

UNIDADE 6. EL MERCADO DE TRABAJO

1. INTRODUCCIÓN Y CONCEPTOS PREVIOS

Economía laboral. Es la disciplina de la ciencia económica que estudia el mercado de trabajo. Establece teorías para buscar soluciones a los problemas que presenta el mercado laboral.

Mercado de trabajo. Es el mercado donde se intercambia el factor productivo trabajo. Las familias ofrecerán su trabajo a las empresas a cambio de un salario. Está conformado por la oferta de trabajo, constituida por los trabajadores, y la demanda de trabajo formada por el conjunto de las empresas o empleadores de una economía.

La población en edad de trabajar es la población que según la legislación tiene capacidad legal de incorporarse al mercado de trabajo. En España es a partir de los 16 años (con consentimiento de los padres o tutor).

La población activa está formada por las personas en edad de trabajar y que quieren trabajar. Incluye, por tanto, a los que encuentran trabajo y a los que no. Todos aquellos que quieren trabajar forman parte del mercado de trabajo. Por ello, dentro de la población activa distinguimos:

- **POBLACIÓN OCUPADA.** Está formada por aquellas personas que tienen trabajo (desean trabajar y trabajan), con independencia de si son autónomos o trabajan para otros (asalariados)
- **POBLACIÓN PARADA O DESEMPLEADA.** Son aquellas personas activas que buscan trabajo, pero no lo encuentran. Este matiz es importante, un desempleado **BUSCA, PERO NO ENCUENTRA.**

La población inactiva está formada por aquellos que tienen edad para trabajar (16 años o más) y que por diferentes motivos no buscan trabajo o realiza un trabajo sin remunerar (por ejemplo, ayudar a una ONG), los que cuidan propio hogar (amos de casa), así como los estudiantes y pensionistas. Es decir, estas personas no se encuentran dentro del mercado de trabajo.

2. PRINCIPALES INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO.

Los principales indicadores que se utilizan para conocer la situación del mercado de trabajo son la tasa de actividad y la tasa de paro (también llamada de desempleo).

La **TASA DE ACTIVIDAD** nos dice cuántas personas que se encuentran en edad de trabajar, desean hacerlo. Se halla, por tanto, dividiendo la población activa entre la población total de 16 o más años.

$$TA = \frac{\text{Población activa}}{\text{Población total mayor de 16 años}} \times 100$$

La **TASA DE OCUPACIÓN** nos dice cuántas personas que se encuentran trabajando.

$$TO = \frac{\text{Población ocupada}}{\text{Población total mayor de 16 años}} \times 100$$

$$TASA DE PARO = \frac{\text{POBLACIÓN PARADA}}{\text{POBLACIÓN ACTIVA}} \times 100$$

LA **TASA DE DESEMPLEO O DE PARO**, nos dice cuántas personas que están buscando empleo, no lo encuentran. Se halla dividiendo la población desempleada entre la población activa. Lo multiplicamos por 100 para obtener un porcentaje.

3. OFERTA Y DEMANDA DE TRABAJO.

3.1.LA OFERTA DE TRABAJO

LA OFERTA DE TRABAJO es la cantidad de trabajo que las familias ofrecen a las empresas (factor trabajo, no confundir con oferta de empleo). Sería equivalente a decir que es el número de horas totales que están dispuestos a trabajar los ciudadanos de un país. Va a **depender de 3 factores** principalmente

1. El salario. Los trabajadores ofrecen su trabajo a las empresas a cambio de un salario y, mientras trabajan, renuncian a realizar otras actividades (ocio, estudiar, cuidado de familiares etc). Si las empresas aumentan los salarios, las personas estarán más motivadas a trabajar más y tendrán menos problemas en renunciar a su tiempo de ocio. Ocurrirá lo contrario cuando los salarios disminuyen. Si los salarios son muy bajos, muchas personas preferirán no trabajar, y dedicarán su tiempo a otras actividades.

A mayor salario, más personas querrán trabajar.

2. El volumen de población activa. Así por ejemplo el envejecimiento de la población y el mayor número de jubilados, reduce el número de trabajadores que quieran trabajar para cualquier salario. Esto sin duda reduce la oferta de trabajo. Sin embargo, el aumento de mujeres que quieren trabajar que hemos visto en la mayoría de países desde hace ya muchas décadas, ha provocado un aumento de la oferta de trabajo.

Cuanto mayor sea la población activa, mayor será la oferta de trabajo, es decir, la cantidad total de personas que quieren trabajar en un país.

3. El tamaño de la población. Cuanto mayor sea el volumen de la población en un país, habrá más trabajadores disponibles. Es lógico decir que en España hay más personas que están dispuestas a trabajar que en Andorra, porque España tiene muchos más habitantes.

Cuanto mayor sea el tamaño de la población, mayor será la oferta de trabajo, es decir, la cantidad total de personas que quieren trabajar en un país.

LA CURVA DE OFERTA DE TRABAJO nos va a mostrar cuántas personas están dispuestas a trabajar para cada nivel de salarios. La curva **se desplazará a la derecha siempre que se aumente la población activa** (aquella que puede y desea trabajar) **o el tamaño de la población**. Se desplazará hacia la izquierda si disminuye.



3.2. DEMANDA DE TRABAJO

LA DEMANDA DE TRABAJO es la cantidad de trabajadores que las empresas quieren contratar para poder así producir bienes y servicios (oferta de empleo).

Normalmente, los empresarios estarán dispuestos a contratar nuevos trabajadores siempre que los ingresos conseguidos gracias a estos sean mayores que el salario que les tiene que pagar. Por tanto la demanda de trabajo depende de:

1. El salario. Si los salarios suben, esto supone más costes para las empresas, por lo que producir es menos rentable y contratarán menos trabajadores. **A mayor los salarios, menor será la demanda de trabajo de las empresas.**

Sin embargo, si los salarios bajan, para las empresas será más rentable producir y se podrán permitir contratar más trabajadores. Por ello, en época de crisis, los empresarios solicitan más reducciones salariales al Estado si se quiere reducir el desempleo. Los sindicatos sin embargo han defendido que ha sido una estrategia de las empresas para ganar más dinero a costa de los trabajadores.

2. La productividad de los trabajadores. La productividad de un trabajador nos indica la cantidad de productos que este es capaz de producir en un momento determinado (una hora, un día, un mes etc). **Cuanto más productivos sean los trabajadores, más productos obtiene la empresa y por tanto más ingresos con sus ventas con lo que se podrán permitir contratar más trabajadores.**

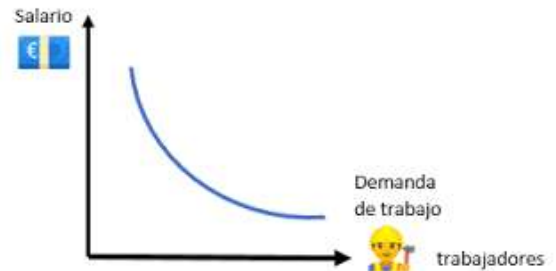
Cuanto mayor sea la productividad, mayor será la demanda de trabajo.

3. El precio de los bienes que producen los trabajadores. Cuanto más alto sea el precio de los bienes, más ingresos tendrá empresa al vender productos y más les compensará contratar trabajadores para aumentar su producción y sus ventas. El gran aumento de los precios de las casas desde el año 1998 al año 2007 provocó un gran aumento de la demanda de trabajadores dedicados a la construcción, ya que construir y vender casas cada vez era más rentable. De hecho, en 2007 había casi 3 millones de personas que trabajaban en la construcción. La subida de precios indica escasez de ese producto y las empresas se dirigen allí buscando los beneficios.

Cuando los precios de un producto suben, la demanda de los trabajadores para ese producto aumenta.

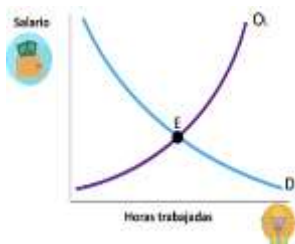
LA CURVA DE DEMANDA DE TRABAJO nos va a mostrar cuántas personas están dispuestas a contratar las empresas para cada nivel de salarios.

La curva se desplazará a la derecha siempre que se aumente la productividad de los trabajadores o el precio. La curva se desplazará a la izquierda si estos descienden.



4.LAS CONDICIONES ESPECIALES DEL MERCADO DE TRABAJO. EQUILIBRIO DEL MERCADO DE TRABAJO

En este mercado, el papel de las empresas y de las familias es al contrario del que tienen en los mercados de bienes y servicios. En el mercado de bienes, como el de los tomates, por ejemplo, los bienes los ofertan las empresas y los demandan las familias; sin embargo, en el mercado de trabajo, **son las empresas las que demandan trabajadores y las familias las que ofrecen su trabajo.** Podemos llegar a la cantidad de trabajadores de equilibrio que se contrataran y el salario que se les pagará



El **punto de equilibrio del mercado de trabajo** es aquel en el que ambas curvas se cortan; a ese nivel de salarios la cantidad de trabajadores dispuestos a trabajar coincide con la cantidad que los empresarios desean contratar. No hay desempleo: El mercado se vacía

IMPERFECCIONES DEL MERCADO DE TRABAJO

El mercado de trabajo tiene una serie de imperfecciones que impide que se llegue a un punto de equilibrio como el que hemos descrito anteriormente.

1. Oferta y demanda no se mueven libremente.

- Por el lado de la demanda **las empresas tienen poder para influir en los salarios**, ya que se encuentran en una posición de poder, lo que hace que a veces puedan pagar salarios muy bajos.

- Por el lado de la oferta los trabajadores pueden unirse en sindicatos y presionar aumentos de salarios con independencia de si están siendo más o menos productivos.

- **El Estado interviene.** El Estado fija un salario mínimo (en 2024 es de 1.134 € en España). Además, también trata de proteger a los trabajadores con horarios máximos, indemnizaciones en caso de despido etc.

2. El trabajador no es un producto homogéneo. Mientras que algunos bienes pueden ser más o menos iguales (patatas), no pasa lo mismo con los trabajadores. Por tanto, al igual que dos coches muy diferentes van a tener un precio distinto, también los **trabajadores diferentes, tendrán distintos salarios.**

5. DIFERENCIAS SALARIALES

Entre los principales factores que nos llevan a estas diferencias tenemos:

- Diferencias en capital humano

El capital humano es la **formación y experiencia que tienen los trabajadores**. El capital humano no es sólo tener títulos, es saber idiomas, tener un buen manejo de las tecnologías, saber tratar con personas, controlar tus emociones, tener iniciativa y creatividad etc.

Lo normal es que una persona que se preocupe de aumentar su capital humano (más formación y experiencia a todos los niveles) se convierta en mucho más productivo y por tanto valioso para la empresa, por lo que podrá exigir mayores subidas de sueldo. Por este motivo, hoy en día, un ingeniero o un abogado altamente cualificado ganará más de media que otros menos preparados.

A mayor educación, más capital humano, más productividad y con ello mayores salarios.

- Diferencias compensatorias

Hay algunos **trabajos que tienen mayor riesgo** que otros (por ejemplo, trabajar en una minería o ser bombero). En otros, hay turnos de noche que normalmente las personas prefieren no hacer. Por ello, se suele pagar más dinero a estos trabajos menos deseados.

- Diferencias en habilidades valoradas por la sociedad.

Los **deportistas de élite o las estrellas de cine** suelen ser muy valoradas y generan mucho dinero para sus equipos o empresas. Por este motivo los salarios de estos pueden llegar a varios millones de euros al año

- Diferencias por rendimiento (productividad)

En cada vez más trabajos se incluye una parte del salario que depende del rendimiento del trabajador. Los banqueros que venden más productos, los comerciales que colocan más seguros, o los dependientes de grandes almacenes que **consiguen más ventas tendrán más comisiones** o bonuses (bonificaciones) que **aumentarán su salario**.

- Diferencias por discriminación.

En ocasiones las diferencias salariales se deben por motivos de discriminación. En Estados Unidos, las personas de raza negra e hispanos ganan mucho menos que las de raza blanca, lo cual no se debe sólo a motivos de cualificación, sino por raza.

En España una de las grandes discriminaciones que tenemos es la de la mujer. Se estima que una mujer gana entre un 15 y 25% menos que un hombre, porcentaje que es conocido como **brecha salarial**.

5.1 LA BRECHA SALARIAL es la **diferencia existente entre los salarios recibidos por hombres y por mujeres**. Cuando expresamos el dato, solemos hacerlo en porcentaje indicando **por término medio** cuánto menos cobra una mujer que un hombre. Si decimos que la brecha salarial es del 15%, estamos diciendo que de media una mujer cobra un 15% menos que un hombre.

La diferencia en salarios es mayor o menor si tenemos en cuenta diferentes factores:

- **BRECHA SALARIAL NO AJUSTADA. Mide la diferencia** en el salario medio total de todas las mujeres y todos los hombres **sin tener en cuenta el tipo de trabajo**, la responsabilidad del mismo o el número de horas trabajadas. **Esto provoca que esta brecha salarial no ajustada sea la más elevada, ya que las mujeres tradicionalmente están en puestos de trabajo peor remunerados** (como la limpieza), llegan a puestos con menos responsabilidades (como directivos que cobran más) y trabajan una menor cantidad de horas, por lo que cobran menos. Está en torno al 19,5%.

En ocasiones hay barreras que impiden a las mujeres acceder a trabajos con las mismas condiciones que los hombres, no es por elección.

- **BRECHA SALARIAL NO AJUSTADA POR HORA TRABAJADA. Mide la diferencia del salario medio por hora trabajada entre hombres y mujeres sin tener en cuenta el tipo de trabajo o las responsabilidades.** Así, la brecha salarial por hora trabajada baja hasta el 11,9%, lo que indica que de media las mujeres cobran por una misma hora de trabajo un 11,9% menos que los hombres. Algunas de las razones son que las mujeres de media tienen puestos peor remunerados y con menos responsabilidades.

- **BRECHA SALARIAL AJUSTADA.** Indica la **diferencia salarial entre hombres y mujeres teniendo en cuenta las condiciones laborales** de las personas. Es decir, que mide si una mujer con la misma experiencia laboral, nivel de educación, contrato y puesto que un hombre, realmente percibe la misma

remuneración que su compañero masculino. De esta forma, **las brechas salariales ajustadas suponen un indicador más fiable** para medir si hombres y mujeres perciben el “mismo sueldo por el mismo trabajo”.

estima que está en el 10%, es decir, que las mujeres, en las mismas condiciones laborales que los hombres, estarían cobrando un 10% menos.

CAUSAS DE LA BRECHA SALARIAL

1. Las mujeres dedican más horas al cuidado de hijos y tareas del hogar.
2. Las mujeres trabajan más a tiempo parcial (menos horas al día).
3. Las mujeres tienen trabajos peor valorados.
4. Las mujeres tienen más formación académica para trabajos peor remunerados.
5. Las mujeres llegan a menos puestos directivos (Techo de cristal).
6. Autominusvaloración de algunas mujeres.
7. La maternidad

6. EL DESEMPLEO

UNA PERSONA DESEMPLEADA es aquella que siendo mayor de 16 años está buscando trabajo, pero no lo encuentra. El total de personas desempleadas de un país es lo que llamamos DESEMPLEO.

Desempleo o **paro** es la situación del conjunto de personas que **pueden y quieren trabajar**, pero **no consiguen empleo**. Hay desempleo cuando la cantidad de trabajadores que desean trabajar (oferta de trabajo) es superior a la que las empresas desean contratar (demanda de trabajo). En Economía se diferencian **cuatro tipos** distintos de paro:

FRICCIONAL. Es una **situación temporal** en las que los trabajadores están transitoriamente desempleados hasta encontrar un trabajo que se ajuste a sus características. Existe porque el mercado laboral está en continuo movimiento. Se produce por pérdida de trabajo, por cambio de trabajo o cuando se espera el primer empleo.

ESTRUCTURAL. Se produce debido a **desajustes entre la cualificación de los trabajadores y la que piden las empresas**. Este desempleo surge porque no hay gente que tenga la cualificación necesaria para realizar el trabajo. El desempleo estructural es un problema a largo plazo, si no hay puestos de trabajo suficientes para todos los trabajadores, el desempleo será muy complicado de reducir. Afecta especialmente a trabajadores de sectores en declive.

Puede suceder también por **rigidez en los salarios**. Cuando los salarios suben mucho y al empresario no le compensa, le interesa romper el contrato despidiendo al trabajador. Suele suceder en épocas de crisis.

ESTACIONAL, cuando el empleo depende de una demanda en determinadas épocas del año (temporeros del campo, turismo..). En España la clave está principalmente en el turismo.

CÍCLICO, producido por las crisis. Las empresas empiezan a cerrar porque no pueden vender tanto como antes, la producción disminuye y, por tanto, hay personas que pierden su empleo.

LA MEDICIÓN DEL DESEMPLEO

El desempleo nos da una idea del crecimiento económico de un país. Para tener datos fiables debemos acudir a los **sistemas de contabilización**:

EL REGISTRO DEL PARO, donde se contabiliza a quienes se registran como tales. El SEPE sólo tiene en cuenta a aquellos desempleados que se han inscrito en alguna de las 52 oficinas de este organismo. Esto es utilizado por el gobierno para tener registrados sus desempleados y poder gestionar las ayudas del paro y para darles formación a los desempleados. Por eso se llama paro registrado. En España lo lleva el Servicio de Empleo Público Estatal–SEPE-, que informa mensualmente. El SEPE **no contabiliza como parados** las siguientes personas:

- mayores de 25 años que solicitan su primer empleo.
- aquellos que por petición propia deciden desactivarse del SEPE.
- los que realizan cursos de formación.
- No considera tampoco a quienes perciben un subsidio agrario.

LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA(EPA), realizada por el INE. Sus resultados se publican cada tres meses. Se considera desempleado según la EPA, a toda persona mayor de 16 años, que haya estado buscando empleo en la última semana y no lo haya encontrado. Los últimos datos que conocemos de julio de 2024 indican un 12,27% de desempleo y 2,7 millones de desempleados. Esta es mas fiable.

Existe además un **paro encubierto**: trabajadores que no producen pero están remunerados. **Empleo sobrecualificado**: trabajadores con formación superior a la que se necesita en su trabajo. **Subempleados**, trabajadores con jornada reducida, a tiempo parcial. **Trabajadores desanimados**, porque piensan que tienen pocas posibilidades de encontrar empleo, y por tanto han dejado de buscar.

6.1.LOS EFECTOS DEL DESEMPLEO Y LAS MEDIDAS PARA RESOLVERLO

El desempleo tiene muchos **efectos negativos** sobre las personas y el país que lo sufre. El más obvio es que muchas familias se quedan en una situación de **precariedad**.

Efectos económicos: Se reducen los ingresos de las familias, muchas familias se quedan en una situación de precariedad que les impide satisfacer sus necesidades básicas. Menos calidad de vida.Aumenta el gasto del Estado(prestaciones, subsidios..). Se reduce la recaudación de impuestos.

Efectos sociales: problemas de estabilidad emocional (depresiones, estrés etc.),discriminación de ciertos grupos,(jóvenes, las mujeres y los adultos mayores de 55 años)aumento de los índices de delincuencia y el incremento de la emigración.

Efectos políticos: para el equipo de gobierno que esté en el poder, porque el descontento se generaliza y se hunde su popularidad.

Debido a estos costes, los gobiernos adoptan **medidas para luchar contra el paro**.

LAS POLÍTICAS ACTIVAS Y PASIVAS DE EMPLEO

POLITICAS ACTIVAS DE EMPLEO. Son todas aquellas medidas y programas que se realizan en España a través del el Sistema Nacional de Empleo. para reducir el desempleo de país.

- **Políticas contra el desempleo friccional**

- Mejorar el funcionamiento del SEPE. Estableciendo mecanismos de información de puestos vacantes para quien esté en paro.
- Fomentar la existencia de entidades privadas que intermedian entre trabajadores y empresas (ETT).
- Diseño de modelos de contratos que incentivan la contratación de gente parada sin experiencia, como los contratos de formación y aprendizaje.

- **Políticas contra el desempleo estacional**

- Fomentar actividades complementarias e esas zonas.

-Facilitar que quien esté en el paro estacional pueda desplazarse a otras zonas donde se oferta empleo.

- **Políticas contra el desempleo estructural**

-Mejorar la cualificación de l@s parad@s de larga duración mediante **Formación continua a los trabajadores**, **Fomentar la formación profesional** a los desempleados de manera que puedan actualizarse de manera continua ante los cambios en el modelo productivo.

-Promover incentivos económicos (menores impuestos y cotizaciones) para que las empresas contraten y formen a personas paradas de larga duración.

-Fomentar la creación de empresas en las zonas más castigadas por el desempleo a largo plazo.

- Invertir en el sistema educativo donde los trabajadores empiezan a formarse.

- **Políticas contra el desempleo cíclico**

-Medidas que permitan a las familias a seguir consumiendo. Si las familias mantienen su consumo, las empresas seguirán produciendo y no despedirán trabajadores

-Medidas que permitan a las empresas seguir produciendo. En este caso son las empresas las que reciben ayudas para producir

POLITICAS PASIVAS DE EMPLEO.

Son aquellas medidas que buscan mantener la renta de los desempleados el tiempo que estos no tienen un empleo. Son por lo tanto **las prestaciones que se les pagan a los desempleados**, o las **compensaciones a aquellas personas que se han prejubilado**.

Las políticas pasivas de empleo no **se centran** tanto en reducir las cifras del paro sino en **ayudar a los desempleados**, aunque si bien es cierto que, permitiendo las prejubilaciones de algunas personas, se fomenta que estas se sustituyan por jóvenes

En España para cobrar las prestaciones por desempleo hay que cumplir algunos requisitos, como por ejemplo que se debe haber trabajado un mínimo de 6 meses antes de haberse quedado desempleado. El máximo que se puede cobrar esta ayuda son 2 años.

Todas estas ayudas ascienden a 21.000 millones euros en España en 2024, por lo que es una cuantía importante. Además, durante la crisis se activó el plan PREPARA, por el que ayudaba con 400 euros al mes a aquellas personas que ya habían agotado su prestación. este programa fue sustituido por el programa SED (Subsidio Extraordinario de Desempleo).

Otras medidas: Empleo público, mediante convocatorias de oposiciones. Fomentar la contratación por parte de las empresas ofreciendo subvenciones, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social. Fomentar el autoempleo ofreciendo ayudas a los emprendedores..

TENDENCIAS DE EMPLEO

El internet de las cosas: Cada vez los trabajadores están más dispuestos a incorporar todo tipo de dispositivos a su trabajo para ser más productivos. Tener un buen manejo de los mismos será imprescindible.

- **Inteligencia emocional.** Entender tus propias emociones y las de los demás (empatía) será imprescindible.

- **Economía colaborativa.** Está revolucionando muchos sectores. Compartir recursos con otras personas es imprescindible para tu mejora como profesional.

- **Mayor movilidad.** Las nuevas generaciones ya no trabajarán “donde lo necesiten” sino “donde quieran”. Esto será por supuesto gracias al continuo avance de internet, lo que permitirá la conciliación familiar

- **Mayor equilibrio entre hombres y mujeres.** Está siendo una lucha paulatina y poco a poco las mujeres siguen reduciendo la brecha.