



La mujer en el mercado de trabajo

8 Marzo 2023

CAMPO DE GIBRALTAR

Campo de Gibraltar marzo 2023

El presente documento elaborado por CCOO, a partir de los datos publicados por el Servicio público de Empleo y por el INE, tiene como objetivo mostrar la situación del empleo en el Campo de Gibraltar y en la provincia de Cádiz. Estos datos son indicadores de la tendencia del mercado de trabajo, la evolución de los datos del paro registrado, de la contratación y los datos facilitados por la EPA siguen mostrando los diferenciales en términos de empleo y por ende en la sociedad - por las consecuencias de éste - entre hombres y mujeres.

En el mismo se traslada información de la década, es importante señalar que partimos del año 2013 – importante afectación crisis financiera -. El crecimiento posterior fue muy lento, los datos de ocupación nos detallan esta afirmación, la provincia tardó una década en superar la ocupación que tenía antes de la crisis, en el 4T del 2019 alcanzó las 420.400 personas, y en el 2020 alcanza las 430.600 personas, incluso con la situación pandémica, decayendo en el año 2021 a las 425.300 y una recuperación de la ocupación hasta las 426.400 personas en el 4 Trimestre del 2022. Los datos de ocupación que facilita la EPA son provinciales. Es importante señalar que en el año 2007 en el mismo trimestre la ocupación era de 450.900 personas, aún no se ha vuelto a recuperar este dato de ocupación. Por contraste la peor cifra de ocupación se produce en el año 2014 con 332.800 personas ocupadas en la provincia de Cádiz.

También la información nos sigue reflejando las dificultades en el mercado de trabajo para generar empleo al ritmo que otros territorios, caracterizado por una alta estacionalidad, precariedad del empleo y una fuerte dependencia al sector servicios, que contrasta con una debilidad en relación con otros sectores cuya representatividad cuantitativa en la generación de empleo está bastante alejada del sector servicio.

El efecto positivo de la reforma laboral fruto del diálogo social, que entró en vigor en marzo del año 2022, y que ha determinado un brusco descenso de la temporalidad en la contratación - muchas trabajadoras y trabajadores han tenido por primera vez un contrato indefinido durante el año 2022-

EVOLUCIÓN PARO REGISTRADO CAMPO DE GIBRALTAR

EVOLUCIÓN PARO REGISTRADO CAMPO DE GIBRALTAR DICIEMBRE 2013-2022										
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Agricultura	812	771	702	667	704	622	647	821	678	591
Industria	2.738	2.545	2.356	2.153	1.770	1.750	1.771	2.221	1.998	1.809
Construcción	6.014	5.131	4.529	4.287	3.654	3.401	3.339	4.215	3.416	3.110
Servicios	23.162	22.894	22.720	21.655	20.953	20.708	20.716	26.742	22.139	20.962
Sin Empleo Anterior	6.533	6.768	6.139	5.355	5.010	4.523	4.532	6.633	5.136	5.237
TOTAL	39.259	38.109	36.446	34.117	32.091	31.004	31.005	40.632	33.367	31.709
HOMBRES	17.944	16.883	16.015	14.940	13.622	12.708	12.683	17.116	13.523	12.447
MUJERES	21.315	21.226	20.431	19.177	18.469	18.296	18.322	23.516	19.844	19.262
<25	4.095	4.312	3.897	3.321	3.024	2.604	2.673	4.308	2.887	2.715
25-44	19.043	17.962	16.731	15.485	14.186	13.842	13.461	18.358	14.142	13.036
>=45	16.121	15.835	15.818	15.311	14.881	14.558	14.871	17.966	16.338	15.958

- Los datos del paro registrado en el mes de diciembre de 2022 (31.709) reflejan una caída en relación al mismo mes del año anterior de 1.658 personas. Este dato también nos indica que se siguen sobrepasando los datos previos a la pandemia, las oficinas de empleo de la comarca registran un número mayor de personas paradas que en diciembre de 2019, dato previo a la pandemia.

Señalar la tendencia de decrecimiento del número de personas paradas iniciada a partir del año 2012, con el importante repunte en el año 2020 y el descenso de los dos últimos años. Indicativo de las diferentes consecuencias entre las dos crisis que han afectado al empleo, y las distintas políticas para hacer frente a ellas. Clave para la recuperación las medidas ERTES, PROTECCIÓN TRABAJADORES Y EMPRESAS.

- Los datos de diciembre de 2022 indican un número menor de personas paradas que afecta a todos los sectores, pero especialmente relevante el descenso en el sector de la construcción con los mejores datos de toda la década.

Se continua con una alta dependencia del mercado de trabajo al sector servicio, las cifras nos reflejan un mal endémico de nuestro mercado de trabajo en las curvas anuales en relación al paro, que es persistente y de la alta vinculación a sectores donde se generaliza un empleo estacional. Los datos indican que situaciones como la crisis económica o la pandemia profundizan las debilidades del mercado de trabajo.

- También, **apreciamos que el descenso del desempleo es mayor entre los hombres que entre los mujeres, lo que supone un aumento de la brecha de género. Y las dificultades de las mujeres para acceder al mercado de trabajo.**
- En cuanto al descenso del paro en función de la edad del demandante se puede apreciar el grave problema de desempleo entre el colectivo mayor de 45 años que supone más de la mitad de la población parada. Por contra, el paro entre los jóvenes ha sufrido un importante descenso en la última década. Debido también a un componente demográfico.

PARO REGISTRADO POR SEXO EN EL CAMPO DE GIBRALTAR DICIEMBRE 2013-2022



PARO REGISTRADO POR EDAD EN EL CAMPO DE GIBRALTAR DICIEMBRE 2013-2022

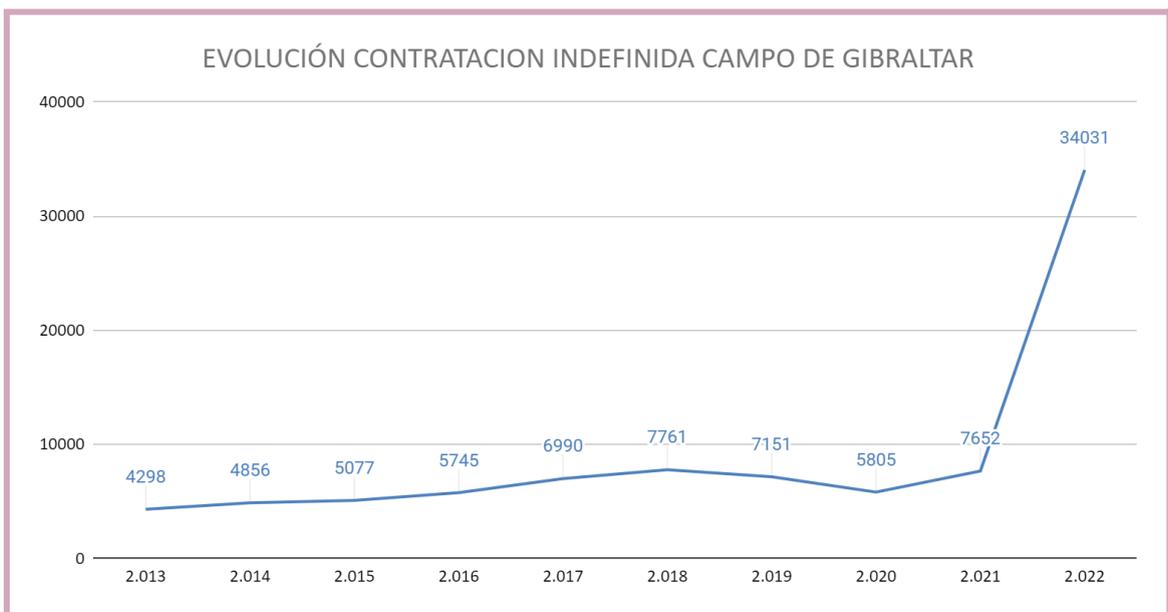


CONTRATACIONES CAMPO DE GIBRALTAR AÑO 2022

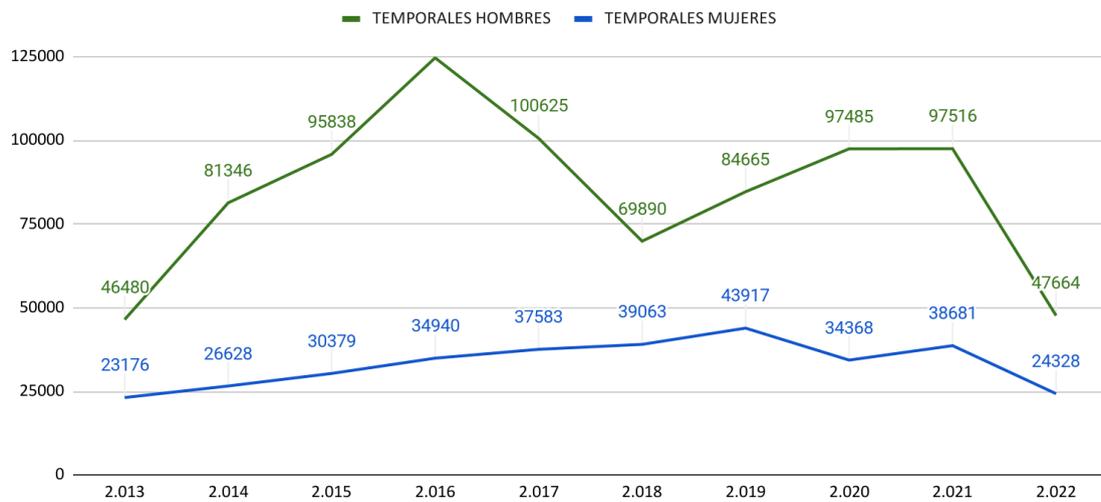
POR SECTOR	CONTRATOS
Agricultura	2.373
Industria	9.094
Construcción	6.736
Servicios	87.820
POR SEXO	
HOMBRES	68.472
MUJERES	37.551
POR TEMPORALIDAD	
INDEFINIDOS	34.031
EVENTUALES	71.992
Total Contratos	106.023

- Los datos de contratación del año 2022 vienen condicionados por la Reforma laboral fruto del diálogo social que modifica el marco legal con el fin de promover la contratación indefinida y romper con el abuso de la contratación temporal.
- Durante el año 2022 se han realizado un total de 106.023 contrataciones. De ellas, 34.031 han sido contratos indefinidos frente a los 71.992 que han sido contrataciones temporales.
- La contratación indefinida realizada supone el 32% del total, previo a la reforma, la contratación indefinida representaba el 6% de la contratación total. Del total de la contratación indefinida 20.808 se han realizado a hombres, mientras 13.223 a mujeres. Esta brecha en la contratación indefinida (61% frente al 29%) es clave, indica no solo las dificultades de las mujeres para acceder al mercado laboral, sino también para consolidar el empleo y las retribuciones. Se encadenan diferenciales que derivan en brechas salariales y de prestaciones.

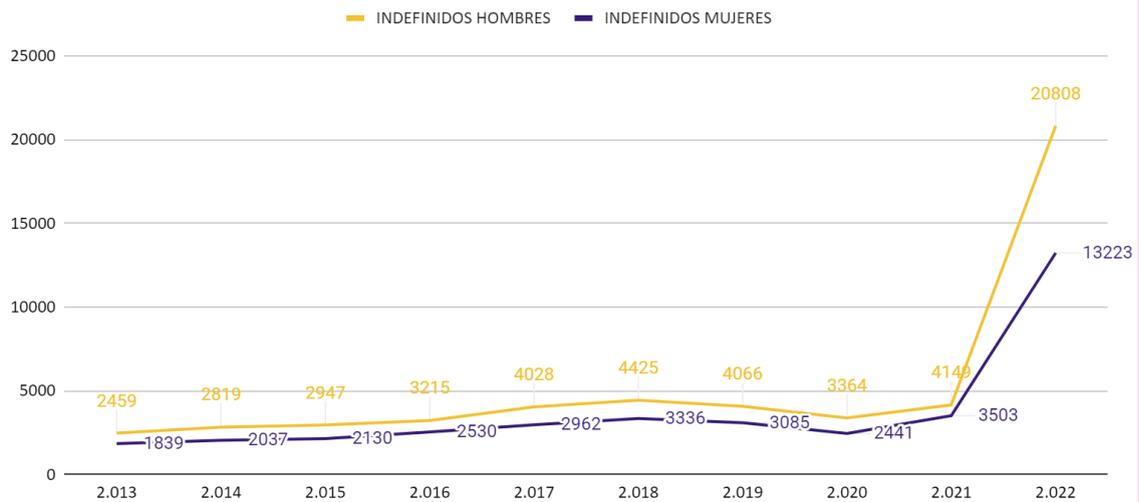




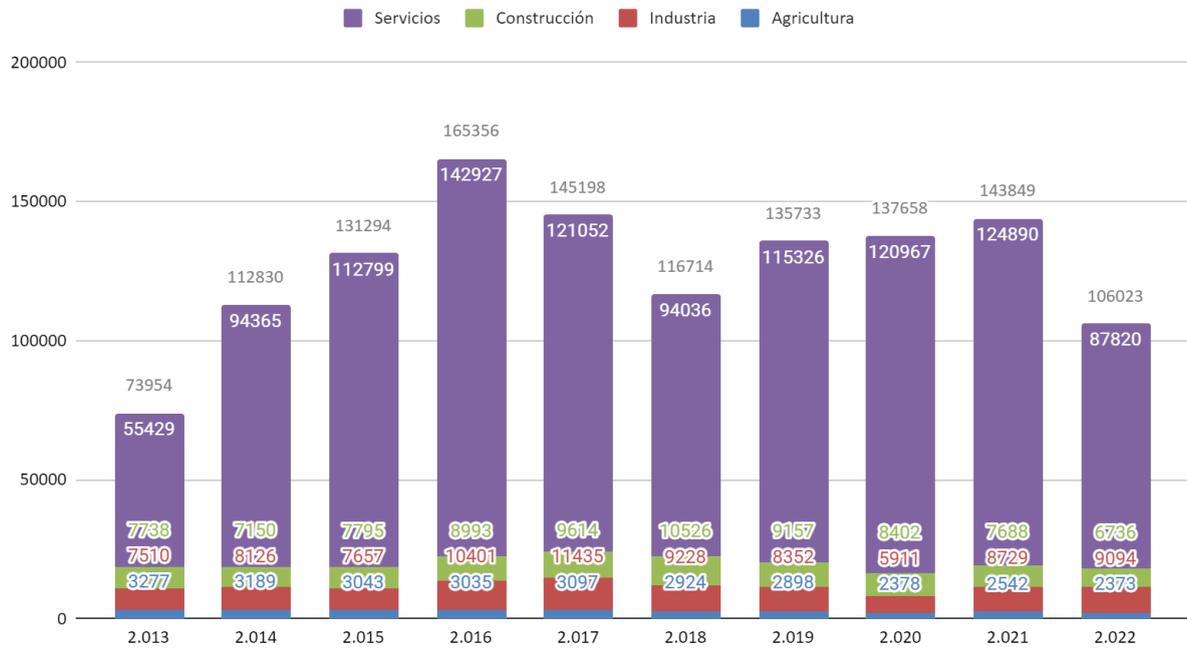
EVOLUCIÓN CONTRATACION TEMPORAL CAMPO DE GIBRALTAR POR GÉNERO



EVOLUCIÓN CONTRATACION INDEFINIDA CAMPO DE GIBRALTAR POR GÉNERO



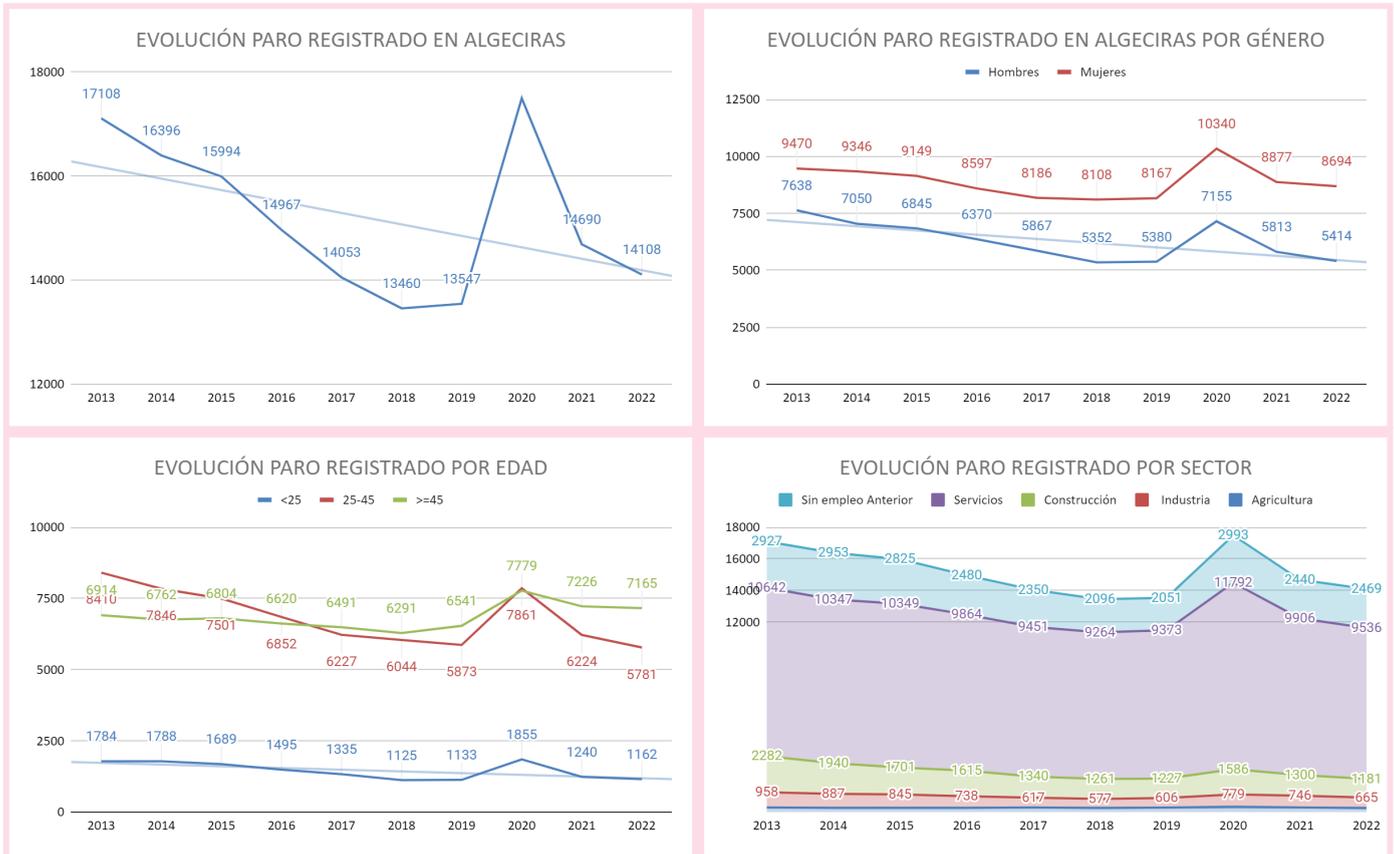
EVOLUCION DE LA CONTRATACION POR SECTOR



DESGLOSE POR LOCALIDAD

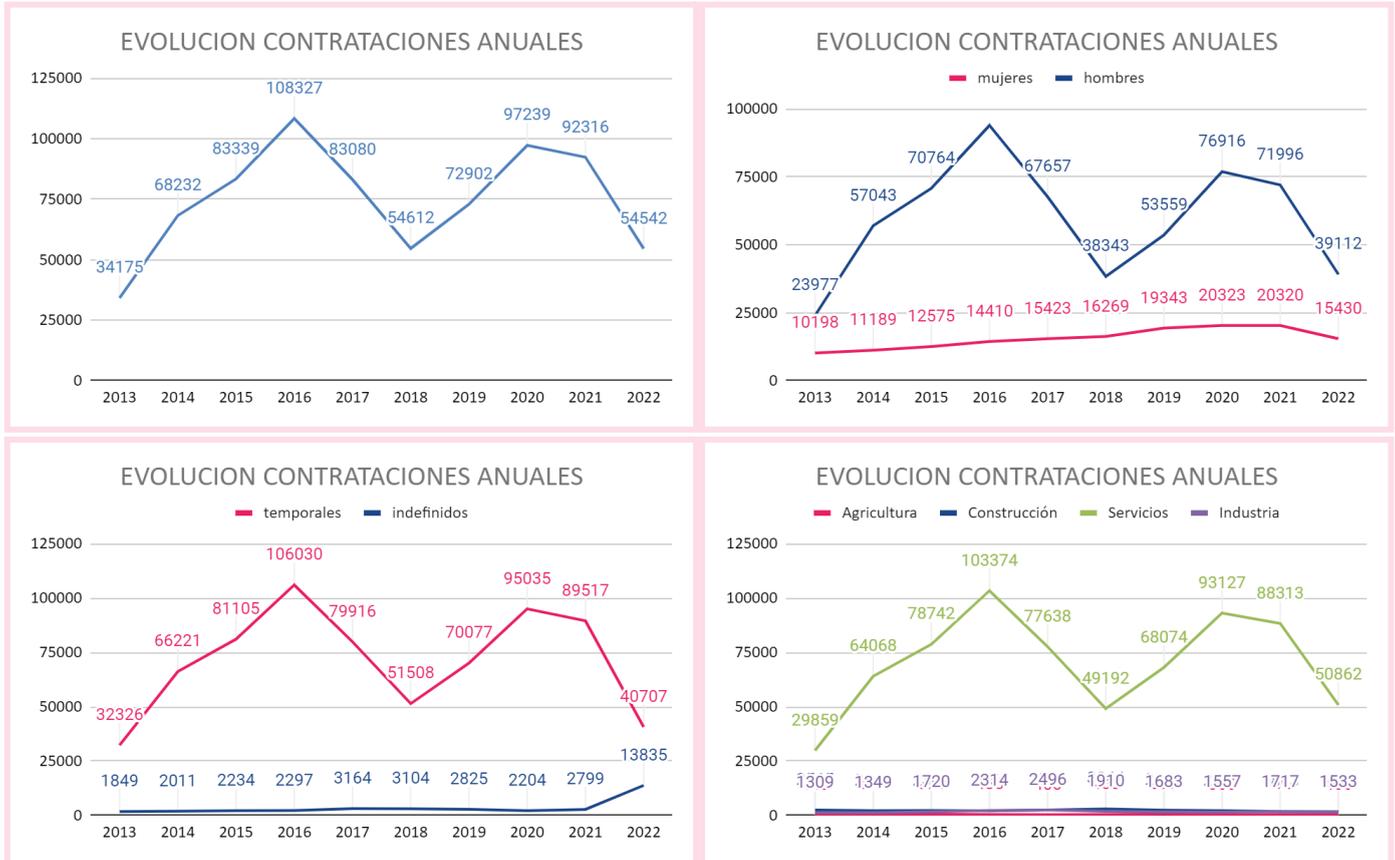
ALGECIRAS

EVOLUCIÓN DEL PARO REGISTRADO TOTAL, POR GÉNERO, POR EDAD Y SECTOR



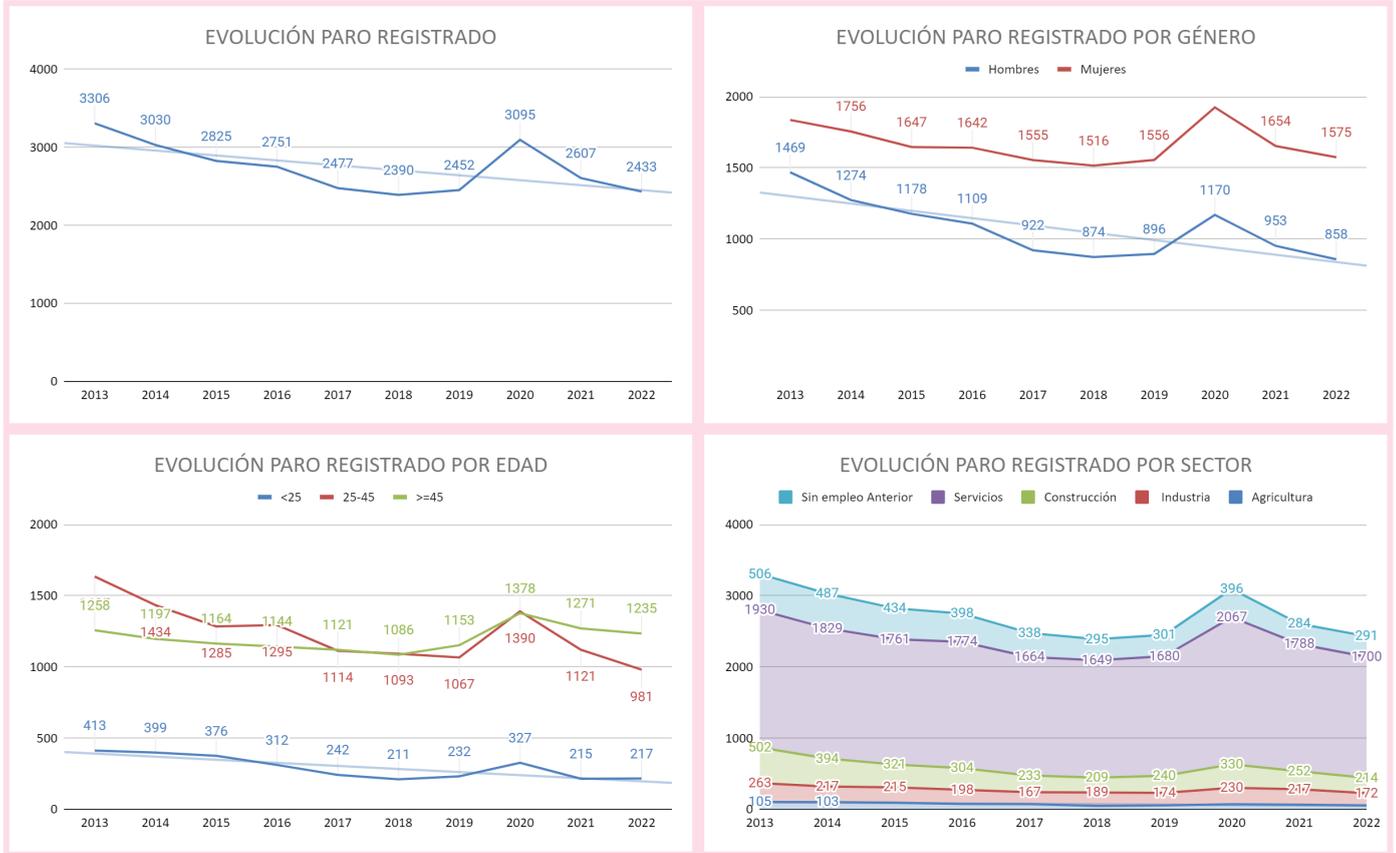
ALGECIRAS

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN TOTAL, POR GÉNERO, POR TEMPORALIDAD Y SECTOR



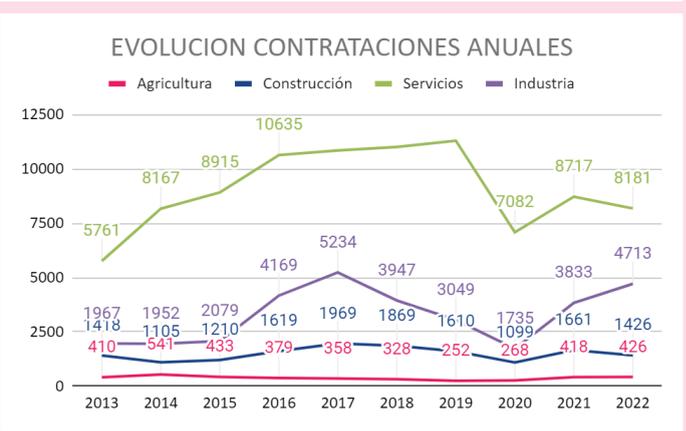
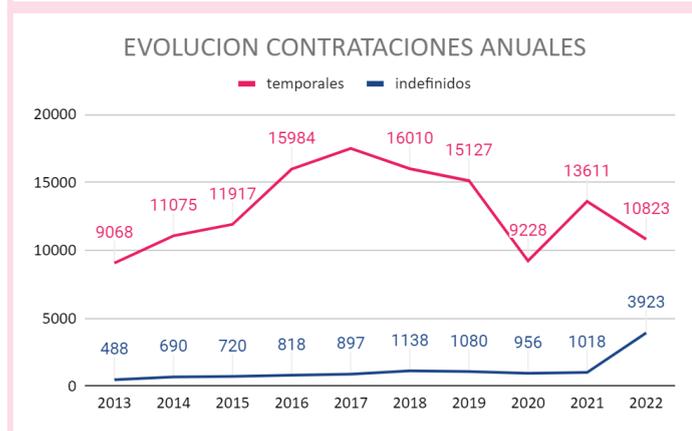
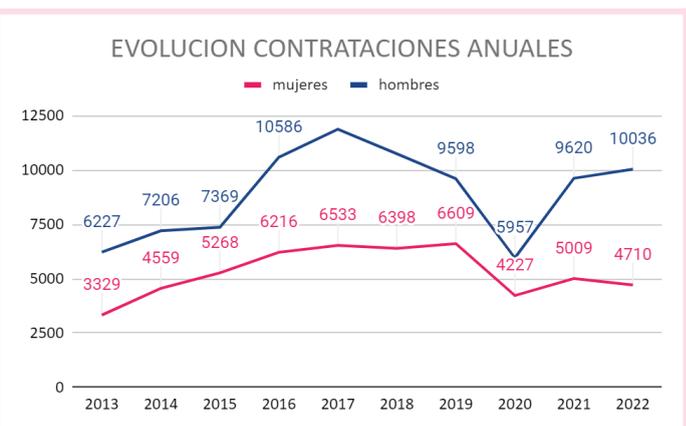
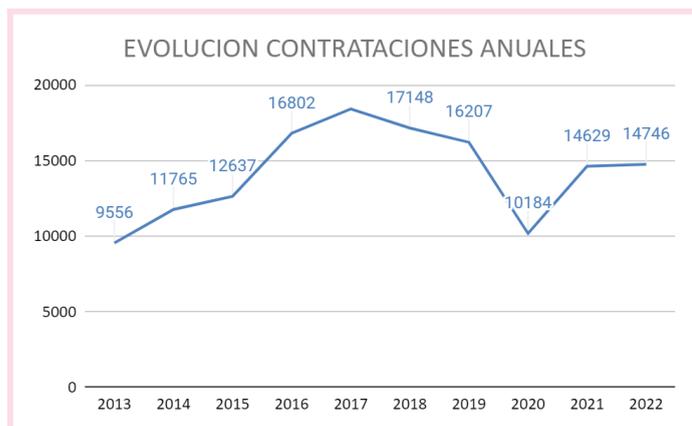
LOS BARRIOS

EVOLUCIÓN DEL PARO REGISTRADO TOTAL, POR GÉNERO, POR EDAD Y SECTOR



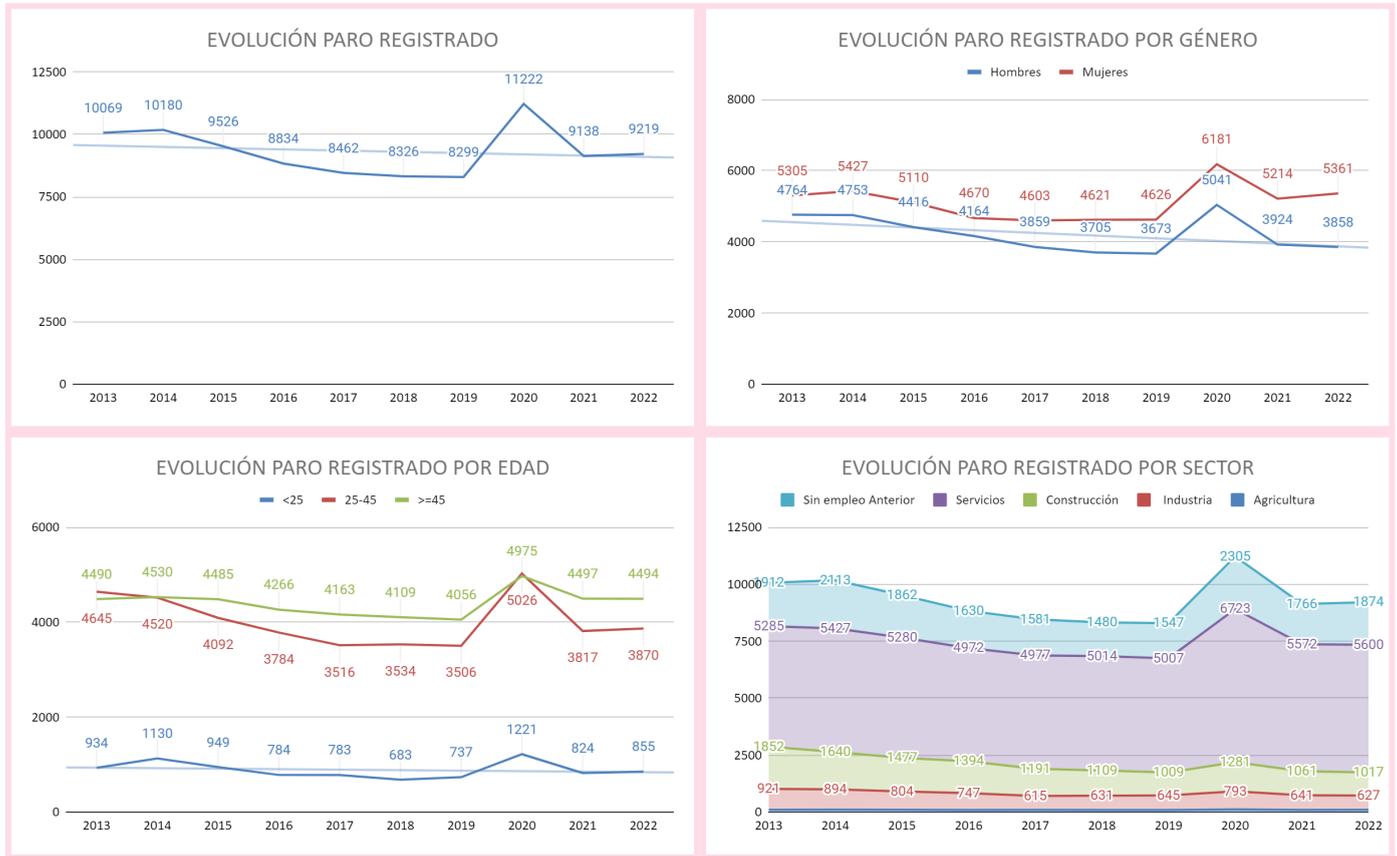
LOS BARRIOS

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN TOTAL, POR GÉNERO, POR TEMPORALIDAD Y SECTOR



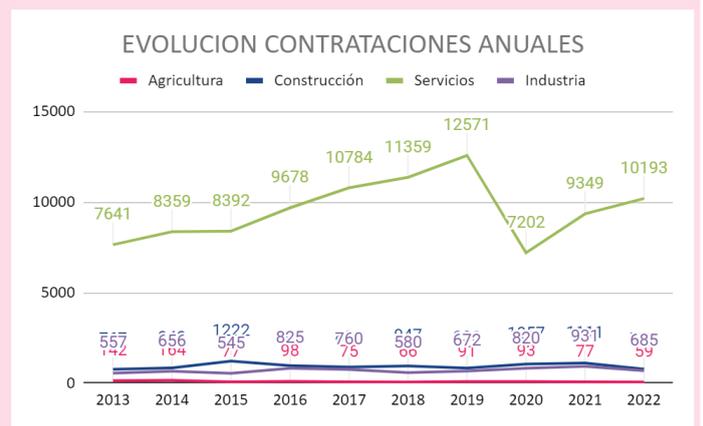
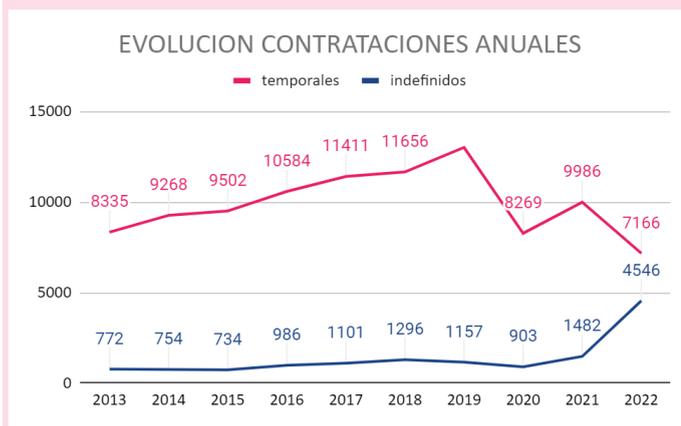
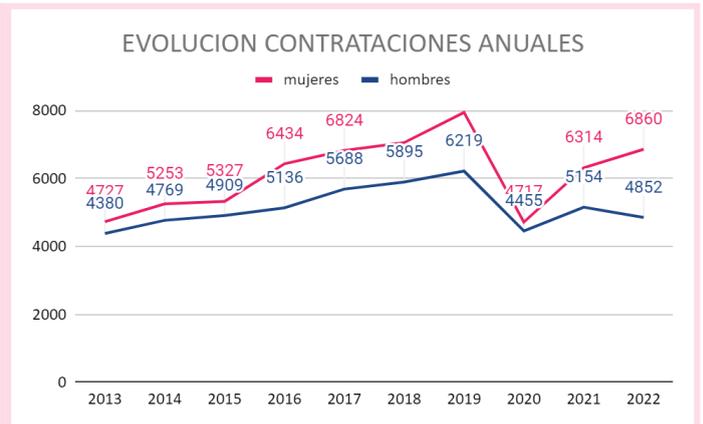
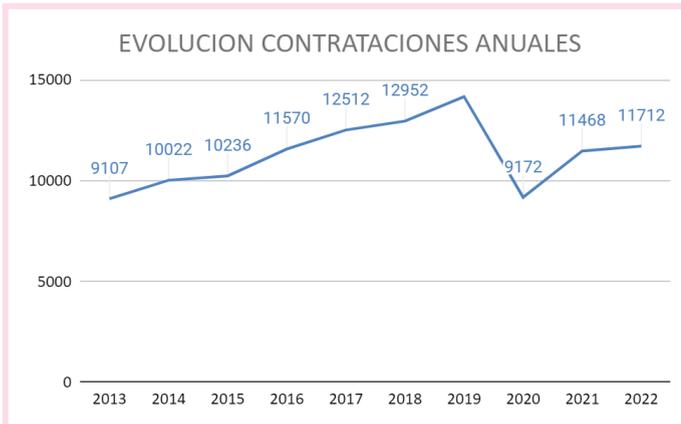
LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN

EVOLUCIÓN DEL PARO REGISTRADO TOTAL, POR GÉNERO, POR EDAD Y SECTOR



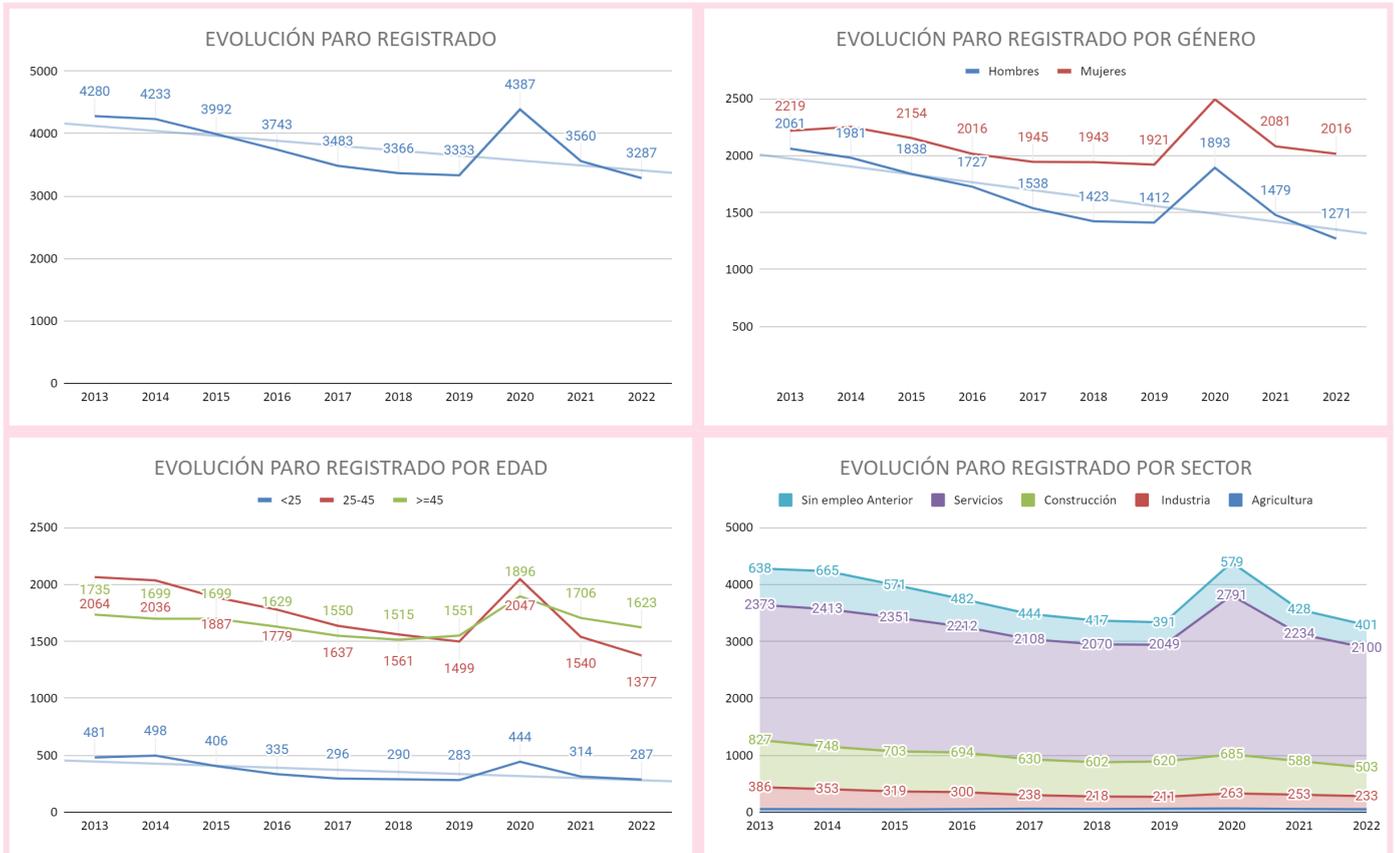
LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN TOTAL, POR GÉNERO, POR TEMPORALIDAD Y SECTOR



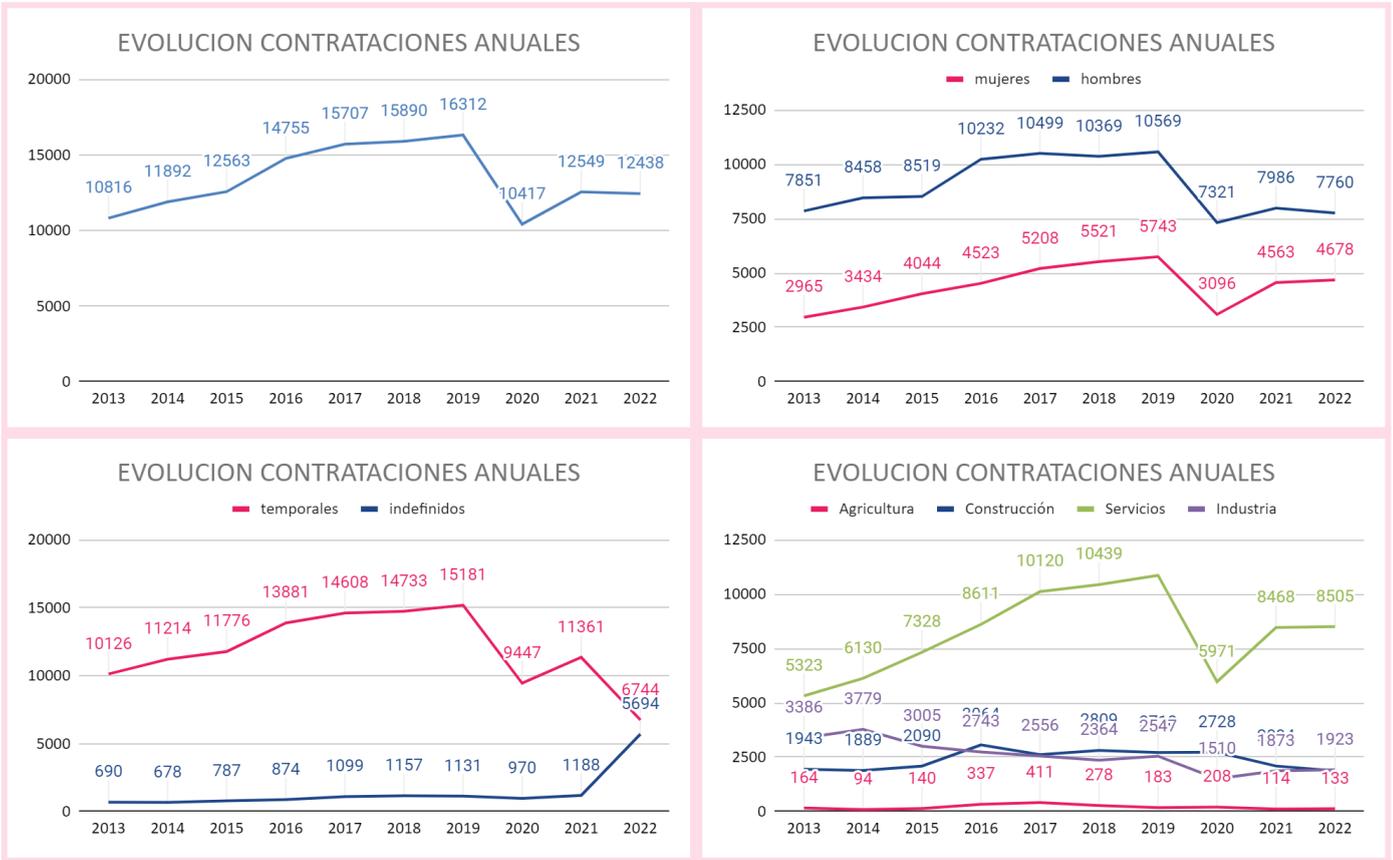
SAN ROQUE

EVOLUCIÓN DEL PARO REGISTRADO TOTAL, POR GÉNERO, POR EDAD Y SECTOR



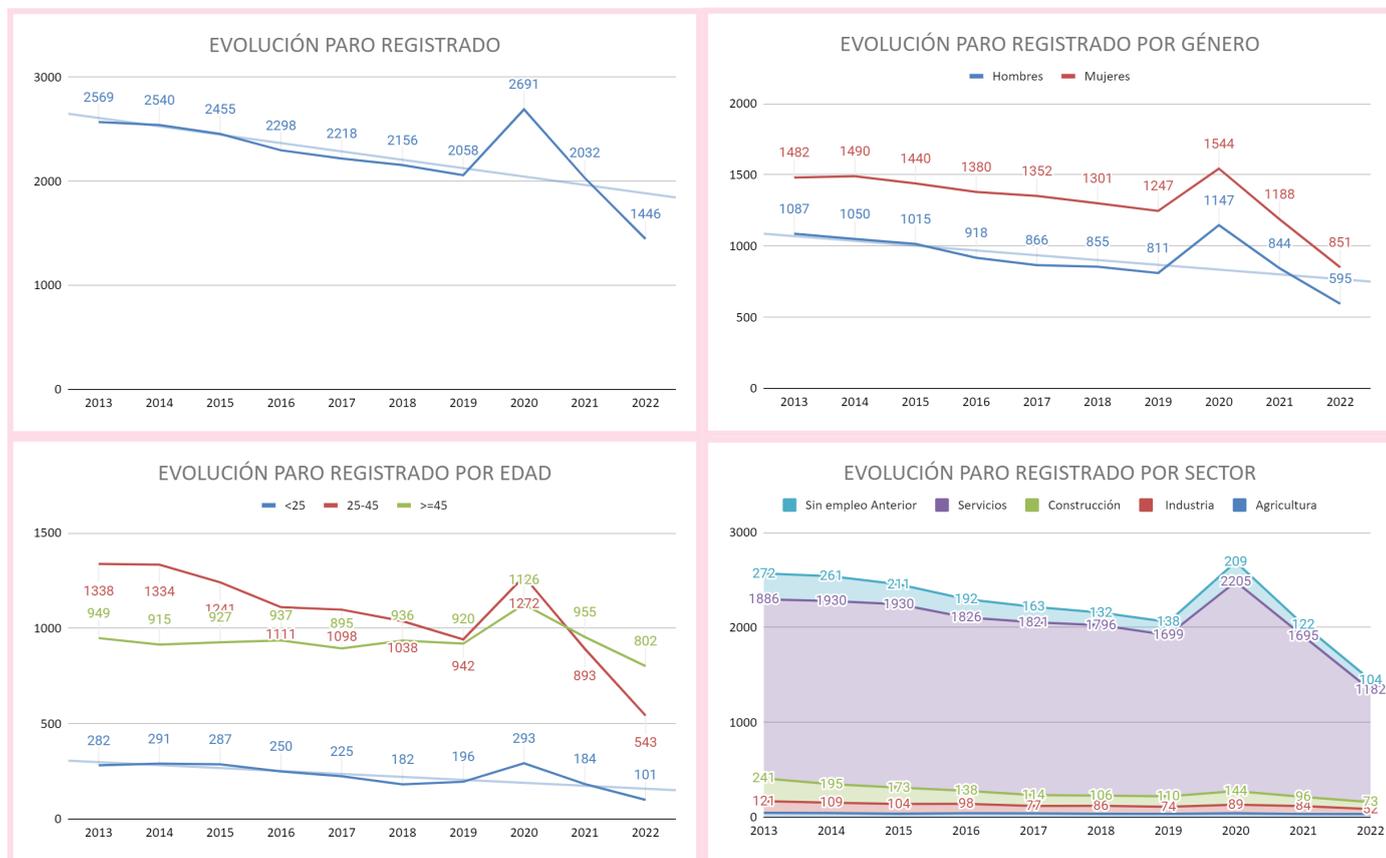
SAN ROQUE

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN TOTAL, POR GÉNERO, POR TEMPORALIDAD Y SECTOR



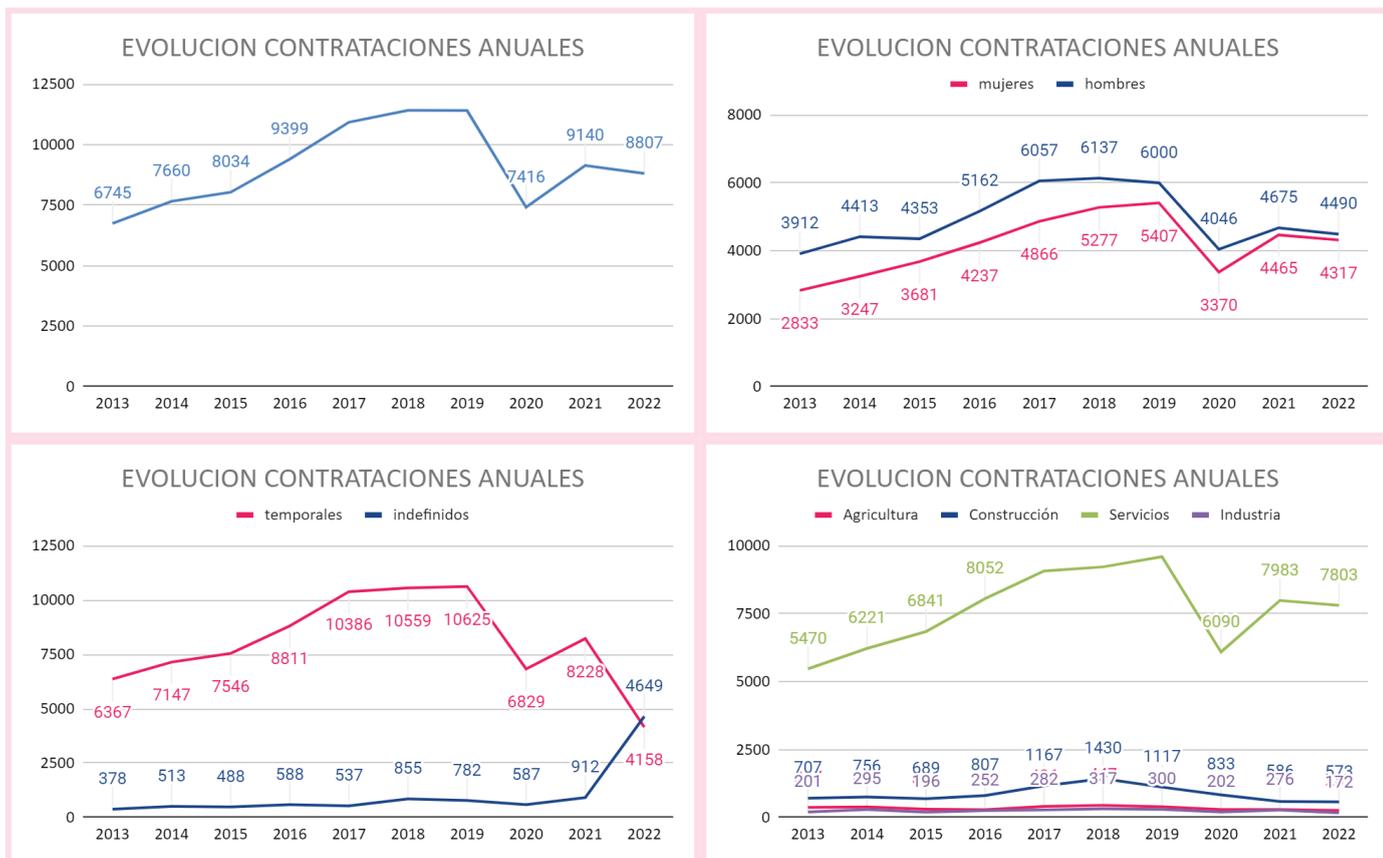
TARIFA

EVOLUCIÓN DEL PARO REGISTRADO TOTAL, POR GÉNERO, POR EDAD Y SECTOR



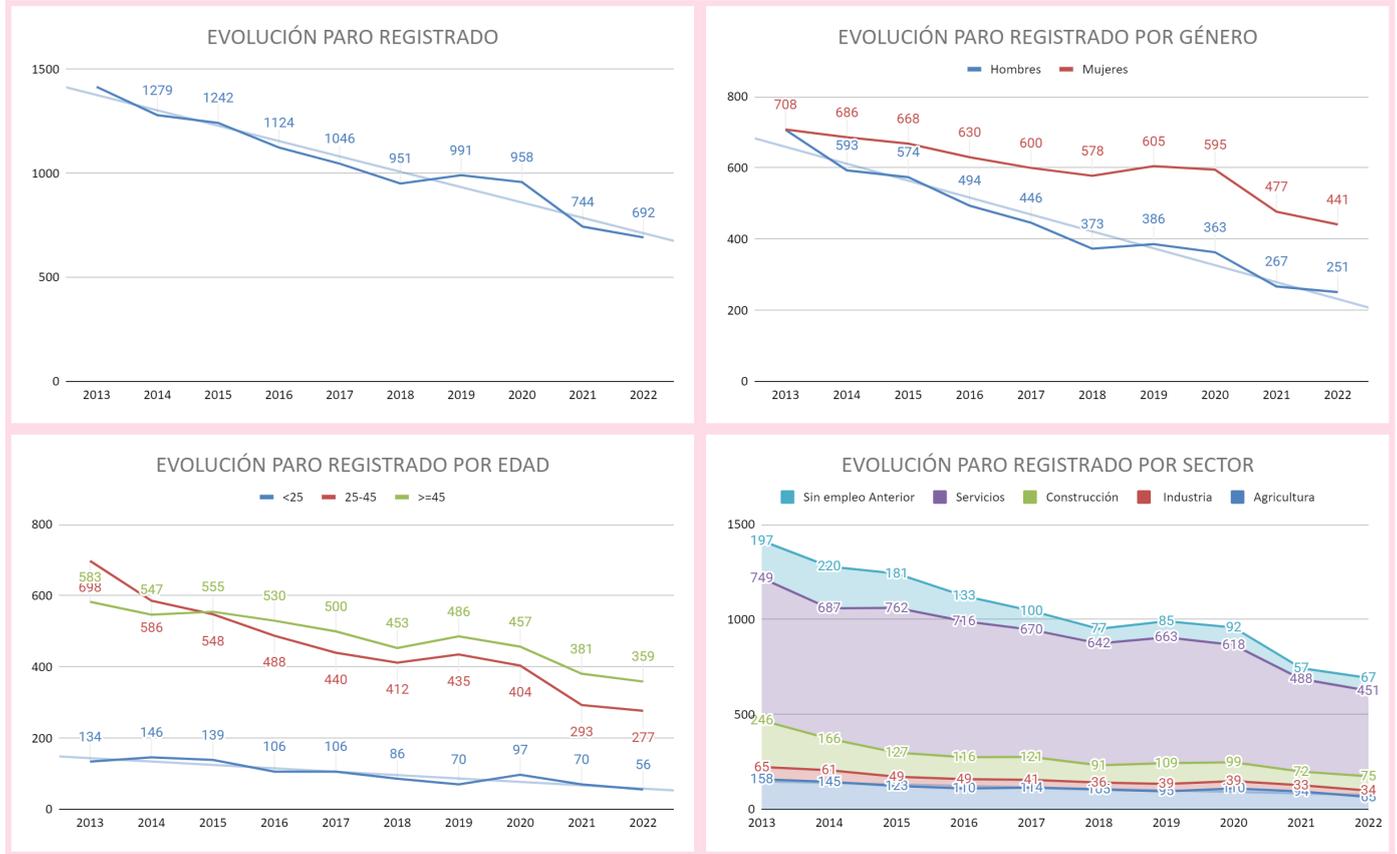
TARIFA

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN TOTAL, POR GÉNERO, POR TEMPORALIDAD Y SECTOR



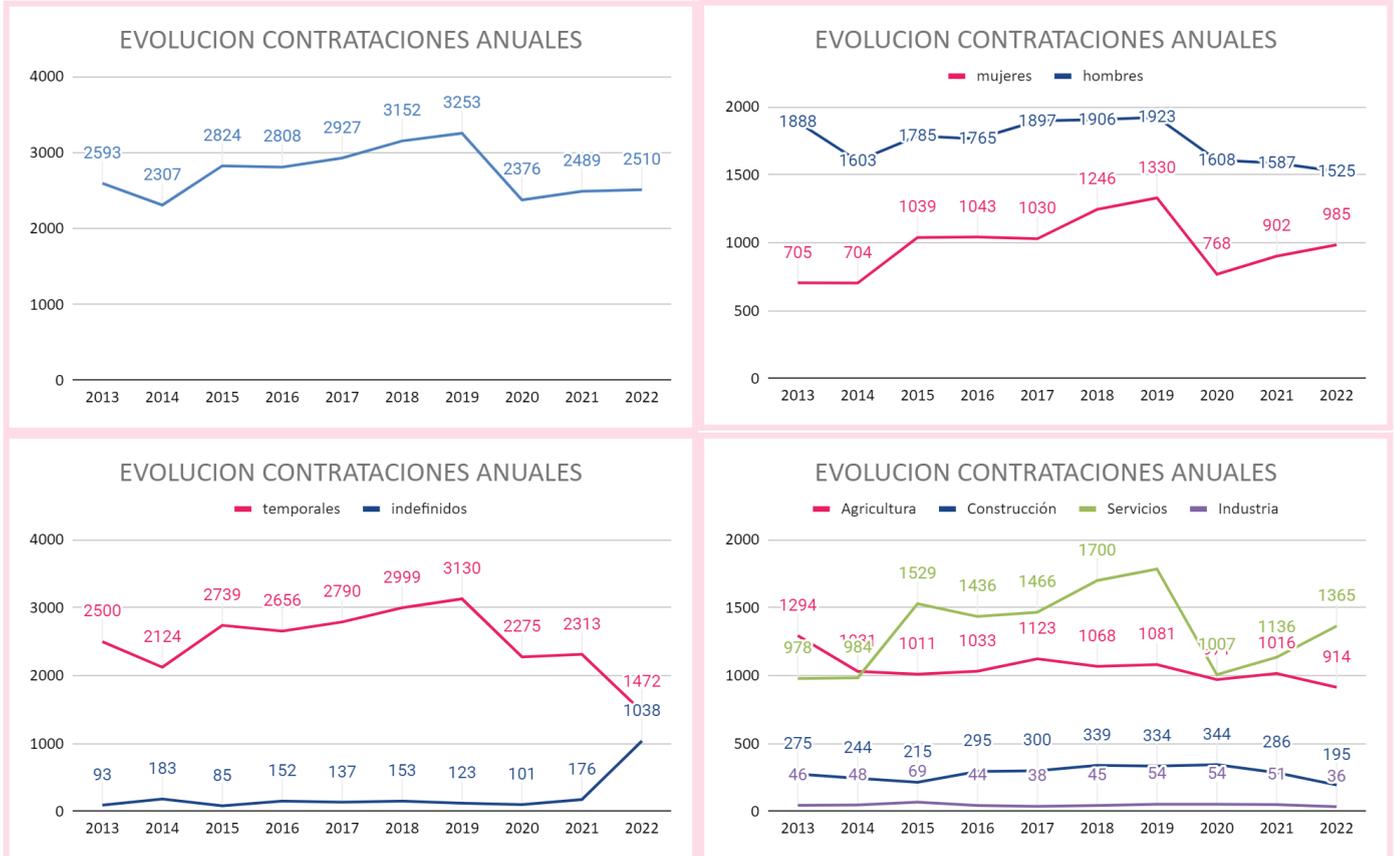
JIMENA

EVOLUCIÓN DEL PARO REGISTRADO TOTAL, POR GÉNERO, POR EDAD Y SECTOR



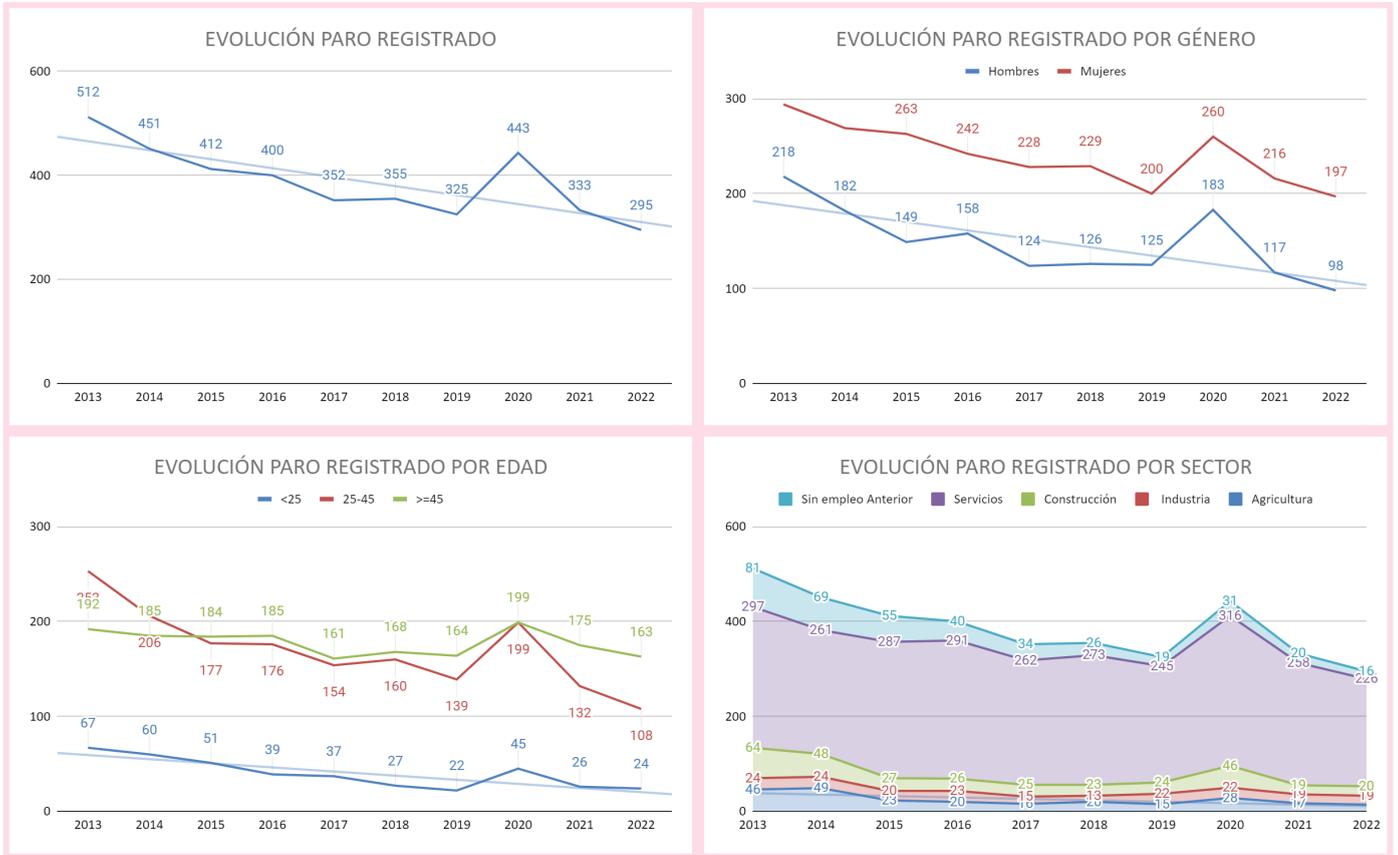
JIMENA

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN TOTAL, POR GÉNERO, POR TEMPORALIDAD Y SECTOR



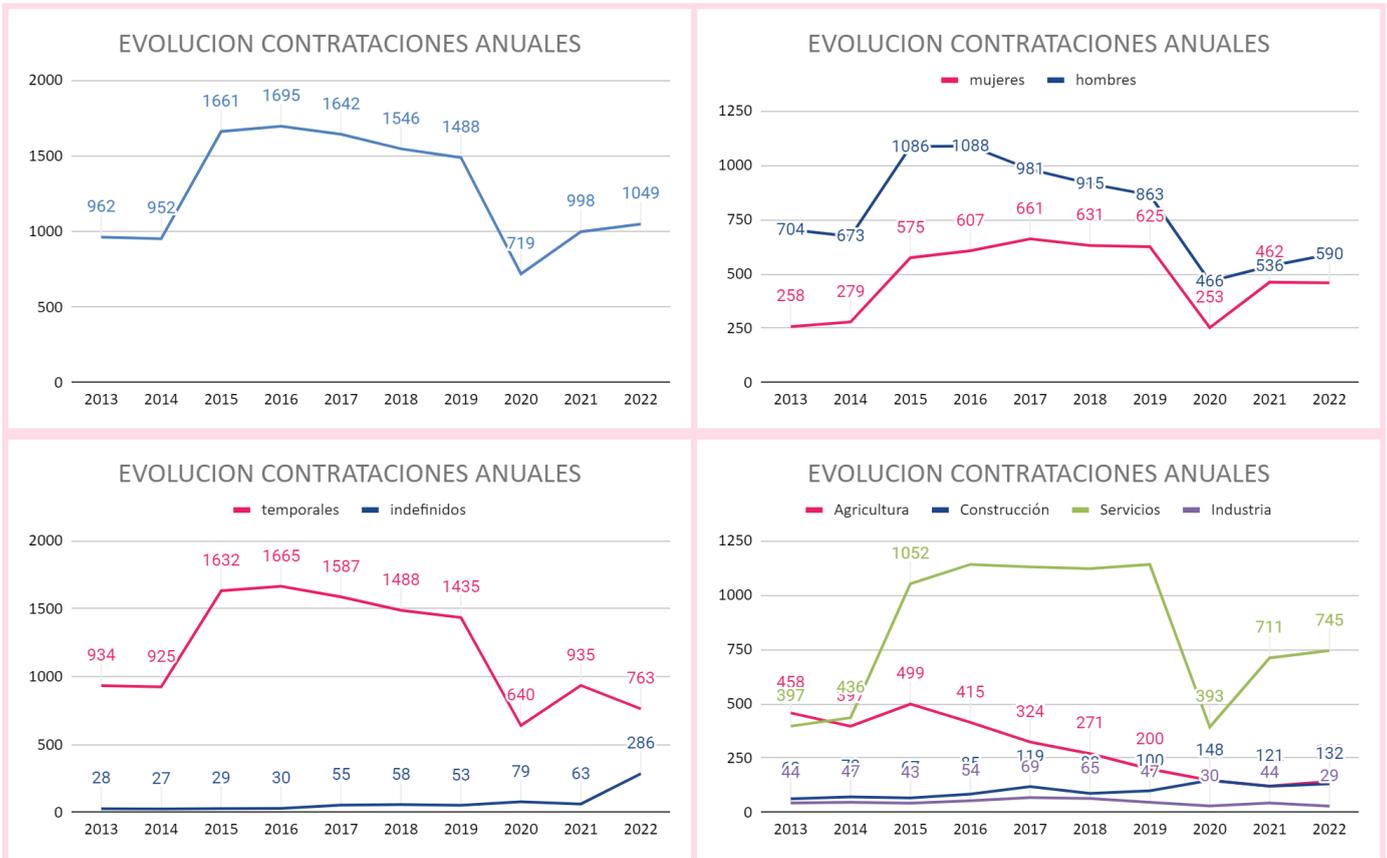
CASTELLAR

EVOLUCIÓN DEL PARO REGISTRADO TOTAL, POR GÉNERO, POR EDAD Y SECTOR



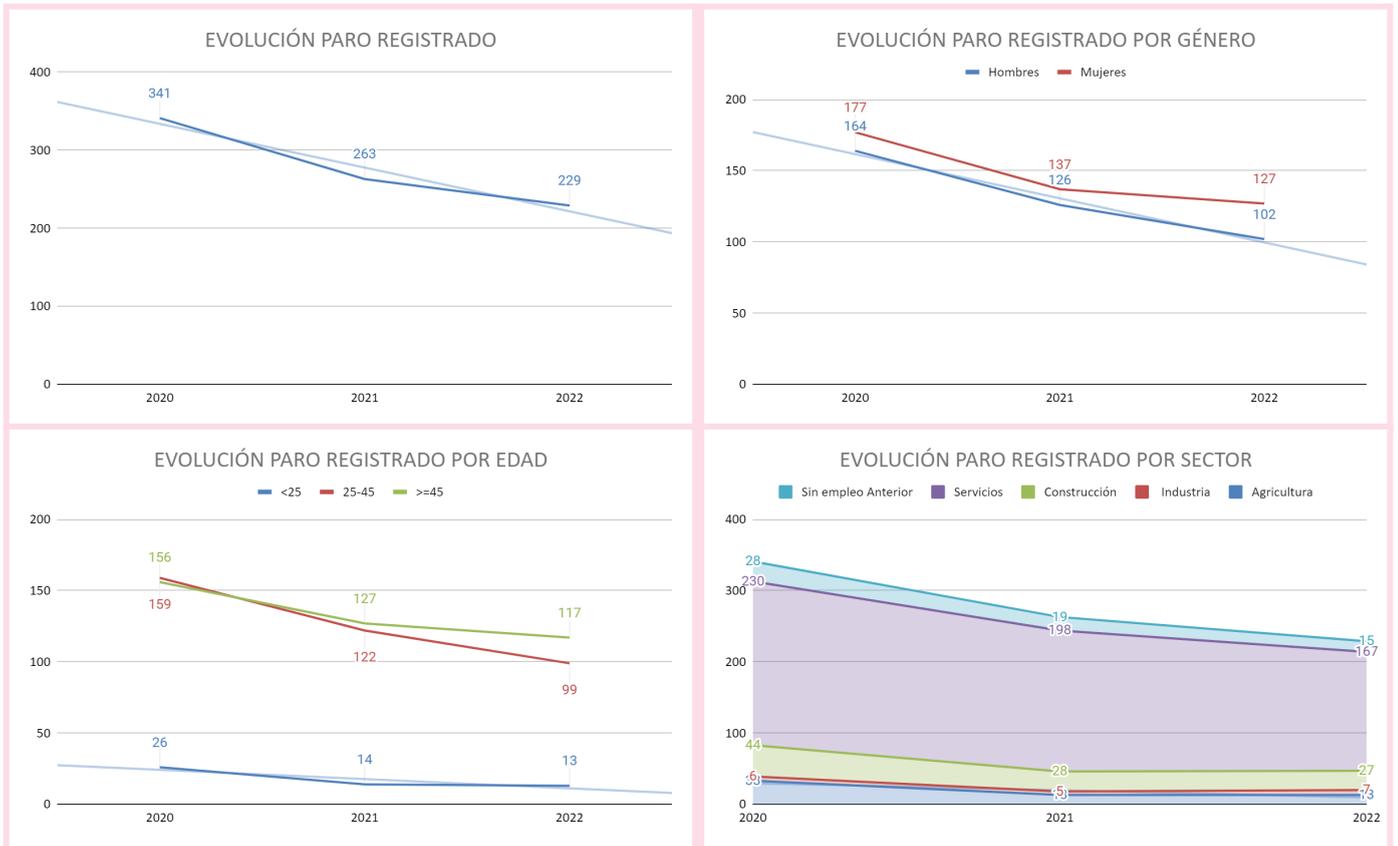
CASTELLAR

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN TOTAL, POR GÉNERO, POR TEMPORALIDAD Y SECTOR



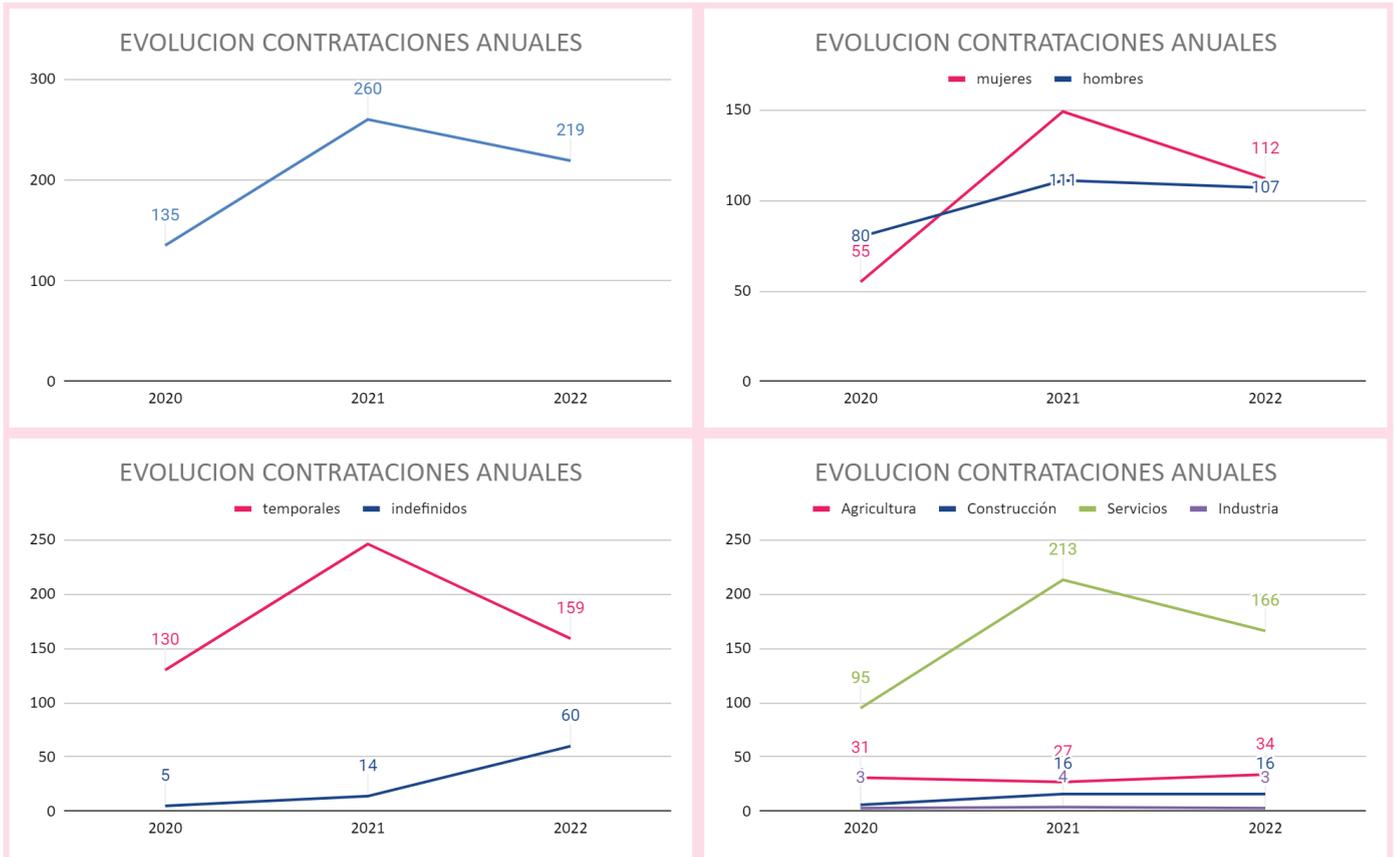
SAN MARTÍN DEL TESORILLO

EVOLUCIÓN DEL PARO REGISTRADO TOTAL, POR GÉNERO, POR EDAD Y SECTOR



SAN MARTIN DEL TESORILLO

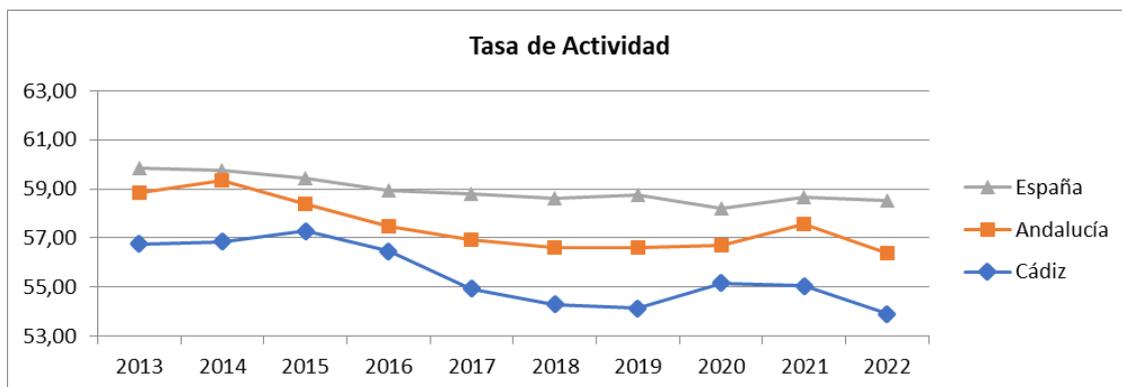
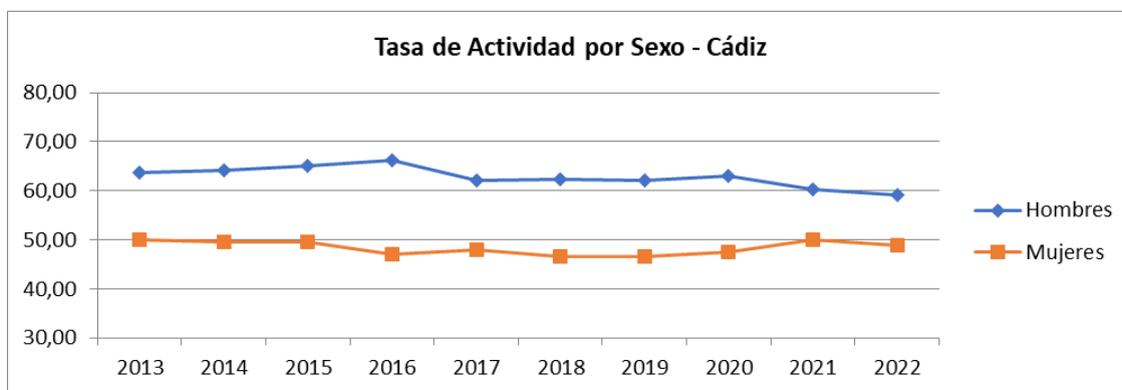
EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN TOTAL, POR GÉNERO, POR TEMPORALIDAD Y SECTOR



DATOS EPA PROVINCIA DE CÁDIZ

ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS EPA 4º TRIMESTRE 2022

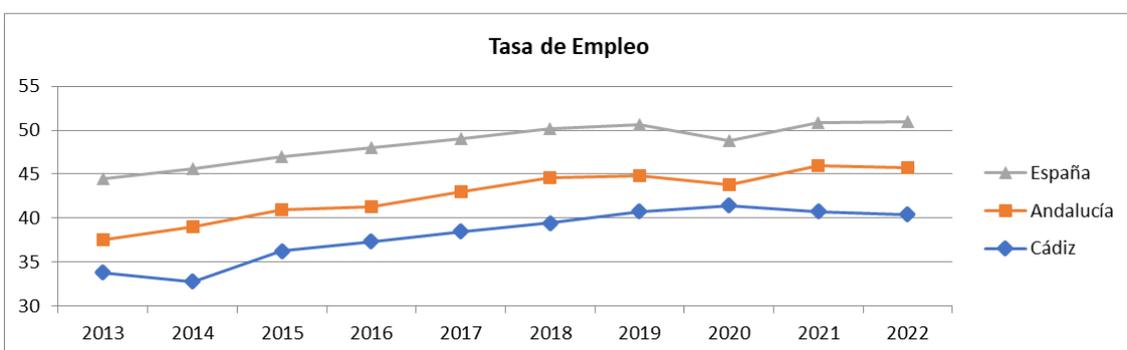
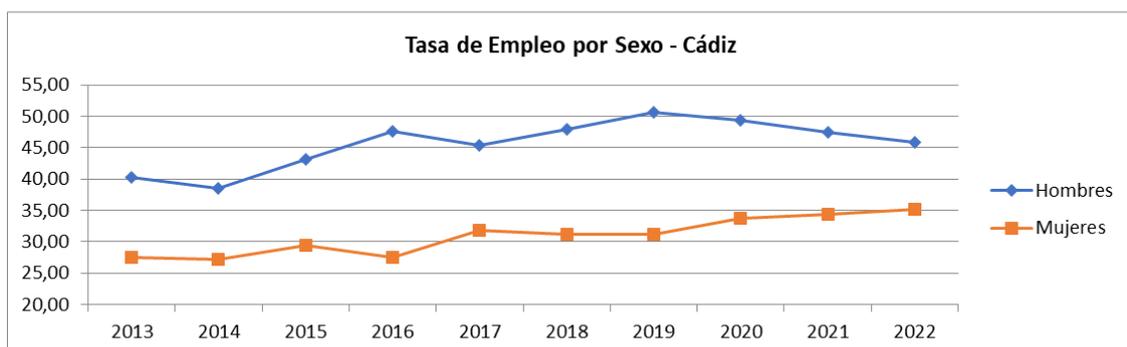
EVOLUCIÓN TASA DE ACTIVIDAD EN ESPAÑA, ANDALUCÍA Y CÁDIZ - EPA 4T 2013 / 2022										
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Cádiz	56,75	56,85	57,29	56,45	54,92	54,30	54,14	55,17	55,04	53,90
Andalucía	58,85	59,35	58,40	57,47	56,94	56,60	56,63	56,69	57,55	56,40
España	59,86	59,77	59,43	58,95	58,80	58,61	58,74	58,19	58,65	58,52
CÁDIZ										
Hombres	63,78	64,26	65,17	66,14	62,00	62,36	62,00	63,02	60,25	59,21
Mujeres	49,91	49,64	49,64	47,04	48,05	46,49	46,54	47,58	50,05	48,77



EVOLUCIÓN TASA DE EMPLEO EN ESPAÑA, ANDALUCÍA Y CÁDIZ - EPA 4T 2013 / 2022

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Cádiz	33,79	32,78	36,25	37,34	38,44	39,45	40,77	41,42	40,76	40,41
Andalucía	37,51	39,03	40,98	41,23	43,03	44,57	44,85	43,80	45,93	45,68
España	44,46	45,61	47,01	47,97	49,07	50,14	50,64	48,81	50,83	50,99

CÁDIZ										
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Hombres	40,28	38,54	43,22	47,54	45,32	47,94	50,73	49,45	47,50	45,91
Mujeres	27,46	27,18	29,48	27,43	31,76	31,23	31,13	33,66	34,30	35,11

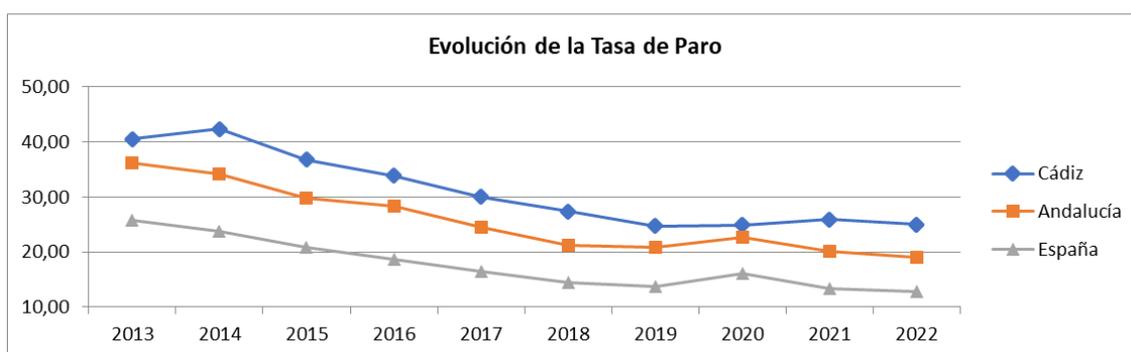
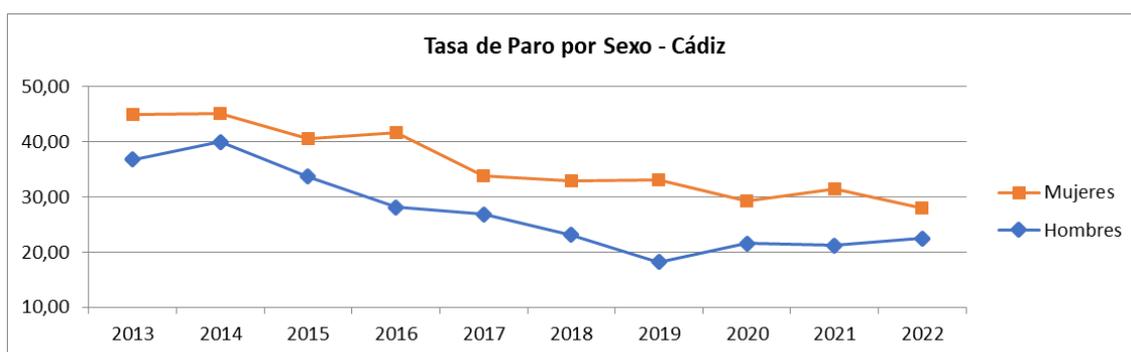


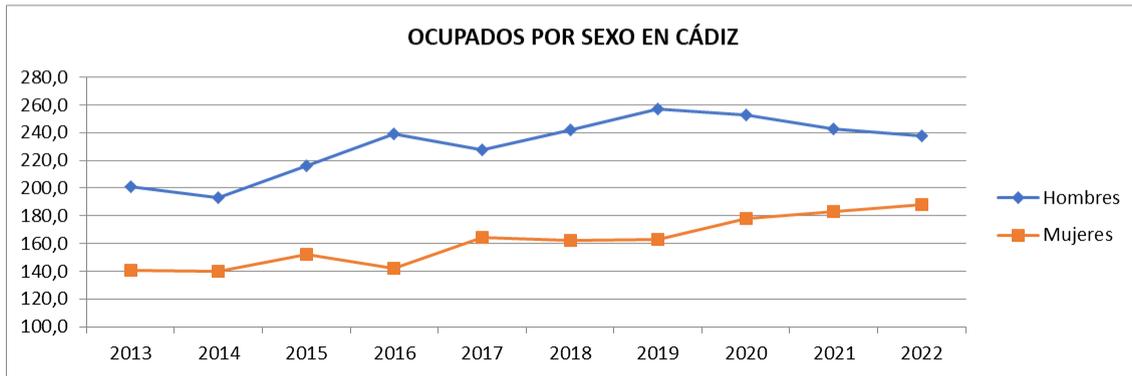
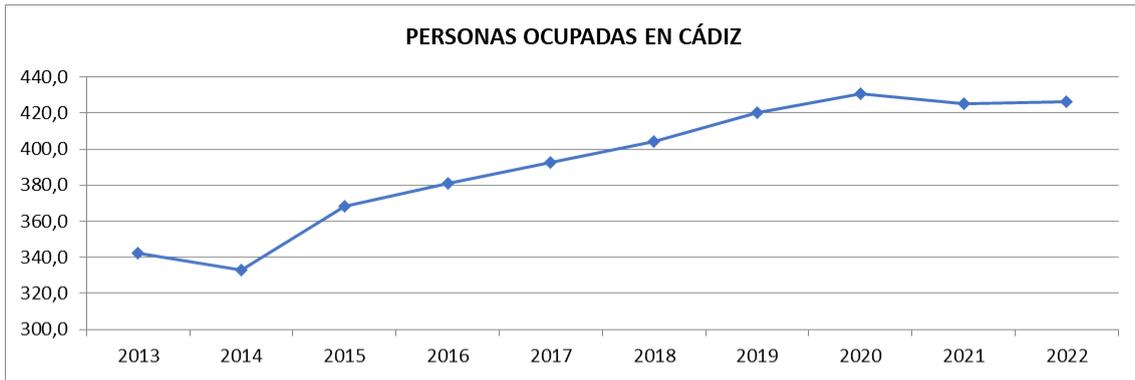
EVOLUCIÓN TASA DE PARO EN ESPAÑA, ANDALUCÍA Y CÁDIZ - EPA 4T 2013 / 2023

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Cádiz	40,47	42,34	36,73	33,86	30,01	27,35	24,70	24,91	25,94	25,02
Andalucía	36,26	34,23	29,83	28,25	24,43	21,26	20,80	22,74	20,18	19,00
España	25,73	23,70	20,90	18,63	16,55	14,45	13,78	16,13	13,33	12,87

EVOLUCIÓN DE TASA DE PARO POR SEXO EN CÁDIZ

Hombres	36,84	40,03	33,69	28,12	26,89	23,12	18,18	21,53	21,16	22,47
Mujeres	44,97	45,24	40,62	41,69	33,91	32,84	33,12	29,25	31,46	28,02





INDICADORES DE RENTAS Y BRECHAS SALARIALES

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres es una de las mayores discriminaciones laborales que dejan en evidencia cómo las mujeres no son tratadas de la misma manera en el mercado laboral. Existen distintas maneras de definir esta diferencia y se denominada brecha salarial, haciendo necesario un día que visibilice la presencia de la misma en todos los sectores laborales. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha sido tardía y se ha realizado en los últimos 30 años, aunque ha sido en la última década cuando se han producido cambios legislativos cuyo objetivo final ha sido disminuir ese diferencial.

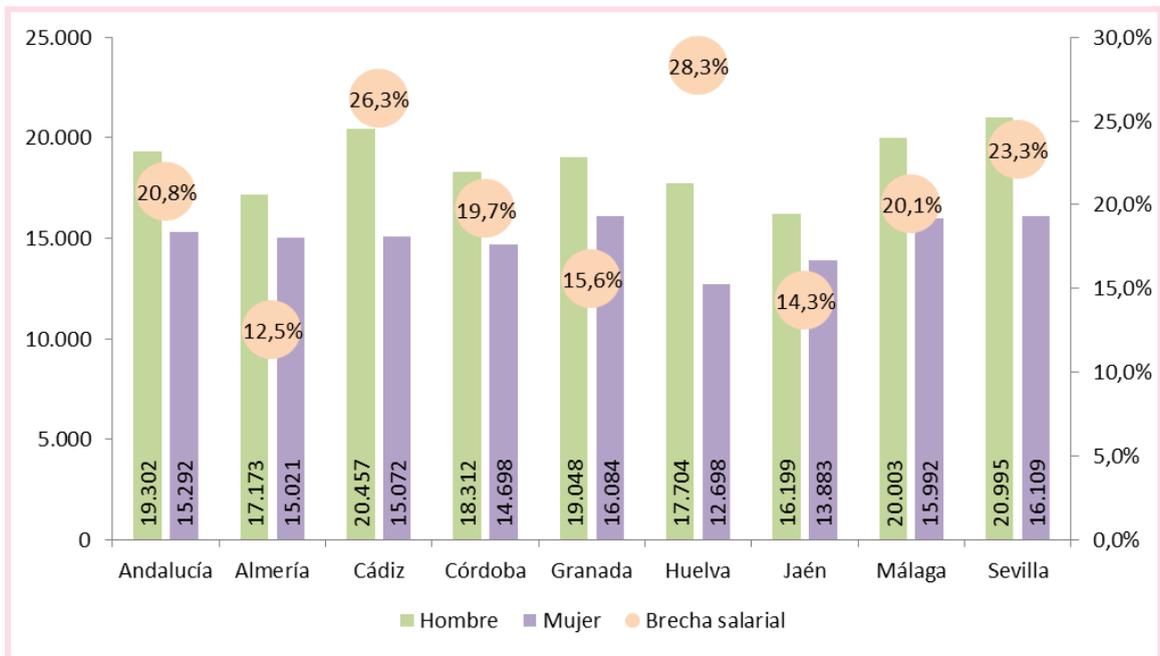
En la provincia de Cádiz el diferencial es mucho mayor que la media nacional, existiendo una clara desigualdad entre la remuneración que perciben en promedio mujeres y hombres por su trabajo asalariado, acentuada por la mayor diferencia en retribuciones de la población asalariada gaditana. Son necesarias políticas dirigidas específicamente a mejorar las condiciones salariales de las mujeres. El salario mínimo interprofesional en España ha subido un 52% en los últimos 6 años siendo las mujeres las principales beneficiarias y siendo la principal causa de disminución de la brecha salarial en los últimos 6 años, suponiendo casi un 4% de disminución de brecha. En Andalucía y Cádiz esta subida beneficiará principalmente a mujeres entre 16 y 34 años.

Los últimos cambios producidos desde 2020 en materia de igualdad nos han dotado de herramientas imprescindibles para disminuir aún más la brecha salarial. Los planes de igualdad junto con los registros salariales, auditorías salarial y valoración de puestos de trabajo han dejado en evidencia que aún existen diferencias entre mujeres y hombres en cuanto al igual trabajo igual valor. Son muchas las brechas salariales pero existe falta de compromiso tanto de la patronal incumpliendo la normativa en materia de planes y dilatando la negociación colectiva que permitiría corregir estas brechas. La aplicación de la reforma laboral ha permitido mejorar las condiciones laborales de las mujeres afectando directamente a la reducción de la brecha salarial y mejorando su estabilidad laboral. Nuevamente con este informe resaltamos la alta brecha salarial existente y reclamamos todas las medidas necesarias para reducir a la máxima expresión la brecha salarial que sufren las mujeres.

La Agencia Estatal de Administración Tributaria nos ofrece los datos anuales de los salarios de las personas trabajadoras desglosados por sexo, lo cual nos permite conocer la brecha salarial entre hombres y mujeres en Cádiz - no tenemos datos por comarca - siendo el dato más actual publicado el de 2021.

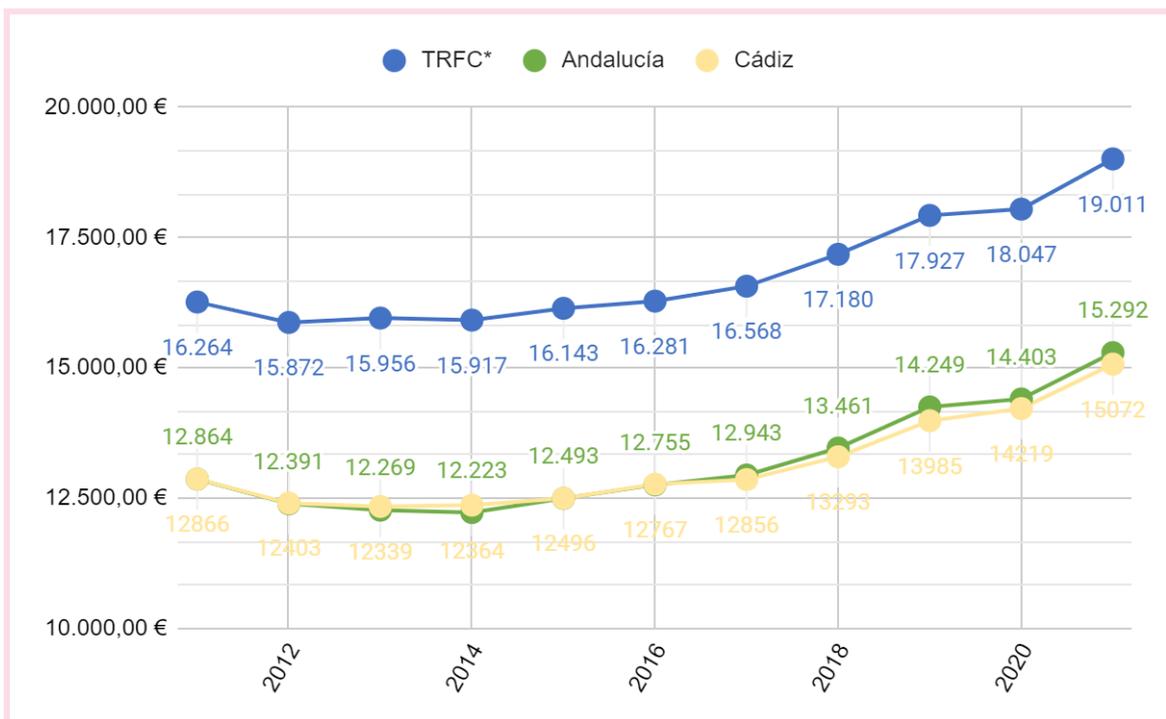
Las provincias donde la brecha salarial entre hombres y mujeres es mayor son Huelva y Cádiz, con cifras que durante 2021 alcanzaron el 28,3% y el 26,3% respectivamente.

Salario medio anual y brecha salarial en las provincias de Andalucía 2021

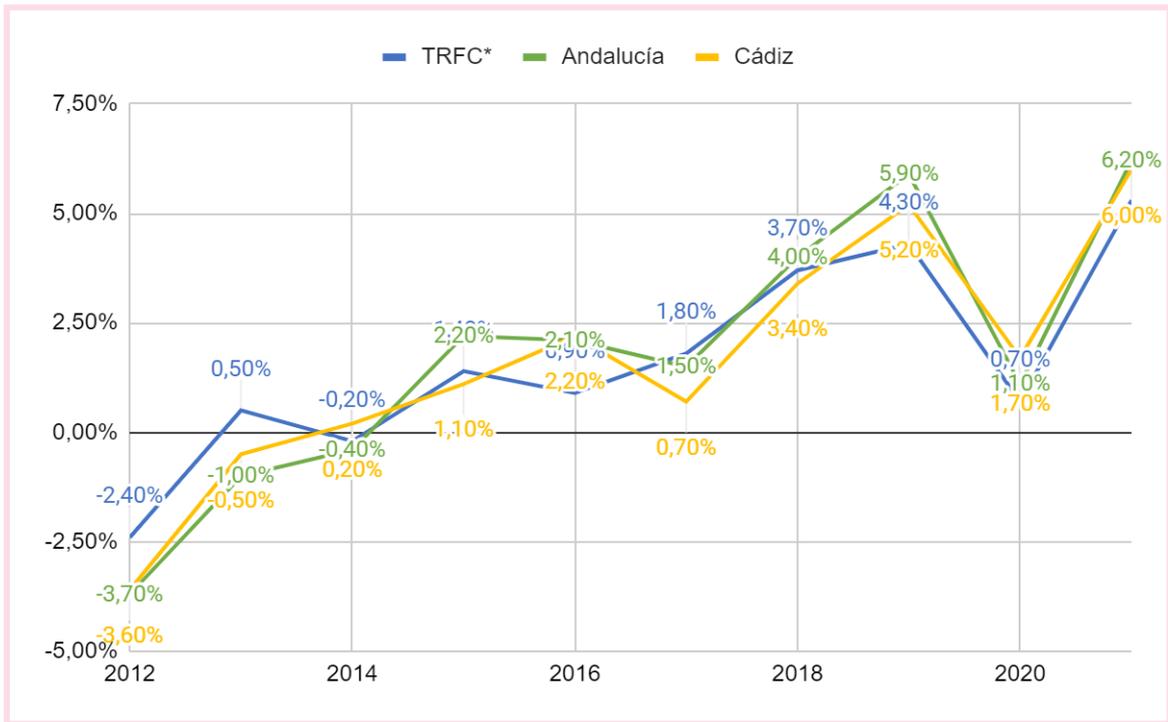


Fuente: AEAT

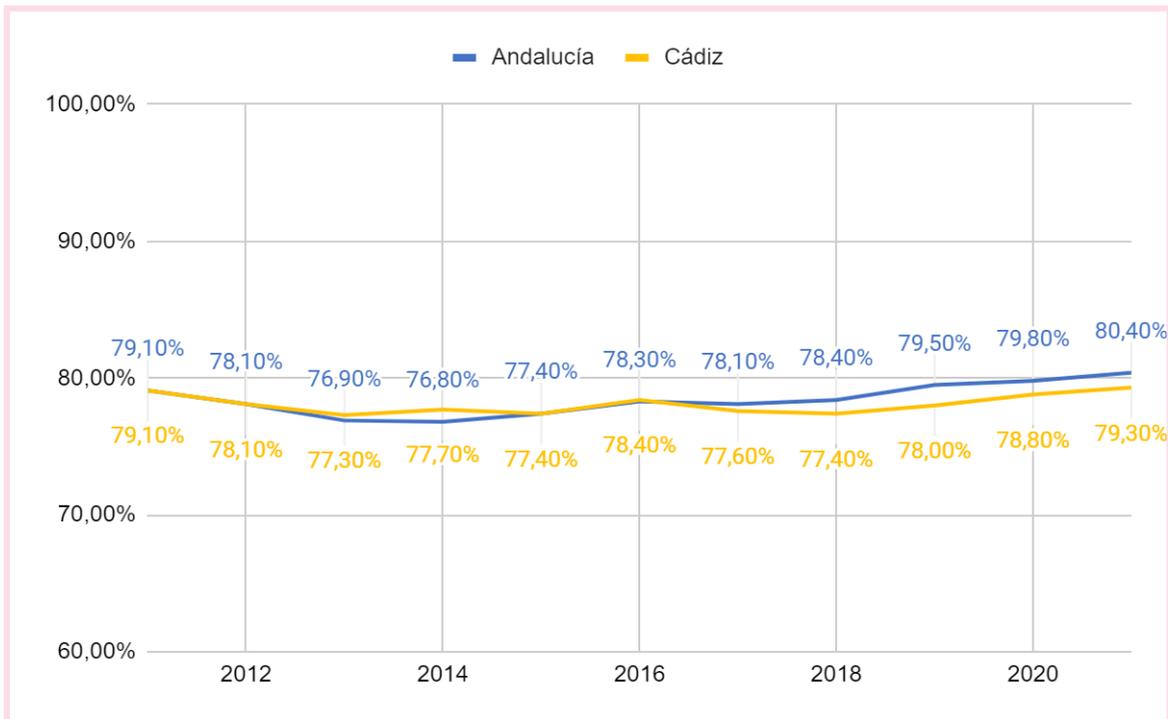
Evolución del salario medio anual de las mujeres Salario medio anual (euros)



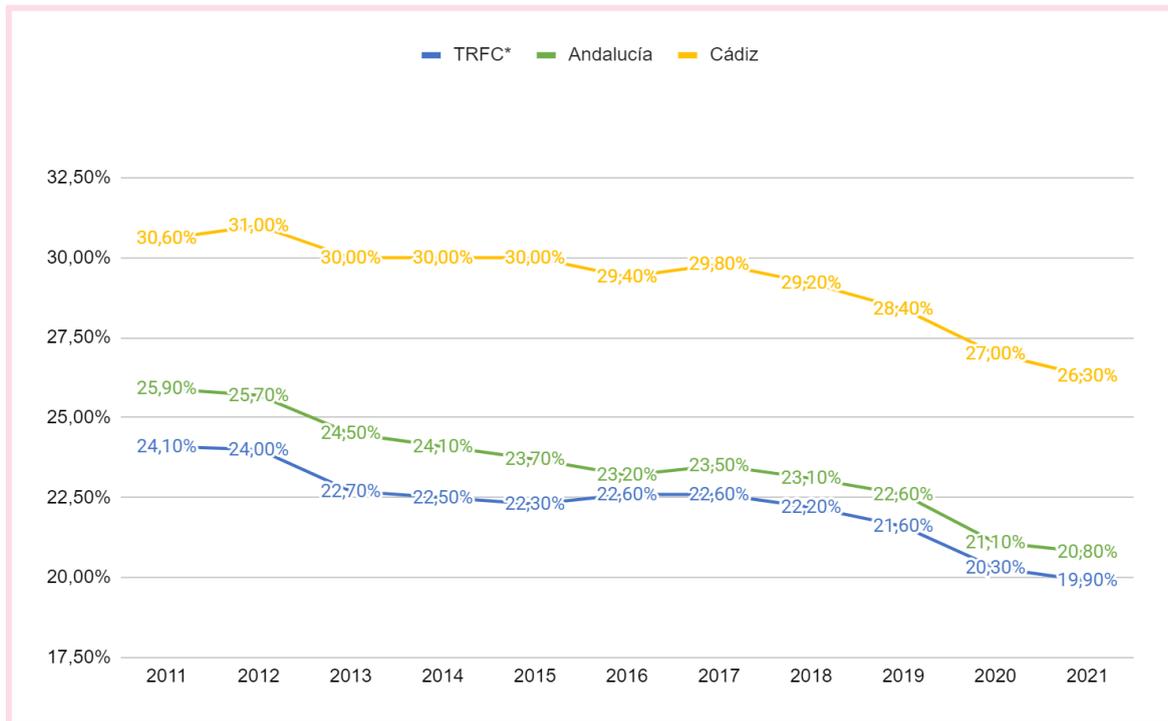
Evolución del salario medio anual de las mujeres Variación anual (%)



Evolución del salario medio anual de las mujeres Respecto salario medio TRFC (100%)



Evolución del salario medio anual de las mujeres Brecha Salarial %



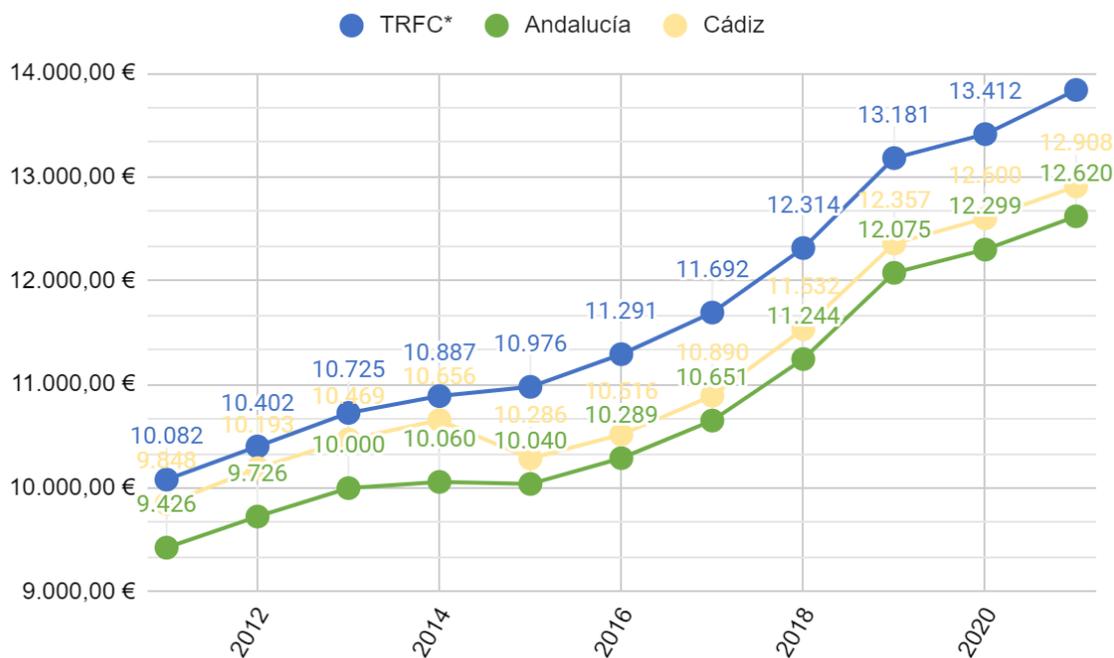
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Andalucía	25,9%	25,7%	24,5%	24,1%	23,7%	23,2%	23,5%	23,1%	22,6%	21,1%	20,8%
Almería	17,1%	17,6%	15,5%	15,1%	14,2%	14,1%	14,4%	14,1%	13,9%	13,1%	12,5%
Cádiz	30,6%	31,0%	30,0%	30,0%	30,0%	29,4%	29,8%	29,2%	28,4%	27,0%	26,3%
Córdoba	25,6%	24,5%	23,8%	23,3%	22,9%	22,0%	22,6%	22,3%	21,7%	19,5%	19,7%
Granada	22,0%	22,3%	19,8%	18,8%	18,3%	17,8%	17,9%	17,6%	16,9%	15,1%	15,6%
Huelva	34,5%	33,8%	33,5%	34,5%	34,0%	32,6%	32,3%	32,0%	30,9%	29,1%	28,3%
Jaén	20,2%	19,3%	17,8%	18,0%	17,4%	16,3%	17,2%	17,5%	16,7%	13,4%	14,3%
Málaga	24,6%	24,5%	23,4%	22,7%	22,4%	22,0%	22,2%	21,8%	21,6%	20,9%	20,1%
Sevilla	27,8%	27,4%	26,8%	25,9%	25,5%	25,3%	25,6%	25,4%	24,9%	23,6%	23,3%

Salario medio anual poblaciones más de 100.000 habitantes

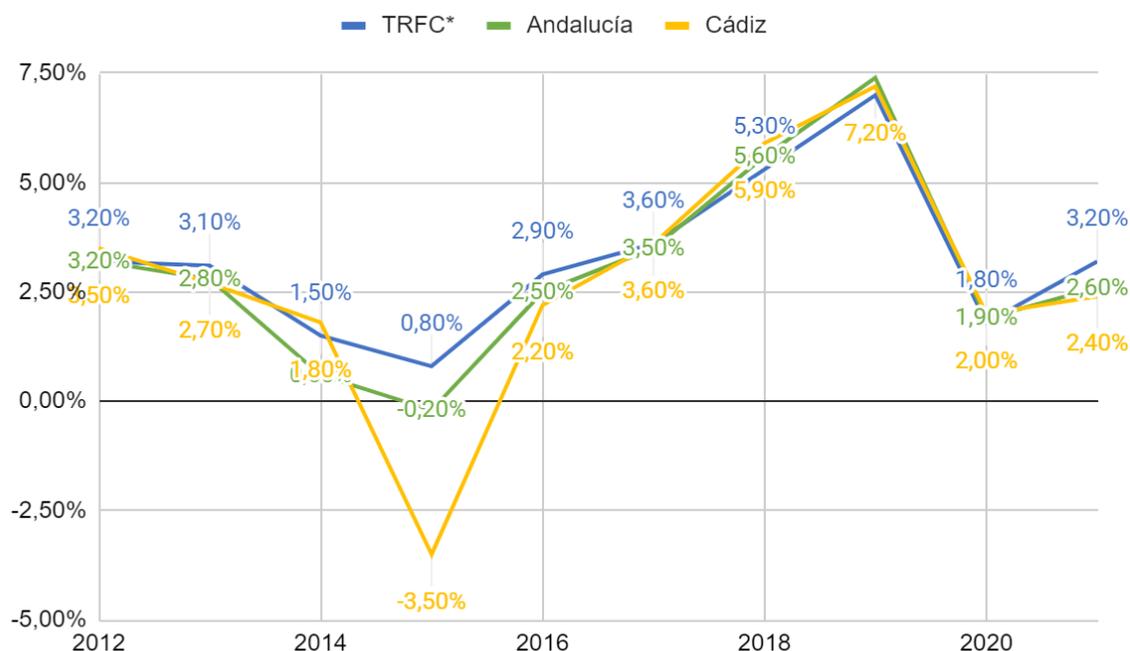
Territorio	Sexo	Asalariados (Personas)	Salario medio (€)
Algeciras	Hombres	23.200	25.977
	Mujeres	18.175	15.956
	Ambos sexos	41.375	21.575
Cádiz (capital)	Hombres	19.700	20.971
	Mujeres	18.875	18.979
	Ambos sexos	38.575	19.996
Jerez de la Frontera	Hombres	41.675	18.457
	Mujeres	33.250	15.576
	Ambos sexos	74.925	17.178

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Explotación de la Muestra Continua de Vidas Laborales con Datos Fiscales de la Seguridad Social

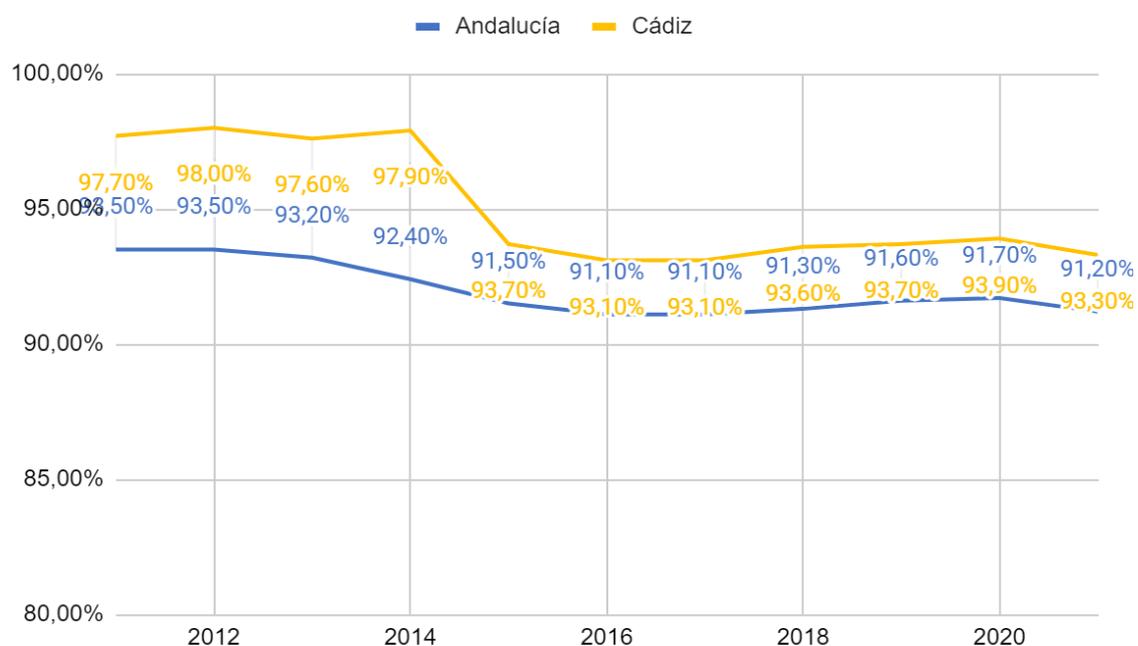
Evolución de la pensión media anual de las mujeres Salario medio anual (euros)



Evolución de la pensión media anual de las mujeres Variación anual (%)

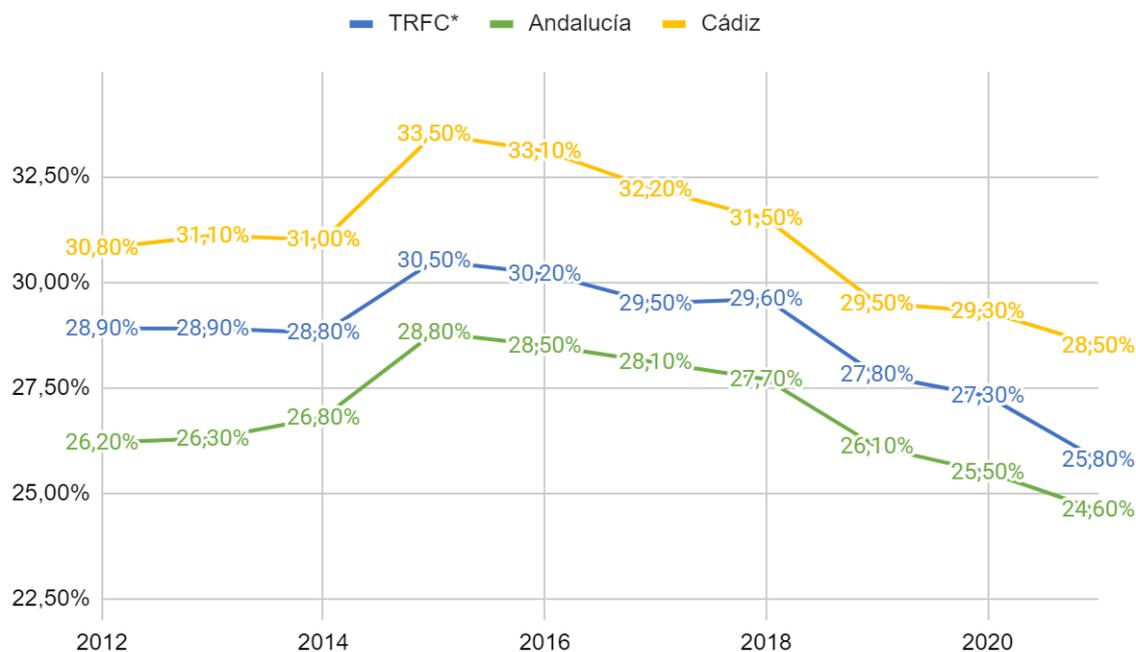


Evolución de la pensión media anual de las mujeres Respecto salario medio TRFC (100%)



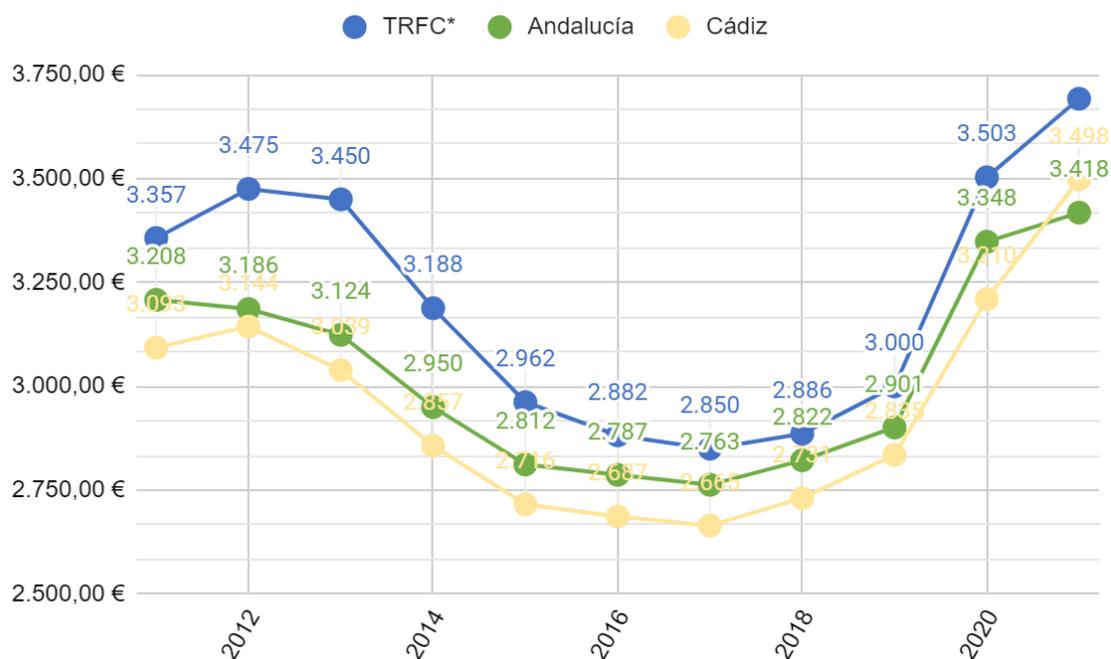
Evolución de la pensión media anual de las mujeres

Brecha de genero %

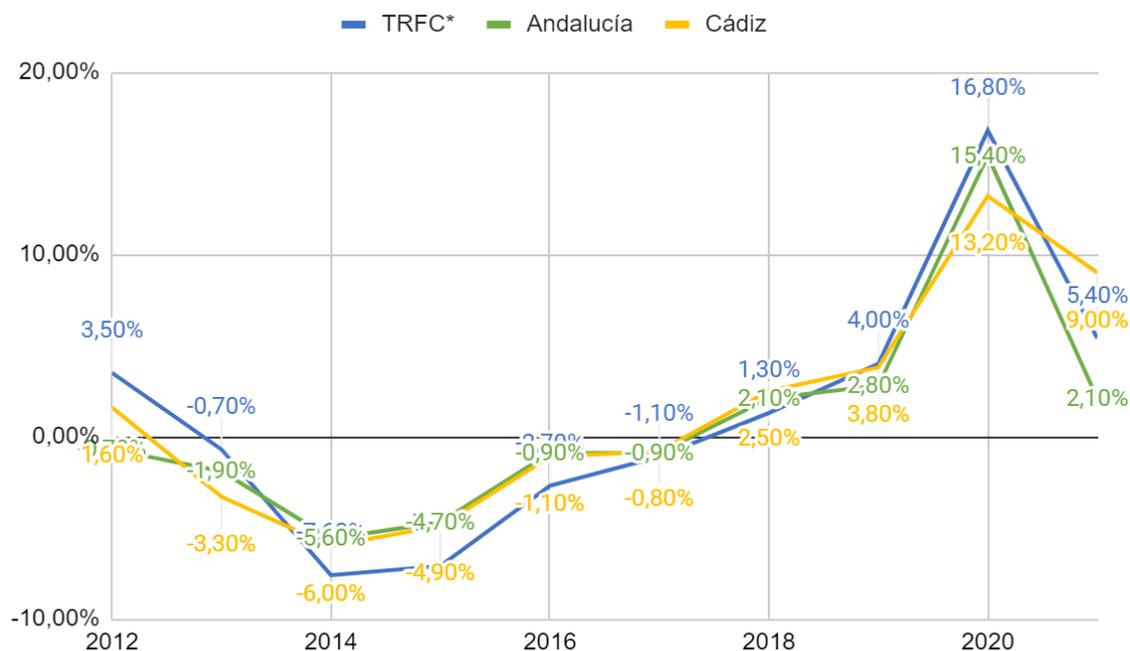


Prestación media por desempleo de las mujeres

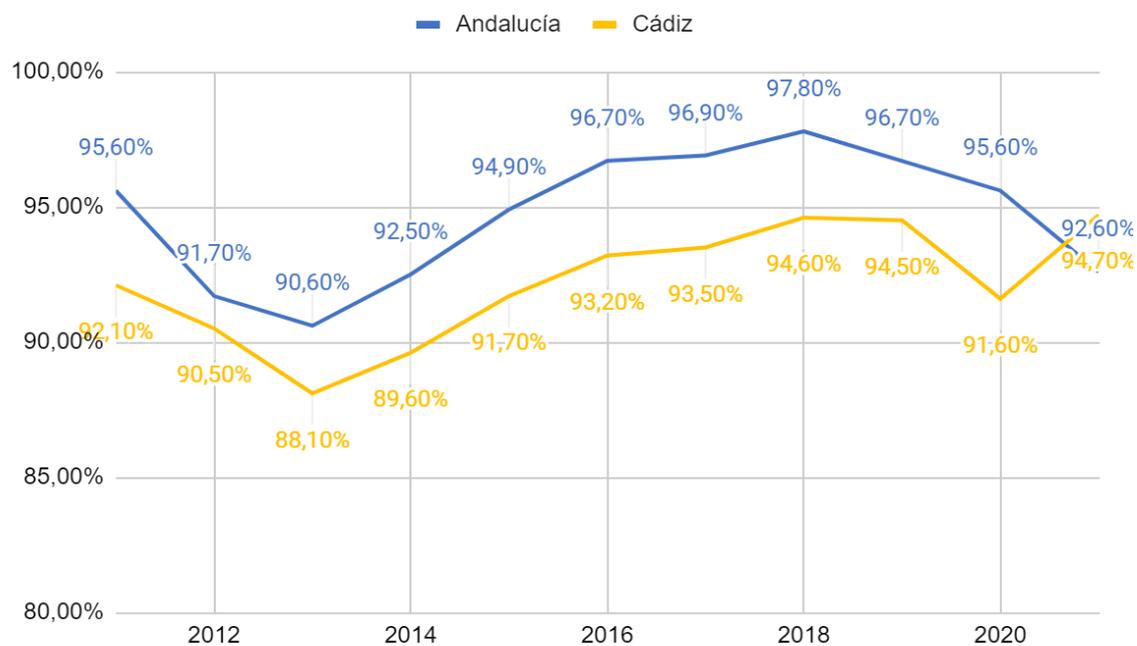
Prestación en euros



Evolución de la prestación media anual por desempleo de las mujeres Variación anual (%)

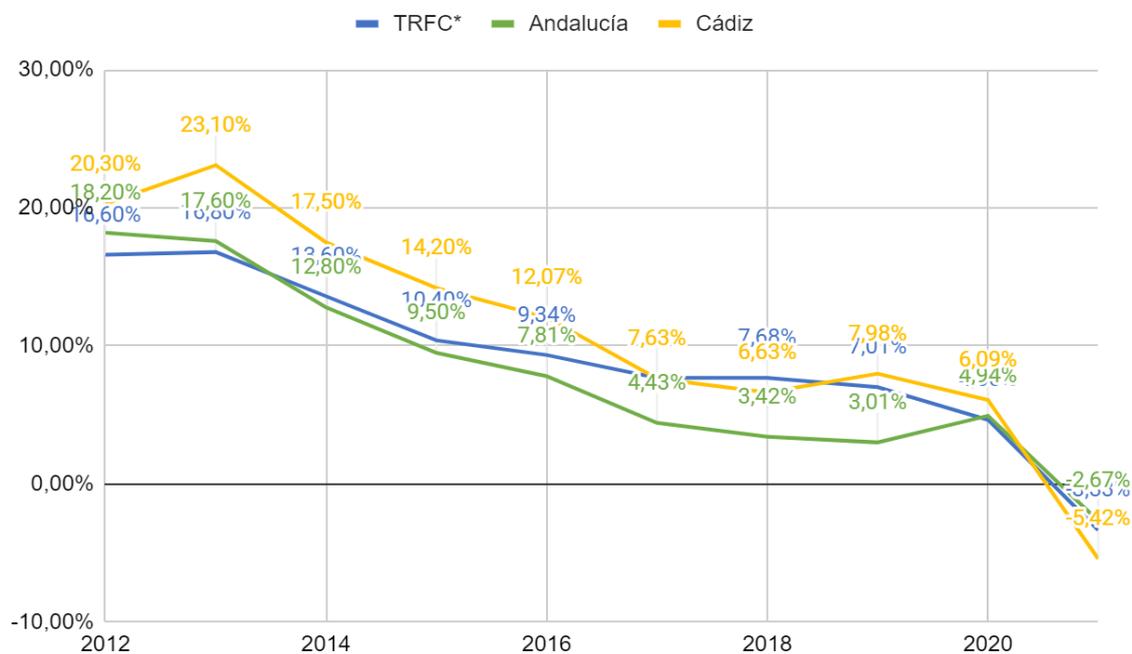


Evolución de la prestación media anual por desempleo de las mujeres Respecto prestación media TRFC (100%)



Evolución de la prestación media anual de las mujeres

Brecha de género %



PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR GESTIONADAS POR EL INSS

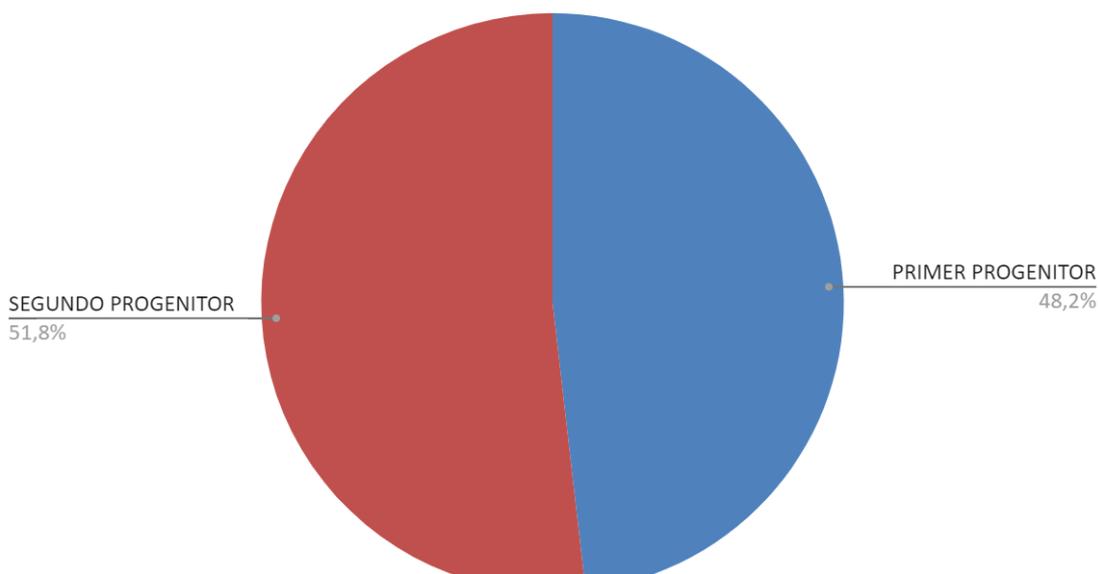
Enero-Diciembre 2022

	ENERO/DICIEMBRE 2022 (1)			GASTO ENERO/DICIEMBRE 2022
	TOTAL PRESTACIÓN	PRIMER PROGENITOR	SEGUNDO PROGENITOR	
Total INSS	473.720	224.359	249.361	3.260.171.041,56
Andalucía	86.106	41.152	44.954	506.111.954,32
Cádiz	10.404	5.013	5.391	61.080.480,20

(1) Número de expedientes estimados, no se recoge el número de perceptores ya que al poder fraccionar los periodos de disfrute de la prestación el número de perceptores se incrementa cada vez que la misma prestación se reactiva.

El número de nacimientos en la provincia registrados ascendió a 4.153 durante el año 2022.

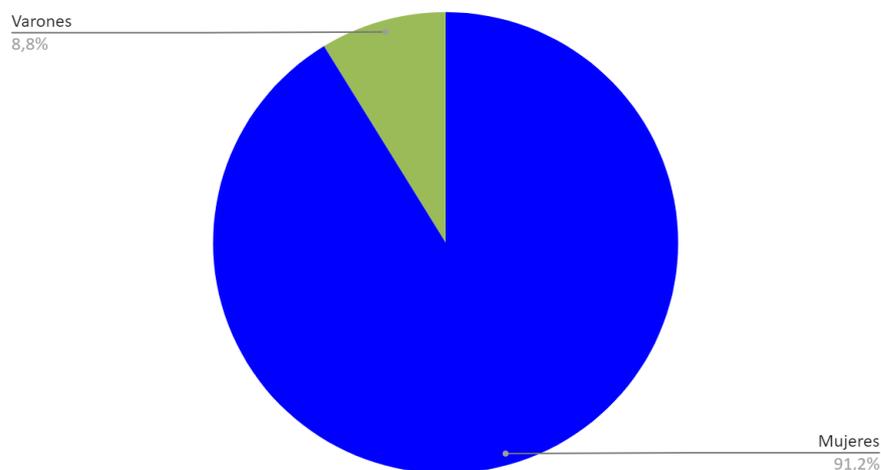
Prestación de nacimiento y cuidado de menor, Cádiz 2022



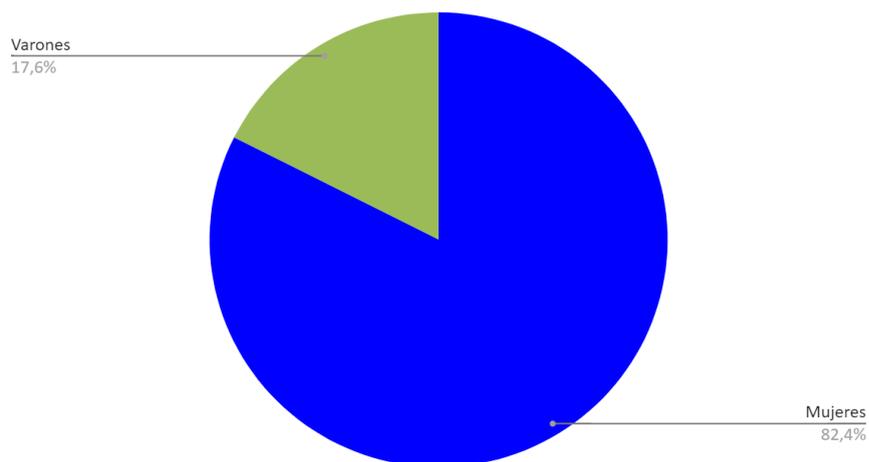
Excedencias por cuidado familiar, según sexo del perceptor

	TOTAL			EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS			EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE FAMILIARES		
	Ambos Sexos	Mujeres	Varones	Ambos Sexos	Mujeres	Varones	Ambos Sexos	Mujeres	Varones
TOTAL	47.955	41.073	6.882	37.354	32.645	4.709	10.601	8.428	2.173
ANDALUCIA	5.331	4.621	710	4.070	3.621	449	1.261	1.000	261
Cádiz	736	657	79	571	521	50	165	136	29

Excedencias por cuidado de Hijos, Cádiz 2021



Excedencias por cuidado de Familiares, Cádiz 2021



AFILIACION A LA SEGURIDAD SOCIAL POR REGIMEN, SEXO Y LOCALIDAD - Campo de Gibraltar -

Datos de Diciembre 2022

MUNICIPIO	AUTÓNOMOS		R.ESPECIAL AGRARIO		MAR		EMPLEADOS DEL HOGAR		RÉGIMEN GENERAL		TOTAL
	MUJ	HOM	MUJ	HOM	MUJ	HOM	MUJ	HOM	MUJ	HOM	
ALGECIRAS	1895	3187	41	39	117	2332	286	12	9780	11637	29326
BARRIOS (LOS)	425	638	19	161	8	97	36	1	3354	6711	11450
CASTELLAR DE LA FRONTERA	79	98	15	94			16	1	107	210	620
JIMENA DE LA FRONTERA	206	418	131	361		1	72	9	427	533	2158
LINEA DE LA CONCEPCION (LA)	1024	1566	1	2		88	107	8	4161	3430	10387
SAN ROQUE	730	969	3	48		46	172	32	2918	6504	11422
TARIFA	521	741	3	85	13	89	26	9	1711	1816	5014
Suma total	4880	7617	213	790	138	2653	715	72	22458	30841	70377

Fuente: Seguridad Social

CONCLUSIONES

Acabar con la desigualdad y discriminación laboral solo puede abordarse en el marco de una sociedad y una economía más justas y con menor precariedad y explotación estructural. Y debe ser la corrección por parte de la sociedad de las profundas desigualdades –laborales y no laborales- que soportan en mayor medida las mujeres, las que nos permitan avanzar por una sociedad y una economía más justas y orientadas a la satisfacción de las necesidades básicas de la población.

Resulta urgente y prioritario actuar sobre:

- ❖ Aplicación de la reforma laboral en todas las empresas con una incidencia directa en las modalidades de contrato y sobre todo ampliar las jornadas parciales involuntarias de las mujeres.
- ❖ Revisión de la Negociación colectiva tanto las cláusulas de revisión salarial y las categorías afectadas por la subida del salario mínimo interprofesional.
- ❖ Establecer medidas cuyo objetivo sea reducir la parcialidad femenina involuntaria.
- ❖ La valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género.
- ❖ Mayor transparencia sobre las retribuciones y más auditorías salariales en las empresas.
- ❖ Realizar una negociación colectiva con perspectiva de género.