

# **I. Artículos**



# Mujer y mercado de trabajo. Una revisión de la situación actual para el caso de la Comunidad de Madrid.

**Carlos Iglesias Fernández**

**Universidad de Alcalá**

**Raquel Llorente Heras**

**Laboratorio de Investigación de las Actividades de Servicios (SERVILAB)**

BIBLID [0213-7525 (2001); 61; 15-42]

PALABRAS CLAVE: Mujer, participación laboral, ocupación, inactividad, Comunidad de Madrid, Estadística de población de la comunidad de Madrid.

KEY WORDS: Female labour participation, Employment, Labour inactivity, Comunidad of Madrid, Census of Population.

## RESUMEN:

El artículo analiza las decisiones de participación laboral, y de los resultados económicos a las que éstas conducen (ocupación o paro), de las mujeres de la Comunidad de Madrid. Para ello, estima tres modelos de probabilidad logística multinomial, al objeto de conocer como las variables más importantes destacadas por la literatura influyen en la probabilidad de que las mujeres madrileñas (en edad de trabajar, por una parte, casada, de otra, y con hijos, finalmente) formen parte de la ocupación, el paro o la inactividad. El análisis utiliza los datos de la Estadística de Población de la C. Madrid..

## SUMMARY:

This article analyses female labour participation decisions and their consequences in term of labour outcomes (employment or unemployment) for the special case of the Comunidad de Madrid. Three multinomial logistic models have been estimated, which object is to determinate how more relevant variables, emphasised by economic literature, are modifying female (older than 16 years, married and with child) probability of working, being unemployed or not in labour force. The analysis is carried out using Census of Population C. M. data to 1996.

---

## 1. INTRODUCCIÓN.

---

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo remunerado constituye una de las más importantes transformaciones sociales acaecidas en el presente siglo en la generalidad de economías occidentales. La trascendencia de este proceso es tal que se le puede relacionar con buena parte de las modificaciones económicas, sociales y culturales que definen nuestra historia reciente.

El análisis económico de la situación laboral de la mujer encuentra su relevancia al menos en dos argumentos. En primer lugar, las diferencias observadas, tanto respecto a las decisiones de participación como a los resultados laborales que de ellas se derivan, entre hombres y mujeres. En segundo lugar, los intensos procesos de cambio observados en estos comportamientos, especialmente intensos en el caso de las mujeres.

El artículo analiza los determinantes de las decisiones de participación laboral de las mujeres y de los resultados, en términos de ocupación o desempleo, a los que conducen estas decisiones. Dado que ambos aspectos laborales se producen en el contexto de un mercado de trabajo cuya evolución viene marcada por la observación de profundos cambios estructurales, se desea comprobar si éstos han supuesto modificaciones relevantes en la posición laboral de la mujer. En la medida en que existe ya un buen número de estudios previos que analizan esta cuestión<sup>1</sup>, el estudio también trata de actualizar el estado de la cuestión, ya que utiliza datos relativamente más recientes, de 1996.

Para ello se centra en el análisis de las mujeres y hombres empadronados en la Comunidad de Madrid. Las razones que justifican esta acotación territorial son de dos tipos. En primer lugar, y en relación con el cambio generacional ocurrido en las pautas laborales femeninas (Garrido, 1993), las mujeres madrileñas desempeñaron un papel destacado y de vanguardia (Iglesias y Toharia, 1999). Se trata de averiguar la situación actual de un colectivo de mujeres de tan singular importancia dentro de los cambios ocurridos. En segundo lugar, limitar el colectivo de estudio a las mujeres residentes en la Comunidad de Madrid permite basar la investigación en una fuente de datos tan potente como es la última Estadística de Población de la Comunidad de Madrid de 1996. Frente a fuentes alternativas, su uso aporta datos poblacionales y no muestrales respecto a una amplia variedad de aspectos personales, familiares y territoriales, muy cercanos en el tiempo.

Para ello, el artículo seguirá el siguiente esquema: el epígrafe 2 muestra las tendencias más importantes de la actividad, la ocupación y el paro por género y para la Comunidad de Madrid. El siguiente, número 3, expone los argumentos teóricos en los que se enmarca el análisis. La metodología utilizada se explica en el epígrafe 4, en tanto que el número 5 se dedica a describir las variables utilizadas. Los resultados obtenidos en las estimaciones se recogen en el epígrafe 6. El artículo finaliza con el apartado número 7, donde se efectúan algunas reflexiones.

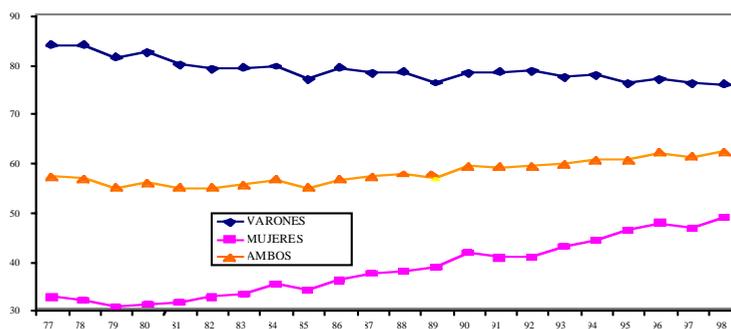
1. Una selectiva revisión de la literatura existente respecto al caso español se encuentra en Castaño *et al*, 1999, pág.40-44.

## 2. LA EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD, LA OCUPACIÓN Y EL PARO EN MADRID<sup>2</sup>.

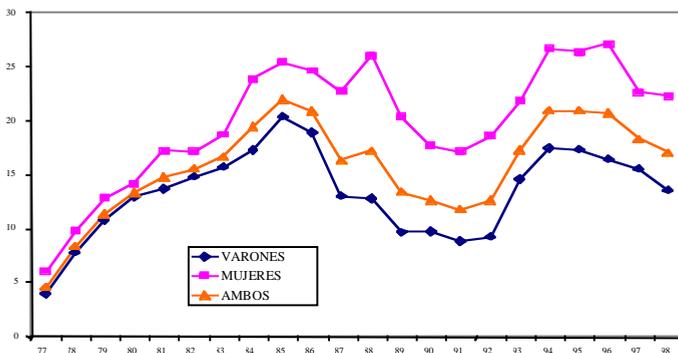
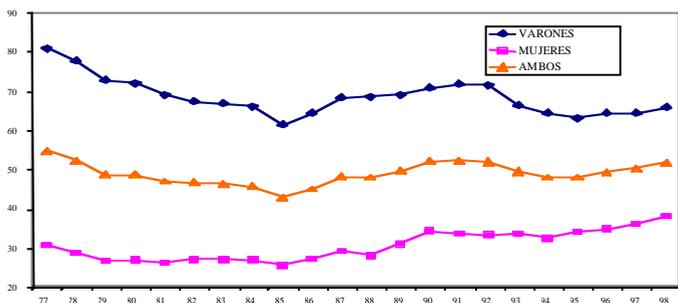
Como pone de manifiesto la Figura 1, en la Comunidad de Madrid existen, al igual que para la totalidad del Estado español, importantes diferencias por género en términos de actividad, ocupación y desempleo. Con datos de 1996, los varones presentan una tasa de actividad 29 puntos superior a la de las mujeres. Contrariamente, este último colectivo soporta una tasa de desempleo diez puntos por encima de la masculina (27,7 frente al 17,9 por ciento).

La evolución de la población activa ha sido muy distinta para hombres y mujeres, de forma que su composición ha variado muy notablemente. Mientras que las mujeres suponían en 1986 el 31,6 por ciento del total de activos madrileños, en 1996 alcanzaban un nivel del 39,2 por ciento. Este incremento de la cuota femenina se produce, inevitablemente, a costa de una reducción similar de la presencia masculina en esta población. Por edades, los cambios resultan mucho más interesantes en su vertiente femenina. Si bien el aumento de participación es muy notable entre las adultas jóvenes, (25 y 39 años), que crecen 4,5 puntos, el incremento resulta mucho más intenso en el intervalo 40-54 años (casi 8 puntos). Frente a estos comportamientos, las más jóvenes retroceden 11 puntos. Las diferencias también resultan muy acusadas desde el punto de vista del estado civil. En este sentido, y aún cuando las mayores diferencias por género se siguen observando para los casados/as, son las tasas de actividad de las mujeres casadas las que han crecido con una mayor intensidad.

FIGURA 1  
**EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN (1), LA OCUPACIÓN (2) Y EL DESEMPLEO(3) EN LA COMUNIDAD DE MADRID.**



2. Este epígrafe se basa en el Informe Monográfico del Tomo 2 de la Estadística de Población de la Comunidad de Madrid. 1996, realizado por Cachón, L. y Santana, A. (1998).



Fuente: INE, EPA. 2º trimestre

Desde el punto de vista de las decisiones de participación, por tanto, continúa observándose importantes diferencias entre hombres y mujeres. Sin embargo, frente a la ligera reducción de la tasa de actividad masculina, la femenina crece de forma importante, resultando esta evolución especialmente intensa en los casos de las mujeres entre 40 y 54 años y de las casadas. Los diferenciales también se reducen de manera acusada para los individuos más formados de ambos colectivos.

Desde el punto de vista de la ocupación, y dentro de una tendencia agregada expansiva, también se observan pautas distintas por género. Mientras que la ocupación femenina crece durante los diez últimos años algo más del 57 por ciento, la masculina limita su aumento a niveles del 10,9 por ciento. En definitiva, la presencia de mujeres en la ocupación madrileña evoluciona desde el 28,6 por ciento hasta el 36,3 por ciento en 1996. Por edades, la ocupación de las mujeres con edades entre 35 y 49 años se duplica, en tanto que la de aquellas con 30-34 o 50-54 años crece en algo más del 60 por ciento.

La consideración conjunta de las evoluciones por género de la tasa de actividad y de la ocupación explica los distintos resultados alcanzados por ambos colectivos madrileños en términos de desempleo. Mientras que las mujeres aumentan su

tasa de actividad y los hombres la reducen, ambos colectivos ven aumentar sus tasas de desempleo, pero en cuantías muy distintas: el desempleo femenino crece hasta suponer el 27,7 por ciento de las activas; el masculino se limita a niveles del 17,9 por ciento.

En definitiva, las mujeres madrileñas han modificado muy sustancialmente sus decisiones de participación laboral, lo que ha permitido observar ciertos procesos de feminización de la ocupación madrileña. Sin embargo, el mercado de trabajo de Madrid no ha sido capaz de absorber, de aprovechar, de integrar el esfuerzo emprendido por las mujeres, de manera que el resultado de sus decisiones de mayor participación activa ha sido, con mucha más frecuencia que para los hombres, el paro.

---

### 3. MARCO ANALÍTICO.

---

Las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a la forma en que se relacionan con el mercado de trabajo deben agruparse en dos núcleos fundamentales. Primero, sus pautas de participación laboral. Después, la frecuencia con que éstas decisiones les permiten acceder a un puesto de trabajo o, por el contrario, les conducen al desempleo.

#### 3.1 *Las decisiones de participación laboral*<sup>3</sup>

La teoría neoclásica inicia su intento de explicación de las decisiones de participación laboral derivando modelos de elección renta-ocio donde, mediante la aplicación de la metodología marginalista y suponiendo la racionalidad de los agentes, se trata de traducir una población potencialmente activa en la oferta de un número concreto de horas de trabajo. A partir de la existencia de curvas de indiferencia entre renta y ocio, el individuo, limitado por sus restricciones (cantidad de bienes accesibles para un nivel de renta, de una parte, y la cantidad de tiempo disponible a repartir entre trabajo y ocio, de otra) decide cuantas horas trabajar, como solución de un problema de maximización condicionada, lo que permite derivar una curva de oferta de trabajo como función del salario o de su renta no salarial.

Estos planteamientos, atemporales y con trabajo homogéneo, se desarrollan para superar ambas limitaciones. Los modelos de oferta de trabajo como resultado

3. Para una revisión de la literatura neoclásica existente respecto a la oferta de trabajo puede consultarse Corugedo (1987). Para su interpretación en términos de la oferta de trabajo femenina la referencia debe ser Fernández Méndez de Andrés (1985).

de un proceso de decisión de ciclo vital (Lucas y Rapping, 1969) (McCurdy, 1981) enfrentan el primero de los problemas. En ellos, las decisiones de participación no sólo dependen del salario presente sino también del futuro, que se considera 'normal' o 'permanente', respectivamente.

Desde estos planteamientos, y a los efectos de diferenciar el análisis de las decisiones de participación de hombres y mujeres, dos han sido las reflexiones más importantes realizadas. En primer lugar, considerar el efecto que, sobre la oferta de trabajo de las mujeres, tiene el hecho de que el salario del marido sea considerado por éstas como una renta no salarial, en tanto que no ocurre lo mismo respecto a la oferta de trabajo masculina (Bowen y Finegan, 1969). Después, introducir funciones de utilidad y restricciones familiares y no individuales (Kosters, 1966).

Las teorías del Capital Humano afrontan la segunda de las limitaciones, considerando que los oferentes de trabajo no son iguales sino que se diferencian en sus distintas inversiones en capital humano (Becker, 1964) (Mincer, 1978). En la medida en que los individuos más productivos acceden a mayores salarios, y bajo el supuesto de que la inversión en capital humano incrementa la productividad de sus titulares, los individuos inicialmente ofertarán menos horas de trabajo, dedicando parte o todas ellas a la adquisición de formación para, posteriormente, recuperar los gastos de su inversión trabajando en puestos mejor remunerados, lo que supondrá un desplazamiento hacia arriba de la función de oferta de trabajo de los individuos formados. Cuanto mayor sea la inversión de los individuos, mayor será su oferta de trabajo, en la medida en que accederán a mayores salarios y, por tanto, mayor será el coste de la inactividad. Aún cuando se suprima el supuesto de que el capital humano incrementa la productividad del trabajo, los modelos de señalización (Spence, 1973) (Stiglitz, 1975) posibilitan resultados similares, siempre que el coste de adquirir la señal esté inversamente relacionado con la productividad de los individuos.

Se puede afirmar que, como consecuencia de la 'progresión' que supone cada una de las teorías mencionadas, el análisis de la oferta de trabajo y su diferenciación entre hombres y mujeres encuentra su expresión última en la Nueva Economía de la Familia (Becker, 1981). Frente al planteamiento tradicional, los elementos del nuevo enfoque, centrados en el reparto familiar del tiempo, pueden sintetizarse en los siguientes:

- a) El objeto de análisis se desplaza desde el individuo hasta la familia.
- b) La dicotomía renta-ocio es sustituida por un concepto más complejo como es el de función de producción doméstica de utilidades.
- c) El tiempo tiene tres usos alternativos: 1) puede venderse en el mercado de trabajo, al objeto de conseguir renta para comprar bienes y servicios; 2)

- puede utilizarse en la producción doméstica; 3) puede emplearse en el consumo doméstico.
- d) Las utilidades domésticas se producen mediante el uso de los bienes y servicios adquiridos a través del tiempo dedicado al mercado de trabajo (tiempo de mercado), de aquellos otros producidos en el hogar (tiempo de producción) y del ocio (tiempo de consumo).
  - e) Las utilidades producidas pueden ser intensivas en tiempo o en bienes. La evolución del precio del tiempo de mercado (salarios) determina la relación de sustitución entre ambos tipos de utilidades.
  - f) Tiempo y bienes pueden ser combinados de diferentes maneras para producir utilidades.
  - g) Los miembros de la familia reparten su tiempo (entre el mercado de trabajo, la producción doméstica y el consumo doméstico) especializándose en aquello para lo que son más eficientes. Sexo, edad, educación, número y edad de los hijos, experiencia laboral y no laboral son las variables que determinarán la especialización de cada uno de ellos en la producción de bienes en el mercado o en el hogar.

En definitiva, la asignación del tiempo dentro de la unidad familiar, y por tanto la oferta de trabajo de cada uno de sus miembros, vendrá determinada por sus inversiones en capital humano y por su eficiencia en la producción doméstica, en la que la mujer biológicamente gozaría de ventajas comparativas respecto a los hombres (reproducción y crianza de los hijos).

### *3.2. Los resultados de la participación: ocupación y desempleo.*

Una vez que la mujer participa activamente en el mercado de trabajo, su decisión puede conducirla hasta un puesto de trabajo o, por el contrario, hasta el desempleo. El resultado obtenido también puede ser interpretado utilizando diferentes planteamientos teóricos.

En los modelos de búsqueda (Pissarides, 1978), los individuos basan su aceptación de un puesto de trabajo en la comparación entre el salario ofrecido y su salario de reserva, consecuencia de los beneficios y costes asociados a la búsqueda. En la medida en que el nivel del salario de reserva esté influido por la existencia de rentas no salariales, y las oferentes femeninas consideren que el sueldo del marido tiene esta naturaleza, cabe esperar un mayor salario de reserva, y por tanto un mayor tiempo de búsqueda desde el desempleo, de las mujeres casadas respecto a los varones y a las mujeres sin pareja.

En las teorías del Capital Humano el desempleo se produce para cada nivel de cualificación. Para un tipo de inversión concreta (por ejemplo, estudios de Econo-

mía) unos elevados diferenciales salariales respecto a opciones de inversión alternativas (o de no inversión) guiarán a los individuos a invertir en la adquisición de esa credencial, lo que propiciará un incremento de la oferta de trabajo con esas características y, por tanto, la aparición de exceso de oferta en ese mercado concreto (si la demanda no varía). Bajo supuesto de salarios perfectamente flexibles, el equilibrio se conseguirá mediante la reducción de los salarios de todos los individuos que participan en el mercado de trabajo para ese tipo de capital humano. En la medida en que el ajuste necesite algún tiempo para realizarse, se observará cierto desempleo. En estas teorías, por tanto, hombres y mujeres diferirán en sus resultados de ocupación y paro si interpretan de forma diferente la información del mercado de trabajo y, por tanto, invierten sistemáticamente en la adquisición de distintos tipos de capital humano. También, y bajo el supuesto de que existen mayores posibilidades de empleo para los individuos más formados, hombres y mujeres presentarán diferentes resultados laborales si difieren en sus stocks de capital humano. Esta última consideración es importante en la medida en que las mujeres, si realmente se dedican en mayor medida que los hombres a las tareas de reproducción y crianza, y si esto supone una ruptura de su relación laboral, invertirán menos que los hombres en educación, ya que los rendimientos de la inversión se producirán a lo largo de un menor periodo de tiempo.

Una variante muy interesante respecto a los planteamientos anteriores viene dada por el modelo de la lista de contratación (Thurow, 1976). En él, la productividad no está asociada a los individuos sino a los puestos de trabajo, y los diferentes stocks de capital humano de los individuos sólo sirven para determinar su posición en la lista de contratación (función de sus costes de formación una vez ocupado el puesto y, por tanto, de adaptación a los requerimientos cualificativos del mismo, costes que se suponen inversamente relacionados con la formación aportada por el individuo) que gobierna los procesos de asignación de la oferta a los puestos de trabajo. A diferencia de los modelos tradicionales de Capital Humano, una misma inversión no garantiza iguales resultados para todos sus titulares. No existe ajuste salarial, la competencia por los puestos se limita a los integrantes de la lista y no a los que ya son titulares de un puesto de trabajo, en los que la empresa ya ha invertido en formación, pudiéndose considerar, en la terminología de Oi (1962), como un factor cuasi-fijo. Hombres y mujeres con idénticas características pueden enfrentar distintas tasas de paro, dependiendo de las oportunidades de empleo a las que se enfrentaron cuando decidieron participar en el mercado de trabajo. Además, y en la medida en que el lugar ocupado en la lista de contratación dependa de características adicionales a las inversiones en capital humano, la oferta de trabajo femenina y mas-

culina accederá a resultados laborales distintos si éstas otras características se distribuyen de forma desigual entre ambos colectivos o si los empresarios las valoran de forma distinta.

Esta última idea nos lleva hasta las teorías de los incentivos organizativos (Edwards, 1988), donde la asignación a un puesto de trabajo está gobernada antes por determinados elementos de la conducta del trabajador (actuación de acuerdo a las reglas, hábitos predecibles y fiables, internalización de los valores y objetivos de la empresa) que únicamente por elementos económicos que determinan su productividad. De nuevo, si los empresarios valoran de diferente manera a hombres y mujeres, ambos colectivos gozarían de diferentes oportunidades de empleo, o éstas, de acuerdo con las teorías de la segmentación (Doeringer y Piore 1.971) (Piore, 1.975) las conducirían a diferentes segmentos del mercado de trabajo. En definitiva, hombres y mujeres diferirán en sus resultados laborales porque difieren en su posición en el mercado de trabajo (Villa, 1986).

Una última posibilidad explicando las diferencias observadas en los resultados laborales por género es la existencia de discriminación en contra de las mujeres por parte de la demanda de trabajo. Los empresarios preferirían hombres a mujeres, lo que explicaría menores tasas de empleo y mayores de desempleo para las mujeres. Existen diferentes teorías explicando la discriminación en contra de la mujer. En los modelos del 'gusto por la discriminación' (Becker, 1957) los empresarios simplemente desean discriminar. Sin embargo, este tipo de comportamientos sólo es posible en contextos de mercados imperfectos. La teoría de la discriminación estadística (Phelps, 1972) y (Aigner y Cain, 1977) se basa en la idea de que un individuo, con independencia de sus características laborales concretas, será juzgado de acuerdo con las características medias del colectivo al que pertenece, de forma que los empresarios adoptan decisiones incorrectas respecto a algunos componentes del grupo.

Además, los juicios de los empresarios pueden basarse en elementos objetivos o subjetivos (por ejemplo, presuponer una menor productividad a una trabajadora por el hecho de ser casada y tener hijos), correctos o incorrectos (la intermitente relación de la mujer con el mercado de trabajo pudo ser cierta hace algún tiempo pero cada vez lo es menos). Por último, la hipótesis de la concentración (Bergmann, 1971), basada en la existencia de segregación ocupacional por género. En la medida en que existan ocupaciones laborales masculinas y femeninas, el desempleo de las mujeres estará gobernado por la demanda de trabajo sólo para ese tipo concreto de puestos de trabajo, por lo que las decisiones de participación masculinas y femeninas se asociarán con distintos resultados laborales, función de sus oportunidades, basadas en el tamaño de cada tipo de ocupaciones laborales.

---

#### 4. METODOLOGÍA

---

El análisis implica la estimación de una serie de modelos de probabilidad logística multinomial, relativos a las decisiones de participación laboral de las mujeres, por una parte, y a los resultados de ocupación a los que éstas conducen, de otra. El propósito es conocer en que dirección e intensidad influyen determinadas variables en la posición laboral de las mujeres madrileñas. Dada la relevancia señalada tanto por la teoría como por la evidencia empírica respecto al estado civil de la mujer y a la existencia de hijos en la explicación de la situación laboral de la mujer<sup>4</sup>, ambos modelos se estiman tanto para la totalidad de las mujeres como para las casadas, por una parte, y a las que tienen hijos, por otra.

El modelo multinomial es un modelo de decisión basado en la distribución logística que permite realizar cálculos de probabilidades sobre la ocurrencia de una serie de sucesos independientes y de carácter excluyente. El interés o novedad de este tipo de modelos resulta del hecho de que la variable dependiente toma una serie de valores o categorías, ampliando las posibilidades de estimación más allá del modelo logístico binario o logit, el cual restringe la variable dependiente tan solo a dos categorías. Por tanto, el modelo logístico no es más que un caso particular del modelo multinomial que surge cuando la variable dependiente toma dos categorías.

La expresión formal del modelo multinomial es la siguiente:

$$\text{Prob} ( y = j ) = \frac{\sum_{k=1}^K \beta_{jk} x_k}{1 + \sum_{j=1}^{J-1} e^{\sum_{k=1}^K \beta_{jk} x_k}}$$

donde,  $\text{Prob} ( y = j )$  es la probabilidad de ocurrencia de las diferentes categorías de la variable dependiente  $j= 1, 2, \dots, J-1$ , respecto a la categoría de referencia  $J$ . Téngase en cuenta, que si  $j$  es igual a dos, la estimación anterior se simplifica obteniendo el modelo logístico binario o logit.

$$\text{Prob} ( y = j ) = \frac{1}{1 + \sum_{j=1}^{J-1} e^{\sum_{k=1}^K \beta_{jk} x_k}}$$

El parámetro  $\beta$  cuenta con dos subíndices,  $k$  para distinguir el número de variables independientes incluidas en el análisis, y  $j$  para distinguir cada categoría que tome la variable dependiente.

4. Al respecto puede consultarse Moreno, et al, (1996); Cebrian, et al, (1997), Toharia, et al, (1998).

Las variables independientes  $X_k$  pueden ser de dos tipos, variables categóricas conocidas como factores, o variables continuas, conocidas como covariables. La estimación del modelo con factores ofrece la influencia de cada categoría sobre la probabilidad de ocurrencia de un suceso, mientras que la estimación con covariables ofrece el efecto conjunto de un variable sobre dicha probabilidad. El modelo desarrollado en este artículo se basa en la utilización de variables categóricas, es decir, factores.

Dado el carácter poblacional de los datos utilizados, y al objeto de mejorar la consistencia de los estimadores, cada una de los modelos multinomiales se ha estimado sobre seis muestras aleatorias de un tamaño del 20 por ciento sobre el fichero bruto total. En la medida en que se comprueba que los resultados son muy similares, o, casi idénticos, no se han llevado a cabo ningún tipo de media o ajuste<sup>5</sup>.

---

## 5. LAS VARIABLES

---

Los modelos estimados incluyen dos tipos de variables, personales y familiares. Dentro de las de carácter personal, *la edad* persigue controlar la distinta biografía social de la mujer (Garrido, 1993), incorporando el efecto introducido por los contextos económicos, laborales, sociales y culturales en que los distintos colectivos de mujeres adoptaron sus decisiones laborales. Además, permitirá medir en qué medida las decisiones de matrimonio y tenencia de hijos continúan afectando a la situación laboral femenina.

Respecto a las decisiones de participar cabe esperar, en principio, unos mayores coeficientes para las mujeres más jóvenes, moderados por los efectos de la nupcialidad y la natalidad en las edades en que se producen estas actividades y de la prolongación de sus inversiones en educación. En cuanto a los resultados laborales obtenidos (ocupación o paro), el efecto de la edad resulta menos claro. Las mujeres de mayor edad, aún cuando llevaron a cabo sus decisiones en contextos sociales y culturales adversos, enfrentaron una mejor coyuntura laboral que las mujeres jóvenes, que decidieron participar cuando el mercado de trabajo español arrojaba tasas de desempleo más elevadas. Sin embargo, las segundas adoptan sus decisiones en condiciones de mayor normalidad que las primeras. Para ellas, carrera profesional y desarrollo y mantenimiento del hogar equiparan su importancia, en tanto que para las mayores sus decisiones laborales estuvieron subordinadas a los requerimientos impuestos por el núcleo familiar.

5. Para que el modelo multinomial anterior sea consistente, el tamaño de la muestra debe ser superior al número de parámetros a estimar, que será  $(J - 1) K$ .

El capital humano de las mujeres se introduce a través de la variable de *nivel de estudios terminados*. De acuerdo con la teoría, cabe esperar una mayor participación laboral al aumentar el nivel de estudios, lo que incrementa el coste de la inactividad. Además, y en la línea con las anteriores reflexiones, el cambio producido en la biografía laboral de las mujeres madrileñas se apoya, de manera desatacada, sobre el aumento de su inversión en la adquisición de capital humano. Desde el punto de vista de la probabilidad de ocupación, y teniendo en cuenta la evolución de la demanda de trabajo en España, y en Madrid, en cuanto a sus aspectos educativos (incremento de los niveles exigidos)<sup>6</sup>, cabría esperar un crecimiento de la probabilidad de ocupación al aumentar el nivel de estudios de la mujer. Unos mayores niveles educativos deben mejorar la posición laboral de la mujer y reducir sus probabilidades de discriminación por concentración, al permitirle acceder a un rango más amplio de puestos de trabajo. También las mujeres encuentran en la formación un elemento con el que combatir posibles discriminaciones estadísticas, al diferenciarse de patrones quizás todavía presentes en la valoración de las mujeres trabajadoras como colectivo.

Mediante la variable *estado civil* se introduce la situación familiar dentro del análisis. En principio cabe esperar una menor participación de las mujeres casadas, si perciben el salario de sus maridos como rentas no salariales. También cabría pensar que, una vez que deciden participar, las mujeres casadas prolongan durante más tiempo sus procesos de búsqueda, de la mano de los efectos inducidos sobre su salario de reserva por el salario del cónyuge. Sin embargo, el estar casadas puede constituir, desde el punto de vista de los rasgos organizativos (menor implicación) y de la discriminación estadística (inestabilidad laboral), un elemento de valoración negativa por parte de la demanda de trabajo.

La última variable de tipo personal es la del *tamaño del municipio de residencia*. Su objetivo es doble. Por una parte, controlar el contexto en el que la mujer adopta sus decisiones laborales, muy distinto en Madrid capital que, por ejemplo, en un pequeño pueblo de la sierra madrileña, tanto por oportunidades de trabajo, estructura productiva, tipo de demanda de trabajo y, como no, ambiente social<sup>7</sup>. De otra, considerar la heterogeneidad y diferenciación territorial existente en la Comunidad de Madrid, introducida tanto por la desproporción que supone la existencia de la capital de la nación como por las fuertes peculiaridades de las zonas de montaña. En general, cabe pensar que la participación laboral de la mujer crecerá al hacerlo el tamaño del municipio. También lo harán las dificultades de obtener un empleo, al crecer la competencia por el mismo, aunque también aumentarán y se diversificarán las oportunidades.

6. Véase, por ejemplo, Iglesias (1999).

7. Para una caracterización laboral del territorio madrileño, puede consultarse Cuadrado, et al (1999).

Con todas estas variables se estima un primer modelo, que nos informarán de la forma en que todas las anteriores circunstancias condicionan la probabilidad de que una mujer madrileña, en edad de trabajar, participe y, en su caso, ocupe un puesto de trabajo. Para profundizar en el papel explicativo de las circunstancias familiares, se estiman dos nuevos modelos, restringiendo la población de estudio al colectivo de mujeres con hijos, primero, y al de casadas, después. En el primero de ellos se mantienen las anteriores variables personales, considerándose, además, otras nuevas. El efecto de la existencia de hijos se aproxima a través de dos variables, *número de hijos y edad del hijo menor*. En principio, la segunda de las variables debe resultar mucho más importante, hecho que se desea comprobar y que justifica la consideración de la primera variable. De la segunda de las variables, cabe esperar una menor participación cuanto menor sea la edad del hijo pequeño. También la probabilidad de ocupación de la mujer será menor si el hecho de ser madre se valora negativamente por las empresas.

El segundo de ellos se orienta a captar la influencia ejercida por el marido sobre la posición laboral de la mujer. En el análisis sobre las mujeres casadas se ha incluido en el modelo la edad, el nivel de estudios terminado y su relación con el mercado de trabajo del marido. Se han dejado fuera de la estimación las anteriores variables de edad, estudios de la mujer y tamaño del municipio de residencia por encontrarse muy correlacionadas con las mismas variables para el caso de los maridos. Ante este problema econométrico, una línea de actuación posible es realizar estimaciones sobre la diferencia de edad o de los años de estudios existentes entre los cónyuges o sobre cónyuges que residan en distintos municipios. Tras abordar esta metodología se ha encontrado que dichas variables no resultaban significativas dentro de nuestro estudio, por lo que tampoco se incluyen en los modelos finalmente estimados. La última variable, sin duda la más importante, intenta controlar el efecto introducido por la situación laboral del marido sobre el trabajo de la mujer, a través de su influencia sobre la renta familiar y los procesos de adquisición de información de la mujer. En este sentido se considera la *relación con la actividad del marido* (ocupado, parado o inactivo, fundamentalmente). Cabe esperar una opuesta influencia. Por una parte, puede que si el marido trabaja se desincentive la participación de la mujer casada. Su renta se subordina a la obtenida por el cónyuge y a la atención de las tareas familiares. Sin embargo, y en la medida en que los emparejamientos matrimoniales tienden a producirse entre individuos similares, es posible que la actividad laboral suponga iguales decisiones para ambos miembros de la pareja. En este sentido, la actividad laboral del marido estimularía la de la mujer. Una vez que ha decidido participar activamente en el mercado de trabajo, la influencia ejercida por la ocupación del marido sobre el resultado laboral de la mujer debe interpretarse en términos de contagios, negati-

vos o positivos. Si el marido trabaja se reduce la probabilidad de ocupación de la mujer, al poseer rentas no salariales que elevan su salario de reserva. O, por el contrario, el trabajo del hombre aporta información que contagia positivamente la probabilidad de trabajo de la mujer.

La distribución de todas las variables se encuentra recogida en el espacio dedicado a anexos, con el que finaliza el artículo.

---

## 6. LOS RESULTADOS

---

Se estiman tres modelos logit multinomial correspondientes a la probabilidad de que una mujer madrileña, en edad de trabajar (modelo 1), casada (modelo 2) o con hijos (modelo 3) sea inactiva, ocupada o parada en función de las características indicadas en el epígrafe anterior. De acuerdo con el cuadro número 1, (modelo 1), salvo para las mujeres más jóvenes, cuanto mayor es la edad, menores son las probabilidades de trabajar o estar parada, incrementando, por tanto, las situaciones de inactividad. En los términos de nuestras reflexiones, por tanto, las mujeres madrileñas jóvenes se enfrentan a contextos sociales más favorables, en términos de su posición laboral, que sus predecesoras, resultando éstos más relevantes que los laborales (las mujeres jóvenes participan más que las mayores, a pesar de que su incorporación se habrá producido en contextos de mayor desempleo). Las edades en que se debe producir el matrimonio y la reproducción y crianza de los hijos (25-34 años) no introducen una ruptura importante en la pauta de los coeficientes. Los menores valores obtenidos para las más jóvenes (menos de 25 años) subraya la prolongación de las inversiones efectuadas por las mujeres en la adquisición de educación.

Tal como se espera, el nivel de estudios aumenta la probabilidad de ocupar un puesto de trabajo en comparación con la inactividad. Las inversiones más valiosas, en términos de ocupación, son la Formación profesional superior y los estudios universitarios superiores, siendo, además, las que en mayor medida alejan a la mujer de la inactividad.

**CUADRO 1.**  
**ESTIMACIÓN DEL MODELO LOGIT MULTINOMIAL PARA LAS MUJERES**  
**MADRILEÑAS EN EDAD DE TRABAJAR.**

	Ocupadas/Inactivas		Paradas/Inactivas	
	Coefficientes	Sig.	Coefficientes	Sig.
Intersección	-2,694	0,000	-3,841	0,000
Edad				
Menos de 25	-0,150	0,000	1,332	0,000
De 25 a 29 años	1,787	0,000	2,565	0,000
De 30 a 34 años	1,609	0,000	2,064	0,000
De 35 a 39 años	1,585	0,000	1,796	0,000
De 40 a 44 años	1,568	0,000	1,561	0,000
De 45 a 49 años	1,469	0,000	1,353	0,000
De 50 a 64 años	1,190	0,000	1,089	0,000
Más de 65 años*				
Estado civil				
Soltera	1,185	0,000	1,227	0,000
Divorciada o separada	1,405	0,000	1,642	0,000
Viuda	-0,700	0,000	-1,131	0,000
Casada*				
Nivel de Estudios				
Otras enseñ. no regladas	0,942	0,000	0,559	0,000
Estudios obligatorios	0,235	0,000	0,188	0,000
Estudios secundarios	0,486	0,000	0,001	0,513**
F. profesional media	0,912	0,000	0,560	0,000
F. profesional superior	1,399	0,000	0,802	0,000
Univ. De nivel medio	1,248	0,000	0,551	0,000
Univ. De nivel superior	1,371	0,000	0,900	0,000
Analfabetos, sin estudios*				
Tamaño del municipio				
Menos de 10.000 habitantes	-0,009	0,000	-0,006	0,008
10.001 a 50.000 habitantes	0,009	0,000	0,006	0,001
50.001 a 100.000 habitantes	0,003	0,009	0,007	0,000
100.001 a 200.000 hab.	-0,009	0,000	0,145	0,000
Más de 200.000 habitantes*				

\* Este parámetro se ha establecido como individuo de referencia. \*\* Coeficientes no significativos al 95 %. Número de iteraciones: 100. Delta: 0.01. Número de casos incluidos: 428.273 mujeres. (Aproximadamente el 20 % de la población)

Fuente: Estadística de Población de la Comunidad de Madrid. 1996.

Los estados civiles que cuentan con rentas adicionales a las del propio trabajo (las del marido, en el caso de las casadas, las pensiones, para las viudas) reducen su probabilidad de ocupación y desempleo respecto a las solteras y, sobre todo, a las divorciadas o separadas. Se constatan, de esta forma, los efectos introducidos sobre las decisiones de participación (subordinación del salario de la mujer) y sobre los procesos de búsqueda (mayor salario de reserva). Estos resultados también pueden interpretarse como un indicio de que estos estados civiles se constituyen en elementos negativos desde el punto de vista de los rasgos organizativos o de la discriminación estadística.

Por último, el tamaño del municipio también resulta significativo. Mientras que los municipios más pequeños conducen con mayor frecuencia a la inactividad, los mejores resultados se producen hasta el límite de los 100.000 habitantes, en los que la actividad conduce sobre todo a la ocupación. Para términos municipales de mayor tamaño, aumenta la probabilidad de desempleo.

El cuadro número 2 recoge los resultados de la estimación del segundo modelo (mujeres madrileñas con hijos y en edad de trabajar). Para todas las variables comunes con el anterior modelo (edad, estado civil, nivel de estudios y tamaño del municipio) se obtienen idénticos resultados a los ya comentados. El número de hijos incrementa la probabilidad de inactividad si se tienen hasta 3, nivel a partir del cuál se invierte la tendencia. Y más importante, cuanto menor es la edad del hijo menor, menores probabilidades de participación y, por tanto, de ocupación o paro.

El último cuadro, número 3, recoge la estimación realizada para las mujeres madrileñas casadas en edad de trabajar, al objeto de analizar los efectos inducidos por ciertas variables relativas al marido sobre las decisiones y resultados laborales de sus cónyuges. Las variables edad y nivel de estudios del marido reflejan resultados muy cercanos a los obtenidos para estas características en el primer modelo. Ambas variables se encuentran muy correlacionadas entre hombres y mujeres. Los emparejamientos matrimoniales se producen entre individuos similares. Por tanto, cuanto más joven y formado (sobre todo si es universitario de carácter superior) es el marido, mayor es la probabilidad de participación de la mujer y más frecuente resulta su ocupación. La variable novedosa en este modelo refleja la relación que el marido mantiene con la actividad económica. La menor probabilidad de inactividad se produce para las situaciones donde el marido no aporta renta alguna (estudiante, labores del hogar y servicio militar, por este orden).

**CUADRO 2**  
**ESTIMACIÓN DEL MODELO LOGIT MULTINOMIAL PARA LAS MUJERES**  
**MADRILEÑAS EN EDAD DE TRABAJAR CON HIJOS.**

	Ocupadas/Inactivas		Paradas/Inactivas	
	Coefficientes	Sig.	Coefficientes	Sig.
Intersección	-2,477	0,000	-3,517	0,000
Edad				
Menos de 25	-0,475	0,000	0,819	0,000
De 25 a 29 años	1,648	0,000	2,297	0,000
De 30 a 34 años	1,576	0,000	1,919	0,000
De 35 a 39 años	1,578	0,000	1,706	0,000
De 40 a 44 años	1,512	0,000	1,399	0,000
De 45 a 49 años	1,254	0,000	1,085	0,000
De 50 a 64 años	0,918	0,000	0,707	0,000
Más de 65 años*				
Estado civil				
Soltera	1,206	0,000	1,364	0,000
Divorciada o separada	1,569	0,000	1,831	0,000
Viuda	-0,319	0,000	-0,739	0,000
Casada*				
Nivel de Estudios				
Otras enseñanzas no regladas	1,210	0,000	0,692	0,000
Estudios obligatorios	0,354	0,000	0,295	0,000
Estudios secundarios	0,624	0,000	0,140	0,000
Formación profesional media	1,053	0,000	0,675	0,000
Formación profesional superior	1,625	0,000	1,009	0,000
Universitarios de nivel medio	1,479	0,000	0,781	0,000
Universitarios de nivel superior	1,600	0,000	1,141	0,000
Analfabetos, sin estudios*				
Tamaño del municipio				
Menos de 10.000 habitantes	0,008	0,726**	0,023	0,434**
De 10.001 a 50.000 habitantes	0,177	0,000	0,140	0,000
De 50.001 a 100.000 habitantes	0,131	0,000	0,158	0,000
De 100.001 a 200.000 habitantes	-0,017	0,157**	0,231	0,000
Más de 200.000 habitantes*				

Continúa...

CUADRO 2  
**ESTIMACIÓN DEL MODELO LOGIT MULTINOMIAL PARA LAS MUJERES  
 MADRILEÑAS EN EDAD DE TRABAJAR Y CON HIJOS. (Conclusión).**

	Ocupadas/Inactivas		Paradas/Inactivas	
	Coefficientes	Sig.	Coefficientes	Sig.
Núm. hijos en el núcleo familiar				
1 hijo *				
2 hijos	-0,170	0,000	-0,176	0,000
3 hijos	-0,098	0,000	-0,061	0,001
4 hijos	0,004	0,837**	0,060	0,024
5 hijos	0,074	0,050	0,238	0,000
Edad del hijo menor				
Menos de 4 años	-0,530	0,000	-0,458	0,000
De 4 a 6 años	-0,515	0,000	-0,427	0,000
De 6 a 15 años	-0,365	0,000	-0,361	0,000
Más de 15 años*				

\* Este parámetro se ha establecido como individuo de referencia. \*\* Coeficientes no significativos al 95 %. Número de iteraciones: 100. Delta: 0.01. Número de casos incluidos: 299.202 mujeres (Aproximadamente el 20 % de las mujeres con hijos)

Fuente: Estadística de Población de la Comunidad de Madrid. 1996.

Parece, por tanto, que la existencia de renta del marido puede desincentivar, en alguna medida, la participación de la mujer casada. Si el marido está ocupado, aumenta la probabilidad de que también lo esté la mujer, reduciéndose la probabilidad de desempleo (aunque es positiva). El desempleo del marido incentiva la actividad y la ocupación de la pareja pero con menor intensidad a lo observado en las anteriores situaciones.

**CUADRO 3**  
**ESTIMACIÓN DEL MODELO LOGIT MULTINOMIAL PARA LAS MUJERES**  
**MADRILEÑAS EN EDAD DE TRABAJAR CASADAS.**

	Ocupadas/Inactivas		Paradas/Inactivas	
	Coefficientes	Sig.	Coefficientes	Sig.
Intersección	-1,625	0,000	-2,617	0,000
Edad del marido				
Menos de 25	0,247	0,002	0,864	0,000
De 25 a 29 años	0,494	0,000	0,922	0,000
De 30 a 34 años	0,355	0,000	0,728	0,000
De 35 a 39 años	0,289	0,000	0,535	0,000
De 40 a 44 años	0,263	0,000	0,420	0,000
De 45 a 49 años	0,179	0,000	0,204	0,000
De 50 a 64 años	-0,005	0,863**	-0,012	0,802**
Más de 65 años*				
Nivel de Estudios del marido				
Otras enseñanzas no regladas	0,776	0,000	0,127	0,447**
Estudios obligatorios	0,172	0,000	0,071	0,049
Estudios secundarios	0,467	0,000	0,200	0,000
Formación profesional media	0,442	0,000	0,263	0,000
Formación profesional superior	0,590	0,000	0,279	0,000
Universitarios de nivel medio	0,879	0,000	0,328	0,000
Universitarios de nivel superior	0,988	0,000	0,308	0,000
Analfabetos, sin estudios*				
Relac. marido con actividad				
Servicios militar	0,324	0,673**	1,207	0,113**
Otras situaciones	0,204	0,015	-0,140	0,365**
Parado buscando su primer empleo	0,152	0,223**	-0,037	0,847**
Parado que ha trabajado antes	0,136	0,000	0,161	0,001
Ocupado	0,175	0,000	0,011	0,773**
Pensionista no jubilado o inválido	-0,006	0,928**	-0,299	0,021
Incapacitado	0,144	0,049	0,228	0,046
Estudiante	0,649	0,005	0,220	0,569**
Labores del hogar	0,468	0,003	0,181	0,489**
Jubilado o inválido*				

\*Este parámetro se ha establecido como individuo de referencia. \*\*Coeficientes no significativos al 95 %. Número de iteraciones: 100. Delta: 0.01. Número de casos incluidos: 214.135 mujeres. (Aproximadamente el 20 % de las mujeres casadas).

Fuente: Estadística de Población de la Comunidad de Madrid. 1996.

---

## 7. CONCLUSIONES.

---

El análisis realizado difícilmente puede evitar cierto grado de complejidad, reflejo de la propia naturaleza de las decisiones femeninas en relación con el mercado de trabajo y, sobre todo, del contexto personal, familiar y social en que la mujer se desenvuelve. El estudio ha tratado de recoger aquellas variables que, a la luz de la teoría existente, deben ser más significativas.

Las variables que tradicionalmente han detentado un mayor peso explicativo en la relación de la mujer con el mercado de trabajo continúan apareciendo, al igual que ocurría en análisis anteriores, como variables transcendentales, que introducen importantes diferencias en la posición laboral de la mujer.

La edad condiciona la ubicación de la mujer dentro del ciclo vital pero también lo hace desde la perspectiva social. La edad influye sobre las decisiones de participación laboral de la mujer y sus resultados de ocupación, al relacionarla con una determinada biografía sociolaboral. Asimismo, el nivel de estudios incrementa tanto los niveles de participación laboral femenina como la probabilidad de que consiga acceder a un puesto de trabajo. La inversión en educación se manifiesta como la principal defensa respecto al fracaso y la exclusión laboral que supone el desempleo. El estado civil, variable quizás muy correlacionada con la edad, señala en la dirección de los efectos ejercidos por la existencia de rentas complementarias tanto sobre la valoración del tiempo doméstico como del salario de reserva de la mujer, a la vez que aporta indicios respecto a la existencia de situaciones de discriminación laboral en contra de las mujeres con responsabilidades familiares. Se detectan pautas muy claras de actividad y ocupación laboral femenina en función del tamaño del municipio de residencia, detectándose dos importantes puntos de inflexión, municipios menores de 10.000 habitantes y municipios menores 100.000 habitantes.

La tenencia de los hijos, sus edades y la situación laboral del marido aparecen como variables fundamentales que la mujer toma en consideración para participar o no en el mercado laboral. El número y sobre todo la edad de éstos influyen poderosamente en las decisiones y resultados laborales femeninos, detectándose además diferencias interesantes en los efectos ejercidos sobre ambas probabilidades. Resulta más probable que una mujer casada participe en el mercado de trabajo si su pareja no aporta renta o si, por el contrario, está ocupado.

En definitiva, los análisis realizados señalan la permanencia actual de elementos condicionando la posición laboral de la mujer madrileña muy similares a los detectados en trabajos anteriores, pioneros en este tipo de estudios. En unos contextos definidos por las muy importantes y profundas modificaciones estructurales acaecidas en nuestra economía en el pasado más reciente, los determinantes de la

situación laboral de la mujer permanecen inalterados. Los datos de la Estadística de Población de la Comunidad de Madrid de 1996, fuente alternativa a las más habitualmente utilizadas, así lo confirma.

## BIBLIOGRAFÍA CITADA

- AIGNER, D.J. y CAIN, G. (1977). 'Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets'. *Industrial and Labor Relations Review*. Enero, 175-187.
- BECKER, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago University Press.
- (1964). *Human Capital*. Columbia University Press. (versión castellana en Alianza. 1983).
- (1981). *Treatise on the Family*. Harvard University Press. Cambridge (versión castellana en Alianza Universidad, 1987).
- BERGMANN, B. (1971). 'The Effect on White Incomes of Discrimination in Employment'. *Journal of Political Economy*. Marzo-Abril, 294-313.
- BOWEN, W. Y FINEGAN, T.A. (1969). *The Economics of Labour Force Participation*. Princeton University Press. 1969.
- CACHÓN, L. y SANTANA, A. (1998). *Estudios y actividad económica de la población de la Comunidad de Madrid*. Informe monográfico del Tomo 2 de la Estadística de Población de la Comunidad de Madrid. Madrid.
- CASTAÑO, C., IGLESIAS, C., MAÑAS, E., SÁNCHEZ-HERRERO, M., (1999). *Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información*. Consejo Económico y Social. Madrid.
- CEBRIÁN, I., MORENO, G. y TOHARIA, L. (1997). 'Las transiciones laborales de las mujeres casadas en España, 1987-1996'. *Revista ICE*, 760, 129-143.
- CORUGEDO, I. (1987). 'Oferta de trabajo y equilibrio'. *Cuadernos Económicos ICE*, 3, 7-30.
- CUADRADO, J.R., IGLESIAS, C., LLORENTE, R. y SÁNCHEZ-HERRERO, M. (1999). *Análisis de la posición laboral de la mujer en la Comunidad de Madrid: Características personales, condiciones económicas y territorio*. Colección Estudios y Análisis. Comunidad de Madrid. Madrid.
- DOERINGER, P. y PIORE, M.J. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. D.C. Heath and Co., Lexington, Ma. (edición castellana en Ministerio de Trabajo y SS. 1985).
- EDWARDS, R.C. (1988). 'Características individuales e incentivos organizativos: ¿Qué factores definen a un "buen" trabajador'. En Meixide, A. comp. (1987). *El mercado de trabajo y la estructura salarial*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid (Versión original Edwards, R. 1976. Individual Traits and Organizational Incentives: What Makes a Good Worker?'. *Journal of Human Resources*).
- FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDRÉS, F. (1985). *La participación laboral de la mujer. Un análisis microeconómico*. Colección Tesis Doctorales. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.

- GARRIDO, L. (1993). *Las dos biografías de la mujer en España*. Instituto de la Mujer. Madrid.
- IGLESIAS, C. (1999). 'Las cualificaciones laborales y su proceso de cambio: el caso de la Comunidad de Madrid'. *Revista Situación*. Serie Estudios Regionales. Número Madrid. 187-205.
- IGLESIAS, C. y TOHARIA, L. (1999). 'El mercado de trabajo: un análisis comparado'; capítulo 23 de García Delgado, J.L. (dir.). *Estructura Económica de Madrid*. Cívitas. Madrid.
- KOSTERS, M. (1966). *Income and Substitution Effects in a Family Labour Supply*. Report P-3339, Rand Corp. Sta. Mónica. California.
- LUCAS, R.E. y RAPPING, L.A. (1969). 'Real Wages, Employment and Inflation'. *Journal of Political Economy*, 77 (5), 721-754.
- McCurdy, T.E. (1981). 'An Empirical Model of Labour Supply in a Life-Cycle Setting'. *Journal of Political Economy*, 89 (6), 1059-1085.
- MINCER, J. (1962). 'Labour Force Participation of Married Woman. A Study of Labour Supply'. Incluido en Lewis, H.G. *Aspects of Labor Economics*. National Bureau of Economic Research, Princeton University Press, 63-105.
- MORENO, G., RODRÍGUEZ, J.M. y VERA, J. (1996). *La participación laboral femenina y la discriminación salarial en España*. Colección Estudios. CES. Madrid.
- OI, W. (1962). 'Labor as a Quasi-fixed Factor of Production'. *Journal of Political Economy*, 70,6.
- PHELPS, E. (1972). 'The Statistical Theory of Racism and Sexism'. *American Economic Review*. Septiembre, 659-661.
- PIORE, M.J. (1975). 'Notes for a theory of labour market stratification'; en Edwards, R.C., Reich, M. y Gordon, D. *Labour Market Segmentation*. Lexington. Mass., D.C. Heath (versión castellana en Toharia, L. comp. (1983). *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad Textos. Madrid. 193-222).
- PISSARIDES, C. (1978) *Labour Market Adjustment*. Cambridge University Press.
- SPENCE, M. (1973). 'Job Market Signaling'. *Quarterly Journal Of Economics*, vol 87. Agosto.
- STIGLITZ, J. (1975). 'Screening Education and the Distribution of Income'. *American Economic Review*, vol 65. Junio.
- TOHARIA, L. dir. (1998). *El mercado de trabajo en España*. McGraw Hill. Madrid.
- THUROW, L. (1976). *Generating Inequality*. McMillan. Londres.
- VILLA, P. (1986). *The Structuring of Labour Markets*. Oxford University Press. (versión castellana en Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. 1990).

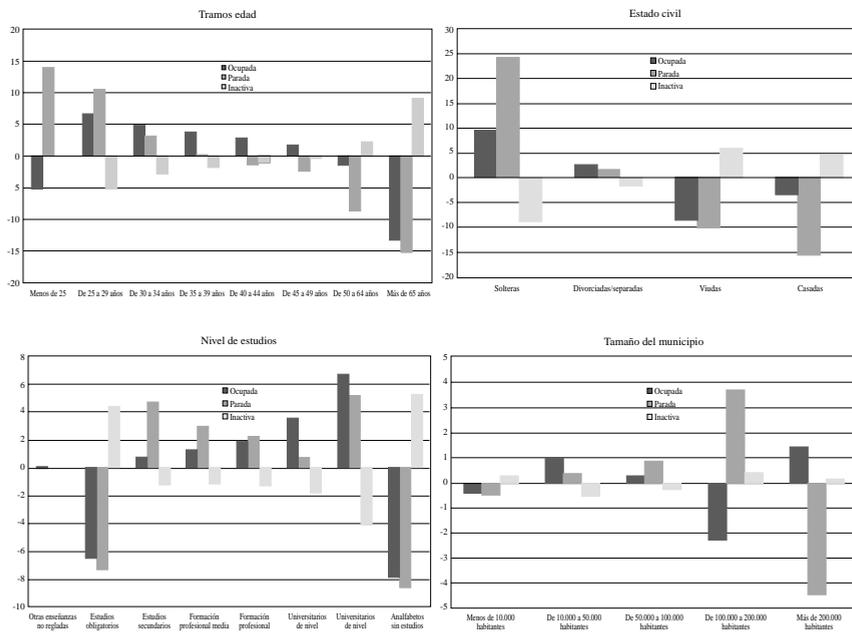
## ANEXOS

CUADRO 4  
SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN DE LA COMUNIDAD  
DE MADRID. VARIABLES PERSONALES.

	Ocupada	%	Parada	%	Inactiva	%	Total	%
<b>Edad</b>								
Menos de 25	76.452	<b>12,54</b>	74.832	<b>31,71</b>	228.099	<b>17,66</b>	379.383	<b>17,75</b>
De 25 a 29 años	99.070	<b>16,24</b>	47.263	<b>20,03</b>	57.966	<b>4,49</b>	204.299	<b>9,56</b>
De 30 a 34 años	86.294	<b>14,15</b>	29.434	<b>12,47</b>	83.517	<b>6,47</b>	199.245	<b>9,32</b>
De 35 a 39 años	77.279	<b>12,67</b>	21.431	<b>9,08</b>	91.282	<b>7,07</b>	189.992	<b>8,89</b>
De 40 a 44 años	66.677	<b>10,93</b>	15.726	<b>6,66</b>	89.994	<b>6,97</b>	172.397	<b>8,07</b>
De 45 a 49 años	59.512	<b>9,76</b>	13.145	<b>5,57</b>	98.040	<b>7,59</b>	170.697	<b>7,99</b>
De 50 a 64 años	109.689	<b>17,99</b>	25.288	<b>10,72</b>	280.615	<b>21,73</b>	415.592	<b>19,44</b>
Más de 65 años	34.912	<b>5,72</b>	8.884	<b>3,76</b>	361.883	<b>28,02</b>	405.679	<b>18,98</b>
	609.885	<b>100,00</b>	236.003	<b>100,00</b>	1.291.396	<b>100,00</b>	2.137.284	<b>100,00</b>
<b>Estado civil</b>								
Solteras	275.172	<b>45,12</b>	141.112	<b>59,79</b>	344.008	<b>26,64</b>	760.292	<b>35,57</b>
Divorciadas o Separadas	33.940	<b>5,56</b>	10.822	<b>4,59</b>	19.581	<b>1,52</b>	64.343	<b>3,01</b>
Viudas	15.985	<b>2,62</b>	2.621	<b>1,11</b>	221.365	<b>17,14</b>	239.971	<b>11,23</b>
Casadas	284.788	<b>46,70</b>	81.448	<b>34,51</b>	706.442	<b>54,70</b>	1.072.678	<b>50,19</b>
	609.885	<b>100,00</b>	236.003	<b>100,00</b>	1.291.396	<b>100,00</b>	2.137.284	<b>100,00</b>
<b>Nivel de estudios</b>								
Otras enseñanzas no regladas	2.697	<b>0,44</b>	862	<b>0,37</b>	3.693	<b>0,29</b>	7.252	<b>0,34</b>
Estudios obligatorios	96.954	<b>15,90</b>	35.626	<b>15,10</b>	346.290	<b>26,82</b>	478.870	<b>22,41</b>
Estudios secundarios	267.451	<b>43,85</b>	112.711	<b>47,76</b>	540.397	<b>41,85</b>	920.559	<b>43,07</b>
Formación profesional media	35.382	<b>5,80</b>	17.689	<b>7,50</b>	43.140	<b>3,34</b>	96.211	<b>4,50</b>
Formación profesional superior	29.819	<b>4,89</b>	12.386	<b>5,25</b>	21.527	<b>1,67</b>	63.732	<b>2,98</b>
Universitarios de nivel medio	53.127	<b>8,71</b>	13.892	<b>5,89</b>	42.973	<b>3,33</b>	109.992	<b>5,15</b>
Universitarios de nivel superior	88.306	<b>14,48</b>	30.624	<b>12,98</b>	47.507	<b>3,68</b>	166.437	<b>7,79</b>
Analfabetos, sin estudios	36.149	<b>5,93</b>	12.213	<b>5,17</b>	245.869	<b>19,04</b>	294.231	<b>13,77</b>
	609.885	<b>100,00</b>	236.003	<b>100,00</b>	1.291.396	<b>100,00</b>	2.137.284	<b>100,00</b>
<b>Tamaño del municipio</b>								
Menos de 10.000 habitantes	26.981	<b>4,42</b>	10.269	<b>4,35</b>	66.104	<b>5,12</b>	103.354	<b>4,84</b>
De 10.001 a 50.000 habitantes	57.646	<b>9,45</b>	20.812	<b>8,82</b>	102.261	<b>7,92</b>	180.719	<b>8,46</b>
De 50.001 a 100.000 habitantes	50.268	<b>8,24</b>	20.877	<b>8,85</b>	99.267	<b>7,69</b>	170.412	<b>7,97</b>
De 100.001 a 200.000 habitantes	98.234	<b>16,11</b>	52.184	<b>22,11</b>	242.818	<b>18,80</b>	393.236	<b>18,40</b>
Más de 200.000 habitantes	376.756	<b>61,77</b>	131.861	<b>55,87</b>	780.946	<b>60,47</b>	1.289.563	<b>60,34</b>
	609.885	<b>100,00</b>	236.003	<b>100,00</b>	1.291.396	<b>100,00</b>	2.137.284	<b>100,00</b>

Fuente: Estadística de Población de la Comunidad de Madrid. 1996.

**FIGURA 2**  
**SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN DE LA COMUNIDAD DE MADRID. VARIABLES PERSONALES. DIFERENCIAS DE CADA CATEGORÍA RESPECTO AL TOTAL DE LA MISMA.**



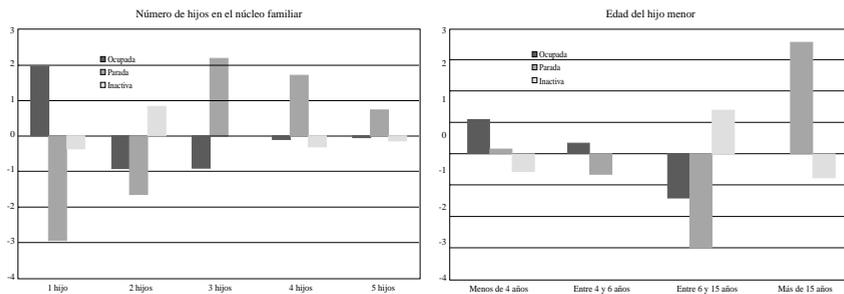
Fuente: Estadística de Población de la Comunidad de Madrid.1996.

CUADRO 5  
**SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN DE LA COMUNIDAD  
 DE MADRID. NÚMERO Y EDAD DE LOS HIJOS.**

	Ocupada	%	Parada	%	Inactiva	%	Total	%
<b>Número de hijos en el núcleo familiar</b>								
1 hijo	149.869	<b>34,01</b>	55.248	<b>29,09</b>	274.062	<b>31,68</b>	479.179	<b>32,04</b>
2 hijos	182.166	<b>41,33</b>	77.105	<b>40,60</b>	372.624	<b>43,08</b>	631.895	<b>42,25</b>
3 hijos	77.102	<b>17,49</b>	39.069	<b>20,57</b>	159.075	<b>18,39</b>	275.246	<b>18,40</b>
4 hijos	24.835	<b>5,64</b>	14.111	<b>7,43</b>	46.963	<b>5,43</b>	85.909	<b>5,74</b>
5 hijos	6.742	<b>1,53</b>	4.361	<b>2,30</b>	12.327	<b>1,43</b>	23.430	<b>1,57</b>
	440.714	<b>100,00</b>	189.894	<b>100,00</b>	865.051	<b>100,0</b>	1495.659	<b>100,00</b>
<b>Edad del hijo menor</b>								
Menos de 4 años	50.315	<b>11,42</b>	19.852	<b>10,45</b>	84.279	<b>9,74</b>	154.446	<b>10,33</b>
Entre 4 y 6 años	30.654	<b>6,96</b>	11.361	<b>5,98</b>	57.414	<b>6,64</b>	99.429	<b>6,65</b>
Entre 6 y 15 años	103.699	<b>23,53</b>	41.665	<b>21,94</b>	227.647	<b>26,32</b>	373.011	<b>24,94</b>
Más de 15 años	256.046	<b>58,10</b>	117.016	<b>61,62</b>	495.711	<b>57,30</b>	868.773	<b>58,09</b>
	440.714	<b>100,00</b>	189.894	<b>100,00</b>	865.051	<b>100,0</b>	1495.659	<b>100,00</b>

Fuente: Estadística de Población de la Comunidad de Madrid. 1996.

FIGURA 3  
**SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN LA COMUNIDAD DE MADRID.  
 NÚMERO Y EDAD DE LOS HIJOS.**



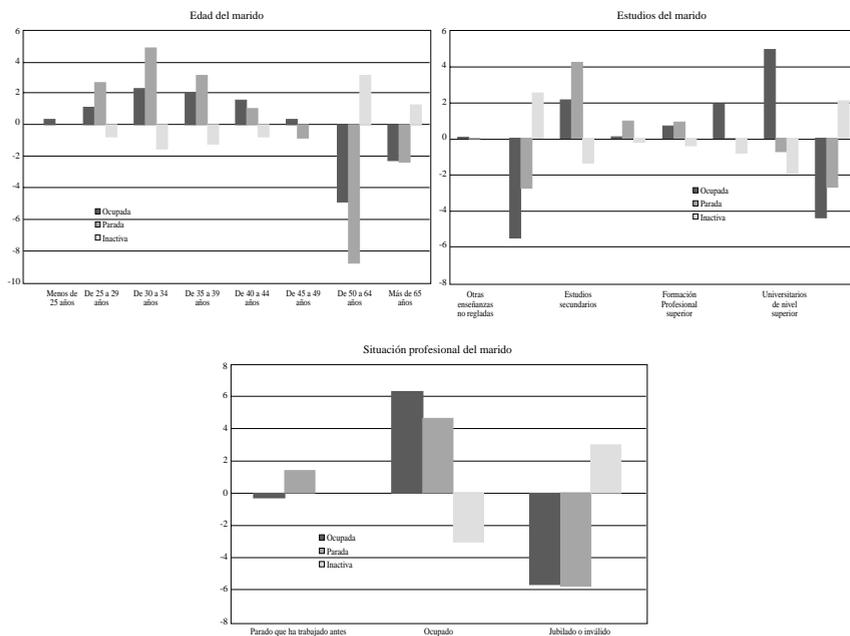
Fuente: Estadística de Población de la Comunidad de Madrid. 1996.

CUADRO 6  
**SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN LA COMUNIDAD DE MADRID.  
 VARIABLES RELATIVAS AL MARIDO.**

	Situación laboral de la mujer casada madrileña							
	Ocupada	%	Parada	%	Inactiva	%	Total	%
<b>Edad del marido</b>								
Menos de 25	1.562	<b>0,54</b>	731	<b>0,87</b>	3.546	<b>0,51</b>	5.840	<b>0,54</b>
De 25 a 29 años	17.524	<b>6,00</b>	6.407	<b>7,59</b>	28.731	<b>4,13</b>	52.662	<b>4,91</b>
De 30 a 34 años	40.309	<b>13,80</b>	13.848	<b>16,41</b>	69.439	<b>9,97</b>	123.596	<b>11,52</b>
De 35 a 39 años	46.131	<b>15,80</b>	14.270	<b>16,91</b>	87.300	<b>12,54</b>	147.701	<b>13,77</b>
De 40 a 44 años	43.091	<b>14,76</b>	12.039	<b>14,26</b>	86.586	<b>12,44</b>	141.716	<b>13,21</b>
De 45 a 49 años	40.663	<b>13,92</b>	10.763	<b>12,75</b>	94.415	<b>13,56</b>	145.841	<b>13,60</b>
De 50 a 64 años	83.973	<b>28,76</b>	20.975	<b>24,85</b>	256.696	<b>36,87</b>	361.643	<b>33,71</b>
Más de 65 años	18.772	<b>6,43</b>	5.379	<b>6,37</b>	69.529	<b>9,99</b>	93.679	<b>8,73</b>
	292.025	<b>100,00</b>	84.411	<b>100,00</b>	696.242	<b>100,00</b>	1.072.678	<b>100,00</b>
<b>Nivel de estudios del marido</b>								
Otras enseñanzas no regladas	1.189	<b>0,42</b>	275	<b>0,34</b>	2.541	<b>0,36</b>	4.005	<b>0,37</b>
Estudios obligatorios	60.203	<b>21,14</b>	19.463	<b>23,90</b>	206.409	<b>29,22</b>	286.075	<b>26,67</b>
Estudios secundarios	104.750	<b>36,78</b>	31.660	<b>38,87</b>	235.073	<b>33,28</b>	371.483	<b>34,63</b>
Formación profesional media	13.666	<b>4,80</b>	4.606	<b>5,66</b>	31.403	<b>4,45</b>	49.675	<b>4,63</b>
Formación profesional superior	16.068	<b>5,64</b>	4.798	<b>5,89</b>	32.357	<b>4,58</b>	53.223	<b>4,96</b>
Universitarios de nivel medio	21.285	<b>7,47</b>	4.519	<b>5,55</b>	33.644	<b>4,76</b>	59.448	<b>5,54</b>
Universitarios de nivel superior	44.685	<b>15,69</b>	8.173	<b>10,03</b>	62.260	<b>8,81</b>	115.118	<b>10,73</b>
Analfabetos, sin estudios	22.942	<b>8,06</b>	7.954	<b>9,77</b>	102.755	<b>14,55</b>	133.651	<b>12,46</b>
	284.788	<b>100,00</b>	81.448	<b>100,00</b>	706.442	<b>100,00</b>	1.072.678	<b>100,00</b>
<b>Situación profesional del marido</b>								
Servicios militar	13	<b>0,00</b>	7	<b>0,01</b>	22	<b>0,00</b>	42	<b>0,00</b>
Otras situaciones	1.111	<b>0,39</b>	284	<b>0,35</b>	2.814	<b>0,40</b>	4.209	<b>0,39</b>
Parado buscando su primer empleo	469	<b>0,16</b>	192	<b>0,24</b>	1.136	<b>0,16</b>	1.797	<b>0,17</b>
Parado que ha trabajado antes	19.704	<b>6,92</b>	7.025	<b>8,63</b>	51.033	<b>7,22</b>	77.762	<b>7,25</b>
Ocupado	207.564	<b>72,88</b>	58.036	<b>71,26</b>	449.155	<b>63,58</b>	714.755	<b>66,63</b>
Pensionista no jubilado o inválido	1.875	<b>0,66</b>	518	<b>0,64</b>	6.324	<b>0,90</b>	8.717	<b>0,81</b>
Incapacitado	1.448	<b>0,51</b>	432	<b>0,53</b>	4.534	<b>0,64</b>	6.414	<b>0,60</b>
Estudiante	139	<b>0,05</b>	37	<b>0,05</b>	205	<b>0,03</b>	381	<b>0,04</b>
Labores del hogar	353	<b>0,12</b>	100	<b>0,12</b>	760	<b>0,11</b>	1.213	<b>0,11</b>
Jubilado o inválido	52.112	<b>18,30</b>	14.817	<b>18,19</b>	190.459	<b>26,96</b>	257.388	<b>23,99</b>
	284.788	<b>100,00</b>	81.448	<b>100,00</b>	706.442	<b>100,00</b>	1.072.678	<b>100,00</b>

Fuente: Estadística de Población de la Comunidad de Madrid.1996.

FIGURA 4  
**SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN LA COMUNIDAD DE MADRID.  
 VARIABLES RELATIVAS AL MARIDO<sup>8</sup>.**



Fuente: Estadística de Población de la Comunidad de Madrid. 1996.

8. Dentro de la situación profesional del marido sólo se han incluido dentro del gráfico aquellas categorías más relevantes.