



TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN RELACIONES LABORALES

CURSO ACADÉMICO 2015-2016

DIFERENCIAS DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL

GENDER DIFFERENCES IN THE LABOUR MARKET

AUTOR: JUAN ABAD DÍAZ

DIRECTORAS: CARMEN TRUEBA Y LORENA REMUZGO

ÍNDICE GENERAL

1. Introducción.....	5
2. Discriminación ocupacional y salarial por género: una revisión de las principales teorías	7
2.1 Teorías basadas en el comportamiento de los agentes económicos.....	8
2.1.1 La teoría del capital humano	8
2.1.2 Overcrowding-approach.....	8
2.1.3 El modelo de monopsonio.....	8
2.2 Teorías basadas en los mecanismos institucionales.....	9
2.2.1 La teoría de mercado laboral interno	9
2.2.2 La teoría del mercado de trabajo dual	9
3. Análisis de las diferencias de género.....	10
3.1 Diferencias en el acceso.....	10
3.1.1 Tasa de actividad.....	11
3.1.2 Tasa de ocupación	14
3.1.3 Tasa de paro	17
3.2 Diferencias en la trayectoria.....	21
4. Conclusiones	26
Referencias bibliográficas	27
Anexos.....	31

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Tasa de actividad en España y Cantabria	11
Gráfico 2. Tasa de actividad en España y Cantabria por edad	12
Gráfico 3. Tasa de ocupación en España y Cantabria	14
Gráfico 4. Tasa de ocupación en España y Cantabria por edad	15
Gráfico 5. Tasa de paro en España y Cantabria.....	17
Gráfico 6. Tasa de parados en España y Cantabria por edad	19
Gráfico 7. Salario de España y Cantabria.....	22
Gráfico 8. Salario en España y Cantabria por edades.....	23

1. INTRODUCCIÓN

Para introducir este Trabajo Fin de Grado, quiero comenzar dando los motivos que me han llevado a desarrollar este proyecto sobre las diferencias de género en el mercado de trabajo. De todas las líneas temáticas ofertadas, ésta me atrajo especialmente por la curiosidad que me despierta conocer la coyuntura económica y social a la que se enfrentan hombres y mujeres en el actual mercado laboral español, así como comprobar la afectación de ambos colectivos durante la crisis económica.

En la literatura se pueden encontrar infinidad de estudios cuyo objetivo es analizar el mercado de trabajo. Pérez (2006) elaboró un libro con un enfoque estadístico del mercado de trabajo en el que detalla la evolución del salario, del paro, del empleo y de la jornada laboral. Este autor concluyó que la mejor fuente para analizar el mercado de trabajo español es la Encuesta de Población Activa (EPA), la cual ha sido empleada –junto con la Encuesta de Estructura Salarial (EES)– para la elaboración de la base de datos que se encuentra tras este trabajo. Otras autoras como Torns y Recio (2012) analizaron el mercado de trabajo y las desigualdades de género en el mismo, argumentando que las desigualdades entre sexos no han desaparecido, sino que se han transformado y acentuado con la crisis económica, tanto en los altos cargos como en puestos precarios. López y Santos (2013), por su parte, analizaron las diferencias del mercado español entre géneros a través del estudio de la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad entre hombres y mujeres, concluyendo que dicha ley era insuficiente dado que el punto de partida de la mujer era desventajoso con respecto al hombre. De un modo análogo, Sanromá (2012) analizó el mercado de trabajo español, poniendo el acento en el contexto de la actual crisis económica, confirmando que ésta afectó en mayor medida a España que al resto de países europeos, como consecuencia de la rigidez de los salarios reales y de la elevada temporalidad en el empleo español. De igual modo, Cebrián (2012) analizó la situación de la mujer durante la crisis económica, descubriendo que el empleo femenino creció más que el masculino durante la etapa expansiva española, pero una vez pasada esa fase la tendencia se invirtió como consecuencia de la inestabilidad y de la desigualdad sufrida por las féminas. Otros autores como Escot et al. (2006) compararon las situaciones laborales por géneros, desagregando por comunidades autónomas. A los citados investigadores, se unen Bacaria et al. (2015) los cuales analizaron los problemas, retos y el futuro del mercado de trabajo español.

Empresas como Infojobs y la Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas (Infojobs y ESADE, 2015), también han analizado el mercado laboral a través de la oferta de trabajo, de la economía sumergida, de la demanda de empleo, de los salarios a nivel nacional y autonómico y de las causas que propiciaron la actual crisis económica. Otras empresas como el Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (De la Rica et al., 2010) también analizaron el mercado de trabajo español, centrandó su estudio en las diferencias existentes entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral.

Además, diversos organismos públicos y fundaciones españolas han analizado el tema a tratar. Uno de estos organismos es el Banco de España el cual examinó el efecto de la crisis económica sobre el mercado laboral español y llegó a la conclusión de que lo que necesita España es un rediseño de las instituciones para agilizar la incorporación de las personas desempleadas al mercado laboral (Estrada et al., 2009). Igualmente, la Fundación para el Análisis y los Estudios Sociales (Alarcón et al., 2014) analizó el mercado de trabajo español, indicando una serie de reformas que podrían permitir la mejora del mercado de trabajo español.

En este contexto, el objetivo del Trabajo Fin de Grado es llevar a cabo un análisis estadístico del mercado de trabajo, que viene originado por la existencia de discriminación entre hombres y mujeres en él, tanto en el acceso como en la trayectoria dentro del mismo. A lo largo de este trabajo se evidenciará cómo han evolucionado la discriminación ocupacional y salarial durante los últimos años tanto en España como en Cantabria. Asimismo, se pretende identificar los factores motivadores de las mismas y poner de manifiesto en qué edades y ámbitos tiene mayor fuerza. Para realizar este análisis se recurre a la estadística descriptiva cuya finalidad es organizar y presentar correctamente la información contenida en la muestra objeto de estudio, haciendo uso tanto de técnicas numéricas como gráficas (Orellana, 2001).

La estructura de este trabajo es la siguiente. En el segundo apartado se explican las principales teorías existentes acerca de la discriminación ocupacional y salarial por género. Por un lado, se detallan las teorías basadas en el comportamiento de los agentes económicos y por el otro, las teorías basadas en los mecanismos institucionales. En la siguiente sección, se realiza un análisis estadístico de las diferencias de género en el mercado de trabajo nacional y autonómico durante el periodo de tiempo comprendido entre los años 2004-2014. Para ello, se analiza la evolución tanto de las tasas de actividad, como de los salarios. Por último, se detallan las principales conclusiones de este trabajo.

2. DISCRIMINACIÓN OCUPACIONAL Y SALARIAL POR GÉNERO: UNA REVISIÓN DE LAS PRINCIPALES TEORÍAS

Según la Organización Internacional del Trabajo:

“Discriminar en el empleo y la ocupación es tratar a las personas de forma diferente y menos favorable por determinadas características como el sexo, el color de la piel, su religión, ideas políticas u origen social, con independencia de los requerimientos del trabajo” (OIT, 2016).

Esta discriminación puede manifestarse de manera directa e indirecta. La primera de ellas surge cuando las normas, leyes y políticas excluyen de manera explícita o dejan en desventaja a trabajadores en función de su opinión política, estado civil o sexo. Por su parte, la segunda se presenta en el momento que las normativas tienen efectos perjudiciales desproporcionados en un colectivo con independencia de que los afectados cumplan o no los requisitos del trabajo (OIT, 2016).

En la actualidad, y a pesar de las múltiples medidas llevadas a cabo por la Unión Europea, sigue existiendo una gran discriminación en el ámbito laboral, siendo las principales afectadas las mujeres españolas. De este modo, la Comisión Europea (2016) admite que la Unión Europea tardará alrededor de 70 años en alcanzar la igualdad de género, a pesar de haber logrado un gran avance en las últimas seis décadas. Según Escot et al. (2006) la desigualdad afecta al colectivo femenino en diferentes contextos laborales como la promoción profesional, la segregación de la educación y la ocupación, así como en muchas otras formas de discriminación directa.

A continuación, se llevará a cabo una revisión de las diferentes teorías relativas a la discriminación por género en el mercado laboral. En primer lugar, se realizará una descripción de las teorías basadas en el comportamiento de los agentes económicos, tales como la teoría del capital humano, el monopsonio o el overcrowding-approach. Posteriormente, se desarrollarán las teorías basadas en los mecanismos constitucionales siendo éstas la teoría del mercado laboral interno y la teoría del mercado dual de trabajo.

2.1 TEORÍAS BASADAS EN EL COMPORTAMIENTO DE LOS AGENTES ECONÓMICOS

2.1.1 La teoría del capital humano

Destinobles (2006) se refiere al capital humano de una persona como el conjunto de competencias y conocimientos que posee. El concepto de capital humano fue desarrollado por Schultz en 1959, sin embargo, esta teoría no se haría popular hasta dos décadas más tarde, gracias a la divulgación realizada por Becker en 1983. Esta teoría ha sido aplicada al campo de la educación, según la cual el ser humano adquiere capital humano mediante el aprendizaje recibido en el hogar, los conocimientos adquiridos como fruto de la experiencia y la educación obtenida de un modo formal. Según Anker (1997) las mujeres acumulan menos capital humano que los hombres porque participan en el mercado laboral de manera discontinua, prefieren trabajos más flexibles con menos oportunidades de ascenso, adquieren una mayor responsabilidad en el hogar que les obliga a comprometerse en menor medida con la actividad laboral, su nivel de formación es menor que el masculino o tienen una menor experiencia en el ámbito del trabajo. Todas estas circunstancias hacen que, en última instancia, la remuneración percibida por las mujeres sea menor que la de los hombres.

2.1.2 Overcrowding-approach

El concepto “overcrowding” creado por Berman en 1974 hace referencia a las diferencias salariales por sexo, basadas en la segregación ocupacional y en la oferta y demanda laboral. Este autor defiende la exclusión de las mujeres de las profesiones consideradas “masculinas”, empleándolas en su lugar en profesiones catalogadas como “femeninas”. De este modo, la gran oferta de empleo por parte de este colectivo, conllevaría ventajas para el empleador, al poder retribuir con un menor salario a las mujeres trabajadoras. La teoría de Berman no se basa en menospreciar y poner en duda las capacidades de la mujer, sino en aprovechar el exceso de oferta de mano de obra para maximizar el beneficio empresarial, produciéndose de esta forma una clara discriminación (Amarante y Espino, 2004).

2.1.3 El modelo de monopsonio

La hipótesis de esta teoría, desarrollada por Madden en el año 1975, plantea que, aunque los hombres y las mujeres tengan la misma productividad, el empresario puede pagar menos a las mujeres ya que éstas tienen menos alternativas de empleo. Esto supone que

si una mujer no está dispuesta a trabajar por un determinado salario inferior al de los hombres otras pueden estarlo, dado el creciente número de mujeres interesadas en incorporarse al mercado laboral. Como consecuencia, el empresario está discriminando a las mujeres y consiguiendo una maximización de sus beneficios, aunque su intención, más allá de la discriminación, sea aumentar su productividad al menor coste. De esta forma, el funcionamiento del mercado de trabajo estaría obligando a las compañías a retribuir con un menor salario a las mujeres que a los hombres porque, de lo contrario, perderían competitividad con respecto a aquellas que sí lo hacen (Baquero et al., 2000).

2.2 TEORÍAS BASADAS EN LOS MECANISMOS INSTITUCIONALES

2.2.1 La teoría de mercado laboral interno

Esta teoría, creada por Doeringer y Piore en el año 1985, defiende que el mercado se encuentra regido por normas intra-empresariales, las cuales dan prioridad a la antigüedad, las relaciones personales, los convenios colectivos y la formación. Así, realizando la cobertura de los puestos vacantes disponibles con la promoción de los trabajadores situados en la línea inferior al puesto a cubrir, se fomenta la movilidad de trabajadores dentro de la propia empresa y no el movimiento de trabajadores entre empresas (Artiles, 2007).

2.2.2 La teoría del mercado de trabajo dual

Esta concepción del mercado de trabajo fue introducida por Piore entre los años 1975 y 1980 a raíz de la marginación de la población negra durante los años cincuenta y sesenta. Consiste en dividir a los empleados en dos niveles claramente diferenciados: los *good jobs* o empleos buenos y los *bad jobs* o empleos malos. Los primeros son ocupados por los trabajadores de “cuello blanco”, es decir, son empleos de calidad, estables, con oportunidad de ascenso, capacidad de negociación, acción sindical y seguridad en el trabajo. Por su parte, los *bad jobs* se engloban en el mercado secundario e incluyen a los trabajadores de “cuello azul”, caracterizados por poseer pésimos empleos, inestables, poco cualificados, mal pagados, sin poder negociador ni sindicatos. Dentro del primer grupo se podría incluir a los trabajadores del Estado y de las grandes empresas mientras que, en el segundo se encontrarían los pertenecientes a las pequeñas empresas (Artiles, 2007).

Esta teoría ha sido interpretada por autores como Barron y Norris en 1976, los cuales afirman que las mujeres se encuentran ocupadas principalmente en el segundo tipo de trabajos, debido a una serie de características como el menor capital humano, la menor flexibilidad en el trabajo y un menor interés por el salario y la promoción profesional (Larrañaga, 2000).

3. ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO

El objetivo de este apartado es estudiar las diferencias de género en el mercado de trabajo español y en la Comunidad Autónoma de Cantabria. En primer lugar, se analizan las diferencias en el acceso mediante el estudio de las tasas de actividad, ocupación y paro de hombres y mujeres durante el periodo 2004-2014. A continuación, el trabajo se centra en las diferencias en la trayectoria mediante el estudio del salario por género durante el periodo 2004-2012.

3.1 DIFERENCIAS EN EL ACCESO

El objetivo de este apartado es estudiar las diferencias de género en el acceso al mercado laboral. Además del análisis por género a nivel nacional, también se estudian las diferencias en la Comunidad Autónoma de Cantabria. Para ello, se comparan las tasas de actividad, ocupación y paro femeninas con sus respectivas masculinas. Dichas variables se estudian para el periodo 2004-2014 con la finalidad de evidenciar si la crisis económica ha tenido efecto en la participación de la mujer en el mercado laboral.

Para estudiar estas diferencias se recurre a la base de datos que ofrece el Instituto Nacional de Estadística (INE), la cual está elaborada en base a la EPA que tiene una periodicidad trimestral desde el año 1964. El principal objetivo de la EPA es reflejar la situación de la población en el mercado de trabajo, clasificando a los individuos en tres categorías: activos, ocupados y parados (INE, 2015)¹.

Se define como población activa al conjunto de individuos que tienen empleo o realizan una actividad económica remunerada, así como al colectivo que, pese a querer trabajar y

¹ Los datos utilizados para llevar a cabo los análisis relativos al acceso están disponibles en los anexos del 1 al 6. A pesar de que estos datos vienen desglosados por trimestre en la EPA, se ha trabajado con el primer trimestre de cada año.

estar disponible para llevar a cabo una actividad económica, no ha encontrado un trabajo (García-Brosa y Sanromá, 2003). La población ocupada está formada por las personas que realizan una actividad económica remunerada, sea por cuenta propia o por cuenta ajena. Por otro lado, se encuentran los parados que son el colectivo de personas que buscan empleo de forma activa y se encuentran en condiciones de empezar a trabajar en un breve periodo de tiempo.

Para confeccionar las series temporales, cada trimestre se toma una muestra de 65.000 familias lo que se traduce en unas 200.000 personas aproximadamente. Asimismo, los datos se encuentran desagregados por comunidades autónomas y por provincias. Cabe destacar que los resultados de la EPA son comparables con los datos que hacen referencia a la situación del mercado laboral de otros países (INE, 2015).

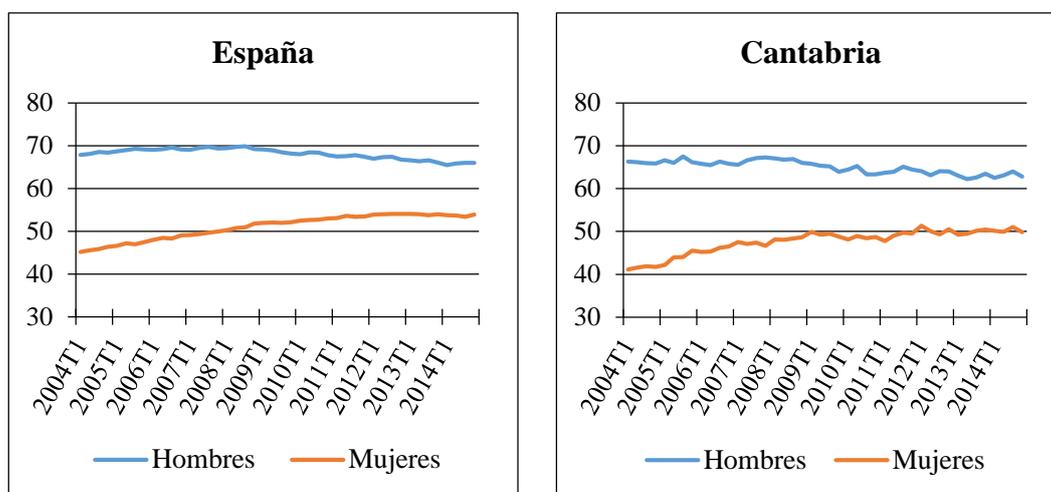
3.1.1 Tasa de actividad

Según García-Brosa y Sanromá (2003), la tasa de actividad mide el porcentaje de población potencialmente activa (con la edad mínima de 16 años) que decide participar de un modo activo en el mercado de trabajo y viene definida por:

$$\text{Tasa de actividad} = \frac{\text{Población activa}}{\text{Población potencialmente activa}} \times 100.$$

A través de los siguientes gráficos, se estudia la evolución de la tasa de actividad tanto en el territorio nacional como en Cantabria, diferenciando también por género y edad.

Gráfico 1. Tasa de actividad en España y Cantabria



Fuente: Elaboración propia en base a la EPA del INE (2016a).

El Gráfico 1 muestra la evolución de este indicador desde el año 2004 hasta el año 2014. Este esquema visual pone de manifiesto tendencias marcadas por las diferencias de género. En España, la tasa de actividad masculina ha sufrido un ligero descenso durante este periodo, en torno al 3 por ciento. Por su parte, la evolución positiva de la tasa de actividad femenina, durante este mismo periodo de tiempo, corrobora la progresiva predisposición de la mujer a formar parte del mercado laboral de manera activa. En Cantabria la tendencia ha sido similar a la observada en España, con un aumento de la tasa de actividad femenina y un descenso la tasa de actividad masculina, reduciéndose, por lo tanto, la diferencia entre las tasas de actividad relativas a hombres y mujeres.

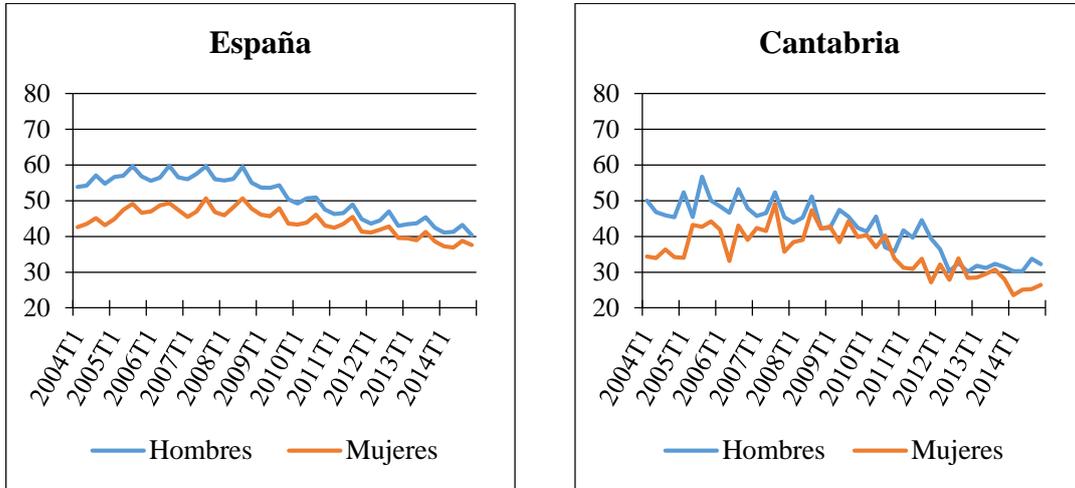
Según Montero y Regil (2015), la evolución positiva que ha experimentado la tasa de actividad de la mujer ha sido consecuencia de diferentes factores como la nueva regulación laboral –que permite compatibilizar la vida laboral y familiar– o el cambio en la mentalidad de la mujer que le ha llevado a incrementar su formación. En el caso de los hombres, el principal motivo del descenso de su tasa de actividad es la escasez de trabajo. Este hecho repercute de forma negativa en su estado emocional, desmotivándoles y obligándoles a tomar decisiones extremas como la emigración al extranjero.

El Gráfico 2 muestra la tasa de actividad en España y Cantabria durante el periodo 2004-2014 para diferentes grupos de edad: menores de 25 años, población entre 25 y 54 años y mayores de 54 años.

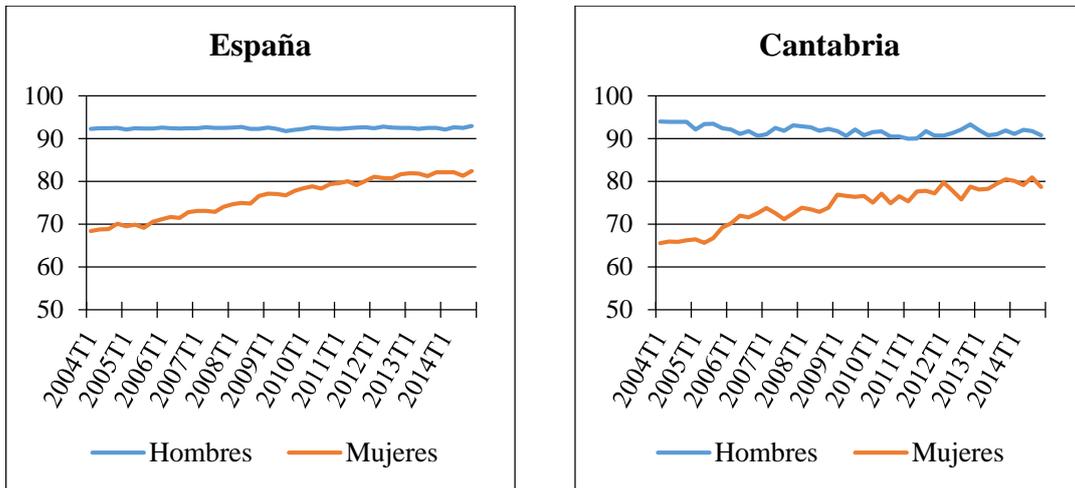
La evolución de la tasa de actividad masculina y femenina para los españoles menores de 25 años es bastante similar. En este sentido, cabe destacar el gran descenso experimentado en el periodo comprendido entre 2004 y 2014. Mientras que la tasa de actividad masculina ha disminuido en torno al 24 por ciento, la tasa de actividad femenina se ha visto reducida alrededor de un 13 por ciento. En Cantabria, el decrecimiento de la tasa de actividad fue mayor que el de España, tanto es así, que la tasa de actividad masculina y femenina cayeron en esta comunidad en torno a 15 y 18 puntos porcentuales más que en España, correspondientemente. Este descenso de la tasa de actividad de los jóvenes es fruto de la crisis en la que se encuentra inmersa la economía española, que ha desincentivado a la población más joven a la búsqueda de empleo y les ha llevado a apostar por continuar con su formación, retrasando de este modo su incorporación al mercado laboral (Montero, 2011).

Gráfico 2. Tasa de actividad en España y Cantabria por edad

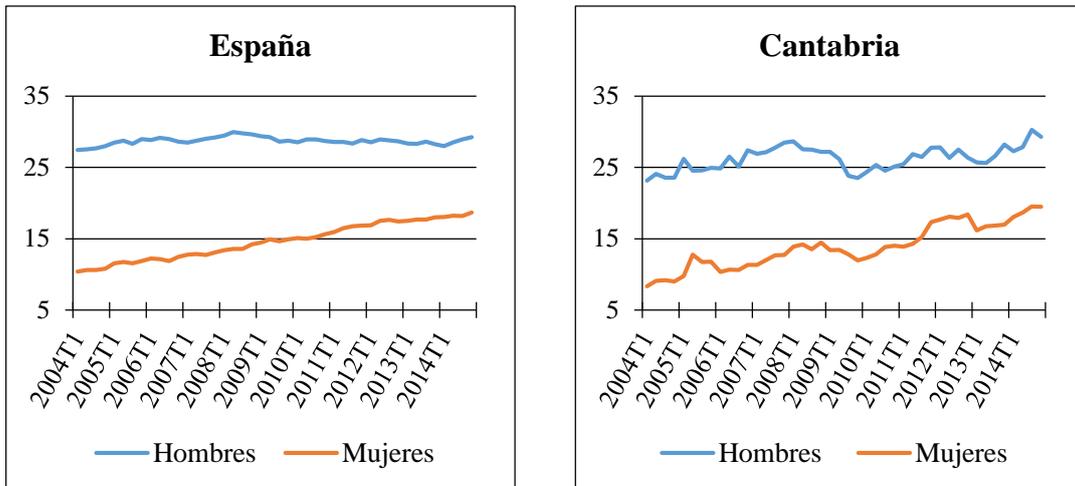
Menores de 25 años



Entre 25 y 54 años



Mayores de 54 años



Fuente: Elaboración propia en base a la EPA del INE (2016a).

La evolución de la tasa de actividad de la población española y cántabra entre 25 y 54 años de edad ha evolucionado entre 2004 y 2014 de un modo diferente para los hombres y para las mujeres. Por un lado, los hombres han mantenido una tasa de actividad estable durante el periodo de estudio, situándose ésta entorno al 92 por ciento. Sin embargo, las mujeres han aumentado notablemente su tasa de actividad, del 68 al 82 por ciento desde el 2004 hasta el 2014. En consecuencia, se ha reducido la diferencia entre las tasas de actividad de ambos sexos alrededor de 14 puntos porcentuales, disminución que en Cantabria fue superior en 3 puntos porcentuales. Según Montero y Regil (2015), este aumento de la tasa de actividad femenina viene motivado por la pérdida de empleo del cabeza de familia y el alto nivel de endeudamiento de las familias durante la crisis económica, situaciones que obligaron a la mujer a participar en el mercado laboral.

La tasa de actividad de la población mayor de 54 años en España y Cantabria ha ido en aumento desde el año 2004 hasta el año 2014. Mientras que a nivel nacional la participación de hombres y mujeres se incrementó alrededor de 8 y 1 puntos porcentuales, respectivamente; en Cantabria, el aumento fue de 4 puntos porcentuales para los hombres y de 8 para las mujeres. Los autores Montero y Regil (2015) definen este suceso como una situación novedosa en nuestro país. Las circunstancias que motivaron este cambio fueron fundamentalmente el endurecimiento de las condiciones para acceder a la jubilación anticipada y las pérdidas de patrimonio causadas por la crisis que han incentivado a la población cercana a la jubilación a mantenerse en el mercado de trabajo.

3.1.2 Tasa de ocupación

La tasa de ocupación se define como la proporción que representa la población ocupada con respecto a la población que se encuentra en un estado potencialmente activo (García-Brosa y Sanromá, 2003) y viene dada por la siguiente expresión:

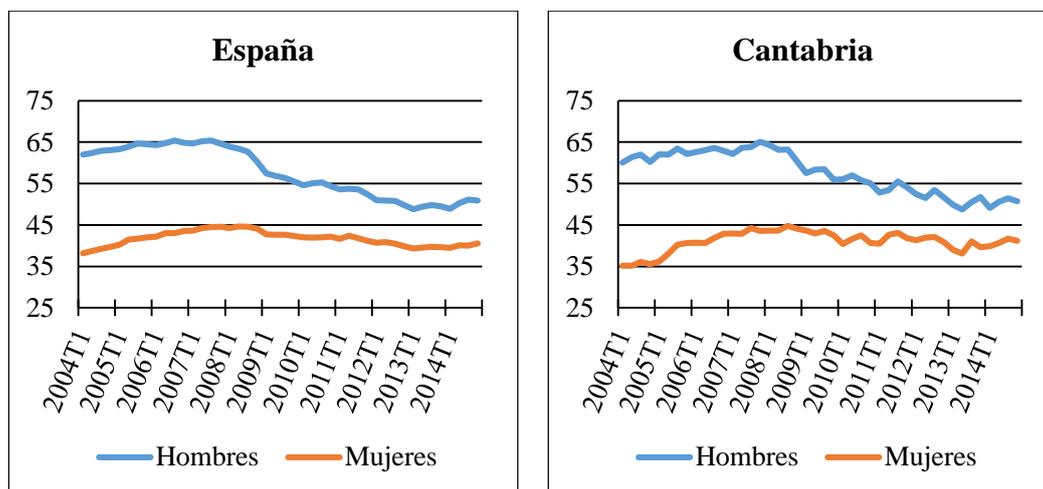
$$\text{Tasa de ocupación} = \frac{\text{Ocupados}}{\text{Población potencialmente activa}} \times 100.$$

Mediante los siguientes gráficos, se estudia la evolución de la tasa de ocupación tanto en el territorio nacional como en Cantabria, diferenciando también por género y edad.

El Gráfico 3 muestra la tasa de ocupación en España y en Cantabria a lo largo de los últimos diez años. Durante el periodo de tiempo 2004-2007, las tasas de ocupación masculina y femenina han evolucionado de forma positiva. Sin embargo, esta evolución se invierte a partir del año 2007 para los hombres, pero no para las mujeres, que continúan

aumentando las cifras. Según Jiménez et al. (2014), esta evolución de la tasa de ocupación es fruto de la crisis económica que llega a España en el año 2007, así como del pinchazo de la burbuja de la construcción que empleaba a hombres de forma mayoritaria.

Gráfico 3. Tasa de ocupación en España y Cantabria



Fuente: Elaboración propia en base a la EPA del INE (2016a).

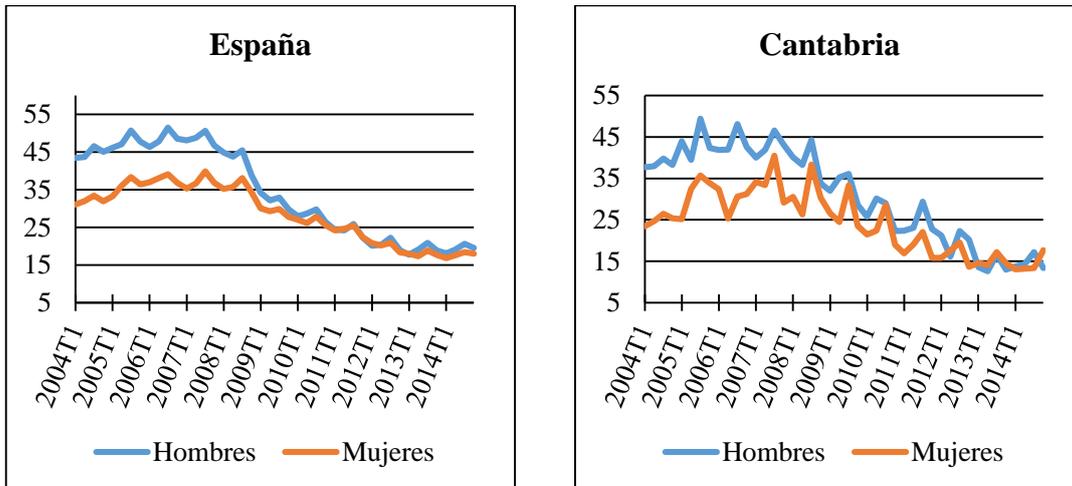
El Gráfico 4 representa la tasa de ocupación de los hombres y las mujeres, tanto cántabros como españoles, por edades desde el año 2004 hasta el 2014.

Los datos de la tasa de ocupación para los menores de 25 años en España muestran un crecimiento en la primera parte del periodo de estudio para ambos géneros, aumentando un 14 por ciento en el caso de las mujeres y un 11 por ciento en el de los hombres. A partir de este momento se produce una importante caída que hace retroceder un 62 por ciento la tasa de ocupación de los hombres menores de 25 años y un 52 por ciento la de las mujeres. En nuestra comunidad, la ocupación aumentó un 6 y un 46 por ciento para hombres y mujeres, respectivamente, durante los años 2004-2007. Pasado este periodo, la tendencia se invirtió, registrándose un descenso de la tasa de ocupación masculina y femenina de 4 y 10 puntos porcentuales más que la estatal.

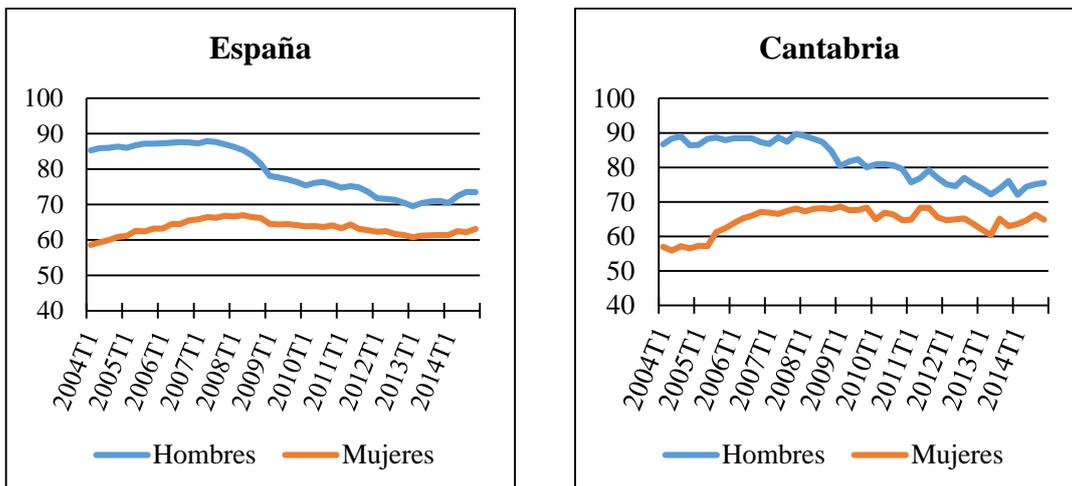
La tasa de ocupación de las mujeres con edades comprendidas entre los 25 y los 54 años mostró una tendencia ascendente en España y Cantabria, desde el año 2004 hasta el año 2007, incrementando en torno al 12 y al 17 por ciento, correspondientemente.

Gráfico 4. Tasa de ocupación en España y Cantabria por edad

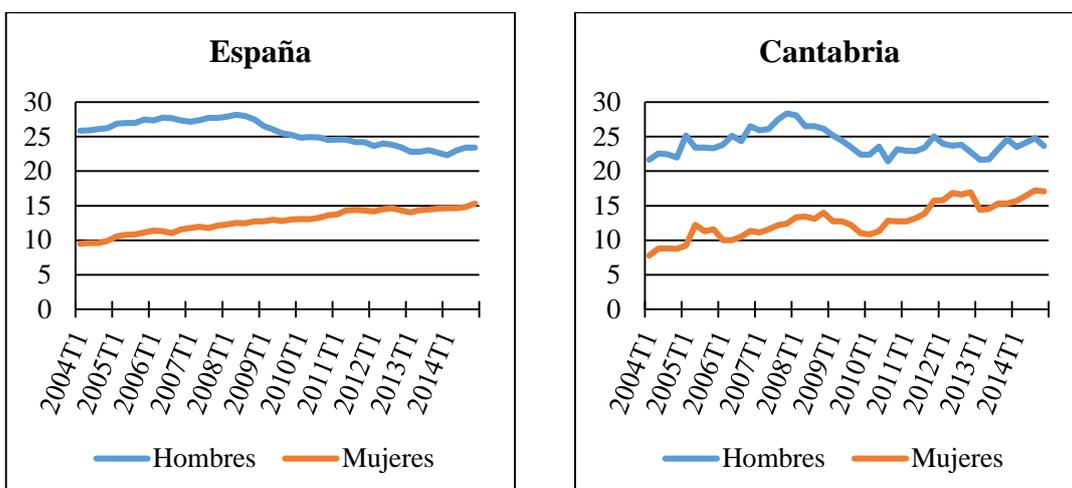
Menores de 25 años



Entre 25 y 54 años



Mayores de 54 años



Fuente: Elaboración propia en base a la EPA del INE (2016a).

Sin embargo, los hombres mantuvieron estable su nivel de ocupación. Cabe destacar que en el periodo 2007-2014, el empleo masculino tuvo una caída mientras que el femenino se mantuvo estable, reduciéndose de este modo la brecha de género en el periodo 2004-2014 en torno a 18 y 21 puntos porcentuales en España y Cantabria, respectivamente. El motivo de esta evolución de la tasa de ocupación según Ortega y Peñalosa (2012) fue la crisis financiera global y el pinchazo de la burbuja inmobiliaria.

La tasa de ocupación de los hombres y las mujeres mayores de 54 años mantuvo una tendencia ascendente, tanto en España como en Cantabria, durante el periodo 2004-2007. Esta propensión de ascenso se estancó para el colectivo masculino durante el periodo 2007-2014. Sin embargo, el aumento de la tasa de ocupación femenina no se paralizó, sino que se prolongó hasta el año 2014, reduciéndose de este modo la brecha de género en torno a 9 y 6 puntos porcentuales en Cantabria y España, correspondientemente.

3.1.3 Tasa de paro

La tasa de paro es el indicador de mayor uso para conocer la situación laboral de un área geográfica concreta. Su finalidad es calcular la población desempleada con respecto a la población activa (García-Brosa y Sanromá, 2003) y viene dada por la siguiente expresión:

$$\text{Tasa de paro} = \frac{\text{Parados}}{\text{Activos}} \times 100.$$

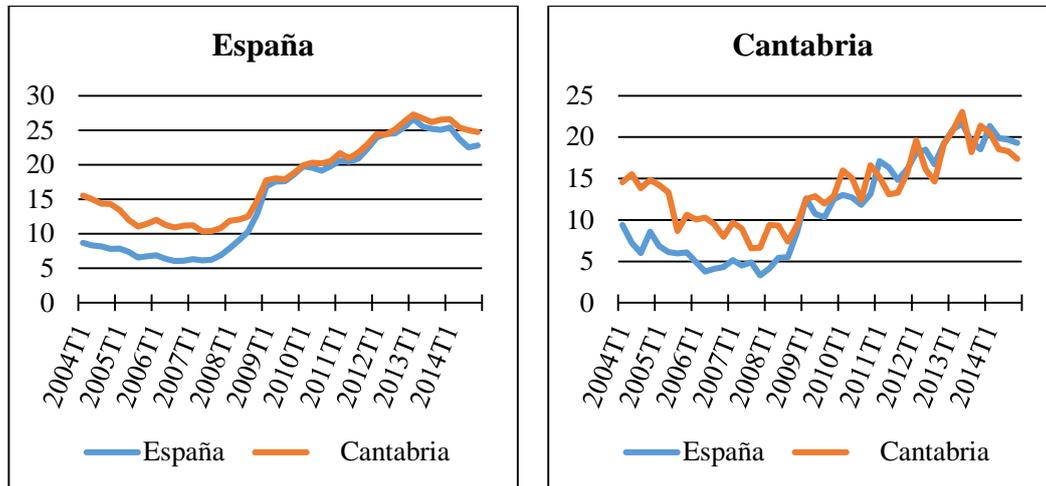
A través de los siguientes gráficos, se estudia la evolución de la tasa de paro tanto en el territorio nacional como en Cantabria, diferenciando también por género y edad.

El Gráfico 5 representa la tasa de paro de los españoles y cántabros durante el periodo de tiempo comprendido entre los años 2004 y 2014. La tasa de paro en España, disminuyó entre los años 2004-2007 tanto para los hombres como para las mujeres. Sin embargo, esta tendencia cambió a partir del año 2007 con la crisis económica, a raíz de la cual, aumentó la tasa de paro masculina y femenina en alrededor de 20 y 16 puntos porcentuales, respectivamente, hasta el primer trimestre del año 2013. Pasado este periodo de tiempo, el paro ha ido remitiendo a lo largo de los años 2013 y 2014 hasta situarse en el primer trimestre del año 2014 en aproximadamente un 25 por ciento para los hombres y en un 21 por ciento para las mujeres.

Según Montero y Regil (2012), esta evolución del paro fue causada por el estallido de la burbuja inmobiliaria en España, así como por la crisis económica global que comenzó con el hundimiento de Lehman Brothers en EE.UU. Asimismo, estos autores señalan que

la probabilidad de ser parado aumenta para los jóvenes, los extranjeros, los trabajadores del sector agrícola o de la construcción y para los empleados con un nivel bajo de estudios que tengan un contrato temporal.

Gráfico 5. Tasa de paro en España y Cantabria



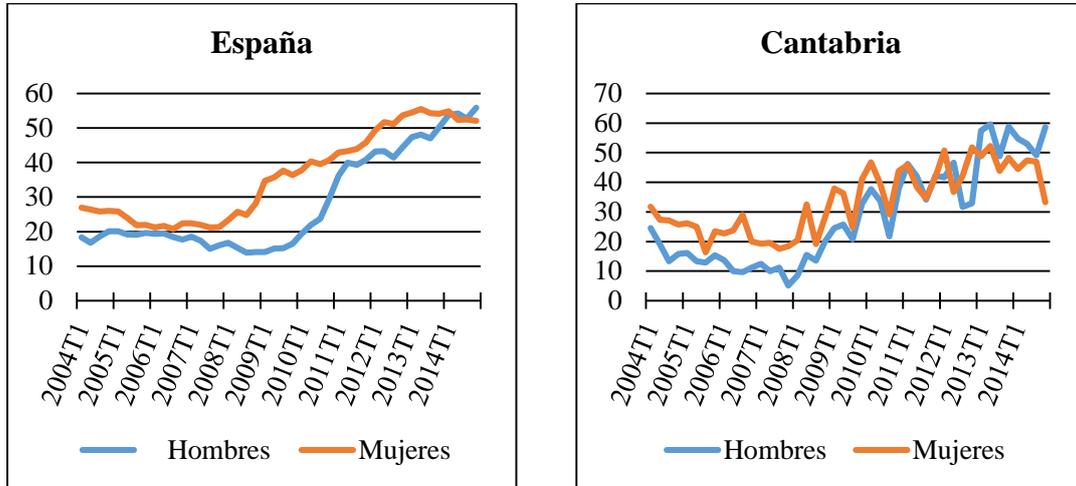
Fuente: Elaboración propia en base a la EPA del INE (2016a).

Aunque el paro aumentó de forma generalizada en toda España, en Cantabria el impacto fue ligeramente menor entre el periodo 2007-2014, mostrando un crecimiento de alrededor de 15 y de 11 puntos porcentuales en hombres y mujeres, correspondientemente.

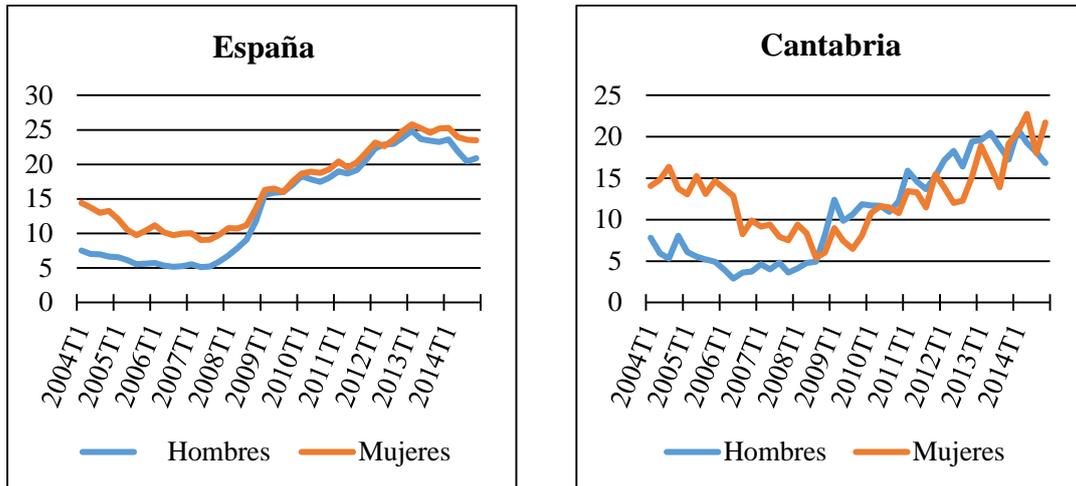
El Gráfico 6 representa la tasa de paro de hombres y mujeres en Cantabria y España para diferentes edades desde el año 2004 hasta el 2014. Durante este periodo, los menores de 25 años han sido los más afectados por la crisis. En el caso español, los hombres menores de 25 años pasaron de tener una tasa de paro del 19 por ciento en el año 2004 a una tasa del 56 por ciento en el año 2014. En el caso de las mujeres, la tasa de paro tuvo un comportamiento similar, aumentando aproximadamente del 27 al 55 por ciento durante ese mismo periodo.

Gráfico 6. Tasa de paro en España y Cantabria por edad

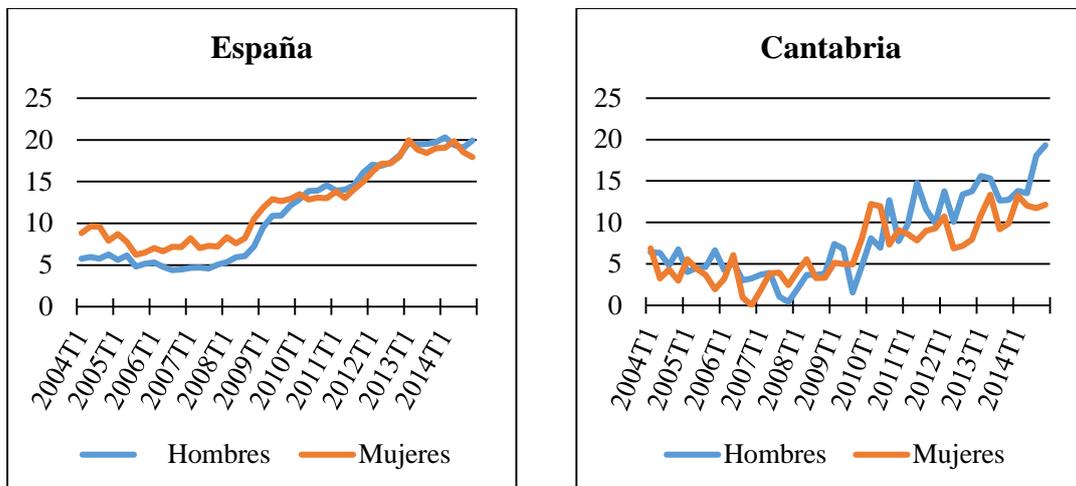
Menores de 25 años



Entre 25 y 54 años



Mayores de 54 años



Fuente: Elaboración propia en base a la EPA del INE (2016a).

Además de la crisis económica, el Gobierno de España (2016) señala que esta evolución del paro viene explicada por la alta tasa de abandono escolar², y la existencia de abundantes empleos que no exigían formación durante la etapa de bonanza económica en España y que actualmente han desaparecido. Además, cabe señalar el poco peso de la formación de grado medio, la falta de conocimiento de idiomas extranjeros por parte de los jóvenes, una alta temporalidad³ y la escasez de trabajos a tiempo completo que hace que un 51 por ciento de los jóvenes que desean trabajar en estas condiciones no lo puedan conseguir.

En Cantabria también se observa un aumento de la tasa de paro de los hombres y las mujeres menores de 25 años durante el periodo 2004-2014, pero en menor grado. Mientras que la tasa de paro masculina se duplicó, en el caso de las mujeres este aumento se cuantificó solamente en un 40 por ciento.

En la franja de edad comprendida entre los 25 y los 54 años se produce un aumento del paro en ambos sexos. Aunque este crecimiento no es tan grande como el del anterior grupo de edad, es notable tanto en España como en Cantabria. Los datos referentes al periodo 2004-2007 para la franja de edad que nos ocupa, muestran un comportamiento similar tanto en Cantabria como en España, alcanzando al final del periodo valores mínimos históricos en la tasa de paro. A continuación de este periodo se produce un fuerte incremento que a nivel estatal supone un aumento de 19 puntos porcentuales para los hombres y 16 para las mujeres al cerrar el 2013. En Cantabria también hay un aumento de la tasa de paro para ambos sexos a raíz de la crisis económica. No obstante, este aumento fue de 4 y de 5 puntos porcentuales menos que en España, tanto en hombres como mujeres, respectivamente. A lo largo del 2014 se aprecia un cambio en la tendencia de las tasas de paro para ambos sexos tanto en el conjunto de España como en Cantabria.

Para los mayores de 54 años la tasa de paro en España durante el periodo 2004-2007 muestra una cierta estabilidad con ligera disminución progresiva, situándose en torno al 5 por ciento para los hombres y el 8 por ciento las mujeres. El final de ciclo que marca el 2007 supone un fuerte cambio de tendencia que sitúa la tasa de paro masculina en un 20 por ciento y la femenina en un 19 por ciento. En Cantabria se replican estas mismas tendencias, sin embargo, cabe señalar que el aumento del paro que se produce durante el

² Un 13,5 por ciento de las personas comprendidas entre los 16 y los 24 años no tienen más formación que la educación secundaria.

³ Un 82 por ciento de los jóvenes españoles trabajan de forma estacional a pesar de querer hacerlo de forma continua.

segundo periodo es inferior en 6 puntos porcentuales para los hombres, observándose las mismas cifras en el caso de las mujeres. Para De la Rica y Anghel (2014), el hecho de encontrarse en paro con más de 54 años lleva consigo en muchos casos el paro de larga duración⁴, debido a la dificultad que estos tienen a la hora de encontrar trabajo por su falta de capital humano y los generosos subsidios ofertados por el estado.

3.2 DIFERENCIAS EN LA TRAYECTORIA

Una vez que se han estudiado las diferencias de género provocadas por la propia estructura del mercado de trabajo, en este apartado se analizarán las diferencias salariales de hombres y mujeres en España y Cantabria durante el periodo comprendido entre los años 2004-2012 debido a que los datos ofrecidos por la EES no van más allá de este periodo. El salario es uno de los elementos más relevantes del mercado de trabajo, y se define como la retribución que percibe el trabajador del empresario a cambio de los servicios prestados. Este derecho viene reconocido en el Artículo 35 de la Constitución Española y en el Artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (BOE, 2016).

La EES facilita una estimación de la ganancia bruta anual por tipo de jornada, género, actividad económica y ocupación. La información proviene de la Seguridad Social, la Agencia Tributaria y de un conjunto de variables de ocupación y tiempo procedentes de la Encuesta trimestral de coste laboral que elabora el INE (INE, 2016)⁵.

En los siguientes gráficos se estudia la evolución del salario tanto en el territorio nacional como en Cantabria, diferenciando también por género y edad.

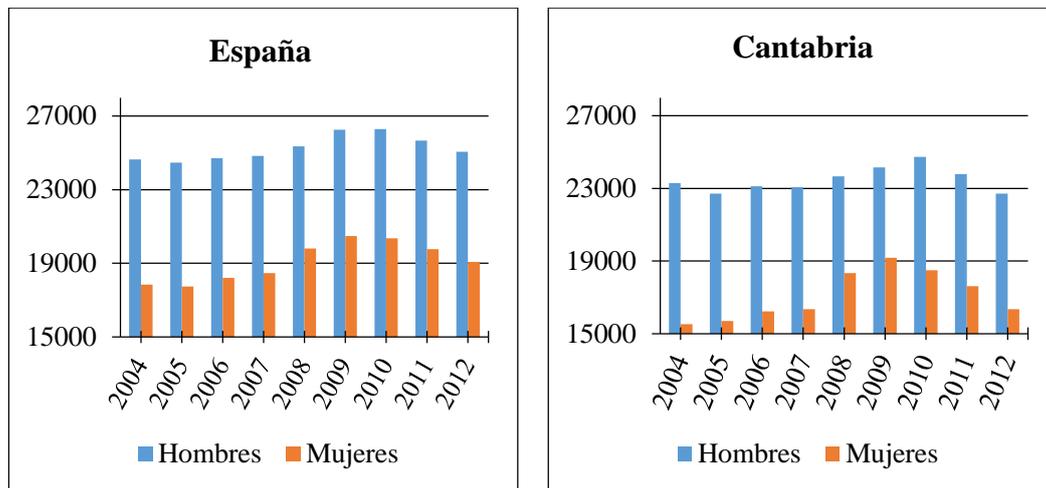
El Gráfico 7 muestra para el periodo 2004-2012 la evolución de los salarios en función del género para las dos áreas de estudio, España y Cantabria. En ambas ilustraciones se aprecian las mismas tendencias: aumento gradual del salario hasta el año 2010, año en el que se alcanzan los valores máximos, y a partir del cual se registran caídas de los salarios, retrocediendo hasta los niveles en los que se encontraban 5 ó 6 años antes. Esta evidencia de los salarios es fruto del periodo inicial de expansión económica del que España disfrutó hasta el año 2008, y la posterior crisis mundial que afectó también de forma especial a nuestro país. Cabe destacar las diferencias salariales que se registran entre los dos sexos

⁴ El paro de larga duración se define como el colectivo de personas que permanecen más de 1 año en esta situación.

⁵ Los datos utilizados para llevar a cabo los análisis relativos a la trayectoria están disponibles en los anexos 7 y 8.

en las dos zonas de estudio. Así, mientras que en España se mantiene una diferencia a lo largo de los años cercana a los 6000 euros a favor de los hombres, en Cantabria dicha disparidad se eleva hasta el 31 por ciento en el año 2012.

Gráfico 7. Salario medio anual en España y Cantabria (euros)



Fuente: Elaboración propia en base a la EES del INE (2016b).

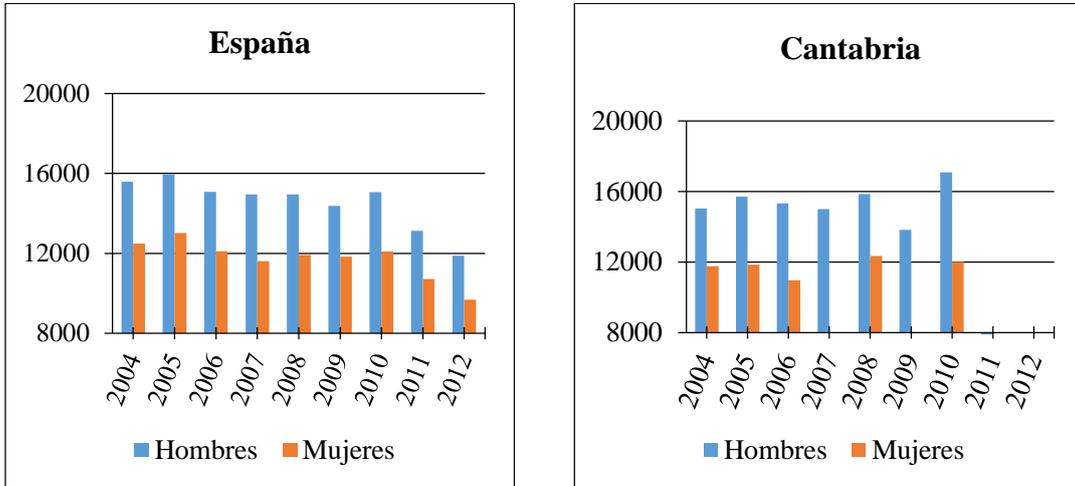
Cabe señalar que, las anteriores diferencias salariales son menores si se toma como referencia el salario de un hombre y una mujer que pertenezcan a una misma empresa, con una igual ocupación, edad, formación y tipo de contrato. En este caso, las diferencias salariales se sitúan en torno al 14 por ciento a favor de los hombres. De acuerdo con De la Rica (2007), esta disparidad surge de los complementos salariales, ya que las diferencias de salario base no superan el 5 por ciento.

El Gráfico 8 muestra el salario en España y Cantabria durante el periodo 2004-2014 para diferentes grupos de edad: menores de 25 años, entre 25 y 34 años, entre 35 y 44, entre 45 y 55 años y mayores de 54 años.

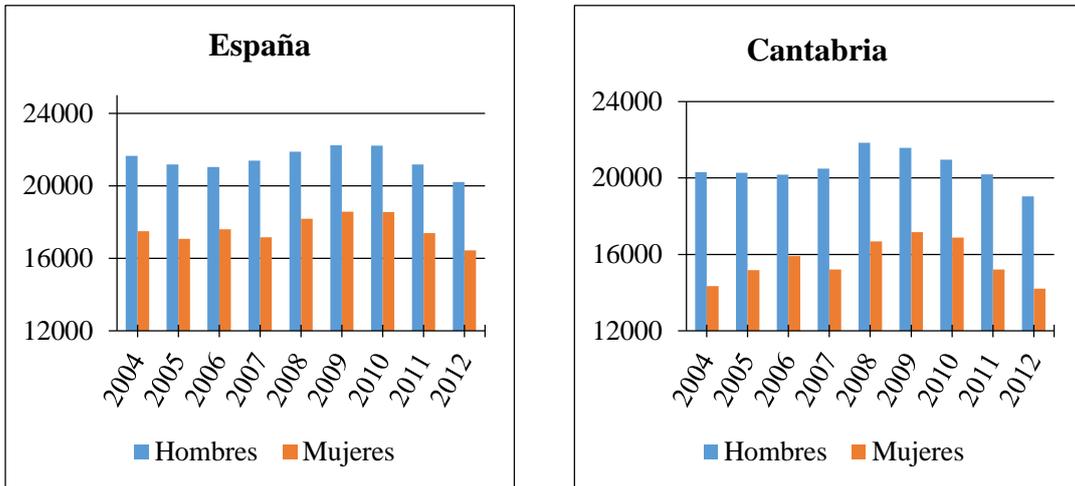
Tanto los hombres como las mujeres menores de 25 años sufren un notable descenso salarial con respecto a la media española. El INE (2015) establece que esta diferencia se debe a una serie de circunstancias entre las que se encuentran el menor número de contratos indefinidos, la menor antigüedad, la menor experiencia profesional, la mayor parcialidad contractual o la mayor tasa de temporalidad.

Gráfico 8. Salario medio anual en España y Cantabria por edad (euros)

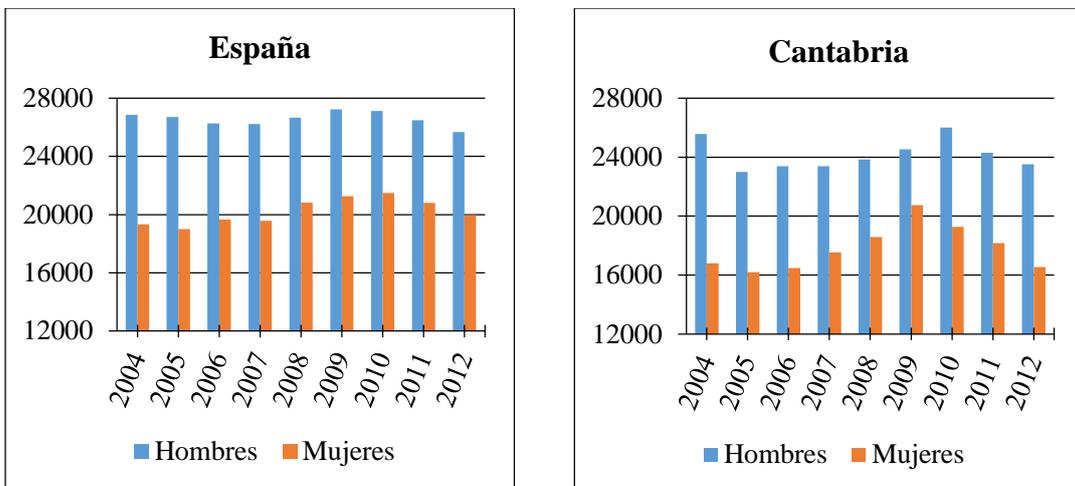
Menores de 25 años



Entre 25 y 34 años



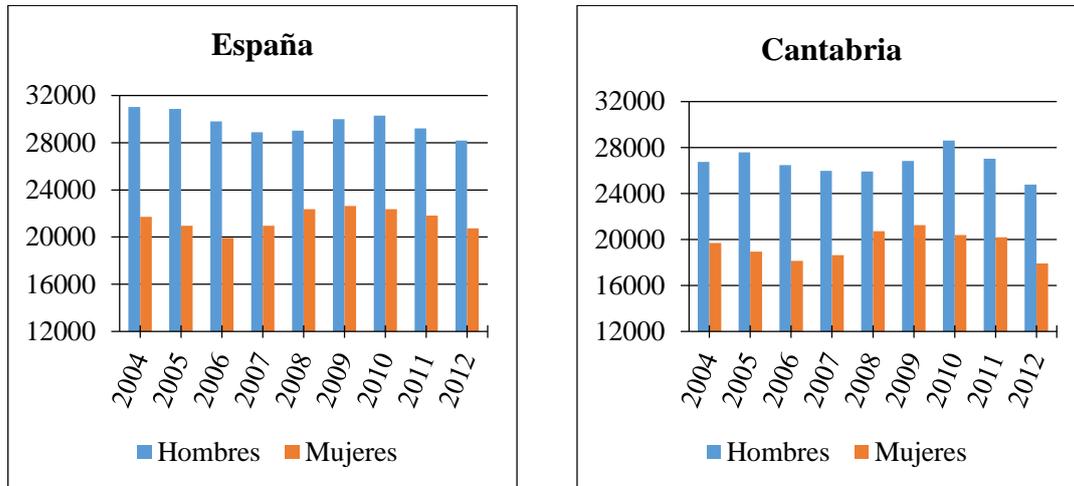
Entre 35 y 44 años



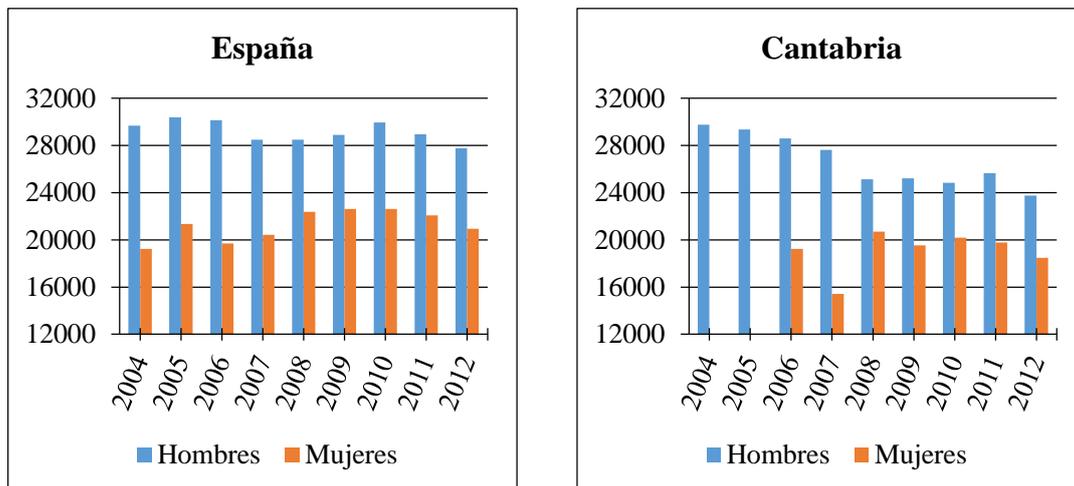
Fuente: Elaboración propia en base a la EES del INE (2016b).

Gráfico 8. Salario medio anual en España y Cantabria por edad (continuación)

Entre 45 y 54 años



Mayores de 54 años



Fuente: Elaboración propia en base a la EES del INE (2016b).

A pesar de los factores anteriores, la discriminación salarial de la mujer existe, representando el salario medio de una mujer el 75 por ciento del salario medio masculino en el año 2010. También, según la citada fuente, algunas de las razones que justifican esta menor percepción salarial son la existencia de una segregación ocupacional que deriva a las mujeres a profesiones peor retribuidas y una mayor parcialidad de los trabajos en los que participa. En Cantabria existe una discriminación salarial de la mujer mayor que en España, cobrando éstas alrededor de un 58 por ciento de lo que sería un salario masculino medio en el año 2010.

En España, el colectivo masculino y femenino comprendido entre los 25 y los 34 años da un salto salarial de aproximadamente 6100 y 5000 euros anuales, correspondientemente, con respecto a la remuneración percibida por los menores de 25 años en el año 2004. No obstante, a pesar de que el salario se incrementa con la edad, este se ha visto mermado durante la crisis económica, produciendo una pérdida de capacidad adquisitiva de hombres y mujeres durante el periodo 2004-2012 en torno a 1400 y 1100 euros, respectivamente. El INE (2015) estima que esta diferencia de salario con respecto a los menores de 25 años es debida a una mayor formación y antigüedad en la empresa, un tipo de contrato fijo y una menor temporalidad en el empleo. En Cantabria, al igual que en España, se produce un salto salarial con respecto a la anterior franja de edad, siendo este de 5300 y 2600 euros para hombres y mujeres respectivamente, si tomamos como año de referencia el 2004. Además, también se encarecieron los salarios de hombres y mujeres en torno a 1300 y 150 euros respectivamente entre 2004 y 2012, manteniéndose de este modo estable la brecha salarial entre géneros.

Los salarios en España correspondientes a la franja de edad que va desde los 35 hasta los 44 años se incrementan con respecto al anterior grupo alrededor de 5500 euros para los hombres y 3500 para las mujeres el año 2012. Dicho incremento hace que la brecha salarial entre hombres y mujeres sea alrededor de un 4 por ciento mayor que en el anterior grupo de edad. Sin embargo, a diferencia del anterior grupo de edad, los salarios de la mujer no se encarecen durante la crisis económica; por el contrario, los de los hombres si se encarecieron. En nuestra comunidad, al igual que en España, tanto los salarios como la brecha salarial aumentan con respecto al anterior grupo de estudio, pero, a diferencia de España, en nuestra autonomía tanto hombres como mujeres son víctimas de la crisis y sufren un encarecimiento de sus salarios.

El grupo de hombres españoles comprendidos entre los 45 y 54 años alcanzan la plenitud salarial, mas no es así para las mujeres. No obstante, ambos sexos aumentan su salario con respecto a la anterior franja de edad. Esto supone que las diferencias salariales entre hombres y mujeres logren su máxima diferencia, llegando a ser el salario de las mujeres alrededor de 7400 euros inferior al de los hombres en el año 2012, lo que supone que el salario de las mujeres es entorno a un 36 por ciento inferior al de los hombres. En Cantabria al igual que en España los salarios aumentan con respecto a la anterior franja de edad. No obstante, el aumento del salario es mayor en el caso de las mujeres, consiguiendo con ello una reducción de la brecha salarial entre géneros.

El colectivo de mujeres españolas y cántabras mayores de 54 años alcanza su plenitud salarial, sin embargo, no es así en el caso de los hombres que descienden levemente su salario con respecto al anterior grupo de edad. De este modo, al juntarse un aumento del salario femenino con un descenso del salario masculino se reduce la brecha salarial tanto en España como en Cantabria.

4. CONCLUSIONES

Tras analizar la evolución del mercado de trabajo español durante el periodo 2004-2014, se identifican dos etapas diferenciadas. A lo largo del primer quinquenio se observa una evolución optimista de todos los indicadores analizados a lo largo de este trabajo. Una vez pasada esta etapa se produjo un cambio de tendencia originado principalmente por la crisis económica y el estallido de la burbuja inmobiliaria.

La tasa de actividad muestra un comportamiento distinto en función del género. En el caso de las mujeres, la tasa de actividad evoluciona de forma positiva entre los años 2004 y 2009, manteniéndose estable en la segunda parte del periodo de estudio. A diferencia de la anterior, la tasa de actividad masculina se mantuvo estable durante el periodo 2004-2009, descendiendo a partir del año 2010. Este transcurso de los acontecimientos se debe principalmente a la crisis económica, que causó la pérdida de numerosos empleos masculinos y desmotivó a éstos a participar en el mercado laboral. De este modo, se favoreció la incorporación de la mujer al mercado de trabajo debido a la necesidad de conseguir capital tras la pérdida del empleo de su pareja y el elevado nivel de endeudamiento.

La tasa de ocupación española y cántabra ha experimentado una evolución similar en ambos sexos durante el periodo 2004-2014. A lo largo de los cuatro primeros años de estudio, tanto la tasa de ocupación femenina como la masculina evolucionó positivamente gracias a la prosperidad económica del país. Sin embargo, a comienzos del año 2009, estas tendencias se vieron modificadas en ambos sexos a causa de la crisis económica. En este contexto, es importante señalar que la caída de la tasa de ocupación fue superior en el caso de los hombres, ya que la afectación de la crisis fue mayor en aquellos sectores donde la participación masculina era dominante.

La tasa de paro en España y en Cantabria ha mostrado una tendencia similar entre los años 2004 y 2014. En ambos casos se distinguen dos etapas: la primera de ellas está

comprendida entre los años 2004 y 2007, y se caracteriza por un descenso de la tasa de paro de ambos sexos, gracias al auge económico vivido en España y en Cantabria; en el periodo 2008-2014 la situación económica del país cambió drásticamente, registrándose un aumento de la tasa de paro como consecuencia de la crisis económica y del estallido de la burbuja inmobiliaria.

El salario medio percibido por los hombres a nivel estatal y autonómico evolucionó de forma positiva entre los años 2004 y 2010 pero, a partir de ese momento, la tendencia de ascenso se invirtió debido al efecto provocado por la crisis económica. Este hecho provocó una pérdida de poder adquisitivo para los hombres españoles y cántabros cercana al 5 y al 8 por ciento, respectivamente. La evolución del salario femenino siguió un patrón similar al de los hombres, no obstante, la capacidad adquisitiva de este colectivo empezó a disminuir a partir del año 2009. Sin embargo, lo más notable de este estudio no es la caída salarial como consecuencia de la crisis, sino las diferencias existentes entre hombres y mujeres. Estas discrepancias entre ambos géneros implican una diferencia salarial media anual de alrededor de 6000 euros a favor de los hombres.

Por último, para concluir este Trabajo Fin de Grado realizaré una reflexión personal acerca de la situación actual de nuestro país. Actualmente, España se encuentra en una situación muy compleja debido a un cúmulo de circunstancias como la crisis financiera, el estallido de la burbuja inmobiliaria y la inestabilidad política, causada esta última principalmente por la corrupción existente en nuestra nación. A pesar de ello, desde el año 2014 se está produciendo una pequeña pero progresiva recuperación económica que precisará de muchos años para llegar a conseguir los niveles de bienestar existentes con anterioridad a la crisis económica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alarcón, M. M., Brunet, F., García, J., Mingorance, A. C., Moreno, J. L., Muntz, A. Pampillón, R. Sáez, F., Schäfer, M. (2014): *Reflexiones sobre el mercado de trabajo: continuar la reforma*. FAES Fundación para el Análisis y los Estudios Sociales, 228 pp.

Amarante, V., Espino, A. (2004): La segregación ocupacional de género y las diferencias en las remuneraciones de los asalariados privados. Uruguay, 1990-2000. *Desarrollo Económico*, 44, pp. 109-129.

Anker, R. (1997): La segregación profesional entre hombres y mujeres. *Revista internacional del trabajo*, 16, pp. 343-370.

Artiles, A. M. (2007): *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Delta Publicaciones, Madrid.

Bacaria, J., Coll, J. M., Sánchez-Montijano, E. (2015): *El mercado laboral en España: problemas, retos y tendencias de futuro*. Social Inclusion Monitor Europe. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

Baquero, J., Guataquí, J. C., Sarmiento, L. (2000): *Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, modalidades y estudios para Colombia*. Borradores de investigación. No. 8, junio de 2000. Universidad de Rosario, Colombia.

BOE (2016): Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial de España*, 24 de octubre de 2015, 255, 77 pp.

Cebrián, I. (2012): *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo antes y durante la crisis según la Muestra Continua de Vidas Laborales*. Observatorio de las Ocupaciones del SEPE. Cuadernos del Mercado de Trabajo, 8, pp. 52-59.

Comisión Europea (2016): *Breve visión de conjunto del mercado laboral*. EURES. El portal Europeo de la Movilidad Profesional.

De la Rica, S. (2007): *Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España: 1995-2002*. Serie Educación y Crecimiento CÁTEDRA Fedea - Banco de España. Documento de Trabajo 2007-35, noviembre de 2007.

De la Rica, S., Anghel, B. (2014): *Los parados de larga duración en España en la crisis actual*. Fundación Alternativas. Documento de trabajo 185/2014.

De la Rica, S., Denia, A., Domínguez, M., Gálvez, L., Goerlich, F.J., Guilló, M.D., Rodríguez, P. (2010): *Mujeres y mercado laboral en España: cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral*. Bilbao: Fundación BBVA, 197 pp.

Destinobles, A.G. (2006): *El capital humano en las teorías del crecimiento económico*. [Disponible en: www.eumed.net/libros/2006a/agd/].

Escot, L., Fernández, J. A., Herráez, A., Infestas, M., Martínez, T. (2006): Discriminación salarial de género en el mercado laboral español: un análisis comparativo por comunidades autónomas. *Revista universitaria deficiencias del trabajo*, 7, pp. 321-368.

Estrada, Á., Izquierdo, M., Lacuesta, A. (2009): *El funcionamiento del mercado de trabajo y el aumento del paro en España*. Boletín Económico. Banco de España, 7-8, pp. 95-115.

García-Brosa, G., Sanromá, E. (2003): Mercado de trabajo. En *Lecciones de economía española* [García-Delgado, J. L., Myro, R., Martínez-Serrano, J. A. (Ed.)], pp. 307-340. Editorial Civitas, Madrid.

Gobierno de España (2016): *Estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013/2016*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Gobierno de España.

INE (2015): *Decil de salarios del empleo principal. Encuesta de Población Activa (EPA)*. Instituto Nacional de Estadística, España.

INE (2016a): *Encuesta de Población Activa*. Instituto Nacional de Estadística, España.

INE (2016b): *Encuesta de estructura salarial*. Instituto Nacional de Estadística, España.

Infojobs y ESADE (2015): *Estado del mercado laboral en España*. Informe InfoJobs ESADE. Universidad Ramón Llul, Barcelona.

Jiménez, M. Ruiz, J., Peña, A.R. (2014): Competitividad y especialización: Un análisis regional de la evolución de la ocupación en España desde una óptica espacial, *Estudios de Economía Aplicada*, 32, pp.737-764.

Larrañaga, M. (2000): *Análisis teóricos de la desigualdad*. Ponencia presentada en la VII Jornada de Economía Crítica, 3-5.

López, E., Santos, J. (2013): La mujer en el mercado laboral español, *Economía Española y Protección Social*, 5, pp.145-167.

Montero, J. M. (2011): *El comportamiento de la tasa de actividad durante la última fase recesiva*. Boletín económico-Banco de España, 4, pp. 87-97.

Montero, J. M., Regil, A. (2012): *Análisis de la evolución del desempleo desde una perspectiva de flujos laborales*. Boletín Económico-Banco de España, Marzo 2012, pp. 33-43.

Montero, J. M., Regil, A. (2015): *La tasa de actividad en España: Resistencia cíclica, determinantes y perspectivas futuras*. Documentos Ocasionales N° 1502, Banco de España, Madrid.

OIT (2016): *Preguntas y respuestas sobre las empresas, discriminación e igualdad*. Organización Internacional del Trabajo.

Orellana, L. (2001): *Estadística descriptiva*. Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Ortega, E., Peñalosa, J. (2012): *Claves de la crisis económica española y retos para crecer en la UEM*. Banco de España, Madrid.

Pérez, J. I. (2006): Las estadísticas del mercado de trabajo en España. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 71, pp. 249-250.

Sanromá, E. (2012): El mercado de trabajo español en la crisis económica (2008-2012): desempleo y reforma laboral, *Revista de Estudios Empresariales*, 2, pp. 29-57.

Torns, T., Recio, C. (2012): Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación, *Revista de Economía Crítica*, 14, pp. 178-202.

ANEXOS

Anexo 1. Tasa de actividad

Año	España		Cantabria	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2004	67,83	45,17	66,28	41,17
2005	68,67	46,55	66,63	42,17
2006	69,03	47,97	65,78	45,25
2007	69,04	49,13	65,55	47,52
2008	69,42	50,25	67,06	48,12
2009	69,11	51,95	65,79	49,90
2010	68,02	52,45	64,47	48,11
2011	67,50	53,10	63,7	47,77
2012	66,99	53,91	64,04	51,36
2013	66,57	54,07	63,06	49,22
2014	65,48	53,75	62,48	50,16

Fuente: Elaboración propia en base a la EPA del INE (2016a).

Anexo 2. Tasa de actividad por edad**Menores de 25 años**

Año	España		Cantabria	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2004	53,91	42,59	50,00	34,36
2005	56,67	44,85	52,38	34,04
2006	55,59	46,96	48,45	41,89
2007	55,59	45,51	45,71	42,30
2008	55,64	45,91	43,82	38,40
2009	53,56	46,08	42,44	42,80
2010	49,18	43,30	41,38	40,37
2011	46,25	42,40	41,69	31,25
2012	43,61	41,06	36,45	32,19
2013	43,44	39,52	31,83	28,47
2014	41,06	37,23	30,29	23,55

Entre 25 y 54 años

Año	España		Cantabria	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2004	92,25	68,41	93,99	65,56
2005	92,12	69,52	92,14	66,44
2006	92,55	71,14	92,12	70,23
2007	92,44	73,11	90,99	73,78
2008	92,56	74,64	92,89	73,87
2009	92,56	77,12	91,79	76,90
2010	92,28	78,43	91,56	75,05
2011	92,31	79,39	89,99	76,54
2012	92,43	81,08	90,73	79,71
2013	92,52	81,89	91,97	78,14
2014	92,14	82,11	91,12	80,10

Mayores de 54 años

Año	España		Cantabria	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2004	27,46	10,41	23,17	8,36
2005	28,50	11,58	26,21	9,76
2006	28,86	12,24	24,88	10,35
2007	28,50	12,79	26,92	11,34
2008	29,46	13,39	28,68	13,90
2009	29,37	14,47	27,20	13,41
2010	28,53	15,10	24,35	12,35
2011	28,56	15,95	25,46	13,91
2012	28,53	16,91	27,81	17,71
2013	28,37	17,53	25,69	16,19
2014	28,01	18,07	27,28	18,07

Fuente: Elaboración propia en base a la EPA del INE (2016a).

Anexo 3. Tasa de ocupación

Año	España		Cantabria	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2004	61,94	38,15	60,06	35,18
2005	63,28	40,28	62,06	36,17
2006	64,29	42,20	62,57	40,70
2007	64,66	43,61	62,17	42,93
2008	63,94	44,28	64,27	43,60
2009	57,47	42,73	57,50	43,65
2010	54,55	42,01	56,07	40,42
2011	53,59	41,60	52,79	40,51
2012	50,94	40,72	52,46	41,30
2013	48,82	39,33	49,87	38,98
2014	48,86	39,64	49,14	39,66

Fuente: Elaboración propia en base a la EPA del INE (2016a).

Anexo 4. Tasa de ocupación por edad**Menores de 25 años**

Año	España		Cantabria	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2004	43,46	31,10	37,74	23,44
2005	46,16	33,24	43,95	25,15
2006	46,29	37,02	41,87	32,36
2007	48,11	35,31	40,02	34,17
2008	44,88	35,21	40,06	30,57
2009	34,22	30,08	32,02	26,58
2010	27,91	26,96	25,78	21,48
2011	24,34	22,40	22,20	16,90
2012	20,16	20,80	21,25	15,84
2013	17,78	18,00	13,55	14,56
2014	18,05	16,81	13,71	13,08

Entre 25 y 54 años

Año	España		Cantabria	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2004	85,31	58,55	86,66	56,99
2005	86,06	61,14	86,54	57,30
2006	87,17	63,23	87,91	62,35
2007	87,31	65,79	86,78	66,85
2008	86,26	66,61	89,07	67,24
2009	81,41	64,54	84,74	68,61
2010	75,38	63,78	80,85	64,97
2011	74,78	63,31	75,69	64,89
2012	71,79	62,31	75,14	64,64
2013	69,50	60,77	73,93	61,99
2014	70,40	61,35	72,10	63,57

Mayores de 54 años

Año	España		Cantabria	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2004	25,88	9,49	21,68	7,79
2005	26,90	10,58	25,16	9,22
2006	27,33	11,38	23,82	10,02
2007	27,17	11,75	25,93	11,12
2008	27,89	12,27	28,10	13,32
2009	26,56	12,75	25,18	12,72
2010	24,85	13,06	22,38	10,84
2011	24,58	13,75	22,98	12,72
2012	23,67	14,18	23,98	15,81
2013	22,80	14,03	21,68	14,42
2014	22,32	14,63	23,52	15,68

Fuente: Elaboración propia en base a la EPA del INE (2016a).

Anexo 5. Tasa de paro

Año	España		Cantabria	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2004	8,68	9,39	15,55	14,54
2005	7,84	6,86	13,46	14,23
2006	6,86	4,88	12,03	10,05
2007	6,34	5,15	11,23	9,67
2008	7,90	4,16	11,88	9,39
2009	16,85	12,61	17,76	12,52
2010	19,80	13,03	19,90	15,99
2011	20,42	17,12	21,66	15,19
2012	23,96	18,07	24,46	19,59
2013	26,66	20,91	27,26	20,80
2014	25,37	21,34	26,57	20,49

Fuente: Elaboración propia en base a la EPA del INE (2016a).

Anexo 6. Tasa de paro por edad**Menores de 25 años**

Año	España		Cantabria	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2004	19,39	26,97	24,53	31,78
2005	18,55	25,88	16,10	26,11
2006	16,73	21,17	13,59	22,75
2007	14,08	22,42	12,46	19,23
2008	19,34	23,30	8,57	20,39
2009	36,22	34,71	24,55	37,89
2010	43,25	37,74	37,70	46,80
2011	47,38	42,93	46,27	45,91
2012	53,78	49,35	41,68	50,80
2013	59,08	54,46	57,44	48,84
2014	56,04	54,85	54,75	44,45

Entre 25 y 54 años

Año	España		Cantabria	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2004	7,52	14,42	7,80	13,07
2005	6,58	12,05	6,09	13,75
2006	5,71	11,19	3,97	9,16
2007	5,55	10,02	4,63	9,39
2008	6,80	10,76	4,11	8,97
2009	15,63	16,32	12,40	10,78
2010	18,32	18,68	11,67	13,43
2011	18,98	20,44	15,89	13,85
2012	22,33	23,15	17,18	18,90
2013	24,88	25,79	19,62	20,66
2014	23,60	23,94	19,24	18,23

Mayores de 54 años

Año	España		Cantabria	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2004	5,76	8,83	6,42	6,86
2005	5,62	8,70	4,01	5,55
2006	5,31	7,05	4,25	3,19
2007	4,66	8,20	3,70	1,91
2008	5,34	8,34	2,01	4,12
2009	9,55	11,90	7,42	5,12
2010	12,90	13,51	8,10	12,24
2011	13,93	13,81	9,75	8,59
2012	17,03	16,17	13,77	10,74
2013	19,64	19,97	15,61	10,93
2014	20,30	19,05	13,80	13,22

Fuente: Elaboración propia en base a la EPA del INE (2016a).

Anexo 7. Salario medio anual (euros)

Año	España		Cantabria	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2004	24639	17854	23295	15510
2005	24469	17742	22708	15687
2006	24710	18204	23117	16231
2007	24835	18472	23061	16340
2008	25353	19809	23667	18333
2009	26264	20487	24161	19185
2010	26294	20366	24739	18497
2011	25668	19768	23793	17607
2012	25069	19071	23794	16348

Fuente: Elaboración propia en base a la EES del INE (2016b).

Anexo 8. Salario medio anual por edad (euros)**Menores de 25 años**

Año	España		Cantabria	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2004	15592	12483	15036	11768
2005	15960	13022	15702	11844
2006	15079	12101	15327	10974
2007	14955	11604	15001	-
2008	14958	11911	15855	12334
2009	14373	11827	13821	-
2010	15063	12090	17087	12011
2011	13134	10723	12927	-
2012	11881	9683	-	-

Entre 25 y 34 años

Año	España		Cantabria	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2004	21656	17504	20305	14348
2005	21188	17084	20272	15180
2006	21043	17606	20175	15901
2007	21401	17174	20496	15205
2008	21882	18184	21848	16672
2009	22237	18582	21570	17159
2010	22231	18550	20960	16871
2011	21190	17399	20186	15200
2012	20214	16435	19029	14203

Entre 35 y 44 años

Año	España		Cantabria	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2004	26848	19344	25579	16810
2005	26714	19004	23000	16192
2006	26265	19671	23396	16487
2007	26225	19581	23840	17538
2008	26671	20823	23831	18589
2009	27227	21269	24542	20740
2010	27118	21494	26010	19269
2011	26483	20796	24306	18161
2012	25681	19973	23505	16541

Entre 45 y 54 años

Año	España		Cantabria	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2004	31031	21706	26744	19698
2005	30857	20968	27589	18943
2006	29797	19918	26475	18148
2007	28882	20957	25991	18635
2008	29024	22355	25911	20718
2009	30009	22641	26829	21252
2010	30291	22368	28623	20394
2011	29218	21174	27028	20203
2012	28174	20730	24779	17912

Fuente: Elaboración propia en base a la EPA del INE (2016b).

Anexo 8. Salario medio anual por edad (euros) (continuación)

Mayores de 54 años

Año	España		Cantabria	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2004	29673	19247	29775	-
2005	30393	21362	29350	-
2006	30145	19711	28611	19233
2007	28486	20418	27639	15420
2008	28506	22376	25129	20712
2009	28888	22633	25215	19528
2010	29946	22613	24839	20185
2011	28959	22090	25654	19773
2012	27757	20939	23771	18479

Fuente: Elaboración propia en base a la EES del INE (2016b).