



Dirección General de Empleo  
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER

**Comunidad de Madrid**



UNIÓN EUROPEA  
FONDO SOCIAL EUROPEO

# Panorama Laboral 2009

**Después de situaciones de desempleo, ¿qué características tienen las personas que vuelven a su antigua ocupación y quiénes cambian, en la Comunidad de Madrid?**

Universidad Autónoma de Madrid

Noviembre de 2009

*La Comunidad de Madrid y El Fondo Social de Empleo invierten en tu futuro*



Esta versión digital forma parte de la Biblioteca Virtual de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura de la Comunidad de Madrid y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma

[www.madrid.org/publicamadrid](http://www.madrid.org/publicamadrid)  
[culpubli@madrid.org](mailto:culpubli@madrid.org)



#### **Autores:**

**Felipe SAEZ (Director)**

**Maite BLÁZQUEZ**

**Ainhoa HERRARTE**

#### **Colaboradores principales:**

**Julián MORAL**

**Raquel LLORENTE**

**Joaquín VERA**

Los autores desean agradecer la inestimable ayuda recibida del jefe de área del Observatorio Regional de Empleo y de la Formación, de la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid, D. Antonio Hernando y del personal adscrito al mismo, en materia de preparación y suministro de ficheros procedentes de los registros administrativos de las oficinas de empleo de la región. Igualmente han sido de gran valor las sugerencias proporcionadas por estas personas al equipo de trabajo a lo largo de la realización del estudio.

*Las opiniones y análisis que aparecen en este Informe son responsabilidad de los autores y, por tanto, no necesariamente coinciden con los de la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid*

## INDICE

<b>1.OBJETIVOS Y ESTRUCTURA DEL ESTUDIO</b>	<b>4</b>
<b>2.DATOS UTILIZADOS Y CONCEPTOS ADMINISTRATIVOS MANEJADOS</b>	<b>5</b>
<b>3.TRANSICIONES LABORALES Y MOVILIDAD OCUPACIONAL EN ESPAÑA Y LA COMUNIDAD DE MADRID: UN ANALISIS BASADO EN LOS FLUJOS DE LA EPA</b>	<b>9</b>
<b>4.DEMANDANTES DE EMPLEO EN LAS OFICINAS DE EMPLEO</b>	<b>24</b>
<b>5.DEMANDANTES DE EMPLEO QUE ALCANZAN UNA COLOCACIÓN</b>	<b>30</b>
<i>5.1.Composición</i>	<b>30</b>
<i>5.2.Características de sus demandas</i>	<b>31</b>
<i>5.3.Características del último contrato alcanzado</i>	<b>34</b>
<b>6. EMPAREJAMIENTO OCUPACIONAL: UN ANÁLISIS DESCRIPTIVO</b>	<b>36</b>
<i>6.1. Influencia de factores personales y laborales</i>	<b>36</b>
<i>6.2. Relación de ocupaciones con y sin emparejamiento</i>	<b>42</b>
<i>6.3. La influencia del tipo de contratación en los casos de contratos sucesivos</i>	<b>43</b>
<b>7. VERSATILIDAD PROFESIONAL</b>	<b>46</b>
<b>8. EMPAREJAMIENTO OCUPACIONAL Y TRAYECTORIAS DE MEJORA: ANÁLISIS DE PROBABILIDADES</b>	<b>50</b>
<b>9. CONCLUSIONES</b>	<b>58</b>
<b>10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>62</b>
<b>11. GLOSARIO DE TÉRMINOS</b>	<b>63</b>
<b>12. ANEXO ESTADISTICO</b>	<b>64</b>

## 1. Objetivos y estructura del estudio

Este estudio analiza principalmente la evolución ocupacional de las personas que, habiendo estado en desempleo, vuelven posteriormente a la situación de ocupado. Este camino les lleva, dependiendo de la gama de ofertas de empleo que reciban, a atender una ocupación similar a la inicial o bien a aceptar una ocupación diferente.

En este contexto, la intención última del trabajo realizado es determinar en qué casos se produce la vuelta a la ocupación inicial y en cuáles no, y precisar los factores que están detrás de ambos fenómenos. En síntesis, analizar el grado de ajuste que se da entre la ocupación de salida de los individuos y la ocupación observada posteriormente una vez que han cubierto un puesto de trabajo que estaba vacante.

Las estimaciones realizadas, centradas en la Comunidad de Madrid, permiten, en cierta medida, valorar bajo qué características y/o qué circunstancias es posible mejorar dicho ajuste y conseguir, por tanto, una mayor efectividad en el proceso de búsqueda de empleo y en la tarea de intermediación de las oficinas de empleo de la región.

El estudio, que se centra en el período 2005-2009, está organizado en varias secciones. Aparte de esta introducción, la sección segunda presenta las fuentes estadísticas y los datos utilizados, conteniendo igualmente una descripción de los conceptos manejados. La tercera desarrolla un modelo en el que se tratan las transiciones ocupacionales de los individuos a lo largo de los años de referencia, comparando la CM con el resto de España. Las secciones cuarta y quinta, que se centran ya en la CM, al igual que el resto del trabajo, describen la composición de los demandantes de empleo registrados en las oficinas de empleo y la de quienes alcanzan posteriormente un puesto de trabajo. La sexta profundiza en los fenómenos de intermediación laboral relacionados con el emparejamiento entre demandas y ofertas laborales. En este marco, un fenómeno de especial relevancia es el de la versatilidad profesional, al que se dedica una sección posterior. El trabajo finaliza con la definición y estimación de un modelo econométrico sobre la influencia de una serie de variables causales en la determinación de la probabilidad de emparejamiento ocupacional de los individuos. El estudio va acompañado de un Glosario de términos y de un extenso Anexo estadístico donde se incluye una serie de cuadros, a distinto nivel de desagregación, que constituye una Guía práctica susceptible de ser utilizada como herramienta de actuación en las tareas desarrolladas por el Servicio Regional de Empleo de la CM

## 2. Datos utilizados y conceptos administrativos manejados

Para la consecución de los objetivos planteados se utilizan dos fuentes de datos. En primer lugar, datos ordinarios y de flujos laborales recogidos por la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE. Esta encuesta, en su versión de flujos, y a efectos de los objetivos de este estudio, presenta algunas limitaciones: ofrece un nivel bajo de desagregación de las ocupaciones y no permite capturar la relación entre ocupación del individuo y el contrato laboral. Como aspectos positivos de la misma encontramos que hace posible comparar el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid con el resto de España y que ofrece datos relativos al universo de participantes en estos mercados.

La segunda fuente son los datos de registros administrativos. Para superar las limitaciones señaladas en la EPA se ha acudido, para el caso de la CM y con la finalidad de profundizar en los fenómenos de intermediación laboral y de ajuste entre ofertas y demandas de trabajo, a la información contenida en los registros de las oficinas de empleo del Servicio Regional de Empleo (SRE) de la Comunidad de Madrid al que se alude a continuación<sup>1</sup>. Estos registros se componen, a su vez, de dos tipos de datos: por un lado, los correspondientes a los *registros de demandas de empleo*; por otro, los derivados de registros de los *contratos laborales* celebrados entre el empleador y el trabajador.

En relación a las fuentes basadas en registros, los datos utilizados han sido facilitados por el Observatorio Regional de Empleo y de la Formación, de la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid, en cuyo seno se ordenaron y prepararon los ficheros de partida para su posterior tratamiento, selección de muestra y análisis por parte de la UAM. La muestra seleccionada fue diseñada de forma que permitiese disponer de dos colectivos: el de demandantes de empleo que figurasen como tales al menos una vez a lo largo del periodo de referencia (exceptuando los relacionadas con las Fuerzas Armadas) y, dentro del anterior, del de quienes habían tenido al menos un contrato laboral con posterioridad a la situación de alta como demandante y hasta julio de 2009 (momento de extracción de la muestra). A estos efectos, la selección de dicha submuestra implicó el cruce de información proporcionada por ambos tipos de registros (demandas y contratos).

Para simplificar el análisis del ajuste entre ofertas y demandas se seleccionó, para cada individuo, su última situación de demanda y su último contrato. Dado que este contrato no tiene por qué ser necesariamente el que originó la baja como demandante de empleo, se tomó de los registros adicionalmente otra submuestra conteniendo los casos con contratos intermedios de cara a poner de manifiesto la influencia ejercida por esta circunstancia.

---

<sup>1</sup> El peso de quienes demandan un empleo estando ya ocupados –es decir, un empleo distinto al que ya tienen– supone un porcentaje muy bajo del conjunto de demandantes de empleo.

Partiendo de la información registrada que se acaba de mencionar, se realizaron estimaciones tendentes a elaborar una *“tasa de emparejamiento ocupacional”*, indicador que mide el porcentaje de individuos que terminan trabajando (último contrato) en aquella ocupación que habían establecido en su demanda de empleo, cuyos valores pueden oscilar entre cero y cien.

Para familiarizar al lector con las definiciones de las variables basadas en los registros administrativos, se adjunta el Cuadro 2.1. Este incluye los principales conceptos manejados a lo largo del estudio y tienen que ver con la terminología utilizada por los servicios oficiales de empleo en sus diferentes tareas y operaciones. De forma complementaria y de cara a facilitar la interpretación de los resultados alcanzados en las distintas secciones y apartados del trabajo, se adjunta un breve glosario de aquellos conceptos y variables utilizados con más frecuencia en el texto (Véase sección 11 al final del estudio).

### **Cuadro 2.1. Conceptos relativos a procedimientos y registros administrativos utilizados por los servicios públicos de empleo**

#### **I) Relacionados con la solicitud de empleo**

El solicitante se dirige a la Oficina de Empleo (OE) que le corresponda, pudiendo solicitar un empleo en más de una ocupación. Una vez hecho esto, el demandante queda inscrito para participar y beneficiarse de los servicios que se ofrecen para la inserción laboral. Mediante una entrevista personal se obtiene información adicional a la presentada en la solicitud, de cara a la labor de intermediación efectuada por la OE. Para que la solicitud de empleo sea atendida se exigen una serie de requisitos: tener 16 años cumplidos; ser español o miembro de la UE (o Espacio Económico Europeo), o trabajador no comunitario en posesión de autorización para trabajar, o, no estando en posesión de ella y encontrándose legalmente en España, estar en condiciones de acceder a la misma.

El demandante de empleo ha de cumplir una serie de obligaciones si quiere mantener viva su demanda: renovar ésta en las fechas indicadas por la OE; presentarse en la OE cuando le citen; comunicar en esta última las variaciones que se produzcan en sus datos personales y profesionales (cambio de domicilio y/o teléfono, nuevos títulos obtenidos, cursos realizados, etc.); y comunicar a la OE el resultado de las entrevistas de empleo que realice.

El acceso de los demandantes de empleo a las ofertas de empleo registradas en el Sistema Nacional de Empleo (al que pertenecen el Sistema Público de Empleo Estatal y los Sistemas Públicos de Empleo de las CCAA) tiene lugar a partir de la inscripción (solicitud y entrevista personal, más, según los casos, pruebas de calificación profesional). El trabajador es incluido en el banco de datos de demandantes de empleo, pudiendo pasar a candidato de una oferta, mediante preselección, si su perfil profesional se adecúa a alguna de las posibles ofertas que se presenten. En caso contrario la legislación prevé apoyar el proceso de inserción laboral del demandante mediante una orientación profesional dirigida a la búsqueda de empleo.

En el programa de inserción laboral el demandante puede ser beneficiario potencial de dos tipos de acciones: a) de orientación profesional (tutoría individualizada, incorporación a programas de empleo y/o formación, etc.), para lo cual tiene que formalizar un compromiso de participación en las acciones previstas; y b) de participación activa en determinadas acciones (formación, desempeño de ciertas actividades laborales no remuneradas, etc.) a efectos de percepción de una renta gestionada por el Servicio Público de Empleo correspondiente, denominada Renta Activa de Inserción.

**II) Relacionados con los procedimientos de registro de oferentes y demandantes**

i) Las **demandas de empleo** son las efectuadas por los trabajadores que se inscriben en los servicios públicos de empleo para la búsqueda de un empleo o para mejorar el que ya poseen (intermediación laboral), para recibir otros servicios (orientación, formación, etc), o para cubrir la obligatoriedad que tienen de inscribirse cuando se trata de percibir una prestación por desempleo contributiva o un subsidio.

ii) La demanda de un trabajador puede encontrarse en tres situaciones: i) En Alta, con plena disponibilidad para los servicios solicitados; ii) Suspendida; iii) En situación de Baja, cuando el trabajador no se encuentra en situación de disponibilidad para un empleo y ya no solicita los servicios de empleo o estos han sido ya satisfechos.

iii) Las **altas** de demandas de empleo pueden generarse: por inscripciones que se registran por primera vez a iniciativa de los trabajadores; por inscripciones derivadas de la colocación y como paso previo al registro del contrato laboral presentado por el empleador; por reactivación de una demanda ya inscrita que se encontraba en baja; por traslado de un servicio de empleo a otro. No se incluyen como tales las reactivaciones de las demandas suspendidas temporalmente. Las **bajas** de demandas de empleo son los cambios de situación de una demanda de empleo por haber tenido el demandante una colocación, o bien por no haber hecho la renovación de la demanda en la fecha fijada. Las **suspensiones** temporales de la demanda se producen por razones administrativas internas a la oficina.

iv) Las **ofertas de empleo** son los puestos de trabajo ofrecidos por los empresarios y registradas en las unidades de gestión del Servicio Público de Empleo con objeto de que gestionen la cobertura con el trabajador más idóneo.

v) Las **colocaciones** son los puestos de trabajo cubiertos por un trabajador. En el plano estadístico las mismas tienen tres orígenes: a) registro de la comunicación hecha por el empresario; b) contrato laboral presentado por el empresario; c) información directa del trabajador. Aunque el número de colocaciones está ligado al número de contratos, no existe una correspondencia uno a uno. Los contratos se contabilizan el mes que son introducidos en el sistema informático y las colocaciones en el mes que se inicia dicha colocación o en el de grabación en el sistema informático si esta se produce después de la fecha real de la colocación.

vi) **Duración de la demanda.** Es el tiempo transcurrido desde la fecha en que se produjo el alta como demandante hasta la fecha en que se produce la baja (por colocación o por no renovación).

vii) **Grupo de ocupación.** En las demandas se reflejan las ocupaciones en que los demandantes desean trabajar preferentemente. En las ofertas y colocaciones el grupo de ocupación es el correspondiente al puesto ofertado u ocupado. Las claves utilizadas son las definidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) en vigor. Esta se estructura en 10 Grandes Grupos Principales que se identifican con un dígito. Estos se dividen, a su vez, en 19 Grupos identificados con letras; cada Gran Grupo puede subdividirse en uno o más Grupos Principales. El siguiente nivel está constituido por Subgrupos Principales identificados con dos dígitos. La desagregación posterior de la CNO lo es a cuatro dígitos, obteniéndose mayores niveles de desagregación por los propios servicios de empleo siguiendo la metodología del Servicio de Empleo Estatal.



### **III) Relacionados con los servicios proporcionados por el Servicio Regional de Empleo de la CM (SRECM)**

Los servicios que proporciona el SRECM aglutinan las distintas actuaciones que se ofrecen a los trabajadores desempleados y ocupados de la región, con la finalidad de facilitarles su incorporación al mercado de trabajo o de mejorar su ocupabilidad.

**A) Servicios que se ofrecen:** i) Asistencia para el autoempleo, con el objetivo de apoyar y asesorar a los trabajadores que quieren crear una empresa.; ii) Información y acceso a las ofertas de empleo que se gestionan en la red de oficinas de empleo de la Comunidad de Madrid.; iii) Información y acceso a ofertas de empleo procedentes de otros países europeos; iv) Información e inscripción a los cursos de formación profesional para el empleo dirigidos tanto a personas desempleadas como ocupadas; v) Participación en programas de formación y empleo.

**B) Trámites para acceder a los servicios de empleo:** i) El trabajador tiene que inscribirse acudiendo personalmente a la OE que le corresponda por su domicilio; ii) La inscripción se realiza mediante una entrevista en la que el trabajador rellena un historial profesional y señala para qué ocupaciones quiere recibir ofertas de empleo. Con esa entrevista el técnico-orientador de la OE puede recoger información sobre la situación del trabajador y sobre sus necesidades y aspiraciones profesionales de cara a establecer un itinerario de inserción mediante acciones de formación y empleo. En la entrevista el técnico toma la decisión de indicar la conveniencia de iniciar algún curso de formación ocupacional, acciones de orientación profesional, asesoramiento para el autoempleo, acceso a algún curso de formación para el empleo o a la búsqueda directa de un puesto de trabajo; iii) Para efectuar el registro en los servicios de empleo, el trabajador ha de indicar: Datos personales, dirección, teléfono, teléfono móvil, correo electrónico.; Titulación académica; Idiomas.; Experiencia profesional; Profesión o profesiones en las que solicita un empleo; Carné o certificados profesionales.

**C) Personas que pueden inscribirse:** i) Desempleados que buscan empleo u otros servicios, que residan en la CM y que estén en edad laboral. ii) Paralelamente deberán encontrarse en alguno de estos dos supuestos: a) Ser español o de cualquier país de la UE o de los países firmantes del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, así como un cónyuge o hijo menor de 21 años o mayor a su cargo; b) Ser trabajador extranjero no comunitario con reconocimiento de acceso al mercado.

**D) Compromisos que se adquieren al inscribirse:** i) Renovar la demanda de empleo en las fechas indicadas ii) Presentarse en la OE cuando se le cite; iii) Comunicar las variaciones que se produzcan en los datos personales y profesionales; iv) Comunicar a la OE el resultado de las entrevistas de empleo que realice el demandante, cuando las ofertas sean gestionadas por el Servicio Público de Empleo.

**E) Documentación exigida:** i) DNI o permiso de residencia; ii) Si se ha trabajado con anterioridad, cartilla de la Seguridad Social; iii) Permiso de trabajo o de residencia en vigor, si no se es trabajador comunitario; iv) Justificantes de la titulación académica y/o de la experiencia profesional.

### **3. Transiciones laborales y movilidad ocupacional en España y la Comunidad de Madrid: un análisis basado en los flujos de la EPA**

El análisis del emparejamiento ocupacional que se realiza en secciones posteriores de este estudio está basado en datos procedentes de los registros administrativos de demandas y contratos del Servicio Regional de Empleo de la Comunidad de Madrid. Como paso previo a la utilización de tales registros, hay que poner de relieve que las características del colectivo de demandantes que acuden a las oficinas de empleo para buscar un empleo son algo distintas a las del conjunto de la población parada en la región.

El comportamiento puesto de manifiesto en los mismos no puede extrapolarse al total de la población madrileña, puesto que quienes buscan empleo a través de las oficinas de empleo son solo una parte de las personas en desempleo. Antes de pasar a estudiar en profundidad los factores determinantes del ajuste o desajuste entre ofertas y demandas de empleo que afectan a la Comunidad de Madrid (lo que se hace en secciones posteriores), y que constituye el principal objetivo del trabajo, el análisis ahora efectuado se detiene en comparar la naturaleza de las transiciones ocupacionales producidas en la Comunidad de Madrid y en el resto de España. Para ello se acude a la información proporcionada por la Encuesta de Población Activa (EPA).

El tratamiento microeconómico de las transiciones ocupacionales requiere observar al menos dos situaciones de empleo diferentes en el tiempo para cada individuo; es decir, disponer de información de carácter longitudinal. Por ello el análisis presentado en esta sección está basado en los flujos de la encuesta mencionada, lo cual permite seguir la evolución de un mismo individuo, periodo a periodo, durante un total de seis trimestres consecutivos, dado el diseño muestral implícito en la misma. Durante esos trimestres en los que un individuo permanece en la muestra, pueden observarse episodios de empleo, paro o inactividad relativos a cada individuo.

Adicionalmente, para analizar transiciones ocupacionales que, sin ser estrictamente comparables, representen de la manera más aproximada posible la muestra de demandantes de empleo y contratos que constituyen el eje central de este estudio, es preciso que entre dos situaciones de empleo en términos de EPA haya un periodo de búsqueda.

Para poder estudiar las transiciones ocupacionales, definidas como el cambio o la permanencia en una ocupación  $i$  al realizar la transición desde un empleo a otro, hay que seleccionar una muestra de individuos que se encuentren ocupados en una ocupación  $i$  en el momento  $t-1$ , no ocupados (parados o inactivos) en el momento  $t$ , y nuevamente ocupados en la ocupación  $j$  en el periodo  $t+1$ . Una vez seleccionada esta muestra el paso siguiente consiste en comprobar si la ocupación  $i_{t-1}$  es igual o diferente a la ocupación  $j_{t+1}$ .

$$Ocupado_{i,t-1} \Rightarrow No\ ocupado_t \Rightarrow Ocupado_{j,t+1}$$

Siendo  $i,j=1,2,\dots,n$

Es importante advertir que el nivel de detalle recogido en los flujos de la EPA<sup>2</sup> es inferior que cuando se consulta la misma estadística en su versión normal. Entre las variables que aparecen menos detalladas y por tanto suministran menor información se encuentra la ocupación en el empleo. Por este motivo, el estudio de las transiciones ocupacionales basado en los flujos de la EPA se reduce tan sólo a los nueve grandes grupos de ocupación (una vez eliminadas de la muestra las ocupaciones agrupadas dentro de las Fuerzas Armadas). Dichos grandes grupos son:

1. Dirección de empresas y de la administración pública
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
3. Técnicos y profesionales de apoyo
4. Empleados de tipo administrativo
5. Trabajadores de servicios de restauración, personales, de protección y vendedores de los comercios
6. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca
7. Artesanos y trabajadores cualificados en industria, construcción y minería
8. Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores
9. Trabajadores no cualificados (Peones)

La muestra de individuos seleccionada está formada como se ha dicho por individuos que en el periodo  $t+1$  están ocupados, habiendo estado desempleados o inactivos en  $t$  y ocupados en el periodo  $t-1$ . Con el fin de analizar un periodo temporal semejante al que se realiza en secciones posteriores con la información de demandas y contratos de los registros administrativos del Servicio Regional de Empleo, se ha construido un panel de individuos desde el primer trimestre de 2006 hasta el segundo trimestre de 2009<sup>3</sup>. La muestra final está formada por 27.466 individuos que representan a una población de 8,15 millones de personas, de los que 1.145 (0,85 millones de personas) corresponden a la Comunidad de Madrid y 26.321 (7,31 millones) al resto de España.

Para analizar las transiciones ocupacionales se ha definido un indicador denominado **“Tasa de permanencia en el grupo ocupacional” (TPGO)**. Este indicador muestra el porcentaje de personas ocupadas que tras haber sufrido un episodio de paro vuelven al grupo ocupacional original, es decir, al que pertenecían antes de haber estado en desempleo. Por su propia definición, la tasa de permanencia es un valor que se encuentra entre cero y cien, indicando

<sup>2</sup> El menor nivel de detalle de las variables contenidas en los flujos de la EPA trata de garantizar el anonimato de los participantes en la encuesta.

<sup>3</sup> El panel de datos construido contiene, para cada trimestre desde 2006.T1 hasta 2009.T2, las características laborales y personales de cada participante en ese periodo de la encuesta, así como su situación y características laborales del trimestre inmediatamente anterior. Entre la información relativa al trimestre anterior se encuentran varias variables retrospectivas que ofrecen, sólo para la población no ocupada, características laborales de su último empleo, siempre y cuando este hubiera finalizado hace menos de un año.

valores cercanos a cien situaciones en las que hay muy poca movilidad ocupacional, mientras que valores cercanos a cero se corresponden con una elevada movilidad ocupacional.

Esta tasa de permanencia (o tasa de movilidad ocupacional mirada a la inversa) no mide lo mismo que la “tasa de emparejamiento ocupacional” que se analiza más adelante a partir de los datos de demandas y contratos registrados en el SRE. Mientras que esta última permite medir el ajuste o desajuste ocupacional al comparar estrictamente la ocupación demandada por los individuos con la ocupación del contrato en el que finalmente se emplean, la tasa de permanencia ocupacional sólo posibilita observar si ha habido o no permanencia ocupacional (o movilidad) entre dos situaciones correspondientes a dos grupos de empleos distintos, sin que sea posible deducir de tal situación que alguna de las ocupaciones observadas fuera o no la que demandaban o buscaban los individuos. De hecho, el cambio ocupacional –la no permanencia en una misma ocupación– puede producirse tanto porque la ocupación de origen (la observada en el periodo  $t-1$ ) no se corresponda con la ocupación demandada (deseada) por el individuo, como por el hecho de que tras sufrir una pérdida de empleo, la ocupación encontrada en el momento  $t+1$  no se corresponda con la ocupación demandada por aquél.

El cálculo de la tasa de permanencia ocupacional se ha realizado considerando varios colectivos  $g$  de individuos, atendiendo al sexo, la edad, el nivel de estudios, la nacionalidad, el sector de actividad y la situación profesional del empleo de origen. La tasa de permanencia ocupacional se ha calculado también según las ocupaciones de origen con el fin de detectar en qué ocupaciones hay mayor o menor movilidad ocupacional. En todos los casos, se calcula dicha tasa en la Comunidad de Madrid frente al resto de España.

$$TPGO_g = \frac{\sum Ocupados_{i,t}}{\sum Ocupados_{j,t-1}} \quad \text{siendo } i=j$$

Los datos relativos a la tasa de permanencia ocupacional recogidos en el Cuadro 3.1 muestran que en la Comunidad de Madrid dicha tasa es del 56%, que oscila, dependiendo del colectivo considerado, entre el 17% y el 76%. Atendiendo a la desagregación por sexo, es mayor entre las mujeres (59%) que entre los hombres (53%), indicando por tanto una menor movilidad ocupacional entre las primeras. Respecto a la edad hay una relación directa entre edad y permanencia ocupacional, pues si entre los más jóvenes la tasa se cifra en el 48%, los adultos de más edad registran tasas superiores al 60%. Este resultado está relacionado con el hecho de que los jóvenes, al tener menor experiencia en una misma ocupación, tienen también menor coste de oportunidad al plantearse el cambio hacia otra distinta. También se observan diferencias entre los individuos según la nacionalidad, pues los españoles registran tasas de permanencia menores que la población extranjera. Al atender al nivel de estudios no se aprecian grandes diferencias, si bien la tasa para los que no poseen estudios terciarios

resulta superior a la de estos (58% frente a 54%), denotando así que la movilidad ocupacional es más elevada entre la población más formada.

Respecto a las características del empleo anterior a la situación en paro, se manifiesta que la tasa de permanencia ocupacional es superior a la media en los sectores de construcción y servicios, mientras que en la industria y la agricultura se da el caso contrario. Por último, considerando la situación profesional del empleo en el periodo *t-1*, es más alta entre los asalariados del sector público (65%), lo que refleja consecuentemente una mayor movilidad ocupacional entre los asalariados del sector privado y los no asalariados.

**Cuadro 3.1. Tasa de permanencia ocupacional según características personales y características del empleo anterior al periodo de desempleo**

	Muestra Comunidad de Madrid Miles de pers.	Muestra España (sin CM) Miles de pers.	Comunidad de Madrid	España (sin CM)	Ratio España sin CM s/ Madrid	Nivel de significación diferencia Madrid – RE
<b>Total</b>	<b>845,8</b>	<b>7.308,0</b>	<b>56,2%</b>	<b>62,1%</b>	1,10	,000 ***
<b>Sexo</b>						
Hombres	414,0	3.575,1	53,2%	59,6%	1,12	,003 ***
Mujeres	431,9	3.732,9	59,2%	64,4%	1,09	,002 ***
<b>Edad</b>						
16-24	224,2	1.717,9	47,8%	53,7%	1,12	,031 **
25-34	294,0	2.409,2	57,0%	59,2%	1,04	,664 n.s.
35-44	177,5	1.678,7	58,2%	66,2%	1,14	,002 ***
45-54	102,2	1.036,6	66,6%	70,7%	1,06	,487 n.s.
55-64	43,8	428,7	60,5%	74,4%	1,23	,058 *
65 y más	4,1	37,0	75,8%	67,3%	0,89	,506 n.s.
<b>Nacionalidad</b>						
Españoles y doble nacionalidad	618,9	5.989,2	54,1%	61,9%	1,14	,000 ***
Extranjeros	226,9	1.318,8	62,0%	63,0%	1,02	,981 n.s.
<b>Nivel formativo</b>						
Sin estudios y estudios de primaria	82,8	1.297,0	57,8%	70,8%	1,22	,009 ***
Primera etapa de secundaria	228,0	2.554,2	58,2%	63,1%	1,08	,033 **
Estudios secundarios	282,5	1.825,6	56,6%	58,7%	1,04	,212 n.s.
Estudios superiores	252,5	1.631,1	53,6%	57,4%	1,07	,303 n.s.
<b>Sector de actividad en t-1</b>						
Agricultura	5,3	763,1	17,4%	75,4%	4,33	,005 ***
Industria	77,2	917,7	41,6%	46,4%	1,12	,145 n.s.
Construcción	119,0	1.123,3	60,7%	64,7%	1,07	,285 n.s.
Servicios	644,3	4.503,8	57,5%	62,4%	1,08	,003 ***
<b>Situación profesional en t-1</b>						
Asalariado sector privado	729,4	6.195,1	55,3%	61,6%	1,11	,000 ***
Asalariado sector público	83,8	751,1	64,6%	69,3%	1,07	,924 n.s.
No asalariado	32,6	361,7	55,3%	55,6%	1,01	,936 n.s.

\*\*\* Diferencia significativa al 99%; \*\* Diferencia significativa al 95%; \* Diferencia significativa al 90%; n.s. Diferencia estadísticamente no significativa.

Un resultado es estadísticamente significativo cuando no es probable que haya sido debido al azar. Cuanto más alto sea el nivel de significación, más fiable es el resultado; esto es, menor es la probabilidad de cometer un error en la medición o en la predicción. Los niveles de significación habitualmente aceptados son de 0,99% (equivalente a un error del 0,1%), 95% (error del 5%) y 90% (error del 10%)

Fuente: Elaboración propia en base a EPA flujos.

Considerando ahora la tasa de permanencia ocupacional según la ocupación de origen en el periodo  $t-1$  (Cuadro 3.2), puede apreciarse que en la Comunidad de Madrid la tasa oscila entre un 29% registrado entre los Directivos y un 71% entre los Técnicos y científicos (sin considerar la tasa de los Trabajadores cualificados en agricultura por su escaso peso relativo en la muestra). De ello se deduce, por tanto, que el colectivo de Técnicos y científicos es el grupo ocupacional que menor movilidad ocupacional registra, no sólo en Madrid, sino también en el resto de España. Las otras ocupaciones donde la tasa se sitúa por encima de la media están en los grupos de Trabajadores de los servicios de restauración, los servicios personales, los de protección y los vendedores de comercio, así como en los de Artesanos y trabajadores cualificados de la industria, la construcción y la minería. En el resto de España, además de las ocupaciones señaladas para la Comunidad de Madrid, se pone de relieve que también los Trabajadores no cualificados tienen una tasa por encima de la media, aspecto que en Madrid ocurre al contrario.

**Cuadro 3.2. Tasa de permanencia ocupacional en la Comunidad de Madrid y en el Resto de España referidas a grandes grupos ocupacionales (un dígito)**

Ocupación en t-1	Muestra C. Madrid Miles personas	Muestra Resto de España Miles personas	Comunidad de Madrid	Resto de España	Ratio España sin CM s/ Madrid	Nivel de significación diferencia Madrid – RE
1 Dirección de empresas y de la administración pública	10,69	114,58	29,6%	35,1%	1,19	,350 n.s.
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	68,95	395,32	71,4%	75,2%	1,05	,433 n.s.
3 Técnicos y profesionales de apoyo	103,96	521,93	51,2%	51,5%	1,01	,957 n.s.
4 Empleados de tipo administrativo	104,37	548,50	52,6%	52,8%	1,00	,536 n.s.
5 Trabajadores de servicios de restauración, personales, de protección y vendedores de los comercios	195,90	1.623,89	61,1%	63,8%	1,04	,084 *
6 Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	5,56	116,32	10,6%	47,1%	4,43	,052 *
7 Artesanos y trabajadores cualificados en industria, construcción y minería	145,56	1.176,70	57,3%	62,6%	1,09	,174 n.s.
8 Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores	44,47	582,01	43,4%	47,7%	1,10	,233 n.s.
9 Trabajadores no cualificados	166,35	2.228,72	55,4%	69,0%	1,24	,000 ***
<b>Total</b>	<b>845,81</b>	<b>7.307,97</b>	<b>56,2%</b>	<b>62,1%</b>	<b>1,10</b>	<b>,000 ***</b>

\*\*\* Diferencia significativa al 99%; \*\* Diferencia significativa al 95%; \* Diferencia significativa al 90%; n.s. Diferencia estadísticamente no significativa.

Un resultado es estadísticamente significativo cuando no es probable que haya sido debido al azar. Cuanto más alto sea el nivel de significación, más fiable es el resultado; esto es, menor es la probabilidad de cometer un error en la medición o en la predicción. Los niveles de significación habitualmente aceptados son de 0,99% (equivalente a un error del 0,1%), 95% (error del 5%) y 90% (error del 10%)

Fuente: Elaboración propia en base a EPA flujos.

Comparando las cifras de la tasa de permanencia ocupacional en la Comunidad de Madrid frente a la media del resto de comunidades, se manifiesta que, para todos los grupos considerados, dicha tasa es menor en Madrid que en el resto de España, pues si en Madrid la tasa es del 56%, en el resto de comunidades es del 62%. Esta menor tasa registrada en

Madrid refleja que la movilidad ocupacional de los trabajadores de la región es más elevada que en el resto de comunidades.

La mayor movilidad ocupacional observada en la Comunidad de Madrid puede estar relacionada con un mercado laboral más dinámico, donde la mayor demanda empresarial origina más oportunidades laborales para la población, facilitando así la transición laboral desde unas ocupaciones a otras. En cualquier caso, dado que la movilidad ocupacional es susceptible de producirse en dos sentidos (puede implicar la transición hacia ocupaciones que impliquen tareas que exijan una mayor cualificación y otra hacia tareas que exijan un menor nivel formativo), deben considerarse ambas situaciones a la hora de extraer conclusiones determinantes sobre la movilidad ocupacional de la región.

Para realizar este análisis se comienza por ver en primer lugar cuáles son los principales grupos de ocupaciones de destino según el grupo ocupacional de origen en  $t-1$ . El Cuadro 3.3 y la Figura 3.1 muestran, para cada uno de los nueve grandes grupos considerados, cuáles son los tres grupos de ocupaciones principales de destino. Así, en la Comunidad de Madrid la ocupación de destino más importante, excepto para los Trabajadores cualificados de agricultura y pesca, es siempre la ocupación de origen.

En el caso de los Directivos, segundo gran grupo en tamaño, el destino mayoritario es el de Técnicos y profesionales de apoyo, seguido por los Trabajadores no cualificados<sup>4</sup>. La disparidad, que se observa en las transiciones ocupacionales de este colectivo tanto en tareas como en nivel formativo, está motivada por el hecho de que el gran grupo ocupacional "Dirección de empresas y de la administración pública" engloba a la mayoría de los no asalariados de la economía, por lo que en él se encuentran los trabajadores autónomos, así como los pequeños empresarios.

Por su parte, los Técnicos y profesionales científicos e intelectuales, son el grupo ocupacional con mayor tasa de permanencia ocupacional, ya que más del 70% vuelven al mismo grupo ocupacional que tenían antes de quedarse en desempleo. No obstante, cuando la movilidad se produce, esta se realiza fundamentalmente hacia Técnicos y profesionales de apoyo y, en menor medida (sólo un 5%), hacia Trabajadores de los servicios de restauración y servicios personales. Tan sólo un 2% de los que trabajaban como Técnicos y profesionales científicos realizan la transición hacia el grupo de Directivos tras haber sufrido un episodio de desempleo.

La movilidad ocupacional aumenta al descender a los Técnicos y profesionales de apoyo, pues de casi el 50% de movilidad observada, un 16% se cambian a Empleados de tipo administrativo y otro 13% lo hacen hacia ocupaciones relacionadas con los Trabajadores de servicios de restauración y personales. Existen adicionalmente transiciones ocupacionales de relieve desde los Administrativos hacia los Trabajadores del sector servicios, así como en

---

<sup>4</sup> Exdirectivos de microempresas (o autónomos) con un nivel educativo muy bajo.

sentido inverso. Del mismo modo se observan también significativas transiciones entre los Artesanos y trabajadores de la industria y los Operadores de maquinaria. Por último, atendiendo a los Trabajadores no cualificados, aunque un 55% de ellos regresan al mismo grupo ocupacional, hay un 20% que acaba trabajando como Trabajadores de servicios y otro 9% como Artesanos y trabajadores de la industria.

**Cuadro 3.3. Principales transiciones ocupacionales en la Comunidad de Madrid entre grandes grupos ocupacionales (un dígito)**

Grupos de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO)	Nº de ocupados en t-1	Nº de ocupados en t+1	Primera ocupación de destino	% s/ Ocup. 1	Segunda ocupación de destino	% s/ Ocup. 2	Tercera ocupación de destino	% s/ Ocup. 3
Dirección de empresas y de la administración pública	10.687	23.505	Dirección de empresas y AAPP	29,6%	Técnicos y profesionales apoyo	22,1%	Trabajadores no cualificados	16,3%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	68.946	82.272	Técnicos y científicos e intelectuales	71,4%	Técnicos y profesionales apoyo	11,8%	Trabajadores servicios	5,3%
Técnicos y profesionales de apoyo	103.964	100.112	Técnicos y profesionales apoyo	51,2%	Empleados administrativos	16,0%	Trabajadores servicios	12,9%
Empleados de tipo administrativo	104.367	105.430	Empleados administrativos	52,6%	Trabajadores servicios	15,1%	Técnicos y profesionales apoyo	13,8%
Trabajadores de servicios de restauración, personales, de protección y vendedores de los comercios	195.900	208.343	Trabajadores servicios	61,1%	Trabajadores no cualificados	14,2%	Empleados administrativos	7,4%
Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	5.560	4.446	Trabajadores no cualificados	59,6%	Operadores maquinaria	11,3%	Trabajadores cualificados agric. y pesca	10,6%
Artesanos y trabajadores cualificados en industria, Construcción y minería	145.560	110.603	Artesanos y trabajadores cualificados en ind., constr. y minería	57,3%	Trabajadores no cualificados	18,2%	Trabajadores servicios	9,8%
Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores	44.474	40.089	Operadores maquinaria	43,4%	Trabajadores servicios	17,5%	Artesanos y trabajadores cualificados en ind., constr. y minería	10,6%
Trabajadores no cualificados	166.349	171.007	Trabajadores no cualificados	55,4%	Trabajadores servicios	19,7%	Artesanos y trabajadores cualificados en ind., constr. y minería	9,0%

Fuente: Elaboración propia en base a EPA flujos.

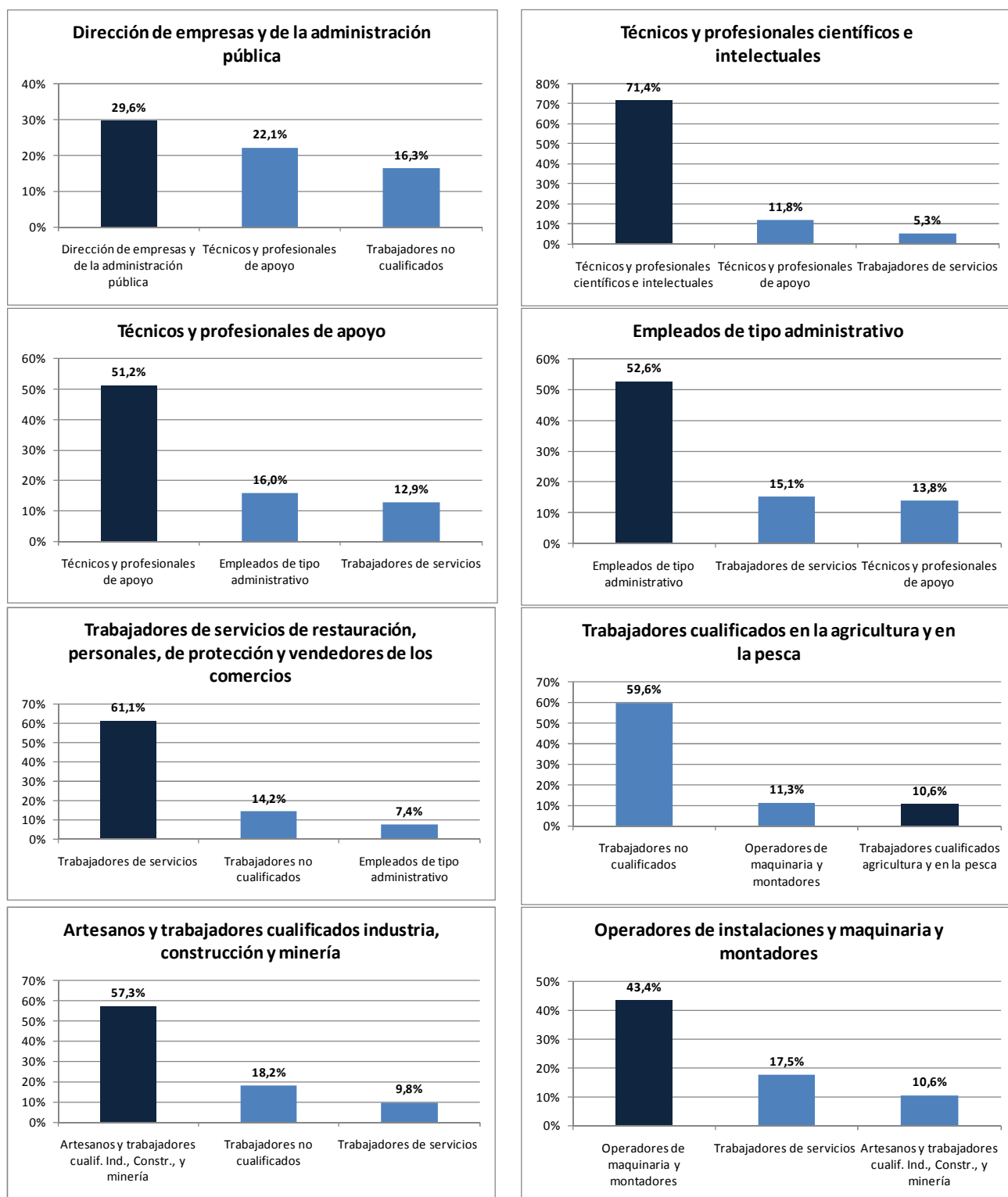


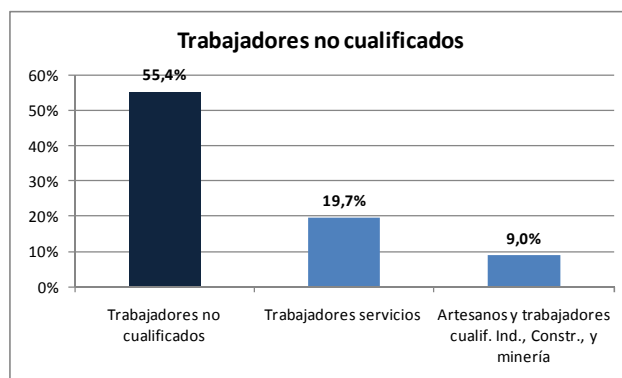
**Cuadro 3.4. Principales transiciones ocupacionales en España, sin incluir la Comunidad de Madrid, entre grandes grupos ocupacionales (un dígito)**

Grupos de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO)	Nº de ocupados en t-1	Nº de ocupados en t+1	Primera ocupación de destino	% s/ Ocup. 1	Segunda ocupación de destino	% s/ Ocup. 2	Tercera ocupación de destino	% s/ Ocup. 3
Dirección de empresas y de la administración pública	114.584	128.062	Dirección de empresas y AAPP	35,1%	Trabajadores servicios	22,2%	Técnicos y profesionales apoyo	13,5%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	395.316	448.955	Técnicos y científicos e intelectuales	75,2%	Técnicos y profesionales apoyo	10,2%	Trabajadores servicios	5,8%
Técnicos y profesionales de apoyo	521.926	569.506	Técnicos y profesionales apoyo	51,5%	Empleados administrativos	12,9%	Trabajadores servicios	12,0%
Empleados de tipo administrativo	548.503	599.010	Empleados administrativos	52,8%	Trabajadores servicios	14,5%	Técnicos y profesionales apoyo	12,9%
Trabajadores de servicios de restauración, personales, de protección y vendedores de los comercios	1.623.889	1.552.205	Trabajadores servicios	63,8%	Trabajadores no cualificados	13,9%	Empleados administrativos	6,8%
Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	116.315	153.567	Trabajadores cualificados agric. y pesca	47,1%	Trabajadores no cualificados	33,6%	Artesanos y trabajadores	5,6%
Artesanos y trabajadores cualificados en industria, Construcción y minería	1.176.702	1.110.418	Artesanos y trabajadores cualificados ind., constr. y minería	62,6%	Trabajadores no cualificados	18,9%	Operadores maquinaria	6,3%
Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores	582.010	518.287	Operadores maquinaria	47,7%	Trabajadores no cualificados	20,4%	Artesanos y trabajadores cualificados ind., constr. y minería	12,9%
Trabajadores no cualificados	2.228.723	2.227.958	Trabajadores no cualificados	69,0%	Trabajadores servicios	9,6%	Artesanos y trabajadores cualificados ind., constr. y minería	9,0%

Fuente: Elaboración propia en base a EPA flujos.

**Figura 3.1. Principales transiciones entre grandes grupos ocupacionales en la Comunidad de Madrid**





Fuente: Elaboración propia en base a EPA flujos.

Del análisis anterior se deduce, por tanto, que las transiciones ocupacionales se producen unas veces “al alza”, es decir, hacia grupos ocupacionales de mayor contenido formativo y para realizar tareas de mayor responsabilidad; pero otras veces, en cambio, la movilidad se produce “a la baja”, es decir, hacia grupos de ocupaciones que implican menor cualificación o tareas menos especializadas.

Partiendo de lo anterior, lo ideal sería poder establecer una medida de movilidad ocupacional que permitiera distinguir tanto aquellos individuos cuya ocupación de origen coincide con la de destino, como aquellos que se emplean en una ocupación que implica una mejora ocupacional. La elaboración de un indicador semejante requiere disponer en primer lugar de una clasificación de ocupaciones suficientemente desagregada, como mínimo a dos dígitos, y conocer adicionalmente en detalle el tipo de tareas y nivel de responsabilidad que encierra cada una de ellas.

Aunque una clasificación tal resulta inviable con la información disponible en la EPA, puede realizarse sin embargo una aproximación a las tareas contenidas en las ocupaciones partiendo de grandes grupos ocupacionales bien diferenciados entre sí, tomando adicionalmente además en consideración el número medio de años de estudio de las personas, tal como se indica seguidamente. En general, siempre que el nivel formativo de un grupo ocupacional sea mayor que el de otro, ello se equipara aquí como una mejora o ascenso ocupacional. Si, con independencia del nivel formativo medio, la transición se realiza a un grupo ocupacional que implique la realización de tareas directivas u organizativas, se asume también que dicha transición significa una mejora ocupacional.

En síntesis, la transición ocupacional desde cualquier grupo ocupacional al de Directivos se considera una mejora, por acarrear este último la realización de tareas directivas y organizativas. Del mismo modo, cualquier transición desde la ocupación de Directivos a otra ocupación, -excluyendo si es hacia el grupo de Técnicos y profesionales científicos-, supone siempre un descenso ocupacional. En el caso de la transición desde Directivos a Técnicos y profesionales científicos se considera un mantenimiento del nivel ocupacional, pues los Técnicos y profesionales científicos realizan un buen número de tareas organizativas.

El mantenimiento o permanencia ocupacional coincide en la mayoría de los casos con la tasa de permanencia ocupacional calculada anteriormente, aunque en este caso, como puede observarse en el Cuadro 3.5, se ha ampliado el concepto de permanencia agrupando aquellas ocupaciones con un nivel formativo medio muy similar, además del caso ya mencionado de agrupar a Directivos y Profesionales científicos. En dicho cuadro, se denota con la letra P aquellas transiciones para las que se cumple la permanencia ocupacional estricta, es decir, mismo grupo ocupacional de origen y de destino, así como aquellas transiciones que sin coincidir la ocupación de origen y de destino, poseen contenidos de tareas similares. Con la letra D se denotan las transiciones laborales clasificadas como descenso ocupacional y con la letra M las transiciones laborales que conllevan una mejora ocupacional.

**Cuadro 3.5. Clasificación de las transiciones ocupacionales: Permanencia ocupacional ampliada, Mejora ocupacional y Descenso ocupacional, entre grandes grupos ocupacionales**

		Ocupación en t+1								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Años de estudio		12,7	16,4	13,6	12,9	11,2	9,8	10,4	10,5	9,7
Ocupación en t-1	1	P	P	D	D	D	D	D	D	D
	2	M	P	D	D	D	D	D	D	D
	3	M	M	P	D	D	D	D	D	D
	4	M	M	M	P	D	D	D	D	D
	5	M	M	M	M	P	D	D	D	D
	6	M	M	M	M	M	P	M	M	D
	7	M	M	M	M	M	D	P	P	D
	8	M	M	M	M	M	D	P	P	D
	9	M	M	M	M	M	M	M	M	P

P: Permanencia ocupacional; M: Mejora ocupacional; D: Descenso ocupacional

1 Dirección de empresas y de la administración pública; 2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales; 3 Técnicos y profesionales de apoyo; 4 Empleados de tipo administrativo; 5 Trabajadores de servicios de restauración, personales, de protección y vendedores de los comercios; 6 Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca; 7 Artesanos y trabajadores cualificados en industria, construcción y minería; 8 Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores; 9 Trabajadores no cualificados.

Fuente: Elaboración propia en base a EPA flujos.

A partir de las definiciones anteriores, en el cuadro 3.6 se presentan las tasas de mejora ocupacional así como las de descenso ocupacional. Por la propia definición de las transiciones, debe aclararse que la tasa de mejora ocupacional es del 0% para los Directivos, pues para ellos no se ha establecido ninguna posibilidad de ascenso ocupacional. Del mismo modo, la tasa de descenso ocupacional para los Trabajadores no cualificados es del 0%, pues entre ellos no se ha establecido ninguna posibilidad de descenso ocupacional al ser la ocupación de menor nivel formativo.

Comparando las tasas globales de la Comunidad de Madrid frente a las del resto de España, puede apreciarse cómo la tasa de mejora ocupacional en la Comunidad de Madrid es del

23,4%, lo que supone más de 4 puntos porcentuales por encima de la tasa del resto de España. Esta diferencia positiva indica, a priori, que la probabilidad de mejora ocupacional es mayor en la región madrileña. No obstante, al observar la tasa de descenso ocupacional, esta resulta del 18,8% en Madrid, de nuevo más elevada que en el resto de España, si bien en este caso la diferencia no llega a dos puntos porcentuales.

**Cuadro 3.6. Tasas de mejora y descenso según grandes grupos ocupacionales de origen: Comunidad de Madrid vs. Resto de España**

Grupos de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO)  Ocupación en t-1	Comunidad de Madrid		España sin CM	
	Descenso ocupacional	Mejora ocupacional	Descenso ocupacional	Mejora ocupacional
Dirección de empresas y de la administración pública	61,8%	0,0%	61,5%	0,0%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	26,8%	1,9%	22,6%	2,3%
Técnicos y profesionales de apoyo	38,5%	10,3%	37,0%	11,6%
Empleados de tipo administrativo	23,3%	24,1%	28,1%	19,1%
Trabajadores de servicios de restauración, personales, de protección y vendedores de los comercios	17,1%	21,8%	19,6%	16,6%
Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	59,6%	29,7%	33,6%	19,3%
Artesanos y trabajadores cualificados en industria, construcción y minería	18,6%	18,9%	20,5%	10,7%
Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores	12,4%	33,7%	22,1%	17,4%
Trabajadores no cualificados	0,0%	44,6%	0,0%	31,0%
<b>Total</b>	<b>18,8%</b>	<b>23,4%</b>	<b>16,9%</b>	<b>18,9%</b>

Fuente: Elaboración propia en base a EPA flujos.

La simple comparación de las tasas de mejora y descenso ocupacional no resulta suficiente para poder concluir si en la Comunidad de Madrid, dadas las características de los individuos, resulta más probable una transición ocupacional que implique una mejora ocupacional o un descenso. Para ello se hace necesario estimar conjuntamente tanto la probabilidad de mejora ocupacional como la de descenso, considerando asimismo las características personales y laborales de los individuos. Dado este objetivo, la metodología que permite realizar este tipo de estimaciones son los modelos de regresión logística. Concretamente, dado que se consideran tres posibilidades de transición ocupacional (permanencia, descenso o mejora ocupacional), será preciso la estimación de un modelo logit multinomial.

De este modo, la variable endógena a estimar,  $Y_i$ , puede tomar tres valores diferentes dependiendo de si la transición ocupacional implica una permanencia ocupacional, una mejora o un descenso ocupacional:

$$Y_i = \begin{cases} 1 & \text{si se observa permanencia ocupacional} \\ 2 & \text{si se observa mejora ocupacional} \\ 3 & \text{si se observa un descenso ocupacional} \end{cases}$$

Finalmente, lo que se estima será:

$$pr(Y_i = 1|X)$$

$$pr(Y_i = 2|X)$$

$$pr(Y_i = 3|X)$$

Donde  $X$  es un vector de variables explicativas relativas a las características personales (sexo, edad, nivel formativo, nacionalidad) y laborales del individuo (región de residencia, sector de actividad en la ocupación de origen y situación profesional en la ocupación de origen). Las estimaciones respectivas de  $pr(Y_i=1)$ ,  $pr(Y_i=2)$  y  $pr(Y_i=3)$  quedan definidas por:

$$pr(Y_i = 1) = \frac{1}{1 + e^{\alpha_2 + \beta_{k2} X_{ki}} + e^{\alpha_3 + \beta_{k3} X_{ki}}}$$

$$pr(Y_i = 2) = \frac{e^{\alpha_2 + \beta_{k2} X_{ki}}}{1 + e^{\alpha_2 + \beta_{k2} X_{ki}} + e^{\alpha_3 + \beta_{k3} X_{ki}}}$$

$$pr(Y_i = 3) = \frac{e^{\alpha_3 + \beta_{k3} X_{ki}}}{1 + e^{\alpha_2 + \beta_{k2} X_{ki}} + e^{\alpha_3 + \beta_{k3} X_{ki}}}$$

La estimación del modelo anterior ha sido realizada tomando como categoría de referencia la probabilidad de permanecer en el mismo grupo ocupacional y los resultados se muestran en el Cuadro 3.7, donde para cada variable se expone la razón de ventajas (odds ratio) y el nivel de significación correspondiente. En síntesis, las mujeres registran, frente a los hombres, tanto una menor probabilidad de mejora ocupacional como de descenso ocupacional, si bien en el primer caso la diferencia no resulta significativa<sup>5</sup>. De ello se deduce por tanto que, dados el resto de características, las mujeres muestran una mayor probabilidad de permanencia ocupacional que los hombres. El mismo fenómeno puede apreciarse entre la población de más edad, pues tomando como categoría de referencia a los individuos más jóvenes (de 16 a 24 años), se constata que tanto la probabilidad de mejora ocupacional como la de descenso, es mayor entre estos que entre cualquier otro grupo. Es

<sup>5</sup> Un resultado es estadísticamente significativo cuando no es probable que haya sido debido al azar. Cuanto más alto sea el nivel de significación, más fiable es el resultado; esto es, menor es la probabilidad de cometer un error en la medición o en la predicción. Los niveles de significación habitualmente aceptados son de 0,99% (equivalente a un error del 0,1%), 95% (error del 5%) y 90% (error del 10%)

decir, que los individuos más jóvenes registran en general mayores tasas de movilidad ocupacional, tanto al alza (mejora) como a la baja. Obviamente, la mayor probabilidad de mejora ocupacional de los jóvenes está justificada por el hecho de que en general los jóvenes son los que parten de las posiciones ocupacionales más bajas y, por tanto, su recorrido profesional es más amplio. Asimismo, dada su menor experiencia por haber tenido menos tiempo de participación laboral, resultan ser también los más vulnerables a la hora de poder sufrir un descenso ocupacional.

En relación al nivel de estudios, y tomando como referencia la población con estudios terciarios (FP superior y estudios universitarios), cualquiera del resto de colectivos alcanza mayores probabilidades de mejora ocupacional. Este resultado podría resultar a priori contradictorio. No obstante es preciso recordar que la probabilidad de mejora de grupo ocupacional se ha definido como la transición laboral desde un grupo hacia otro con un mayor nivel formativo; y precisamente la población con estudios Terciarios se concentra mayoritariamente en las ocupaciones de mayor contenido formativo. Así, por la propia definición de mejora ocupacional, son los colectivos con mayor nivel de estudios los que a priori tienen menos posibilidades de realizar una transición laboral que implique una mejora, pues ya parten de las ocupaciones mejor posicionadas en el ranking. Este resultado queda reforzado con la probabilidad de descenso ocupacional, pues, como puede observarse, cualquiera de los colectivos de estudios considerados registra mayores tasas de descenso ocupacional que la población más formada, confirmando el hecho de que un mayor capital humano disminuye la probabilidad de sufrir un descenso ocupacional. En relación con la nacionalidad, el hecho de ser español incrementa la probabilidad de mejora ocupacional, si bien no resulta estadísticamente significativo, al igual que disminuye la probabilidad de descenso ocupacional.

Atendiendo a la región de residencia y comparando en este caso Madrid con el resto de España, se ve que, en consonancia con los resultados del análisis descriptivo anterior relativo a la tasa de permanencia, la movilidad ocupacional en Madrid es mayor que en el resto de España. Concretamente, la probabilidad de mejora ocupacional resulta 1,24 veces superior en Madrid que en el resto de España, siendo dicha diferencia –frente a los que permanecen en la misma ocupación- estadísticamente significativa. La razón de ventajas correspondiente a la probabilidad de descenso ocupacional, muestra también una mayor probabilidad de descenso en Madrid (1,12 veces superior), si bien en este caso la variable región no resulta significativa.

En relación con el sector de actividad de la ocupación de origen, tomando el sector servicios como referencia, es en el sector industrial donde se registran mayores probabilidades tanto de mejora ocupacional como de descenso, mientras que en la construcción la probabilidad de mejora ocupacional es menor que en el sector servicios. Por último, respecto a la situación profesional, puede apreciarse que los asalariados del sector privado tienen mayor probabilidad de mejora ocupacional que los asalariados del sector público, aunque también registran una mayor probabilidad de descenso ocupacional. Entre los no asalariados se

observa un importante riesgo de descenso ocupacional, pues comparando éstos con los asalariados privados, su probabilidad de descenso ocupacional es 2,4 veces superior.

**Cuadro 3.7. Estimación conjunta de las probabilidades de descenso y mejora ocupacional (Modelo logit multinomial)**

	Probabilidad de mejora ocupacional (frente a permanencia ocupacional)			Probabilidad de descenso ocupacional (frente a permanencia ocupacional)		
	Pr relativa (Odds ratio)	Sig.		Pr relativa (Odds ratio)	Sig.	
Mujer	,92	,01	***	0,76	,00	***
Edad						
De 16 a 24 (ref)						
De 25 a 34	,76	,00	***	0,87	,00	***
De 35 a 44	,53	,00	***	0,73	,00	***
De 45 a 54	,44	,00	***	0,66	,00	***
55 y más	,43	,00	***	0,51	,00	***
Estudios						
Terciarios (ref)						
Sin estudios y Primarios	,63	,00	***	0,80	,00	***
Primera etapa de secundaria	,64	,00	***	0,92	,06	*
Secundarios	,85	,00	***	0,98	,62	n.s.
Nacionalidad española	a1,14	,02	***	0,83	,00	***
Ocupado en Madrid	1,24	,00	***	1,12	,16	n.s.
Sector en t-1						
Servicios (ref)						
Agricultura	1,00	,98	n.s.	0,36	,00	***
Industria	1,48	,00	***	1,20	,00	***
Construcción	,81	,00	***	0,63	,00	***
Situación profesional en t-1						
Asalariado s. sector privado (ref)						
Asalariado s. sector público.	,69	,00	***	0,85	,00	***
No asalariado	,89	,16	n.s.	2,38	,00	***

\*\*\* Diferencia significativa al 99%; \*\* Diferencia significativa al 95%; \* Diferencia significativa al 90%; n.s. Diferencia estadísticamente no significativa.

Un resultado es denomina estadísticamente significativo cuando no es probable que haya sido debido al azar. Cuanto más alto sea el nivel de significación, más fiable es el resultado; esto es, menor es la probabilidad de cometer un error en la medición o en la predicción. Los niveles de significación habitualmente aceptados son de 0,99% (equivalente a un error del 0,1%), 95% (error del 5%) y 90% (error del 10%)

Fuente: Elaboración propia en base a EPA flujos.



#### 4. Demandantes de empleo en las oficinas de empleo

El análisis llevado hasta aquí partía, como se ha indicado, de datos obtenidos de la EPA flujos, donde el nivel de desagregación de las ocupaciones resulta bajo; concretamente a un dígito. Para superar esta limitación se ha acudido, para el caso de la CM y con la finalidad de profundizar en los fenómenos de intermediación laboral y de ajuste entre ofertas y demandas de trabajo, a la información contenida en los registros de las oficinas de empleo del Servicio Regional de Empleo (SRE) de la Comunidad de Madrid al que se alude a continuación.

Los individuos que buscan un puesto de trabajo vacante utilizan, entre otros cauces de búsqueda, las oficinas de empleo. Mas, utilicen realmente o no este cauce como mecanismo de búsqueda, las personas que celebran un contrato laboral con una empresa son formalmente<sup>6</sup> dadas de alta en la oficina de empleo como demandantes y, posteriormente, de baja en la fecha del registro obligatorio del contrato laboral. Partiendo de los datos que figuran en los registros de estas oficinas, se pasa revista, en primer lugar, a las características de la muestra de demandantes de empleo inscritos en las oficinas de empleo del Servicio Regional de Empleo de la CM, como paso previo al de unir este registro con el correspondiente al de contratos laborales a los que acceden tales demandantes (Véase Tabla 2.1 de conceptos manejados en el estudio, en la Sección 2).

Para ello se toma la última situación administrativa observada, que puede ser de alta (A), baja (B), o suspensión (S), aunque, debido a la reducida entidad de las cifras referidas a esta última, el análisis se centra en los otros dos tipos de situación administrativa. La muestra analizada alcanza por esta vía un total de 918.682 individuos, de los cuales el 32,77% están en situación de alta y el 65,46% en baja. Tan sólo un 1,77% de la muestra entra dentro de la categoría de suspensión (Cuadro 4.1).

Mientras que las situaciones de alta identifican a individuos que se encuentran en el momento de la toma de datos como demandantes de empleo –esto es, buscando de manera activa un empleo a través de las oficinas-, las de baja identifican a quienes habiendo estado dados de alta como demandantes, han finalizado después el proceso de búsqueda de empleo (colocación). Más adelante se hace un tratamiento detallado de las causas de dicha situación de baja así como de las principales características de los demandantes según un tipo u otro de causa.

Por sexos, el colectivo femenino de demandantes es algo superior al masculino, especialmente para el caso de situaciones de baja (Cuadro 4.2). Por su parte los grupos de 25-34 años y 35-44 años concentran la mayor parte de la muestra, característica que se observa también según el tipo de situación administrativa, aunque el primer grupo alcanza mayor peso en las situaciones de baja, a la vez que el de 35-44 años lo hace en las de alta. Se da también una menor presencia relativa de los demandantes del grupo de 16-19 años en las

---

<sup>6</sup> Véase nota 7 de la página siguiente.

situaciones de alta y una menor presencia relativa en las situaciones de baja. En cambio en el colectivo de 55-64 años predominan las situaciones de alta.

#### **Cuadro 4.1. Composición del conjunto de demandantes de empleo en las Oficinas de Empleo de la CM**

Conjunto de demandantes de empleo	Situación administrativa de los demandantes			
	En situación de Alta	En situación de Baja	En situación de Suspensión	TOTAL
Valores absolutos	301.053	601.369	16.260	918,682
Valores relativos (%)	32,77	65,46	1,77	100,00

Fuente: Elaboración propia en base a registros administrativos de las oficinas de empleo del SRE

Atendiendo al nivel formativo, el grupo más numeroso de demandantes (un 44.58%) alcanza estudios de primera etapa de educación secundaria (antiguos primero y segundo de BUP y actuales tercero y cuarto de la ESO), mostrando un ligero predominio dentro del mismo el subconjunto de las situaciones de alta (46.61%). Por su parte, dentro de los grupos con estudios secundarios postobligatorios y estudios terciarios, tienen mayor peso relativo las situaciones de baja. Finalmente la distinción por nacionalidad muestra que la mayor parte de la muestra está formada por población con nacionalidad española, si bien el porcentaje de demandantes extranjeros supera el 20%, no apreciándose apenas diferencias entre situaciones de alta y baja. Y, como nota adicional, el 24,62% de demandantes registrados en las oficinas en el período considerado, estaba percibiendo prestaciones por desempleo en el momento de extracción de los datos, porcentaje que se eleva al 48,94 en el caso de quienes están en situación de alta (buscando empleo).

Con miras a acotar el terreno del análisis, el Cuadro 4.3 muestra la importancia de las distintas causas de baja de la situación de demandante de empleo. Como puede apreciarse, las bajas por colocación comunicada representan el 61,27% del total. Cabe mencionar el elevado porcentaje de demandantes que se encuentran en situación de baja por *no renovación de la demanda*, que asciende al 35% del total de bajas<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Muchos de estos casos tienen que ver con el hecho de haber alcanzado un empleo el trabajador –al margen de la oficina de empleo- y no comunicarlo a esta última. Cuando esto ocurre tampoco se produce el registro del contrato de trabajo por parte de la empresa correspondiente, lo que permite intuir que tales contratos no están subvencionados. También es posible que una parte –sin saber de qué entidad- de estas personas se encuentren trabajando en el segmento irregular del mercado laboral.

**Cuadro 4.2. Distribución de demandantes según características de los mismos**

<b>Distribución por sexo</b>			
Sexo	TOTAL	ALTA	BAJA
Hombre	47,66	49,93	46,42
Mujer	52,34	50,07	53,58
<b>Distribución por edad</b>			
Grupos de edad	TOTAL	ALTA	BAJA
De 16 a 19	4,47	2,87	5,21
De 20 a 24	12,3	8,63	14,17
De 25 a 34	33,41	28,59	35,84
De 35 a 44	23,91	25,56	23,1
De 45 a 54	14,73	17,88	13,14
De 55 a 64	10,24	16	7,34
65 y más años	0,95	0,46	1,21
<b>Distribución por nivel formativo</b>			
Nivel de estudios	TOTAL	ALTA	BAJA
Sin estudios y estudios primarios	13,11	14,85	12,22
Primera etapa secundaria	44,58	46,61	43,54
Secundarios	21,31	19,88	22,02
Terciarios	21	18,66	22,23
<b>Distribución por nacionalidad</b>			
Nacionalidad	TOTAL	ALTA	BAJA
Extranjero	20,5	20,39	20,76
Español	79,5	79,61	79,24
<b>Distribución según percepción o no de prestaciones por desempleo</b>			
	TOTAL	ALTA	BAJA
No recibe prestación	75,38	51,06	87,85
Si recibe prestación	24,62	48,94	12,15

Fuente: Elaboración propia en base a registros administrativos de las oficinas de empleo del SRE

**Cuadro 4.3. Causas de baja de la situación de demandante de empleo**

<i>CAUSAS DE BAJA(*)</i>	<i>V.Absoluto</i>	<i>Porcentaje</i>
Baja por colocación comunicada	562.928	61,27
Baja por no renovación de la demanda	321.699	35,02
Resto de bajas	34.055	3,71
Total	918,682	100,00

(\*) El Cuadro A8 del Anexo Estadístico contiene una relación más desagregada de estas causas.

Fuente: Elaboración propia en base a registros administrativos de las oficinas de empleo del SRE

Con objeto de examinar si el grupo de individuos que causa baja porque no renueva su demanda presenta características distintas a quienes finalizan su alta por colocación, el Cuadro 4.4 ofrece la información comparativa de ambos grupos. En general, el colectivo femenino alcanza, dentro del conjunto de bajas por no renovación de la demanda, un peso ligeramente más elevado que en el capítulo de bajas por colocación. Asimismo las situaciones de baja por no renovación son más comunes entre los colectivos de demandantes con mayor rango de edad, pues mientras que entre las bajas por colocación encontramos alrededor de un 15% de individuos mayores de 45 años, el porcentaje asciende a casi el 30% para el caso de bajas por no renovación.

**Cuadro 4.4. Finalización de la demanda por colocación o por no renovación: características de los demandantes**

<b>Distribución por sexo</b>		
	Por colocación	Por no renovación
Hombre	47,28	45,56
Mujer	52,72	54,44
<b>Distribución por edad</b>		
	Por colocación	Por no renovación
De 16 a 19	5,26	5,4
De 20 a 24	16,68	10,67
De 25 a 34	39,83	30,33
De 35 a 44	22,61	24,07
De 45 a 54	12,07	14,28
De 55 a 64	3,49	12,5
65 y más años	0,06	2,76
<b>Distribución por nivel formativo</b>		
	Por colocación	Por no renovación
Sin estudios y estudios primarios	11,7	12,77
Primera etapa secundaria	42,69	44,02
Secundarios	22,54	21,63
Terciarios	23,06	21,58
<b>Distribución por nacionalidad</b>		
	Por colocación	Por no renovación
Extranjero	21,99	18,52
Español	78,01	81,48

Fuente: Elaboración propia en base a registros administrativos de las oficinas de empleo del SRE

Por otro lado se aprecia igualmente un peso un poco mayor de los demandantes con niveles bajos de estudios (sin estudios y estudios primarios y primera etapa de secundaria) así como del colectivo femenino, en las bajas por no renovación de la demanda. Por último, resulta llamativo que los demandantes de nacionalidad española presenten, en términos relativos, un mayor peso dentro del conjunto de bajas por no renovación de la demanda. Mientras que

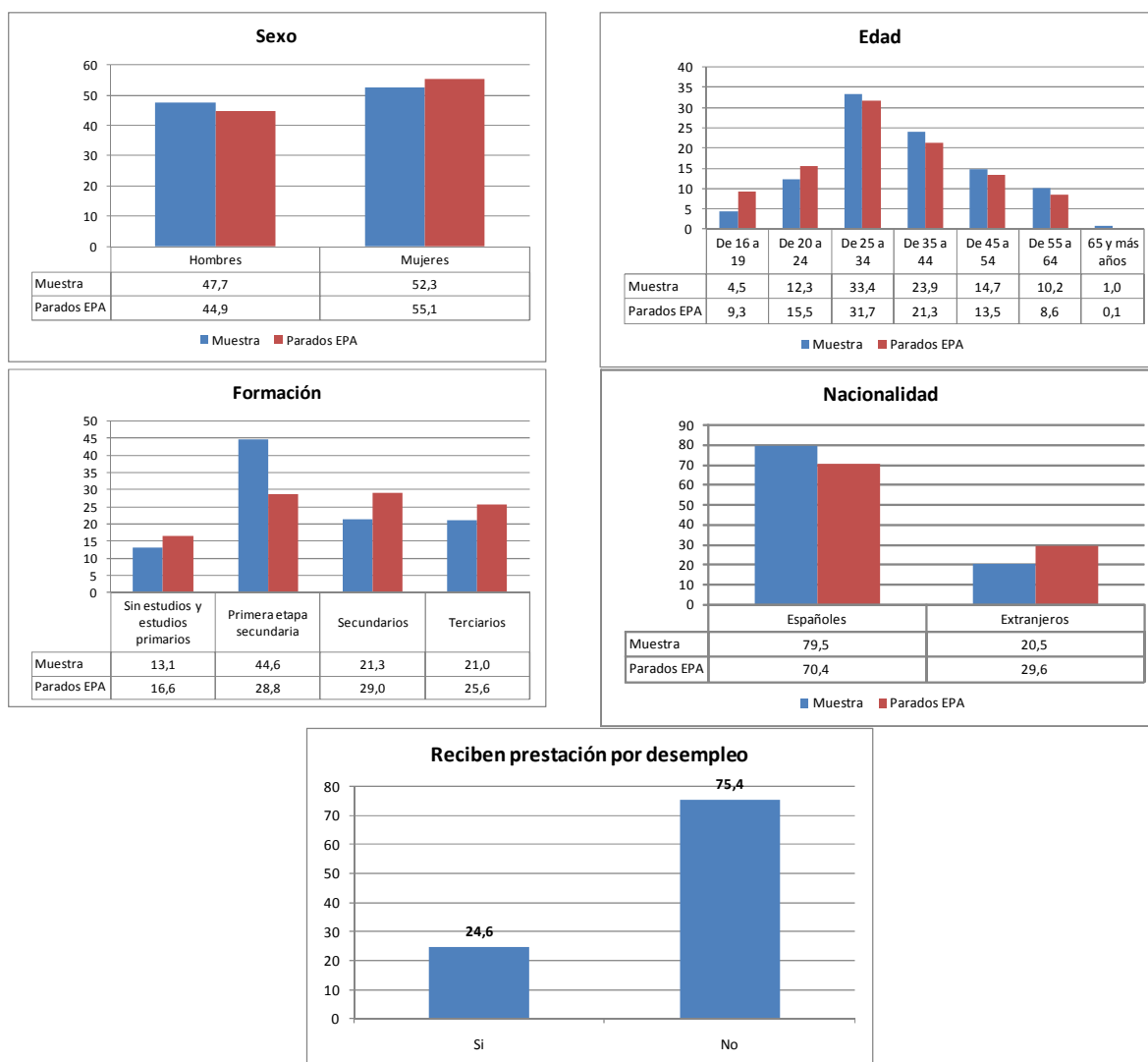
dentro de las bajas por colocación encontramos un 78.01% de demandantes con nacionalidad española, frente a un 21.99% de extranjeros, dichos porcentajes se sitúan en el 81.48% y 18.52% respectivamente, para el caso de bajas por no renovación de demanda.

Aunque no se trata de cifras homogéneas, la Figura 4.1 recoge los datos anteriores, que representan variables flujos procedentes de registros en las oficinas de empleo, y los enfrenta a los de desempleados, que son variables stock contenidas en la Encuesta de Población Activa. De su lectura parece desprenderse *una propensión* algo menor entre las mujeres paradas que entre los hombres parados, a utilizar los servicios de intermediación de las oficinas de empleo (mayor peso de las mujeres en el conjunto de parados EPA que en el conjunto de demandantes). Por edades, los grupos de jóvenes (sobre todo los más jóvenes) muestran una menor propensión a registrarse (pesan menos entre los demandantes), influido sin duda este hecho por la existencia entre ellos de menores derechos acumulados para recibir prestaciones por desempleo y probablemente por estar poco informados del papel potencial que juegan tales servicios. Los demás grupos de edad tienen, por el contrario, una propensión comparativa mayor a utilizar los servicios de intermediación.

Desde el punto de vista de la formación, los demandantes de empleo analizados tienen en su mayoría (un 44,6%) estudios de primera etapa de educación secundaria (antiguos primero y segundo de BUP y actuales tercero y cuarto de la ESO). Los siguientes grupos en importancia son los individuos con estudios secundarios postobligatorios (un 21,3%) y los que tienen estudios terciarios (un 21,0%), mientras que un 13,1% está formado por población no cualificada (población sin estudios y estudios primarios). Es el colectivo de “primera etapa de secundaria” el que muestra claramente sus mayores preferencias relativas a utilizar los servicios de empleo (pesan más entre los demandantes que entre los parados EPA), sucediendo lo contrario en el resto de grupos, especialmente entre los de sin estudios y primarios y entre los de estudios secundarios.

El grueso de la muestra de demandantes está formado por población con nacionalidad española (79,5%), aunque un significativo 20,5% de los demandantes son extranjeros, procedentes en su mayoría de Latinoamérica y Europa central y oriental. En materia de nacionalidad, son los españoles quienes revelan claramente mayor propensión relativa a demandar un empleo a través de las oficinas de empleo. Del conjunto de demandantes, el 24,6% recibe prestaciones por desempleo.

**Figura 4.1. Características de los demandantes de empleo y su comparación frente a la población parada (EPA)(\*) en la Comunidad de Madrid**



(\*) Parados EPA de 16 y más años: Media años 2006-2007-2008 en la Comunidad de Madrid

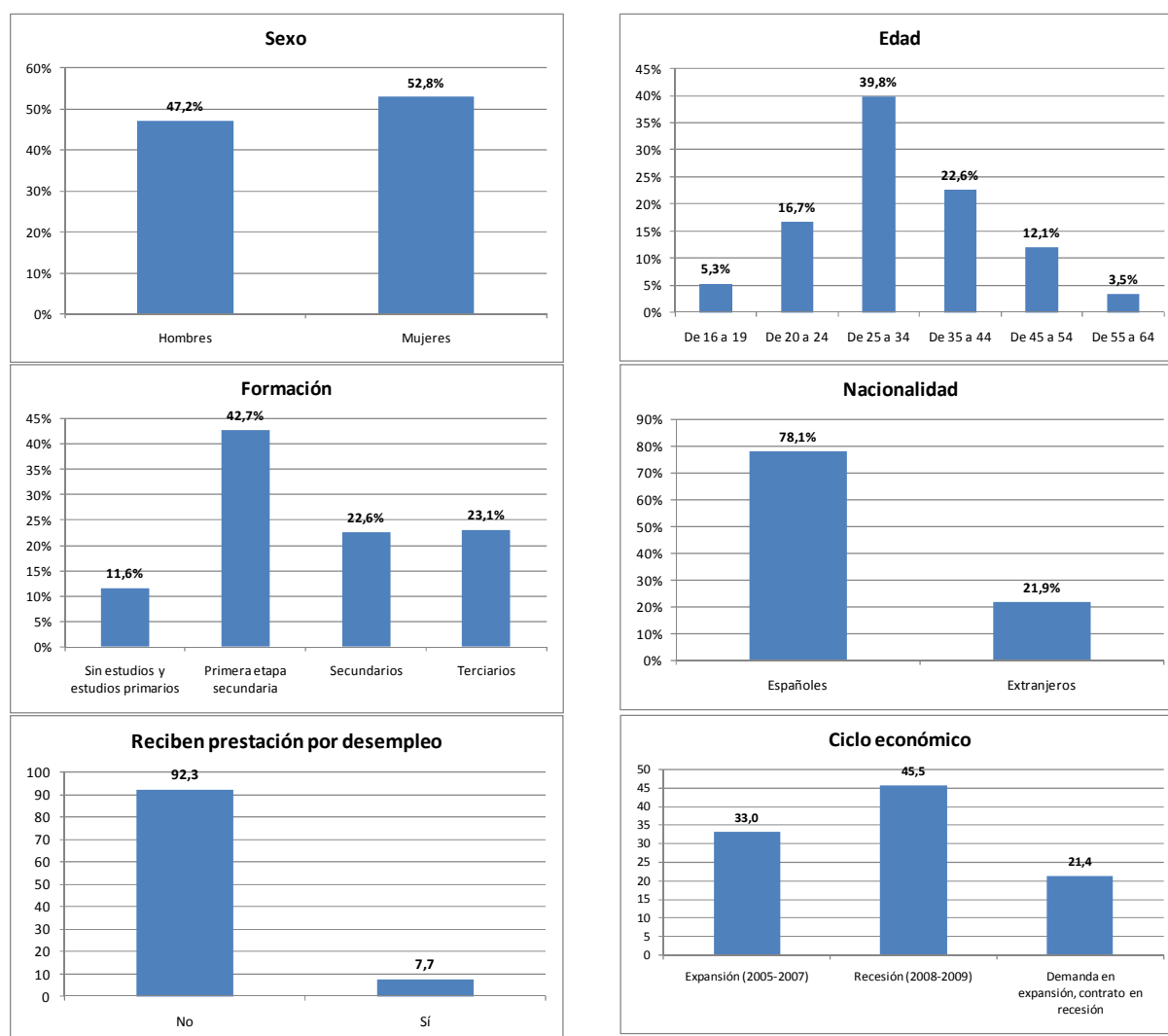
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPA y de registros administrativos de las oficinas de empleo del SRE

## 5. Demandantes de empleo que alcanzan una colocación

### 5.1. Composición

Del conjunto de demandantes de empleo vistos en la sección anterior, se toma ahora la submuestra correspondiente al colectivo de quienes han tenido un proceso de baja en su demanda como consecuencia de alcanzar una colocación, grupo que asciende a 562.928 individuos tal como quedó reflejado en el Cuadro 4.3. Las características de esta muestra de demandantes no deben confundirse, por tanto, con las que se describieron en esa sección, donde se recogía el total de demandantes de empleo sin tener en cuenta si estos habían tenido o no algún contrato en el periodo objeto de estudio.

**Figura 5.1. Características de los demandantes de empleo que han tenido al menos un contrato en el período 2005-2009**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de registros administrativos de las oficinas de empleo del SRE

Tal como muestra la Figura 5.1, algo más de la mitad de quienes efectúan una demanda de empleo que acaba en colocación en el período considerado, son mujeres (52,8%). Por

tramos de edad, el grupo mayoritario está formado por jóvenes de 25 a 34 años, quienes representan casi el 40% de la muestra, seguidos por los adultos de 35 a 44 años, representando éstos un 22.6%.

Desde el punto de vista de la formación, los demandantes de empleo con baja por colocación tienen en su mayoría (42.7%) estudios de primera etapa de la educación secundaria (antiguos primero y segundo de BUP y actuales tercero y cuarto de la ESO). Los siguientes grupos en importancia son los individuos con estudios secundarios postobligatorios (un 22.6%) y los que tienen estudios terciarios (un 23.1%), mientras que un 11.6% está formado por población no cualificada (población sin estudios y estudios primarios).

El grueso de la muestra de demandantes con baja por colocación está constituido por población con nacionalidad española. Sobresale finalmente que la gran mayoría de este tipo de demandantes sean individuos que no están recibiendo una prestación por desempleo; concretamente el 92.3%.

## **5.2. Características de sus demandas**

Como se expuso en la introducción, el objetivo fundamental del estudio es poner de manifiesto la relación existente entre las ocupaciones que figuran en las demandas de los demandantes de empleo (ocupaciones de “salida”), con las ocupaciones que constan en los contratos de trabajo alcanzados por estos últimos (ocupaciones de “llegada”).

Además de estudiar el perfil de los demandantes de empleo a que se refería la sección cuarta anterior, es importante examinar qué tipo de ocupaciones son las más frecuentes entre las recogidas en las demandas de empleo efectuadas por los individuos en las oficinas. A modo de resumen los tres grandes grupos de ocupaciones con mayor porcentaje de demandas que acaban en colocación son Empleos de tipo administrativo (15.5%), Peones (12.2%) y Técnicos y Profesionales de apoyo (11.1%). Otros grupos de ocupaciones altamente demandadas, con aproximadamente un 10% de las demandas totales, son los Trabajadores de los Servicios de Restauración y Servicios Personales, así como los Trabajadores no cualificados en el sector servicios (Figura 5.2).



**Figura 5.2. Ocupación demandada (última demanda), por grandes grupos ocupacionales**

Fuente: Elaboración propia en base a datos de registros administrativos de las oficinas de empleo del SRE

Aparte del tipo de ocupación, la duración de la situación como demandante de empleo es otro elemento clave a la hora de caracterizar las demandas de empleo. La Figura 5.3 recoge una exposición detallada de dicha duración en función de diversas características: sexo, edad, nivel de estudios, tipo de contrato que genera la baja y ocupación demandada.

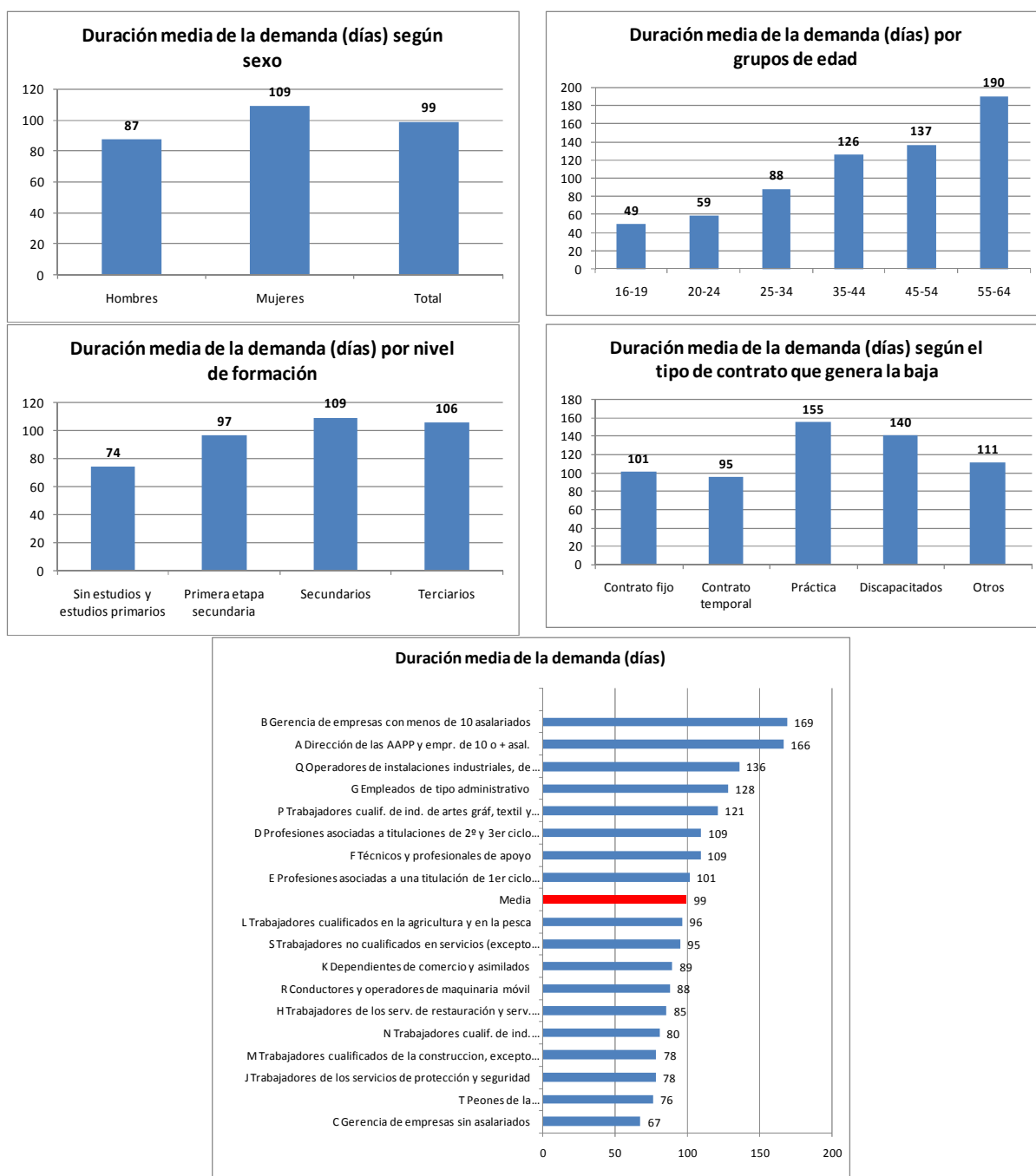
En primer lugar cabe señalar que, para quienes accedieron a un empleo, la duración media de la demanda en situación de alta asciende a algo más de tres meses (99 días), aunque existen diferencias dependiendo de los colectivos considerados. Así, la duración media de la demanda “tipo” es más alta entre las mujeres que entre los hombres, pues las mujeres permanecen aproximadamente 20 días más que los hombres como demandantes de empleo en situación de alta.

Al diferenciar por **edad** se observa una relación positiva entre esta variable y el tiempo medio que permanecen los individuos como demandantes de empleo. Este fenómeno aparece relacionado con el hecho de que los jóvenes, a pesar de tener mayores tasas de desempleo, registran unos flujos laborales sensiblemente más dinámicos que la población de más edad; lo que es consecuencia de que, al tener menos experiencia, su predisposición a aceptar un puesto de trabajo cualquiera es más elevada que entre los adultos. Concretamente el tiempo medio que los jóvenes de 16 a 19 años permanecen como demandantes en alta es de algo menos de 2 meses (49 días), mientras que para los adultos de 55 a 64 años la duración media supera los 6 meses.

Por **nivel de estudios** se desprende también que, a medida que aumenta el nivel formativo de los individuos, se incrementa el periodo medio de duración de la demanda en vigor hasta

alcanzar la situación de ocupados. Mientras que la población menos formada permanece aproximadamente dos meses y medio como demandantes de empleo, los que tienen estudios terciarios (tanto de formación profesional superior como estudios universitarios) permanecen como demandantes un mes más.

**Figura 5.3. Duración media de la demanda para quienes alcanzaron un empleo (\*), según sexo, edad, formación, tipo de contrato y ocupación demandada (por grandes grupos ocupacionales)**



(\*) La duración de la demanda se calcula como la diferencia, en días, entre la fecha de la última demanda y la fecha del último contrato. En la sección octava se complementa esta explicación.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de registros administrativos de las oficinas de empleo del SER

Este incremento de la duración de la demanda con el nivel formativo se debe a que los costes de búsqueda de empleo son más altos para los individuos más formados, pues encontrar un empleo que se ajuste adecuadamente a sus cualificaciones requiere mayor tiempo de búsqueda que en el caso de los puestos menos cualificados; y, adicionalmente, aspecto a tener muy en cuenta, a que contemplan la búsqueda como una inversión. Este hecho vuelve a observarse cuando se atiende a la duración de la demanda según la ocupación demandada, siendo las ocupaciones de mayor nivel de cualificación las que requieren normalmente un mayor tiempo de búsqueda de empleo.

### **5.3. Características del último contrato alcanzado**

Como ya se mencionó, la muestra de contratos está formada por los contratos alcanzados por aquellos individuos demandantes de empleo que han tenido al menos un contrato durante el periodo comprendido entre diciembre de 2005 y julio de 2009, siendo además dicho contrato posterior a la situación de demandante de empleo. A continuación se muestran las características del último contrato observado para estos individuos<sup>8</sup>.

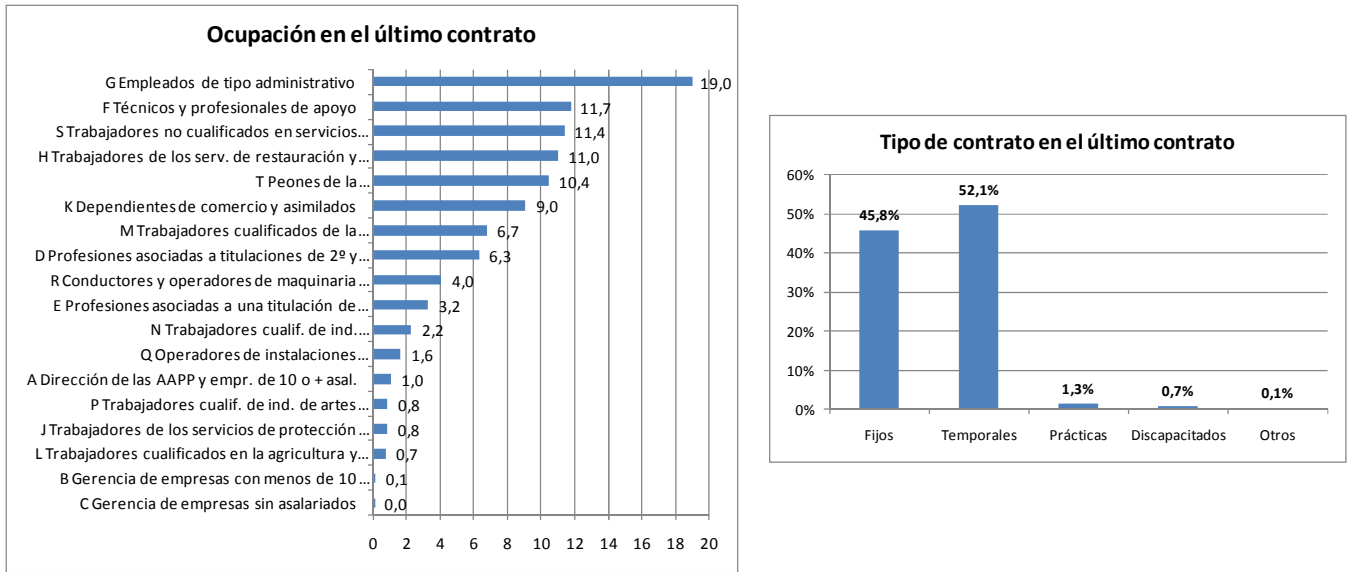
Atendiendo a los grandes grupos de ocupación contenidos en el último contrato, se aprecia que el grupo mayoritario es el de Empleados de tipo administrativo, quienes representan el 19% de la muestra analizada, seguidos por los Técnicos y profesionales de apoyo, con un 11.7% de los contratos (Figura 5.4). Con cifras similares hay que mencionar también a los Trabajadores no cualificados en el sector servicios y a los Trabajadores de los servicios de restauración y servicios personales.

La mayor parte de los contratos observados han sido de carácter fijo o temporal, si bien predominan estos últimos al representar un 52.1% del total, mientras que la cifra de contratos fijos se sitúa en torno al 45%. Por el contrario, los contratos de prácticas, los contratos dirigidos a personas con alguna minusvalía, así como otro tipo de contratos, apenas representan conjuntamente un 2% del total.

---

<sup>8</sup> En el caso de aquellos individuos que han tenido más de un contrato posterior a la baja como demandantes, se analizan las características del último de los contratos. En el apartado 6.3 se recogen los resultados de los efectos de esta circunstancia sobre la tasa de emparejamiento.

**Figura 5.4. Principales características de los contratos alcanzados, por grandes grupos ocupacionales**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de registros administrativos de las oficinas de empleo del SER

## 6. Emparejamiento ocupacional: un análisis descriptivo

Con objeto de poner de manifiesto en qué medida la ocupación solicitada por los demandantes de empleo a través del SRE de la Comunidad de Madrid coincide con la que realmente registran en el último contrato observado, se ha elaborado, como ya se comentó en la sección segunda dedicada a los datos utilizados, un indicador denominado a efectos del estudio “*tasa de emparejamiento ocupacional*”.

Se trata de un indicador que ofrece inicialmente información sobre el porcentaje de emparejamiento entre las ofertas y demandas laborales. Pero, una vez calculada dicha tasa, los resultados dan pie para examinar qué características, tanto de los demandantes de empleo como las relativas al puesto de trabajo, determinan el mayor o menor grado de dicho emparejamiento.

En definitiva, la tasa de emparejamiento ocupacional mide el porcentaje de individuos que terminan trabajando (último contrato) en aquella ocupación que habían establecido en su demanda de empleo. Se trata de un sencillo indicador que varía entre cero y cien y cuyos valores más altos indican un elevado grado de ajuste en el *matching* entre la oferta y la demanda laboral desde un punto de vista microeconómico. Las demandas de empleo por parte de los demandantes de empleo representan la oferta laboral, mientras que los contratos representan la demanda de trabajo hecha por parte de las empresas. A este propósito responden los apartados 6.1 y 6.2 de esta sección.

De forma complementaria se han calculado igualmente las tasas de emparejamiento ocupacional en los supuestos en que los individuos han tendido *más de un contrato laboral* a partir de la baja como demandantes. El interés de este tratamiento descansa en ver si esta pluralidad de contratos ejerce algún efecto sobre la tasa de emparejamiento. En estos casos se han tomado como referencia las ocupaciones correspondientes al primero y al último contrato. Los resultados de estas estimaciones figuran en el apartado 6.3 de la sección.

### 6.1. Influencia de factores personales y laborales

Por la propia definición de la tasa mencionada, esta puede calcularse a tantos niveles de desagregación ocupacional como permita la disponibilidad de información sobre las ocupaciones. En el caso específico de los datos de contratos y demandas del Servicio Regional de Empleo, el nivel máximo de desagregación es a 4 dígitos. Los resultados se presentan finalmente a 2 y 4 dígitos (CNO94).

Analizando la totalidad de la muestra, se observa un valor global de la tasa de emparejamiento del 24,5% en el caso de desagregación a 4 dígitos y del 29,7% en el caso de 2 dígitos (Cuadro 6.1). En este contexto se ofrecen seguidamente qué características, tanto personales como del puesto de trabajo, están asociadas a un mayor o menor grado de emparejamiento ocupacional.

El Cuadro 6.1 recoge la frecuencia con que se produce un emparejamiento adecuado entre la oferta y la demanda, es decir, cuando un individuo trabaja finalmente en aquella ocupación que más se ajusta a su demanda original. Como puede apreciarse, tanto las mujeres como los demandantes de mayor edad experimentan un mayor grado de ajuste que los hombres y los demandantes más jóvenes. Lo que significa que parten de ocupaciones más abiertas en sus respectivas demandas o que con la edad se acumula mayor experiencia profesional. En términos de la edad cabe destacar que, para el grupo comprendido entre 55 y 64 años el grado de ajuste ocupacional a 2 dígitos asciende al 37,7%, bastante por encima del valor medio para la muestra total que se situaba por debajo del 30%.

En el caso de los jóvenes el resultado está en línea con la mayoría de los trabajos que analizan el fenómeno de sobre-educación, que se da cuando los logros educativos del trabajador están por encima de los requisitos del puesto de trabajo. La práctica totalidad de estudios en esta literatura proporciona evidencia de que son los trabajadores más jóvenes los que presentan un mayor riesgo de experimentar este tipo de desajuste educativo (ver por ejemplo: Groot, 1993, 1996; Alba-Ramírez, 1993; Groot and Maassen van den Brink; 1997; Blázquez, 2003).

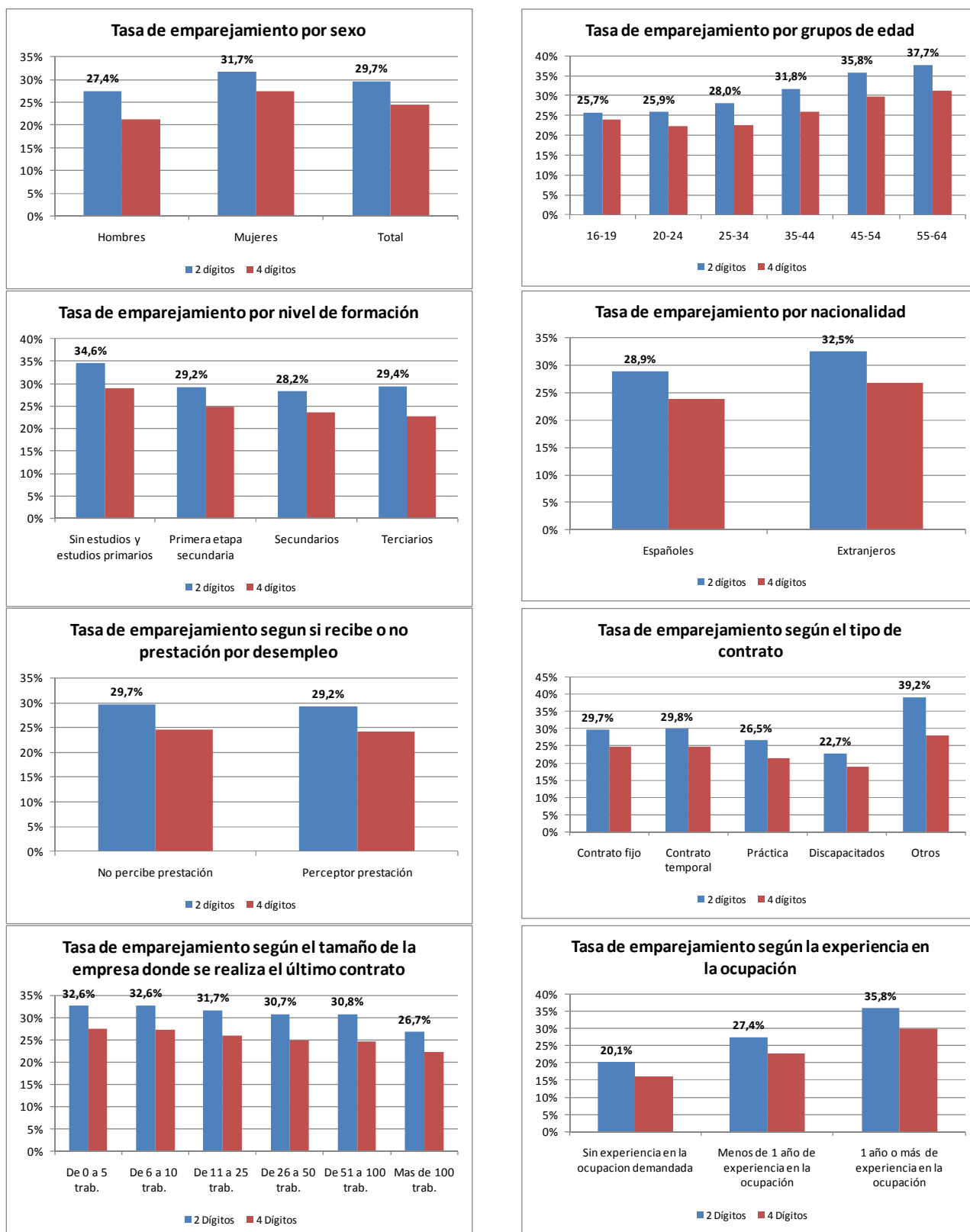
Como resumen, en el plano educativo el ajuste más alto se da entre los demandantes sin estudios y con estudios primarios, tanto para la desagregación a 2 como a 4 dígitos, motivado por el hecho, como en los casos de mujeres y trabajadores de más edad, de que estos colectivos ponen en sus demandas de empleo ocupaciones generales o más vinculadas a las oportunidades de empleo que se detectan en los distintos momentos desde las oficinas de empleo.

**Cuadro 6.1. Tasa de emparejamiento ocupacional según características personales y laborales, a nivel de dos y cuatro dígitos CNO**

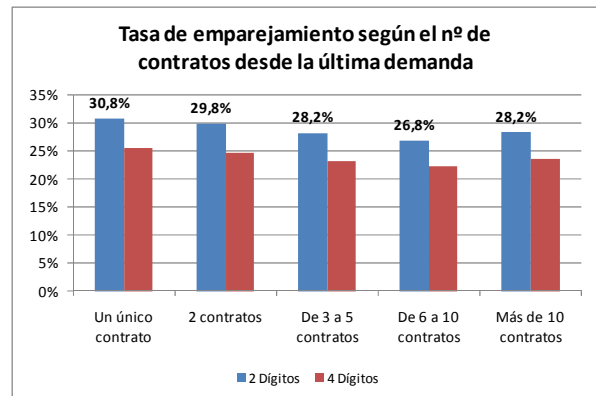
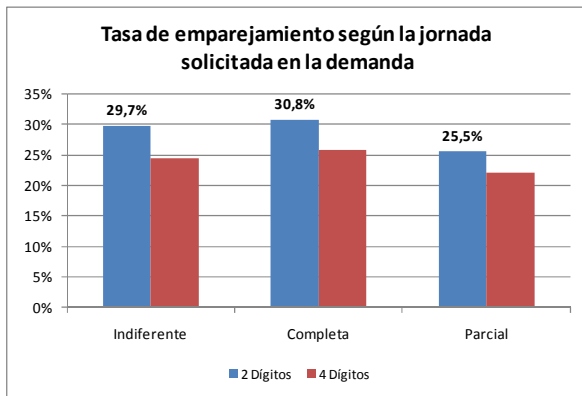
	Total muestra		Demanda y contrato en ciclo expansivo 2005-2007		Demanda y contrato en ciclo recesivo 2008-2009		Demanda en ciclo expansivo, contrato en ciclo recesivo	
	2 Dígitos	4 Dígitos	Dígitos	Dígitos	Dígitos	Dígitos	Dígitos	Dígitos
			2	4	2	4	2	4
Total	29,7%	24,5%	29,3%	24,3%	30,9%	25,6%	27,7%	22,5%
Hombre	27,4%	21,3%	27,0%	20,9%	28,8%	22,5%	25,0%	19,2%
Mujer	31,7%	27,4%	31,1%	27,1%	32,9%	28,6%	30,0%	25,5%
De 16 a 19	25,7%	24,0%	26,8%	25,2%	27,1%	25,3%	22,7%	20,7%
De 20 a 24	25,9%	22,3%	26,4%	23,1%	27,0%	23,4%	23,4%	19,6%
De 25 a 34	28,0%	22,6%	27,1%	22,0%	29,3%	23,8%	26,8%	21,2%
De 35 a 44	31,8%	25,9%	30,8%	25,1%	32,8%	26,8%	30,9%	24,9%
De 45 a 54	35,8%	29,7%	35,1%	29,1%	36,2%	30,1%	36,0%	29,7%
De 55 a 64	37,7%	31,2%	36,5%	30,2%	38,6%	31,9%	38,8%	31,7%
Sin estudios y estudios primarios	34,6%	28,9%	34,7%	29,1%	35,1%	29,5%	32,9%	27,2%
Primera etapa secundaria	29,2%	24,8%	29,4%	25,2%	30,4%	25,8%	26,5%	22,2%
Secundarios	28,2%	23,5%	27,9%	23,5%	29,8%	24,8%	25,9%	21,3%
Terciarios	29,4%	22,7%	28,4%	21,9%	30,4%	23,7%	29,2%	22,2%
Extranjeros	32,5%	26,8%	31,2%	25,8%	33,7%	27,8%	31,2%	25,5%
Españoles	28,9%	23,9%	28,8%	24,0%	30,0%	24,9%	26,7%	21,7%
No percibe prestación	29,7%	24,6%	29,3%	24,3%	30,9%	25,7%	27,7%	22,6%
Perceptor prestación	29,2%	24,1%	29,1%	24,2%	30,4%	25,1%	26,9%	21,8%
Tamaño de la empresa en la ocupación alcanzada (último contrato)								
De 0 a 5 trab.	32,6%	27,5%	32,8%	28,0%	33,4%	28,1%	30,1%	25,0%
De 6 a 10 trab.	32,6%	27,2%	32,2%	26,9%	34,0%	28,5%	30,2%	24,9%
De 11 a 25 trab.	31,7%	26,0%	31,0%	25,6%	33,3%	27,2%	29,5%	24,1%
De 26 a 50 trab.	30,7%	25,0%	30,3%	24,6%	31,9%	26,0%	29,0%	23,3%
De 51 a 100 trab.	30,8%	24,8%	29,8%	24,1%	32,7%	26,2%	28,3%	22,9%
Más de 100 trab.	26,7%	22,2%	26,4%	21,9%	27,7%	23,2%	25,3%	20,5%
Tipo de contrato alcanzado (último contrato)								
Contrato fijo	29,7%	24,6%	29,5%	24,7%	30,9%	25,7%	28,1%	23,0%
Contrato temporal	29,8%	24,6%	29,0%	23,8%	31,1%	25,8%	27,2%	22,1%
Prácticas	26,5%	21,4%	29,4%	23,8%	25,4%	20,7%	25,9%	19,6%
Discapacitados	22,7%	19,0%	22,9%	19,1%	22,5%	18,6%	23,2%	20,8%
Otros	39,2%	28,1%	45,5%	35,5%	35,8%	22,9%	37,0%	28,1%
Experiencia en la ocupación demandada								
Sin experiencia en la ocupación demandada	20,1%	16,2%	20,5%	16,8%	20,4%	16,4%	19,1%	14,9%
Menos de 1 año de experiencia en la ocupación	27,4%	22,7%	27,6%	22,9%	27,6%	23,0%	26,5%	21,7%
1 año o más de experiencia en la ocupación	35,8%	29,9%	35,2%	29,4%	36,9%	30,8%	34,3%	28,4%
Jornada solicitada en la demanda								
Indiferente	29,7%	24,5%	29,3%	24,3%	31,0%	25,6%	27,7%	22,6%
Completa	30,8%	25,8%	30,7%	26,0%	31,7%	26,7%	29,1%	23,8%
Parcial	25,5%	22,0%	25,6%	22,2%	26,8%	23,2%	23,5%	19,9%
Nº de contratos desde la última demanda								
Un único contrato	30,8%	25,5%	30,2%	25,1%	31,2%	25,9%	40,5%	37,8%
2 contratos	29,8%	24,6%	28,8%	23,8%	30,9%	25,6%	29,1%	23,7%
De 3 a 5 contratos	28,2%	23,2%	27,2%	22,5%	30,1%	25,0%	27,2%	22,2%
De 6 a 10 contratos	26,8%	22,3%	26,3%	21,9%	28,9%	24,5%	26,0%	21,3%
Más de 10 contratos	28,2%	23,6%	27,8%	23,2%	30,4%	26,1%	27,2%	22,4%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de registros administrativos de las oficinas de empleo del SER

**Figura 6.1. Tasa de emparejamiento ocupacional según características personales y laborales, a nivel de dos y cuatro dígitos CNO**







Fuente: Elaboración propia en base a datos de registros administrativos de las oficinas de empleo del SER

Comparando ahora demandantes nacionales y extranjeros, los resultados muestran claramente un mejor ajuste entre estos últimos. Este hecho puede deberse simplemente a que el perfil de los demandantes de empleo de origen extranjero es muy distinto al de los nacionales, en términos por ejemplo de edad, nivel de estudios o tipo de jornada solicitada. Pero también podría indicar que se trata de una oferta de trabajo que se ajusta en mayor medida a la demanda de empleo que tiene lugar a través del servicio regional de empleo. Una tercera explicación sería que las ocupaciones de preferencia del trabajador extranjero recogidas en las demandas de empleo son de carácter más genérico o que alcanzan mayor peso absoluto y relativo en el conjunto de las ofertas de empleo que se reciben en las oficinas del SRE.

En función del tipo de jornada solicitada por el demandante de empleo, la estadística refleja un ajuste mucho menor en el caso de jornada parcial frente a jornada completa. Lo que parece ser indicativo de una situación de relativa desventaja entre los trabajadores a tiempo parcial, explicación que iría en línea con la mayoría de trabajos en la literatura que comparan la situación laboral de los trabajadores a tiempo parcial frente a los trabajadores a tiempo completo (ver por ejemplo: Ermisch and Wright, 1993; Waldfogel, 1997; Dekker et al., 2000, sobre diferencias en términos de salarios y/o de oportunidades profesionales entre ambas clases de trabajadores). Una menor exigencia de los demandantes de este tipo de empleos en cuanto al contenido de tareas se refiere (aceptan cualquier oferta), ejercen un efecto a la baja, sin duda, sobre el valor de la tasa.

Cuando se pasa a analizar el grado de ajuste ocupacional según las características del último contrato al que ha tenido acceso el individuo, se constata que es el grupo de trabajadores con contrato de discapacitados el que presenta el mayor desajuste. Sin embargo, tal y como aparecía explícito en la Figura 5.4 de la sección anterior, este colectivo constituye un porcentaje de menos de un 1% de la muestra total analizada. Entre las dos modalidades de contrato más representativas dentro de la muestra (fijo y temporal), apenas existen diferencias entre los contratos temporales y los fijos. En el

análisis econométrico desarrollado en la próxima sección se indaga sobre si esta circunstancia resulta o no significativa.

Como cabría esperar, la estadística descriptiva refleja que la experiencia en la ocupación demandada (experiencia laboral concreta en ese oficio) es un factor clave para conseguir un buen ajuste ocupacional en el sentido aquí manejado. Como puede observarse en los datos del Cuadro 6.1, más de un 35% de los demandantes con un año o más de experiencia se encuentran finalmente en un empleo cuya ocupación, a 2 dígitos, coincide con la demandada. Para el caso de aquellos que no tienen ninguna experiencia, la tasa de ajuste se encuentra en torno al 20%.

Por último, y dado que el periodo analizado comprende tanto años de expansión económica (2005-2007), como años de recesión (2008 y 2009), se ha repetido el análisis tratando de separar los ciclos expansivo y recesivo. No obstante hay que tener en cuenta que, para cada individuo, estamos observando la última baja como demandante de empleo y el último contrato. Como se apuntó anteriormente es posible que en algunos casos el último contrato no sea el contrato que ha generado la baja (de hecho será lógicamente el primer contrato el causante de la baja). En estos casos sería posible, por tanto, que el alta como demandante de empleo tuviese lugar en fase de expansión y que, sin embargo, el último contrato se observe en el ciclo recesivo.

Por este motivo, se han considerado tres submuestras. En primer lugar individuos cuya actuación como demandantes y la recepción del último contrato se han producido en el ciclo expansivo. En segundo lugar, individuos con demanda y contrato en fase de recesión. Y, por último, individuos cuya última situación como demandantes de empleo tuvo lugar en la fase expansiva pero cuyo último contrato se observa en la fase de recesión. Como se refleja en los datos del Cuadro 6.1 citado, son los individuos que integran esta última submuestra los que parecen experimentar un mayor desajuste ocupacional, lo que podría indicar la aceptación de una oferta de cualquier tipo. O, lo que es igual, que la crisis aumenta la flexibilidad de los demandantes a cambiar de ocupación.

## ***6.2. Relación de ocupaciones con y sin emparejamiento***

El Cuadro 6.2 contiene la tasa de emparejamiento entre la ocupación de salida (recogida en la demanda del trabajador) y la de llegada (recogida en el contrato correspondiente al puesto de trabajo para el que ha sido seleccionado), en base a la clasificación ocupacional a nivel de un dígito (grandes grupos ocupacionales). Se aprecia que los grupos de “Trabajadores cualificados de la construcción, excepto los operadores de maquinaria” y “Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo

universitario y afines” son los que alcanzan los valores más altos, seguidos por los “Conductores y operadores de maquinaria móvil”, “Trabajadores de los servicios de restauración y servicios personales”, “Empleados de tipo administrativo” y “Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes”. Y los de tasas más bajas “Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados”, “Operadores de instalaciones industriales, de maquinaria fija; montadores y ensambladores”, “Trabajadores de los servicios de protección y seguridad” y “Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca”.

El nivel de desagregación expuesto adolece lógicamente de limitaciones, pues se refiere a grandes grupos y apenas precisa el contenido de tareas en cada uno de ellos. Para superar esta situación se han estimado las tasas a mayor nivel de detalle. Con esta fórmula se hace factible y eficaz su utilización en la casación de ofertas y demandas en las oficinas de empleo, facilitando igualmente la definición del contenido de las acciones formativas en su seno. Tales tasas se encuentran recogidas en los Cuadros A1 (a nivel de dos dígitos) y A2 (cuatro dígitos) que figuran en el anexo estadístico al final del estudio.

La información que contienen ambos cuadros posibilita observar dónde se produce un mejor ajuste entre demandas de empleo y contratos. Por razones operativas se han ordenado las ocupaciones en función del volumen de contratos involucrados: i) con más de 10.000 contratos; ii) con más de 1.000 y menos de 10.000 contratos; iii) con más de 200 y menos de 1.000 contratos; y iv) con menos de 200 contratos.

A modo de ejemplo y referido el comentario a la clasificación de ocupaciones a 2 dígitos (Cuadro A.1), se aprecia que, dentro del primer bloque (más de 10.000 contratos), el mejor ajuste ocupacional, con una tasa de emparejamiento por encima del 51%, se da en los “Trabajadores de obras estructurales de construcción y asimilados”. Con respecto al grupo de ocupaciones con más de 1.000 contratos y menos de 10.000, son las “Profesiones en CC. Naturales y Sanidad (2º-3º)” las que presentan el mejor ajuste ocupacional, con una tasa de emparejamiento por encima del 67%. En cuanto a los dos últimos bloques de ocupaciones (menos de 200 contratos y entre 200 y 1000) el grado de ajuste es en general bastante bajo, situándose en torno al 3%, valor indicativo de posibles excesos de oferta laboral para determinadas ocupaciones.

**Cuadro 6.2. Tasa de emparejamiento entre las ocupaciones de salida (demandas) y las de llegada (contratos), en base a la clasificación ocupacional CON a nivel de un dígito (grandes grupos ocupacionales)**

	Total contratos	Tasa emparejamiento (contratos)	Peso relativo de la ocupación en el conjunto	No coincide ocupación demandada con ocup. Contrato
G Empleados de tipo administrativo	106.348	40,2%	19,0%	63.576
F Técnicos y profesionales de apoyo	65.669	32,9%	11,7%	44.038
S Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	63.682	39,0%	11,4%	38.844
H Trabajadores de los serv. de restauración y serv. personales	61.639	43,1%	11,0%	35.096
T Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	58.469	29,5%	10,4%	41.246
K Dependientes de comercio y asimilados	50.657	31,6%	9,0%	34.653
M Trabajadores cualificados de la construcción, excepto los operadores de maquinaria	37.629	58,5%	6,7%	15.611
D Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines	35.010	51,1%	6,3%	17.126
R Conductores y operadores de maquinaria móvil	22.579	44,8%	4,0%	12.456
E Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario y afines	18.041	35,8%	3,2%	11.591
N Trabajadores cualif. de ind. extractivas, metalurgia, construcción de maquinaria y asimilados	12.496	34,8%	2,2%	8.142
Q Operadores de instalaciones industriales, de maquinaria fija; montadores y ensambladores	8.949	10,9%	1,6%	7.971
A Dirección de las AAPP y empr. de 10 o + asal.	5.672	28,0%	1,0%	4.083
P Trabajadores cualif. de ind. de artes gráf, textil y confección, elaborac. alimentos, ebanistas, artesanos y otros	4.479	23,1%	0,8%	3.443
J Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	4.354	15,4%	0,8%	3.683
L Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	3.839	18,3%	0,7%	3.136
B Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados	441	2,5%	0,1%	430
C Gerencia de empresas sin asalariados	33	0,0%	0,0%	33
<b>TOTAL</b>	<b>559.986</b>	<b>38,4%</b>	<b>100%</b>	<b>345.158</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos de registros administrativos de las oficinas de empleo del SER

### **6.3. La influencia del tipo de contratación en los casos de contratos sucesivos**

Para comprobar si existe alguna influencia sobre el valor de la tasa de emparejamiento en los casos de *concatenación sucesiva de contratos* después de la baja de demanda, se ha tomado, dentro de la muestra total de demandantes manejada a lo largo del estudio, una submuestra compuesta por individuos que han registrado esa clase de experiencia.

La submuestra está compuesta por todos los individuos que han tenido **más de un contrato** en el período comprendido entre el momento de causar baja como demandantes y el último contrato alcanzado. La misma engloba 326.489 personas, lo

que representa el 58.16% de la muestra total de demandantes de empleo. Los resultados se presentan, sin descender al detalle de ocupaciones, en el Cuadro 6.3.

Lo primero que se desprende de las estimaciones efectuadas es que se generan diferencias en las tasas de emparejamiento según se tome uno u otro elemento inicial de referencia, que puede ser la ocupación de la demanda, la ocupación que consta en el primer contrato del individuo (tras la demanda), o la ocupación que consta en el último contrato. En síntesis, el valor máximo de la tasa –tanto si se toman dos como cuatro dígitos en la computación- se produce al efectuar comparaciones entre el primero y el último contrato.

**Cuadro 6.3. Variación en las ocupaciones de referencia y tasa de emparejamiento ocupacional**

Ocupaciones tomadas como referencia	Tasa de emparejamiento tomando como base la clasificación ocupacional a nivel de dos dígitos	Tasa de emparejamiento tomando como base la clasificación ocupacional a nivel de cuatro dígitos
Demanda y primer contrato	28.05%	23.13%
Demanda y último contrato	27.04%	22.02%
Primer y último contrato	52.60%	49.02%
Demanda, primer y último contrato	19.26%	15.33%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de registros administrativos de las oficinas de empleo del SER

Al objeto de avanzar en este último fenómeno se han realizado cálculos complementarios que desagregan, para las dos posiciones temporales tomadas en la comparación –primer y último contrato-, los *diferentes tipos de contrato laboral que pueden darse*. Los resultados se ofrecen en el Cuadro 6.4.

**Cuadro 6.4. Tipo de contrato laboral y tasa de emparejamiento ocupacional**

<b>Primer contrato</b>	<b>Último contrato</b>				
	Fijo	Temporal	En practicas	Discapacitado	De otro tipo
Fijo	45.83%	27.85%	22.86%	47.62%	34.37%
Temporal	66.61%	47.11%	22.89%	41.35%	44.05%
En practicas	73.74%	31.75%	67.5%	50%	33.33%
Discapacitado	58.44%	35.29%	25%	82.38%	0%
De otro tipo	46.67%	46.56%	0%	0%	83.33%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de registros administrativos de las oficinas de empleo del SER

Teniendo en cuenta que la casi totalidad de los contratos están en la categoría de fijos y temporales (véase Figura 5.4 de la sección anterior), el análisis se centra sólo en las transiciones entre estos dos tipos de contratos. Como puede observarse, pasar posteriormente de un contrato temporal a uno fijo está ligado a una mayor tasa de emparejamiento entre ocupaciones, ascendiendo a casi el 67%. Pasar, por el contrario, de un contrato fijo a otro temporal, implica una tasa de emparejamiento entre ocupaciones inferior al 28%.

Algunos de estos resultados se explican por el hecho de haber tenido lugar el cambio de contrato dentro de la misma empresa, o bien haberse producido un salto desde la empresa o empleador original a otro distinto. En la mayoría de los casos en los que el primer contrato es temporal y el último fijo, se trataría mayoritaria y probablemente de promociones dentro de la propia empresa<sup>9</sup>, mientras que el cambio de fijo a temporal escondería cambios de empleador. En este segundo supuesto es por tanto más probable que la ocupación alcanzada en el último contrato coincida en menor medida con la desempeñada por los individuos en el primero.

---

<sup>9</sup> La existencia de bonificaciones oficiales a las empresas en las cuotas de Seguridad Social cuando se transforma el contrato temporal de una persona en otro indefinido, empujan en esa dirección.

## 7. Versatilidad profesional

Tomando como referencia *la ocupación recogida en la demanda (salida) y la que figura en el contrato (llegada)*, se han elaborado cuadros detallados que muestran las conexiones existentes entre ambas. La relación de tales cuadros, recogidos en el Anexo Estadístico, es como sigue:

### A) Bloque de Cuadros A1-A2

Ambos contienen, partiendo de una agrupación por número de contratos registrados en cada ocupación, información sobre las tasas de emparejamiento así como sobre el peso que cada ocupación alcanza en el conjunto de contratos, a nivel de dos y de cuatro dígitos.

### B) Bloque de Cuadros A3-A4

Ambos recogen una agrupación específica de ocho grandes apartados, basada en el *nivel de responsabilidad de tareas desempeñadas en la ocupación*, elaborada siguiendo la aplicación de criterios propios del equipo de trabajo<sup>10</sup>. Los 8 grandes grupos considerados, cuya descomposición en detalle figura en el Cuadro A3, son los siguientes:

1. Personal que realiza tareas directivas
2. Personal que realiza tareas técnicas y profesionales de carácter superior
3. Personal que realiza tareas técnicas y profesionales de carácter medio
4. Empleados que realizan tareas de ordenación y gestión (internas) de servicios administrativos
5. Empleados que realizan tareas especializadas de prestación (externa) de servicios comerciales y personales
6. Operarios que realizan tareas especializadas de carácter agropecuario, pesquero, minero, industrial, de reparación y de construcción (peones en general)
7. Empleados que realizan tareas NO especializadas de ordenación y prestación de servicios comerciales y personales
8. Operarios que realizan tareas NO especializadas de carácter agropecuario, pesquero, minero, industrial, de reparación y de construcción (peones en general)

---

<sup>10</sup> En el primero de estos dos cuadros se exponen los criterios de agrupación aplicados basados, como se señala, en puntos de vista de los autores.

Aplicando los criterios anteriores, el Cuadro A4 incluye, para cada gran grupo de ocupaciones de demanda (ocupaciones de salida), en qué grupo han acabado trabajando los demandantes (ocupaciones de llegada recogidas en el contrato).

### C) Bloque de Cuadros A5-A6-A7

Estos cuadros exponen, para cada grupo ocupacional de salida (demandas), los cinco grupos más relevantes de ocupaciones que figuran en los contratos (ocupación de llegada).

Como puede comprenderse, cada grupo de ocupaciones de salida puede acabar finalmente enfrentado a un número variable y amplio de ocupaciones de llegada. En los tres cuadros citados se ha optado por poner los cinco primeros grupos de llegada con mayor número de contratos. La diferencia entre los cuadros estriba en que el Cuadro A5 lo hace tomando como referencia la clasificación de ocupaciones a un dígito (grandes grupos ocupacionales); el Cuadro A6 a dos dígitos; y el Cuadro A7 a cuatro dígitos.

De la lectura cuidadosa de estos bloques de Cuadros (A1 hasta A7) se deducen varias consideraciones generales, derivadas de la evidencia empírica, de gran valor potencial de cara a las labores de intermediación laboral realizada en las oficinas de empleo. En principio se desprende que la tasa de emparejamiento alcanza valores diversos según se tome como referencia uno u otro grupo de ocupaciones. En la práctica, dicha tasa puede ser interpretada como indicadora de distintos fenómenos del mercado, tal como ya se ha explicado en apartados anteriores y se comenta detenidamente más abajo.

El grado de utilidad de esta información para las oficinas de empleo es alta en la medida en que puede proporcionar orientaciones sobre el encaje final de los individuos en unos u otros tipos de tareas, contenidas en los diferentes puestos de trabajo, para las que finalmente han sido seleccionados o admitidos los demandantes de empleo por los empleadores. Los cuadros señalados son susceptibles pues de tomarse como una especie de **GUIA** en las funciones de intermediación de los servicios de empleo de la CM.

En principio, según se vio en la sección anterior, una tasa alta puede equipararse a la circunstancia de que el ajuste oferta-demanda es eficiente, en el sentido de que se produce una asignación de recursos humanos hacia los puntos o lugares del sistema productivo en que los mismos son requeridos. Y poco eficiente en caso contrario. Pero valores bajos de la tasa no constituyen necesariamente un signo de ineficiencia en el *proceso cotidiano* del ajuste laboral, pues pueden estar mostrando simplemente que hay un exceso de oferta o de demanda de profesionales para un segmento de puestos de trabajo con un contenido determinado de tareas o funciones. Naturalmente que ello podría considerarse igualmente un signo de ineficiencia pero en este caso lo sería



en sentido general y para el mercado global o la economía del país como un todo. Por otro lado, los cambios en el ciclo productivo afectan como es lógico a los valores de la tasa, tal como se puso de relieve páginas atrás.

En la sección presente se ha procedido a buscar el ámbito de relaciones existente entre la ocupación señalada por los demandantes de empleo –que puede ser la correspondiente al último puesto desempeñado por ellos o la que consideran como preferente en su búsqueda de empleo- y la lista de ocupaciones más frecuente contenida en los contratos de trabajo a que han tenido acceso finalmente los demandantes de empleo. Por este motivo la utilidad de la información proporcionada por los cuadros señalados puede ser contemplada, al menos, desde tres perspectivas.

**1ª Perspectiva.** *De una parte constituye una guía de gran interés para el personal encargado de tareas de intermediación en las oficinas de empleo. Pues la misma permite ver, para cada ocupación de partida, las cinco ocupaciones de llegada que presentan mayor peso entre las que aparecen registradas en los contratos a que tuvieron acceso los demandantes de empleo con posterioridad al hecho de presentar su demanda. Es decir, en qué ocupaciones más significativas han encontrado finalmente empleo los demandantes registrados en las oficinas de empleo; lo que equivale a decir las ocupaciones en que han sido aceptadas sus pretensiones para atender un puesto de trabajo ofrecido por las empresas. Se trata por tanto de puestos de trabajo que puede desempeñar un individuo, partiendo de una profesión inicial dada, a juicio de los empleadores<sup>11</sup>.*

**2ª Perspectiva.** *Surge otra interrelación adicional pero en sentido contrario. Dadas las ocupaciones que figuran en los contratos registrados, la información permite averiguar qué tipo de profesionales –como resultado de la preferencia revelada por las empresas- resultan más apropiados para cubrir los distintos bloques de vacantes que van surgiendo en estas últimas.*

**3ª Perspectiva.** *De forma complementaria, cada “racimo de ocupaciones surgidas en los contratos”, enfrentados a cada ocupación de salida, implica la existencia de elementos comunes de tareas o funciones (conocimientos o competencias requeridas). Lo que resulta de gran interés a la hora de definir los contenidos de las acciones formativas que se diseñen.*

*Pues, con independencia de que haya ocupaciones de partida que coincidan estrictamente con las ocupaciones de los contratos –emparejamiento en el sentido literal del término- y que sugieran la existencia de contenidos específicos en las mismas de cara a la formación que haya que suministrar a los potenciales participantes en los*

---

<sup>11</sup> La concentración de las frecuencias en una tipología reducida de puestos de trabajo –los cinco grupos de mayor peso en el conjunto de contratos en que se dispersan las demandas iniciales- es lo que permite, precisamente, hablar de un vínculo de contenido común de funciones entre la ocupación inicial de las personas y esos puestos finales.

*cursos, hay muchos puestos de trabajo en los que eso no sucede así. De ahí la conveniencia de diseñar cursos de contenido común –al menos en lo referente a algún módulo de los mismos- para personas que parten con distintas experiencias de trabajo en determinadas ocupaciones o con distintas preferencias hacia alguna de ellas (dos de los criterios más frecuentes para encuadrar a una persona en una ocupación u otra en la oficina de empleo), y que aparecen recogidas en las respectivas demandas de empleo.*

De los resultados se desprende, igualmente, que hay ocupaciones con tasas de emparejamiento muy bajas o casi nulas, lo que conlleva la necesidad de reforzar reciclajes, bien en la intermediación laboral, bien en la formación, para los individuos procedentes de las mismas.

Como conclusión de los puntos anteriores hay que señalar un doble fenómeno de gran trascendencia de cara a la definición y desarrollo de las políticas del mercado de trabajo, con independencia de que se produzca con mayor o menor intensidad en unas ocupaciones que en otras o en distintos momentos del ciclo económico. Nos encontramos así, de una parte, con la existencia de **un alto grado de versatilidad** -potencial o efectiva- entre los demandantes de empleo (pues pueden atender ocupaciones distintas en muchos casos). Y de otra, con el paralelo surgimiento de **una elevada flexibilidad de cobertura** –potencial o efectiva- de los puestos de trabajo vacantes, ya que permiten ser desempeñados en este caso por personas procedentes de diferentes “profesiones” de partida.

## **8. Emparejamiento ocupacional y trayectorias de mejora: análisis de probabilidades**

El análisis que se realizó en la sección sexta proporcionaba una visión general sobre las características del demandante de empleo y del puesto de trabajo finalmente atendido, que rodean los valores de la tasa de emparejamiento encontradas entre la ocupación demandada y la efectivamente observada en el contrato. No obstante, los efectos de todas las variables recogidas en el Cuadro 6.1 de dicha sección podrían estar interrelacionados. Con objeto de subsanar esta circunstancia y para realizar un análisis en profundidad de cuáles son los principales factores determinantes de un buen ajuste ocupacional, en esta sección se procede a estudiar el fenómeno desde la perspectiva econométrica, de cara a estimar la probabilidad de que un demandante de empleo obtenga un contrato laboral cuya ocupación sea la misma que inicialmente había pretendido.

La estimación econométrica se realiza a partir de las variables explicativas que, según la teoría económica, afectan a dicho emparejamiento o matching, la mayoría de ellas ya recogidas en la sección señalada. Aunque resulta casi obvio decirlo, es importante destacar que el objetivo perseguido no es determinar los factores que condicionan la probabilidad de empleo, puesto que en este caso la muestra de individuos está formada precisamente por individuos que han conseguido un contrato (su tasa de empleo sería del cien por cien). El propósito es analizar precisamente qué factores influyen en el hecho de que la casación de ofertas y demandas sea “eficiente”.

En el plano teórico, un mercado laboral en el que el emparejamiento de ofertas y demandas sea fuerte registrará a priori menores tasas de paro, menores periodos de duración en el desempleo, menor rotación laboral con sus consecuentes efectos positivos sobre la productividad, menor riesgo de sobreeducación en determinadas ocupaciones, así como menor riesgo de falta de cobertura en otras, entre otros efectos potenciales (Elliot, 1991). Por no hablar de las implicaciones que un buen ajuste del mercado laboral tiene sobre los presupuestos públicos, pues implicará un menor gasto en prestaciones por desempleo y en la aplicación de políticas activas. Dentro de estas últimas, la calidad de la gestión de la intermediación entre oferentes y demandantes ejerce igualmente un efecto considerable sobre la probabilidad de inserción de las personas que entran por primera vez en el mercado laboral, tal como pone de manifiesto la literatura disponible en diferentes países fuera de España (Ryan, 2001) y en España (Blazquez, 2005 y Herrarte y Sáez, 2007, entre otros trabajos).

Partiendo por tanto de los determinantes teóricos de la oferta laboral (por parte de trabajadores) así como de la demanda laboral (por parte de empresas), la estimación de la probabilidad de emparejamiento demanda-contrato se realiza a partir de un conjunto de variables personales (sexo, edad, nivel formativo, nacionalidad), así como

otras relacionadas con las características del propio contrato o de la empresa. Concretamente se han incluido como variables explicativas el tipo de contrato ofertado por la empresa, entendiendo a priori que los individuos podrían estar dispuestos a sacrificar el ajuste perfecto (en su oficio habitual, si lo tiene), para poder acceder a un contrato fijo frente a uno temporal o con miras a incrementar a priori sus probabilidades de colocación.

El tamaño de la empresa que oferta el contrato para la cobertura de una vacante puede ser también una variable significativa en la determinación de la probabilidad de emparejamiento; pues de nuevo, ante la posibilidad de trabajar en una empresa de mayor tamaño, que podría asociarse a menor riesgo de pérdida de empleo o mayores posibilidades de promoción, los individuos podrían estar dispuestos a sacrificar un ajuste perfecto en su demanda de empleo (respecto al oficio habitual). La experiencia del individuo en la ocupación es sin duda una variable clave en la determinación de la probabilidad de emparejamiento, pues cuanto mayor es la experiencia en la ocupación mayor es el coste de oportunidad para los individuos de aceptar contratos en ocupaciones diferentes.

Estar recibiendo una prestación por desempleo se presenta también como una variable importante en la estimación de la probabilidad de emparejamiento, ya que cabría esperar a priori que los individuos que se encuentren percibiendo una prestación por desempleo disponen de más tiempo para buscar un empleo acorde a las características de su demanda. No hay que olvidar, sin embargo, que la muestra analizada está formada por una mayoría de demandantes de empleo que no recibían tal tipo de prestación (el 92%).

La probabilidad de emparejamiento estará relacionada además con el tiempo que ha estado el individuo en desempleo. Por ello, como variable aproximada (proxy) del tiempo en desempleo se ha considerado en la estimación la duración de la demanda, calculada como la diferencia en días entre la fecha de la última demanda y la fecha del último contrato. Esta variable constituye una variable aproximada del tiempo en desempleo, pues, aunque una parte importante de la muestra (el 42%) está formada por individuos que sólo han tenido un contrato (el que genera la baja), existe un 58% de individuos que han tenido algún contrato adicional entre medias. Y para todos ellos la variable proxy del tiempo en desempleo se ha calculado del mismo modo.

Para complementar esta variable se ha considerado también, como variable explicativa, el número de contratos que ha tenido el individuo durante el periodo incluido en la muestra. Esta variable se introduce en la estimación agrupada en tres categorías: no haber tenido ningún contrato adicional al que genera la baja, haber tenido un solo contrato adicional y haber tenido dos o más contratos adicionales.

A priori, sería de esperar que aquellos individuos con un elevado grado de rotación, reflejado en un elevado número de contratos, tuvieran un peor ajuste ocupacional, pues en general la rotación laboral de los individuos suele darse entre trabajadores poco cualificados y poco especializados. Asimismo, una rotación laboral elevada podría ser una señal de la existencia de factores no observables de los individuos, relacionados con múltiples causas como por ejemplo escaso esfuerzo por su parte, falta de responsabilidad, falta de implicación y otros varios susceptibles de provocar sucesivos contratos de corta duración. En resumen, desde el punto de vista teórico la existencia de movilidad laboral, manifestada en varios contratos laborales, tendería a mejorar el emparejamiento ocupacional, si bien una rotación laboral excesiva reflejada en la existencia de muchos contratos, ofrece una señal negativa sobre las características laborales (observables y no observables) del individuo, lo que acarrearía peor ajuste ocupacional o la influencia de otros factores no analizados en este trabajo (mayor tiempo en desempleo, menores probabilidades de empleo, etc.).

Por su parte, la variable endógena objeto de estudio se ha definido como una variable binaria que toma el valor 1 cuando la ocupación demandada a 4 dígitos (o 2 dígitos) coincide con la ocupación del último contrato, y cero en caso contrario. Por tratarse la variable endógena de una variable cualitativa, la estimación de la probabilidad de emparejamiento ocupacional deberá realizarse utilizando modelos de elección discreta. Concretamente, las estimaciones han sido realizadas utilizando modelos de regresión logística, más comúnmente conocidos como modelos logit.

Por tanto:

$$Y_i = 1 \quad \text{si } O_d = O_c$$

$$Y_i = 0 \quad \text{si } O_d \neq O_c$$

Donde  $O_d$  hace referencia a la Ocupación a 4 dígitos (o 2 dígitos) demandada en la última demanda del individuo y  $O_c$  hace referencia a la Ocupación a 4 dígitos (o 2 dígitos) del último contrato del individuo.

Finalmente, lo que se estima será:

$$pr(Y_i = 1 | X, Z)$$

Donde X es un vector de variables explicativas relativas a las características personales (sexo, edad, nivel formativo, nacionalidad) y Z es un vector de variables explicativas

relacionadas con las características laborales del individuo, del entorno y de la empresa (tamaño de la empresa, tipo de contrato, ser perceptor de prestación, tiempo en desempleo, ciclo económico).

$$pr(Y_i = 1) = \frac{e^{\alpha + \beta_k X_{ki} + Z_{ki}}}{1 + e^{\alpha + \beta_k X_{ki} + Z_{ki}}}$$

La definición de la variable endógena, tal como se ha expuesto en líneas anteriores, se realiza también a dos dígitos, lo que se hace con el fin de flexibilizar los criterios establecidos para determinar el nivel de emparejamiento y poder analizar diferencias. Los resultados de la estimación del modelo quedan resumidos en el Cuadro 8.1. La estimación se ha realizado considerando la variable endógena (probabilidad de emparejamiento ocupacional) a dos y cuatro dígitos. Para cada estimación se presenta la razón de ventajas (odds ratio) así como el nivel de significación de la variable. Aquellas variables cuya razón de ventajas es **superior a la unidad** indican que la probabilidad relativa de emparejamiento ocupacional de esa variable **frente a la de referencia** es mayor, y viceversa.

Los resultados obtenidos del análisis econométrico están en línea, en términos generales, con los obtenidos en el análisis descriptivo. El primer aspecto a destacar es que todas las variables explicativas resultan estadísticamente significativas, con un 95% de confianza, y en cada una de las estimaciones efectuadas<sup>12</sup>. En este marco, la probabilidad de ajuste es significativamente mayor entre las mujeres que entre los hombres. En concreto, una mujer presenta –a nivel de dos dígitos, por ejemplo- una probabilidad de ajuste 1.38 veces superior a la que correspondería a un hombre con exactamente las mismas características tanto personales como laborales, y 1,6 veces a nivel de cuatro dígitos. En cuanto a otros resultados relevantes pueden destacarse los siguientes:

Tomando como referencia el colectivo de 16-24 años un individuo dentro del grupo de edad 55-64 presenta una probabilidad de ajuste 1.22 veces superior. Aunque esto sólo se observa cuando la tasa de emparejamiento se calcula con ocupaciones a dos dígitos.

No tener estudios o solo primarios secundarios en lugar de terciarios supone una probabilidad de ajuste 1.14 veces menor ó 1,31. Sin embargo un individuo que difiera del de referencia en que sólo tiene estudios secundarios en lugar de terciarios, muestra una probabilidad de ajuste ocupacional inferior (0,96 a dos dígitos). Sin embargo, en las estimaciones a 4 dígitos encontramos que los demandantes con

---

<sup>12</sup> Un resultado es denomina estadísticamente significativo cuando no es probable que haya sido debido al azar. Cuanto más alto sea el nivel de significación, más fiable es el resultado; esto es, menor es la probabilidad de cometer un error en la medición o en la predicción. Los niveles de significación habitualmente aceptados son de 0,99% (equivalente a un error del 0,1%), 95% (error del 5%) y 90% (error del 10%)

primera etapa de secundaria y los de estudios secundarios, presentan también una mayor tasa de emparejamiento ocupacional que aquellos con estudios terciarios.

Comparando la modalidad de los contratos fijos con la de los contratos temporales y tomando como referencia los primeros, se observa que tener un contrato temporal aumenta ligeramente la probabilidad de ajuste ocupacional. Sin embargo, la diferencia es muy pequeña. Así, un individuo que difiera del de referencia en que tiene contrato temporal en lugar de fijo tiene una probabilidad de ajuste entorno a 1.04 veces más alta en el caso de dos dígitos.

El ajuste ocupacional parece significativamente mejor en las empresas más pequeñas: un individuo que se diferencia del individuo de referencia en que su último contrato está en una empresa de menos de 50 trabajadores en lugar de más de 250 trabajadores, experimenta una probabilidad de ajuste casi 1,30 veces superior.

La variable experiencia en la ocupación demandada destaca por su relevancia a la hora de conseguir un buen ajuste ocupacional. En particular, 2 o más años de experiencia implica una probabilidad de ajuste de 1.87 superior (1.92 en el caso de ocupaciones a 4 dígitos).

El análisis anterior con ocupaciones a 2 y 4 dígitos ha permitido examinar con un alto grado de rigurosidad la probabilidad de que se produzca un emparejamiento entre la ocupación demandada y la ocupación en el contrato. Mas, hay que señalar que el hecho de que la ocupación en el último contrato no coincida exactamente con la ocupación solicitada por el demandante de empleo no es necesariamente un aspecto negativo. En principio, tanto si se acaba en una ocupación coincidente con la demandada en los servicios regionales de empleo, como en una ocupación con mayor grado de cualificación, podría considerarse una situación laboral positiva desde el punto de vista del ajuste ocupacional. En este sentido, lo ideal sería poder establecer una medida de movilidad ocupacional que permitiera distinguir tanto aquellos individuos cuya ocupación en el contrato coincide con la ocupación demandada, como aquellos que se emplean en una ocupación que implica un mayor grado de cualificación.

Para la realización de un estudio riguroso de estas características, que permitiese identificar tanto a aquellos demandantes que acaban empleados en la ocupación solicitada, como a aquellos que consiguen una ocupación con mayor grado de cualificación, sería necesario disponer de un conocimiento exhaustivo y detallado de las tareas en cada una de ellas, lo que resulta inviable a partir de la información disponible.

**Cuadro 8.1. Modelo logit: Probabilidad de emparejamiento ocupacional demanda-contrato**

Variables	Distribución de la Muestra		Estimación probabilidad emparejamiento a 2 díg.			Estimación probabilidad emparejamiento a 4 díg.		
	N casos	% s/ Total	Pr relativa	Sig.		Pr relativa	Sig.	
Mujer	295.854	52,8%	1,38	0,00 ***		1,59	0,00 ***	
<i>Edad</i>								
De 16 a 24 (ref)	122.976	22,0%						
De 25 a 34	223.139	39,8%	0,91	0,00 ***		0,82	0,00 ***	
De 35 a 44	126.690	22,6%	0,97	0,00 ***		0,86	0,00 ***	
De 45 a 54	67.634	12,1%	1,12	0,00 ***		0,99	0,47 n.s.	
De 55 a 64	19.547	3,5%	1,22	0,00 ***		1,06	0,00 ***	
<i>Nivel de estudios</i>								
Terciarios (ref)	129.425	23,1%						
Sin estudios y estudios primarios	65.080	11,6%	1,14	0,00 ***		1,31	0,00 ***	
Primera etapa secundaria	239.049	42,7%	0,96	0,00 ***		1,11	0,00 ***	
Secundarios	126.432	22,6%	0,92	0,00 ***		1,03	0,00 ***	
<i>Tipo de contrato alcanzado</i>								
Contrato fijo (ref.)	256.419	45,8%						
Contrato temporal	291.532	52,1%	1,04	0,00 ***		1,03	0,00 ***	
Otro tipo de contratos	12.035	2,1%	0,95	0,01 ***		0,92	0,00 ***	
<i>Duración de la demanda.</i> Al ser una variable continua (mes a mes), si el valor de la probabilidad es inferior a 1 significa que un incremento en la duración reduce la probabilidad de ajuste y viceversa.			0,89	0,00 ***		0,89	0,00 ***	
Nacionalidad española	437.602	78,1%	0,84	0,00 ***		0,85	0,00 ***	
Perceptor prestación	43.073	7,7%	0,97	0,01 ***		0,98	0,08 *	
<i>Otros contratos</i>								
Ningún contrato adicional (ref)	234.116	41,8%						
1 contrato adicional	155.273	27,7%	0,98	0,00 ***		0,97	0,00 ***	
2 ó más contratos adicionales	170.597	30,5%	0,92	0,00 ***		0,91	0,00 ***	
<i>Jornada solicitada en la demanda</i>								
Indiferente (ref)	502.323	89,7%						
Completa	38.762	6,9%	1,08	0,00 ***		1,08	0,00 ***	
Parcial	18.901	3,4%	0,91	0,00 ***		0,92	0,00 ***	
<i>Tamaño de la empresa</i>								
Más de 250 trab. (ref)	167.264	29,9%						
Menos de 50 trab.	269.211	48,1%	1,29	0,00 ***		1,27	0,00 ***	
De 50 a 249 trab.	123.511	22,1%	1,18	0,00 ***		1,13	0,00 ***	
<i>Experiencia en la ocupación</i>								
Sin experiencia o experiencia < 2 años (ref)	330.075	58,9%						
2 años o más de experiencia en la ocup.	229.911	41,1%	1,87	0,00 ***		1,92	0,00 ***	
N	559.986	100,0%	559.986			559.986		
Log-likelihood (probabilidad logarítmica)	-	-	331.915			303.363		
% casos correctamente predichos	-	-	59,3			58,9		
% casos correctamente predichos Y=1	-	-	56,1			58,9		
R2 de Nagelkerke	-	-	0,043			0,045		
Probabilidad estimada Mujeres	-	-	41,1			28,3		
Probabilidad estimada Hombres	-	-	33,7			19,9		
Diferencia Mujer - Hombre (puntos porcentuales)	-	-	7,5			8,4		

(1) Punto de corte calculado para la media de la variable endógena; (2) Estadístico que intenta cuantificar la proporción de variación explicada por el modelo de regresión logística, si bien no puede interpretarse como la R2 de un modelo de regresión lineal. Valores más cercanos a la unidad implican un mejor ajuste del modelo; (3) Individuo de referencia: 25-34 años, español, estudios de 1ª etapa de secundaria, contrato temporal, duración media de la demanda=99 días, no recibe prestación por desempleo, indiferente ante la jornada laboral, firma el último contrato en una empresa de menos de 50 trabajadores, sólo tiene el contrato que genera la baja en la demanda, posee 2 años o más de experiencia en la ocupación.

\*\*\* Diferencia significativa al 99%; \*\* Diferencia significativa al 95%; \* Diferencia significativa al 90%; n.s. Diferencia estadísticamente no significativa. Un resultado es estadísticamente significativo cuando no es probable que haya sido debido al azar. Cuanto más alto sea el nivel de significación, más fiable es el resultado; esto es, menor es la probabilidad de cometer un error en la medición o en la predicción. Los niveles de significación habitualmente aceptados son de 0,99% (equivalente a un error del 0,1%), 95% (error del 5%) y 90% (error del 10%).



No obstante, sí resulta asequible establecer una aproximación del tipo “mutuamente excluyente” cuando consideramos grandes grupos ocupacionales, tal como se hizo en la sección 3 con los datos de la EPA. Siguiendo la metodología en ella planteada, se ha procedido a elaborar una matriz de transiciones entre grandes grupos ocupacionales (a un dígito), recogiendo tanto al grado de cualificación como el hecho de que lleven asociadas tareas de carácter organizativo (Véase Cuadro 3.5 de la sección tercera)

A partir de dicha matriz de transiciones, se procede a estimar un modelo de regresión logística donde la variable dependiente en este caso toma valor 1 si el individuo consigue un contrato en el grupo ocupacional de la demanda o en otro asociado a un mayor nivel de cualificación. La variable tomará el valor cero en caso contrario. En cuanto a las variables explicativas, se han tomado las mismas que en las estimaciones del Cuadro 8.1. Los resultados quedan recogidos en el Cuadro 8.2.

A la vista de los resultados obtenidos, se comprueba que las mujeres y los demandantes con menores niveles de estudios tienen una mayor probabilidad tanto de conseguir exactamente el grupo ocupacional que figuraba en la demanda (a un dígito) como de alcanzar otro grupo con mayor grado de cualificación. Del mismo modo, los demandantes más jóvenes parecen tener una mayor probabilidad de permanencia o de mejora ocupacional. La coincidencia entre estos resultados y los expuestos en el Cuadro 8.1 (en el que se analizaba, recordémoslo, la probabilidad de emparejamiento ocupacional a 2 y 4 dígitos) afianzan la confianza en las estimaciones realizadas en la investigación en relación a este punto.

En cuanto al tipo de contrato, las estimaciones recogidas en el Cuadro 8.1 sugerían que los demandantes que acababan en contratos temporales tenían más probabilidad de emparejamiento ocupacional (pues en la demanda la ocupación señalada se caracteriza por ser muy general). El tratamiento hecho en términos de cualificación (grupos ocupacionales) pone de manifiesto sin embargo que la contratación temporal está asociada sin duda alguna a una menor probabilidad de ajuste o mejora ocupacional frente a la contratación permanente.

Por otro lado, encontramos que cuando el individuo ha conseguido un empleo en empresas pequeñas y medianas, de menos de 50 trabajadores o entre 50 y 249, la probabilidad de estar ocupado en la ocupación demandada o en otra con mayor grado de cualificación es mayor que en el caso de empresas de más de 250 trabajadores. Estos resultados de nuevo están en línea con los obtenidos en el Cuadro 8.1. Por último, se observa un efecto claramente positivo de la experiencia en la ocupación sobre la probabilidad de ajuste o mejora ocupacional.

**Cuadro 8.2. Probabilidad de ajuste o mejora ocupacional**

	Distribución de la Muestra		Estimaciones		
	Nº casos	% s/ total	Pr relativa Exp(B)	Sig.	
Constante	-	-	1,993	,000	***
Mujer	295.854	52,8%	1,248	,000	***
<i>Grupos de edad</i>					
De 16 a 24 (ref)	122.976	22,0%			
De 25 a 34	223.139	39,8%	,825	,000	***
De 35 a 44	126.690	22,6%	,770	,000	***
De 45 a 54	67.634	12,1%	,757	,000	***
De 55 a 64	19.547	3,5%	,782	,000	***
<i>Nivel de estudios</i>					
Terciarios (ref)	129.425	23,1%			
Sin estudios y estudios primarios	65.080	11,6%	2,060	,000	***
Primera etapa secundaria	239.049	42,7%	1,896	,000	***
Secundarios	126.432	22,6%	1,505	,000	***
<i>Tipo de contrato alcanzado</i>					
Contrato fijo (ref)	256.419	45,8%			
Contrato temporal	291.532	52,1%	,888	,000	***
Otros contratos	12.035	2,1%	1,209	,000	***
<i>Duración de la demanda.</i> Al ser una variable continua (mes a mes), si el valor de la probabilidad es inferior a 1 significa que un incremento en la duración reduce la probabilidad de ajuste y viceversa.			,913	,000	***
Nacionalidad española	437.602	78,1%	,836	,000	***
Perceptor prestación	43.073	7,7%	,943	,000	***
<i>Otros contratos (ref: ningún contrato adicional)</i>					
1 contrato adicional	234.116	41,8%			
2 ó más contratos adicionales	155.273	27,7%	,971	,000	***
	170.597	30,5%	,954	,000	***
<i>Jornada solicitada</i>					
Indiferente (ref)	502.323	89,7%			
Completa	38.762	6,9%	1,005	,661	n.s.
Parcial	18.901	3,4%	1,040	,025	***
<i>Tamaño de la empresa</i>					
Más de 250 trab. (ref)	167.264	29,9%			
De 0 a 49 trab.	269.211	48,1%	1,241	,000	***
De 50 a 249 trab.	123.511	22,1%	1,136	,000	***
<i>Experiencia</i>					
Sin experiencia o menos de 2 años (ref)	330.075	58,9%			
Dos años o más de experiencia	229.911	41,1%	1,161	,000	***

\*\*\* Diferencia significativa al 99%; \*\* Diferencia significativa al 95%; \* Diferencia significativa al 90%; n.s. Diferencia estadísticamente no significativa. Un resultado es estadísticamente significativo cuando no es probable que haya sido debido al azar. Cuanto más alto sea el nivel de significación, más fiable es el resultado; esto es, menor es la probabilidad de cometer un error en la medición o en la predicción. Los niveles de significación habitualmente aceptados son de 0,99% (equivalente a un error del 0,1%), 95% (error del 5%) y 90% (error del 10%).

## 9. Conclusiones

- Como marco general relacionado con los cambios ocupacionales de las personas que participan en el mercado laboral, la movilidad ocupacional de los trabajadores de la Comunidad de Madrid, entendida como la capacidad potencial para cambiar de ocupación, es en ésta superior a la existente en el resto de España. Ello parece estar relacionado con el mayor nivel educativo comparado de la población madrileña frente al vigente en el resto de regiones
- En el seno de la CM y referido a los desempleados que buscan empleo, se da una propensión algo menor entre las mujeres que entre los hombres a la hora de utilizar los servicios de intermediación de las oficinas de empleo. Por edades y a diferencia del resto de grupos, el colectivo de jóvenes (sobre todo los más jóvenes) muestra igualmente una menor tendencia, influido este fenómeno por la existencia entre ellos de menores derechos acumulados para recibir prestaciones por desempleo o por insuficiente información sobre el papel de las oficinas. Desde el punto de vista del nivel educativo, son las personas sin estudios o con nivel primario las menos propensas (aunque no excesivamente) a acudir a las oficinas de empleo como fórmula para buscar un puesto de trabajo.
- En el proceso de búsqueda de empleo, la duración media de una demanda (desde la fecha en que se efectúa) en alta en las oficinas de empleo de la CM hasta el momento de lograr una colocación, asciende a algo más de tres meses, con diferencias según el colectivo considerado. La duración de la demanda tipo es más alta entre las mujeres que entre los hombres, registrándose además una relación positiva entre la edad del demandante y el tiempo medio que permanece en situación de búsqueda, lo que refleja flujos laborales más dinámicos entre los jóvenes a pesar de tener mayores tasas de desempleo y dificultades de inserción.
- A medida que aumenta el nivel formativo de los individuos, se incrementa el periodo medio de duración de la demanda. La causa reside en que se requiere mayor tiempo para encontrar un empleo que se adapte adecuadamente al perfil del demandante. Adicionalmente y a partir de un cierto nivel de preparación profesional, el tiempo de búsqueda se contempla como una inversión de cara al futuro. Este último fenómeno vuelve a observarse con las ocupaciones demandadas de mayor nivel de cualificación, pues requieren mayor tiempo de búsqueda de empleo.
- Desde la perspectiva de la ocupación que figura en el último contrato laboral de cada individuo tras la baja como demandante, los grandes grupos de

ocupaciones de más peso en los registros de las oficinas de empleo son los de empleados de tipo administrativo, técnicos y profesionales de apoyo, trabajadores no cualificados del sector servicios y trabajadores de los servicios de restauración y servicios personales.

- La tasa de emparejamiento ocupacional, definida como el porcentaje de individuos que terminan trabajando en aquella ocupación que habían establecido en su demanda de empleo, constituye en principio un indicador del grado de ajuste entre la oferta y la demanda laboral. Pero solo en principio.
- Así, el valor de la tasa de emparejamiento contemplada en el estudio no significa necesariamente la existencia o no de ajuste perfecto entre competencia profesional y contenido del puesto de trabajo. Pues refleja también la relación entre el volumen de demanda y de oferta en cada grupo de ocupaciones. El contenido de la demanda se ve condicionado de esta forma por las expectativas de los demandantes y por las orientaciones o información que los agentes de intermediación laboral dan a estos últimos.
- En el análisis descriptivo e igualmente en el econométrico, se ponen de manifiesto diversos rasgos de funcionamiento del mercado laboral. Tanto las mujeres como los demandantes de mayor edad experimentan un mayor grado de emparejamiento ocupacional que los hombres y los demandantes más jóvenes; es decir, alcanzan un empleo que se relaciona más intensamente con el contenido ocupacional que figura en la demanda laboral que han registrado en los servicios de empleo. Lo que se explica porque ambos grupos parten de ocupaciones de demanda que podrían considerarse más generales o menos específicas.
- Cuando se desciende a mayor nivel de desagregación, los colectivos que presentan menores oportunidades de colocación (mujeres, jóvenes y personas con bajo nivel de cualificación, especialmente) suelen alcanzar un empleo que se relaciona más intensamente con el contenido ocupacional que figura en la demanda laboral hecha en los servicios de empleo. La razón de ello es que, como en el caso anterior, estos grupos parten de ocupaciones de demanda más generales –a iniciativa personal o del asesor de empleo- para captar así un mayor volumen de ofertas.
- En relación a los más jóvenes y en línea con lo que ocurre en otras regiones industrializadas de dentro y fuera de España, la constatación de un grado de emparejamiento menor en la CM es resultado de dos fuerzas opuestas. De una parte el contenido de su demanda aparece poco perfilado o bien resulta ambiguo, lo que facilita el ajuste; pero de otro lado, se da simultáneamente un

fenómeno de sobreeducación respecto al contenido de las vacantes ofrecidas por los empleadores al inicio de su vida laboral.

- En cuanto al tipo de contrato, las estimaciones sugieren que los demandantes que acaban en contratos temporales tienen más probabilidad de emparejamiento ocupacional. Ello resulta posible debido a que en la demanda hecha por estas personas en las oficinas de empleo la ocupación señalada, que responde a la inercia laboral de este colectivo, se caracteriza por ser igualmente muy general. El tratamiento hecho en términos de cualificación pone de manifiesto sin embargo que la contratación temporal está asociada a una menor probabilidad de mejora ocupacional frente a quienes alcanzan un contrato fijo.
- Para quienes demandan un empleo a tiempo parcial la estadística refleja también aquí un nivel de emparejamiento menor que el alcanzado por quienes demandan y obtienen un empleo a tiempo completo, lo que se debe a idénticas razones que las comentadas en el punto anterior.
- Como cabría esperar, la estadística muestra que la experiencia en la ocupación demandada (experiencia en ese oficio) es un factor clave para conseguir un buen ajuste ocupacional o una mejora de estatus. Tener dos años de experiencia hace saltar la probabilidad de que esto suceda frente a otras alternativas. La selección favorable hacia ellos por parte de las empresas juega en ese sentido.
- Finalmente, el ajuste ocupacional parece significativamente mejor en las empresas pequeñas y medianas, pues en ellas la especialización de tareas está menos presente. La probabilidad de estar empleado en la ocupación demandada inicialmente o en otra con mayor nivel de cualificación es mayor que en el caso de empresas grandes.
- La interpretación de las tasas de emparejamiento requiere ciertas cautelas. Su mejora no constituye un fin en sí mismo, pues el objetivo de la intermediación y de la formación es mejorar además la probabilidad de los desempleados para acceder a un empleo, con independencia de que sea en una u otra ocupación.
- Del análisis efectuado a lo largo del estudio se constata una doble circunstancia de gran trascendencia en la definición y desarrollo de las políticas del mercado de trabajo, y con independencia de que la misma se produzca con diferente intensidad en unas ocupaciones que en otras. Se trata tanto de la existencia de un alto grado de versatilidad entre los demandantes de empleo (pueden atender ocupaciones distintas a las iniciales en muchos casos), como del paralelo surgimiento de una elevada flexibilidad de cobertura de los puestos de

trabajo vacantes, ya que permiten ser desempeñados con frecuencia por personas procedentes de diferentes profesiones de partida.

- Los hechos anteriores habrían de tenerse en cuenta a la hora de arbitrar medidas activas del mercado de trabajo, tanto en el plano de la intermediación laboral propiamente dicha, como en el de la formación. En el primer caso porque el margen de maniobra para el ajuste de ofertas y demandas es notablemente más amplio que el que parece resultar a priori; y en el segundo porque la determinación de los contenidos de los cursos o módulos de formación (tanto si se dirigen a personas en desempleo como a personas ocupadas) hace factible pasar de contenidos específicos a otros más generales, o de índole común u homogéneo para una lista más o menos amplia de ocupaciones.
- Finalmente, en los casos de bajo grado de emparejamiento ocupacional o de emparejamiento casi nulo, se desprende la conveniencia de reforzar reciclajes, bien en la intermediación laboral, bien en la formación, para los individuos procedentes de las ocupaciones en que eso ocurra.

## 10. Referencias bibliográficas

Alba-Ramirez, A. (1993): "Mismatch in the Spanish Labour Market. Overeducation?", *Journal of Human Resources*, 28, 259-278.

Alba-Ramírez, A. and Blázquez, M. (2004) "Types of Job Match, Overeducation and Labor Mobility in Spain", en Büchel, F., de Grip, A. & Mertens, A. (eds), *Overeducation in Europe: Current Issues in Theory and Policy*. Cheltenham, UK. Edward Elgar.

Blázquez, M. (2005), "Youth Labor Market Integration in Spain: Search Time, Job Duration and Skill-Mismatch". *Spanish Economic Review*, Vol 7, N°3, pags 191-208 (Sept. 2005).

Dekker, R., Muffels, R., and Stancanelli, E. (2000). 'A longitudinal analysis of part-time work by women and men in the Netherlands'. In Gustafsson, S. and Kaiser, L. (eds.), *Gender and the Labour Market*, Macmillan, London.

Elliot, R.F (1991). *Labor Economics*, McGraw-Hill, London, Part 4, Chapter 10.

Ermisch, J. F., and Wright, R.E., (1993). Wage Offers and Full-Time and Part-Time Employment by British Women. *Journal of Human Resources* 28(1):111–133

Groot, W. (1993) Overeducation and the Returns to Enterprise-related Schooling. *The economics of Education Review* 12: 299–309

Groot, W. (1996): "The Incidence of, and Returns to Overeducation in the UK", *Applied Economics*, 28, 1345-1350.

Groot, W. and H. Maassen van de Brink (1997): "Allocation and the Returns to Overeducation in the United Kingdom", *Education Economics*, 5, 169-183

Herrarte, A. and Sáez, F. (2007). "Labour Market Policy in Spain: Analysis of microdata and main results". *Eurostat methodologies and working papers*. European Communities, Luxembourg

Ryan, P. (2001). "The school-to-work transition. A cross-national perspective". *Journal of Economic Literature* XXXIX (1). 34-92

Waldfoegel, J. (1997). ¿The effect of children on women's wages? *American Sociological Review*, vol. 62, pp. 209-217.

## 11. Glosario de términos

Variables	Definición
<b>Transición ocupacional</b>	Paso de una a otra ocupación o de un grupo ocupacional a otro.
<b>Trayectoria profesional</b>	Evolución profesional de un individuo a lo largo del tiempo (carrera profesional)
<b>Tasa de permanencia ocupacional</b>	Porcentaje de individuos que, tras haber sufrido un episodio de paro, encuentran un empleo perteneciente al mismo grupo ocupacional original (Grupos a nivel de un dígito de la Clasificación Nacional de Ocupaciones) (CNO)
<b>Tasa de mejora ocupacional</b>	Porcentaje de individuos que, tras haber sufrido un episodio de paro, vuelven, cuando se colocan de nuevo, a un grupo ocupacional de mayor nivel de cualificación
<b>Tasa de descenso ocupacional</b>	Porcentaje de individuos que, tras haber sufrido un episodio de paro, vuelven, cuando se colocan de nuevo, a un grupo ocupacional de menor nivel de cualificación
<b>Vacante</b>	Puesto de trabajo sin cubrir en la empresa, que se traduce habitualmente en una oferta de empleo
<b>Ocupación de salida</b>	Es la ocupación preferente que figura en la demanda de empleo realizada por los individuos que acuden a las oficinas de empleo. Se trata, por tanto, de la ocupación preferente (o solicitada) con que se inicia el proceso de búsqueda de un empleo.
<b>Ocupación de llegada</b>	Es la ocupación que figura en el contrato de trabajo a que ha tenido acceso el demandante de empleo que pasa a la situación de baja
<b>Tasa de emparejamiento ocupacional</b>	<p>Porcentaje de individuos, del conjunto de demandantes, que terminan trabajando (último contrato) en aquella ocupación que habían puesto como preferente en su demanda de empleo. Esto es, cuando la ocupación de llegada coincide con la de salida. Se estima a nivel de 2 y 4 dígitos de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO).</p> <p>El valor de la tasa no significa necesariamente la existencia o no de ajuste perfecto entre competencia profesional y contenido del puesto de trabajo. También se ve afectado por la relación entre el volumen de demanda y de oferta en cada grupo de ocupaciones; por las expectativas de los demandantes cuando hacen la demanda, y por las orientaciones que los agentes de intermediación laboral dan a estos últimos.</p>
<b>Tasa de emparejamiento ocupacional en caso de contratos sucesivos</b>	Porcentaje de individuos del conjunto de demandantes que han tenido más de un contrato con posterioridad a la baja y que terminan trabajando (último contrato) en la misma ocupación que figuraba en el primer contrato. Se estima a nivel de 2 y 4 dígitos de la CNO



## **12. Anexo Estadístico**

### **Relación de Cuadros del Anexo:**

**Cuadro A1. Tasa de emparejamiento ocupacional a dos dígitos**

**Cuadro A2. Tasa de emparejamiento ocupacional a cuatro dígitos**

**Cuadro A3. Criterios aplicados para la ordenación de ocupaciones en ocho grandes grupos en función del nivel de responsabilidad de tareas desempeñadas (base para la elaboración del Cuadro A4)**

**Cuadro A4. Destino de las ocupaciones demandadas (ocupaciones de salida) según las ocupaciones donde se realiza el contrato (ocupaciones de llegada). Clasificación ocupacional basada en el nivel de responsabilidad de tareas desempeñadas que figura en el Cuadro A3.**

**Cuadro A5. Destino de las ocupaciones demandadas (ocupaciones de salida) según las ocupaciones donde se realiza el contrato (ocupaciones de llegada), a nivel de un dígito (grandes grupos ocupacionales)**

**Cuadro A6. Destino de las ocupaciones demandadas (ocupaciones de salida) según las ocupaciones donde se realiza el contrato (ocupaciones de llegada), a nivel de dos dígitos**

**Cuadro A7. Destino de las ocupaciones demandadas (ocupaciones de salida) según las ocupaciones donde se realiza el contrato (ocupaciones de llegada), a nivel de cuatro dígitos**

**Cuadro A.8. Causas de baja de la situación de demandante de empleo**

**Cuadro A1. Tasa de emparejamiento ocupacional (\*) a 2 dígitos**

	Total contratos	Tasa de emparejamiento (en %)	Peso relativo de la ocupación en el conjunto	No coincide ocupación demanda con ocup. contrato	Coinciden ocupación demanda con ocup. contrato
<b>Total</b>	<b>559.986</b>	<b>27,8%</b>	<b>100,0%</b>	<b>404.033</b>	<b>155.953</b>
<b>Ocupaciones con más de 10.000 contratos</b>					
71 Trabajadores obras estructurales de construcción, asimilados	25.361	51,2%	4,5%	12.381	12.980
91 Empleados domésticos, personal limpieza interior edificios	40.004	47,7%	7,1%	20.941	19.063
86 Conductores vehículos transporte urbano o por carretera	19.134	42,0%	3,4%	11.094	8.040
51 Trabajadores de los servicios personales	28.340	40,9%	5,1%	16.735	11.605
72 Trabajadores acabado de construcciones, pintores, asimilados	10.840	39,6%	1,9%	6.545	4.295
50 Trabajadores de los servicios de restauración	33.299	39,1%	5,9%	20.283	13.016
42 Operadores de máquinas de oficina	59.282	33,1%	10,6%	39.673	19.609
53 Dependientes de comercio y asimilados	50.657	31,6%	9,0%	34.653	16.004
30 Técnicos de las CC. físicas, químicas e ingenierías	18.262	28,3%	3,3%	13.095	5.167
35 Otros técnicos y profesionales de apoyo	10.275	26,3%	1,8%	7.568	2.707
33 Profesionales de apoyo en operaciones financieras y comerciales	15.206	25,0%	2,7%	11.412	3.794
97 Peones de las industrias manufactureras	22.998	15,8%	4,1%	19.355	3.643
98 Peones del transporte y descargadores	27.575	15,0%	4,9%	23.431	4.144
45 Empleados Ag.viajes (trato púb.), recepcionista, telefonista	19.698	13,1%	3,5%	17.123	2.575
92 Conserje de edificios, limpiacristales y vigilantes	12.696	13,0%	2,3%	11.048	1.648
34 Profesionales de apoyo a la gestión administrativa	13.624	9,2%	2,4%	12.377	1.247
40 Empleados ss. contables, financieros y de apoyo producción-transp	12.661	5,7%	2,3%	11.937	724
<b>Subtotal: Ocupaciones con más de 10.000 contratos</b>	<b>419.912</b>	<b>31,0%</b>	<b>75,0%</b>	<b>289.651</b>	<b>130.261</b>
<b>Ocupaciones con más de 1000 contratos y menos de 10.000</b>					
21 Profesiones en CC. Naturales y Sanidad (2º-3º)	3.279	67,1%	0,6%	1.079	2.200
27 Profesiones (1º) en CC.Naturales. y Sanidad, no óptico-fisioterapeuta	3.807	57,3%	0,7%	1.626	2.181
25 Escritores, artistas y otras profesiones asociadas	5.401	53,0%	1,0%	2.541	2.860
31 Técnicos de las CC. naturales y de la sanidad	5.420	47,8%	1,0%	2.831	2.589
23 Profesionales del derecho	1.978	41,2%	0,4%	1.163	815
28 Profesiones (1º ciclo Univ.) en la enseñanza	3.764	37,1%	0,7%	2.368	1.396
20 Profesiones en Física, Química, Matemáticas. e Ingeniería (2º-3º)	7.853	32,8%	1,4%	5.278	2.575

	Total contratos	Tasa de emparejamiento (en %)	Peso relativo de la ocupación en el conjunto	No coincide ocupación demanda con ocup. contrato	Coinciden ocupación demanda con ocup. contrato
24 Profesionales (2º-3º) en Organización. Empresa, CC. Sociales. y Humana.	7.302	32,4%	1,3%	4.939	2.363
85 Maquinistas, operador maquinaria agrícola y equipos pesados móviles, marineros	3.445	31,8%	0,6%	2.351	1.094
79 Trabajadores de la madera, ebanistas; industria textil, confección de piel, cuero, calzado y asimilados.	1.424	30,8%	0,3%	985	439
76 Mecánicos, ajustadores de maquinaria, equipo eléctrico, electrónico	7.572	30,5%	1,4%	5.260	2.312
75 Soldadores, chapistas, montadores estructuras metálica, herreros, elaborados. herramientas y asimilados.	4.482	29,1%	0,8%	3.177	1.305
11 Dirección de Empresa. de 10 o más asalariados	5.564	28,2%	1,0%	3.994	1.570
22 Profesiones en la enseñanza (2º-3º)	9.197	26,0%	1,6%	6.810	2.387
29 Otras profesiones asociadas a una titulación de 1º c.universitario	3.406	25,5%	0,6%	2.537	869
26 Profesiones (1º) en Física, Química, Matemáticas, Ingeniería	7.064	23,8%	1,3%	5.386	1.678
32 Técnicos Educación infantil, instructores vuelo, navegación, vehículos	2.882	23,3%	0,5%	2.210	672
70 Encargados de obra y otros encargados en la construcción	1.428	22,5%	0,3%	1.106	322
78 Trabajadores ind. alimentación, bebidas y tabaco	1.445	20,5%	0,3%	1.149	296
60 Trabajadores cualificados en actividades agrícolas	3.373	17,9%	0,6%	2.768	605
77 Mecánicos precisión, trabajadores artes gráficas, ceramistas, vidrieros, artes. madera, textil y cuero	1.610	16,1%	0,3%	1.350	260
96 Peones de la construcción	7.777	15,8%	1,4%	6.546	1.231
52 Trabajadores de servicios de protección y seguridad	4.354	15,4%	0,8%	3.683	671
46 Cajeros, taquilleros, otros empleados asimilados. trato público	9.265	14,9%	1,7%	7.886	1.379
83 Operadores de máquinas fijas	3.953	12,1%	0,7%	3.473	480
41 Empleados de bibliotecas, ss. de correos y asimilados	5.442	9,2%	1,0%	4.944	498
94 Peones agropecuarios y de la pesca	2.345	5,9%	0,4%	2.206	139
84 Montadores y ensambladores	2.994	4,4%	0,5%	2.863	131
93 Otros trabajadores no cualificados en otros servicios	5.897	5,3%	1,1%	5.585	312
81 Operadores de instalaciones industriales fijas y asimiladas.	1.523	3,6%	0,3%	1.468	55
90 Trabajadores no cualificados en el comercio	2.767	3,0%	0,5%	2.684	83
<b>Subtotal: Ocupaciones con más de 1000 contratos y menos de 10.000</b>	<b>138.013</b>	<b>25,9%</b>	<b>24,6%</b>	<b>102.246</b>	<b>35.767</b>
<b>De 200 contratos a 1000</b>					
73 Encargados en la metalurgia y jefes de talleres mecánicos	374	5,1%	0,1%	355	19
61 Trabajadores cualificados en actividades ganaderas	302	5,0%	0,1%	287	15
14 Gerencia de otras empresas con menos de 10 asalariados.	286	1,4%	0,1%	282	4
82 Encargado de operadores de máquinas fijas	343	1,2%	0,1%	339	4
<b>Subtotal: ocupaciones de 200 a 1000 contratos</b>	<b>1.305</b>	<b>3,2%</b>	<b>0,2%</b>	<b>1.263</b>	<b>42</b>
<b>Ocupaciones con menos de 200 contratos</b>					
63 Pescadores y trabajadores cualificados en actividades piscícolas	22	13,6%	0,0%	19	3
74 Trabajadores de las industrias extractivas	68	10,3%	0,0%	61	7

	Total contratos	Tasa de emparejamiento (en %)	Peso relativo de la ocupación en el conjunto	No coincide ocupación demanda con ocup. contrato	Coinciden ocupación demanda con ocup. contrato
13 Gerencia de empresas de hostelería, restauración (<10 asalariados.)	48	6,3%	0,0%	45	3
62 Trabajadores cualificados en otras actividades agrarias	142	4,9%	0,0%	135	7
95 Peones de la minería	92	2,2%	0,0%	90	2
12 Gerencia de empresas. de comercio con < 10 asalariados	107	0,9%	0,0%	106	1
80 Jefes equipo y encargados en instalaciones industriales fijas	136	0,0%	0,0%	136	0
10 Poder Ejecutivo y Legislativo; Direcciones AAPP y organización interés	108	0,0%	0,0%	108	0
17 Gerencia de otras empresas sin asalariados	33	0,0%	0,0%	33	0
<b>Subtotal: Ocupaciones con menos de 200 contratos</b>	<b>756</b>	<b>3,0%</b>	<b>0,1%</b>	<b>733</b>	<b>23</b>

(\*) Tasa de emparejamiento = % de contratos para los que coincide la ocupación de la última demanda y la ocupación del contrato más actual

Cuadro A2. Tasa de emparejamiento ocupacional (\*) a 4 dígitos

		Total contratos	Tasa De Empare jamiento (en %)	Peso relativo de la ocupación en el conjunto	No coincide ocupación demanda con ocup. contrato	Coinciden ocupación demanda con ocup. contrato
	<b>TOTAL OCUPACIONES</b>	559.986	22,8%	100%	432.581	127.405
	<b>Ocupaciones con más de 10.000 contratos</b>					
7110	Albañiles y mamposteros	17.648	45,1%	3,2%	9.692	7.956
9121	Personal de limpieza de oficinas, hoteles (camareras de piso) y otros establecimientos similares	39.025	44,3%	7,0%	21.736	17.289
5020	Camareros, bármanes y asimilados	22.785	32,3%	4,1%	15.424	7.361
4210	Taquígrafos y mecanógrafos	56.732	32,6%	10,1%	38.251	18.481
5330	Dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados	48.808	31,3%	8,7%	33.527	15.281
3320	Representantes de comercio y técnicos de venta	12.906	23,6%	2,3%	9.854	3.052
9700	Peones de industrias manufactureras	22.998	15,8%	4,1%	19.355	3.643
9800	Peones del transporte y descargadores	27.575	15,0%	4,9%	23.431	4.144
3411	Secretarios administrativos y asimilados	12.862	8,4%	2,3%	11.783	1.079
4523	Telefonistas	12.952	6,1%	2,3%	12.166	786
	<b>Subtotal: Ocupaciones con más de 10.000 contratos</b>	<b>274.291</b>	<b>28,8%</b>	<b>49,0%</b>	<b>195.219</b>	<b>79.072</b>
	<b>Ocupaciones con más de 1000 contratos y menos de 10.000</b>					
2140	Farmacéuticos	1.101	67,7%	0,2%	356	745
2511	Escritores, periodistas y asimilados	1.858	60,8%	0,3%	729	1.129
5130	Peluqueros, especialistas en tratamiento de belleza y trabajadores asimilados	6.119	59,3%	1,1%	2.490	3.629
2720	Enfermeros	3.456	58,8%	0,6%	1.425	2.031
7240	Pintores, barnizadores, empapeladores y asimilados	2.492	57,2%	0,4%	1.066	1.426
7120	Trabajadores en hormigón armado, enfoscadores, ferrallistas y asimilados	2.658	50,8%	0,5%	1.308	1.350
3541	Decoradores	1.180	45,3%	0,2%	646	534
3041	Fotógrafos y operadores de equipos de grabación de imagen y sonido	1.408	45,0%	0,3%	774	634
7512	Soldadores y oxicortadores	1.067	43,7%	0,2%	601	466
7611	Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	2.611	40,2%	0,5%	1.561	1.050
7220	Fontaneros e instaladores de tuberías	1.950	38,6%	0,3%	1.197	753
2515	Actores y directores de cine, radio, televisión y de teatro y asimilados	2.194	38,0%	0,4%	1.361	833
5111	Auxiliares de enfermería hospitalaria	8.412	37,8%	1,5%	5.230	3.182
3010	Delineantes y diseñadores técnicos	1.977	35,9%	0,4%	1.267	710

		Total contratos	Tasa De Empare jamiento (en %)	Peso relativo de la ocupación en el conjunto	No coincide ocupación demanda con ocup. contrato	Coinciden ocupación demanda con ocup. contrato
5010	Cocineros y otros preparadores de comidas	9.630	34,7%	1,7%	6.291	3.339
2812	Profesores de enseñanza infantil	1.163	33,4%	0,2%	774	389
8630	Conductores de camiones	7.110	32,0%	1,3%	4.838	2.272
3121	Técnicos de laboratorio sanitario	1.048	31,8%	0,2%	715	333
2220	Profesores de enseñanza secundaria	4.084	30,2%	0,7%	2.851	1.233
7130	Carpinteros (excepto carpinteros de estructuras metálicas)	2.006	29,7%	0,4%	1.410	596
7230	Electricista de construcción y asimilados	3.108	27,2%	0,6%	2.263	845
2811	Profesores de enseñanza primaria	1.903	27,0%	0,3%	1.390	513
3545	Deportistas y profesionales similares	1.865	26,2%	0,3%	1.377	488
3211	Técnicos en educación infantil	2.289	25,9%	0,4%	1.697	592
5121	Empleados para el cuidado de niños	3.909	25,8%	0,7%	2.899	1.010
8620	Conductores de autobuses	2.769	25,7%	0,5%	2.056	713
7010	Encargados y jefes de equipo en obras estructurales de la construcción	1.267	24,2%	0,2%	960	307
8610	Taxistas y conductores de automóviles y furgonetas	8.245	22,8%	1,5%	6.362	1.883
3031	Programadores de aplicaciones informáticas y controladores de equipos informáticos	5.571	22,7%	1,0%	4.304	1.267
1133	Dirección de departamentos de comercialización y ventas	1.480	22,2%	0,3%	1.151	329
6022	Trabajadores cualificados por cuenta ajena en huertas, viveros y jardines	3.041	18,8%	0,5%	2.469	572
3531	Educadores sociales	1.588	18,4%	0,3%	1.296	292
9602	Peones de la construcción de edificios	6.333	15,5%	1,1%	5.352	981
4601	Cajeros, taquilleros (excepto bancos y correos)	8.149	15,1%	1,5%	6.915	1.234
2420	Economistas	1.015	14,6%	0,2%	867	148
5113	Asistentes domiciliarios	3.479	14,0%	0,6%	2.992	487
8543	Operadores de carretillas elevadoras	1.011	13,8%	0,2%	871	140
4102	Empleados de servicios de correos (excepto empleados de ventanilla)	2.767	13,8%	0,5%	2.386	381
2413	Profesionales de la publicidad y de las relaciones públicas	1.093	12,9%	0,2%	952	141
5250	Guardias jurados y personal de seguridad privado	3.066	12,2%	0,5%	2.693	373
8311	Operadores de máquinas-herramienta	1.267	12,2%	0,2%	1.113	154
2631	Analistas de aplicaciones y programadores informáticos de nivel medio	2.071	12,0%	0,4%	1.822	249
3532	Animadores comunitarios	4.145	11,5%	0,7%	3.670	475
9211	Conserjes de edificios	5.949	11,1%	1,1%	5.286	663
3024	Técnicos en electrónica y telecomunicaciones	1.919	9,7%	0,3%	1.732	187
4522	Recepcionistas en establecimientos distintos de oficinas	2.942	9,4%	0,5%	2.665	277

		Total contratos	Tasa De Emparejamiento (en %)	Peso relativo de la ocupación en el conjunto	No coincide ocupación demanda con ocup. contrato	Coinciden ocupación demanda con ocup. contrato
7621	Mecánicos y reparadores de equipos eléctricos	1.742	9,2%	0,3%	1.581	161
2059	Otros ingenieros superiores (excepto agropecuarios)	1.259	9,0%	0,2%	1.146	113
7613	Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial	1.373	8,6%	0,2%	1.255	118
9220	Vigilantes, guardianes y asimilados	6.011	8,0%	1,1%	5.531	480
3023	Técnicos en electricidad	1.452	7,4%	0,3%	1.345	107
2419	Otros profesionales en organización y administración de empresas	2.051	7,2%	0,4%	1.903	148
2031	Analistas de sistemas y asimilados	1.547	6,9%	0,3%	1.441	106
2039	Otros profesionales de nivel superior de informática	2.222	6,8%	0,4%	2.070	152
5129	Otros empleados en el cuidado de personas y asimilados	1.781	6,6%	0,3%	1.663	118
4011	Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios	3.097	6,6%	0,6%	2.892	205
5143	Guías y azafatas de tierra	1.563	6,3%	0,3%	1.465	98
5320	Encargado de sección dentro de un comercio y asimilados	1.671	5,9%	0,3%	1.572	99
4510	Empleados de información y recepcionistas en oficinas	3.114	5,8%	0,6%	2.934	180
7140	Otros trabajadores de las obras estructurales de construcción	3.049	5,5%	0,5%	2.880	169
2913	Técnicos de empresas y actividades turísticas	1.444	5,4%	0,3%	1.366	78
2639	Otros profesionales de nivel medio de informática	2.459	5,4%	0,4%	2.327	132
9352	Barrenderos y asimilados	1.557	5,3%	0,3%	1.475	82
9410	Peones agrícolas	1.919	4,7%	0,3%	1.828	91
4220	Grabadores de datos	2.550	4,7%	0,5%	2.430	120
4012	Empleados de oficina de servicios estadísticos, financieros y bancarios	4.654	4,6%	0,8%	4.439	215
9320	Ordenanzas	3.574	4,3%	0,6%	3.420	154
9002	Vendedores a domicilio y por teléfono	2.141	3,4%	0,4%	2.069	72
2239	Otros diversos profesionales de la enseñanza	3.459	3,4%	0,6%	3.343	116
4103	Agentes de encuestas	2.016	3,1%	0,4%	1.954	62
7514	Montadores de estructuras metálicas	1.570	2,9%	0,3%	1.525	45
4023	Empleados de oficina de servicios de transportes	1.350	2,7%	0,2%	1.314	36
8640	Conductores de motocicletas y ciclomotores	1.010	1,9%	0,2%	991	19
9601	Peones de obras públicas y mantenimiento de carreteras, presas y construcciones similares	1.444	1,5%	0,3%	1.423	21
4021	Empleados de control de abastecimientos e inventario	1.354	1,4%	0,2%	1.335	19
4022	Empleados de oficina de servicios de producción	2.206	0,5%	0,4%	2.195	11
	<b>Subtotal: Ocupaciones con más de 1000 contratos y menos de 10.000</b>	<b>212.404</b>	<b>21,1%</b>	<b>37,9%</b>	<b>167.542</b>	<b>44.862</b>

		Total contratos	Tasa De Empare jamiento (en %)	Peso relativo de la ocupación en el conjunto	No coincide ocupación demanda con ocup. contrato	Coinciden ocupación demanda con ocup. contrato
	<b>De 200 contratos a 1000</b>					
3133	Fisioterapeutas	979	79,6%	0,2%	200	779
2130	Veterinarios	300	76,3%	0,1%	71	229
2434	Psicólogos	824	68,7%	0,1%	258	566
2121	Médicos	863	66,3%	0,2%	291	572
3134	Terapeutas ocupacionales	408	63,7%	0,1%	148	260
3132	Ópticos y optometristas	352	62,5%	0,1%	132	220
2113	Agrónomos y asimilados	261	59,4%	0,0%	106	155
2931	Diplomados en educación social	782	58,7%	0,1%	323	459
2040	Arquitectos, urbanistas e ingenieros planificadores de tráfico	351	57,5%	0,1%	149	202
2311	Abogados	964	54,3%	0,2%	441	523
2712	Ingenieros técnicos en especialidades agrícolas y forestales	276	53,6%	0,0%	128	148
2111	Biólogos, botánicos, zoólogos y asimilados	439	53,5%	0,1%	204	235
2640	Arquitectos técnicos	469	53,5%	0,1%	218	251
5141	Azafatas o camareros de avión y de barco	957	49,2%	0,2%	486	471
2431	Sociólogos, antropólogos y asimilados	205	48,3%	0,0%	106	99
2013	Químicos	277	47,3%	0,0%	146	131
8511	Maquinistas de locomotoras	823	43,7%	0,1%	463	360
7513	Chapistas y caldereros	858	42,3%	0,2%	495	363
7292	Parqueteros, soladores y asimilados	765	42,2%	0,1%	442	323
7210	Revocadores, escayolistas y estuquistas	600	40,7%	0,1%	356	244
2522	Bibliotecarios, documentalistas y asimilados	518	38,6%	0,1%	318	200
2512	Escultores, pintores y asimilados	270	37,8%	0,0%	168	102
2513	Compositores, músicos y cantantes	214	36,0%	0,0%	137	77
8542	Operadores de grúas, camiones montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales	844	35,9%	0,2%	541	303
2433	Filólogos, intérpretes y traductores	346	35,3%	0,1%	224	122
3125	Ayudantes farmacéuticos	922	32,2%	0,2%	625	297
3124	Ayudantes de odontología	705	31,1%	0,1%	486	219
5291	Bañista-socorrista	786	30,9%	0,1%	543	243
8541	Conductores de maquinaria de movimientos de tierras y equipos similares	637	30,5%	0,1%	443	194
2053	Ingenieros en electrónica y telecomunicaciones	658	28,3%	0,1%	472	186
8363	Operadores de máquinas de coser y bordar	212	27,8%	0,0%	153	59



		Total contratos	Tasa De Emparejamiento (en %)	Peso relativo de la ocupación en el conjunto	No coincide ocupación demanda con ocup. contrato	Coinciden ocupación demanda con ocup. contrato
2051	Ingenieros en construcción y obra civil	331	27,2%	0,1%	241	90
7802	Panaderos, pasteleros y confiteros	771	23,9%	0,1%	587	184
7933	Sastres, modistos y sombrereros	418	22,5%	0,1%	324	94
1129	Dirección de departamento de producción y operaciones de otras empresas no clasificadas anteriormente	512	22,5%	0,1%	397	115
7711	Relojeros y mecánicos de instrumentos de precisión	735	21,8%	0,1%	575	160
2651	Ingenieros técnicos en construcción y obra civil	285	20,7%	0,1%	226	59
2653	Ingenieros técnicos en electrónica y telecomunicaciones	358	20,1%	0,1%	286	72
7801	Matarifes y trabajadores de las industrias cárnicas y del pescado	542	18,8%	0,1%	440	102
2912	Graduados sociales y asimilados	201	18,4%	0,0%	164	37
2412	Profesionales en recursos humanos	807	18,2%	0,1%	660	147
7294	Cristaleros	327	16,8%	0,1%	272	55
1131	Dirección de departamentos de administración y finanzas	849	16,7%	0,2%	707	142
3072	Técnicos de seguridad en el trabajo	490	15,9%	0,1%	412	78
4603	Croupiers y otros empleados de salas de juego y apuestas	638	14,7%	0,1%	544	94
3220	Instructores de vuelo, navegación y conducción de vehículos	338	13,9%	0,1%	291	47
8351	Operadores de máquinas para imprimir	484	13,8%	0,1%	417	67
2820	Profesores de educación especial	205	13,7%	0,0%	177	28
4521	Empleados de agencias de viajes	690	12,9%	0,1%	601	89
3539	Promotores de igualdad de oportunidades para la mujer y otros profesionales de apoyo a la promoción social	715	12,4%	0,1%	626	89
2054	Ingenieros mecánicos	367	12,3%	0,1%	322	45
3029	Otros técnicos en ciencias físicas, químicas e ingenierías	832	12,1%	0,1%	731	101
5030	Jefes de cocineros, de camareros y asimilados	884	12,1%	0,2%	777	107
2052	Ingenieros en electricidad	262	11,5%	0,0%	232	30
3022	Técnicos en ingeniería civil	394	11,2%	0,1%	350	44
3313	Agentes inmobiliarios	532	11,1%	0,1%	473	59
8415	Montadores ensambladores de productos de madera y de materiales similares	342	10,5%	0,1%	306	36
3026	Técnicos en química industrial	261	10,3%	0,0%	234	27
3314	Agentes de viaje	293	10,2%	0,1%	263	30
7622	Ajustadores y reparadores de equipos electrónicos	882	10,2%	0,2%	792	90
7515	Montadores y empalmadores de cables	346	10,1%	0,1%	311	35
2411	Profesionales en contabilidad	855	9,1%	0,2%	777	78
7293	Instaladores de material aislante térmico y de insonorización	384	9,1%	0,1%	349	35

		Total contratos	Tasa De Emparejamiento (en %)	Peso relativo de la ocupación en el conjunto	No coincide ocupación demanda con ocup. contrato	Coinciden ocupación demanda con ocup. contrato
3073	Técnicos en el control de calidad	677	8,6%	0,1%	619	58
2231	Especialistas en métodos didácticos y pedagógicos	704	8,5%	0,1%	644	60
3316	Agentes de compras	418	8,1%	0,1%	384	34
2659	Otros ingenieros técnicos (excepto en especialidades agrícolas y forestales)	799	7,9%	0,1%	736	63
3312	Agentes de seguros	220	7,7%	0,0%	203	17
7623	Instaladores y reparadores de equipos telefónicos y telegráficos	320	6,9%	0,1%	298	22
2210	Profesores de universidades y otros centros de enseñanza superior	945	6,7%	0,2%	882	63
7936	Costureros a mano, bordadores y asimilados	286	6,3%	0,1%	268	18
3129	Otros diversos técnicos en sanidad, incluidos los de medicina tradicional	404	6,2%	0,1%	379	25
1136	Dirección de departamentos de servicios informáticos	229	6,1%	0,0%	215	14
3543	Músicos, cantantes y bailarines de espectáculos en cabarets y similares	364	6,0%	0,1%	342	22
1110	Dirección general y presidencia ejecutiva	681	6,0%	0,1%	640	41
4101	Empleados de bibliotecas y archivos	333	6,0%	0,1%	313	20
9122	Lavanderos, planchadores y asimilados	849	5,3%	0,2%	804	45
3311	Intermediarios de cambio, bolsa y finanzas	286	5,2%	0,1%	271	15
3212	Técnicos educadores de educación especial	255	5,1%	0,0%	242	13
3413	Tenedores de libros	216	4,2%	0,0%	207	9
3412	Profesionales de apoyo de servicios jurídicos y servicios similares	221	4,1%	0,0%	212	9
2399	Otros diversos profesionales del derecho	994	4,0%	0,2%	954	40
9440	Peones forestales	260	3,8%	0,0%	250	10
9340	Lectores de contadores (agua...) y recolectores de dinero de maquinas expendedoras	209	3,8%	0,0%	201	8
2839	Otro profesorado técnico de formación profesional	446	3,8%	0,1%	429	17
7624	Instaladores y reparadores de líneas eléctricas	546	3,5%	0,1%	527	19
8170	Operadores de robots industriales	440	3,4%	0,1%	425	15
7522	Trabajadores de la fabricación de herramientas, mecánicos y ajustadores, modelistas, matriceros y asimilados	323	3,4%	0,1%	312	11
7725	Encuadernadores y asimilados	218	3,2%	0,0%	211	7
8413	Montadores de equipos electrónicos	604	3,1%	0,1%	585	19
8332	Operadores de máquinas para fabricar productos de materias plásticas	325	3,1%	0,1%	315	10
2911	Diplomados en contabilidad	404	3,0%	0,1%	392	12
8412	Montadores de maquinaria eléctrica	251	2,8%	0,0%	244	7
3025	Técnicos en mecánica	705	2,6%	0,1%	687	18
6021	Trabajadores cualificados por cuenta ajena en actividades agrícolas, excepto en huertas, viveros y jardines	332	2,4%	0,1%	324	8

		Total contratos	Tasa De Emparejamiento (en %)	Peso relativo de la ocupación en el conjunto	No coincide ocupación demanda con ocup. contrato	Coinciden ocupación demanda con ocup. contrato
1134	Dirección de departamentos de publicidad y relaciones públicas	249	2,4%	0,0%	243	6
1139	Dirección de otros departamentos especializados no mencionados anteriormente	367	2,2%	0,1%	359	8
8353	Operadores de máquinas para fabricar productos de papel y cartón	290	2,1%	0,1%	284	6
9310	Limpiabotas y otros trabajadores de oficios callejeros	339	2,1%	0,1%	332	7
9212	Limpiacristales, lavacoche y asimilados	736	2,0%	0,1%	721	15
7723	Grabadores de imprenta y trabajadores asimilados	206	1,9%	0,0%	202	4
5112	Auxiliares de enfermería de atención primaria	734	1,9%	0,1%	720	14
7250	Personal de limpieza de fachadas de edificios y deshollinadores	329	1,8%	0,1%	323	6
3042	Operadores de equipos de radio y televisión y de telecomunicación	606	1,8%	0,1%	595	11
9001	Vendedores ambulantes	626	1,4%	0,1%	617	9
8321	Operadores de máquinas para fabricar productos farmacéuticos y cosméticos	249	1,2%	0,0%	246	3
5199	Otros diversos trabajadores de servicios personales	915	1,2%	0,2%	904	11
8411	Montadores de maquinaria mecánica	532	1,1%	0,1%	526	6
9351	Recogedores de basura	218	0,9%	0,0%	216	2
5299	Otros diversos trabajadores de los servicios de protección y seguridad	337	0,6%	0,1%	335	2
8161	Operadores en instalaciones de producción de energía eléctrica	212	0,5%	0,0%	211	1
3319	Otros profesionales de apoyo en operaciones financieras	510	0,4%	0,1%	508	2
2939	Agentes de igualdad de oportunidades para la mujer y otros diplomados en trabajo social	261	0,4%	0,0%	260	1
3051	Oficiales maquinistas	802	0,4%	0,1%	799	3
4104	Codificadores de datos	295	0,3%	0,1%	294	1
7299	Otros trabajadores diversos de acabado de construcciones	866	0,1%	0,2%	865	1
8490	Otros montadores y ensambladores	889	0,0%	0,2%	889	0
4605	Cobradores de facturas, deudas y empleados asimilados	337	0,0%	0,1%	337	0
3049	Otros operadores de equipos ópticos y electrónicos	261	0,0%	0,0%	261	0
	<b>Subtotal: ocupaciones de 200 a 1000 contratos</b>	<b>59.625</b>	<b>20,0%</b>	<b>10,6%</b>	<b>47.699</b>	<b>11.926</b>
	<b>Ocupaciones con menos de 200 contratos</b>					
6242	Carboneros de carbón vegetal y asimilados	1	100,0%	0,0%	0	1
3136	Podólogos	13	84,6%	0,0%	2	11
3546	Profesionales de espectáculos taurinos	43	72,1%	0,0%	12	31
2014	Geólogos y geofísicos	174	64,9%	0,0%	61	113
3135	Logopedas	114	57,9%	0,0%	48	66

		Total contratos	Tasa De Empare jamiento (en %)	Peso relativo de la ocupación en el conjunto	No coincide ocupación demanda con ocup. contrato	Coinciden ocupación demanda con ocup. contrato
7516	Buzos	16	56,3%	0,0%	7	9
3061	Pilotos de aviación y profesionales asimilados	151	54,3%	0,0%	69	82
3043	Operadores de equipo de diagnóstico y tratamiento médico	169	50,3%	0,0%	84	85
7713	Joyereros, orfebres y plateros	50	50,0%	0,0%	25	25
8240	Encargado de operadores de máquinas para fabricar productos de madera	2	50,0%	0,0%	1	1
7935	Patronistas y cortadores de tela, cuero y piel	143	49,0%	0,0%	73	70
2514	Coreógrafos y bailarines	188	48,9%	0,0%	96	92
2011	Físicos y astrónomos	67	47,8%	0,0%	35	32
2056	Ingenieros de minas	64	46,9%	0,0%	34	30
2122	Odontólogos	64	46,9%	0,0%	34	30
3052	Capitanes y oficiales de puente	26	46,2%	0,0%	14	12
3131	Profesionales en dietética y nutrición	192	40,6%	0,0%	114	78
2055	Ingenieros químicos	100	37,0%	0,0%	63	37
7937	Tapiceros, colchoneros y asimilados	117	35,0%	0,0%	76	41
8322	Operadores de máquinas para fabricar municiones y explosivos	3	33,3%	0,0%	2	1
2657	Ingenieros técnicos en topografía	131	30,5%	0,0%	91	40
1125	Dirección de departamento de operaciones en empresas de hostelería	91	26,4%	0,0%	67	24
7291	Techadores	19	26,3%	0,0%	14	5
2654	Ingenieros técnicos mecánicos	172	26,2%	0,0%	127	45
7942	Zapateros y asimilados	82	25,6%	0,0%	61	21
7731	Trabajadores de la cerámica, alfareros y asimilados	12	25,0%	0,0%	9	3
8373	Operadores de máquinas para molturar cereales y especias	4	25,0%	0,0%	3	1
7934	Peleteros y trabajadores asimilados	13	23,1%	0,0%	10	3
1132	Dirección de departamentos de relaciones laborales y de recursos humanos	186	22,0%	0,0%	145	41
7941	Curtidores y preparadores de pieles	16	18,8%	0,0%	13	3
2112	Patólogos, farmacólogos y asimilados	92	18,5%	0,0%	75	17
3122	Ayudantes de veterinaria	93	18,3%	0,0%	76	17
7421	Mineros, canteros y asimilados	17	17,6%	0,0%	14	3
7920	Ebanistas y trabajadores asimilados	185	17,3%	0,0%	153	32
7612	Mecánicos y ajustadores de motores de avión	98	16,3%	0,0%	82	16
2655	Ingenieros técnicos químicos	33	15,2%	0,0%	28	5
7726	Impresores de serigrafía y stampadores en plancha y en textiles	127	15,0%	0,0%	108	19

		Total contratos	Tasa De Emparejamiento (en %)	Peso relativo de la ocupación en el conjunto	No coincide ocupación demanda con ocup. contrato	Coinciden ocupación demanda con ocup. contrato
8111	Operadores en instalaciones mineras	7	14,3%	0,0%	6	1
2432	Filósofos, historiadores y profesionales en ciencias políticas	106	14,2%	0,0%	91	15
2652	Ingenieros técnicos en electricidad	168	13,7%	0,0%	145	23
2022	Estadísticos	22	13,6%	0,0%	19	3
8113	Sondistas y trabajadores asimilados	37	13,5%	0,0%	32	5
5230	Bomberos	142	13,4%	0,0%	123	19
7422	Pegadores	8	12,5%	0,0%	7	1
7524	Pulidores de metales y afiladores de herramientas	25	12,0%	0,0%	22	3
2656	Ingenieros técnicos de minas y metalurgia	34	11,8%	0,0%	30	4
6323	Pescador por cuenta ajena de altura	17	11,8%	0,0%	15	2
2521	Archiveros y conservadores de museos	159	10,7%	0,0%	142	17
7320	Jefes de taller de vehículos de motor	94	10,6%	0,0%	84	10
2922	Ayudantes de biblioteca y asimilados	155	10,3%	0,0%	139	16
5150	Mayordomos, ecónomos y asimilados	182	9,9%	0,0%	164	18
1135	Dirección de departamentos de abastecimiento y distribución	75	9,3%	0,0%	68	7
9110	Empleados del hogar	130	9,2%	0,0%	118	12
3544	Payasos, prestidigitadores, acróbatas y profesionales similares	45	8,9%	0,0%	41	4
1320	Gerencia de empresas de restauración con menos de 10 asalariados	37	8,1%	0,0%	34	3
8352	Operadores de máquinas para encuadernar	124	8,1%	0,0%	114	10
1126	Dirección de departamento de operaciones en empresas de transporte, almacenamiento y comunicaciones	182	7,7%	0,0%	168	14
9420	Peones ganaderos	104	7,7%	0,0%	96	8
1123	Dirección de departamento de producción en empresas de construcción	39	7,7%	0,0%	36	3
3523	Detectives privados	26	7,7%	0,0%	24	2
3112	Técnicos agrónomos, zootécnicos y forestales	71	7,0%	0,0%	66	5
2021	Matemáticos y actuarios	74	6,8%	0,0%	69	5
3542	Locutores de radio, televisión y otros presentadores	151	6,6%	0,0%	141	10
8366	Operadores de máquinas para la fabricación del calzado	32	6,3%	0,0%	30	2
6129	Otros trabajadores cualificados por cuenta ajena en actividades ganaderas	169	5,9%	0,0%	159	10
8162	Operadores de calderas y máquinas de vapor	35	5,7%	0,0%	33	2
7724	Trabajadores de los laboratorios fotográficos y asimilados	79	5,1%	0,0%	75	4
2921	Ayudantes de archivo y de museo	153	4,6%	0,0%	146	7
6241	Taladores, trozadores y otros trabajadores forestales	112	4,5%	0,0%	107	5

		Total contratos	Tasa De Empare jamiento (en %)	Peso relativo de la ocupación en el conjunto	No coincide ocupación demanda con ocup. contrato	Coinciden ocupación demanda con ocup. contrato
8378	Operadores de máquinas para elaborar bebidas alcohólicas y no alcohólicas, excepto jugos de frutas	68	4,4%	0,0%	65	3
1127	Dirección de departamento de operaciones en empresas de intermediación y servicios a otras empresas	145	4,1%	0,0%	139	6
8163	Operadores en instalaciones de incineración, de tratamiento de aguas y otros operadores en plantas similares	180	3,9%	0,0%	173	7
7721	Cajistas, monotipistas y asimilados	53	3,8%	0,0%	51	2
3422	Profesionales de apoyo de las administraciones públicas de tributos	28	3,6%	0,0%	27	1
4105	Correctores de imprenta y asimilados	31	3,2%	0,0%	30	1
8312	Operadores de maquinaria para fabricar productos derivados de minerales no metálicos	94	3,2%	0,0%	91	3
1122	Dirección de departamento de producción en empresas industriales	130	3,1%	0,0%	126	4
5192	Empleados de pompas fúnebres y embalsamadores	66	3,0%	0,0%	64	2
8323	Operadores de máquinas pulidoras, galvanizadoras y recubridoras de metales	33	3,0%	0,0%	32	1
4602	Empleados de ventanilla de bancos y de correos	141	2,8%	0,0%	137	4
7423	Tronzadores, labrantes y grabadores de piedras	36	2,8%	0,0%	35	1
7734	Pintores decoradores en vidrio, cerámica y otros materiales	36	2,8%	0,0%	35	1
8364	Operadores de máquinas para blanquear, teñir, limpiar y tintar	147	2,7%	0,0%	143	4
3062	Controladores de tráfico aéreo	74	2,7%	0,0%	72	2
7331	Jefes de taller de máquinas agrícolas e industriales	40	2,5%	0,0%	39	1
8270	Encargado de operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco	40	2,5%	0,0%	39	1
8131	Operadores de hornos de vidriería y cerámica y de máquinas similares	87	2,3%	0,0%	85	2
9500	Peones de la minería	92	2,2%	0,0%	90	2
1409	Gerencia de otras empresas con menos de 10 asalariados, no incluidas anteriormente	93	2,2%	0,0%	91	2
1137	Dirección de departamentos de investigación y desarrollo	140	2,1%	0,0%	137	3
7020	Jefes de taller y encargados de trabajadores de acabado de edificios	103	1,9%	0,0%	101	2
8250	Jefes de taller de imprenta, encuadernación y fabricación de productos de papel	55	1,8%	0,0%	54	1
8375	Operadores de máquinas para elaborar productos derivados de frutas, verduras y frutos secos	57	1,8%	0,0%	56	1
8374	Operadores de máquinas para elaborar productos de panadería, repostería, artículos de chocolate y otros	125	1,6%	0,0%	123	2
8122	Operadores en hornos de segunda fusión, máquinas de colar y moldear metales; operadores de trenes de laminación	68	1,5%	0,0%	67	1
8371	Operadores de máquinas para elaborar productos derivados de carne, pescado y marisco	68	1,5%	0,0%	67	1
7804	Trabajadores conserveros de frutas y verduras	70	1,4%	0,0%	69	1
1405	Gerencia de empresas de intermediación y servicios a otras empresas con menos de 10 asalariados	72	1,4%	0,0%	71	1
3021	Técnicos en ciencias físicas y químicas	77	1,3%	0,0%	76	1
8280	Encargado de montadores	80	1,3%	0,0%	79	1
3123	Higienistas	85	1,2%	0,0%	84	1

		Total contratos	Tasa De Emparejamiento (en %)	Peso relativo de la ocupación en el conjunto	No coincide ocupación demanda con ocup. contrato	Coinciden ocupación demanda con ocup. contrato
1124	Dirección de departamento de operaciones en empresas de comercio	86	1,2%	0,0%	85	1
3063	Técnicos en seguridad aeronáutica	91	1,1%	0,0%	90	1
3071	Técnicos en edificación, prevención e investigación de incendios	115	0,9%	0,0%	114	1
8143	Operadores en instalaciones para la fabricación de papel	120	0,8%	0,0%	119	1
7310	Jefes de taller y encargados de moldeadores, soldadores, montadores de estructuras metálicas y afines	122	0,8%	0,0%	121	1
8417	Montadores ensambladores de productos mixtos	162	0,6%	0,0%	161	1
5191	Ayudas de cámara y asimilados	167	0,6%	0,0%	166	1
7523	Ajustadores operadores de máquinas-herramienta	198	0,5%	0,0%	197	1
3414	Profesionales de apoyo en servicios estadísticos, matemáticos y afines	190	0,0%	0,0%	190	0
3027	Técnicos en metalurgia y minas	182	0,0%	0,0%	182	0
5310	Modelos de moda, arte y publicidad	178	0,0%	0,0%	178	0
2190	Otros profesionales de nivel superior de la sanidad	159	0,0%	0,0%	159	0
7911	Trabajadores del tratamiento de la madera	122	0,0%	0,0%	122	0
8414	Ensambladores de productos metálicos, de caucho y de plástico	116	0,0%	0,0%	116	0
7340	Jefes de equipos de mecánicos y ajustadores de equipos eléctricos y electrónicos	115	0,0%	0,0%	115	0
8416	Montadores de productos de cartón, textiles y materiales similares	98	0,0%	0,0%	98	0
8210	Encargado de operadores de máquinas para trabajar metales	96	0,0%	0,0%	96	0
6121	Trabajadores cualificados por cuenta ajena en actividades ganaderas, incluidos animales de compañía y domésticos	91	0,0%	0,0%	91	0
8329	Otros operadores de máquinas para fabricar productos químicos	79	0,0%	0,0%	79	0
2711	Profesionales en ciencias biológicas y asimilados	75	0,0%	0,0%	75	0
8530	Operadores de maquinaria agrícola móvil	69	0,0%	0,0%	69	0
8372	Operadores de máquinas para tratar la leche y elaborar producto lácteos y de heladería	65	0,0%	0,0%	65	0
1210	Gerencia de empresas de comercio al por mayor con menos de 10 asalariados	64	0,0%	0,0%	64	0
3519	Representantes de artistas, agentes de venta de espacios publicitarios y otros similares	63	0,0%	0,0%	63	0
7521	Herreros y forjadores	62	0,0%	0,0%	62	0
8369	Otros operadores de máquinas para fabricar productos textiles y artículos de piel y cuero	62	0,0%	0,0%	62	0
1042	Dirección de organizaciones empresariales, de sindicatos de trabajadores y otras organizaciones de interés socioeconómico	58	0,0%	0,0%	58	0
7030	Encargados de pintores, empapeladores y asimilados	58	0,0%	0,0%	58	0
8159	Otros operadores de instalaciones de tratamiento de productos químicos	57	0,0%	0,0%	57	0
5142	Revisores, controladores de coches-cama y cobradores de los transportes	56	0,0%	0,0%	56	0
8331	Operadores de máquinas para fabricar productos de caucho	54	0,0%	0,0%	54	0
1128	Dirección de departamento de operaciones en empresas de servicios personales, limpieza y similares	53	0,0%	0,0%	53	0

		Total contratos	Tasa De Emparejamiento (en %)	Peso relativo de la ocupación en el conjunto	No coincide ocupación demanda con ocup. contrato	Coinciden ocupación demanda con ocup. contrato
8123	Operadores en instalaciones de tratamiento térmico de metales	51	0,0%	0,0%	51	0
2057	Ingenieros en metalurgia	49	0,0%	0,0%	49	0
8020	Encargados en instalaciones de procesamiento de metales	49	0,0%	0,0%	49	0
2831	Maestro de taller de artes plásticas y diseño	47	0,0%	0,0%	47	0
7803	Trabajadores del tratamiento de la leche y elaboración de productos lácteos; heladeros	47	0,0%	0,0%	47	0
9430	Peones agropecuarios	47	0,0%	0,0%	47	0
3423	Profesionales de apoyo de las administraciones públicas de servicios sociales	46	0,0%	0,0%	46	0
3513	Agentes o intermediarios en la contratación de la mano de obra (excepto representantes de espectáculos)	44	0,0%	0,0%	44	0
1220	Gerencia de empresas de comercio al por menor con menos de 10 asalariados	43	0,0%	0,0%	43	0
8124	Operadores de máquinas trefiladoras y estiradoras de metales	43	0,0%	0,0%	43	0
6122	Trabajadores cualificados por cuenta ajena en actividades avícolas	42	0,0%	0,0%	42	0
8139	Otros operadores en instalaciones para vidriería y cerámica	42	0,0%	0,0%	42	0
3315	Tasadores y subastadores	41	0,0%	0,0%	41	0
1402	Gerencia de empresas industriales con menos de 10 asalariados	40	0,0%	0,0%	40	0
7732	Sopladores, modeladores, laminadores, cortadores y pulidores de vidrio	40	0,0%	0,0%	40	0
1404	Gerencia de empresas de transporte, almacenamiento y comunicaciones con menos de 10 asalariados	37	0,0%	0,0%	37	0
8340	Operadores de máquinas para fabricar productos de madera	36	0,0%	0,0%	36	0
1121	Dirección de departamento de producción en explotaciones agrarias, de caza, forestales y pesqueras	35	0,0%	0,0%	35	0
1138	Dirección de departamentos de servicios médicos	35	0,0%	0,0%	35	0
8260	Encargado de operadores de máquinas para fabricar productos textiles y artículos de piel y cuero	35	0,0%	0,0%	35	0
1704	Gerencia de empresas de transporte, almacenamiento y comunicaciones sin asalariados	33	0,0%	0,0%	33	0
8060	Jefes de equipo en instalaciones de producción de energía y asimilados	33	0,0%	0,0%	33	0
2622	Profesionales en estadística y asimilados	32	0,0%	0,0%	32	0
3429	Otros profesionales de apoyo de las administraciones públicas para tareas de inspección y control y tareas similares	32	0,0%	0,0%	32	0
3111	Técnicos en ciencias biológicas	31	0,0%	0,0%	31	0
8121	Operadores en hornos de minerales y en hornos de primera fusión de metales	30	0,0%	0,0%	30	0
6230	Trabajadores cualificados por cuenta ajena en actividades agropecuarias	29	0,0%	0,0%	29	0
8520	Encargado de operadores de maquinaria de movimiento de tierras y de materiales	29	0,0%	0,0%	29	0
1406	Gerencia de empresas de servicios de cuidados personales, de limpieza y similares con menos de 10 asalariados	28	0,0%	0,0%	28	0
2613	Profesionales en ciencias químicas	26	0,0%	0,0%	26	0
8512	Agentes de maniobras ferroviarias	26	0,0%	0,0%	26	0
1043	Dirección de organizaciones humanitarias y otras organizaciones de interés	24	0,0%	0,0%	24	0



		Total contratos	Tasa De Empare jamiento (en %)	Peso relativo de la ocupación en el conjunto	No coincide ocupación demanda con ocup. contrato	Coinciden ocupación demanda con ocup. contrato
3550	Auxiliares laicos de las religiones	24	0,0%	0,0%	24	0
8040	Encargados de taller de madera y jefes de equipo en la fabricación de papel	24	0,0%	0,0%	24	0
8155	Operadores de refinerías de petróleo y gas natural	24	0,0%	0,0%	24	0
2058	Ingenieros geógrafos	23	0,0%	0,0%	23	0
8362	Operadores de telares y otras máquinas tejedoras	23	0,0%	0,0%	23	0
3032	Controladores de robots industriales	22	0,0%	0,0%	22	0
7931	Preparadores de fibra	22	0,0%	0,0%	22	0
8230	Encargado de operadores de máquinas para fabricar productos de caucho y de material plástico	22	0,0%	0,0%	22	0
5210	Guardias civiles	21	0,0%	0,0%	21	0
8361	Operadores de máquinas de preparar fibras, hilar y devanar	20	0,0%	0,0%	20	0
8152	Operadores en instalaciones de tratamiento químico térmico	18	0,0%	0,0%	18	0
3424	Profesionales de apoyo de las administraciones públicas de servicios de expedición de licencias	17	0,0%	0,0%	17	0
7511	Moldeadores y macheros	17	0,0%	0,0%	17	0
2611	Profesionales en ciencias físicas	16	0,0%	0,0%	16	0
8142	Operadores en instalaciones para la fabricación de pasta de papel	16	0,0%	0,0%	16	0
8151	Operadores de máquinas quebradoras, trituradoras y mezcladoras de sustancias químicas	16	0,0%	0,0%	16	0
2320	Jueces y magistrados	15	0,0%	0,0%	15	0
7741	Artesanos en madera y materiales similares	15	0,0%	0,0%	15	0
7742	Artesanos en tejidos, cueros y materiales similares	15	0,0%	0,0%	15	0
8050	Jefes de equipo en instalaciones de tratamiento químico	15	0,0%	0,0%	15	0
8324	Operadores de máquinas para fabricar accesorios fotográficos	15	0,0%	0,0%	15	0
9450	Peones de la pesca	15	0,0%	0,0%	15	0
7932	Tejedores con telares artesanos o de tejidos de punto y asimilados	14	0,0%	0,0%	14	0
1011	Poder ejecutivo	13	0,0%	0,0%	13	0
3511	Consignatarios	13	0,0%	0,0%	13	0
7712	Constructores y afinadores de instrumentos musicales	13	0,0%	0,0%	13	0
8112	Operadores en instalaciones para la preparación de minerales y rocas	13	0,0%	0,0%	13	0
8141	Operadores de serrerías, de máquinas de contrachapado y en instalaciones conexas para el tratamiento de la madera	13	0,0%	0,0%	13	0
8220	Encargado de operadores de máquinas para fabricar productos químicos	13	0,0%	0,0%	13	0
3421	Agentes de aduanas y fronteras	12	0,0%	0,0%	12	0
7805	Catadores y clasificadores de alimentos y bebidas	12	0,0%	0,0%	12	0
1020	Personal directivo de las administraciones publicas	11	0,0%	0,0%	11	0

		Total contratos	Tasa De Emparejamiento (en %)	Peso relativo de la ocupación en el conjunto	No coincide ocupación demanda con ocup. contrato	Coinciden ocupación demanda con ocup. contrato
1403	Gerencia de empresas de construcción con menos de 10 asalariados	11	0,0%	0,0%	11	0
8070	Jefes de equipo de operadores de robots industriales	9	0,0%	0,0%	9	0
2614	Profesionales en ciencias geológicas	8	0,0%	0,0%	8	0
7722	Estereotipadores y galvanotipistas	8	0,0%	0,0%	8	0
8154	Operadores de equipos de destilación y reacción química (excepto tratamiento del petróleo y gas natural)	8	0,0%	0,0%	8	0
1311	Gerencia de hoteles con menos de 10 asalariados	7	0,0%	0,0%	7	0
3521	Técnicos especialistas de la policía	7	0,0%	0,0%	7	0
7410	Encargados y capataces de la minería	7	0,0%	0,0%	7	0
8365	Operadores de máquinas para tratar pieles y cuero	7	0,0%	0,0%	7	0
2012	Meteorólogos	6	0,0%	0,0%	6	0
2940	Sacerdotes de las distintas religiones	6	0,0%	0,0%	6	0
8153	Operadores de equipos de filtración y separación de sustancias químicas	6	0,0%	0,0%	6	0
8550	Marineros de cubierta de barco y asimilados	6	0,0%	0,0%	6	0
1401	Gerencia de explotaciones agrarias, de caza, de pesca y de silvicultura con menos de 10 asalariados	5	0,0%	0,0%	5	0
2232	Inspectores de enseñanza	5	0,0%	0,0%	5	0
8030	Encargados de taller de vidriería, cerámica y asimilados	5	0,0%	0,0%	5	0
8377	Operadores de máquinas para elaborar té, café y cacao	5	0,0%	0,0%	5	0
1319	Gerencia de otras empresas de hospedaje con menos de 10 asalariados	4	0,0%	0,0%	4	0
7913	Cesteros, bruceros y trabajadores asimilados	4	0,0%	0,0%	4	0
8379	Operadores de máquinas para elaborar productos del tabaco	4	0,0%	0,0%	4	0
2392	Registradores	3	0,0%	0,0%	3	0
2612	Profesionales en meteorología	3	0,0%	0,0%	3	0
3113	Asesores agrícolas y forestales	3	0,0%	0,0%	3	0
6321	Trabajadores cualificados por cuenta ajena en la cría de especies acuáticas	3	0,0%	0,0%	3	0
7332	Jefes de taller de motores de avión	3	0,0%	0,0%	3	0
7733	Grabadores de vidrio	3	0,0%	0,0%	3	0
7806	Preparadores y elaboradores del tabaco y sus productos	3	0,0%	0,0%	3	0
3512	Gestores de aduanas	2	0,0%	0,0%	2	0
6322	Pescador por cuenta ajena de agua dulce y de aguas costeras	2	0,0%	0,0%	2	0
7912	Ajustadores de máquinas de labrar madera	2	0,0%	0,0%	2	0
1012	Poder legislativo	1	0,0%	0,0%	1	0
1032	Alcaldías y concejalías de otros ayuntamientos	1	0,0%	0,0%	1	0

		Total contratos	Tasa De Empare jamiento (en %)	Peso relativo de la ocupación en el conjunto	No coincide ocupación demanda con ocup. contrato	Coinciden ocupación demanda con ocup. contrato
2312	Fiscales	1	0,0%	0,0%	1	0
2391	Notarios	1	0,0%	0,0%	1	0
5221	Policías nacionales	1	0,0%	0,0%	1	0
5240	Funcionario de prisiones	1	0,0%	0,0%	1	0
8010	Encargados en instalaciones mineras	1	0,0%	0,0%	1	0
8376	Operadores de máquinas para refinar y fabricar azúcar	1	0,0%	0,0%	1	0
	<b>Subtotal: ocupaciones con menos de 200 contratos</b>	<b>13.666</b>	<b>10,7%</b>	<b>2,4%</b>	<b>12.200</b>	<b>1.466</b>

(\*) Tasa de emparejamiento = % de contratos para los que coincide la ocupación de la última demanda y la ocupación del contrato más actual

### Cuadro A3. Criterios aplicados para la ordenación de ocupaciones en ocho grandes grupos en función del nivel de responsabilidad de tareas desempeñadas

Ocupación	Nivel cualificación	
00 Fuerzas armadas	-	1 Muy alto N1
10 Poder Ejecutivo y Legislativo; Dirección AAPP y organización interés	MUY ALTO	
11 Dirección de empresas de 10 ó más asalariados	MUY ALTO	
12 Gerencia de empresas de comercio con < 10 asalariados	MUY ALTO	
13 Gerencia de empresas de hostelería, restauración (<10 asalariados)	MUY ALTO	
14 Gerencia de otras empresas con menos de 10 asalariados.	MUY ALTO	
17 Gerencia de otras empresas sin asalariados	MUY ALTO	
20 Profesiones en Física, Química, Matemáticas. e Ingeniería (2º-3º)	MUY ALTO	2 Muy alto N2
21 Profesiones en CC. Naturales y sanidad (2º-3º)	MUY ALTO	
22 Profesiones en la enseñanza (2º-3º)	MUY ALTO	
23 Profesionales del derecho	MUY ALTO	
24 Profesionales (2º-3º) en Organización Empresa, CC. Sociales y Humanas.	MUY ALTO	
25 Escritores, artistas y otras profesiones asociadas	ALTO	3 Alto N3
26 Profesiones (1º) en Física, Química, Matemáticas, ingeniería	ALTO	
27 Profesiones (1º) en CC .Naturales. y Sanidad, no óptico-fisioterapeuta	ALTO	
28 Profesiones (1º ciclo Univ.) en la enseñanza	ALTO	
29 Otras profesiones asociadas a una titulación de 1º ciclo universitario.	ALTO	
30 Técnicos de las CC. físicas, químicas e ingenierías	ALTO	
31 Técnicos de las CC. naturales y de la sanidad	ALTO	
32 Técnicos. Educación infantil, instructores vuelo, navegación, vehículos	ALTO	
33 Profesionales de apoyo en operaciones financieras y comerciales	ALTO	
34 Profesionales de apoyo a la gestión administrativa	ALTO	
35 Otros técnicos y profesionales de apoyo	ALTO	
40 Empleados ss. contables, financieros y de apoyo producción-transp	INTERMEDIO	4 Int N4
41 Empleados de bibliotecas, ss. de correos y asimilados	INTERMEDIO	

42 Operadores de máquinas de oficina	INTERMEDIO	
43 Auxiliares administrativos no atención público no clasificados anteriormente.	INTERMEDIO	5 Int N5
44 Auxiliares administrativos si atención público no clasificados anteriormente.	INTERMEDIO	
45 Empleados Agencia de viajes (trato púb.), recepcionista, telefonista	INTERMEDIO	
46 Cajeros, taquilleros, otros empleados asimilados. trato público	INTERMEDIO	
50 Trabajadores de los servicios de restauración	INTERMEDIO	
51 Trabajadores de los servicios personales	INTERMEDIO	
52 Trabajadores de servicios de protección y seguridad	INTERMEDIO	
53 Dependientes de comercio y asimilados	INTERMEDIO	
60 Trabajadores cualificados en actividades agrícolas	INTERMEDIO	6 Int N6
61 Trabajadores cualificados en actividades ganaderas	INTERMEDIO	
62 Trabajadores cualificados en otras actividades agrarias	INTERMEDIO	
63 Pescadores y trabajadores cualificados en actividades piscícolas	INTERMEDIO	
70 Encargados de obra y otros encargados en la construcción	INTERMEDIO	
71 Trabajadores obras estructurales de construcción, asimilados	INTERMEDIO	
72 Trabajadores acabado de construcciones, pintores, asimilados	INTERMEDIO	
73 Encargados en la metalurgia y jefes de talleres mecánicos	INTERMEDIO	
74 Trabajadores de las industrias extractivas	INTERMEDIO	
75 Soldadores, chapistas, montadores estructura metálica, herreros, elaboración de herramientas y asimilados.	INTERMEDIO	
76 Mecánicos, ajustadores de maquinaria, equipos eléctricos, electrónicos	INTERMEDIO	
77 Mecánicos precisión, trabajadores artes gráficas, ceramistas, vidrieros, artes. madera, textil y cuero	INTERMEDIO	
78 Trabajadores ind. alimentación, bebidas y tabaco	INTERMEDIO	
79 Trabajadores de la madera, ebanista; industria textil, confección de piel, cuero, calzado y asimilados.	INTERMEDIO	
80 Jefes equipo y encargados en instalaciones industriales fijas	INTERMEDIO	
81 Operadores de instalaciones industriales fijas y asimilados.	INTERMEDIO	
82 Encargado de operadores de máquinas fijas	INTERMEDIO	
83 Operadores de máquinas fijas	INTERMEDIO	
84 Montadores y ensambladores	INTERMEDIO	
85 Maquinistas, operador maquinaria agrícola y equipos pesados móviles, marineros	INTERMEDIO	

86 Conductores vehículos transporte urbano o por carretera	INTERMEDIO	
90 Trabajadores no cualificados en el comercio	NO CUALIFICADOS	7 No cual. N7
91 Empleados domésticos, personal limpieza interior edificios	NO CUALIFICADOS	
92 Conserje de edificios, limpiacristales y vigilantes	NO CUALIFICADOS	
93 Otros trabajadores no cualificados en otros servicios	NO CUALIFICADOS	
94 Peones agropecuarios y de la pesca	NO CUALIFICADOS	8 No cual. N8
95 Peones de la minería	NO CUALIFICADOS	
96 Peones de la construcción	NO CUALIFICADOS	
97 Peones de las industrias manufactureras	NO CUALIFICADOS	
98 Peones del transporte y descargadores	NO CUALIFICADOS	

1. Personal que realiza tareas directivas
2. Personal que realiza tareas técnicas y profesionales de carácter superior
3. Personal que realiza tareas técnicas y profesionales de carácter medio
4. Empleados que realizan tareas de ordenación y gestión (internas) de servicios administrativos
5. Empleados que realizan tareas especializadas de prestación (externa) de servicios comerciales y profesionales y personales
6. Operarios que realizan tareas especializadas de carácter agropecuario, pesquero, minero, industrial, de reparación y de construcción
7. Empleados que realizan tareas NO especializadas de ordenación y prestación de servicios comerciales y profesionales
8. Operarios que realizan tareas NO especializadas de carácter agropecuario, pesquero, minero, industrial, de reparación y de construcción (peones en general)

**Cuadro A4. Destino de las ocupaciones demandadas (ocupaciones de salida) según las ocupaciones donde se realiza el contrato (ocupaciones de llegada). Clasificación ocupacional según tareas.**

Clasificación ocupación última demanda según tareas	Clasificación ocupación último contrato según tareas								Total	Tasa de emparejamiento
	1 Personal que realiza tareas directivas	2 Personal que realiza tareas técnicas y profesionales de carácter superior	3 Personal que realiza tareas técnicas y profesionales de carácter medio	4 Empleados que realizan tareas de ordenación y gestión (internas) de servicios administrativos	5 Empleados que realizan tareas especializadas de prestación (externa) de servicios comerciales y profesionales	6 Operarios que realizan tareas especializadas (agricultura, pesca, minería, industria, reparación, construcción)	7 Empleados que realizan tareas NO especializadas de ordenación y prestación de serv. cciales y profesionales	8 Operarios que realizan tareas NO especializadas: Peones (agricult., pesca, minería, industria, construc., transporte)		
1 Personal que realiza tareas directivas	22,8%	14,7%	28,3%	16,0%	10,1%	3,9%	2,0%	2,1%	100%	22,8%
2 Personal que realiza tareas técnicas y profesionales de carácter superior	3,7%	36,5%	27,1%	20,0%	8,0%	1,6%	1,3%	1,9%	100%	36,5%
3 Personal que realiza tareas técnicas y profesionales de carácter medio	1,9%	9,3%	44,9%	16,9%	14,5%	5,9%	2,8%	3,8%	100%	44,9%
4 Empleados que realizan tareas de ordenación y gestión (internas) de servicios administrativos	0,9%	3,5%	17,3%	44,3%	20,9%	3,6%	5,2%	4,4%	100%	44,3%
5 Empleados que realizan tareas especializadas de prestación (externa) de servicios comerciales y profesionales	0,2%	1,4%	9,1%	11,4%	55,8%	4,4%	11,2%	6,5%	100%	55,8%
6 Operarios que realizan tareas especializadas (agricultura, pesca, minería, industria, reparación, construcción)	0,2%	0,6%	5,6%	3,1%	9,6%	53,7%	8,4%	18,8%	100%	53,7%
7 Empleados que realizan tareas NO especializadas de ordenación y prestación de serv. comerciales y profesionales	0,1%	0,5%	3,0%	5,0%	30,2%	6,0%	45,6%	9,6%	100%	45,6%
8 Operarios que realizan tareas NO especializadas: Peones (agricult., pesca, minería, industria, construc., transporte)	0,3%	1,8%	8,0%	7,5%	23,7%	20,7%	12,8%	25,1%	100%	25,1%
<b>TOTAL</b>	<b>1,1%</b>	<b>5,3%</b>	<b>15,9%</b>	<b>13,8%</b>	<b>26,0%</b>	<b>16,1%</b>	<b>11,4%</b>	<b>10,4%</b>	<b>100%</b>	<b>45,8%</b>

	Primer grupo de destino
	Segundo grupo de destino
	Tercer grupo de destino

### Cuadro A5. Destino de las ocupaciones demandadas según las ocupaciones donde se realiza el contrato (un dígito)

1) Ratio demandas sobre contratos: Valores mayores que 1 indica exceso de oferta laboral en la ocupación, Valores menores que 1 indican exceso de demanda en la ocupación

	Total demandas	Total contratos	Ratio demandas/ contratos (1)	Tasa Emparejamiento demandas)	Tasa Emparejamiento (contratos)	Primera ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 1	Segunda ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 2	Tercera ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 3	Cuarta ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 4	Quinta ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 5
G Empleados de tipo administrativo	86.733	106.348	0,82	49,3%	49,3%	G Empleados de tipo administrativo	49,3%	F Técnicos y profesionales de apoyo	13,3%	K Dependientes de comercio y asimilados	9,1%	S Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	6,7%	H Trabajadores de los serv. de restauración y serv. personales	6,5%
F Técnicos y profesionales de apoyo	62.131	65.669	0,95	34,8%	34,8%	F Técnicos y profesionales de apoyo	34,8%	G Empleados de tipo administrativo	22,0%	D Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines	8,7%	K Dependientes de comercio y asimilados	6,3%	E Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario y afines	5,4%
S Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	54.421	63.682	0,85	45,6%	45,6%	S Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	45,6%	H Trabajadores de los serv. de restauración y serv. personales	17,5%	G Empleados de tipo administrativo	9,8%	T Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	9,6%	K Dependientes de comercio y asimilados	6,9%
H Trabajadores de los serv. de restauración y serv. personales	55.568	61.639	0,90	47,8%	47,8%	H Trabajadores de los serv. de restauración y serv. personales	47,8%	S Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	13,2%	G Empleados de tipo administrativo	10,9%	K Dependientes de comercio y asimilados	9,2%	T Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	5,6%
T Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	68.511	58.469	1,17	25,1%	25,1%	T Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	25,1%	S Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	12,8%	G Empleados de tipo administrativo	11,6%	K Dependientes de comercio y asimilados	10,3%	M Trabajadores cualificados de la construcción, excepto los operadores de maquinaria	8,6%



	Total demandas	Total contratos	Ratio demandas/ contratos (1)	Tasa Emparejamiento demandas)	Tasa Emparejamiento (contratos)	Primera ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 1	Segunda ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 2	Tercera ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 3	Cuarta ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 4	Quinta ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 5
K Dependientes de comercio y asimilados	46.393	50.657	0,92	34,5%	34,5%	K Dependientes de comercio y asimilados	34,5%	G Empleados de tipo administrativo	21,5%	H Trabajadores de los serv. de restauración y serv. personales	10,9%	S Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	8,9%	F Técnicos y profesionales de apoyo	8,1%
M Trabajadores cualificados de la construcción, excepto los operadores de maquinaria	47.875	37.629	1,27	46,0%	46,0%	M Trabajadores cualificados de la construcción, excepto los operadores de maquinaria	46,0%	T Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	20,8%	S Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	7,4%	N Trabajadores cualif. de ind. extractivas, metalurgia, construcción de maquinaria y asimilados	4,8%	R Conductores y operadores de maquinaria móvil	4,5%
D Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines	46.689	35.010	1,33	38,3%	38,3%	D Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines	38,3%	G Empleados de tipo administrativo	22,9%	F Técnicos y profesionales de apoyo	18,6%	E Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario y afines	6,5%	A Dirección de las AAPP y empresas de 10 ó + asalariados	3,3%
R Conductores y operadores de maquinaria móvil	21.738	22.579	0,96	46,6%	46,6%	R Conductores y operadores de maquinaria móvil	46,6%	T Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	14,4%	S Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	7,8%	M Trabajadores cualificados de la construcción, excepto los operadores de maquinaria	6,9%	G Empleados de tipo administrativo	4,8%
E Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario y afines	20.426	18.041	1,13	31,6%	31,6%	E Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario y afines	31,6%	F Técnicos y profesionales de apoyo	19,6%	G Empleados de tipo administrativo	18,0%	D Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines	15,5%	H Trabajadores de los serv. de restauración y serv. personales	4,4%
N Trabajadores cualif. de ind. extractivas, metalurgia, construcción de maquinaria y asimilados	17.704	12.496	1,42	24,6%	24,6%	N Trabajadores cualif. de ind. extractivas, metalurgia, construcción de maquinaria y asimilados	24,6%	T Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	17,4%	M Trabajadores cualificados de la construcción, excepto los operadores de maquinaria	13,5%	F Técnicos y profesionales de apoyo	9,5%	R Conductores y operadores de maquinaria móvil	6,9%

	Total demandas	Total contratos	Ratio demandas/ contratos (1)	Tasa Emparejamiento demandas)	Tasa Emparejamiento (contratos)	Primera ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 1	Segunda ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 2	Tercera ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 3	Cuarta ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 4	Quinta ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 5
Q Operadores de instalaciones industriales, de maquinaria fija; montadores y ensambladores	8.452	8.949	0,94	11,6%	11,6%	T Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	21,7%	S Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	13,6%	Q Operadores de instalaciones industriales, de maquinaria fija; montadores y ensambladores	11,6%	G Empleados de tipo administrativo	7,5%	F Técnicos y profesionales de apoyo	7,1%
A Dirección de las AAPP y empresas de 10 ó + asalariados.	6.957	5.672	1,23	22,8%	22,8%	F Técnicos y profesionales de apoyo	23,1%	A Dirección de las AAPP y empresas de 10 ó + asalariados.	22,8%	G Empleados de tipo administrativo	18,5%	D Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines	17,9%	E Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario y afines	3,7%
P Trabajadores cualif. de ind. de artes gráf, textil y confección, elaborac. alimentos, ebanistas, artesanos y otros	7.966	4.479	1,78	13,0%	13,0%	T Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	16,4%	K Dependientes de comercio y asimilados	13,2%	P Trabajadores cualif. de ind. de artes gráf, textil y confección, elaborac. alimentos, ebanistas, artesanos y otros asimilados	13,0%	S Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	11,4%	M Trabajadores cualificados de la construcción, excepto los operadores de maquinaria	8,5%
J Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	2.577	4.354	0,59	26,0%	26,0%	J Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	26,0%	S Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	19,0%	F Técnicos y profesionales de apoyo	12,5%	G Empleados de tipo administrativo	8,7%	T Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	6,9%
L Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	4.954	3.839	1,29	14,2%	14,2%	T Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	23,9%	S Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	15,9%	L Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	14,2%	M Trabajadores cualificados de la construcción, excepto los operadores de maquinaria	8,4%	G Empleados de tipo administrativo	7,7%

	Total demandas	Total contratos	Ratio demandas/ contratos (1)	Tasa Emparejamiento demandas)	Tasa Emparejamiento (contratos)	Primera ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 1	Segunda ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 2	Tercera ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 3	Cuarta ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 4	Quinta ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 5
B Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados	816	441	1,85	1,3%	1,3%	F Técnicos y profesionales de apoyo	17,8%	G Empleados de tipo administrativo	17,3%	H Trabajadores de los serv. de restauración y serv. personales	14,1%	A Dirección de las AAPP y empresarios de 10 ó + asalariados	12,5%	D Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines	11,2%
C Gerencia de empresas sin asalariados	75	33	2,27	0,0%	0,0%	R Conductores y operadores de maquinaria móvil	50,7%	T Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	12,0%	G Empleados de tipo administrativo	9,3%	S Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	9,3%	F Técnicos y profesionales de apoyo	5,3%

### Cuadro A6. Destino de las ocupaciones demandadas según las ocupaciones donde se realiza el contrato (dos dígitos)

#### Ocupaciones con más de 3.000 contratos

(1) Ratio demandas sobre contratos: Valores mayores que 1 indica exceso de oferta laboral en la ocupación, Valores menores que 1 indican excedo de demanda en la ocupación

Ocupación demandada (2 dígitos)	Total demandas	Total contratos	Ratio demandas/contratos (1)	Tasa Emparejamiento (demandas)	Tasa Emparejamiento (contratos)	Primera ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 1	Segunda ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 2	Tercera ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 3	Cuarta ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 4	Quinta ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 5
11 Dirección de Emp. de 10 o más asalariados	6.957	5.564	1,25	22,6%	28,2%	11 Dirección Empresas >= 10 asalariados.	22,6%	33 Profesionales apoyo operaciones físicas y cciales	14,2%	24 Profesionales (2º-3º) Organiz. Emp, CC.Soc. y Hum.	7,2%	42 Operadores de máquinas de oficina	6,8%	40 Empleados ss. contables, físicos y de apoyo producción	4,9%
20 Profesiones en Física, Quím, Matemát. e Ingeniería (2º-3º)	7.624	7.853	0,97	33,8%	32,8%	20 Profesiones (2º-3º) Físic, Quím, Matemát. e Ingeniería	33,8%	30 Técnicos CC. físicas, químicas e ingenierías	14,2%	26 Profesiones (1º) Físic, Químic, Matemát., ingeniería	11,0%	42 Operadores de máquinas de oficina	4,9%	22 Profesiones (2º-3º) enseñanza	4,6%
21 Profesiones en CC.Naturales y sanidad (2º-3º)	4.807	3.279	1,47	45,8%	67,1%	21 Profesiones (2º-3º) CC.Naturales y sanidad	45,8%	30 Técnicos CC. físicas, químicas e ingenierías	5,1%	31 Técnicos CC. naturales y de la sanidad	4,9%	42 Operadores de máquinas de oficina	4,7%	33 Profesionales apoyo operaciones físicas y cciales	4,5%
22 Profesiones en la enseñanza (2º-3º)	6.853	9.197	0,75	34,8%	26,0%	22 Profesiones (2º-3º) enseñanza	34,8%	35 Otros técnicos y profesionales de apoyo	7,1%	28 Profesiones (1º) enseñanza	6,7%	42 Operadores de máquinas de oficina	6,6%	45 Empleados Ag.viajes (trato púb.), recepcionist, telefonist	3,8%
24 Profesionales (2º-3º) en Organiz. Emp, CC.Soc. y Hum.	14.550	7.302	1,99	16,2%	32,4%	24 Profesionales (2º-3º) Organiz. Emp, CC.Soc. y Hum.	16,2%	42 Operadores de máquinas de oficina	10,9%	40 Empleados ss. cbles, físicos y de apoyo producción	7,7%	22 Profesiones (2º-3º) enseñanza	7,0%	34 Profesionales apoyo gestión administrativ.	6,9%
25 Escritores, artistas y otras profesiones asociadas	8.844	5.401	1,64	32,3%	53,0%	25 Escritores, artistas y otros	32,3%	42 Operadores de máquinas de oficina	7,3%	35 Otros técnicos y profesionales de apoyo	5,3%	30 Técnicos CC. físicas, químicas e ingenierías	5,1%	53 Dependientes comercio y asimilados	4,6%
26 Profesiones (1º) en Físic, Químic, Matemát., ingeniería	5.776	7.064	0,82	29,1%	23,8%	26 Profesiones (1º) Físic, Químic, Matemát., ingeniería	29,1%	20 Profesiones (2º-3º) Físic, Quím, Matemát. e Ingeniería	18,6%	30 Técnicos CC. físicas, químicas e ingenierías	17,1%	42 Operadores de máquinas de oficina	4,7%	33 Profesionales apoyo operaciones físicas y cciales	3,0%
27 Profesiones (1º) en CC.Natur. y Sanidad, no óptico-fisioterapeuta	3.111	3.807	0,82	70,1%	57,3%	27 Profesiones (1º) CC. Naturales y Sanidad	70,1%	51 Trabajadores servicios personales	6,4%	31 Técnicos CC. naturales y de la sanidad	3,0%	22 Profesiones (2º-3º) enseñanza	2,4%	30 Técnicos CC. físicas, químicas e ingenierías	2,3%

Ocupación demandada (2 dígitos)	Total demandas	Total contratos	Ratio demandas/ contratos (1)	Tasa Emparejamiento (demandas)	Tasa Emparejamiento (contratos)	Primera ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 1	Segunda ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 2	Tercera ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 3	Cuarta ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 4	Quinta ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 5
28 Profesiones (1º ciclo Univ.) en la enseñanza	5.379	3.764	1,43	26,0%	37,1%	28 Profesiones (1º) enseñanza	26,0%	22 Profesiones (2º-3º) enseñanza	15,9%	32 Téc. Educac.infantil, instructores vuelo	9,5%	35 Otros técnicos y profesionales de apoyo	8,9%	51 Trabajadores servicios personales	5,7%
29 Otras profesiones asociadas a una titulación de 1º c.univ.	6.160	3.406	1,81	14,1%	25,5%	29 Otras profesiones con titulación 1º c.univ.	14,1%	42 Operadores de máquinas de oficina	11,9%	40 Empleados ss. contables, fcieros.y de apoyo producción	6,7%	45 Empleados Ag.viajes (trato púb.), recepcionist, telefonist	6,4%	34 Profesionales apoyo gestión administrativ.	6,1%
30 Técnicos de las CC. físicas, químicas e ingenierías	20.087	18.262	1,10	25,7%	28,3%	30 Técnicos CC. físicas, químicas e ingenierías	25,7%	26 Profesiones (1º) Física, Química, Matemát., ingeniería	7,5%	42 Operadores de máquinas de oficina	5,9%	20 Profesiones (2º-3º) Física, Quím., Matemát. e Ingeniería	5,7%	53 Dependientes comercio y asimilados	4,3%
31 Técnicos de las CC. naturales y de la sanidad	6.944	5.420	1,28	37,3%	47,8%	31 Técnicos CC. naturales y de la sanidad	37,3%	51 Trabajadores servicios personales	8,6%	53 Dependientes comercio y asimilados	6,5%	42 Operadores de máquinas de oficina	4,4%	45 Empleados Ag.viajes (trato púb.), recepcionista, telefonista	3,4%
33 Profesionales de apoyo en operaciones fcieras y cciales	13.950	15.206	0,92	27,2%	25,0%	33 Profesionales apoyo operaciones fcieras y cciales	27,2%	53 Dependientes comercio y asimilados	8,9%	42 Operadores de máquinas de oficina	7,0%	40 Empleados ss. contables, fcieros.y de apoyo producción	5,0%	45 Empleados Ag.viajes (trato púb.), recepcionista, telefonista	4,8%
34 Profesionales de apoyo a la gestión administrativa	7.549	13.624	0,55	16,5%	9,2%	42 Operadores de máquinas de oficina	20,2%	34 Profesionales apoyo gestión administrativa.	16,5%	43 Auxil. administ. no atención público no clasif. ant.	9,2%	40 Empleados ss. contables, financieros.y de apoyo producción	8,2%	44 Auxiliares administ. si atención público no clasif. ant.	7,8%
35 Otros técnicos y profesionales de apoyo	11.652	10.275	1,13	23,2%	26,3%	35 Otros técnicos y profesionales de apoyo	23,2%	53 Dependientes comercio y asimilados	8,1%	30 Técnicos CC. físicas, químicas e ingenierías	6,6%	22 Profesiones (2º-3º) enseñanza	5,3%	42 Operadores de máquinas de oficina	5,1%
40 Empleados ss. contables, financieros y de apoyo producción-transp	5.573	12.661	0,44	13,0%	5,7%	42 Operadores de máquinas de oficina	16,1%	40 Empleados ss. contables, financieros y de apoyo producción	13,0%	43 Auxiliares administ. no atención público no clasif. ant.	7,5%	34 Profesionales apoyo gestión administrativa.	7,5%	44 Auxiliares administrativos. si atención público no clasif. ant.	6,8%
41 Empleados de bibliotecas, ss. de correos y asimilados	2.087	5.442	0,38	23,9%	9,2%	41 Empleados bibliotecas, correos y asimilados	23,9%	42 Operadores de máquinas de oficina	9,0%	53 Dependientes comercio y asimilados	6,6%	45 Empleados Agencia viajes (trato púb.), recepcionista, telefonista	5,9%	86 Conductores vehículos transporte urbano o por carretera	4,6%
42 Operadores de máquinas de oficina	53.464	59.282	0,90	36,7%	33,1%	42 Operadores de máquinas de oficina	18,4%	43 Auxiliar administ. no atención público no clasif.	9,4%	44 Auxiliares administ. si atención público no clasif.	8,9%	34 Profesionales apoyo gestión administrativa.	8,2%	45 Empleados Agencia viajes (trato púb.), recepcionista,	7,4%

Ocupación demandada (2 dígitos)	Total demandas	Total contratos	Ratio demandas/ contratos (1)	Tasa Emparejamiento (demandas)	Tasa Emparejamiento (contratos)	Primera ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 1	Segunda ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 2	Tercera ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 3	Cuarta ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 4	Quinta ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 5
								anterior.		anterior.				telefonista	
45 Empleados Agencia viajes (trato púb.), recepcionista, telefonista	14.715	19.698	0,75	17,5%	13,1%	45 Empleados Agencia viajes (trato púb.), recepcionista, telefonista	17,5%	53 Dependientes comercio y asimilados	11,4%	42 Operadores de máquinas de oficina	9,7%	44 Auxiliares administ. si atención público no clasif. anterior.	6,3%	51 Trabajadores servicios personales	5,6%
46 Cajeros, taquilleros, otros empleados asimilados. trato público	10.894	9.265	1,18	12,7%	14,9%	53 Dependientes comercio y asimilados	18,3%	46 Cajeros, taquilleros, otros empleados asimilados. trato público	12,7%	91 Empleados domésticos, personal limpieza interior edificios	7,2%	50 Trabajadores servicios restauración	6,1%	45 Empleados Agencia viajes (trato púb.), recepcionista, telefonista	5,3%
50 Trabajadores de los servicios de restauración	27.558	33.299	0,83	47,2%	39,1%	50 Trabajadores servicios restauración	47,2%	91 Empleados domésticos, personal limpieza interior edificios	10,6%	53 Dependientes comercio y asimilados	9,2%	98 Peones transporte y descargadores	3,1%	51 Trabajadores servicios personales	2,9%
51 Trabajadores de los servicios personales	28.010	28.340	0,99	41,4%	40,9%	51 Trabajadores servicios personales	41,4%	91 Empleados domésticos, personal limpieza interior edificios	9,2%	53 Dependientes comercio y asimilados	9,1%	50 Trabajadores servicios restauración	4,0%	45 Empleados Agencia viajes (trato púb.), recepcionista, telefonista	3,5%
52 Trabajadores de servicios de protección y seguridad	2.577	4.354	0,59	26,0%	15,4%	52 Trabajadores servicios protección y seguridad	26,0%	92 Conserje de edificios, limpiacristales y vigilantes	14,2%	35 Otros técnicos y profesionales de apoyo	7,4%	53 Dependientes comercio y asimilados	6,8%	50 Trabajadores servicios restauración	3,5%
53 Dependientes de comercio y asimilados	46.393	50.657	0,92	34,5%	31,6%	53 Dependientes comercio y asimilados	34,5%	50 Trabajadores servicios restauración	6,1%	91 Empleados domésticos, personal limpieza interior edificios	5,4%	45 Empleados Agencia viajes (trato púb.), recepcionista, telefonista	5,2%	51 Trabajadores servicios personales	4,8%
60 Trabajadores cualificados en actividades agrícolas	4.393	3.373	1,30	13,8%	17,9%	60 Trabajadores cualificados actividades agrícolas	13,8%	98 Peones transporte y descargadores	8,4%	91 Empleados domésticos, personal limpieza interior edificios	8,1%	53 Dependientes comercio y asimilados	7,3%	97 Peones industrias manufactureras	6,7%
71 Trabajadores obras estructurales de construcción, asimilados	29.990	25.361	1,18	43,3%	51,2%	71 Trabajadores obras estructurales construcción y asimilados.	43,3%	96 Peones construcción	8,7%	98 Peones transporte y descargadores	6,2%	97 Peones industrias manufactureras	6,0%	72 Trabajadores acabado construcciones, pintores y asimilados.	5,0%

Ocupación demandada (2 dígitos)	Total demandas	Total contratos	Ratio demandas/ contratos (1)	Tasa Emparejamiento (demandas)	Tasa Emparejamiento (contratos)	Primera ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 1	Segunda ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 2	Tercera ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 3	Cuarta ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 4	Quinta ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 5
72 Trabajadores acabado de construcciones, pintores, asimilados	16.926	10.840	1,56	25,4%	39,6%	72 Trabajadores acabado construcciones, pintores y asimilados.	25,4%	71 Trabajadores obras estructurales construcción y asimilados.	13,8%	98 Peones transporte y descargadores	6,7%	97 Peones industrias manufactureras	6,7%	76 Mecánicos, ajustadores de maquinaria equipo eléctrico electrónico	5,6%
75 Soldadores, chapistas, montadores estruct metálica, herreros, elabor. herramientas y asimilados.	5.301	4.482	1,18	24,6%	29,1%	75 Soldadores, chapistas, montadores estruct metálica, herreros, elabor. herramientas y asimilados.	24,6%	97 Peones industrias manufactureras	9,6%	71 Trabajadores obras estructurales construcción y asimilados.	8,4%	72 Trabajadores acabado construcciones, pintores y asimilados.	6,8%	98 Peones transporte y descargadores	6,0%
76 Mecánicos, ajustadores de maquinaria eq. eléctrica, electrónico	12.033	7.572	1,59	19,2%	30,5%	76 Mecánicos, ajustadores de maquinaria eq. eléctrico, electrónico	19,2%	30 Técnicos CC. físicas, químicas e ingenierías	9,1%	72 Trabajadores acabado construcciones, pintores y asimilados.	7,4%	97 Peones industrias manufactureras	7,4%	98 Peones transporte y descargadores	7,3%
83 Operadores de máquinas fijas	4.922	3.953	1,25	9,8%	12,1%	97 Peones industrias manufactureras	12,6%	91 Empleados domésticos, personal limpieza interior edificios	12,1%	83 Operadores de máquinas fijas	9,8%	53 Dependientes comercio y asimilados	6,8%	98 Peones transporte y descargadores	6,1%
85 Maquinistas, operador maquinaria. agrícola y equip. pesados móviles, marineros	5.491	3.445	1,59	19,9%	31,8%	85 Maquinistas, operador maquinaria. agrícola y equip. pesados móviles, marineros	19,9%	86 Conductores vehículos transporte urbano o por carretera	12,7%	98 Peones transporte y descargadores	10,2%	71 Trabajadores obras estructurales construcción y asimilados.	9,3%	97 Peones industrias manufactureras	6,7%
86 Conductores vehículos transporte urbano o por carretera	16.247	19.134	0,85	49,5%	42,0%	86 Conductores vehículos transporte urbano o por carretera	49,5%	98 Peones transporte y descargadores	6,7%	97 Peones industrias manufactureras	4,5%	92 Conserje de edificios, limpiacristales y vigilantes	3,6%	71 Trabajadores obras estructurales construcción y asimilados.	3,3%
91 Empleados domésticos, personal limpieza interior edificios	41.792	40.004	1,04	45,6%	47,7%	91 Empleados domésticos, personal limpieza interior edificios	45,6%	50 Trabajadores servicios restauración	11,7%	51 Trabajadores servicios personales	8,8%	53 Dependientes comercio y asimilados	7,0%	98 Peones transporte y descargadores	4,3%
92 Conserje de edificios, limpiacristales y vigilantes	6.565	12.696	0,52	25,1%	13,0%	92 Conserje de edificios, limpiacristales y vigilantes	25,1%	91 Empleados domésticos, personal limpieza interior edificios	8,5%	93 Otros trabajadores no cualificados en otros servicios	6,1%	98 Peones transporte y descargadores	5,8%	52 Trabajadores servicios protección y seguridad	5,5%
93 Otros trabajadores no cualificados en otros servicios	3.372	5.897	0,57	9,3%	5,3%	91 Empleados domésticos, personal limpieza interior edificios	11,6%	93 Otros trabajadores no cualificados en otros servicios	9,3%	92 Conserje de edificios, limpiacristales y vigilantes	8,9%	98 Peones transporte y descargadores	8,6%	42 Operadores de máquinas de oficina	6,6%

Ocupación demandada (2 dígitos)	Total demandas	Total contratos	Ratio demandas/ contratos (1)	Tasa Emparejamiento (demandas)	Tasa Emparejamiento (contratos)	Primera ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 1	Segunda ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 2	Tercera ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 3	Cuarta ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 4	Quinta ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 5
96 Peones de la construcción	16.034	7.777	2,06	7,7%	15,8%	71 Trabajadores obras estructurales construcción y asimilados.	14,9%	96 Peones construcción	7,7%	53 Dependientes comercio y asimilados	7,0%	50 Trabajadores servicios restauración	5,5%	98 Peones transporte y descargadores	5,5%
97 Peones de las industrias manufactureras	29.804	22.998	1,30	12,2%	15,8%	97 Peones industrias manufactureras	12,2%	53 Dependientes comercio y asimilados	10,9%	98 Peones transporte y descargadores	10,8%	91 Empleados domésticos, personal limpieza interior edificios	9,6%	50 Trabajadores servicios restauración	5,5%
98 Peones del transporte y descargadores	21.547	27.575	0,78	19,2%	15,0%	98 Peones transporte y descargadores	19,2%	53 Dependientes comercio y asimilados	12,3%	97 Peones industrias manufactureras	8,1%	91 Empleados domésticos, personal limpieza interior edificios	6,0%	50 Trabajadores servicios restauración	5,4%



**Cuadro A7. Destino de las ocupaciones demandadas según las ocupaciones donde se realiza el contrato (cuatro dígitos)****Ocupaciones con más de 1.000 contratos**

**(1) Ratio demandas sobre contratos: Valores mayores que 1 indica exceso de oferta laboral en la ocupación, Valores menores que 1 indican exceso de demanda en la ocupación**

Ocupación última demanda (4 dígitos)	Total demandas	Total contratos	Ratio demandas/contratos (1)	Tasa emparej. (demandas)	Tasa emparej. (contratos)	Primera ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 1	Segunda ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 2	Tercera ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 3	Cuarta ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 4	Quinta ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 5
4210 Taquígrafos y mecanógrafos	51.456	56.732	0,91	35,9%	32,6%	4210	35,9%	3411	8,1%	5330	6,8%	4523	5,0%	3320	2,3%
5330 Dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados	45.025	48.808	0,92	33,9%	31,3%	5330	33,9%	4210	9,2%	9121	5,3%	5020	5,0%	9800	4,5%
9121 Personal de limpieza de oficinas, hoteles (camareras de piso) y otros establecimientos similares	37.569	39.025	0,96	46,0%	44,3%	9121	46,0%	5330	6,6%	5020	6,2%	5010	5,4%	9800	4,2%
9800 Peones del transporte y descargadores	21.547	27.575	0,78	19,2%	15,0%	9800	17,5%	5330	12,1%	9700	8,1%	9121	5,9%	5020	4,3%
9700 Peones de industrias manufactureras	29.804	22.998	1,30	12,2%	15,8%	9700	12,2%	9800	10,8%	5330	10,7%	9121	9,3%	4210	5,1%
5020 Camareros, bármanes y asimilados	18.377	22.785	0,81	40,1%	32,3%	5020	40,1%	5330	10,6%	9121	7,4%	4210	3,8%	5010	3,5%
7110 Albañiles y mamposteros	20.138	17.648	1,14	39,5%	45,1%	7110	39,5%	9602	8,5%	9800	5,6%	9700	5,2%	7140	4,6%
4523 Telefonistas	4.649	12.952	0,36	16,9%	6,1%	4210	17,5%	4523	16,9%	5330	10,5%	9121	4,7%	5020	3,3%
3320 Representantes de comercio y técnicos de venta	9.919	12.906	0,77	30,8%	23,6%	3320	30,8%	4210	10,4%	5330	8,9%	3411	2,8%	4523	2,6%
3411 Secretarios administrativos y asimilados	6.143	12.862	0,48	17,6%	8,4%	4210	38,3%	3411	17,6%	5330	4,3%	4523	3,6%	4011	2,7%
5010 Cocineros y otros preparadores de comidas	8.592	9.630	0,89	38,9%	34,7%	5010	38,9%	9121	17,2%	5020	9,9%	5330	5,3%	5030	2,8%
5111 Auxiliares de enfermería hospitalaria	7.191	8.412	0,85	44,2%	37,8%	5111	44,2%	9121	5,8%	2720	5,2%	4210	5,0%	5330	4,4%
8610 Taxistas y conductores de automóviles y furgonetas	9.133	8.245	1,11	20,6%	22,8%	8610	20,6%	8630	11,3%	9800	8,8%	9700	5,7%	5330	3,7%
4601 Cajeros, taquilleros (excepto bancos y correos)	9.923	8.149	1,22	12,4%	15,1%	5330	19,2%	4601	12,4%	4210	9,6%	9121	7,6%	5020	4,8%
8630 Conductores de camiones	5.400	7.110	0,76	42,1%	32,0%	8630	42,1%	8610	15,0%	8620	8,8%	9800	4,4%	9700	3,0%
9602 Peones de la construcción de edificios	15.436	6.333	2,44	6,4%	15,5%	7110	11,3%	5330	7,0%	9602	6,4%	4210	5,9%	9800	5,4%
5130 Peluqueros, especialistas en tratamiento de belleza y trabajadores asimilados	7.125	6.119	1,16	50,9%	59,3%	5130	50,9%	5330	14,0%	4210	5,5%	9121	4,2%	9700	2,7%
9220 Vigilantes, guardianes y asimilados	3.214	6.011	0,53	14,9%	8,0%	9220	14,9%	9211	8,2%	5250	7,7%	9121	6,1%	9800	5,8%
9211 Conserjes de edificios	3.065	5.949	0,52	21,6%	11,1%	9211	21,6%	9121	9,5%	9220	6,1%	9700	5,9%	9800	5,4%
3031 Programadores de aplicaciones informáticas y controladores de equipos informáticos	5.359	5.571	0,96	23,6%	22,7%	3031	23,6%	2631	8,5%	4210	8,3%	2639	8,2%	2031	5,6%
4012 Empleados de oficina de servicios estadísticos, financieros y bancarios	1.112	4.654	0,24	19,3%	4,6%	4210	30,1%	4012	19,3%	3411	6,7%	4523	3,8%	3320	2,6%

Ocupación última demanda (4 dígitos)	Total demandas	Total contratos	Ratio demandas/ contratos (1)	Tasa emparej. (demandas)	Tasa emparej. (contratos)	Primera ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 1	Segunda ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 2	Tercera ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 3	Cuarta ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 4	Quinta ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 5
3532 Animadores comunitarios	2.522	4.145	0,61	18,8%	11,5%	3532	18,8%	4210	7,9%	5330	6,9%	2239	4,6%	3531	4,6%
2220 Profesores de enseñanza secundaria	4.896	4.084	1,20	25,2%	30,2%	2220	25,2%	4210	11,2%	2239	10,5%	2811	5,3%	4523	2,9%
5121 Empleados para el cuidado de niños	5.902	3.909	1,51	17,1%	25,8%	5121	17,1%	9121	12,4%	5330	9,8%	4210	7,3%	3211	5,5%
9320 Ordenanzas	1.887	3.574	0,53	8,2%	4,3%	4210	9,4%	9320	8,2%	9121	7,5%	9211	6,8%	9220	5,6%
5113 Asistentes domiciliarios	2.778	3.479	0,80	17,5%	14,0%	9121	26,9%	5113	17,5%	5111	14,0%	5330	6,2%	5020	3,6%
2239 Otros diversos profesionales de la enseñanza	782	3.459	0,23	14,8%	3,4%	2239	14,8%	4210	11,8%	2220	7,3%	3532	4,0%	3320	3,1%
2720 Enfermeros	2.497	3.456	0,72	81,3%	58,8%	2720	81,3%	5111	6,3%	3129	2,3%	4210	1,4%	5112	1,0%
4510 Empleados de información y recepcionistas en oficinas	4.933	3.114	1,58	3,6%	5,8%	4210	23,2%	5330	11,8%	4523	9,3%	3411	4,7%	9121	4,6%
7230 Electricista de construcción y asimilados	4.339	3.108	1,40	19,5%	27,2%	7230	19,5%	9800	7,3%	9700	6,8%	7621	5,9%	5330	4,2%
4011 Empleados de contabilidad y cálculo de nóminas y salarios	2.279	3.097	0,74	9,0%	6,6%	4210	36,6%	4011	9,0%	3411	9,0%	4012	3,6%	5330	3,1%
5250 Guardias jurados y personal de seguridad privado	1.221	3.066	0,40	30,5%	12,2%	5250	30,5%	9220	21,9%	9211	4,7%	9800	3,8%	9320	3,3%
7140 Otros trabajadores de las obras estructurales de construcción	1.564	3.049	0,51	10,8%	5,5%	7110	16,8%	9602	10,9%	7140	10,8%	9800	7,4%	9700	5,9%
6022 Trabajadores cualificados por cuenta ajena en huertas, viveros y jardines	4.044	3.041	1,33	14,1%	18,8%	6022	14,1%	9800	8,5%	9121	7,8%	5330	7,3%	9700	6,7%
4522 Recepcionistas en establecimientos distintos de oficinas	4.197	2.942	1,43	6,6%	9,4%	4210	19,3%	5330	11,4%	4522	6,6%	4523	5,6%	5020	4,3%
8620 Conductores de autobuses	1.474	2.769	0,53	48,4%	25,7%	8620	48,4%	8630	15,1%	8610	13,0%	9800	2,2%	9700	2,1%
4102 Empleados de servicios de correos (excepto empleados de ventanilla)	1.238	2.767	0,45	30,8%	13,8%	4102	30,8%	4210	10,1%	5330	5,5%	9800	4,0%	5020	3,4%
7120 Trabajadores en hormigón armado, enfoscadores, ferrallistas y asimilados	4.318	2.658	1,62	31,3%	50,8%	7120	31,3%	7110	15,1%	9800	5,8%	9602	4,7%	9700	4,7%
7611 Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	4.500	2.611	1,72	23,3%	40,2%	7611	23,3%	9800	8,9%	9700	8,4%	5330	5,3%	8610	3,4%
4220 Grabadores de datos	2.008	2.550	0,79	6,0%	4,7%	4210	21,5%	5330	7,7%	4220	6,0%	4523	5,0%	3411	4,6%
7240 Pintores, barnizadores, empapeladores y asimilados	4.532	2.492	1,82	31,5%	57,2%	7240	31,5%	7110	8,0%	9800	6,1%	9700	6,1%	9602	4,0%
2639 Otros profesionales de nivel medio de informática	1.277	2.459	0,52	10,3%	5,4%	3031	18,2%	2639	10,3%	2631	9,3%	2039	8,1%	2031	6,8%
3211 Técnicos en educación infantil	1.636	2.289	0,71	36,2%	25,9%	3211	36,2%	2812	8,0%	5121	7,4%	4210	6,8%	3531	5,3%
2039 Otros profesionales de nivel superior de informática	1.050	2.222	0,47	14,5%	6,8%	3031	16,2%	2039	14,5%	2031	9,5%	2631	8,4%	2639	8,0%
4022 Empleados de oficina de servicios de producción	762	2.206	0,35	1,4%	0,5%	4210	33,1%	3411	8,5%	3320	7,9%	5330	6,2%	4523	5,2%

Ocupación última demanda (4 dígitos)	Total demandas	Total contratos	Ratio demandas/ contratos (1)	Tasa emparej. (demandas)	Tasa emparej. (contratos)	Primera ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 1	Segunda ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 2	Tercera ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 3	Cuarta ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 4	Quinta ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 5
2515 Actores y directores de cine, radio, televisión y de teatro y asimilados	2.109	2.194	0,96	39,5%	38,0%	2515	39,5%	4210	7,4%	5330	5,2%	3041	4,3%	3532	3,0%
9002 Vendedores a domicilio y por teléfono	2.443	2.141	1,14	2,9%	3,4%	4523	19,3%	4210	17,7%	5330	11,1%	9121	3,6%	3411	3,2%
2631 Analistas de aplicaciones y programadores informáticos de nivel medio	1.501	2.071	0,72	16,6%	12,0%	3031	17,4%	2631	16,6%	2031	13,0%	2039	8,1%	2639	7,5%
2419 Otros profesionales en organización y administración de empresas	2.341	2.051	1,14	6,3%	7,2%	4210	20,2%	4012	9,7%	3411	7,4%	2419	6,3%	3320	6,3%
4103 Agentes de encuestas	459	2.016	0,23	13,5%	3,1%	4210	14,4%	4103	13,5%	4523	10,7%	5330	8,5%	3411	3,7%
7130 Carpinteros (excepto carpinteros de estructuras metálicas)	3.970	2.006	1,98	15,0%	29,7%	7130	15,0%	9700	11,2%	9800	9,3%	7110	6,1%	5330	4,7%
3010 Delineantes y diseñadores técnicos	1.786	1.977	0,90	39,8%	35,9%	3010	39,8%	4210	7,1%	5330	3,5%	9700	3,1%	3320	2,5%
7220 Fontaneros e instaladores de tuberías	4.225	1.950	2,17	17,8%	38,6%	7220	17,8%	9700	7,9%	9800	7,6%	7110	7,3%	5330	3,9%
3024 Técnicos en electrónica y telecomunicaciones	2.004	1.919	1,04	9,3%	9,7%	3024	9,3%	3031	6,8%	4210	4,9%	9700	4,8%	2639	4,3%
9410 Peones agrícolas	1.064	1.919	0,55	8,6%	4,7%	9700	8,7%	9410	8,6%	9121	7,5%	9121	7,5%	6022	7,4%
2811 Profesores de enseñanza primaria	2.461	1.903	1,29	20,8%	27,0%	2811	20,8%	2220	11,5%	4210	9,6%	3532	4,9%	2239	4,7%
3545 Deportistas y profesionales similares	1.840	1.865	0,99	26,5%	26,2%	3545	26,5%	3532	8,3%	4210	6,2%	5330	6,1%	5291	5,2%
2511 Escritores, periodistas y asimilados	4.024	1.858	2,17	28,1%	60,8%	2511	28,1%	4210	14,1%	2413	5,8%	3411	4,6%	2515	3,4%
5129 Otros empleados en el cuidado de personas y asimilados	1.660	1.781	0,93	7,1%	6,6%	9121	11,3%	5111	9,4%	5330	8,6%	5129	7,1%	4210	6,1%
7621 Mecánicos y reparadores de equipos eléctricos	2.449	1.742	1,41	6,6%	9,2%	7230	13,7%	9800	7,7%	7621	6,6%	9700	6,5%	3023	4,8%
5320 Encargado de sección dentro de un comercio y asimilados	1.342	1.671	0,80	7,4%	5,9%	5330	26,1%	4210	11,6%	5320	7,4%	3320	6,5%	5020	3,6%
3531 Educadores sociales	1.393	1.588	0,88	21,0%	18,4%	3531	21,0%	3532	12,5%	4210	6,7%	3211	6,2%	2931	4,0%
7514 Montadores de estructuras metálicas	359	1.570	0,23	12,5%	2,9%	7514	12,5%	9700	8,6%	7110	7,0%	7110	7,0%	7512	5,3%
5143 Guías y azafatas de tierra	1.214	1.563	0,78	8,1%	6,3%	4210	21,5%	5330	11,9%	5143	8,1%	3411	4,7%	4523	3,7%
9352 Barrenderos y asimilados	1.018	1.557	0,65	8,1%	5,3%	9121	18,3%	9800	8,7%	9700	8,3%	9352	8,1%	5330	5,8%
2031 Analistas de sistemas y asimilados	1.009	1.547	0,65	10,5%	6,9%	3031	15,8%	2031	10,5%	2631	9,6%	2639	9,2%	2039	9,0%
1133 Dirección de departamentos de comercialización y ventas	2.586	1.480	1,75	12,7%	22,2%	3320	24,7%	1133	12,7%	4210	9,0%	3411	3,4%	5330	3,1%
3023 Técnicos en electricidad	1.051	1.452	0,72	10,2%	7,4%	3023	10,2%	7230	6,3%	9700	4,9%	7613	4,7%	7621	4,3%
2913 Técnicos de empresas y actividades turísticas	2.536	1.444	1,76	3,1%	5,4%	4210	24,4%	3411	8,2%	3320	6,8%	5330	3,4%	2913	3,1%

Ocupación última demanda (4 dígitos)	Total demandas	Total contratos	Ratio demandas/ contratos (1)	Tasa emparej. (demandas)	Tasa emparej. (contratos)	Primera ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 1	Segunda ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 2	Tercera ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 3	Cuarta ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 4	Quinta ocupación con mayor nº de contratos	% s/ Ocup. 5
9601 Peones de obras públicas y mantenimiento de carreteras, presas y construcciones similares	598	1.444	0,41	3,5%	1,5%	7110	18,2%	9700	8,7%	9602	8,4%	9800	7,5%	9121	4,2%
3041 Fotógrafos y operadores de equipos de grabación de imagen y sonido	3.878	1.408	2,75	16,3%	45,0%	3041	16,3%	4210	9,9%	5330	8,0%	2515	5,1%	3042	3,7%
7613 Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial	1.691	1.373	1,23	7,0%	8,6%	9700	8,3%	7613	7,0%	9800	6,3%	7611	4,2%	7110	4,1%
4021 Empleados de control de abastecimientos e inventario	854	1.354	0,63	2,2%	1,4%	9800	13,8%	4210	11,2%	5330	5,7%	9700	5,4%	8610	4,1%
4023 Empleados de oficina de servicios de transportes	566	1.350	0,42	6,4%	2,7%	4210	27,2%	4023	6,4%	3411	5,3%	9800	4,4%	3320	4,1%
7010 Encargados y jefes de equipo en obras estructurales de la construcción	937	1.267	0,74	32,8%	24,2%	7010	32,8%	7110	16,5%	9800	3,1%	7140	2,9%	2640	2,8%
8311 Operadores de máquinas-herramienta	1.025	1.267	0,81	15,0%	12,2%	9700	17,6%	8311	15,0%	9800	4,8%	7522	3,3%	5330	3,2%
2059 Otros ingenieros superiores (excepto agropecuarios)	799	1.259	0,63	14,1%	9,0%	2059	14,1%	4210	7,9%	3320	3,8%	2039	3,5%	2053	3,4%
3541 Decoradores	4.723	1.180	4,00	11,3%	45,3%	4210	11,9%	3541	11,3%	5330	10,6%	3010	5,3%	3031	3,7%
2812 Profesores de enseñanza infantil	1.894	1.163	1,63	20,5%	33,4%	2812	20,5%	3211	19,7%	2811	10,8%	2220	7,7%	4210	5,6%
2140 Farmacéuticos	1.309	1.101	1,19	56,9%	67,7%	2140	56,9%	3320	4,7%	4210	3,5%	2121	2,8%	3121	2,4%
2413 Profesionales de la publicidad y de las relaciones públicas	1.317	1.093	1,20	10,7%	12,9%	4210	17,7%	2413	10,7%	3320	9,5%	3411	6,9%	5330	4,7%
7512 Soldadores y oxicrotadores	2.855	1.067	2,68	16,3%	43,7%	7512	16,3%	9700	10,0%	7514	6,2%	9800	6,2%	7110	6,1%
3121 Técnicos de laboratorio sanitario	1.698	1.048	1,62	19,6%	31,8%	3121	19,6%	4210	9,7%	5111	7,5%	2720	6,8%	5330	4,8%
2420 Economistas	2.190	1.015	2,16	6,8%	14,6%	4210	21,5%	4012	9,0%	2420	6,8%	3411	5,8%	2419	5,2%
8543 Operadores de carretillas elevadoras	1.535	1.011	1,52	9,1%	13,8%	9800	22,7%	9700	10,7%	8543	9,1%	8610	4,5%	8630	4,3%
8640 Conductores de motocicletas y ciclomotores	240	1.010	0,24	7,9%	1,9%	5330	8,3%	8640	7,9%	4210	7,1%	4102	6,3%	9800	5,4%
<b>TOTAL MUESTRA (INCLUIDAS OCUPACIONES CON MENOS DE 1000 CONTRATOS)</b>	<b>559.986</b>	<b>559.986</b>	-	<b>24,5%</b>	<b>24,5%</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-