



## *Segmentación en el mercado laboral de Canarias*

Cristian Santana Ferrer

Diplomatura de Postgrado de TISA, Universitat Autònoma de Barcelona

24 de julio de 2019

*Resumen.* El presente artículo analiza el mercado laboral como un espacio de posiciones que conecta de desigual forma con las características de los individuos, segmentándolos en grupos en función de estos atributos. Contrapone la idea del mercado único como el lugar de ajuste entre oferta y demanda, con equilibrios en función del capital humano y la productividad marginal. Se pretende observar cuáles son los ejes de segmentación y cómo se estructura la población asalariada en torno a ellos. Para su elaboración se ha seguido una metodología de construcción tipológica (López-Roldán, 1996) con dos etapas: El Análisis de Correspondencias Múltiples y el Análisis de Clasificación. Se ha trabajado con la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística, con la submuestra de Canarias.

*Palabras clave.* Mercado laboral, Encuesta de Población Activa, Canarias, Desigualdad Social.

*Abstract.* This article analyses labour market like a positions space connecting in different ways with characteristics of the individual, segmenting it in groups based on these attributes. It opposes the idea of single market like the place of adjustment between offer and demand, with a balance based on human capital and marginal productivity. It pretends to observe which are segmentation axes and how workers are organized concerning them. For the article's elaboration it has been followed a methodology of typological construction (López-Roldán, 1996) with two steps: Multiple Correspondence Analysis and Classification Analysis. It has been worked with Active Population Survey of National Institute of Statistics, with Canary's subsample.

*Keywords.* Labour market, Canarias, Social inequality.

### **1. Introducción**

El mercado laboral es el espacio de confluencia entre la oferta de trabajo y su demanda. La primera es la fuerza de trabajo potencial que ofrece sus capacidades físicas y/o intelectuales a cambio de una remuneración económica. La segunda es el tejido empresarial que, en el proceso de producción de bienes y servicios, requiere de mano de obra como otro factor productivo. Ambos acuden al mercado desde posiciones desiguales, lo que genera consecuencias para los dos.

También es el lugar de predistribución (Calvo, 2018), como se suele denominar en economía, pues es donde se fijan primariamente las rentas que retribuyen al capital y al trabajo.

A mayor equilibrio en el reparto de rentas dentro del mercado laboral, menor será la necesidad de ajuste por parte de las administraciones públicas.

En una misma empresa nos podemos encontrar a sujetos con distinta integración y estabilidad laboral. Cuando esas diferencias se agudizan entre grupos y se reducen dentro de ellos, estamos hablando de segmentos.

Una de las motivaciones de este artículo viene dada por observar cuáles son las variables que definen esta segmentación. Y, por otro lado, ver los atributos que caracterizan a cada grupo. No es objeto de análisis de este trabajo valorar si son positivas o no estas diferencias, simplemente poner sobre la mesa que existe un mercado dividido en colectivos que compiten por sus salarios de manera diferente, que tienen atributos distintos y capacidades de integración al mercado laboral que les diferencia. Por lo que no existe un mercado único e igual para todos los individuos.

El propósito es observar quiénes ocupan los puestos más estables y por qué. Para ello nos aproximamos a distintas perspectivas que tratan de justificarlo, y se examinará la situación para Canarias a través de diversas

herramientas de análisis y una inspección algo más detallada de los resultados obtenidos.

## 2. Marco teórico general

### 2.1 Literatura clásica

Hay que entender al mercado laboral como un conjunto que estructura posiciones asociadas a un tipo de características individuales que son recompensables o retribuibles de desigual forma, en función del puesto que se ubique.

En el desarrollo de la actividad productiva de bienes y servicios, las empresas necesitan de la fuerza de trabajo en distintas formas, capacidades y tiempo. Y estas diferencias generan distinciones en la remuneración.

La mayor parte de la población utiliza el trabajo como herramienta para adquirir rentas suficientes que le permita el intercambio de bienes y servicios necesarios para el normal desarrollo de sus funciones vitales. En función de cómo se interprete esto último, se preferirán unos niveles de renta mayores o menores.

La literatura más convencional parte de que las diferencias de remuneración vienen dadas por los distintos recursos y esfuerzos individuales realizados dentro de un mercado de competencia. Las remuneraciones actuarían de recompensa diferenciada en función del grado de implicación del individuo en mejorar su posición dentro del mercado. Se espera que a mayor cualificación, mayor productividad, hecho que justificaría el diferencial salarial en teorías como las del capital humano (Becker, 1983), que vuelven a estar en debate (Aronson, 2007).

El mercado es imperfecto, pues tiene errores que derivan de la información. Los trabajadores no saben si el puesto cubre sus necesidades de desarrollo profesional y remuneración, ni la oferta conoce el resultado de la nueva contratación. Ambos se basan en suposiciones sin garantías.

Para corregir este problema, y según esta perspectiva, hay que implantar incentivos dentro del mercado laboral que favorezcan la movilidad dentro del mismo, para conseguir que haya mayores saltos de una empresa a otra. El propósito es que ambos puedan disponer de más información de distintos puestos/trabajadores. Por lo que las carreras laborales actuarían como un proceso de ajuste ante la imperfecta información.

La movilidad también estaría relacionada con las expectativas. Si un trabajador percibe que tiene unas habilidades diferentes a las que desarrolla en su actual centro de trabajo, o que quiere/merece recibir distinta remuneración, aumentará la probabilidad de tener movilidad ascendente debido a la búsqueda activa de nuevos puestos de trabajo. Por el contrario, si un

empresario entiende que no se está cumpliendo con las expectativas de habilidades para un puesto, habrá mayor probabilidad de movilidad descendente.

En resumen, la información imperfecta genera expectativas. Del cumplimiento o no de éstas, sabremos sobre la movilidad ascendente o descendente de los individuos.

La heterogeneidad de inversión en capital humano también genera carreras diferentes. Las personas realizan desiguales inversiones de tiempo y dinero en formación propia en función de sus expectativas de remuneración, entre otras, pues se supone que a mayor cualificación, mayor productividad marginal y, por consiguiente, mayor retribución.

La teoría neoclásica se diferencia de la convencional en su crítica desde la segmentación. Apuntan a otras variables más allá de las expectativas de ambas partes y la productividad. Afirman que al estar hablando de carreras laborales hay una dependencia de posiciones. Esto quiere decir que hay diferencias en las carreras en función de en qué puesto o tipo de empresa se entre al mercado laboral por primera vez. Los primeros puestos ayudan a mejorar los aprendizajes y las experiencias que sólo se pueden adquirir dentro del mercado y no en las instituciones formativas. Una vez dentro del mundo laboral, se presupone una mayor movilidad inicial, que será desigual en función del propio puesto de entrada (García y Gutiérrez, 1996). Es decir, una persona que consigue el primer trabajo de su vida laboral, por ejemplo, a edades muy tempranas y con niveles de formación relativamente bajos, es más fácil que salte de un puesto a otro (ya sea dentro o fuera de la propia corporación), y que tenga menor capacidad de inserción laboral.

Los factores más influyentes en esta diferencia, respecto al puesto de entrada, son: nivel educativo, tipo de empresa, decisiones familiares y el ajuste de precios de mercado.

Una mayor estancia en el ámbito educativo al margen del mercado laboral presupone un acceso a puestos de mayor relevancia iniciales y, por consiguiente, mayor probabilidad de ajuste en un corto espacio de tiempo. El coste de oportunidad reside en que al aumentar la etapa formativa, el individuo renuncia a percibir una remuneración económica durante ese período.

Una empresa mejor posicionada en su sector y con mayor inversión en tecnología puede ser, a priori, garantía de una mejor capacidad formativa del individuo desde el principio, en relación con alguien que empieza en una empresa del mismo sector, pero con menor capacidad tecnológica. El primero tendrá más probabilidad de optar a puestos de mayor remuneración o más protegidos que el segundo.

La productividad de una empresa también dependerá de su nivel de inversión en gestión empresarial (Myro, R. y Serrano, J., 2016), cuyas consecuencias se ven reflejadas en los diferentes niveles salariales existentes.

Los sucesos en la vida laboral y familiar son también relevantes. Una mayor o menor inversión en capital humano depende de dichos sucesos, o de la negociación conyugal sobre la división del trabajo. Ser madre o padre genera influencias desiguales en función del sexo dentro de las empresas (Kleven et al., 2018), así como la edad escogida para serlo.

Otro de los factores a tener en cuenta es el desempleo. Desde esta perspectiva sería el resultado del incumplimiento de las expectativas de los agentes económicos sobre los precios fijados para el trabajo. Existiría una tasa natural de paro que responde a los procesos de ajuste.

Las expectativas incumplidas ante la ausencia de información hace que los buscadores de empleo no acepten el salario que fija el mercado, pues consideran que está por debajo de su productividad. Esto puede deberse a la propia injerencia dentro del mercado laboral, que irrumpe en los procesos de libre negociación entre empleadores y trabajadores. Las recomendaciones de política económica desde este enfoque irían destinadas a reducir esa intervención. Sobre estas ideas hay mucha literatura escrita en torno a las teorías de búsqueda (Blanchard y Diamond, 1989). Éstas también se basan en que trabajadores y empresas seguirán con el proceso de exploración hasta que el coste de ésta supere los beneficios retornados a consecuencia de esta indagación.

En situaciones de desempleo encontramos lo que se denomina como salario de aceptación (Mortensen, 1986). Éste se definiría como el umbral de renta que el trabajador está dispuesto a aceptar por una oferta de empleo concreta. A partir de dicho umbral sería el punto de encuentro entre costes y beneficios marginales del proceso de búsqueda que no saldría rentable.

La capacidad que tienen los individuos de obtener préstamos, la tasa de despido o la protección frente al desempleo, entre otras cosas, condiciona la fijación del salario.

En conclusión, los trabajadores/as pasan por dos fases iniciales antes y en el principio de su inserción en el mercado laboral; la de aprendizaje y la de exploración. La primera hace referencia a la inversión en formación que hace el individuo. La segunda, a la fase inicial de ajuste de oferta y demanda, donde hay más movilidad y el sujeto recibe formación ya dentro del mercado.

Una mayor duración de la primera presupone mayor probabilidad de reducir la segunda. La fase exploratoria está condicionada por la calidad de los procesos de ajuste. Estos procesos se vinculan con el grado de intervención pública en la mediación y la negociación colectiva en las empresas. A mayor rigidez legislativa, menor capacidad de ajuste propio del mercado. El tiempo sería el principal agente que casa las expectativas entre la demanda y la oferta en un mercado de información imperfecta.

Los salarios deben representar los distintos costes de reproducción de la fuerza de trabajo (con desigual formación y experiencia), y no estar fijados por terceros.

Los estudios de estas características son fundamentalmente longitudinales, a través de revisiones biográficas laborales de los individuos objeto de estudio.

## ***2.2 Teorías dualistas; la importancia de la perspectiva institucionalista***

Hay que diferenciar lo que es el puesto de trabajo de las estrategias de los individuos para preservarse en ellos. Esto quiere decir que los trabajadores/as pueden crear barreras ocupacionales para segmentar por sí mismo el mercado, limitando el acceso de terceras personas. Por ejemplo, cuando se exigen credenciales básicas para el ejercicio de un empleo, lo que se denomina como “cierre social” (Parkin, 1972). Incluso para acceder a determinados puestos de trabajo, además del título, hay que estar colegiado de manera oficial. Es una estrategia propia que limita la capacidad de entrada. O reduciendo la competencia salarial a través de la acción sindical; si el coste de rotación aumenta, es más difícil que un individuo dentro de una posición compita con otro que está fuera, por lo que se protege al que está actualmente en el puesto.

Se crean así las teorías dualistas del mercado laboral, cuyo máximo exponente son Doring y Piore (1971). Hablan de la existencia de un mercado de trabajo “central” y otro “periférico” a los que se les presupone ciertas trayectorias laborales correspondientes y diferenciadas.

El primero está constituido por aquellos puestos más favorables en términos de seguridad legislativa, nivel de remuneración, alto coste de rotación o buena capacidad de promoción, entre otros. Esto favorece a la sindicación, y a negociaciones colectivas más estables.

En cambio, el segundo estaría formado por aquellas posiciones con características más inestables, con mayor nivel de rotación y menor remuneración asociada.

Los neoliberales denominan esta situación como “insiders” y “outsiders”. Las teorías dualistas también lo denominan como “primarios” y “secundarios”.

Otro de los factores tiene que ver con que la demanda de bienes y servicios fluctúa, y eso genera inestabilidades que tiene consecuencias dentro de la empresa. Las corporaciones tienen diferentes estrategias de inversión en tecnología para resolver esta fluctuación. O dicho de otra manera, la demanda de bienes y servicios es cambiante, aunque tiene un mínimo de estabilidad. La inversión tecnológica de las empresas es diferente en la parte cambiante que en la estable así como la seguridad laboral de los trabajadores.

La parte más estable de esa demanda es en la que el tejido empresarial realiza mayor inversión tecnológica y de formación de fuerza de trabajo, y se concentra en el mercado laboral primario. La otra corresponde al secundario, en donde suele haber subcontratación o externalización de esa fase del proceso productivo, que ahonda en la segmentación (Llopis y Andreu, 2015).

Este mercado primario se divide en dos, el segmento superior y el inferior. Esta separación responde a lo que comúnmente se le conoce como trabajos de cuello blanco y cuello azul. El primero se asocia a puestos de cualificación alta; son directivos o profesionales, trabajos con mayor libertad de iniciativas, creativos, mejor remunerados y con bajo nivel de supervisión. El segundo serían los trabajos manuales, con menor autonomía, mayor supervisión y salarios inferiores (Fernández, 2010).

La parte estable de la demanda hace que este grupo se convierta en un factor cuasi fijo de la producción, por la inversión realizada por parte de la empresa en la formación específica de este sector, o por la propia acción de los trabajadores en generar un cierre social que les protege de la competencia frente a otros candidatos. Los puestos “secundarios” o “periféricos” estarían condicionados por las fluctuaciones del consumo y/o la producción.

En este ámbito de pensamiento nos encontraríamos fundamentalmente a los institucionalistas (Toharia, 1983). Defienden la existencia de un mercado primario que concentra aquellos puestos de trabajo con todas las características deseables, y otro secundario con perfil antagónico. Los primeros son escasos, y tienen exigencias de cualificación superior.

Una gran parte de estos puestos primarios estaría cubierto por los denominados como “mercados internos” de trabajo. Se refieren a la escala de promoción de puestos jerárquicos dentro de una empresa. Esto quiere decir que se accede primero por medio de los llamados “puertos de entrada”, hasta que se promociona y se alcanza el segmento primario (Hernanz y Jimeno, 2013).

Los mercados internos se constituyen como estructuras administrativas distintas de los mercados de trabajo externos, aunque conectados entre sí. Suponen una estrategia optimizadora y de control por parte de las

empresas, que fijan remuneraciones, responsabilidades y cualificaciones diferenciadas en función de la escala, y que generan diferentes carreras laborales para los trabajadores dentro de una misma estructura organizacional. Por lo que no estaría condicionado por la correlación de fuerzas dentro del mercado de trabajo, sino por procesos administrativos internos.

O dicho de otra manera, los mercados internos de trabajo hacen referencia a la capacidad de movilidad existente dentro de una empresa, con sus lógicas de promociones, capacidad de rotación etc. Mientras que los mercados externos aluden al mercado laboral convencional.

Para entender las diferencias de rentas entre los trabajadores primarios del segmento superior e inferior y secundarios incluso dentro de la misma empresa, es interesante ver las aportaciones de las teorías de los salarios de eficiencia. Éstas dicen que el empleador estará dispuesto a fijar salarios por encima del precio de mercado por dos razones: En primer lugar, para reducir las potenciales fugas tras una inversión en formación. Esto es debido a que si el trabajador percibe un salario superior al de mercado, mayor será el coste de oportunidad que tiene en caso de querer marcharse. Y, en segundo lugar, los trabajadores aumentan la productividad al ver aumentada su probabilidad de tener carrera dentro de la empresa, generando expectativas sobre salarios esperables por encima de los reales. Por lo tanto, la inversión realizada por la empresa en materia de formación específica estaría relativamente garantizada. La corporación se quedaría con aquellos trabajadores con mayor cualificación y productividad (Carrasco et al., 2011).

Por lo que otra de las características fundamentales de los mercados de trabajo primario es la existencia de mercados internos bien desarrollados. Los individuos pueden entrar a través del segmento inferior del sector primario, pero a través del mercado interno puede ir avanzando progresivamente hasta situarse en el segmento superior. La competencia sería fundamentalmente interna, puesto que su nivel de protección y salario limita la competencia externa.

En los secundarios no habría mercados internos o estarían bastante limitados, ejerciendo una mayor influencia los mercados externos. Compiten con individuos de fuera de la empresa, y al haber mayor rotación en el empleo en este ámbito, los trabajadores tienden a la baja sus salarios para estar en situación ventajosa respecto a sus competidores.

Dicho de otra manera, en el segmento primario hay salarios por encima de mercado para evitar fugas y garantizar la inversión, reduciendo los costes de rotación. En el secundario habrían salarios por debajo del mercado dada la alta competencia que fija esa tendencia.

Un buen desarrollo de los mercados internos hace que conforme más se avance en la escala dentro del mercado interno, menor sea la capacidad de competencia que tienen las personas de los mercados externos para acceder a esos puestos de trabajo. El coste de rotación del asalariado/a que va progresando en el mercado interno cada vez va siendo mayor, así como sus vínculos con la empresa y la formación específica que ésta necesita de cada empleado/a. O dicho de otra forma, las inversiones en formación realizadas por la empresa tienen que ser rentabilizadas por ésta, por lo que intentan que la movilidad de estos trabajadores sea la mínima posible, reduciendo la capacidad de competencia de los mercados secundarios (demanda de otras empresas) respecto a estos trabajadores/as.

Más afectados por la rotación están en el mercado secundario, pues tienen mayor competencia. Durante la crisis, se observa que aquellos que permanecieron en sus empresas (“stayers”, generalmente del segmento primario) redujeron sus niveles de renta en menor medida que los que tuvieron que cambiar de empresa (“movers”), cuya capacidad de inserción en el mercado tendió los salarios a la baja (Kranz, 2017).

Podemos ver que las teorías institucionalistas basan su crítica a las neoliberales especialmente en su análisis del salario vinculado a la productividad marginal. Los institucionalistas dicen que, además de la productividad, influyen las estrategias que empresas e individuos tienen dentro de las corporaciones.

A las empresas les interesa variar los salarios por encima o por debajo de lo que fija el mercado. Por encima, como desincentivo para la rotación en el empleo y viceversa.

Y los trabajadores querrán reforzar su posición a través de la acción colectiva, que mejorará sus condiciones laborales, dificultando así la capacidad de despido de la empresa o de acceso al puesto de trabajo por parte de individuos del mercado externo.

### 2.3 Enfoques marxistas

Autores como Gordon et al (1986) hicieron un recorrido histórico para intentar justificar la existencia de esta segmentación dentro del mercado. Concluyeron que en lugares como EEUU se había pasado por tres fases en la historia del mundo laboral; la proletarización inicial, la homogeneización y la segmentación. El tema que aquí abordamos se entiende como la última fase dentro del desarrollo organizativo del capitalismo.

Múltiples autores afirman que hay que separar la fuerza de trabajo disponible respecto al trabajo efectivo (Bowles y Gintis, 1975). El primero es la mercancía que se puede adquirir dentro del mercado, mientras que “trabajo” hace referencia al factor de producción que entra dentro del

proceso productivo. Adquirir el primero no garantiza tener el segundo.

Aquí se daría un conflicto que los neoclásicos omiten. Estos últimos piensan que el trabajo es también una forma de capital y, por consiguiente, es irrelevante que sean contratados o que ellos mismos decidan alquilarlo. El capital humano es también capital en el sentido neoclásico del término, por lo que se constituye como activo a través del cual se puede percibir una renta, indiferentemente de su propiedad.

Los neoliberales dan por hecho que el paso de la fuerza de trabajo a trabajo como factor productivo es automático y sin conflictos entre los compradores, que son los que tendrían el trabajo real, y los poseedores del trabajo potencial.

Desde la óptica marxista, el éxito en dicha transformación radica en la capacidad de generar mecanismos de control que garanticen el paso. El capitalista estaría obligado a ello si quiere extraer el máximo beneficio del trabajo, mientras que este último puede ofrecer algún tipo de resistencia o no. O dicho de otro modo, el capitalista querrá extraer de la fuerza de trabajo el máximo rendimiento con la menor renta posible. Y la fuerza de trabajo querrá obtener la máxima renta por el menor esfuerzo una vez esté insertada en el mercado. Fruto de este conflicto surgen desiguales estrategias de control y resistencia.

A lo largo de la historia se han ido definiendo la evolución de estas formas de control, que también pueden coexistir simultáneamente. Uno es el control simple, que se ve reflejado en la imagen de los supervisores de la producción en una cadena automatizada, midiendo el rendimiento de cada individuo. El siguiente es el tecnológico, en el que se controlan los ritmos a través de aparatos más sofisticados, prescindiendo de la figura del controlador y automatizando estos procesos. Y el último es el burocrático, que hace referencia a las carreras dentro de las empresas, es decir, los mercados internos que también pueden funcionar como incentivo en la producción y, por consiguiente, como autocontrol (Edwards, 1975). Esto último quiere decir que la posibilidad de ascensos dentro de la empresa contribuye a que sea el propio trabajador quien ejerza autocontrol sobre su rendimiento para poder continuar evolucionando en las escalas de la empresa.

Por lo tanto, estos sistemas actuarían como mecanismo de control del conflicto, y genera como consecuencia la segmentación del mercado laboral.

Estos autores también ponen énfasis en las características con las que las personas acuden al mercado de trabajo. Parece que hay particularidades de los

individuos que hacen aumentar o reducir la probabilidad de estar en un segmento u otro.

Se entiende que las distintas estructuras dentro del mercado laboral casan de manera diferente las características de la población y las de las distintas posiciones a través de sus puertos de entrada. Esto quiere decir que las personas se insertan por vías diferentes al mercado y, por consiguiente, conectan de manera distinta sus atributos con la posición.

Además de las características influyen también las redes sociales y su intermediación. Tener un familiar dentro de una empresa puede ser garantía para los empleadores de reproducción del nivel de cualificación y lealtad a la empresa para posiciones primarias del nuevo sujeto, por ejemplo. Las amistades en edades más jóvenes suelen ser puentes de entrada para posiciones secundarias (García y Gutiérrez, 1996).

Por último, las teorías del conflicto parten de la educación como instrumento de reproducción de las desigualdades estructurales de la sociedad, por lo que le restan importancia en su capacidad de generar movilidad social (Boudon, 1978). Es decir, la inversión en educación no genera la capacidad de movilidad esperable, sino que responde las desigualdades preexistentes.

En resumen, las posiciones marxistas se centran en la latencia de un conflicto y su capacidad de manifestarse en las distintas estrategias de los individuos. Así como la influencia de los atributos o redes sociales.

## 2.4 Teoría de Colas

Hasta ahora se ha visto cómo la configuración del mercado, la injerencia y el conflicto son temas relevantes para entender la segmentación. A continuación se analizará la importancia de las características de la fuerza de trabajo, introducida previamente.

La primera decisión que ha de tomar el individuo es si ponerse o no a la “cola” para acceder a los puestos del segmento primario (Huguet, 1996). Esta decisión dependerá, entre otras cosas, de sus expectativas de salario para cubrir su modelo de vida. Pero la competencia real reside en cubrir puestos de trabajos, ya sea por las remuneraciones asociadas o por las aptitudes desarrolladas en el ejercicio (Aronson, 2007).

En segundo lugar, éste podrá ser o no contratado en función de sus oportunidades de empleo, que dependerá de sus características personales y de sus credenciales (García y Gutiérrez, 1996, Thurow, 1983). Esto fija una probabilidad de selección utilizada por empleadores para la toma de decisiones.

Estudios como el citado de Ana Huguet (1996) tratan de ver si los salarios diferenciales en función del segmento son

incentivo suficiente para influir en la toma de decisiones de los trabajadores. Y, por otro lado, si sus características personales condicionan las resoluciones de empleadores.

Éstos necesitan información acerca de la potencial productividad de la fuerza de trabajo, así como de la posible estabilidad que podrá tener en su puesto. Habría un ordenamiento de los individuos en “colas laborales” en función de los atributos personales, de formación, así como de experiencias laborales previas. Los que se ubican en los puestos más altos de esa cola son los que mayor probabilidad tienen de ser seleccionados para los puestos del segmento primario y acceder a salarios por encima de lo que fija el mercado.

Para tener estas rentas, las variables que influyen son diversas. Para empezar, la antigüedad en el puesto y el tamaño de la empresa. Correlaciona positivamente (especialmente en el segmento primario) que a más tiempo lleves y/o más grande sea la empresa, más probabilidad de tener salarios por encima de lo que fija el mercado.

El tipo de jornada laboral afecta en ambos mercados, aunque algo más en el primario. En este segmento se valoraría más la plena integración por parte del trabajador/a. Las personas que tienen limitaciones en la oferta de horas de trabajo (por motivos de estudio, por pluriempleo, por cuidados etc.) se verán penalizadas.

Una mayor cualificación también tiene más probabilidad de acabar en el primario, pues su inversión en capital humano refleja mayor interés en participar en la cola de acceso a este segmento. De hecho, la “sobreeducación” está más valorada aquí que en los mercados secundarios, donde no parece que ejerza influencia alguna. Esto puede ser debido a que los trabajos primarios son más creativos y, por consiguiente, este excedente formativo puede contribuir positivamente al desarrollo del mismo. En el segundo sería una cuestión irrelevante.

Hay que advertir que estas cuestiones tienen un sesgo de género. Para empezar, Huguet nos advierte sobre un posible sesgo en la recogida de la información en variables como experiencia laboral, que puede que el modelo recoja de manera ineficiente las posibles interrupciones que puede tener la mujer a lo largo de su carrera profesional.

De las mujeres se espera mayor discontinuidad laboral. De hecho, el estado civil es una variable que correlaciona para ambos sexos, aunque se presuponen mayores salarios para hombres casados que para mujeres casadas. Se parte de la idea de que las decisiones de constituir una familia ejercen mayor presión en los hombres para la búsqueda de mayores retribuciones económicas así como de estabilidad laboral, por lo que se valoraría como característica positiva en la integración en el segmento primario en el proceso de selección de personal.

En conclusión tenemos que existe una correlación positiva entre las retribuciones laborales y las características de los individuos. Estas últimas están ligadas al ámbito de la formación (experiencia laboral o credenciales) y de atributos personales (sexo, estado civil, edad etc.). Para Osterman (1983) la inserción laboral es como una fase de “espera” o “moratoria”. Una mayor y mejor experiencia laboral (empresas más grandes, con mayor influencia tecnológica) así como altos grados de formación aumentan la probabilidad de reducir esta etapa. Así como la disponibilidad (decisión de tener una familia, por ejemplo) ayudan también a favorecer o desfavorecer el cierre de la etapa de inserción laboral.

Los individuos compiten para entrar en puestos primarios con una serie de características personales, tanto de formación como de atributos y decisiones de vida. En función de cómo sea la combinación de ambas aumentará o disminuirá la probabilidad de entrar en el segmento primario.

### 3. Marco teórico específico

Actualmente los trabajos parecen más encauzados a mejorar metodológicamente los análisis de cada una de las perspectivas.

Se están desarrollando enfoques a nivel internacional cuyo enfoque teórico son más integradores con estas diversas teorías, como los realizados desde la INCASI (International Network for Comparative Analysis of Social Inequalities). Se parte de la confluencia de 4 elementos que configuran las desiguales posiciones laborales: la estructura económico-productiva, las estrategias empresariales de acumulación, el contexto político-institucional de relación y el origen social y capacidad de agencia (López y Fachelli, 2017).

La segmentación puede explicarse por agrupaciones de características definitorias y diferenciadoras de los puestos de trabajo. De esta manera tendríamos que dividir el mercado laboral, por un lado, en segmento primario y secundario. El primero estaría formado por los empleos más estables, mejor remunerados, en empresas grandes, y especialmente del sector público. Por el contrario, en el segundo estarían las pequeñas empresas privadas, con trabajos de mayor inestabilidad y con peor remuneración económica.

El siguiente eje sería la diferenciación del segmento primario inferior y el resto de segmentos, que hace referencia a la franja de niveles intermedios de cualificación, denominados como de “cuello azul”, que guardan relación especialmente con la industria, mientras que los de “cuello blanco” pertenecen especialmente a los del sector público.

Para el presente artículo se tomará la confluencia de estos 4 elementos como perspectiva analítica, pues se entiende que aglutina el núcleo teórico de los enfoques presentados previamente, así como el trabajo de López-Roldán y Fachelli (2019) como marco de comparación analítica.

Los autores analizan la segmentación desde la demanda, entendiendo que es una perspectiva limitada ya que se aborda el empleo y no el trabajo, perspectiva más amplia que requiere de datos que usualmente no se encuentran en las encuestas de fuerza laboral.

#### 3.1. Espacio geográfico: Canarias

El presente trabajo se enmarca en el espacio geográfico de Canarias. Se trata de un archipiélago ubicado al noroeste de la costa africana, cuyas particularidades territoriales, históricas y culturales han generado condicionantes también para la estructuración del mercado laboral.

Es un territorio fragmentado, con las limitaciones y ventajas comunicativas que esto genera. Tiene una distancia relativamente grande con el resto de Comunidades Autónomas, así como con otros territorios de la Unión Europea, instituciones de las cuales forma parte.

De hecho, desde la UE se considera a Canarias como una “Región Ultraperiférica” (RUP). Esto permite la existencia de excepciones normativas, cuyas premisas están recogidas en el Artículo 349 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE 2010). Es un estatus diferenciado al de los países y territorios de ultramar, por lo que sí forman parte del espacio de Schengen. Los acuerdos no estuvieron exentos de conflictos, especialmente relacionados con la cuestión agroexportadora del archipiélago (Gari, 2018)

Son dos características que han sido utilizadas habitualmente como justificación a la limitación del crecimiento y capacidad competitiva de la economía del archipiélago. Y por ello desde la conquista de Canarias se ha planteado estrategias de inserción institucional basadas en marcos jurídicos específicos que traten de compensar las desventajas que esto ofrece. Éstos van desde las excepciones aduaneras (Régimen Específico de Abastecimiento o el Arbitrio sobre las Importaciones y Entrada de Mercancías, entre otros), hasta las excepciones económicas-fiscales (Impuesto General Indirecto Canario, Reserva para Inversiones en Canarias o la Zona Especial Canaria, entre otros).

La mayor parte de ellas integran lo que se conoce como el Régimen Económico y Fiscal de Canarias (REF), recientemente modificado (Miranda et al., 2019) a la par que se aprobó el nuevo Estatuto de Canarias.

Estas excepcionalidades económico-fiscales han sido ampliamente cuestionadas desde diversos organismos, hecho que puede verse bien resumido en autores como Padrón y Godenau (2017) en su artículo “La excepcionalidad institucional en la economía de Canarias. ¿Ayudan las ayudas?”

Haciendo un recorrido por la historia económica de Canarias, podemos afirmar más bien su amplia conectividad internacional y su escaso aislamiento, tan sólo interrumpido por el período franquista. Si bien es cierto que los discursos son importantes a la hora de articular la realidad económica del archipiélago, en la práctica vemos que la insularidad y la distancia han servido como ejes potenciadores de la economía canaria.

Siguiendo con la descripción, el archipiélago está constituido por 8 islas (recientemente modificado, añadiendo a La Graciosa, antes considerado como islote) y 5 islotes y 8 roques.

A modo de resumen, las islas capitalinas de Tenerife y Gran Canaria serían aquellas que mayor hegemonía económica tienen. Sin embargo, sus caminos en este término han ido más bien en paralelo, con apenas pocas interacciones. Esto da origen a lo que se denomina como “pleito insular”, que hace referencia a la lucha de la burguesía de ambas islas por hegemonizar económica y políticamente Canarias. De ahí la doble capitalidad de la Comunidad Autónoma, y los diferentes desarrollos económicos, políticos y sociales que encontramos.

De las islas no capitalinas, las orientales se caracterizan por una fuerte tendencia de crecimiento demográfico y turístico, lo que hace de su economía algo más dependiente de la hostelería. Las occidentales tienen menos dinamismo. Algo mejor estaría La Gomera por su cercanía con Tenerife, que le permite una mayor movilidad en términos económicos (entre otras cuestiones).

Históricamente se han desarrollado en Canarias conflictos que tienen que ver con cuestiones de tipo arancelario, hacendístico y tributario (Rodríguez, 2015). El archipiélago se convirtió en un espacio de especialización agroexportadora, con estrategias económicas librecambistas apoyadas por el marco institucional, y con una fuerte importancia del comercio, así como de los servicios portuarios (Macías, 2001).

Esta dependencia del exterior ha traído consigo fluctuaciones económicas dependientes de la situación internacional, además de afectar a la demanda de los productos aquí realizados. Así como las relaciones políticas internacionales ejercidas desde Castilla, que muchas veces modificaban el sentido de las exportaciones, como el caso del vino con Inglaterra.

Para entender la economía del archipiélago hay que atender, en primer lugar, a la cuestión insular. En segundo

lugar, a su encaje institucional diferenciado, hecho característico desde la finalización del proceso de conquista. Y en tercer lugar, su capacidad de conexión internacional con una economía basada en la exportación, el comercio y los servicios en los puertos. Aunque donde reside mayor dependencia es en el sector turístico.

## 4. Operacionalización del modelo

### 4.1. Hipótesis

Las posiciones dentro del mercado laboral son resultado de la evolución de las correlaciones de fuerza entre la fuerza del trabajo y el tejido empresarial.

El primero puede ofrecer resistencias a los mecanismos de control de la producción. Querrá obtener el máximo nivel de renta bajo el mínimo esfuerzo. Por el contrario, el segundo usará estrategias de segmentación en pro de mejorar el rendimiento de la fuerza de trabajo y reducir estas posibles resistencias.

Como la empresa tendrá un ámbito de actuación ante una demanda fija y otra volátil, utilizará mecanismos desiguales en un espacio que en el otro. Por lo tanto, nos enfrentamos con competencias por estos puestos que también son desiguales.

Se plantea una hipótesis general y otra específica. La hipótesis de partida general es que existe un mercado segmentado en puestos laborales diferenciados entre sí. Se pueden englobar esencialmente en dos; el primario y el secundario. En condiciones normales entendemos que la población se distribuye aleatoriamente entre las diferentes posiciones, o al menos tendrían un ajuste en función de su cualificación. En este texto se parte de la idea de que existen perfiles que se ordenan desigualmente en el mercado laboral. O dicho de otra manera, se espera que en determinadas posiciones laborales existan perfiles sociales concretos y asociados a dichos puestos.

Este proceso de segmentación ha sido cambiante a lo largo de la historia, fruto de las tensiones existentes en esta correlación de fuerzas o por la implicación de las instituciones en la mediación, entre otras razones.

Esto ha generado que haya puestos laborales con bajo nivel de rotación, con alto cierre social y protecciones de diversa índole, haciendo que no compitan en condiciones normales en el mercado laboral común. Son mercados internos cuyo acceso está condicionado a una serie de características tales como el tiempo que se lleva en la empresa o el nivel educativo, que limitan la capacidad de acceso a un grupo menor de población.

La hipótesis específica es que hay unos puestos dentro de la jerarquía que corresponden a determinados perfiles sociales, con un alto nivel de protección y que se relacionan con la parte más estable de la demanda de los sectores



clave de Canarias. Los otros corresponden a la parte más inestable de esos sectores.

En conclusión, la hipótesis general parte de la idea de que existe segmentación en el mercado laboral, es decir, que la población se distribuye desigualmente en él. Y como hipótesis específica se plantea que estas posiciones se diferencian por su nivel de seguridad y estabilidad dentro de sus puestos de trabajo, así como su capacidad de competir con el exterior.

#### 4.2. Dimensiones

**Tabla1.** Dimensiones e indicadores del modelo de segmentación del mercado laboral

Categorización de la demanda		
Dimensión	Indicadores	Contenido
	Tipo de contrato	<i>Indefinido, temporal</i>
	Tipo de jornada	<i>Completa, parcial</i>
Seguridad	Tiempo en la empresa	<i>Agrupación por años</i>
Cualificación	Nivel ocupacional	<i>Desglose de los niveles de ocupaciones</i>
	Sector de actividad	<i>Desglose de la actividad de la empresa</i>
Categorización de la empresa	Titularidad de la empresa	<i>Pública, privada</i>
Categorización de la oferta		
Dimensión	Indicadores	Contenido
Género	Sexo	<i>Hombre, mujer</i>
Edad	Edad	<i>Agrupación por intervalos de edad</i>
Nacionalidad	Nacionalidad	<i>Nacional, doble nacionalidad, extranjero</i>
Educación	Nivel educativo	<i>Desglose del nivel educativo</i>

Fuente: Elaboración propia a partir de los indicadores en López-Roldán y Fachelli (2019)

Estas son las dimensiones con las que se trabajará en el modelo. El detalle de las categorías puede consultarse en los resultados ofrecidos por la Tabla 2.

Se entiende que las desigualdades son fruto de la interacción entre estas dimensiones. A su vez, éstas se pueden subdividir en función de las características de la demanda y de la oferta del trabajo.

Para el primer caso, tiene que ver con la seguridad en el empleo (el tipo de contrato que se tiene y desde cuándo en

la empresa), la cualificación (las categorías ocupacionales que demanda) y las categorías propias de la empresa (su sector y titularidad).

Para el caso de la oferta, tenemos dimensiones asociadas a sus características como individuos, tal como el género, la edad, la nacionalidad o el nivel de formación que ha adquirido.

#### 4.3. Fuente de datos

Son 7 dimensiones resultantes con sus correspondientes 10 variables. Han sido escogidas de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE), concretamente la referida al último trimestre de 2018. Se trata de una encuesta continua de periodicidad trimestral realizada a la población que vive en viviendas familiares para todas las regiones. Se realiza a un total de 160.000 personas que forman parte de 65.000 viviendas de 3.822 secciones censales diferentes. El INE nos da la posibilidad de descargar gratuitamente los microdatos, que nos aportan una parte importante de la información de los resultados de la encuesta.

Los datos para este artículo están doblemente filtrados, pues se escoge la muestra de la Comunidad Autónoma de Canarias y, de ésta, sólo a la población asalariada.

El resultado es una encuesta con 2.812 casos, y con 10 variables que analizaremos con más detalle a posteriori.

#### 4.4. Objetivos y metodología

El objetivo de este artículo es doble. En primer lugar, presentar la variable de segmentación del mercado. O dicho de otro modo, cuál es el elemento (o los elementos) que condicionan la estructura de posiciones desiguales dentro del mercado laboral. Qué ejes que explican la división del mercado.

En segundo lugar, cómo se distribuye la población asalariada en un mapa factorial que atienda a esta variable de segmentación. De esta manera, podremos fijar cuántos grupos son suficientemente homogéneos entre sí y heterogéneos con el resto, lo que nos permitirá observar las características de los diversos grupos de segmentación.

Para ello, se aplica un método de construcción tipológica que se denomina como estructural y articulada (López-Roldán, 1996), en donde se realiza una combinación de dos técnicas multivariadas: el análisis factorial y el de clasificación.

Con el primero lo que conseguimos es observar la relación existente entre todas las variables con el objetivo de reducir la complejidad de los datos. Se aplica un principio de parsimonia, en el que la pérdida de la información se traduce en ganancia en significación. Lo

que se busca también es facilitar en análisis de clasificación reduciendo el número de variables.

O dicho de otra manera, dadas una serie de variables que identifican algunos aspectos de la realidad dentro del mercado laboral, se observan las posibles relaciones latentes entre estos indicadores para agruparlas en un conjunto más reducido de factores. Son nuevas variables que se extraen de la combinación de las categorías, basándose en criterios de correlación (López-Roldán y Fachelli 2016).

Cada variable aporta un peso distinto al factor resultante. Este tipo de modelos se basan en el análisis de la varianza total. De entre los que hay, he seleccionado el Análisis de Correspondencias Múltiples, puesto que nos sirve para el análisis de variables cualitativas.

Posteriormente se aplicará el Análisis de Clasificación. Aquí agrupamos individuos en vez de variables. Se trata de ver cuántos grupos podemos extraer que sean suficientemente iguales entre sí y diferentes al resto. La técnica empleada es el método jerárquico ascendente Ward, o de mínima pérdida de inercia.

Posteriormente, se mide la distancia entre grupos evaluándola a través de los índices resultantes que el software nos proporciona para cada partición, en el caso de los métodos jerárquicos (López-Roldán y Fachelli, 2015), es un criterio cuantitativo basado en el crecimiento del coeficiente. Esto nos determinará los grupos resultantes en el modelo.

Para ello, primero tenemos que coger los coeficientes de cada participación o etapa. Lo que hacemos es medir las diferencias entre ellos (velocidad de cambio). A continuación, se repite la misma operación con los resultados obtenidos de las diferencias primeras (aceleración del cambio). El valor mayor de este segundo cálculo coincidirá con el número de grupos decididos, a sabiendas de que el número total de etapas es igual al número de casos menos uno.

Por último, comentar que el software estadístico utilizado es el SPSS y el Excel para la optimización del modelo.

#### **4.5. Modificaciones en las variables**

Las categorías presentes han sido simplificadas para tener una muestra suficiente para cada caso. Ejemplo claro de ello es la variable “Tiempo en la empresa”, pues el INE nos da información muy desglosada con escasa representatividad. Se han generado intervalos que aglutinen esta información.

En el sector de actividad, todo se dejó igual salvo industria y construcción. En la primera se agruparon todas las actividades industriales en una sola categoría, al igual

que todos los distintos tipos de construcción. Así de 10 perfiles, pasamos a tener 8 con más peso cada una.

En el nivel de formación; personas sin estudios, educación primaria incompleta y educación primaria, se dejó en una sola categoría. El resto se mantuvo igual.

En el nivel de ocupación se fusionó a la dirección y gerencia con los niveles más altos de profesionales y técnicos. Al resto de técnicos y profesionales de apoyo se les unificó con las personas empleadas en contabilidad y administración. Por último, a trabajo cualificado y los artesanos y cualificados de la industria manufacturera también se los agrupó. El resto se mantuvo igual, a excepción de las ocupaciones militares que se omitió por irrelevante numéricamente.

En las demás variables se realizaron intervalos, como el caso de los grupos de edad. El criterio escogido es siempre el de tener un mínimo de casos para cada categoría.

Por último, la muestra se ha ponderado para que sea representativa en función de la población total de Canarias (García, 2005).

## **5. Resultados**

### **5.1. Presentación de los datos**

La muestra cuenta con un total de 2.812 casos, que se distribuyen tal y como se refleja en la Tabla 2.

El 67% de la población asalariada tiene contrato indefinido, y 8 de cada 10 tiene jornadas parciales en sus contratos.

La mitad de los trabajadores/as son no cualificados/as. Los niveles de ocupación con menos volumen son los de dirección, gestión y profesionales y el trabajo cualificado, ambos con un 15% de representatividad. En el nivel de técnicos y administrativos estarían el 19% restante.

Las actividades principales del mercado laboral en Canarias son el comercio (41%) y la administración pública (23%), entendida esta última como la sanidad, la educación y la justicia, entre otros. Por lo demás, destacar la importancia del sector financiero con algo más de un 10% de representatividad, el de transporte y almacenamiento con un 7% y la construcción con un 6%.

Respecto al tiempo que llevan en las empresas, se observa acumulación en los polos opuestos. Menos de un año de antigüedad representa al 28%, mientras que los que llevan entre 11 y 20 años son el 21%.

Hay ligeramente más hombres (51%) que mujeres (49%).

Por nacionalidades, 8 de cada 10 personas tienen nacionalidad española. El resto lo ocupa mayoritariamente

la nacionalidad extranjera, aunque hay un pequeño porcentaje de personas con doble nacionalidad.

El 60% de la población asalariada tiene menos de 45 años. Aunque el grupo más voluminoso es el que abarca de los 40 a los 45 años.

Con los estudios ocurre que el grupo más frecuente es el que tiene formación universitaria (37%). En cambio, el segundo que mayor representatividad tiene es el de secundaria hasta la primera etapa (27%).

Y, por último, 8 de cada 10 trabajadores/as están en el sector privado.

**Tabla 2.** Categoría de las variables

Indicadores/Segmentos	n	%
<b>Contratos</b>		
Indefinido	1.880	66,86%
Temporal	932	33,14%
<b>Jornada</b>		
Completa	2.389	84,96%
Parcial	423	15,04%
<b>Ocupación</b>		
Directivos/as y Profesionales	424	15,22%
Técnicos/as y Administrativos/as	519	18,63%
Trabajador/a No Cualificado/a	1.436	51,54%
Trabajador/a Cualificado/a	407	14,61%
<b>Actividad</b>		
Sector Primario	55	1,96%
Industria	83	2,95%
Construcción	165	5,87%
Comercio	1.157	41,15%
Transporte y Almacenamiento	195	6,93%
Finanzas	295	10,49%
Administración Pública	640	22,76%
Otros Servicios	222	7,89%
<b>Tiempo en la Empresa</b>		
Hasta 1 año	798	28,37%
2-3 años	497	17,67%

4-10 años	515	18,31%
11-20 años	604	21,47%
Más de 20 años	399	14,18%
<b>Sexo</b>		
Hombre	1.437	51,10%
Mujer	1.375	48,90%
<b>Nacionalidad</b>		
Española	2.227	79,20%
Española y doble nacionalidad	100	3,56%
Extranjera	485	17,25%
<b>Grupos de Edad</b>		
16 a 19 años	20	0,71%
20 a 24 años	137	4,88%
25 a 29 años	291	10,36%
30 a 34 años	337	11,99%
35 a 39 años	409	14,56%
40 a 44 años	444	15,80%
45 a 49 años	422	15,02%
50 a 54 años	353	12,56%
55 a 59 años	255	9,07%
60 a 64 años	115	4,09%
65 o más años	27	0,96%
<b>Nivel de Estudios</b>		
Primaria	230	8,18%
Secundaria (1º Etapa)	764	27,17%
Secundaria (2º Etapa)	511	18,17%
Formación Profesional	264	9,39%
Universitaria	1.043	37,09%
<b>Sector</b>		
Público	509	18,10%
Privado	2.303	81,90%
<b>Total</b>	<b>2.812</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

## 5.2. Factores de Segmentación

Buscamos reducir el total de variables en factores que expliquen la segmentación en el mercado laboral. Contamos con un total de 10 variables y, a su vez, con 44

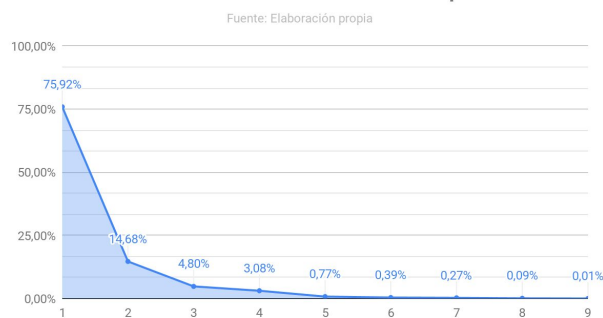
categorías. De ellas, edad, sexo y nacionalidad se han puesto como variables suplementarias y el resto como variables activas. El motivo es que las primeras son características propias del individuo que vienen dadas.

Lo primero que se ha hecho es observar cuántos factores máximos corresponden para nuestro caso, restándole el número de categorías menos el de las variables activas, es decir,  $m-p=28-7=21$ .

Al aplicar el modelo, SPSS nos da un resumen con la inercia y los valores propios. Se escogen sólo aquellos valores superiores a  $1/p=1/7=0,14$ . Para nuestro caso son 9.

Todos estos pasos se han realizado con la finalidad de aplicar la transformación de Benzécri (López-Roldán y Fachelli, 2016), que a través de la corrección de los valores propios nos da la inercia explicada por cada uno de los factores. El resultado se presenta en la Gráfica 1:

Gráfica 1. Distribución de la varianza explicada



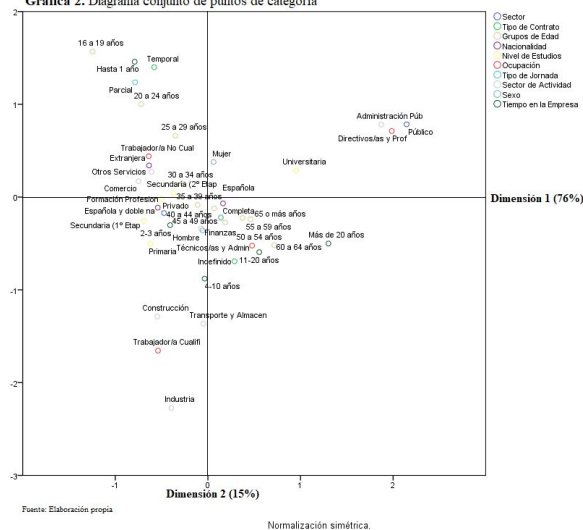
El primer factor explica el 78,69% de la varianza, y el segundo el 12,31%. Entre ambos acumulan el 91% del total de la varianza de los datos. Es más que suficiente para el análisis factorial, pues a partir de aquí nos encontramos con información redundante.

Se aplica un principio de parsimonia pues supone una reducción significativa de las variables, ya que de 10 pasamos a tener 2 factores que explican el 91% de la variabilidad de los 10 iniciales.

Para explicar el contenido de los dos factores se ha tomado como referencia el análisis realizado en López-Roldán y Fachelli (2019), que servirá como marco de referencia.

El mapa resultante es el siguiente, que se adjunta en el anexo para una mejor visualización:

Gráfica 2. Diagrama conjunto de puntos de categoría



están aquellos que tienen mayor nivel de rotación, por lo que son más inestables y también se relacionan con menor nivel de formación.

- b) Segundo factor, Factor de cualificación (eje vertical)

El segundo factor contiene un 15% de la variabilidad de las anteriores variables. Matiza las diferencias previamente observadas en el primer factor.. Aquí podemos observar, de un lado, perfiles de ocupaciones intermedias con trabajos cualificados, técnicos de nivel medio. Se asocia a empresas de la construcción, la industria y el transporte, tal y como se ve reflejado por proximidad en la Gráfica 2.

En el otro lado comparten espacio empleos con seguridad propios del sector público y trabajos no cualificados. Esta convivencia se ve resuelta cuando nos fijamos en la variable sexo, que tal y como ocurre en López-Roldán y Fachelli (2019) aquí también es una variable neutra en el primer factor, mientras que en el segundo adquiere mayor peso. Los hombres se sitúan próximos a los puestos de cualificación intermedia, la industria, la construcción, etc. Mientras que las mujeres se relacionarían con los extremos de la contratación; desde una amplia presencia en la administración pública y en puestos de mayor cualificación, como en los más inestables con rotación laboral más pronunciada. Destaca especialmente la importancia de las jornadas parciales en este sector con mayor frecuencia de mujeres.

Por lo tanto, podemos concluir que existen dos tipos de factores; un eje principal que nos da información sobre la calidad en el mercado laboral, dejando de un lado los trabajos con mayor precariedad asociada y al otro los más estables y seguros. Y un segundo que ahonda en estas diferencias a través de la segregación en función, principalmente, de la cualificación de los individuos.

### 5.3. Análisis de Clasificación

El análisis factorial previamente realizado nos posibilita el siguiente paso. Los dos factores resultantes nos sirven como criterios de clasificación en el siguiente análisis.

Se ha determinado el total de grupos a posteriori. Para ello se ha utilizado un criterio cuantitativo basado en el crecimiento del coeficiente que nos da el software estadístico (López-Roldán y Fachelli, 2015), que previamente se ha explicado.

#### 5.3.1. División en grupos

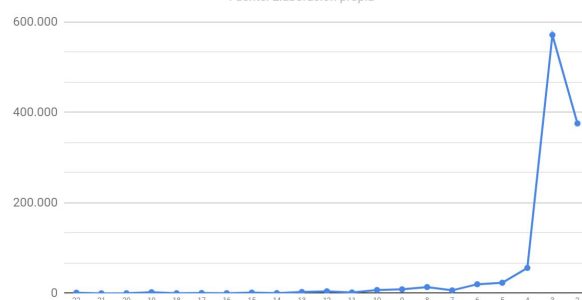
El modelo nos propone la partición en tres grupos. Lo que se ha hecho es observar la información proporcionada por el software para cada partición de las unidades. Sabemos que las etapas es igual al número de casos menos 1. El proceso se divide en dos; primero, se calcula la

diferencia de los coeficientes de cada etapa con su inmediatamente anterior, lo que se mide es la velocidad del cambio. Segundo, se observan las diferencias segundas a través de repetir la misma operación con los valores resultantes, es decir, la resta de la velocidad de una etapa con la anterior. Así se obtiene la aceleración de los cambios. La mayor de las diferencias segundas nos dará la etapa en donde la partición es más efectiva, y a cuántos grupos de clasificación corresponde (López-Roldán y Fachelli, 2015).

Esta información nos la proporciona la siguiente gráfica, que ha sido recortada ofreciendo los resultados de las últimas etapas:

Gráfica 3. Diferencias segundas

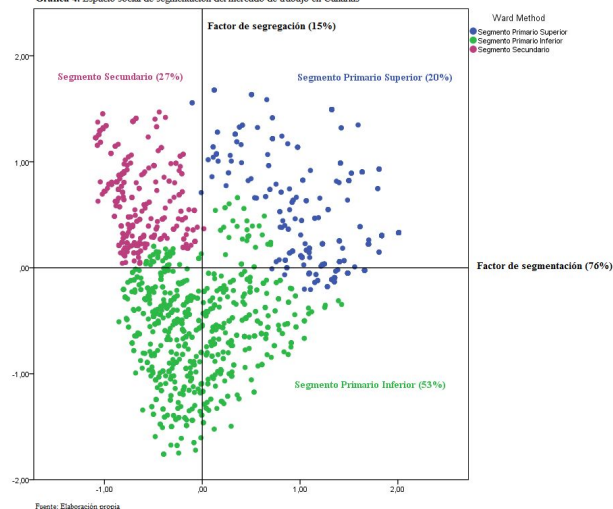
Fuente: Elaboración propia



La gráfica nos indica que el valor de cambio mayor se da en la partición de los datos en 3 grupos.

A continuación se ha expuesto el conjunto de datos en una gráfica de dispersión, cuyos ejes vienen dados por los dos factores. Al proyectar la población sobre estos ejes, los resultados se constituyen como aparecen en la Gráfica 4 (también se adjunta en el Anexo) y en la Tabla 3:

Gráfica 4. Espacio social de segmentación del mercado de trabajo en Canarias



**Tabla 3.** Distribución en 3 grupos

Segmento	Frecuencia	Porcentaje
Primario Superior	554	19,70%
Primario Inferior	1.490	52,99%
Secundario	768	27,31%
<b>Total</b>	<b>2.812</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

El segmento primario superior está compuesto por el 20% de la población asalariada en Canarias. Seguido del grupo con mayor volumen, el primario inferior, que representa al 53% y un último segmento secundario con el 27% de asalariados/as. Las características de cada grupo pueden observarse en la Tabla 4, que también se adjunta al Anexo para una mejor visualización.

#### *Segmento primario superior*

Está compuesto esencialmente por la población que trabaja en la administración pública (96%). Es el trabajo de profesionales y dirección (60%) de la sanidad, educación y justicia, entre otros, cuya formación requerida es más bien universitaria (74%).

Son más mujeres que hombres (60 y 40% respectivamente), fundamentalmente con nacionalidad española (96%) con un rango de edad cuya gráfica resultante sería asimétrica a la derecha, es decir, más acumulación en los grupos de edad a partir de los 45 años, especialmente en comparación con otros segmentos.

La particularidad que llama la atención es la alta temporalidad relativa al segmento primario inferior. La presencia de contratación indefinida representa al 66% del total de individuos, menos de lo que cabría esperar.

Esto puede deberse a la cuestión territorial, pues la composición como archipiélago hace que se deban prestar servicios públicos esenciales en islas no capitalinas con menor continuidad que las islas capitalinas. Este hecho no afecta a las jornadas en los contratos, pues el 92% tiene jornadas completas, pero sí afecta a la continuidad. Sin embargo, esta circunstancia se corrige con la estabilidad, pues son el segmento que más tiempo lleva en sus respectivas empresas. De hecho, los que trabajan desde hace más de 20 años representan al 31% de los individuos de este segmento, muy lejos del resto de grupos.

Además, sabemos que la temporalidad en la administración pública en Canarias está por encima de la media del conjunto del Reino. Según la EPA, esta media es del 26,8%, mientras que para Canarias es del 31,4%. Esto no significa necesariamente precariedad laboral, sólo una especie de “discontinuidad permanente”.

En conclusión, son profesionales de la administración pública, que, en el ejercicio de estos servicios a jornada completa, su presencia en el mercado es estable pero discontinua. Tienen altos niveles de ocupación y formación, y son especialmente mujeres de nacionalidad española con una distribución de los intervalos de edad que hace que algo más de la mitad sean mayores de 45 años.

#### *Segmento primario inferior*

Es el segmento más voluminoso. Aquí nos encontramos a la población trabajadora más estable de sectores como el comercio o el transporte, y una importancia de la industria mayor en relación al resto de grupos, aunque pequeña por la propia estructura económica de Canarias. Comercio y transporte son importantes para el archipiélago, el primero por la dependencia del turismo en la economía, y el segundo, por la influencia del territorio isleño, que hace que cobre relevancia los muelles y aeropuertos. La presencia del sector privado es mayoritaria (97%).

Aquí los niveles de formación son más dispersos, pues son importantes tanto los que tienen la primera etapa de secundaria (32%) como los que tienen formación universitaria (29%). Esto se ve reflejado paralelamente en los datos del trabajo cualificado y técnico y administrativo (25% y 23% respectivamente), tanto como en el trabajo no cualificado (45%).

Son más hombres que mujeres (60% y 40% respectivamente), y la presencia de extranjeros crece respecto al primer segmento, pues aquí representa al 15% de la población, y si le unimos a las personas con doble nacionalidad suman el 19%. Los intervalos de edad se comportan más como una normal, es decir, los grupos intermedios son los de mayor importancia relativa, con más énfasis que los otros grupos. Lo mismo ocurre con el tiempo que llevan en la empresa, es menos que el segmento primario superior pero más que en el secundario.

Lo importante de este colectivo es la estabilidad. El 92% tiene contratos indefinidos, mismo porcentaje que los que tienen jornada completa.

En conclusión, se puede decir que es la población asalariada más estable de los sectores privados clave de la economía en Canarias, con categorías profesionales intermedias.

#### *Segmento secundario*

Representa al 27% de los trabajadores/as, que son los más inestables del mercado laboral de Canarias. Su característica fundamental son los altos niveles de rotación, pues el 81% tiene contratos temporales, así como su escasa integración dentro del mercado, pues el 35% tiene contratos a jornada parcial.

En su nivel de ocupación predomina el trabajo no cualificado (84%) especialmente en sectores como el comercio. La importancia relativa del sector primario es la mayor en los tres segmentos, aunque sean pocos en número.

Son más mujeres (60%) que hombres (40%) que trabajan en empresas privadas, en donde 6 de cada 10 tiene formación secundaria de 2º etapa o inferior y con mayor presencia de población extranjera (32%), que si la unimos las personas de doble nacionalidad, representan al 37% del total. Sus grupos de edad serían asimétricos a la izquierda, por la importancia relativa que tienen los intervalos comprendidos entre los 16 y los 34. De hecho, el 45% tiene menos de 35 años.

En conclusión, son el grupo con mayor rotación y menor integración en el mercado laboral, muy dependiente del sector comercio y con amplia presencia de población extranjera respecto a otros segmentos.

Estos resultados pueden verse resumidos en la Tabla 4:

<b>Tabla 4.</b> Distribución en 3 grupos e indicadores			
<b>Indicadores/Segmentos</b>	<b>Primario Superior</b>	<b>Primario Inferior</b>	<b>Secundario</b>
<b>Contratos</b>			
Indefinido	66,25%	92,15%	18,23%
Temporal	33,75%	7,85%	81,77%
<b>Jornada</b>			
Completa	91,71%	92,35%	65,67%
Parcial	8,29%	7,65%	34,33%
<b>Ocupación</b>			
Directivos/as y Profesionales	57,95%	7,52%	0,65%
Técnicos/as y Administrativos/as	18,18%	23,09%	10,30%
Trabajador/a No Cualificado/a	23,30%	44,90%	83,96%
Trabajador/a Cualificado/a	0,57%	24,50%	5,08%
<b>Actividad</b>			
Sector Primario	0,00%	1,74%	3,78%
Industria	0,00%	5,50%	0,13%
Construcción	0,00%	9,73%	2,61%
Comercio	0,72%	43,33%	66,10%
Transporte y Almacenamiento	0,54%	10,93%	3,78%
Finanzas	1,99%	14,55%	8,74%
Administración Pública	96,03%	5,77%	2,87%

Otros Servicios	0,72%	8,45%	11,99%
<b>Tiempo en la Empresa</b>			
Hasta 1 año	18,77%	7,25%	76,33%
2-3 años	6,32%	21,96%	17,56%
4-10 años	13,36%	27,74%	3,51%
11-20 años	30,87%	27,80%	2,34%
Más de 20 años	30,69%	15,25%	0,26%
<b>Sexo</b>			
Hombre	41,70%	59,37%	41,93%
Mujer	58,30%	40,63%	58,07%
<b>Nacionalidad</b>			
Española	96,03%	81,07%	63,41%
Española y doble nacionalidad	1,26%	3,89%	4,56%
Extranjera	2,71%	15,03%	32,03%
<b>Grupos de Edad</b>			
16 a 19 años	0,00%	0,07%	2,48%
20 a 24 años	1,98%	2,48%	11,73%
25 a 29 años	7,93%	8,26%	16,17%
30 a 34 años	8,83%	11,95%	14,21%
35 a 39 años	13,51%	15,72%	13,04%
40 a 44 años	16,04%	16,32%	14,60%
45 a 49 años	16,76%	15,92%	11,99%
50 a 54 años	13,33%	14,04%	9,13%
55 a 59 años	13,51%	9,27%	5,61%
60 a 64 años	7,03%	4,63%	0,91%
65 o más años	1,08%	1,34%	0,13%
<b>Nivel de Estudios</b>			
Primaria	1,81%	10,74%	7,80%
Secundaria (1º Etapa)	9,39%	31,61%	31,47%
Secundaria (2º Etapa)	10,83%	17,99%	23,80%
Formación Profesional	3,79%	10,20%	11,83%
Universitaria	74,19%	29,46%	25,10%
<b>Sector</b>			
Público	82,85%	3,42%	0,00%
Privado	17,15%	96,58%	100,00%
<b>Total</b>	<b>19,70%</b>	<b>52,99%</b>	<b>27,31%</b>

Fuente: Elaboración propia

En resumen, el primer grupo es el que tiene posiciones ocupacionales más altas, o con menor nivel de supervisión, y más estables dentro de su discontinuidad, pues puede estar afectado por la composición de archipiélago del territorio. El segundo muestra las posiciones estables e intermedias de los sectores relevantes de la economía canaria. Mientras que el tercero es el grupo con mayor nivel de rotación e integración en el mercado laboral.

## 6. Conclusiones

El propósito del artículo era doble: de un lado, presentar los ejes de segmentación del mercado laboral; y de otro, exponer a la población asalariada de Canarias en ellos, observando los grupos resultantes.

Hemos visto dos factores; un eje principal que segmenta los empleos en función de la calidad y la seguridad del mismo, y un eje secundario que matiza esas diferencias en función de la cualificación, especialmente.

Se ha proyectado a la población asalariada sobre estos ejes. El modelo nos devuelve 3 grupos de segmentación del mercado laboral, que se ha denominado como primario superior, primario inferior y secundario respectivamente, en función de las características analizadas en la literatura del tema.

El primero tiene todas las características deseables de estabilidad (a pesar de su discontinuidad), amplia integración en el mercado y rangos ocupacionales altos con bajo nivel de supervisión. Son, sobre todo, profesionales del sector público. El segundo nos muestra la parte más estable de los sectores privados de mayor relevancia en Canarias, como el comercio o el transporte. Población con una alta capacidad de inserción en el mercado y aceptable estabilidad en el mismo. Se diferencia del primero en sus rangos ocupacionales, que requiere de distinto nivel de supervisión de su trabajo. Y el tercero nos agrupa a los individuos con mayor precariedad laboral, por su amplia rotación en el empleo y su baja seguridad.

Se aprecian indicios de que todos se ven afectados directa o indirectamente por la estructura geográfica y económica del archipiélago. Al primer grupo le podría estar condicionando el territorio y su composición, que dificulta la prestación de servicios en las islas no capitalinas. El segundo está influenciado por el nivel de formación y el rango de supervisión, pero está en la parte estable de la demanda de los sectores básicos de la economía de Canarias. El último se concentra en los espacios de mayor irregularidad de la demanda de bienes y servicios de los sectores económicos clave.

Se da por probada la primera hipótesis, pues se entiende que hay evidencias suficientes para hablar de segmentación en el mercado laboral de Canarias.

Respecto a las hipótesis específicas, también se observan evidencias para afirmar que estos segmentos están segregados en función de características concretas del individuo, que tienen que ver con su formación, sexo, nacionalidad o edad.

Los altos niveles de formación se corresponden con el segmento primario, que también se relaciona con los niveles de ocupación más altos y de menor supervisión.

Respecto al género de los individuos ocurre que en la calidad del empleo es una variable neutra y relevante en el segundo factor. Se debe a que las mujeres están en los polos opuestos, pues forman parte mayoritaria tanto del segmento primario superior como del secundario. Las mujeres en el sector privado tienen una situación más propensa a la inseguridad laboral y mayor rotación, mientras que en el sector público tienen más estabilidad. Los hombres se concentran en puestos estables intermedios del sector privado, fundamentalmente.

En la nacionalidad, se observa que en el sector público (especialmente representado en el segmento primario) está mayoritariamente la población autóctona. La extranjera tiene más presencia en el segmento de mayor precariedad laboral.

Y respecto a la edad, el segmento primario acumula a los que tienen más experiencia dentro de la empresa y más avanzado en cuanto a intervalos de edad. El polo opuesto es el segmento secundario, donde se concentra la población joven. Mientras que en el segmento primario inferior hay más representatividad de las edades intermedias.

En lo que se refiere a la confluencia de los 4 elementos que configuran desigualdades planteados desde la INCASI (comentado en el marco teórico específico), podemos decir que el turismo juega un papel esencial en la estructura económico-productiva, hecho que vemos reflejado en la dependencia con el comercio.

Respecto a las estrategias empresariales, se observa una protección desigual en función del rango ocupacional, la edad, el sexo y la formación en el sector primario inferior y secundario. Los grupos más estables y con mayor integración en el mercado laboral tienen edades más avanzadas, son mayoritariamente hombres, con formación intermedia y niveles de supervisión relativamente bajos. Los más jóvenes, mujeres y con bajos niveles de formación son la parte poblacional de mayor inestabilidad y rotación laboral. Se entiende que pueden estar afectando los mercados internos de las empresas en el primer caso, y la amplia competencia que puede haber en el mercado del segmento secundario para el segundo caso.

En el contexto político-institucional, observamos que el marco jurídico específico de Canarias puede estar teniendo repercusión en la importancia del transporte y el comercio



(desplazamiento e importaciones subvencionadas). Además, la composición como archipiélago estaría jugando un papel central.

Y en lo que tiene que ver con el origen social, hemos visto que el mercado laboral también se segmenta en función de la nacionalidad, pues la población extranjera tiene más dificultades de acceso o, al menos, menor representación en el sector público. Aunque queda por conocer la clase social asociada al individuo que está en el mercado laboral.

Por último, comentar que la segmentación del mercado dependerá de las decisiones y la correlación de fuerzas existente en cada coyuntura económica. No se ha entrado a valorar si es deseable o no cierta segmentación, simplemente se entiende que es resultado del cruce de estos 4 elementos y de su evolución a lo largo de la historia. Serán los agentes públicos, empresas y sindicatos los que decidirán si el premio desigual a estos atributos corresponde con el modelo de mercado laboral deseado.

Sería interesante que en futuras investigaciones se pudiera profundizar con otro tipo de variables que puedan corroborar el contenido del análisis aquí expuesto. Se podría observar la EPA con deciles de renta, o ver cómo son los resultados en función del hogar y no del individuo. Del mismo modo, profundizar en la Clasificación Nacional de Ocupaciones a dos dígitos para ver con más detalle los perfiles profesionales que segmenta el modelo. E incluso añadir análisis de carácter cualitativo, realizando entrevistas en profundidad o grupos de discusión con los distintos segmentos que nos ayuden a ver cómo se perciben estas desigualdades.

## 7. Bibliografía

- Aronson, P. (2007). El retorno de la teoría del capital humano. *Fundamentos en humanidades*, (16), 9-26.
- Becker, G. S. (1983). *El capital humano: un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación* (No. 330 BECc).
- Blanchard, O. Diamond, P. (1989): “The Beveridge Curve”, *Brookings Papers on Economic Activity*, 1, pág: 1-60.
- Boudon, R. (1978). Educación e igualdad. En *Política, Igualdad Social y Educación*. Textos seleccionados de Sociología de la Educación, Vol. I. Madrid: Libros de Bolsillo de la Revista de Educación, Ministerios de Educación y Ciencia y Secretaría General Técnica.
- Bowles, S. y Gintis, E. (1975), “The Problem with Human Capital Theory. A Marxian Critique”, *American Economic Review*, 65 (2), 74-82.
- Calvo, B. B. (2018). Desigualdad, justicia social y redistribución. *Gaceta sindical: reflexión y debate*, (31), 45-64.
- Carrasco, I., Castaño, M.S., Pardo, I. (2011): “Diferentes desarrollos del mercado de trabajo”, *Tendencias y nuevos desarrollos de la teoría económica*, 858, 89-102.
- Edwards, R. (1975): “The social relations of production in the firm and labor market structure”, en Edwards, R., Reich, M., y Gordon, D. (eds.), *Labor Market Segmentation*, Lexington, D.C. Heath and Co., 1975, pp. 3-26.
- Fernández-Huerga, E. (2010): “La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro”, *Investigación económica*, 69 (273), 115-150.
- García, J. M. (2005). Explotación de la encuesta de población activa. *Metodología de Encuestas*, 7(1), 21-41.
- García, J.M. y Gutiérrez, R.. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones teóricas. *REIS*, 75, 269-293.
- Gari, D. (2018). La cuestión canaria ante la adhesión de España a la Comunidad Económica Europea (1983-1990). *HISPANIA NOVA. Primera Revista de Historia Contemporánea on-line en castellano. Segunda Época*, 358-393.
- Gordon, D., Edwards R., y Reich, M (1986): *Trabajo segmentado, trabajadores divididos*, Madrid, Ministerio de Trabajo.
- Hernanz, V. y Jimeno, J.F. (2013): “Segmentación laboral y contratación dual: conversaciones póstumas con Luis Toharia”, *Revista de Economía laboral*, 10, 135-149.
- Huguet, A. (1996): “Dualidad en el mercado de trabajo español”, *Revista de Economía Aplicada*, 11 (vol. IV), 81-104.
- Kleven, H., Landais, C., & Søgaard, J. E. (2018). *Children and gender inequality: Evidence from Denmark* (No. w24219). National Bureau of Economic Research.
- Kranz, D. F. (2017). Los salarios en la recuperación española. *Cuadernos de Información económica*, (260), 1-11.
- Llopis, J. B., & Andreu, A. R. (2015). Gestión empresarial y dinámica laboral en España. *Ekonomiaz. Revista vasca de Economía*, 87(01), 182-205.
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2019). Segmentación del empleo y apreciación de la educación en un modelo productivo anclado. Análisis comparativo entre España y Argentina.
- López-Roldán, Pedro; Fachelli, S. (2017): “Desigualdad y segmentación en los mercados de trabajo de España y Argentina”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 4, 15-33. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.51>
- López-Roldán, P.; Fachelli, S. (2016). Análisis factorial. En P. López-Roldán y S. Fachelli, *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. 1ª edición, versión 3. Edición digital: <http://ddd.uab.cat/record/142928>
- López-Roldán, P.; Fachelli, S. (2015). Análisis de clasificación. En P. López-Roldán y S. Fachelli, *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. 1ª edición. Versión 2. Edición digital: <http://ddd.uab.cat/record/142929>
- López-Roldán, P. (1996). La construcción de tipologías: metodología de análisis. *Papers: revista de sociologia*, (48), 9-29.
- Lozano, V. A., Fachelli, S., & López-Roldán, P. (2019). The Typological Paragon: A Methodological Proposal of Mixed Designs. *Bulletin of Sociological Methodology/Bulletin de Méthodologie Sociologique*, 141(1), 64-84.
- Macías Hernández, A.M. (2001). “Canarias: Una economía insular y atlántica”, en Germán Zubero, L.G., Llopis Agelán, E., Maluquer De Motes I Bernet, J. y Zapata Blanco, S. (eds), *Historia Económica Regional de España. Siglos XIX y XX*, Barcelona: Crítica.
- Miranda Calderín, S., Dorta Velázquez, J.A., Déniz Mayor, J.J. (2019). *La actualización del REF: La ultraperifericidad atlántica: Medidas económicas y fiscales*. Colección Cátedra del REF, nº5. Servicio de Publicaciones y Difusión Científica de la ULPGC.

Mortensen, D.T. (1986): "Job Search and Labor Market Analysis", en *Handbook of Labor Economics*, volumen 2, Amsterdam: North-Holland, páginas 849-919.

Myro, R., & Serrano, J. (2017). Salarios, productividad y gestión empresarial. *Cuadernos de Información económica*, (260), 13-26.

Osterman, P. (1982): "La estructura del mercado de trabajo de los hombres jóvenes", en Michael Piore, *Paro e inflación*, Madrid: Alianza (edición original: 1973), pp. 246-261.

Padrón Marrero, D.; Godenau, D. (2017). La excepcionalidad institucional en la economía de Canarias. ¿Ayudan las ayudas? Anuario de Estudios Atlánticos, nº 63: 0063-007.

<http://anuariosatlanticos.casadecolon.com/index.php/aea/article/view/9913>

Padrón Marrero, D & Rodríguez Martín, J.A. coord (2015). Economía de Canarias. Dinámica, estructura y retos. Valencia, España. Tirant Lo Blanch.

Parkin, F. (1972). *Class inequality and political order: Social stratification in capitalist and communist societies*. Paladin.

Rodríguez Martín, J.A. (2015). Para entender la economía canaria. En D.P. Marrero & J.A. Rodríguez Martín. (Coor.), Economía de Canarias. Dinámica, estructura y retos (pp. 19-76). Valencia, España: Tirant lo Blanch

Thurow, L. (1983). Educación e igualdad económica, *Educación y Sociedad*, núm. 2, pp. 159-172

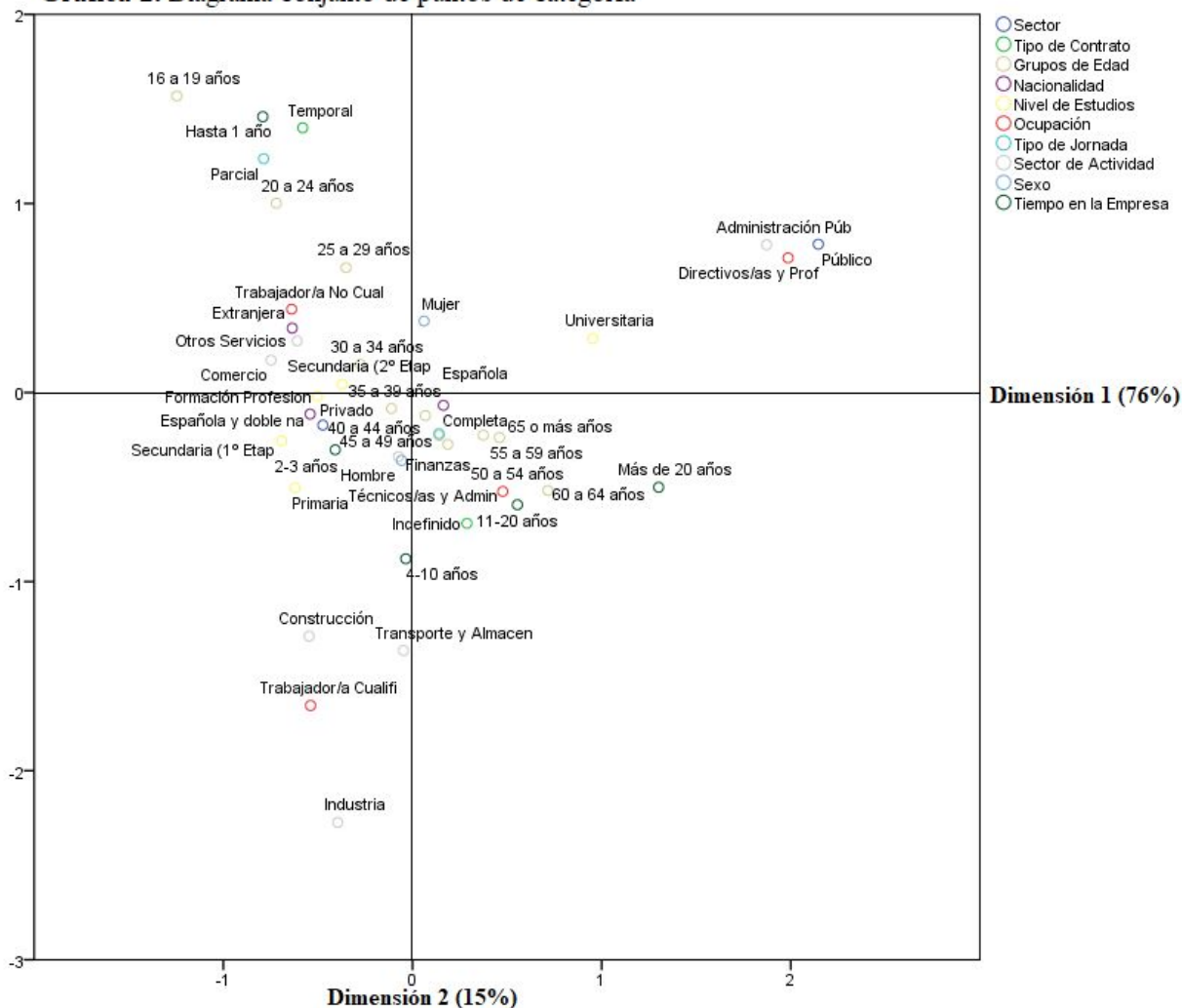
Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, de 30 de Marzo de 2010. Diario Oficial de la Unión Europea, núm. C83. Página de referencia en el siguiente enlace: [http://www.gobiernodecanarias.org/cmsweb/export/sites/economia/asuntoseconomicosue/galeria\\_descargas\\_DG\\_AUE/art.349.TFUE.pdf](http://www.gobiernodecanarias.org/cmsweb/export/sites/economia/asuntoseconomicosue/galeria_descargas_DG_AUE/art.349.TFUE.pdf)

Toharia, L. (1983) *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Alianza editorial.

Toharia, L. (2003) El mercado de trabajo en España, 1978-2003, *Información Comercial Española*, ICE: Revista de Economía, nº 811, 203-220.

8. Anexo

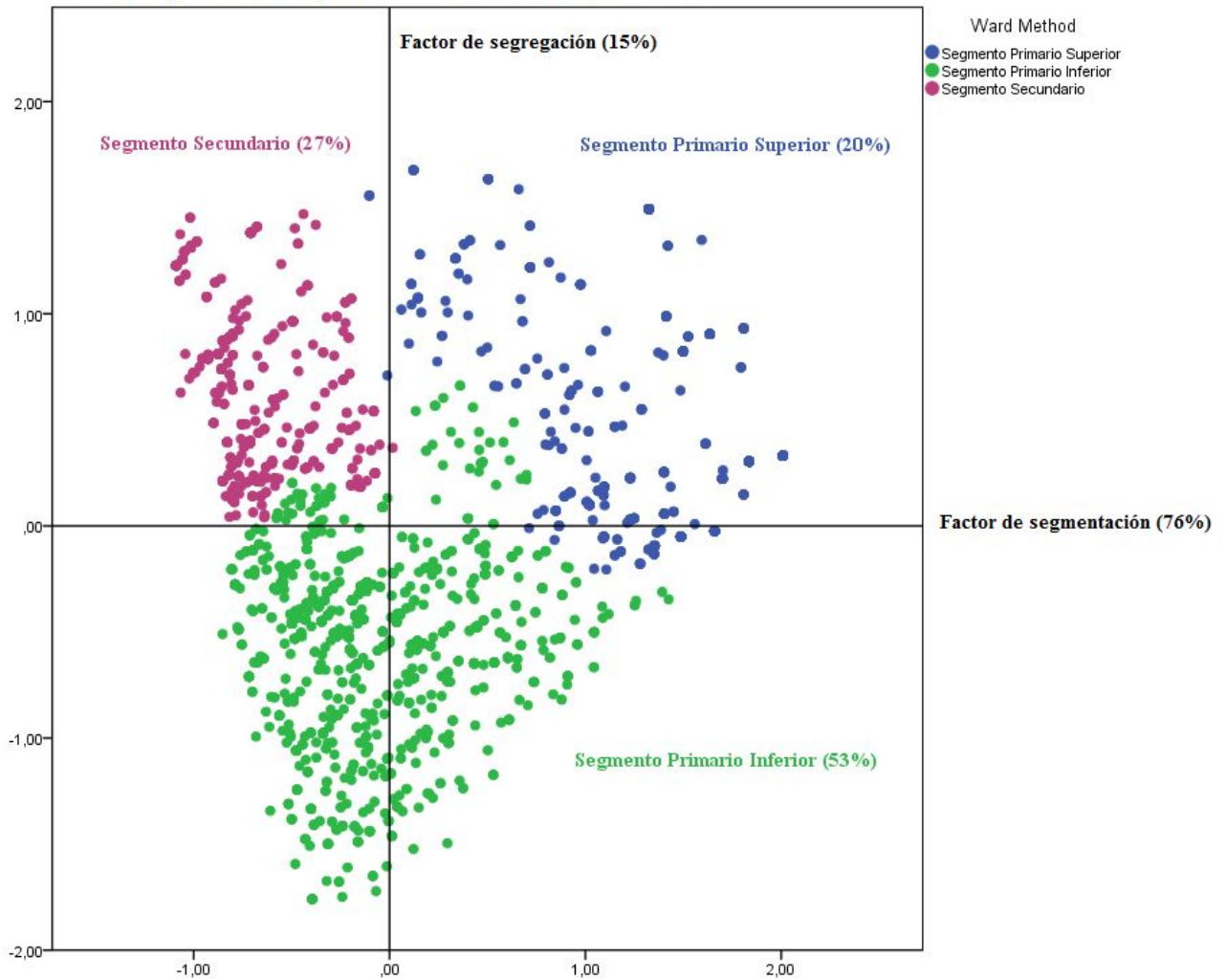
Gráfica 2. Diagrama conjunto de puntos de categoría



Fuente: Elaboración propia

Normalización simétrica.

Gráfica 4. Espacio social de segmentación del mercado de trabajo en Canarias



Fuente: Elaboración propia

**Tabla 4.** Distribución en 3 grupos e indicadores

Indicadores/Segmentos	Primario Superior	Primario Inferior	Secundario
<b>Contratos</b>			
Indefinido	66,25%	92,15%	18,23%
Temporal	33,75%	7,85%	81,77%
<b>Jornada</b>			
Completa	91,71%	92,35%	65,67%
Parcial	8,29%	7,65%	34,33%
<b>Ocupación</b>			
Directivos/as y Profesionales	57,95%	7,52%	0,65%
Técnicos/as y Administrativos/as	18,18%	23,09%	10,30%
Trabajador/a No Cualificado/a	23,30%	44,90%	83,96%
Trabajador/a Cualificado/a	0,57%	24,50%	5,08%
<b>Actividad</b>			
Sector Primario	0,00%	1,74%	3,78%
Industria	0,00%	5,50%	0,13%
Construcción	0,00%	9,73%	2,61%
Comercio	0,72%	43,33%	66,10%
Transporte y Almacenamiento	0,54%	10,93%	3,78%
Finanzas	1,99%	14,55%	8,74%
Administración Pública	96,03%	5,77%	2,87%
Otros Servicios	0,72%	8,45%	11,99%
<b>Tiempo en la Empresa</b>			
Hasta 1 año	18,77%	7,25%	76,33%
2-3 años	6,32%	21,96%	17,56%
4-10 años	13,36%	27,74%	3,51%
11-20 años	30,87%	27,80%	2,34%
Más de 20 años	30,69%	15,25%	0,26%
<b>Sexo</b>			
Hombre	41,70%	59,37%	41,93%
Mujer	58,30%	40,63%	58,07%
<b>Nacionalidad</b>			
Española	96,03%	81,07%	63,41%
Española y doble nacionalidad	1,26%	3,89%	4,56%
Extranjera	2,71%	15,03%	32,03%
<b>Grupos de Edad</b>			
16 a 19 años	0,00%	0,07%	2,48%
20 a 24 años	1,98%	2,48%	11,73%

25 a 29 años	7,93%	8,26%	16,17%
30 a 34 años	8,83%	11,95%	14,21%
35 a 39 años	13,51%	15,72%	13,04%
40 a 44 años	16,04%	16,32%	14,60%
45 a 49 años	16,76%	15,92%	11,99%
50 a 54 años	13,33%	14,04%	9,13%
55 a 59 años	13,51%	9,27%	5,61%
60 a 64 años	7,03%	4,63%	0,91%
65 o más años	1,08%	1,34%	0,13%
<b>Nivel de Estudios</b>			
Primaria	1,81%	10,74%	7,80%
Secundaria (1° Etapa)	9,39%	31,61%	31,47%
Secundaria (2° Etapa)	10,83%	17,99%	23,80%
Formación Profesional	3,79%	10,20%	11,83%
Universitaria	74,19%	29,46%	25,10%
<b>Sector</b>			
Público	82,85%	3,42%	0,00%
Privado	17,15%	96,58%	100,00%
<b>Total</b>	<b>19,70%</b>	<b>52,99%</b>	<b>27,31%</b>

Fuente: Elaboración propia