	1,487***	0,263***	1,301***
	51 a 100	0,226***	1,253***	0,151***	1,162***	0,269***	1,309***	,242	1,273***	0,286*	1,331***	0,152***	1,164***
	101 a 250	0,161***	1,175***	0,137***	1,147***	0,249***	1,283***	,227	1,254***	0,230***	1,259***	0,106***	1,112***
	251 a 500	0,097***	1,102***	0,153***	1,165***	0,157***	1,170***	,192	1,211***	0,141***	1,151***	0,124***	1,132***
	500+ ©												
Sector de actividad	Industria alimenticia	1,827***	6,216***	1,136***	3,117***	2,132***	8,435***	1,431	4,183***	2,169***	8,751***	1,671***	5,322***
	Industria textil	1,644***	5,179***	1,321***	3,749***	2,022***	7,557***	1,422	4,144***	1,834***	6,260***	1,486***	4,419***
	Industria maderera, papel y gráfica	1,995***	7,354***	0,965***	2,625***	2,214***	9,161***	1,091	2,976***	2,176***	8,818***	1,352***	3,867***
	Industria química	0,972***	2,644***	0,138**	1,148**	1,369***	3,933***	,491	1,633***	1,310***	3,706***	0,707***	2,028***
	Industrias metalúrgica y manufacturera	1,740***	5,702***	0,864***	2,374***	1,910***	6,756***	1,073	2,924***	1,871***	6,498***	1,318***	3,738***
	Reciclaje y producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	1,544***	4,685***	0,728***	2,072***	1,900***	6,686***	,831	2,295***	1,904***	6,714***	1,098***	3,000***
	Construcción	1,516***	4,554***	0,423***	1,527***	1,539***	4,663***	,541	1,717***	1,673***	5,329***	0,871***	2,390***
	Comercio al por mayor	0,965***	2,626***	0,407***	1,503***	1,194***	3,300***	,732	2,079***	1,121***	3,069***	0,866***	2,379***
	Comercio minorista	0,722***	2,059***	-,693	,499	0,702***	2,018***	-,691	,501	0,676***	1,967***	-,489	,613
	Hostelería	1,605***	4,980***	1,459***	4,305***	1,915***	6,789***	1,798	6,038***	1,748***	5,743***	1,832***	6,25***
	Transporte y almacenamiento	1,659***	5,258***	0,352***	1,422***	1,849***	6,353***	,631	1,879***	1,864***	6,455***	0,867***	2,381***
	Informática y comunicaciones	-,178	,837	-,612	,542	,002	1,000	-,161	,852	-,130	,878	-,115	,891
	Intermediación financiera ©												
	Actividades inmobiliarias	0,776***	2,174***	0,398***	1,489***	1,365***	3,916***	,716	2,046***	1,195***	3,304***	0,861***	2,366***
	Actividades científico-técnicas	0,164***	1,179***	-,309	,734	0,552***	1,738***	,045	1,046	0,393***	1,482***	0,129**	1,138**
	Actividades administrativas y servicios auxiliares	2,198***	9,013***	1,583***	4,872***	2,525***	12,496***	1,936	6,929***	2,486***	12,017***	2,092***	8,108***
	Administración pública	1,685***	5,396***	0,389***	1,476***	2,115***	8,291***	,774	2,168***	1,971***	7,178***	0,902***	2,465***
	Educación	-,349	,705	-,1389	,249	,043	1,044	-,932	,394	-,038	,963	-,758	,469
	Sanidad	1,170***	3,224***	-,254	,776	1,422***	4,146***	,111	1,117*	1,254***	3,507***	,242	1,274
	Servicios sociales	0,442***	1,555***	-,016	,984	0,914***	2,496***	,584	1,793***	0,842***	2,322***	0,769***	2,159***
	Actividades asociativas	0,747***	2,111***	-,425	,653	0,985***	2,679***	-,099	,906	0,856***	2,354***	-,012	,988
	Actividades deportivas, culturales y recreativas	0,822***	2,276***	0,255***	1,290***	1,081***	2,949***	,745	2,106***	1,016***	2,764***	1,035***	2,817***
	Otros servicios personales	2,064***	7,882***	0,827***	2,287***	2,265***	9,633***	,973	2,647***	2,407***	11,105***	1,212***	3,362***
Participación femenina en el sector	Hasta 20 % ©												
	21 %-40 %			0,123***	1,131***				,079	1,081**		0,153***	1,165***
	41 %-60 %			,031	1,031				,037	1,037		0,096**	1,100**
	61 %-80 %			0,542***	1,719***				,526	1,692***		0,582***	1,791***
Participación masculina en el sector	21 %-40 % ©												
	41 %-60 %	0,160***	1,174***			,032	1,032		,040	1,040			
	61 %-80 %	0,225***	1,252***			0,096**	1,101**		0,048*	1,049*			
	81 % a 100 %	0,727***	2,070***			0,583***	1,793***		0,540***	1,716***			
Constante		-5,819***	0,002***	-3,436***	0,032***	-6,120***	0,002***	-4,084***	0,016***	-5,718***	0,003***	-4,272***	0,013***
R cuadrado de Nagelkerke		0,444		0,339		0,480		0,423		0,488		0,440	
% global de aciertos		81,4 %		74,9 %		80,9 %		77,0 %		81,5 %		77,4 %	

Notas: © categoría de comparación/significancia de los efectos: *** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,1

el RG en 2019 que ya tenían esa condición en 2007, con independencia de las situaciones de empleo y de las trayectorias laborales de las mismas durante ese periodo, así como de su situación laboral precedente, y que para medir la movilidad se toma el GC.

La tabla de movilidad estructural ocupacional entre 2007 y 2019 (tablas A5 a y b) arroja el balance siguiente: el 25,2 % de las personas asciende de GC, el 59 % no cambia y el 15,8 %, desciende de grupo. El patrón es casi idéntico para hombres y mujeres. En este sentido y en términos de movilidad, lo común para ambos géneros es la inmovilidad. Si bien las mujeres tienden a permanecer en el mismo GC en menor medida que los hombres (-1,8), pero a descender más ellos (+ 1,6) (gráfico 4).

Observar cómo se distribuyen el origen en 2007 y el destino en 2019 permite captar las diferencias entre hombres y mujeres que subyacen en ese balance global. En los extremos de la jerarquía ocupacional, los hombres tienden a permanecer algo más que las mujeres en el GC más alto: “ingenieros, licenciados y alta dirección” (85,2 % vs. 82,7 %), pero mucho menos que ellas en el GC más bajo: “peones”, (39,5 % vs. 59,9 %). En los GC altos, son los dos GC con un perfil más técnico (“ingenieros, técnicos y ayudantes titulados” y “ayudantes no titulados”) los que muestran mayor disparidad. En el primer caso, el 77,7 % de las mujeres permanece en el mismo GC frente al 68,8 % de los hombres y ascienden en menor medida que ellos (8,9 % vs. 13,7 %); en el segundo, las mujeres permanecen menos (49,9 % vs 59,2 %), pero a costa de descender más (34,3 % vs, 25,6 %). En los GC bajos, la inmovilidad femenina destaca en los GC de “peones” (59,9 %) y de “auxiliares administrativos” (50,6 %), mientras que la masculina alcanza el valor más notorio en el de “oficiales de 1.ª y de 2.ª” (71,4 %). Solo en el GC de “subalternos”, minoritario en ambos géneros, y en el de “oficiales de 1.ª y de 2.ª” las mujeres aventajan a los hombres en términos de movilidad ascendente, aunque también, en ambos casos, descienden más que ellos (tabla A6).

Respecto de los patrones de movilidad por sector de actividad, el patrón es muy similar en la industria. Las diferencias más significativas en movilidad ascendente se presentan en favor de los hombres en los sectores de hostelería, informática y comunicaciones, inmobiliario, actividades científico-técnicas y administrativas y servicios auxiliares, mientras que favorece a las mujeres en los sectores de intermediación financiera, administración pública y actividades asociativas. Tanto en el caso de los hombres como de las mujeres con diferencias en torno a los 5 puntos porcentuales. En este sentido, mientras que los hombres tienen mayor movilidad ascendente en sectores paritarios o con mayor presencia de mujeres, salvo informática, las mujeres

tienen mayor movilidad ascendente en sectores en que tienen, a su vez, mayor presencia, siendo las diferencias más significativas en hostelería y actividades administrativas. Si observamos la movilidad por la clasificación de los sectores de actividad según la participación femenina, vemos que se corrobora la tendencia: la movilidad ascendente de los hombres aumenta en sectores en que hay mayor presencia femenina.

Por tipo de contrato y de jornada, no se observan diferencias en la movilidad de hombres y mujeres: en el contrato indefinido y a tiempo completo predominan la inmovilidad o la movilidad ascendente, mientras que en el temporal y a tiempo parcial gana protagonismo la movilidad descendente.

Centrando la atención en los GC bajos, la tabla de movilidad ofrece dos tipos de información complementarios: la procedencia según tipo de movilidad, por un lado, y el recorrido desde el GC, por otro. Veámoslo.

Si partimos del GC en 2019, los porcentajes por columna de la tabla de movilidad nos indican para cada GC en 2019 en qué GC se encontraban las personas en 2007. Así, mientras los “peones” hombres del 2019 provienen en un 53,1 % de los casos de este GC y el resto de descender de otros GC, las mujeres provienen en un 63,5 % del mismo GC y el 36,5 % de descender. En el GC de “oficiales de 3.ª y especialistas” la pauta es similar para hombres y mujeres. Las diferencias entre ambos géneros vuelven a ser significativas en el GC de “oficiales de 1.ª y de 2.ª”: mientras en el 2019 un 69,4 % de los hombres viene del mismo grupo y un 22 % de ascender, solo un 44,8 % de las mujeres viene del mismo grupo, un 30 % de ascender y un 12 % de descender de “auxiliares administrativos”. Respecto de este último grupo, mientras un 44,1 % de los hombres vienen del mismo grupo y un 37 % de ascender, las mujeres vienen en un 62,2 % del mismo grupo y un 19,5 % de ascender. En el caso del personal “subalterno”, no se presentan grandes diferencias entre géneros. En general, se observa que en GC de menores remuneraciones como “peones” y “auxiliares administrativos”, son las mujeres las que vienen en mayor medida de los mismos grupos, mientras los hombres proceden en mayor proporción de ascender o descender. En cambio, en grupos de mayor remuneración, como “oficiales de 1.ª y de 2.ª”, son los hombres los que vienen en mayor medida del mismo grupo.

En términos de recorrido, los “peones” hombres (que, recordamos, ascienden en casi un 60 %) en su mayoría ascienden a “oficiales de 1.ª y de 2.ª” y a “oficiales de 3.ª y especialistas”, mientras que las mujeres (que ascienden solo en un 40,1 %) lo hacen a “oficiales de 3.ª y especialistas”, a “auxiliares administrativos” y, en tercer lugar, a “oficiales de 1.ª

y de 2.^a. Desde “oficiales de 3.^a y especialistas”, la mayoría de los hombres asciende a “oficiales de 1.^a y de 2.^a”, pero la movilidad ascendente de las mujeres de dicho GC se diversifica: solo un 12 % de las mujeres asciende a “oficiales de 1.^a y de 2.^a”, mientras que un 10 % asciende a “auxiliares administrativos” y otro 7 % a “oficiales administrativos”. Similar tendencia se identifica en el GC de “oficiales de 1.^a y de 2.^a”: mientras los hombres se mantienen en su mayoría, las mujeres descienden un 7 % más que ellos y se mueven hacia ocupaciones administrativas en un 17 %. Ahora, en el grupo de “auxiliares administrativos”, si bien los hombres descienden en mayor proporción que las mujeres, lo cierto es que avanzan más que ellas, principalmente hacia “oficiales administrativos”, así como hacia GC más altos; en cambio, las mujeres, si bien es verdad que descienden menos, se mantienen más y avanzan en igual medida hacia “oficiales administrativos”, los datos evidencian que progresan en menor medida que ellos hacia GC más altos. En “subalternos”, los hombres bajan menos y se mantienen más, al contrario que las mujeres, quienes bajan más y se mantienen menos. Se identifican así patrones de distinto recorrido ocupacional entre hombres y mujeres de los GC bajos, un recorrido más lineal e industrial para los hombres, cuyo tope tiende a ser el grupo de “oficiales de 1.^a y de 2.^a” y un recorrido en ocupaciones administrativas para las mujeres. No obstante, cuando analizamos las ocupaciones administrativas, son los hombres quienes ascienden más que las mujeres.

UN SP DISTINTO PARA MUJERES Y HOMBRES

Para finalizar, ¿cuál es el SP y quién lo protagoniza? De acuerdo con nuestra definición, el SP está delimitado por la población ocupada asalariada del RG entre 2007 y 2019 que está en los GC bajos en 2007 y que permanece inmóvil o desciende en 2019 (tabla 6). Visto así, el SP representa el 34,1 % del empleo inicial en 2007 y el 49,1 % de la población ocupada asalariada en los GC bajos del RG, en esa misma fecha. Las cifras indican mayor supervivencia y, a su vez, mayor estancamiento de las mujeres durante el periodo, pero hay que tener en cuenta que no todas las personas ocupadas asalariadas en el RG en 2007 se mantienen en 2019, bien por jubilación, bien por desempleo, bien por paso a la inactividad o al trabajo autónomo. Este es un aspecto

para desarrollar mediante un análisis de trayectorias, a futuro.

El análisis mediante regresión logística proporciona una visión de síntesis del SP de hombres y mujeres (tabla 7). En cuanto a la edad, la tendencia para ambos es que, a mayor edad, mayor probabilidad de estar en SP, pero, para los hombres, la probabilidad es mayor en el tramo de 45 a 54 años, mientras que para las mujeres lo es entre quienes tienen más de 55 años. En cuanto al nivel educativo, en ambos casos y como era de esperar, a menor nivel educativo mayor probabilidad de estar en SP, tendencia que se aprecia siempre con mayor intensidad para los hombres que en las mujeres, en las que el efecto es comparativamente menor. No hay diferencias apreciables en lo que respecta al tamaño de la empresa o a las condiciones de empleo. Trabajar en empresas de menor tamaño aumenta la probabilidad de estar en SP, mientras que trabajar a jornada completa o tener un contrato indefinido son factores que apenas tienen impacto. En cuanto al sector, mientras que para los hombres aumenta la probabilidad en los sectores de administración pública, el conjunto de la industrias y actividades administrativas y servicios auxiliares, para las mujeres la probabilidad aumenta en los sectores de actividades administrativas y servicios auxiliares y, luego, en la industria y en la administración pública. Finalmente, la feminización del sector para las mujeres y la masculinización para los hombres aumenta la probabilidad de estar en SP, pero la influencia de la composición por género del sector es mayor en las mujeres que en los hombres.

El análisis descriptivo refuerza los rasgos ya identificados en el análisis del empleo de baja calificación y, en particular, en el de movilidad (tabla A7). La distribución por sexo indica que la proporción de hombres y mujeres (57,5 % vs. 42,5 %) que conforman el colectivo del SP casi se mantiene invariable según su peso respectivo en la población ocupada en los GC bajos en 2007 (59,8 % vs. 40,2 %), aunque denota un cierto mayor estancamiento en las mujeres. Dentro de este colectivo, las medianas de cotización son claramente favorables a los hombres en cualquiera de los GC, tanto si el empleo es a tiempo completo como a tiempo parcial, con brechas de alrededor del 30 % en “oficiales de 1.^a y de 2.^a” y “oficiales de 3.^a y especialistas”, del 19 % cuando el empleo es a tiempo completo; además, dentro

Tabla 6.
Población ocupada en el suelo pegajoso por sexo

	Hombres	Mujeres	Total
Total población SP (en miles)	119.280	88.112	207392
% con relación a la población ocupada en RG en 2007	33,9 %	35,5 %	34,1 %
% con relación a la población ocupada en GC bajos en el RG en 2007	47,2 %	51,8 %	49,1 %

Tabla 7.
Resultados de los análisis de regresión sobre la población ocupada en el suelo pegajoso

Variable	Categoría	Hombres		Mujeres	
		B	Exp (B)	B	Exp (B)
Origen	Autóctono	0,199***	1,220***	0,218***	1,244***
	Migrante ©				
Edad	25 a 34 ©				
	35 a 44	0,547***	1,728***	0,184***	1,203***
	45 a 54	0,664***	1,944***	0,351***	1,421***
	55+	0,589***	1,802***	0,554***	1,741***
Nivel de estudios	Primaria incompleta	2,660***	14,302**	2,255***	9,536***
	Secundaria obligatoria	2,474***	11,874**	1,986***	7,289***
	FP I	2,308***	10,063**	1,919***	6,819***
	Bachiller, FP II	1,471***	4,355***	1,115***	3,050***
	FP II y otras titulaciones medias	1,800***	6,054***	1,395***	4,036***
	Bachiller superior y BUP	1,656***	5,239***	1,349***	3,856***
	Estudios superiores ©				
Tipo de jornada	Completa	0,126***	1,134***	0,256***	1,292***
	Parcial ©				
Tipo de contrato	Indefinido	0,097***	1,102***	0,0731***	1,075***
	Temporal ©				
Tamaño de la empresa (N.º de personas trabajadoras)	1 a 10	0,424***	1,528***	0,461***	1,586***
	11 a 25	0,287***	1,332***	0,235***	1,266***
	26 a 50	0,161***	1,175***	0,142***	1,152***
	51 a 100	0,106***	1,112***	0,046**	1,048**
	101 a 250	0,133***	1,142***	0,037*	1,037*
	251 a 500	0,109***	1,116***	0,091***	1,096***
	500+ ©				
Sector de actividad	Industria alimenticia	2,308***	10,060***	1,496***	4,468***
	Industria textil	2,174***	8,795***	1,338***	3,811***
	Industria maderera, papel y gráfica	2,481***	11,953**	1,437***	4,208***
	Industria química	1,989***	7,313***	0,912***	2,491***
	Industrias metalúrgica y manufacturera	2,360***	10,594**	1,532***	4,628***
	Reciclaje y producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	2,406***	11,099**	1,406***	4,081***
	Construcción	2,066***	7,897***	1,026***	2,790***
	Comercio al por mayor	1,716***	5,5634**	1,074***	2,929***
	Comercio minorista	1,131***	3,101***	-,476	,621
	Hostelería	1,703***	5,492***	1,076***	2,933***
	Transporte y almacenamiento	2,162***	8,688***	0,950***	2,588***
	Informática y comunicaciones	0,379***	1,461***	,034	1,035
	Intermediación financiera ©				
	Actividades inmobiliarias	1,479	4,386***	0,894***	2,445***
	Actividades científico-técnicas	1,055***	2,873***	0,353***	1,424***
	Actividades administrativas y servicios auxiliares	2,336***	10,340**	1,832***	6,246***
	Administración pública	2,499***	12,170**	1,253***	3,503***
	Educación	0,701***	2,016***	-,433	,649
	Sanidad	1,947***	7,014***	0,663***	1,940***
	Servicios sociales	1,254***	3,504***	0,449***	1,567***
Actividades asociativas	1,531***	4,625***	0,355***	1,427***	
Actividades deportivas, culturales y recreativas	1,749***	5,750***	0,912***	2,489***	
Otros servicios personales	2,093***	8,116***	0,735***	2,087***	
Participación femenina en el sector	Hasta 20 % ©				
	21 %-40 %			0,190***	1,209***
	41 %-60 %			0,171***	1,186***
	61 %-80 %			0,718***	2,050***
Participación masculina en el sector	21 %-40 % ©				
	41 %-60 %	-,051	,950		
	61 %-80 %	,026	1,026		
	81 % a 100 %	0,248***	1,282***		
Constante		-5,232***	0,005***	-4,053***	0,017***
R cuadrado de Nagelkerke		0,322		0,312	
% global de aciertos		71 %		72,2 %	

Notas: © categoría de comparación / significancia de los efectos: *** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,1. / Variables año 2019

de este colectivo y a diferencia de lo que ocurre en el conjunto del empleo en los GC bajos, aunque menor, también se aprecia brecha en “auxiliares administrativos” y “subalternos”. Un factor de relieve porque, si para ambos géneros el peso del contrato indefinido es del 68 %, el tiempo parcial afecta al 43 % de las mujeres y al 13,3 % de los hombres, lo que significa que, en conjunto, las mujeres tienen peores condiciones de empleo que los hombres. La distribución por edad o por origen es muy similar en ambos géneros, pero el nivel de estudios indica mayor presencia de mujeres en SP con estudios medios o superiores que los hombres. Un aspecto, este último, que está relacionado con el perfil del SP femenino, más vinculado que el masculino a determinados sectores y ocupaciones. Las mujeres aparecen más presentes en el SP que los hombres en los sectores y ocupaciones administrativas, así como en sectores altos de cotización. En sectores paritarios, como hostelería y comercio, el SP femenino es superior al masculino, salvo en el comercio al por mayor. Por último, el GC añade información de interés para completar la caracterización del SP femenino y masculino: en el caso de los hombres, el GC de “oficiales de 1.^a y de 2.^a” se perfila como el punto de inflexión en la movilidad masculina, marcando el tope en la movilidad ascendente o inmovilidad de los hombres; en las mujeres, la distribución sugiere dos tipos de contextos laborales que propician el estancamiento o la inmovilidad: el vinculado a los empleos de baja calificación en los servicios o en la industria y el comúnmente identificado como SP femenino, es decir, el empleo administrativo.

CONCLUSIONES

Los resultados de nuestra investigación aportan evidencias sobre el SP en España. Esto es, sobre el empleo de baja calificación y bajos salarios que tiende a ofrecer un patrón de movilidad en que predominan la inmovilidad o la movilidad descendente. Bajo esta óptica, el SP representa el 49,1 % de la población ocupada en los GC bajos (grupos 6 a 10 de la MCVL) cotizante en el RG en 2007, que se ha mantenido inmóvil o ha descendido en 2019. Las mujeres son el 42,5 % de ese colectivo, lo que significa el 51,8 % de las mujeres ocupadas en dichos grupos y población en 2007; un 47,2 % en el caso de los hombres.

La diferencia entre ambos géneros se explica, en parte, por los cambios en la estructura y composición del empleo que afectan a la presencia y situación de mujeres y hombres en el mercado laboral español. Los datos apuntan a que la crisis y la posterior recuperación del empleo se saldan con la disminución del empleo menos cualificado, el aumento del trabajo autónomo (en particular, masculino) y la consolidación de formas de empleo no estándar y de baja calidad (Muñoz de Bustillo Llorente y

Fernández Macías 2021), al tiempo que continúa la tendencia de aumento de la participación femenina en la actividad laboral remunerada, en un mercado laboral segregado (Cebrián y Moreno 2018). En este contexto, el empleo de baja calificación y bajos salarios afecta a ambos géneros, pero con rasgos que configuran un SP distinto para hombres y para mujeres.

En efecto, en 2019 el empleo en los GC bajos supone un 64,6 % del total de la población ocupada en el RG, 5 puntos porcentuales menos que en 2007. El empleo masculino se concentra en los GC bajos en mayor medida que el femenino: 66,9 % y 61,4 %, respectivamente, aunque la distribución por sexo evidencia que, entre 2007 y 2019, las mujeres han ganado protagonismo en dichos grupos (+ 3 puntos porcentuales) hasta alcanzar el 43,8 % del total. La feminización o masculinización del sector y el peso que en ellos tienen las ocupaciones en GC altos (grupos 1 a 5 de la MCVL) o bajos modulan la distinta presencia de hombres y mujeres en los GC bajos, de modo que, en los sectores con mayor porcentaje de empleo cualificado, la proporción de mujeres en GC bajos siempre es mayor. Por su parte, las BC indican salarios más bajos para las mujeres en todos los GC y durante todo el periodo, en parte por el trabajo a tiempo parcial femenino, en particular en los GC bajos, en los que el 44 % de las mujeres trabaja bajo esa modalidad. Las brechas más bajas en las BC se observan justo en el GC de “auxiliares administrativos”, mientras que las más altas corresponden a los GC bajos masculinos por excelencia: “oficiales de 1.^a y de 2.^a” y “oficiales de 3.^a y especialistas”. Finalmente, mujeres y hombres presentan un balance de movilidad ocupacional estructural similar en que la inmovilidad es la característica común (59,8 % hombres; 58 % mujeres). Sin embargo, tanto en los GC altos como en los bajos, sus respectivos recorridos son distintos, más lineal en los hombres a lo largo de toda la jerarquía ocupacional, más limitado y vinculado a ocupaciones administrativas o técnicas en las mujeres, pero con mayor estancamiento femenino en los GC más bajos, como el de “peones”. En este sentido, la influencia combinada de la segregación ocupacional y de la polarización del empleo femenino parece dibujar una distribución y un patrón de movilidad distintos y desiguales a la norma masculina.

Como resultado, se perfila un SP parecido, pero a la vez distinto para hombres y para mujeres. El SP masculino tiende a responder al del empleo de baja calificación, que ofrece un recorrido de movilidad limitado hasta “oficiales de 1.^a o de 2.^a” en la industria o determinados servicios, protagonizado por trabajadores con niveles de estudios primarios o secundarios, incluida la FPI, aunque siempre mejor remunerado que el empleo equivalente en las mujeres. El perfil femenino es dual y más complejo,

lo que tiende a dificultar su análisis. Por un lado, el perfil del empleo menos cualificado, concentrado en la categoría de “peones”, con empleo a tiempo parcial y caracterizado por la inmovilidad (60 % de las mujeres cotizantes en ese grupo), típico de la hostelería; por otro, el perfil vinculado a ocupaciones administrativas, también con tendencia a la inmovilidad (62,2 %), que ofrece un cierto recorrido hacia posiciones superiores, aunque en menor medida que los hombres. A diferencia de estos, ambos recorridos tienden a entremezclarse en los GC bajos, con movilidad ascendente o descendente hacia o desde ocupaciones administrativas a empleos como “peones” en los servicios (Carrasquer y Amaral 2019).

Los resultados invitan a reflexionar sobre tres cuestiones. La primera tiene que ver con el debate entre el SP como empleo no cualificado o con bajos salarios y sus posibilidades de medida (Bihagen y Ohls 2007; Harlan y Berheide 1994). En términos de análisis estructural, la combinación entre puestos y salario para captar el SP resulta enriquecedora, en particular si, además, se tienen en cuenta las condiciones de trabajo porque estas afectan a la calidad del empleo en el SP de forma distinta a hombres y mujeres, sobre todo en estructuras productivas y mercados laborales como el español. En esta línea, la segunda cuestión concierne al papel de la estructura productiva y ocupacional. La feminización o masculinización del sector influyen en el SP de hombres y mujeres, pero con mayor intensidad en las mujeres. Además, la mayor exposición de las mujeres al SP en sectores con alta proporción de empleo calificado y de salarios elevados indica la necesidad de prestar atención a las dinámicas ocupacionales y sectoriales, a la vez. A ello cabe añadir el papel que juega una estructura productiva basada en la pequeña empresa, como la española, lo que plantea la necesidad de tener en cuenta en los análisis las dinámicas de movilidad intra e interempresariales (Bihagen y Ohls 2007; Yamagata *et al.* 1997). La tercera cuestión, se refiere al papel que parecen jugar los puestos o niveles intermedios a la hora de explicar el bloqueo en las trayectorias laborales femeninas (Yap y Konrad 2009), como se ha puesto de manifiesto en el análisis de movilidad; de ahí el interés de ampliar el campo de análisis del SP hacia esos puestos.

Somos conscientes de las limitaciones derivadas de las decisiones metodológicas adoptadas. La MCVL no contempla el funcionariado y la elección del GC y de la BC como ejes para abordar la dimensión estructural del SP excluye colectivos como el trabajo autónomo o el de empleado o empleada del hogar. Sin embargo, nuestros resultados permiten: a) conocer el SP, más allá de sus referentes habituales, como es caso del estudio del SP circunscrito al trabajo administrativo; b) identificar las similitudes

y diferencias en los patrones de movilidad entre ambos géneros, y c) confirmar la idoneidad de una aproximación combinada al SP (estructura productiva y de empleo y movilidad), porque proporciona una mejor comprensión de los distintos factores que explican el SP y su impacto de género. Son indicios y lagunas que cabrá explorar en el futuro.

AGRADECIMIENTOS

El artículo recoge los resultados de la investigación sobre movilidad ocupacional desarrollado en el contexto del Proyecto Coordinado I+D+i del Ministerio de Ciencia e Innovación PID2019-106548GB-C21 y PID2019-106548GA-C22 “Dinámicas de Movilidad Social en España”, <https://pagines.uab.cat/dinamos>.

Agradecemos a Pedro López-Roldán el soporte en la preparación de los datos y el asesoramiento metodológico para el análisis de estos.

También los comentarios a la versión preliminar del artículo, en particular a Renata Semenza (Universidad de Milán), planteados en el seminario de investigación del proyecto DINAMOS, celebrado en Sevilla en septiembre de 2021.

Finalmente, también agradecemos el trabajo minucioso y constructivo de las personas que han llevado a cabo la revisión del texto. Sus observaciones y sugerencias han contribuido a su mejora.

BIBLIOGRAFÍA

- Baert, S., A. S. De Pauw, A. S. y N. Deschacht. 2016. “Do employer preferences contribute to sticky floors?”. *ILR Review* 69 (3): 714-736. DOI: 10.1177/0019793915.
- Banyuls, J., F. Miguélez, A. Recio, E. Cano, R. Lorente. 2009. “The Transformation of the Employment System in Spain: Towards a Mediterranean Neoliberalism?”. Pp. 247-269 en *European Employment Models in Flux*. London: Palgrave Macmillan..
- Baxter, J. y E. O. Wright. 2000. “The Glass Ceiling Hypothesis. A Comparative Study of the United States, Sweden, and Australia”. *Gender and Society* 14: 275-294. <https://doi.org/10.1177/089124300014002004>.
- Bihagen, E. y M. Ohls. 2006. “The glass ceiling – where is it? Women’s and men’s career prospects in the private vs. the public sector in Sweden 1979–2000”. *Sociological Review* 54 (1): 20-47. <https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.2006.00600.x>.
- Bihagen, E. y M. Ohls. 2007. “Are women over-represented in dead-end jobs? A Swedish study using empirically derived measures of dead-end Jobs”. *Social Indicators Research* 84: 159-177. <https://doi.org/10.1007/s11205-006-9078-y>.
- Caínzos, M. 2021. “Desigualdad persistente, pero no un techo de cristal. Sobre género y autoridad en el trabajo”. *Revista Española de Sociología* 30: 1-41. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2021.43>.
- Carrasquer, P. y M. Amaral. 2019. *El terra enganxòs de les dones a la ciutat de Barcelona*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona-Barcelona Activa.

- Cebrián, I. y G. Moreno. 2008. "La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos". *Economía Industrial* 367: 121-137. Consulta 10/10/2023. <https://www.mincotur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/367/121.pdf>.
- Cebrián, I. y G. Moreno. 2018. "Desigualdades de género en el mercado laboral". *Panorama Social* 27: 47-63. Consulta 10/10/2023. <https://www.funcas.es/articulos/desigualdades-de-genero-en-el-mercado-laboral/>.
- De la Rica, S., J. J. Dolado y V. Llorens. 2008. "Ceilings or floors? Gender wage gaps by education in Spain". *Journal of Population Economics* 21:751-776. <https://doi.org/10.1007/s00148-006-0128-1>.
- Deschacht, N., A. S. De Pauw y S. Baert. 2017. "Do gender differences in career aspirations contribute to sticky floors?". *International Journal of Manpower* 38 (4): 580-593. DOI 10.1108/IJM-10-2015-0171.
- Dueñas, D., C. Iglesias y R. Llorente. 2016. "¿Por qué las mujeres no se distribuyen de forma homogénea en el mercado de trabajo español? El 'efecto rechazo' y el 'efecto atracción'". *El Trimestre Económico* Vol. 83(330),339-369. <https://doi.org/10.20430/ete.v83i330.202>
- Grimshaw, D. y J. Rubery. 1997. "The Concentration of Women's Employment and Relative Occupational Pay: A Statistical Framework for Comparative Analysis", *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, No. 26, OECD Publishing: Paris. Consulta 10/10/2023. <https://doi.org/10.1787/122123571425>.
- Harlan, S. L y C. W. Berheide. 1994. "Barriers to Workplace Advancement Experienced by Women in Low-Paying Occupations". Glass Ceiling Commission Background Papers. Center for Women in Government. University at Albany. Consulta 10/10/2023. <https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/79400>.
- Ibáñez, M. y M^a R. Vicente. 2020. "La segregación ocupacional por sexo. Evolución en España 2001-2011: diez años de caminar sin avanzar". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 171: 43-62. <http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.171.43>.
- Jacobs, S. 1999. "Trends in Women's Career Patterns and in Gender Occupational Mobility in Britain". *Gender, Work and Organization* 6: 32-46. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00067>.
- Levanon, A. y D. B. Grusky. 2016. "The Persistence of Extreme Gender Segregation in the Twenty-first Century". *American Journal of Sociology* 122: 573-619. DOI:10.1086/688628.
- López-Roldán, P. 2011. "La muestra continua de vidas laborales: Posibilidades y limitaciones. Aplicación al estudio de la ocupación de la población inmigrante". *Metodología de Encuestas* 13: 7-32. Consulta 10/10/2023. <https://ddd.uab.cat/record/90899>.
- Martín Artiles, A. 2008. "¿Modelo social europeo de bajo coste?". *Arxius* 18: 9-24.
- Miguélez, F. y P. López-Roldán. coord. 2014. *Crisis, empleo e inmigración en España. Un análisis de las trayectorias laborales*. Bellaterra (Barcelona): Universitat Autònoma de Barcelona.
- Morgan, M. S. 2015. "Glass Ceilings and Sticky Floors: Drawing New Ontologies". Working Papers n.º 228. Department of Economic History. London School of Economics and Political Science. Consulta 10/10/2023. <http://www2.lse.ac.uk/economicHistory/workingPapers/economicHistory/home.aspx>.
- Muñoz de Bustillo Llorente, R. y E. Fernández Macías. 2021. "Modelo productivo, empleo y calidad de empleo. Claves de un futuro pospandémico". *Panorama Social* 34: 29-45. Consulta 10/10/2023. <https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2022/01/Panorama-Social-34.pdf>
- Rubery, J. 2015. "Change at work: feminisation, flexibilisation, fragmentation and financialization". *Employee Relations*, Vol. 37(6): 633-644. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2015-0067>.
- Seguino, S. y E. Braunstein. 2019. "The Costs of Exclusion: Gender Job Segregation, Structural Change and the Labour Share of Income". *Development and Change* 50: 976-1008. <https://doi.org/10.1111/dech.12462>.
- Torre, M. 2017. "Attrition from Male-dominated Occupations: Variation among Occupations and Women". *Sociological Perspectives* Vol. 60 (4): 665-684. <https://doi.org/10.1177/0731121416683160>.
- Torns, T. y Recio, C. 2012. "Desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación". *Revista de Economía Crítica* 14: 178-202. Consulta 10/10/2023. <https://revistaeconomiacritica.org/index.php/rec/article/view/509>.
- Torns, T., P. Carrasquer, S. Moreno y V. Borràs. 2013. "Career Paths in Spain: Gendered division of Labour and Informal Employment". *Revue interventions économiques* 46. <https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.1935>.
- Yamagata, H., K. S. Yeh, S. Stewman y H. Dodge. 1997. "Sex Segregation and Glass Ceilings: A Comparative Statics Model of Women's Career Opportunities in the Federal Government over a Quarter Century". *American Journal of Sociology* 103: 566-632. <https://doi.org/10.1086/231251>.
- Yap, M. y A. Konrad. 2009. "Gender and Racial Differentials in Promotions: Is There a Sticky Floor, a Mid-Level Bottleneck, or a Glass Ceiling?". *Relations industrielles / Industrial Relations* 64: 593-619. <https://doi.org/10.7202/038875ar>.

PILAR CARRASQUER OTO es profesora titular del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona. Investigadora del Centro de Estudios sociológicos sobre Vida Cotidiana y Trabajo (QUIT) y directora del Instituto de Estudios del Trabajo (IET) de la UAB.

JOSE EDUARDO ZAWADSKY MARTÍNEZ-PORTILLO es doctorando en Sociología por la Universidad Autónoma de Barcelona. Máster en Políticas Sociales por la Universidad de Melbourne, Australia. Abogado por la Universidad de Concepción, Chile.

ANEXO

Tabla A1.

Población activa según el tipo de relación con la Seguridad Social. MCVL y Régimen General, por sexo. 2007, 2014 y 2019

2007						
	MCVL			Régimen General		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Relación laboral	491.773	364.573	856.346	351.972	255.605	607.577
	57,4 %	42,6 %	100,0 %	57,9 %	42,1 %	100,0 %
	91,8 %	90,3 %	91,1 %	89,2 %	86,7 %	88,0 %
Prestación o subsidio de desempleo	43.920	39.306	83.226	42.713	39.178	81.891
	52,8 %	47,2 %	100,0 %	52,2 %	47,8 %	100,0 %
	8,2 %	9,7 %	8,9 %	10,8 %	13,3 %	12,0 %
Total	535.693	403.879	939.572	394.685	294.783	689.468
	57,0 %	43,0 %	100,0 %	57,2 %	42,8 %	100,0 %
	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
2014						
	MCVL			Régimen General		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Relación laboral	394.261	337.142	731.403	260.957	226.078	487.035
	53,9 %	46,1 %	100,0 %	53,6 %	46,4 %	100,0 %
	85,0 %	84,8 %	84,9 %	79,2 %	78,9 %	79,0 %
Prestación o subsidio de desempleo	69.304	60.495	129.799	68.498	60.381	128.879
	53,4 %	46,6 %	100,0 %	53,1 %	46,9 %	100,0 %
	15,0 %	15,2 %	15,1 %	20,8 %	21,1 %	21,0 %
Total	463.565	397.637	861.262	329.455	286.459	615.914
	53,8 %	46,2 %	100,0 %	53,5 %	46,5 %	100,0 %
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
2019						
	MCVL			Régimen General		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Relación laboral	510.044	432.375	942.419	349.770	297.347	647.117
	54,1 %	45,9 %	100,0 %	54,1 %	45,9 %	100,0 %
	87,6 %	87,2 %	87,4 %	83,1 %	82,5 %	82,8 %
Prestación o subsidio de desempleo	71.948	63.728	135.676	70.962	63.249	134.211
	53,0 %	47,0 %	100,0 %	52,9 %	47,1 %	100,0 %
	12,4 %	12,8 %	12,6 %	16,9 %	17,5 %	17,2 %
Total	581.992	496.103	1.078.095	420.732	360.596	781.328
	54 %	46 %	100 %	53,80 %	46,20 %	100 %
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Tabla A2.

Población activa del Régimen General, por tipo de relación con la Seguridad Social. Grupo alto o bajo de cotización por sexo. 2007, 2014 y 2019

GC altos									
	2007			2014			2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Relación laboral	97.282	84.841	182.123	86.900	86.960	173.860	115.655	114.707	230.362
	53,4 %	46,6 %	100,0 %	50,0 %	50,0 %	100,0 %	50,2 %	49,8 %	100,0 %
	92,3 %	92,3 %	92,3 %	88,6 %	87,6 %	88,1 %	90,6 %	91,5 %	91,0 %
Prestación o subsidio de desempleo	8.099	7.049	15.148	11.211	12.258	23.469	11.977	10.675	22.652
	53,5 %	46,5 %	100,0 %	47,8 %	52,2 %	100,0 %	52,9 %	47,1 %	100,0 %
	7,7 %	7,7 %	7,7 %	11,4 %	12,4 %	11,9 %	9,4 %	8,5 %	9,0 %
Total	105.381	91890	197.271	98.111	99.218	197.329	127.632	125.382	253.014
	53,4 %	46,6 %	100,0 %	49,7 %	50,3 %	100,0 %	50,4 %	49,6 %	100,0 %
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
GC bajos									
	2007			2014			2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Relación laboral	252.573	169.989	422.562	173.741	138.847	312.588	233.695	182.396	416.091
	59,8 %	40,2 %	100,0 %	55,6 %	44,4 %	100,0 %	56,2 %	43,8 %	100,0 %
	88,0 %	84,1 %	86,4 %	75,3 %	74,3 %	75,0 %	79,9 %	77,7 %	78,9 %
Prestación o subsidio de desempleo	34.540	32089	66.629	57.099	48.019	105.118	58.860	52.497	111.357
	51,8 %	48,2 %	100,0 %	54,3 %	45,7 %	100,0 %	52,9 %	47,1 %	100,0 %
	12,0 %	15,9 %	13,6 %	24,7 %	25,7 %	25,2 %	20,1 %	22,3 %	21,1 %
Total	287.113	202.078	489.191	230.840	186.866	417.706	292.555	234.893	527.448
	58,7 %	41,3 %	100,0 %	55,3 %	44,7 %	100,0 %	55,5 %	44,5 %	100,0 %
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Tabla A3.
Descriptivo de la población ocupada en los grupos bajos de cotización. 2007, 2014 y 2019

Variables	Categorías	2007			2014			2019		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Edad	18 a 24	16,2 %	18,1 %	17,0 %	9,4 %	10,8 %	10,0 %	13,0 %	14,0 %	13,5 %
	25 a 34	30,1 %	31,8 %	30,8 %	25,9 %	26,2 %	26,0 %	20,0 %	19,7 %	19,9 %
	35 a 44	25,1 %	24,9 %	25,0 %	30,2 %	28,0 %	29,2 %	25,0 %	23,9 %	24,5 %
	45 a 54	17,3 %	17,2 %	17,2 %	22,1 %	22,5 %	22,3 %	22,1 %	22,6 %	22,3 %
	55+	11,4 %	7,9 %	10,0 %	12,5 %	12,5 %	12,5 %	19,9 %	19,7 %	19,8 %
	Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Origen	Autóctono	79,4 %	82,4 %	80,7 %	82,9 %	83,3 %	83,1 %	79,1 %	79,6 %	79,3 %
	Migrante	20,6 %	17,6 %	19,3 %	17,1 %	16,7 %	16,9 %	20,9 %	20,4 %	20,7 %
	Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Nivel de estudios	Primaria incompleta	39,2 %	32,0 %	36,3 %	22,3 %	17,3 %	20,1 %	21,9 %	16,7 %	19,6 %
	Secundaria obligatoria	39,9 %	38,5 %	39,3 %	41,7 %	36,0 %	39,2 %	41,4 %	35,5 %	38,8 %
	FP I	2,2 %	2,2 %	2,2 %	7,6 %	8,2 %	7,9 %	8,5 %	9,2 %	8,8 %
	Bachiller, FP II	11,2 %	16,1 %	13,2 %	7,1 %	8,3 %	7,6 %	5,0 %	6,0 %	5,5 %
	FP II y otras titulaciones medias	2,4 %	2,7 %	2,5 %	6,7 %	6,8 %	6,8 %	7,3 %	7,8 %	7,6 %
	Bachiller superior y BUP	3,7 %	5,4 %	4,4 %	9,7 %	12,7 %	11,1 %	10,5 %	13,3 %	11,8 %
	Universitarios	1,4 %	3,2 %	2,1 %	4,9 %	10,7 %	7,5 %	5,3 %	11,4 %	8,0 %
	Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Grupo de cotización	Subalternos	5,1 %	6,6 %	5,7 %	6,9 %	7,6 %	7,2 %	6,8 %	8,5 %	7,6 %
	Auxiliares administrativos	8,2 %	34,6 %	18,8 %	9,9 %	30,9 %	19,2 %	10,3 %	30,1 %	19,0 %
	Oficiales de 1. ^a y 2. ^a	43,8 %	12,7 %	31,3 %	40,5 %	14,1 %	28,8 %	42,2 %	14,7 %	30,1 %
	Oficiales de 3. ^a y especialistas	19,0 %	18,1 %	18,6 %	19,8 %	17,7 %	18,9 %	20,0 %	17,6 %	18,9 %
	Peones	23,9 %	28,1 %	25,6 %	22,9 %	29,7 %	25,9 %	20,7 %	29,2 %	24,4 %
	Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Tipo de jornada	Completa	90,7 %	65,4 %	80,5 %	78,8 %	52,8 %	67,3 %	79,9 %	55,3 %	69,1 %
	Parcial	9,3 %	34,6 %	19,5 %	21,2 %	47,2 %	32,7 %	20,1 %	44,7 %	30,9 %
	Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Tipo de contrato	Indefinido	54,2 %	55,3 %	54,7 %	59,0 %	58,6 %	58,8 %	59,7 %	58,5 %	59,2 %
	Temporal	45,8 %	44,7 %	45,3 %	41,0 %	41,4 %	41,2 %	40,3 %	41,5 %	40,8 %
	Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Tamaño de la empresa (n.º de personas trabajadoras)	1 a 10	30,9 %	30,8 %	30,9 %	33,0 %	33,3 %	33,1 %	30,2 %	30,5 %	30,3 %
	11 a 25	18,4 %	13,5 %	16,4 %	16,1 %	12,7 %	14,6 %	16,4 %	12,8 %	14,8 %
	26 a 50	13,9 %	10,7 %	12,6 %	11,7 %	10,0 %	11,0 %	12,3 %	9,8 %	11,2 %
	51 a 100	10,5 %	9,8 %	10,2 %	9,8 %	9,6 %	9,7 %	10,1 %	9,4 %	9,8 %
	101 a 250	10,9 %	12,2 %	11,4 %	11,7 %	12,1 %	11,8 %	11,9 %	11,9 %	11,9 %
	251 a 500	5,9 %	8,3 %	6,9 %	6,5 %	8,0 %	7,1 %	7,0 %	8,6 %	7,7 %
	500+	9,5 %	14,7 %	11,6 %	11,2 %	14,3 %	12,6 %	12,1 %	17,1 %	14,3 %
	Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Variables	Categorías	2007			2014			2019		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Sector de actividad	Industria alimenticia	2,9 %	3,1 %	3,0 %	4,0 %	3,1 %	3,6 %	4,1 %	3,3 %	3,7 %
	Industria textil	1,0 %	2,2 %	1,5 %	1,1 %	1,5 %	1,3 %	0,9 %	1,3 %	1,1 %
	Industria maderera, papel y gráfica	2,4 %	1,0 %	1,8 %	2,0 %	0,6 %	1,4 %	1,9 %	0,6 %	1,3 %
	Industria química	0,9 %	0,6 %	0,7 %	1,1 %	0,6 %	0,9 %	1,1 %	0,6 %	0,9 %
	Industrias metalúrgica y manufacturera	15,3 %	4,3 %	10,9 %	13,4 %	3,0 %	8,7 %	13,0 %	2,9 %	8,6 %
	Reciclaje y producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	1,7 %	0,7 %	1,3 %	2,4 %	0,6 %	1,6 %	2,3 %	0,5 %	1,5 %
	Construcción	27,9 %	2,6 %	17,7 %	12,2 %	1,2 %	7,3 %	14,3 %	1,1 %	8,5 %
	Comercio al por mayor	9,0 %	6,4 %	7,9 %	10,3 %	6,1 %	8,4 %	9,6 %	5,6 %	7,9 %
	Comercio minorista	5,0 %	14,2 %	8,7 %	6,4 %	12,9 %	9,3 %	5,7 %	11,8 %	8,4 %
	Hostelería	6,3 %	14,4 %	9,6 %	11,5 %	17,6 %	14,2 %	11,5 %	18,3 %	14,5 %
	Transporte y almacenamiento	7,1 %	2,3 %	5,2 %	8,3 %	2,0 %	5,5 %	8,8 %	2,1 %	5,9 %
	Informática y comunicaciones	1,3 %	1,6 %	1,4 %	1,6 %	1,6 %	1,6 %	1,7 %	1,5 %	1,6 %
	Intermediación financiera	0,6 %	1,8 %	1,1 %	0,5 %	1,4 %	0,9 %	0,4 %	1,0 %	0,7 %
	Actividades inmobiliarias	0,8 %	1,6 %	1,2 %	0,9 %	1,2 %	1,0 %	0,8 %	1,2 %	1,0 %
	Actividades científico-técnicas	1,7 %	4,5 %	2,9 %	2,1 %	4,3 %	3,1 %	2,0 %	4,0 %	2,9 %
	Actividades administrativas y servicios auxiliares	8,4 %	16,8 %	11,8 %	10,5 %	16,6 %	13,2 %	11,1 %	17,0 %	13,7 %
	Administración pública	3,1 %	4,6 %	3,7 %	4,7 %	4,8 %	4,7 %	3,7 %	4,4 %	4,0 %
	Educación	0,6 %	2,7 %	1,5 %	1,1 %	3,3 %	2,0 %	1,0 %	3,2 %	2,0 %
	Sanidad	0,7 %	4,0 %	2,0 %	1,0 %	4,3 %	2,5 %	1,2 %	5,6 %	3,2 %
	Servicios sociales	0,5 %	4,5 %	2,1 %	1,0 %	7,2 %	3,8 %	1,1 %	7,6 %	3,9 %
Actividades asociativas	0,6 %	1,1 %	0,8 %	0,7 %	0,9 %	0,8 %	0,6 %	0,8 %	0,7 %	
Actividades deportivas, culturales y recreativas	1,4 %	1,8 %	1,5 %	2,3 %	2,2 %	2,3 %	2,3 %	2,4 %	2,3 %	
Otros servicios personales	0,6 %	3,0 %	1,6 %	0,9 %	3,2 %	1,9 %	0,9 %	3,0 %	1,8 %	
Total		100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tabla A4.
Bases de cotización. 2007, 2014 y 2019. En miles de € anuales

Variables	Categorías	2007			2014			2019		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Mediana BC		15.687	11.650	14.108	18.289	13.723	16.115	19.190	14.873	17.228
Mediana BC tiempo completo		16.380	13.936	15.504	20.486	17.790	19.414	20.901	18.705	20.066
Mediana BC por GC altos y bajos	Grupos altos	26.360	18.069	22.000	29.790	21.337	24.974	30.119	22.567	25.746
	Grupos bajos	14.245	9.624	12.539	15.650	10.387	13.064	16.953	12.198	14.564
Mediana BC por GC altos y bajos tiempo completo	Grupos altos	27.616	20.475	24.168	32.084	25.302	28.727	32.300	26.275	29.260
	Grupos bajos	14.752	11.948	13.866	17.577	14.529	16.434	18.459	15.330	17.348
Mediana BC de GC bajos	Subalternos	14.757	11.524	13.375	16.953	13.695	15.271	17.779	14.238	15.652
	Auxiliares administrativos	12.818	11.204	11.527	13.320	12.724	12.869	13.771	13.455	13.520
	Oficiales de 1.ª y 2.ª	15.803	10.373	15.104	18.535	11.429	17.212	19.653	12.998	18.406
	Oficiales de 3.ª y especialistas	14.416	9.141	12.426	15.351	9.036	12.416	16.316	10.750	13.960
	Peones	11.129	7.115	9.120	9.036	7.654	8.295	12.850	9.381	11.028
Mediana BC de GC bajos por sector de actividad	Industria alimenticia	15.893	11.361	13.813	17.519	13.580	15.935	18.444	14.389	16.909
	Industria textil	13.375	10.876	11.680	14.624	12.264	13.338	16.071	13.846	14.798
	Industria maderera, papel y gráfica	16.045	12.598	15.093	18.989	14.669	18.048	19.613	15.771	18.730
	Industria química	23.084	16.618	21.051	26.884	20.791	24.999	28.222	21.316	25.544
	Industrias metalúrgica y manufacturera	18.163	14.742	17.373	22.591	18.142	21.712	23.525	19.247	22.739
	Reciclaje y producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	18.945	10.885	17.527	22.726	16.361	21.697	23.665	17.630	22.660
	Construcción	13.866	11.872	13.797	16.159	11.619	15.973	18.240	14.176	18.097
	Comercio al por mayor	14.706	11.059	13.592	16.607	12.367	15.360	17.628	13.954	16.425
	Comercio minorista	11.589	8.466	9.461	11.237	9.480	10.063	13.580	11.183	12.276
	Hostelería	10.537	7.559	8.535	7.648	7.038	7.293	10.130	8.686	9.226
	Transporte y almacenamiento	15.611	13.272	15.192	17.657	16.218	17.440	18.534	16.239	18.275
	Informática y comunicaciones	13.186	11.016	12.028	12.946	11.757	12.334	13.995	12.958	13.466
	Intermediación financiera	22.913	18.325	19.855	23.582	17.683	19.158	18.318	16.110	16.714
	Actividades inmobiliarias	13.826	10.610	11.528	13.210	11.697	12.238	15.428	13.148	14.063
	Actividades científico-técnicas	12.623	10.114	10.950	13.649	11.677	12.295	14.771	12.828	13.460
	Actividades administrativas y servicios auxiliares	10.615	7.256	8.473	12.303	8.970	10.265	13.562	10.169	11.789
	Administración pública	15.438	11.354	13.597	11.266	12.167	11.806	15.996	13.969	14.777
	Educación	9.081	7.796	7.990	6.901	8.008	7.740	8.245	8.726	8.566
	Sanidad	17.461	13.281	14.128	20.041	15.445	16.506	20.434	17.408	18.099
	Servicios sociales	11.054	10.555	10.595	11.748	12.598	12.476	13.612	13.425	13.447
	Actividades asociativas	8.559	8.562	8.559	8.617	9.950	9.402	10.800	10.867	10.800
Actividades deportivas, culturales y recreativas	9.247	6.826	7.988	5.824	5.499	5.632	7.225	6.391	6.704	
Otros servicios personales	9.611	8.076	8.382	10.291	8.541	9.017	12.845	10.546	11.304	
Total		14.245	9.624	12.539	15.650	10.387	13.064	16.953	12.198	14.564
Mediana BC de GC bajos por participación femenina en el sector	Hasta 20 %	15.262	12.586	15.029	18.593	15.357	18.272	19.409	16.830	19.196
	21 % a 40 %	17.504	14.099	16.424	19.749	16.267	18.756	19.919	16.514	18.855
	41 % a 60 %	11.397	9.010	10.123	11.331	9.603	10.474	12.809	10.542	11.702
	61 % a 80 %	11.690	9.056	9.705	12.152	10.502	10.948	13.677	12.105	12.600

Tabla A5a.
Movilidad estructural ocupacional. 2007-2019. Hombres

		Grupo de cotización en 2019										
		Ingenieros, licenciados, alta dirección	Ingenieros técnicos, ayudantes titulados	Jefes administrativos de taller	Ayudantes no titulados	Oficiales administrativos	Subalternos	Auxiliares administrativos	Oficiales de 1ª y 2ª	Oficiales de 3ª y especialistas	Peones	Total
Grupo de cotización en 2007	Ingenieros, licenciados, alta dirección	85,2 %	3,9 %	3,7 %	1,0 %	2,8 %	0,3 %	1,2 %	1,3 %	0,3 %	0,4 %	100,0 %
		68,9 %	5,7 %	4,2 %	1,5 %	2,0 %	0,5 %	1,8 %	0,3 %	0,2 %	0,3 %	7,6 %
	Ingenieros técnicos, ayudantes titulados	13,8 %	68,8 %	5,4 %	1,6 %	4,2 %	0,5 %	1,7 %	2,5 %	0,7 %	0,7 %	100,0 %
		6,7 %	61,1 %	3,7 %	1,6 %	1,8 %	0,5 %	1,5 %	0,4 %	0,3 %	0,3 %	4,6 %
	Jefes administrativos y de taller	9,3 %	4,4 %	64,3 %	2,7 %	6,3 %	1,2 %	2,3 %	6,1 %	1,9 %	1,5 %	100,0 %
		6,0 %	5,2 %	57,4 %	3,5 %	3,6 %	1,6 %	2,7 %	1,2 %	1,0 %	0,9 %	6,0 %
	Ayudantes no titulados	4,5 %	4,2 %	6,5 %	59,2 %	6,6 %	1,7 %	2,6 %	8,7 %	3,4 %	2,6 %	100,0 %
		2,2 %	3,7 %	4,4 %	56,8 %	2,9 %	1,7 %	2,3 %	1,3 %	1,3 %	1,1 %	4,6 %
	Oficiales administrativos	5,1 %	3,4 %	6,5 %	3,5 %	60,1 %	2,0 %	5,6 %	7,5 %	3,3 %	2,9 %	100,0 %
		5,4 %	6,5 %	9,6 %	7,4 %	57,0 %	4,3 %	10,7 %	2,3 %	2,8 %	2,8 %	9,9 %
	Subalternos	1,8 %	2,0 %	2,1 %	2,0 %	6,0 %	62,0 %	4,1 %	8,8 %	5,1 %	6,1 %	100,0 %
		,7 %	1,4 %	1,2 %	1,6 %	2,2 %	50,9 %	3,1 %	1,1 %	1,7 %	2,2 %	3,8 %
	Auxiliares administrativos	6,4 %	4,8 %	6,1 %	4,1 %	17,1 %	3,8 %	36,8 %	10,0 %	5,5 %	5,4 %	100,0 %
	4,2 %	5,7 %	5,6 %	5,3 %	10,1 %	5,0 %	44,1 %	2,0 %	2,9 %	3,2 %	6,2 %	
Oficiales de 1ª y 2ª	,7 %	0,7 %	1,7 %	1,8 %	3,1 %	2,3 %	2,1 %	71,4 %	8,4 %	7,8 %	100,0 %	
	2,3 %	4,3 %	7,6 %	11,9 %	9,0 %	15,5 %	12,2 %	69,4 %	21,9 %	22,6 %	30,6 %	
Oficiales de 3ª y especialistas	1,2 %	1,2 %	1,7 %	1,8 %	4,3 %	3,2 %	3,8 %	27,1 %	44,2 %	11,4 %	100,0 %	
	1,7 %	2,9 %	3,2 %	4,8 %	5,2 %	8,7 %	9,3 %	10,8 %	47,6 %	13,6 %	12,6 %	
Peones	1,2 %	1,3 %	1,5 %	1,9 %	4,5 %	3,7 %	4,4 %	25,0 %	16,9 %	39,5 %	100,0 %	
	1,8 %	3,6 %	3,2 %	5,5 %	6,1 %	11,3 %	12,2 %	11,2 %	20,4 %	53,1 %	14,2 %	
Total	9,4 %	5,2 %	6,8 %	4,7 %	10,4 %	4,6 %	5,2 %	31,5 %	11,7 %	10,5 %	100,0 %	
	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tabla A5 b.
Movilidad estructural ocupacional. 2007-2019. Mujeres

		Grupo de cotización en 2019										
		Ingenieros, licenciados, alta dirección	Ingenieros técnicos, ayudantes titulados	Jefes administrativos y de taller	Ayudantes no titulados	Oficiales administrativos	Subalternos	Auxiliares administrativos	Oficiales de 1ª y 2ª	Oficiales de 3ª y especialistas	Peones	Total
Ingenieros, licenciados, alta dirección	% dentro de grupo de cotización en 2007	82,7 %	5,0 %	2,7 %	0,9 %	4,0 %	0,4 %	3,0 %	0,5 %	0,3 %	0,5 %	100,0 %
	% dentro de grupo de cotización en 2019	66,3 %	4,4 %	4,1 %	1,6 %	1,5 %	0,5 %	1,2 %	0,5 %	0,2 %	0,2 %	7,1 %
Ingenieros técnicos, ayudantes titulados	% dentro de grupo de cotización en 2007	8,9 %	77,7 %	2,2 %	1,3 %	4,0 %	0,7 %	3,1 %	0,8 %	0,6 %	0,7 %	100,0 %
	% dentro de grupo de cotización en 2019	6,9 %	66,1 %	3,2 %	2,3 %	1,4 %	0,9 %	1,2 %	0,7 %	0,5 %	0,3 %	6,9 %
Jefes administrativos y de taller	% dentro de grupo de cotización en 2007	9,4 %	6,1 %	61,0 %	2,3 %	9,1 %	1,2 %	6,5 %	1,7 %	1,3 %	1,5 %	100,0 %
	% dentro de grupo de cotización en 2019	4,2 %	2,9 %	50,5 %	2,3 %	1,9 %	0,9 %	1,4 %	0,8 %	0,6 %	4 %	3,9 %
Ayudantes no titulados	% dentro de grupo de cotización en 2007	5,0 %	5,5 %	5,3 %	49,9 %	9,6 %	2,9 %	8,9 %	4,4 %	3,9 %	4,5 %	100,0 %
	% dentro de grupo de cotización en 2019	2,0 %	2,4 %	4,0 %	44,8 %	1,8 %	2,0 %	1,7 %	1,9 %	1,6 %	1,1 %	3,6 %
Oficiales administrativos	% dentro de grupo de cotización en 2007	3,4 %	3,0 %	3,8 %	2,6 %	64,0 %	2,0 %	11,9 %	3,1 %	2,7 %	3,7 %	100,0 %
	% dentro de grupo de cotización en 2019	6,8 %	6,7 %	14,2 %	11,7 %	59,9 %	6,7 %	11,7 %	6,7 %	5,5 %	4,4 %	17,8 %
Subalternos	% dentro de grupo de cotización en 2007	2,1 %	3,7 %	1,5 %	2,3 %	7,5 %	53,5 %	12,4 %	4,2 %	4,4 %	8,5 %	100,0 %
	% dentro de grupo de cotización en 2019	1,1 %	2,1 %	1,4 %	2,6 %	1,8 %	46,6 %	3,1 %	2,3 %	2,2 %	2,6 %	4,5 %
Auxiliares administrativos	% dentro de grupo de cotización en 2007	3,3 %	3,3 %	2,9 %	2,8 %	17,9 %	3,8 %	50,6 %	4,5 %	4,8 %	6,1 %	100,0 %
	% dentro de grupo de cotización en 2019	8,3 %	9,0 %	13,8 %	16,0 %	20,9 %	16,1 %	62,2 %	12,2 %	12,0 %	9,2 %	22,3 %
Oficiales de 1ª y 2ª	% dentro de grupo de cotización en 2007	1,9 %	2,0 %	2,1 %	2,9 %	7,6 %	3,6 %	9,9 %	47,6 %	10,1 %	12,3 %	100,0 %
	% dentro de grupo de cotización en 2019	1,6 %	2,0 %	3,5 %	5,6 %	3,1 %	5,3 %	4,2 %	44,8 %	8,9 %	6,4 %	7,7 %
Oficiales de 3ª y especialistas	% dentro de grupo de cotización en 2007	1,2 %	1,7 %	1,3 %	2,4 %	7,2 %	4,2 %	10,2 %	12,6 %	42,0 %	17,2 %	100,0 %
	% dentro de grupo de cotización en 2019	1,5 %	2,1 %	2,8 %	6,4 %	3,9 %	8,4 %	5,8 %	15,8 %	49,2 %	11,9 %	10,3 %
Peones	% dentro de grupo de cotización en 2007	0,8 %	1,2 %	0,7 %	1,7 %	4,7 %	4,2 %	8,6 %	7,5 %	10,8 %	59,9 %	100,0 %
	% dentro de grupo de cotización en 2019	1,4 %	2,3 %	2,4 %	6,7 %	3,9 %	12,6 %	7,5 %	14,3 %	19,3 %	63,5 %	15,8 %
Total	% dentro de grupo de cotización en 2007	8,9 %	8,1 %	4,7 %	4,0 %	19,1 %	5,2 %	18,1 %	8,2 %	8,8 %	14,9 %	100,0 %
	% dentro de grupo de cotización en 2019	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tabla A6.
Descriptivo Movilidad

Variable	Categoría	Hombres				Mujeres			
		Ascendente	Inmovilidad	Descendente	Total	Ascendente	Inmovilidad	Descendente	Total
Grupo de cotización 2007	Ingenieros, licenciados, alta dirección	0,0 %	85,2 %	14,8 %	100,0 %	0,0 %	82,7 %	17,3 %	100,0 %
		0,0 %	10,8 %	7,4 %	7,6 %	0,0 %	10,1 %	7,4 %	7,1 %
	Ingenieros, técnicos, ayudantes titulados	13,8 %	68,8 %	17,5 %	100,0 %	8,9 %	77,7 %	13,4 %	100,0 %
		2,5 %	5,3 %	5,3 %	4,6 %	2,4 %	9,3 %	5,6 %	6,9 %
	Jefes administrativos y de taller	13,7 %	64,3 %	22,0 %	100,0 %	15,5 %	61,0 %	23,5 %	100,0 %
		3,3 %	6,5 %	8,8 %	6,0 %	2,4 %	4,1 %	5,5 %	3,9 %
	Ayudantes no titulados	15,2 %	59,2 %	25,6 %	100,0 %	15,8 %	49,9 %	34,3 %	100,0 %
		2,8 %	4,5 %	7,7 %	4,6 %	2,2 %	3,1 %	7,3 %	3,6 %
	Oficiales administrativos	18,6 %	60,1 %	21,3 %	100,0 %	12,8 %	64,0 %	23,2 %	100,0 %
		7,3 %	10,0 %	14,0 %	9,9 %	9,0 %	19,7 %	24,8 %	17,8 %
	Subalternos	13,9 %	62,0 %	24,1 %	100,0 %	17,0 %	53,5 %	29,5 %	100,0 %
		2,1 %	4,0 %	6,1 %	3,8 %	3,1 %	4,2 %	8,0 %	4,5 %
	Auxiliares administrativos	42,3 %	36,8 %	20,9 %	100,0 %	34,0 %	50,6 %	15,4 %	100,0 %
		10,4 %	3,8 %	8,5 %	6,2 %	30,0 %	19,4 %	20,5 %	22,3 %
	Oficiales de 1.ª y 2.ª	12,4 %	71,4 %	16,1 %	100,0 %	30,0 %	47,6 %	22,4 %	100,0 %
		15,1 %	36,6 %	32,7 %	30,6 %	9,2 %	6,4 %	10,4 %	7,7 %
	Oficiales de 3.ª y especialista	44,4 %	44,2 %	11,4 %	100,0 %	40,8 %	42,0 %	17,2 %	100,0 %
		22,3 %	9,3 %	9,5 %	12,6 %	16,7 %	7,5 %	10,6 %	10,3 %
	Peones	60,5 %	39,5 %	0,0 %	100,0 %	40,1 %	59,9 %	0,0 %	100,0 %
		34,1 %	9,4 %	0,0 %	14,2 %	25,1 %	16,3 %	0,0 %	15,8 %
Total	25,1 %	59,8 %	15,1 %	100,0 %	25,3 %	58,0 %	16,7 %	100,0 %	
	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	
Tipo de jornada	Completa	24,8 %	60,9 %	14,3 %	100,0 %	25,7 %	59,5 %	14,8 %	100,0 %
		88,2 %	91,0 %	84,2 %	89,2 %	65,7 %	66,1 %	57,2 %	64,5 %
	Parcial	27,6 %	50,3 %	22,2 %	100,0 %	24,5 %	55,4 %	20,2 %	100,0 %
		11,8 %	9,0 %	15,8 %	10,8 %	34,3 %	33,9 %	42,8 %	35,5 %
Total	25,1 %	59,8 %	15,1 %	100,0 %	25,3 %	58,0 %	16,7 %	100,0 %	
	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	
Tipo de contrato	Indefinido	24,3 %	63,3 %	12,4 %	100,0 %	24,2 %	62,4 %	13,4 %	100,0 %
		74,7 %	82,7 %	63,0 %	77,7 %	73,3 %	82,7 %	61,8 %	76,8 %
	Temporal	28,6 %	46,1 %	25,2 %	100,0 %	29,2 %	43,3 %	27,4 %	100,0 %
		25,3 %	17,3 %	37,0 %	22,3 %	26,7 %	17,3 %	38,2 %	23,2 %
Total	25,3 %	49,5 %	15,2 %	100,0 %	25,4 %	58,0 %	16,6 %	100,0 %	
	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	
Sector de actividad	Industria alimenticia	22,8 %	61,6 %	15,6 %	100,0 %	22,8 %	59,4 %	17,8 %	100,0 %
		3,2 %	3,7 %	3,7 %	3,6 %	2,3 %	2,6 %	2,8 %	2,6 %
	Industria textil	21,9 %	63,0 %	15,1 %	100,0 %	21,2 %	60,2 %	18,6 %	100,0 %
		0,8 %	0,9 %	0,9 %	0,9 %	0,9 %	1,1 %	1,2 %	1,1 %
	Industria maderera, papel y gráfica	18,6 %	67,1 %	14,4 %	100,0 %	19,9 %	63,8 %	16,3 %	100,0 %
		1,3 %	2,0 %	1,7 %	1,8 %	0,5 %	0,7 %	0,6 %	0,6 %
	Industria química	21,1 %	66,6 %	12,3 %	100,0 %	24,1 %	61,8 %	14,1 %	100,0 %
		1,4 %	1,9 %	1,4 %	1,7 %	1,0 %	1,2 %	0,9 %	1,1 %
	Industrias metalúrgica y manufacturera	19,4 %	67,7 %	13,0 %	100,0 %	21,5 %	65,1 %	13,4 %	100,0 %
		10,2 %	15,1 %	11,4 %	13,3 %	2,9 %	3,9 %	2,8 %	3,5 %
	Reciclaje y producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	15,4 %	70,2 %	14,4 %	100,0 %	17,1 %	68,2 %	14,7 %	100,0 %
		1,5 %	3,0 %	2,4 %	2,5 %	0,5 %	0,8 %	0,6 %	0,7 %
	Construcción	23,1 %	61,5 %	15,4 %	100,0 %	23,0 %	58,2 %	18,8 %	100,0 %
		10,6 %	12,0 %	11,8 %	11,6 %	1,2 %	1,4 %	1,5 %	1,4 %
	Comercio al por mayor	24,5 %	60,3 %	15,3 %	100,0 %	22,6 %	60,5 %	16,8 %	100,0 %
		10,6 %	11,1 %	11,0 %	11,0 %	5,7 %	6,7 %	6,5 %	6,4 %
	Comercio minorista	31,2 %	53,6 %	15,2 %	100,0 %	29,0 %	55,9 %	15,0 %	100,0 %
		7,7 %	5,6 %	6,2 %	6,2 %	16,2 %	13,8 %	12,9 %	14,3 %
	Hostelería	35,1 %	41,7 %	23,1 %	100,0 %	29,9 %	42,7 %	27,4 %	100,0 %
		8,2 %	4,1 %	9,0 %	5,9 %	10,4 %	6,6 %	14,7 %	8,9 %
	Transporte y almacenamiento	21,0 %	66,8 %	12,2 %	100,0 %	22,8 %	61,7 %	15,5 %	100,0 %
		7,0 %	9,5 %	6,8 %	8,5 %	2,4 %	2,9 %	2,5 %	2,7 %
	Informática y comunicaciones	37,3 %	49,9 %	12,8 %	100,0 %	31,0 %	57,2 %	11,9 %	100,0 %
		7,2 %	4,1 %	4,1 %	4,9 %	4,3 %	3,5 %	2,5 %	3,5 %
	Intermediación financiera	27,6 %	64,6 %	7,8 %	100,0 %	32,5 %	59,4 %	8,1 %	100,0 %
		2,8 %	2,8 %	1,3 %	2,5 %	4,5 %	3,6 %	1,7 %	3,5 %
	Actividades inmobiliarias	29,8 %	52,9 %	17,3 %	100,0 %	24,4 %	58,6 %	17,0 %	100,0 %
		1,1 %	0,8 %	1,1 %	0,9 %	1,3 %	1,4 %	1,4 %	1,4 %
	Actividades científico-técnicas	31,8 %	56,0 %	12,2 %	100,0 %	27,2 %	58,8 %	14,1 %	100,0 %
		5,3 %	4,0 %	3,4 %	4,2 %	6,4 %	6,1 %	5,1 %	6,0 %
	Actividades administrativas y servicios auxiliares	26,7 %	48,7 %	24,6 %	100,0 %	15,0 %	60,4 %	24,6 %	100,0 %
		8,2 %	6,3 %	12,5 %	7,7 %	6,6 %	11,8 %	16,7 %	11,3 %
	Administración pública	15,8 %	68,6 %	15,6 %	100,0 %	19,8 %	68,0 %	12,2 %	100,0 %
		2,3 %	4,3 %	3,8 %	3,7 %	4,2 %	6,3 %	4,0 %	5,4 %
	Educación	30,4 %	61,0 %	8,6 %	100,0 %	29,5 %	59,5 %	11,0 %	100,0 %
		3,2 %	2,7 %	1,5 %	2,7 %	7,8 %	6,9 %	4,5 %	6,7 %
	Sanidad	23,8 %	67,5 %	8,7 %	100,0 %	21,2 %	68,6 %	10,2 %	100,0 %
		1,8 %	2,2 %	1,1 %	1,9 %	6,4 %	9,1 %	4,7 %	7,7 %
	Servicios sociales	36,6 %	50,1 %	13,3 %	100,0 %	34,7 %	49,1 %	16,3 %	100,0 %
		2,1 %	1,2 %	1,3 %	1,5 %	9,2 %	5,7 %	6,6 %	6,8 %
	Actividades asociativas	25,7 %	64,0 %	10,3 %	100,0 %	30,4 %	56,1 %	13,5 %	100,0 %
		0,7 %	0,8 %	0,5 %	0,7 %	1,5 %	1,2 %	1,0 %	1,3 %
	Actividades deportivas, culturales y recreativas	33,8 %	45,9 %	20,3 %	100,0 %	30,9 %	46,1 %	23,0 %	100,0 %
		2,3 %	1,3 %	2,3 %	1,7 %	1,8 %	1,2 %	2,1 %	1,5 %
	Otros servicios personales	29,2 %	48,2 %	22,6 %	100,0 %	27,9 %	48,8 %	23,3 %	100,0 %
		0,7 %	0,5 %	0,9 %	0,6 %	2,0 %	1,5 %	2,5 %	1,8 %
	Total	25,4 %	59,5 %	15,2 %	100,0 %	25,5 %	57,9 %	16,6 %	100,0 %
	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	

Variable	Categoría	Hombres				Mujeres			
		Ascendente	Inmovilidad	Descendente	Total	Ascendente	Inmovilidad	Descendente	Total
Participación femenina en el sector	Hasta 20 %	21,5 %	65,6 %	12,9 %	100,0 %	23,1 %	61,5 %	15,4 %	100,0 %
		29,6 %	38,5 %	29,9 %	34,9 %	5,6 %	6,5 %	5,7 %	6,1 %
	21 % a 40 %	25,3 %	61,0 %	13,7 %	100,0 %	26,9 %	60,1 %	13,1 %	100,0 %
		21,9 %	22,4 %	19,9 %	21,9 %	12,6 %	12,5 %	9,5 %	12,0 %
	41 % a 60 %	28,0 %	52,8 %	19,2 %	100,0 %	26,1 %	54,6 %	19,4 %	100,0 %
		29,7 %	23,8 %	34,0 %	26,8 %	32,9 %	30,4 %	37,6 %	32,2 %
	61 % a 80 %	29,1 %	55,8 %	15,0 %	100,0 %	25,2 %	59,1 %	15,8 %	100,0 %
		18,8 %	15,3 %	16,2 %	16,3 %	48,9 %	50,6 %	47,2 %	49,6 %
	Total	25,3 %	59,6 %	15,1 %	100,0 %	25,5 %	57,9 %	16,6 %	100,0 %
		100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Tabla A7.
Descriptivo Suelo Pegajoso

		Hombres	Mujeres	Total
Distribución	Frecuencia	119.280	88.112	207.392
	Porcentaje	57,5 %	42,5 %	100,0 %
Edad	hasta 34	13,5 %	15,5 %	14,3 %
	35 a 44	31,2 %	30,2 %	30,8 %
	45 a 54	32,5 %	31,6 %	32,1 %
	55+	22,8 %	22,7 %	22,7 %
	Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Origen	Autóctono	83,1 %	84,9 %	83,9 %
	Migrante	16,9 %	15,1 %	16,1 %
	Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Educación	Primaria incompleta	21,8 %	15,6 %	19,1 %
	Secundaria obligatoria	43,9 %	37,9 %	41,3 %
	FP I	8,5 %	10,2 %	9,2 %
	Bachiller, FP II	5,6 %	7,2 %	6,3 %
	FP II y otras titulaciones medias	7,5 %	8,3 %	7,8 %
	Bachiller superior y BUP	8,8 %	11,8 %	10,1 %
	Universitarios	3,9 %	9,0 %	6,1 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	
Grupo de cotización	Subalternos	3,9 %	4,5 %	4,2 %
	Auxiliares administrativos	4,6 %	23,8 %	12,8 %
	Oficiales de 1. ^a y 2. ^a	39,7 %	11,7 %	27,8 %
	Oficiales de 3. ^a y especialistas	18,9 %	16,9 %	18,0 %
	Peones	32,9 %	43,1 %	37,2 %
	Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Tipo de jornada	Completa	86,7 %	57,0 %	74,3 %
	Parcial	13,3 %	43,0 %	25,7 %
	Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Tipo de contrato	Indefinido	68,3 %	68,1 %	68,2 %
	Temporal	31,7 %	31,9 %	31,8 %
	Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Tamaño establecimiento (n.º de personas trabajadoras)	1 a 10	24,8 %	23,8 %	24,4 %
	11 a 25	14,5 %	10,4 %	12,8 %
	26 a 50	11,1 %	8,3 %	10,0 %
	51 a 100	9,4 %	8,3 %	8,9 %
	101 a 250	11,3 %	10,8 %	11,1 %
	251 a 500	6,8 %	8,4 %	7,5 %
	500+	22,0 %	29,9 %	25,3 %
	Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %

		Hombres	Mujeres	Total
Sector de actividad	Industria alimenticia	3,8 %	3,1 %	3,5 %
	Industria textil	0,9 %	1,4 %	1,1 %
	Industria maderera, papel y gráfica	2,1 %	0,6 %	1,4 %
	Industria química	1,3 %	0,6 %	1,0 %
	Industrias metalúrgica y manufacturera	14,1 %	3,3 %	9,5 %
	Reciclaje y producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	2,7 %	0,7 %	1,8 %
	Construcción	13,4 %	1,0 %	8,1 %
	Comercio al por mayor	9,0 %	5,5 %	7,5 %
	Comercio minorista	3,9 %	8,5 %	5,9 %
	Hostelería	7,0 %	13,1 %	9,6 %
	Transporte y almacenamiento	9,0 %	2,0 %	6,0 %
	Informática y comunicaciones	1,0 %	1,1 %	1,0 %
	Intermediación financiera	0,2 %	0,9 %	0,5 %
	Actividades inmobiliarias	0,6 %	1,0 %	0,8 %
	Actividades científico-técnicas	1,4 %	3,3 %	2,2 %
	Actividades administrativas y servicios auxiliares	9,5 %	17,3 %	12,9 %
	Administración pública	14,9 %	17,6 %	16,0 %
	Educación	0,6 %	2,3 %	1,3 %
	Sanidad	1,2 %	6,1 %	3,3 %
	Servicios sociales	0,8 %	5,9 %	3,0 %
	Actividades asociativas	0,5 %	0,7 %	0,6 %
Actividades deportivas, culturales y recreativas	1,4 %	1,5 %	1,4 %	
Otros servicios personales	0,7 %	2,5 %	1,4 %	
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	
Mediana de BC por GC (miles de € anuales)	Subalternos	21.350	19.065	20.439
	Auxiliares administrativos	19.125	15.999	16.517
	Oficiales de 1. ^a y 2. ^a	21.595	15.038	20.530
	Oficiales de 3. ^a y especialistas	18.544	13.100	16.184
	Peones	13.728	10.516	12.385
Mediana de BC por GC personas trabajadoras en jornada completa (miles de € anuales)	Subalternos	21.803	20.596	21.331
	Auxiliares administrativos	20.724	18.865	19.298
	Oficiales de 1. ^a y 2. ^a	22.255	17.992	21.603
	Oficiales de 3. ^a y especialistas	19.892	16.017	18.641
	Peones	15.547	14.275	15.034
Mediana de BC por participación femenina en el sector (miles de € anuales)	Hasta 20 %	20.693	18.108	20.463
	21 %-40 %	22.188	17.838	20.835
	41 %-60 %	15.660	13.063	14.318
	61 %-80 %	14.592	12.833	13.356