

Movimiento laboral registrado.

Septiembre 2019

El descenso del paro y el buen dato en contratación no repercute en la creación de empleo.

El mes de septiembre registra; un descenso del paro, un gran incremento de la contratación (tanto la indefinida como la temporal), un descenso del número de personas cotizantes y un incremento de la tasa de cobertura.

Respecto al dato de contratación, el incremento mensual ha sido enorme. En un solo mes se han registrado 52 mil contratos más que el mes pasado (de los que 12 mil han sido indefinidos y el resto temporales). Se han registrado incrementos en contratación en todos los sectores, sobre todo, en el sector agrario y servicios.

Ni el buen dato de contratación ni el descenso del paro tiene repercusión alguna en la creación de empleo (hay menos cotizantes que el mes pasado). Por lo tanto, la única explicación posible, es, que el descenso del paro es consecuencia del efecto desánimo y que las grandes cifras en contratación, confirman la gran rotación y la

acumulación de contratos de corta duración en una misma persona.

A pesar del incremento de contratos y el descenso del paro se reduce el número de cotizantes.

El empleo temporal se sitúa en el 87% del total de contratación registrada.

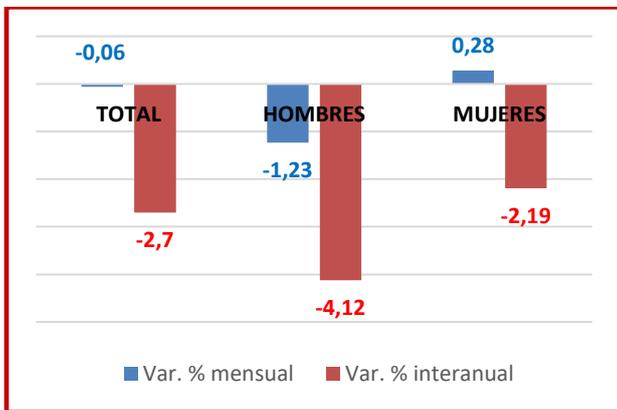
El descenso del paro se concentra en los hombres y mayores de 25 años.

PRINCIPALES VARIABLES Y VARIACIONES MENSUALES Y ANUALES. (MILES DE PERSONAS Y PORCENTAJE)

	septiem-19	Var. Mensual	Var. Anual
Paro	364.856	-206	-10.139
Afiliación	1.886.287	-1.011	50.326
Contratación	189.674	57.155	4.333
Indefinida	23.818	11.954	-379
Temporal	165.856	45.201	4.712
	agosto-19	Var. Mensual	Var. Anual
Cobertura	60,99%	2%	9,10%

Fte: SEPE y elaboración propia.

EVOLUCIÓN PARO REGISTRADO SEGÚN GÉNERO



Fte: Sepe y elaboración propia. Unidades porcentaje.

Brechas; territoriales, de género.

Las brechas de género, edad, etc. son habituales en el mercado de trabajo. Según últimos datos publicados, solo el 46% de la contratación se celebra con mujeres y representan el 45% de la población cotizante a pesar de que representan el 60% de la población parada.

También se observa grandes diferencias respecto a los territorios, la provincia de Valencia registra mejores resultados que la provincia de Alicante.

Brechas de género Universales:

Las brechas no afectan solo a las mujeres menos cualificadas, sino que son brechas universales, que en mayor o menor medida están instaladas en todos los puestos de trabajo y sectores.

MUJER Y TECNOLOGÍA

LA UGT en su informe de Mujer y Tecnología ofrece información sobre la subrepresentación de la mujer en determinadas sectores o ramas de actividad (STEM) tanto en la etapa formativa como laboral.

Según datos oficiales, los hombres que se forman en Ciencias de la Tecnología, triplica al de las mujeres, trasladándose esta subrepresentación al mercado de trabajo, donde el número de hombres ocupados triplica al número de mujeres ocupadas en esta rama.

Lo más paradójico de todo, es que este mercado de trabajo -el de las nuevas tecnologías e innovación- es el menos sensible al desempleo, son especialidades con baja presencia de indicadores de precariedad, como son la sobrecualificación o subempleo.

El informe hace hincapié en el riesgo que puede suponer el proceso de digitalización del empleo, ya que pueden incrementar las diferencias y brechas de género.

Según informe del Ivie¹ y fuentes del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades; las mujeres universitarias ocupan **el 55% de las plazas en la Universitat, acceden más preparadas y su rendimiento es mayor que el de los hombres**. Esta realidad, no tiene reconocimiento en el mercado de trabajo, ya que solo el 48% de las mujeres universitarias tienen un contrato indefinido al año de haberse graduado, frente al 60% de los hombres. Brecha que se agrava cuanto más se amplía el periodo transcurrido desde la graduación.

Además, el informe ofrece datos sobre la brecha salarial en las diferentes disciplinas. Según el mismo, las mujeres soportan brechas en todas las disciplinas excepto en Química y Física, Matemáticas y estadísticas. En algunos sectores o ramas, como la Industria Manufactura, las mujeres soportan brechas de hasta un 15% de brecha salarial

Relacionado con lo anterior, el informe de Mujer y Tecnología² publicado por nuestra Organización, ofrece información sobre la subrepresentación de la mujer en algunas carreras, las denominadas STEM (Estudio de Ciencias, Tecnologías, Ingenierías y Matemáticas). En estas, la presencia de los hombres triplica al de las mujeres.

Nuestro país no es un caso aislado, se trata de un fenómeno que también se observa a nivel europeo, aunque con menor repercusión.

La subrepresentación de la mujer en estas disciplinas, como es lógico, tiene su repercusión en el ámbito laboral afectando a todas las ramas o empleos (docencia, investigación, ingenierías, etc). Por otra parte, no parece que la brecha se reduzca o remita, al contrario, la evolución es creciente.

La Unión Europea estima que en los próximos dos años el 45% de los empleos estarán relacionados con el entorno digital. Por lo tanto, **si no se corrige esto se construirá una economía digital con un número de mujeres insuficientes.** El mismo informe reconoce que **la demanda de profesionales en tecnología puede tratarse de un motor para la igualdad.**

Nuestra Organización propone dos líneas de actuación:

- **En torno de la empresa y a través de la Negociación colectiva:** medidas específicamente dirigidas a facilitar el acceso y promoción en puestos tecnológicos, acabar con la brecha salarial, promover y potenciar acciones y potenciar para conciliar la vida laboral y personal y equilibrar la presencia de mujeres en puestos de staff directivo y representativos.
- **Desde la Administración Pública** y el entorno educativo: Confeccionar un plan integral de políticas públicas y gubernamentales que acaben con este desequilibrio en el ámbito de la tecnología, como parte integrante de un gran Plan transversal de Igualdad.

¹ Fundación BBVA. Publicación nº 39/2019.

² Informe publicado por UGT Confederal.

Brechas intergeneracionales.

La edad también es un aspecto determinante como factor de vulnerabilidad para el acceso al empleo. La **población joven**, y sobre todo aquella **menor de 25 años** es quien lo tienen más complicado para encontrar un empleo. El paro golpea más duramente a la población más joven. Sus índices de contratación indefinida son bastantes más bajos que la media, están en torno al 8%, mientras que la media de este mes es del 13%.

Crecimiento de la cobertura de prestaciones consecuencia de la extinción de contratos.

La tasa de cobertura se sitúa en el 60,99%, lo que supone un incremento mensual de más del 1% y respecto al año la cobertura ha crecido casi un 2%. El incremento de la tasa es consecuencia del incremento de personas receptoras de prestaciones contributivas que registran un incremento mensual del 12,35% y anual en torno al 9%.

El 60% de las personas paradas cobran alguna prestación.

Vuelve a crecer un mes más las personas receptoras que cobran prestación

BRECHAS SALARIALES PRESENTES EN TODAS LA ETAPAS

La difícil situación de la mujer en el mercado de trabajo, sus dificultades para el acceso, sus brechas salariales se perpetúan provocando grandes desigualdades en los sistemas de protección social.

Esto da lugar a grandes brechas en las prestaciones y pensiones que unos y otras perciben, lo que conlleva una segregación en el sistema de protección social, dando lugar a pensiones feminizadas y masculinizadas, y huelga decir, que son estas últimas las de mayor cuantía económica.

Según datos del Instituto Nacional de Seguridad Social, en el año 2018, las mujeres percibieron pensiones alrededor de 383 euros menores que la de los hombres. Esto es consecuencia del tipo del tipo de pensiones que perciben unos y otras. Mientras que los hombres perciben las pensiones de mayor cuantía, las de Jubilación, las mujeres perciben las de menor, como son; las de favor de familiares y las de viudedad.