

# MUJER Y TRABAJO EN CANARIAS. DEL SUPUESTO A LA EVIDENCIA

*Carmen Díaz Rodríguez*  
*Carmen R. Delgado Acosta*

...en cuestión de acceso al empleo y a la educación, los progresos son considerables, mientras que en el campo de la igualdad salarial y de las carreras profesionales, en el ámbito del desempleo, de la precariedad y el subempleo, la desigualdad es patente, recurrente e impertinente.

Christian Baudelot, 1995

## CONTEXTO Y PROPÓSITO

En el último cuarto de siglo el funcionamiento de los distintos mercados de trabajo se ha caracterizado por la precarización del empleo y la acentuación de las diferencias espaciales en los niveles de actividad, ocupación y paro entre los colectivos (jóvenes, adultos, hombres y mujeres) que participan en la producción. Junto a éstas destacan por su creciente intensidad las desigualdades ocasionadas por el género. Las mujeres muestran, además de formas peculiares de trabajo situadas en el difuso umbral que separa las categorías oficiales de inactividad y actividad, una clara vulnerabilidad ante el modelo laboral dominante. Por ello, no es aventurado afirmar que las diferencias de género superan a las de índole espacial o a las asociadas a otras características personales como son la formación o la edad.

Nuestro propósito es mostrar cómo la extensión y posterior consolidación del empleo precario constituye un proceso que a la vez que contribuye a incrementar los niveles generales de actividad y reducir los de paro, fomenta el acceso de la mujer al trabajo extradoméstico. Se reactivan así las tasas femeninas de actividad y ocupación al tiempo que se endurecen sus condiciones de trabajo. En ese proceso surgen situaciones paradójicas que parecen derivarse de un comportamiento aparentemente errático de los mercados; algunos de los territorios que registran mayores aumentos de la actividad general y femenina, son también los que presentan un superior deterioro del empleo. Por tanto, tras la elevación de las tasas de actividad y empleo se encubren, con frecuencia, graves deficiencias laborales. Así, los análisis basados en las frías cifras oficiales, al poner de relieve el lado amable que supone el aumento de la actividad y la ocupación femeninas, omiten que tales avances implican muchas veces un empeoramiento de la situación en la que la mujer desenvuelve su actividad. Se trata, en definitiva, del mismo discurso que realza, sin más, el éxito que representa el retroceso de la tasa de paro, sin valorar cuál es el precio que conlleva dicha disminución en términos de calidad de empleo.<sup>1</sup>

Para ilustrar los cambios laborales y su incidencia sobre la mujer, consideramos que la Comunidad Autónoma Canaria podría ser un buen modelo de la dinámica seguida por otros mercados regionales de trabajo, sometidos a un proceso similar al que en los últimos años conoce esta región.<sup>2</sup>

Este planteamiento inicial se desarrolla abordando, en primer lugar, las tendencias del mercado de trabajo regional y nacional, mediante un análisis comparado de algunos de los indicadores diseñados para tal fin y, a continuación, la actual situación laboral de la mujer en Canarias. En el apartado de conclusiones, se apuntan los principales resultados y las reflexiones surgidas a raíz de la interpretación de la información manejada y de los procesos analizados. En particular, se trata el viejo tema de la adecuación de las clasificaciones al uso (actividad/inactividad; empleo/desempleo), cuando se analizan los aspectos cuantitativos y cualitativos de la actividad femenina.

#### ¿AVANCES O RETROCESOS EN EL MERCADO DE TRABAJO DE CANARIAS?

Desde los años ochenta y sobre todo en la década de los noventa, el mercado de trabajo nacional experimenta continuas transformaciones, entre las que sobresalen el pronunciado deterioro de las relaciones contractuales y el manifiesto desequilibrio entre demandantes y empleos disponibles, como ponen en evidencia sus tasas de ocupación y de paro. Tal es así que España se ha convertido en el país de la Unión Europea que ofrece un mayor grado de fracaso en la provisión de empleo y una acentuada precariedad en el existente (Delgado y Díaz, 2002). Se ha afirmado, no sin razón, que la búsqueda de la flexibilidad del trabajo se ha conseguido rompiendo con la seguridad laboral y de ahí que nuestro país “tenga las tasas de precariedad y de inseguridad más altas de Europa” (Navarro, 2002, p. 113).

Aunque los mercados de trabajo de todas las comunidades españolas conocen los negativos efectos de la dinámica general, no todos se resienten con la misma intensidad. De hecho la región de residencia ha influido e influye, incluso más que el nivel de formación, en las posibilidades de empleo (Delgado y Díaz, 2002) y en el estado de inactividad de la población (Caparrós *et al.*, 2002, p. 13).

Las regiones con estructuras sociales y económicas más sólidas y diversificadas, tales como Madrid, Cataluña o Navarra, han conseguido mantener sus indicadores de empleo en unos márgenes aceptables, al menos desde la óptica española. Otras, en cambio, como Canarias, Andalucía, Extremadura y Murcia, han soportado tradicionalmente graves problemas laborales. La imagen habitual del archipiélago reflejada en sus indicadores de empleo, era la de una región cuya población registraba bajas tasas de actividad y ocupación –entre otras razones, porque la mayoría de las mujeres desarrollaban en exclusiva su labor en el ámbito doméstico– y elevadas tasas de paro. En suma, mostraba una situación laboral muy desfavorable en el contexto nacional. Por ello, llama poderosamente la atención el radical cambio que, de acuerdo con las últimas cifras oficiales disponibles, parece haber experimentado su mercado de trabajo.

En Canarias los incrementos registrados por sus poblaciones activa y ocupada han sido de tal magnitud, que hoy esta comunidad ofrece una posición destacada a escala del país, al haber sido capaz de generar empleo a un ritmo superior al nacional (Consejo Económico y Social (CES), 2001, p. 245). Ese dinamismo entraña, no obstante,

procesos que conducen a unas deficientes condiciones de trabajo, que afectan de un modo especial a la población femenina, dado su protagonismo en la elevación de los indicadores de actividad y empleo de la región.

Lo que se percibe en estos momentos mediante la información manejada –sin entrar a valorar los efectos estadísticos que ocasionan las modificaciones oficiales en los criterios o conceptos relativos a las categorías de la actividad e inactividad–, es que Canarias presenta a comienzos del 2002,<sup>3</sup> una privilegiada situación con respecto a la mayoría de las comunidades españolas. Su población alcanza superiores niveles de actividad (56,7%) y ocupación (50,5%) y menores tasas de paro (10,9)<sup>4</sup> y, además, los porcentajes de la región se aproximan a los que, en promedio, ofrece la Unión Europea (tabla 1).

| Comunidades Autónomas        | Tasas de actividad | Tasas de ocupación | Tasas de paro |
|------------------------------|--------------------|--------------------|---------------|
| Andalucía                    | 51,92              | 42,12              | 18,88         |
| Aragón                       | 49,48              | 46,97              | 5,08          |
| Asturias (Principado de)     | 43,77              | 39,73              | 9,24          |
| Baleares (Islas)             | 57,78              | 52,66              | 8,87          |
| <b>Canarias</b>              | <b>56,66</b>       | <b>50,51</b>       | <b>10,86</b>  |
| Cantabria                    | 49,82              | 45,11              | 9,47          |
| Castilla y León              | 48,58              | 43,31              | 10,84         |
| Castilla La Mancha           | 49,17              | 44,50              | 9,50          |
| Cataluña                     | 57,46              | 51,51              | 10,36         |
| Comunidad Valenciana         | 55,75              | 50,40              | 9,60          |
| Extremadura                  | 50,27              | 40,33              | 19,78         |
| Galicia                      | 51,29              | 44,41              | 13,42         |
| Madrid (Comunidad de)        | 56,26              | 52,13              | 7,34          |
| Murcia (Región de)           | 54,62              | 48,01              | 12,10         |
| Navarra (Comunidad Foral de) | 54,99              | 51,84              | 5,72          |
| País Vasco                   | 54,35              | 49,08              | 9,69          |
| Rioja (La)                   | 52,12              | 48,52              | 6,91          |
| Ceuta y Melilla              | 45,96              | 42,11              | 8,37          |
| <b>TOTAL</b>                 | <b>53,55</b>       | <b>47,41</b>       | <b>11,47</b>  |
| <b>Unión Europea *</b>       | <b>56,0</b>        | <b>51,3</b>        | <b>8,4</b>    |

Tabla 1. Actividad, ocupación y paro por Comunidades Autónomas.  
Primer trimestre 2002

Fuente: EPA, INE y Anuario de Estadísticas Laborales, MTAS.  
Elaboración Instituto de la Mujer.

\* Año 2000 (datos provisionales), sobre la población de 15 años y más.

Esa extraordinaria metamorfosis laboral es un fenómeno cuyo inicio se sitúa según algunos estudios en la década de 1980 (CES, 2001), si bien parece que los mayores cambios tienen lugar a lo largo de los últimos años noventa (tabla 2). Con la obligada precaución que impone trabajar con datos cuya magnitud puede aumentar o disminuir al compás de las sucesivas reformas de las estadísticas oficiales, se puede afirmar que el gran salto en materia de empleo a escala regional y nacional se produce a partir de 1995. En los cinco años que median entre ese año y el 2000, en Canarias el desempleo disminuye su importancia proporcional en más de 10 puntos (del 23 al 12%);

aproximadamente en igual cantidad se eleva la tasa de ocupación y, en ese baile de cifras, la de actividad se beneficia con un incremento de 4 puntos porcentuales.

Conviene apuntar que detrás de esas bruscas modificaciones en los indicadores de empleo subyacen los efectos de la reforma laboral de 1994. Sus directrices impulsaron de manera declarada la contratación a tiempo parcial (Álvarez, 1997, p. 195) y diversas modalidades de contratos temporales, propiciando así la precariedad que impregna hoy las relaciones laborales. Este último aspecto nos permite empezar a cualificar, y no sólo a cuantificar como hasta ahora, los cambios acaecidos. De hecho, la temporalidad es una de las características que diferencian con nitidez la trayectoria del mercado de trabajo español de la del resto de países de la UE, puesto que una tercera parte de los asalariados del país está acogida a esta modalidad de contrato.<sup>5</sup> Es más, el empleo temporal se ha instalado con tal intensidad en nuestro mercado laboral, que ha sido una de las vías más utilizadas desde 1997 por el sector público para fomentar –a través de los Fondos Estructurales de la UE– la contratación de ciertos colectivos desfavorecidos como los jóvenes, las mujeres o los desempleados de larga duración (Caparrós *et al.*, 2002, p. 7).

| Años  | CANARIAS           |                    |               | ESPAÑA             |                    |               |
|-------|--------------------|--------------------|---------------|--------------------|--------------------|---------------|
|       | Tasas de actividad | Tasas de ocupación | Tasas de paro | Tasas de actividad | Tasas de ocupación | Tasas de paro |
| 1976  | 50,98              | 46,61              | 8,58          | 52,11              | 49,65              | 4,72          |
| 1980  | 52,32              | 45,34              | 13,34         | 50,05              | 43,83              | 12,43         |
| 1985  | 51,81              | 39,17              | 24,45         | 49,02              | 38,49              | 21,48         |
| 1990  | 52,86              | 40,61              | 22,91         | 50,96              | 42,77              | 16,09         |
| 1995  | 51,99              | 39,81              | 23,43         | 51,01              | 39,40              | 22,76         |
| 2000  | 56,22              | 49,52              | 11,91         | 53,97              | 46,71              | 13,44         |
| 2001  | 56,76              | 50,63              | 10,79         | 53,29              | 47,70              | 10,55         |
| 2002* | 56,66              | 50,51              | 10,86         | 53,55              | 47,41              | 11,47         |

Tabla 2. Estructura del mercado de trabajo regional y nacional. Ambos sexos.  
Fuente: EPA. INE. Elaboración propia

\* Tasas correspondientes al primer trimestre. Las anteriores corresponden al cuarto trimestre.

Los datos de paro desde el primer trimestre de 2001 en adelante reflejan la nueva definición de parado establecida en el Reglamento 1897/2000 de la CE y no son directamente comparables con los de periodos anteriores.

Si la temporalidad constituye un síntoma válido para medir la “salud” del mercado de trabajo, podemos afirmar que la de nuestro mercado regional es muy endeble, pues dicha modalidad afecta al 40,4% de sus asalariados. Cifra que, no obstante, puede continuar incrementándose si la contratación temporal se mantiene al mismo ritmo que a finales de 2000. En el mes de diciembre de ese año –y no constituye una excepción– el 90% de los contratos efectuados en la región, según los datos aportados por el Instituto Canario de Formación y Empleo (ICFEM), se oficializaron bajo esta fórmula (Gobierno de Canarias, 2001). La flexibilidad que otorga esta modalidad contractual es su principal virtud desde la óptica empresarial, pues se ajusta muy bien a las necesidades de las empresas, sobre todo en territorios que como el canario, están dominados por una economía de servicios destinada al turismo.<sup>6</sup>

La temporalidad está a su vez asociada a otras muchas deficiencias que surgen al amparo del crecimiento de las cifras de actividad y ocupación.<sup>7</sup> Un indicio aceptable de

la calidad de los puestos de trabajo que se crean en Canarias –dado que los empleos temporales y a tiempo parcial engloban una diversidad de situaciones que las estadísticas no permite analizar–, sería la retribución media que perciben los trabajadores (tabla 3).

| Comunidades Autónomas    | Pesetas        | España = 100 |
|--------------------------|----------------|--------------|
| Andalucía                | 227.109        | 90           |
| Aragón                   | 253.479        | 100          |
| Asturias (Principado de) | 259.542        | 103          |
| Baleares (Islas)         | 232.232        | 92           |
| <b>Canarias</b>          | <b>209.022</b> | <b>83</b>    |
| Cantabria                | 250.805        | 99           |
| Castilla La Mancha       | 210.063        | 83           |
| Castilla y León          | 243.729        | 97           |
| Cataluña                 | 264.557        | 105          |
| Comunidad Valenciana     | 225.159        | 89           |
| Extremadura              | 205.351        | 81           |
| Galicia                  | 220.464        | 87           |
| Madrid (Comunidad de)    | 292.952        | 116          |
| Murcia (Región de)       | 202.253        | 80           |
| Navarra                  | 268.229        | 106          |
| País Vasco               | 303.389        | 120          |
| Rioja (La)               | 237.997        | 94           |
| <b>TOTAL</b>             | <b>252.404</b> | <b>100</b>   |

Tabla 3. Ganancia media mensual por Comunidades Autónomas.  
Cuarto trimestre 2000.

Fuente: Encuesta de Salarios, INE. Instituto de la Mujer.  
Elaboración propia.

En buena lógica, si se genera empleo precario, su costo empresarial debería ser inferior al de calidad y reflejarse por tanto en las retribuciones. Si partimos de que en España los bajos salarios tienen una alta incidencia laboral, evaluada en torno al 18,3% de los asalariados (Fernández *et al.*, 2002, p. 5), en Canarias supera el 25%.<sup>8</sup> Además, como consecuencia de ello, la región ocupa según la ganancia media de sus trabajadores la decimotercera posición entre las diecisiete comunidades españolas, lo que significa que el salario medio es aquí un 17% inferior al que reciben los trabajadores del resto del país. Cifras que parecen indicar que las políticas públicas en España y aún más si cabe en Canarias, han optado por estimular un empleo de escasa calidad y bajos salarios, encubierto hábilmente por unos saneados indicadores estadísticos generales, lo que constituye, como afirma Navarro, una forma de “perpetuar la ineficiencia económica” (Navarro, 2002, p. 65).

#### LA FEMINIZACIÓN DE LOS MERCADOS LABORALES: EL CASO DE CANARIAS

En la transformación laboral española y canaria desempeña un relevante papel la población femenina. Desde los años ochenta, coincidiendo con una de las etapas de mayor crisis de empleo, la mujer no ha cesado de incorporarse a la actividad extradoméstica (Maruani, 2002, p. 14). Los indicadores revelan que la mayor parte del crecimiento experimentado por la actividad y el empleo se debe, precisamente, a la masiva inserción de las mujeres en el mercado de trabajo.

La composición de la fuerza laboral se ha transformado, pues, mientras las tasas de actividad y de ocupación de las mujeres se incrementan, las de los hombres disminuyen (Rendón, 1997, p. 151). Tal es así, que a la hora de caracterizar la reciente evolución de los diversos mercados de trabajo, sería apropiado hablar de dos tendencias simultáneas: la señalada precarización del empleo y la feminización de la población activa. España y Canarias constituyen buenos ejemplos de ambos procesos. Incluso la feminización, al ser un fenómeno que se produce aquí más tardíamente que en otros territorios europeos, adquiere, sobre todo a escala regional, una particular intensidad, tanto si nos aproximamos a su estudio desde la óptica temporal (tabla 4), como si lo hacemos desde la espacial (tabla 5).

Desde el punto de vista temporal lo más relevante es el fuerte impulso que conoce la actividad de la mujer entre 1976 y 2002, pues su tasa se eleva desde el 25 al 44%. Es también muy notable, aunque con un incremento menor por la elevada cuantía del paro femenino, el aumento que registra la tasa de ocupación, ya que en las fechas referidas los valores respectivos eran del 23 y del 37%. El ascenso que experimentan ambos indicadores se sitúa muy por encima del registrado en el país, en parte porque en él los valores iniciales eran ligeramente mayores, mientras que los de llegada son, en cambio, algo menores.

La rapidez e importancia del cambio cuantitativo son innegables, como lo demuestra el hecho de que hoy las mujeres representan el 40% de las poco más de ochocientas mil personas que, a comienzos de 2002, registra la EPA en la región como activas. Esta alta participación contribuye, además, de forma eficaz a contrarrestar la disminución experimentada, en igual período, por los varones.

| Indicadores        | CANARIAS |       |         |       | ESPAÑA  |       |         |       |
|--------------------|----------|-------|---------|-------|---------|-------|---------|-------|
|                    | Mujeres  |       | Hombres |       | Mujeres |       | Hombres |       |
|                    | 1976     | 2002* | 1976    | 2002* | 1976    | 2002* | 1976    | 2002* |
| Tasas de actividad | 25,57    | 44,30 | 77,43   | 69,19 | 28,53   | 41,23 | 77,57   | 66,59 |
| Tasas de ocupación | 23,41    | 37,54 | 70,75   | 63,66 | 27,12   | 34,43 | 73,97   | 61,14 |
| Tasas de paro      | 8,44     | 15,28 | 8,62    | 8,0   | 4,94    | 16,5  | 4,64    | 8,18  |

Tabla 4. Estructura del mercado laboral regional y nacional según sexos en 1976 y 2002.

\* Datos correspondientes al primer trimestre. Fuente: EPA. INE. Elaboración propia

De las diversas medidas que podrían impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, han sido las encaminadas a equilibrar el acceso al mercado de trabajo las más favorecidas. En esta línea, las recomendaciones realizadas en sus directrices para el empleo por el Consejo Europeo de reducir las desigualdades por razones de sexo (Plantenga y Hansen, 1999, p. 421) han tenido, según parece, una interpretación muy limitada, pero coherente con los procesos que rigen el funcionamiento laboral en la actualidad.

Desde la perspectiva espacial Canarias también ofrece una privilegiada posición por la elevada proporción de mujeres que componen su mercado de trabajo (tabla 5). Los niveles de actividad femenina del archipiélago son hoy equiparables a los que registra la Comunidad de Madrid, ocupando con ella el tercer lugar tras Cataluña y Baleares.

Conviene entender que el espectacular incremento de la actividad femenina, reconocido por todos los colectivos feministas como un logro indiscutible, no sólo es

consecuencia de la nueva conciencia social de la mujer, que le lleva a buscar una autonomía propia y un lugar visible en la sociedad, sino también de la precarización laboral que ha favorecido su acceso al empleo.

| <b>Comunidades Autónomas</b> | <b>Ambos sexos</b> | <b>Mujeres</b> | <b>Hombres</b> |
|------------------------------|--------------------|----------------|----------------|
| Andalucía                    | 51,92              | 38,41          | 66,17          |
| Aragón                       | 49,48              | 36,24          | 63,27          |
| Asturias (Principado de)     | 43,77              | 32,40          | 56,35          |
| Baleares (Islas)             | 57,78              | 45,14          | 70,87          |
| <b>Canarias</b>              | <b>56,66</b>       | <b>44,30</b>   | <b>69,19</b>   |
| Cantabria                    | 49,82              | 36,49          | 64,07          |
| Castilla y León              | 48,58              | 35,88          | 61,75          |
| Castilla La Mancha           | 49,17              | 34,19          | 64,49          |
| Cataluña                     | 57,46              | 46,33          | 69,25          |
| Comunidad Valenciana         | 55,75              | 43,50          | 68,68          |
| Extremadura                  | 50,27              | 35,98          | 65,02          |
| Galicia                      | 51,29              | 41,30          | 62,23          |
| Madrid (Comunidad de)        | 56,26              | 44,50          | 69,20          |
| Murcia (Región de)           | 54,62              | 40,52          | 69,23          |
| Navarra (Comunidad Foral de) | 54,99              | 42,07          | 68,21          |
| País Vasco                   | 54,35              | 43,37          | 66,00          |
| Rioja (La)                   | 52,12              | 37,03          | 67,61          |
| Ceuta y Melilla              | 45,96              | 28,73          | 62,15          |
| <b>TOTAL</b>                 | <b>53,55</b>       | <b>41,23</b>   | <b>66,59</b>   |
| <b>Unión Europea *</b>       | <b>56,00</b>       | <b>46,90</b>   | <b>65,80</b>   |

Tabla 5. Tasas de actividad por Comunidades Autónomas. Primer trimestre 2002

Fuente: EPA, INE y Anuario de Estadísticas Laborales, MTAS.

Elaboración Instituto de la Mujer.

\* Año 2000 (datos provisionales), sobre la población de 15 años y más.

#### LAS DISTINTAS CARAS DE LA SEGREGACIÓN LABORAL

Los avances en el campo de la actividad femenina tienen una dimensión cuantitativa evidente. No obstante, las cantidades ni expresan cualidades, ni tampoco por sí solas reflejan bien la situación alcanzada por las mujeres en el mercado de trabajo regional, tanto en lo que atañe a la actividad como al empleo. Hay que indagar las características de esa alta actividad y ocupación de la mujer. Es decir, pasar del terreno de los supuestos al de las evidencias, o al menos al de algunas evidencias.

Más allá de los progresos observados no debemos olvidar dos cuestiones esenciales. La primera es que las tasas de actividad y ocupación de las mujeres, pese a sus avances innegables, continúan siendo inferiores a las que registran los hombres. La segunda, no menos importante, es que las tasas de paro que ellas soportan son, como poco, el doble de las que ellos conocen (tabla 4). El desempleo representa, pues, la primera de las desigualdades de género del mercado laboral. De hecho, al examinar con detenimiento la evolución de la actividad de las mujeres de la región, se advierte que una proporción sustancial de las mismas entra en el mercado del trabajo mediante la vía del desempleo.<sup>9</sup> Aunque este fenómeno no constituye ninguna novedad, sí conviene hacer hincapié en él porque el paro en la mujer es, sobre todo, "...más permanente y duradero, menos visible

y más tolerado, más difícil de aprehender con los instrumentos de medida establecidos” (Maruani, 2002, p. 78).

A la hora de explicar en la actualidad la importancia del desempleo femenino, el argumento basado en los bajos niveles de formación o preparación de las mujeres pierde toda validez. Sus tasas de paro, obtenidas con referencia a la población clasificada como activa, son siempre más elevadas que las de los hombres en todas las edades<sup>10</sup> y en todos los niveles de educación (tabla 6), aunque la formación de ellas, sobre todo en las edades de máxima actividad,<sup>11</sup> supere hoy la de los varones.

| Nivel de estudios          | Mujeres (*)  | Hombres(*)  | Mujeres (**) | Hombres(**)  |
|----------------------------|--------------|-------------|--------------|--------------|
| Analfabetos y sin estudios | 14,69        | 8,87        | 7,3          | 10,9         |
| Primaria                   | 18,78        | 8,90        | 27,7         | 29,8         |
| Secundaria                 | 15,75        | 9,05        | 36,5         | 41,6         |
| Formación Profesional      | 15,25        | 7,58        | 15,7         | 13,3         |
| Universitarios             | 10,28        | 2,85        | 12,8         | 4,5          |
| <b>TOTAL</b>               | <b>15,27</b> | <b>8,00</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> |

Tabla 6. Tasas de paro según estudios terminados. Primer trimestre 2002  
Fuente: EPA, INE. Elaboración propia.

(\*) Calculadas sobre la población activa de cada sexo y nivel de estudios.

(\*\*) Calculadas sobre el total de parados de cada sexo.

Si se analiza la distribución de los parados según la formación alcanzada, los valores expresan otro tipo de relaciones de gran interés. Se advierte cómo las oportunidades de empleo, en comparación con los hombres del mismo nivel educativo, son más favorables a las mujeres sin estudios y, a la vez, cómo esta ventaja se invierte en los niveles superiores. Estos datos sugieren que las dificultades de acceso se endurecen en las mujeres que disponen de una formación universitaria, al tiempo que su permanencia en el mercado como paradas revela que la educación alcanzada condiciona sus opciones de vida, pues desechan “la idea de quedarse en casa dedicándose solamente a cuidar de la familia” (Alberdi *et al.*, 2000, p. 65); en Canarias sólo el 4,5% de las universitarias se declaran inactivas.

En relación con las condiciones laborales de las ocupadas, se advierte el predominio de modalidades ocupacionales y contractuales que revelan la existencia de situaciones discriminatorias.

Muchas de las investigaciones que han abordado la situación laboral de mujeres y hombres, parten de la idea de que una de las características más importantes y persistentes de los mercados de trabajo de todo el mundo, es la segregación profesional basada en el género (Anker, 1997). La segregación puede producirse en la distribución de hombres y mujeres entre las distintas ocupaciones, la llamada “segregación horizontal”, o dentro de una misma ocupación,<sup>12</sup> denominada “segregación vertical” (Anker, 1997). Su análisis, de gran interés para entender las diferencias salariales, requiere una información con un nivel de detalle superior al que disponemos y, de igual manera, sería necesario contar con datos cruzados de las características laborales de la población, además de los disponibles según edad y sexo. Incluso con esas limitaciones, es posible advertir algunas diferencias que revelan la distinta posición de uno y otro sexo.

En Canarias, de cada 100 puestos de trabajo, 37 están ocupados por mujeres. En el 90% de los casos se trata de un empleo asalariado y, por tanto, muy pocas mujeres actúan como empleadoras (3,6%), menos aún como “ayudas familiares” (2%), y sólo 5 de cada 100 declaran ser autónomas (tabla 7). Dado el peso de los asalariados en el conjunto de la población empleada, hay pocas diferencias en la situación profesional de las mujeres con respecto a la de los hombres, pero las hay. Los valores relativos no permiten apreciar con claridad que de cada 4 empleadores 3 son varones y que, también, 3 de cada 4 autónomos lo son y que, rara vez, los hombres desempeñan un trabajo como “ayudas familiares”.

Al pasar de la situación profesional a la ocupación el análisis se limita de forma importante, pues sólo es posible conocer cómo se distribuyen los ocupados entre los diez grandes grupos establecidos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) reproducida por la EPA (tabla 7). De todas formas, a pesar de esa limitación podemos destacar que de las “37 mujeres con empleo”, algo más de una cuarta parte de ellas –unas 10 mujeres– desempeña una actividad clasificada de forma oficial como “no cualificada”.<sup>13</sup> Otra cuarta parte del total –10 mujeres más– desarrolla su labor en el grupo de “trabajadores de servicios de restauración, personales y vendedores de comercio”, revelando así el peso decisivo de los servicios comerciales y turísticos en el empleo femenino de la región. También sobresalen, consideradas conjuntamente, las ocupaciones incluidas en los grupos de científicos y profesionales de apoyo y los administrativos –en total 14 mujeres–. Se trata, en gran parte, de un empleo público, bien en la administración local, en la sanidad o en la educación. Son residuales las mujeres –sólo 3 de las 37 iniciales– que trabajan en las actividades agraria e industrial y las que ocupan puestos de dirección o gerencia.

| Ocupación  | Mujeres Hombres |      | Situación Profesional | Mujeres Hombres |      |
|--|-----------------|------|-----------------------|-----------------|------|
|  |                 |      |                       |                 |      |
| Fuerzas Armadas  | 0,1             | 1,1  | Empleador             | 3,6             | 6,6  |
| Directores y gerentes                                    | 5,3             | 7,6  | Autónomos             | 5,1             | 9,4  |
| Profesionales científicos                                | 13,4            | 8,3  | Cooperativista        | 0,3             | 0,2  |
| Profesionales de apoyo                                   | 7,8             | 6,4  | Ayuda familiar        | 2,1             | 0,4  |
| Administrativos  | 16,1            | 6,5  | Asalariado público    | 21,5            | 17,2 |
| Trabajadores de los servicios                            | 27,2            | 15,7 | Asalariado privado    | 67,4            | 66,2 |
| Trabajadores cualificados de la agricultura y la pesca   | 1,5             | 3,2  | Total                 | 100             | 100  |
| Trabajadores cualificados de la industria y construcción | 2,1             | 23,4 |                       |                 |      |
| Operadores de maquinaria                                 | 0,5             | 11,5 |                       |                 |      |
| Trabajadores no cualificados                             | 26,0            | 16,2 |                       |                 |      |
| Total  | 100             | 100  |                       |                 |      |

Tabla 7. Ocupados según ocupación y situación profesional. Primer trimestre 2002.

Fuente: EPA, INE. Elaboración propia.

Si recapitulamos tenemos que de cada 10 mujeres, 9 son asalariadas, lo que supone que su situación como trabajadoras autónomas, bien como empleadoras o como trabajadoras por cuenta propia, es testimonial. Los puestos de mando al frente de una empresa o aquellos que conllevan mayor incertidumbre en los ingresos, están escasamente feminizados. Las ocupaciones revelan algo similar pues, alrededor del 53% de las trabajadoras (unas 20 mujeres de las 37 iniciales) se incluye en las dos categorías que registran una mayor proporción de profesiones de menor prestigio y remuneración (trabajos “no cualificados” y servicios). Podemos decir que el denominado “techo de cristal” se sitúa todavía en Canarias a una considerable altura. Para ser justos, también es verdad que una tercera parte de los hombres tienen en esas dos modalidades ocupacionales su puesto de trabajo y que casi una cuarta parte de los varones está incluida bajo la rúbrica de “trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción y la minería”, lo que en la práctica supone, en nuestro caso, trabajar en la construcción y, por tanto, en empleos que requieren escasa formación. Con ello se pone de manifiesto la ausencia de neutralidad en la tipificación oficial de las cualificaciones, al catalogar como “carentes de calidad” aquellos empleos que ocupan, de forma preferente, las mujeres (Maruani, 2002, p. 65).

La mayoría de los puestos de trabajo que desempeñan las mujeres y los hombres no parece precisar, pues, altos niveles de estudio, pero a ellas se les exige una formación mayor (tabla 8). De cada 100 ocupadas, 20 tienen estudios universitarios, frente a 13 de cada 100 ocupados. De todas maneras más que las diferencias entre unas y otros, lo que preocupa, o debería preocupar, es que 36 hombres y 28 mujeres de cada 100 disponen de una formación máxima equivalente a los estudios primarios. Ese hecho está indicando que la “calidad” de buena parte del empleo disponible es exigua, dado sus bajos requerimientos en formación. Lo mismo se puede deducir del destacado alcance que tienen los contratos temporales en ambos sexos, aunque más en las mujeres (43% del total), y del hecho de que la jornada a tiempo parcial se revele como una modalidad típicamente femenina ya que afecta a cerca del 20% de las mujeres ocupadas frente a sólo el 3% de los hombres. El trabajo a tiempo parcial no tiene por qué tener una connotación negativa en cuanto a las condiciones laborales, siempre y cuando sea elegido de forma voluntaria y no como una alternativa ante la dificultad o la imposibilidad de encontrar un trabajo a tiempo completo. Pensamos que es perfectamente aplicable en Canarias la aseveración de Alberdi, en su análisis de la realidad española: “aquí y ahora el tiempo parcial es un empleo precarizado y minoritario” y debe serlo, entre otras razones, porque en España “sólo un 11,5% de las mujeres que trabajan a tiempo parcial tienen un contrato indefinido” (Alberdi *et al.*, 2000, p. 103).

Una de las consecuencias que se derivan de la deficiente situación laboral de la mujer, es la menor ganancia media que perciben las ocupadas en comparación con los hombres. La discriminación salarial es, no obstante, muy difícil de demostrar porque las diferencias observadas entre los sexos son, en gran parte, resultado de las segregaciones previas, es decir, de las segregaciones horizontal y vertical a las que nos hemos referido, y está también vinculada al tipo de contrato y a la modalidad de jornada. Sin embargo, todos los análisis confirman su existencia<sup>14</sup> y señalan que hay siempre una diferencia que sólo puede ser explicada de esa manera. En su defensa se han esgrimido muchos argumentos, entre ellos, se encuentra la constatación de que todos los sectores que tienen bajos salarios están “...altamente feminizados, lo que podría indicar más que un

problema de diferencias en las productividades, un problema de discriminación” (Fernández *et al.*, 2002, pp. 7 y 8).

| <b>Nivel de estudios</b>   | <b>Mujeres</b> | <b>Hombres</b> |
|----------------------------|----------------|----------------|
| Analfabetos y sin estudios | 7,7            | 9,7            |
| Primaria                   | 21,5           | 26,4           |
| Secundaria                 | 35,0           | 36,3           |
| Formación Profesional      | 15,7           | 14,2           |
| Universitarios             | 20,1           | 13,4           |
| TOTAL                      | 100,0          | 100,0          |
| <b>Tipo de jornada</b>     | <b>Mujeres</b> | <b>Hombres</b> |
| Completa                   | 80,5           | 97,4           |
| Parcial                    | 19,5           | 2,6            |
| Total                      | 100,0          | 100,0          |
| <b>Tipo de contrato</b>    | <b>Mujeres</b> | <b>Hombres</b> |
| Indefinido                 | 56,8           | 61,4           |
| Temporal                   | 43,2           | 38,6           |
| Total                      | 100,0          | 100,0          |

*Tabla 8. Ocupados según estudios, tipo de jornada y contrato. Primer trimestre de 2002.*

*Fuente: EPA, INE. Elaboración propia.*

Los datos de ganancia media por CCAA (tabla 9) muestran una desigualdad salarial con diferencias geográficas y de género notables. Con respecto a las primeras se ha apuntado que podrían estar muy influidas por la estructura de los salarios pactada en la negociación colectiva (Simón, 2001, p. 12). En relación con las segundas remitimos a los argumentos ya apuntados. Pero no deberíamos terminar sin mencionar la anómala situación que ofrece sobre este particular el archipiélago, pues la distancia salarial entre los sexos es menor que la registrada en la mayoría de las restantes autonomías. En esta ocasión tres comunidades con estructuras sociales y productivas bien distintas, como Canarias, Madrid y Extremadura, presentan una similar diferencia. No tenemos una respuesta para esta cuestión, pero sí más de una pregunta, aunque la fundamental es si ello responde a una elevación del salario de las mujeres o a una disminución del que perciben los hombres.

De lo analizado se desprende que las desigualdades laborales por razón de género lejos de reducirse se han agravado y pensamos que, al menos a corto plazo, se incrementarán aún más. De una parte, porque la tendencia general a la privatización de los servicios públicos limitará una de las tradicionales vías de acceso al empleo de la mujer –la información de la EPA revela que en Canarias la cuarta parte de las ocupadas, lo están en la Administración Pública–; de otra, porque las disposiciones contenidas en la Reforma de las Prestaciones por Desempleo incluidas en el Real Decreto-Ley 5/2002, tienden a acentuar su precariedad laboral. Así, a la difícil situación actual se sumarán los perjudiciales efectos derivados de la potenciación de aquellas modalidades contractuales –tiempo parcial, temporal, fijo discontinuo– que impedirán, en muchos casos, alcanzar los meses de cotización necesarios para cobrar la prestación por desempleo. Además, la obligatoriedad de aceptar el empleo ofertado repercute de un modo especial en las mujeres que desean conciliar la vida familiar con la laboral, al tener que asumir contratos con jornadas indeterminadas o de turnos partidos que, en ocasiones, pueden

incluso requerir el desplazamiento a cierta distancia del hogar. El coste adicional que en tiempo y en dinero puede representar esa movilidad, en nada favorece dicha conciliación. Todas estas medidas coactivas contribuyen a reforzar la discriminación existente en el mercado de trabajo y, en definitiva, parecen promover la inactividad de la mujer como fórmula para alcanzar el “pleno empleo”.

| Comunidades Autónomas    | Mujeres        | Hombres        | Razón Muj/Hom |
|--------------------------|----------------|----------------|---------------|
| Andalucía                | 171.029        | 248.884        | 68,72         |
| Aragón                   | 164.948        | 290.084        | 56,86         |
| Asturias (Principado de) | 176.284        | 280.565        | 62,83         |
| Baleares (Islas)         | 179.022        | 259.154        | 69,08         |
| <b>Canarias</b>          | <b>165.587</b> | <b>229.492</b> | <b>72,15</b>  |
| Cantabria                | 181.465        | 274.840        | 66,03         |
| Castilla La Mancha       | 145.788        | 232.335        | 62,75         |
| Castilla y León          | 171.550        | 268.800        | 63,82         |
| Cataluña                 | 205.340        | 291.656        | 70,40         |
| Comunidad Valenciana     | 170.611        | 248.316        | 68,71         |
| Extremadura              | 159.805        | 221.694        | 72,08         |
| Galicia                  | 166.416        | 240.926        | 69,07         |
| Madrid (Comunidad de)    | 235.846        | 322.796        | 73,06         |
| Murcia (Región de)       | 145.433        | 225.039        | 64,63         |
| Navarra                  | 196.483        | 294.186        | 66,79         |
| País Vasco               | 225.174        | 332.440        | 67,73         |
| Rioja (La)               | 177.258        | 262.747        | 67,46         |
| <b>TOTAL</b>             | <b>194.103</b> | <b>277.330</b> | <b>69,99</b>  |

Tabla 9. Ganancia media mensual (pesetas) por Comunidades Autónomas. Cuarto trimestre 2000.

Fuente: Encuesta de Salarios, INE. Elaboración: Instituto de la Mujer.

## RESULTADOS Y REFLEXIONES

El análisis de los cambios en materia laboral de las mujeres, o incluso de la población en general, debe efectuarse a través del uso sensato de los datos disponibles. Nuestra intención ha sido la de exponer aquellas cuestiones que, por menos evidentes, desaparecen o están al margen de otros análisis, porque utilizando una expresión coloquial no son “políticamente correctas”. Entre los principales resultados cabe citar:

1. En Canarias los incrementos registrados por sus poblaciones activa y ocupada durante las últimas décadas, sitúan a su mercado de trabajo en una posición destacada en el contexto del país, pues la región ha generado empleo, sobre todo durante los años noventa, a un ritmo superior al nacional.
2. No obstante, ese dinamismo laboral entraña una acusada precarización, superior a la experimentada en el resto del territorio nacional. Ese deterioro de las condiciones de trabajo afecta de un modo especial a las mujeres, dado su claro protagonismo en la elevación de los indicadores de actividad y ocupación de la región.
3. La feminización de la población activa es uno de los fenómenos más sobresalientes de la reciente trayectoria del mercado de trabajo regional,

ocupando Canarias en la actualidad el tercer lugar, entre las regiones del país, por la alta proporción de mujeres que componen su mercado laboral.

4. La dimensión cuantitativa de la actividad y la ocupación femeninas muestra por tanto un avance indudable, aunque siguen siendo las mujeres las que tienen más dificultades para obtener trabajo. De tal manera que mientras sus tasas de actividad y ocupación son inferiores a las que registran los hombres, sus tasas de paro, en el mejor de los casos, las duplican.
5. Las condiciones de empleo de las ocupadas revelan, asimismo, situaciones de evidente discriminación. Un 53% de las mujeres de la región desarrolla su actividad en las profesiones de menor prestigio y remuneración (trabajos “no cualificados” y servicios). También cerca de la mitad (el 43% del total) tiene un contrato temporal, y la jornada a tiempo parcial se ha convertido en una modalidad típicamente femenina. Como consecuencia de lo anterior el salario medio de las ocupadas es menor que el de los varones. Por último, las nuevas disposiciones laborales decretadas recientemente tampoco parece que vayan a reducir las distancias apuntadas, más bien al contrario.

En definitiva, los supuestos de los que partíamos eran los avances laborales de la mujer, medidos por los espectaculares incrementos de sus tasas de actividad y de ocupación. Las evidencias han sido todos los aspectos cualitativos, ya no tan favorables, que están detrás de su incorporación al mercado de trabajo.

Las categorías oficiales empleadas, las únicas disponibles para abordar los temas relacionados con la actividad de la población, traducen bien las normas sociales imperantes y sus correspondientes estereotipos, pero son ineficaces para reflejar el trabajo en toda su dimensión, pues al identificar trabajo con empleo “más que expresar la realidad social la construyen” (Prieto, 1999, p. 5). En esa unión de significados se convierte en “invisible” el trabajo realizado por muchas mujeres –el 40% de las canarias– que no han podido o querido dar el salto desde el espacio doméstico hasta el profesional el único, por ahora, con reconocimiento social. No obstante, los rígidos límites entre activos e inactivos o, lo que es igual, entre trabajo remunerado y no remunerado se están difuminando (Platenga y Hansen, 1999, p. 421). A ello contribuyen de forma decisiva las diversas modalidades de jornada de trabajo, tipos de contrato y la permanente rotación de las personas que pasan, a veces sin solución de continuidad, de la ocupación, al paro; del paro a la inactividad y, con suerte, de nuevo a la ocupación.

En este inestable contexto laboral, las categorías se vuelven aún más inoperantes cuando se aplican a las mujeres, debido a que bajo su condición de “activas” se amparan formas diversas de subempleo, al tiempo que su “inactividad” puede ser un signo de discriminación que encubriría desde un estado de desempleo, hasta el trabajo realizado en la economía sumergida o de forma irregular. Para el discurso oficial la “inactividad”, al contrario que el paro, es una categoría menos peligrosa y, en apariencia, más neutral (Maruani, 2002, p. 92).

La limitada noción de trabajo actual es fruto de la tradicional división entre el espacio de la producción, netamente masculino, y el doméstico, de dominio femenino. Esta contraposición, sin embargo, no se adapta ya a la situación en la que se encuentra un número cada vez mayor de mujeres. Puede que su creciente presencia en el mundo

“visible” de la producción y las transformaciones en curso de las relaciones laborales conduzcan a una redefinición de muchos de los conceptos que ahora manejamos, incluido el de trabajo que hasta hoy se ha acomodado “tanto a los cambios sociales en general como a las relaciones de producción en particular” (Ayllón *et al*, 2002). Pero, ahora que también las mujeres han interiorizado que trabajo equivale a empleo (Alberdi *et al.*, 2000, p. 66), ¿podremos recuperar una noción diferente? La respuesta debería ser afirmativa porque, de ser así, además de mejorar nuestro conocimiento sobre el empleo y también sobre el mundo más extenso del trabajo, significaría que habríamos progresado hacia, la todavía hoy utópica, igualdad en su reparto entre hombres y mujeres, dentro y fuera de los hogares.

## BIBLIOGRAFÍA

- ALBERDI, I., ESCARIO, P. y MATAS, N. (2000): *Las mujeres jóvenes en España*. Fundación “La Caixa”, en <[http://www.estudios.lacaixa.com/webes/estudis.nsf/wurl/pfes004cos\\_esp](http://www.estudios.lacaixa.com/webes/estudis.nsf/wurl/pfes004cos_esp)>.
- ALVAREZ, C. (1997): “Nuevas dualidades del mercado laboral”, *Sistema*, 140-141, pp. 189-203.
- ANKER, R. (1997): “La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías”, en *Revista Internacional del Trabajo*, 116, nº 3, pp 343-370, en <<http://www.ilo.org/public/spanish/support/publ/revue/articles/ank97-3.htm>>.
- AYLLÓN, M<sup>a</sup> T., VIEYRA, A., RUBIO, R. y REY, I. (2002): “Cambios en el mercado laboral, en el valor del trabajo y en las identidades. Una aproximación desde el análisis del discurso”, *Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, Universidad de Barcelona, vol. VI, nº 119 (120), <<http://www.ub.es/geocrit/sn/sn119120.htm>>.
- BAUDELLOT, C. (1995): “Le sexe est-il un résidu? ”, *Les Cahiers du Mage. Différences de sexe sur le marché du travail. Temps partiels, salaires inégaux*, nº 2, citado por Maruani, M. (2002)
- CAPARRÓS, A. y NAVARRO, M.L. (2002): “El empleo temporal en España: nueva evidencia empírica”, en *V Encuentro de Economía Aplicada*, Oviedo, junio, 2002, en <<http://www.revecap.com/veea/>>.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CANARIAS (CES): Dictamen 2/1998, sobre el II Plan Canario de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (PIOM) (1997-2000), en <<http://www.cescanarias.org/finformes.html>>.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CANARIAS (CES): Informes anuales, años 2000 y 2001 y 2002, en <<http://www.cescanarias.org/finformes.html>>.
- DELGADO, C.R. y DÍAZ, C. (2002): La formación inicial y el acceso al empleo en España en los inicios del siglo XXI” *Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, Universidad de Barcelona, vol. VI, nº 119 (134), en <<http://www.ub.es/geocrit/sn/sn119134.htm>>.
- FERNÁNDEZ, M., MEIXIDE, A. y SIMÓN, H. (2002): “El trabajo de bajos salarios en España”, en *V Encuentro de Economía Aplicada*, Oviedo, junio, 2002, en <<http://www.revecap.com/veea/>>.
- GOBIERNO DE CANARIAS: “Publicaciones periódicas-empleo. Encuesta de Población Activa. Resultados detallados. I Trimestre 2002”. Observatorio Canario de Empleo (Obecan) en, <<http://www.gobiernodecanarias.org/empleo/observatorio/>>.
- GOBIERNO DE CANARIAS: “Mercado de trabajo y género” Indicadores de empleo, 8 de marzo de 2001, Observatorio Canario de Empleo (Obecan) en, <<http://www.gobiernodecanarias.org/empleo/observatorio/>>.
- INSTITUTO CANARIO DE ESTADÍSTICA (ISTAC) (2002): *Estadística de condiciones sociales de la población Canaria*, Consejería de Empleo y Asuntos Sociales. Septiembre, en <<http://www.istac.rcanaria.es/publicaciones.html>>.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). Encuestas de Población Activa (EPA), Resultados detallados, en <<http://www.ine.es/>>.
- MARUANI, M. (2002): *Trabajo y empleo de las mujeres*, Editorial Fundamentos, Madrid.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. Instituto de la Mujer. La mujer en cifras, en <<http://www.mtas.es/mujer/mcifras/principa.htm>>.
- NAVARRO, V. (2002): *Bienestar insuficiente, democracia incompleta. Sobre lo que no se habla en nuestro país*. Anagrama, Barcelona.

- PLANTENGA, J. y HANSEN, J. (1999): "Balance de la igualdad de oportunidades en la Unión Europea", en *Revista Internacional del Trabajo*, 118, nº 4, pp. 393-424.
- POLLACK, M. (1997): "Reflexiones sobre los indicadores del mercado de trabajo para el diseño de políticas con un enfoque basado en el género". *Serie mujer y desarrollo*, 19, CEPAL, Naciones Unidas, Santiago de Chile en <<http://www.eclac.cl/>>.
- PRIETO, C. y GÓMEZ, C. (1998): "Testigas de cargo: mujeres y relación salarial hoy", en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 12, en <<http://www.ucm.es/info/socio1/document.html>>.
- PRIETO, C. (1999): "Los estudios sobre mujer, trabajo y empleo: caminos recorridos, caminos por recorrer", en *Política y Sociedad*, 32, Madrid, pp. 141-149, en <<http://www.ucm.es/info/socio1/document.html>>.
- PRIETO, C. (1999 a): "El empleo en Europa: transformaciones, tendencias y lógicas. Un análisis comparado", Publicado en Prieto, C. edit *La crisis del empleo en Europa*, Valencia, Alemania, en <<http://www.ucm.es/info/socio1/prietocrisis.html>>.
- RENDÓN, T. (1997): "El trabajo femenino en el mundo", *Sistema*, 140-141, pp. 139-154.
- RIVERO, J.L. (Ed.) (2000): *Crecimiento económico y política de empleo en las islas Canarias*. La Laguna, CCOO, p. 196.
- SIMÓN, H. (2001): "La estructura salarial geográfica en España", en *IV Encuentro de Economía Aplicada*, Reus, en <<http://www.revecap.com/iveea/>>.
- TOURAINÉ, A. (2001): "El fin de la ola liberal", en VVAA: *Desigualdad y globalización*, Facultad de Ciencias Sociales (UBA), Manantial, Buenos Aires, pp. 29-42.

## NOTAS

- <sup>1</sup> Con frecuencia la forma de divulgar la información en los informes oficiales proporciona una visión sesgada de la realidad laboral. Los resultados de la EPA para Canarias del primer trimestre del 2002 se presentan bajo fórmulas como las siguientes: “Canarias es la decimotercera Comunidad Autónoma con la tasa de paro más baja del Estado” o “Canarias es la tercera Comunidad Autónoma con la tasa de actividad más alta”
- <sup>2</sup> Aunque a falta de estudios al respecto, un fenómeno similar al de Canarias pueden estar experimentado Baleares y la Región de Murcia, cuyas cifras de actividad, ocupación y paro parecen seguir una similar trayectoria.
- <sup>3</sup> Valores similares a los que se registran en esta fecha se vienen contabilizando al menos desde 1995, año a partir del cual Canarias experimenta un sensible avance en sus indicadores de empleo.
- <sup>4</sup> En este trabajo los indicadores relativos a la actividad, ocupación y paro, están referidos a la población de 16 años y más.
- <sup>5</sup> Según las estadísticas de Eurostat, los trabajadores con contrato temporal en la UE en el año 2000 representaban, en promedio, el 13,5% del total. *El País*, 12/08/2002.
- <sup>6</sup> En el año 2001 en Canarias, “de los 120.000 asalariados con contrato temporal en el sector servicios, cerca de la mitad (44%) trabajaban en el comercio o la hostelería” (CES, 2002; capítulo 9, 24)
- <sup>7</sup> Entre otras, la temporalidad se asocia a una situación de precariedad y eventualidad tal y como parecen demostrar los datos difundidos por Eurostat, pues el 70% de las personas que aparecen inscritas en las listas de desempleo de nuestro país, lo están a causa de que su contrato temporal ha expirado. *El País*, 12/08/2002.
- <sup>8</sup> Situación que comparte con Extremadura, Murcia, Galicia y Castilla y León; comunidades que también presentan un salario medio más alejado del salario medio nacional (Fernández *et al.*, 2002, p. 5).
- <sup>9</sup> Teresa Torns evalúa que en España, desde 1975, fecha a partir de la que se incrementan rápidamente las tasas de actividad, casi el 50% de las mujeres que han entrado en el mercado laboral ha pasado por la situación de desempleo. Citado por Maruani (2002).
- <sup>10</sup> Sólo a partir de los 50 años, las tasas de paro femeninas se sitúan por debajo de las registradas por los hombres. En muchos casos “se olvida que en casi todos los países una mujer de más de cuarenta y cinco o cincuenta años ni siquiera pide trabajo, ni siquiera se inscribe en la lista porque sabe que no va a encontrar trabajo” (Touraine, 2001, p. 35). Son las “desanimadas” que han tirado la toalla y han dejado de buscar un empleo” (Alberdi *et al.*, 2000, p. 75).
- <sup>11</sup> Se olvida, con frecuencia, que el paro de las generaciones más jóvenes, es ante todo un desempleo de mujeres jóvenes (Maruani, 2002, p. 83).
- <sup>12</sup> La importancia de cada modalidad de segregación puede variar dependiendo del nivel de desagregación de los datos referidos a las ocupaciones. Véase Anker (1997).

<sup>13</sup> Rivero (2000) ha puesto de manifiesto para Canarias que el grupo de los trabajadores no cualificados, es el que experimenta en los últimos años noventa un mayor incremento del número de contrataciones.

<sup>14</sup> “En Europa la ganancia por hora de las mujeres que trabajan a tiempo completo representa solamente el 73% de la ganancia de los hombres, es decir que existe un diferencial salarial del 27%. En España, la diferencia de salarios entre hombres y mujeres es similar a la que existe en Europa: el salario medio femenino se ha estimado en un 75% del masculino” (CCOO, 2000) citado por Alberdi *et al.* (2000).