

UNIDAD 6.

2024-2025 (LOMLOE)

El mercado de Trabajo.

Índice

1. Conceptos del mercado de trabajo.	115
La población en edad de trabajar.....	115
La población activa.....	115
La población inactiva.....	115
Principales indicadores del mercado de trabajo.....	116
2. Oferta y demanda de trabajo.....	117
La oferta de trabajo.....	117
La demanda de trabajo.....	118
3. Las condiciones especiales del mercado de trabajo.	119
El mercado de trabajo y su equilibrio.....	119
Imperfecciones del mercado de trabajo.....	119
4. Las diferencias salariales	121
5. La brecha salarial	122
Causas de la brecha salarial.....	123
6. El desempleo	125
7. Causas y tipos de desempleo	126
8. La medición del desempleo	129
Problemas para medir la cifra real de parados.....	130
9. Los efectos del desempleo.....	131
10. Las políticas de empleo.....	132
Políticas activas de empleo.....	132
Políticas pasivas de empleo.....	133
Tendencias de empleo.....	134
Oportunidades de empleo.....	134



Material elaborado por:

Material editado por:



 @Econosublime



@Economarina




@Economyriam


1. CONCEPTOS DEL MERCADO DE TRABAJO.

Acabas de estudiar y decides incorporarte al **mercado de trabajo**. En ese momento pasas a ser parte de la **población activa**. Tienes suerte, y muy pronto te contratan, con lo que, al tener un empleo, pasas a ser parte de la **población ocupada**. Muchos de tus compañeros de clase no tienen tanta suerte, y aunque también se han incorporado al mercado de trabajo (son activos y están buscando empleo), no encuentran un puesto, siendo así parte de la **población desempleada**. Otros deciden seguir estudiando, por lo que al no querer trabajar son considerados parte de la **población inactiva** (ni trabajan ni quieren trabajar). ¿Mucho lío? Al final del apartado vuelve a leerlo y entenderás todo.

Como ves, hemos tocado muchos conceptos nuevos, y conocerlos es imprescindible para entender cómo funciona el mercado de trabajo.

• La población en edad de trabajar.

Tu amigo David era un estudiante realmente malo en el instituto. Cuántas veces le dijo su padre "Si no quieres estudiar, te pondrás a trabajar". Pero hasta que David no cumplió 16 años su padre no pudo hacer efectiva su amenaza. Su padre cumplió la promesa el día que David hizo 16, que dejó los estudios y empezó a trabajar. Todavía hoy lamenta esa decisión. La mayoría de vosotros tenéis 16, desde ese momento tenéis edad de trabajar, pero inteligentemente, la mayoría seguís estudiando. Estar en edad de trabajar no significa ni trabajar ni buscar trabajo.



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).

Por tanto, si tienes menos de 16 años no puedes ser ni ocupado ni desempleado, ni activo ni inactivo.

• La población activa.

Cada año, varios de vuestros compañeros dejan el instituto porque, en palabras suyas, "prefieren trabajar". Desde el momento que una persona en edad de trabajar decide que "quiere trabajar" (tanto si lo hace como si no), forma parte de la población activa.

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 (que es la que forma el mercado de trabajo) distinguimos la población ocupada y la población desempleada (o parada).

Activos

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**.



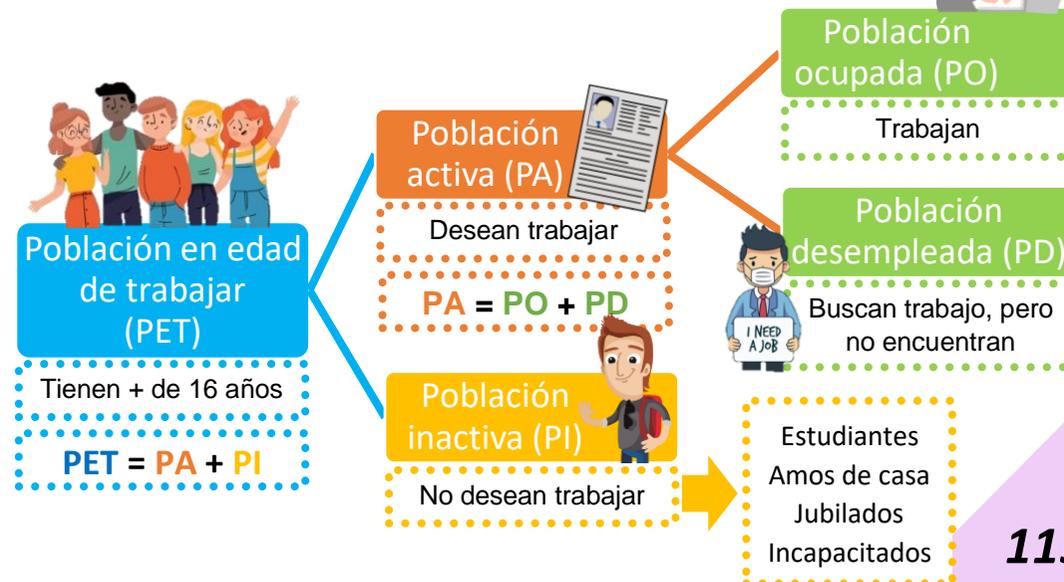
• La población inactiva.

Si tu madre es ama de casa y se te ocurre preguntarle por qué no trabaja, seguro que te responderá que ella trabaja muchísimo en casa. La verdad es que tu madre tiene mucha razón, pero lo cierto es que al ser ama de casa no está buscando trabajo y, por tanto, es considerada inactiva.

La **POBLACIÓN INACTIVA** está formada por aquellos que tienen edad para trabajar (16 años o más) y que, por diferentes motivos, no buscan trabajo.



No se considera población activa a la que realiza un trabajo sin remunerar (por ejemplo, ayudar a una ONG), los que cuidan su propio hogar (amos de casa), así como los estudiantes, jubilados, incapacitados... Es decir, estas personas no se encuentran dentro del mercado de trabajo.



• Principales indicadores del mercado de trabajo.

Si escuchamos las noticias o leemos los periódicos, vemos como hay una gran cantidad de datos importantes sobre el mercado de trabajo. Muchos de ellos, son datos sobre el número total de desempleados u ocupados. Sin embargo, en ocasiones, el número total no es tan importante, lo importante es saber relacionar ese número en comparación con otro.

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).

• • Tasa de actividad.

Comparamos la población activa con respecto a la población total en edad de trabajar.

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.

$$TASA DE ACTIVIDAD = \frac{POBLACIÓN ACTIVA}{POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR} \times 100$$

Es una tasa importante. Cuanto mayor sea, el país podrá contar con más trabajadores para crear riqueza. Si decimos que la tasa de actividad española está en torno al 60%, eso quiere decir que, de cada 100 españoles en edad de trabajar, hay 60 que desean hacerlo (tengan o no trabajo).

• • Tasa de desempleo o tasa de paro.

Comparamos la población desempleada o parada con respecto a la población activa.

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.

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

Si decimos que la tasa de paro española se sitúa en el 12%, eso quiere decir que, de cada 100 españoles que estando en edad de trabajar desean hacerlo, hay 12 que no encuentran trabajo.

ACTIVIDAD RESUELTA 1. La desviación del mercado español.

Según los últimos datos del segundo trimestre de 2024, en España hay una población en edad de trabajar (PET) de 41.497.000 personas. De ellos, 24.440.000 son activos (PA). Los ocupados (PO) ascienden a 21.684.700.

A. ¿Cuál es la población inactiva? ¿Y la parada? Explica qué significan los datos.

La población inactiva (PI) es aquella mayor de 16 años que no desea trabajar. Como ya sabemos, las personas en edad de trabajar (mayores de 16 años) pueden ser activos (desean trabajar) o inactivos (no desean). Por tanto:

$$41.497.000 = 24.440.000 + PI$$

$$PI = 17.057.000$$

Es decir, en España hay **16.673.400** personas mayores de 16 años que no desean trabajar.

La población parada es aquella que busca trabajo (es activa), pero no lo encuentra. Como ya sabemos, las personas activas (que desean trabajar) pueden ser ocupados (trabajan) o desempleados (no lo hacen).

$$PA = PO + PD$$

$$24.440.000 = 21.684.700 + PD$$

$$PD = 2.755.300$$

Es decir, en España hay **2.755.300** personas que buscan trabajo, pero no encuentran.

B. Calcula la tasa de actividad y de paro. Explica los datos.

Si aplicamos las fórmulas que conocemos, vemos que ya tenemos todos los datos.

$$TA = \frac{P. ACTIVA}{P. EN EDAD DE TRABAJAR} \times 100 = \frac{24.440.000}{41.497.000} \times 100 = 58,90\%$$

De cada 100 españoles mayores de 16 años, hay 59 que desean trabajar (los otros 41 son inactivos).

$$TP = \frac{P. PARADA}{P. ACTIVA} \times 100 = \frac{2.755.300}{24.440.000} \times 100 = 11,27\%$$

De cada 100 españoles que desean trabajar, hay 11 que no encuentran trabajo. Los otros 89 son ocupados.

2. OFERTA Y DEMANDA DE TRABAJO.

Cada vez que llegamos al tema del mercado de trabajo empieza el lío. El primer punto clave es con el concepto "oferta de trabajo". Una confusión habitual es decir que las empresas ofrecen trabajo. Este "error" no solo lo cometen algunos alumnos de bachillerato, sino que también se lo podemos oír a muchas personas, o incluso a los medios de comunicación. En realidad, las que trabajan son las personas. Cada uno de nosotros decidimos si queremos o no queremos trabajar, es decir, somos nosotros quienes ofrecemos nuestro trabajo. ¿Y quién lo demanda? Pues obviamente, las empresas, que necesitan trabajadores para poder producir y, a cambio, nos pagan un salario. Vamos a ver estos dos conceptos de oferta y demanda de trabajo.

• La oferta de trabajo.

La **OFERTA DE TRABAJO** es la cantidad de trabajo que las familias ofrecen a las empresas. 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 para 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. Recuerda que la población activa son las personas que, estando en edad de trabajar, desean hacerlo. Así por ejemplo el envejecimiento de la población y el mayor número de jubilados reduce el número de trabajadores que quieren trabajar para cualquier salario. De hecho se estima que en España para 2050, por cada 100 personas entre 20 y 64 años, habrá 77 personas más de 65 años. 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. *En los años anteriores a la crisis vimos un gran aumento de la inmigración del país, que hizo que pasáramos en España de 40 a 46 millones de habitantes y, por tanto, aumentó la oferta de trabajo.*

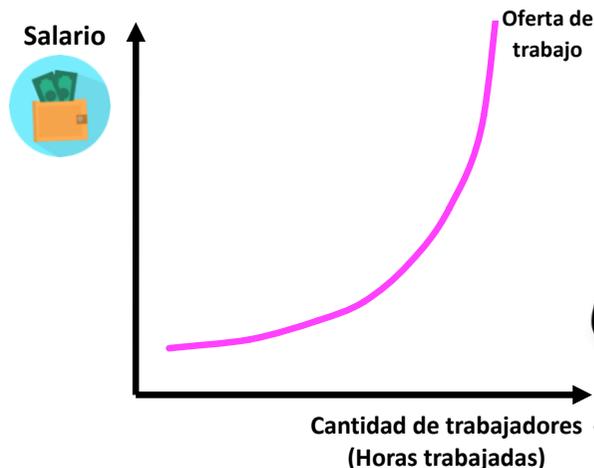


Cuanto mayor sea el tamaño de la población, mayor será la oferta de trabajo, es decir, la cantidad total de personas que quieren trabajar en un país.

• La curva de oferta de trabajo.

Vamos a considerar que la oferta de trabajo depende fundamentalmente del salario, y que el volumen de población y la población activa permanece constante. Como dijimos, la cantidad de trabajadores que desean trabajar será mayor cuanto mayor sea el salario, por lo que la curva será creciente. **A mayor salario, más oferta de trabajo.**

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**. Por supuesto, un **descenso** de los mismos haría que la curva se **desplazase a la izquierda**.



LA ECONOMÍA EN LA VIDA REAL

"SI PAGAS CACAHUETES, CONTRATAS MONOS"

Durante la crisis de 2008 a 2013 a muchas personas muy cualificadas con carreras, máster y sabiendo idiomas, solo le ofrecían salarios bastante indignos. La decisión de muchos fue seguir estudiando y no trabajar. Consideraban que su hora de trabajo valía mucho más de lo que les ofrecían. Aquí se puede aplicar el dicho "si pagas cacahuetes, contratas monos". Lo contrario pasó en los años previos a la crisis. A medida que aumentaron los salarios en la construcción hubo más personas, como jóvenes, que dejaron los estudios para dedicarse a trabajar. Y es que, a más salarios, más gente quiere trabajar.



• La demanda de trabajo.

La **DEMANDA DE TRABAJO** es la cantidad de trabajadores que las empresas quieren contratar para poder así producir bienes y servicios

Normalmente, los empresarios estarán dispuestos a contratar nuevos trabajadores siempre que los ingresos conseguidos gracias a estos sean mayores que el salario que les tienen que pagar. Por tanto, **la demanda de trabajo depende principalmente de 3 factores.**

- 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 salario, 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 épocas de crisis, los empresarios solicitan reducciones salariales al Estado si se quiere reducir el desempleo. Los sindicatos, sin embargo, suelen defender que es 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 de los trabajadores, mayor será la demanda de trabajo de las empresas.

- 3 **El precio de los bienes que producen los trabajadores.** Cuanto más alto sea el precio de los bienes, más ingresos tendrá la empresa al vender los 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 (casi ná).*

Como ya hemos estudiado en temas anteriores, la subida de precios indica escasez de ese producto, y las empresas se dirigen allí buscando los beneficios.

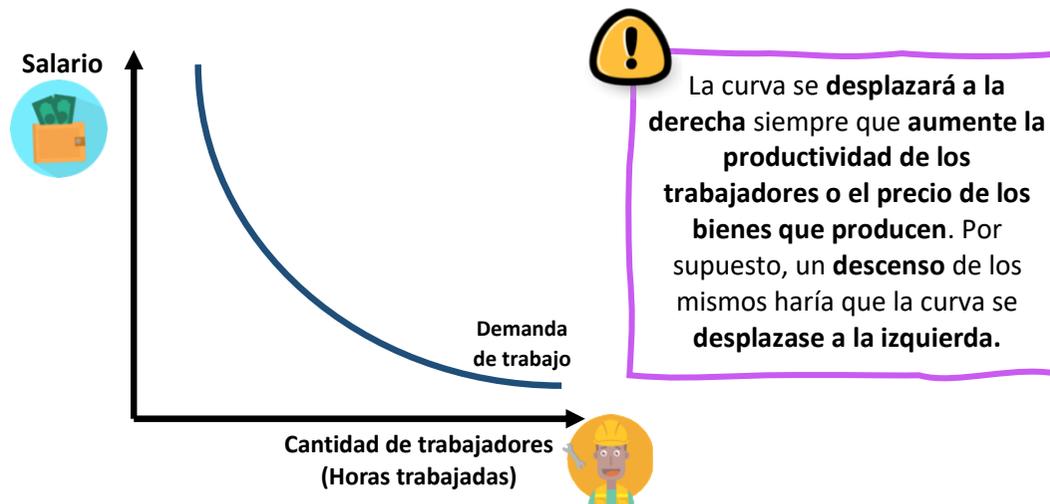


Cuando los precios de un producto suben, la demanda de los trabajadores para ese producto aumenta.

• • La curva de demanda de trabajo.

Vamos a considerar que la demanda de trabajo depende fundamentalmente del salario y que la productividad y el precio permanecen constante (*ceteris paribus*). Como hemos dicho que la cantidad de trabajadores que las empresas están dispuestas a contratar será mayor cuanto menor sea el salario, la curva será decreciente. Es decir, **a menor salario, mayor demanda de trabajo.**

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



Así, el aumento del precio de las viviendas de principios de siglo desplazó hacia la derecha la curva de demanda de trabajo, ya que las empresas, al tener mayores ingresos por la venta de casas, estaban dispuestas a contratar un mayor número de trabajadores.

LA ECONOMÍA EN LA VIDA REAL TRABAJADORES Y PRODUCTIVIDAD.



Imagina que tu primo va a su jefe para pedir un aumento de sueldo. Su jefe le contesta que el aumento dependía de si como trabajador era capaz de aumentar su productividad. Tu primo no entiende muy bien qué quiere decir el jefe con "productividad" y qué tiene que ver con su salario, así que se queda como estaba.

Obviamente, la productividad está muy relacionada con los salarios. Una persona productiva produce más y hace ganar más dinero a su empresa, por lo que es más fácil que pueda exigir un salario más elevado. Sé productivo.

3. LAS CONDICIONES ESPECIALES DEL MERCADO DE TRABAJO.

● El mercado de trabajo y su equilibrio.

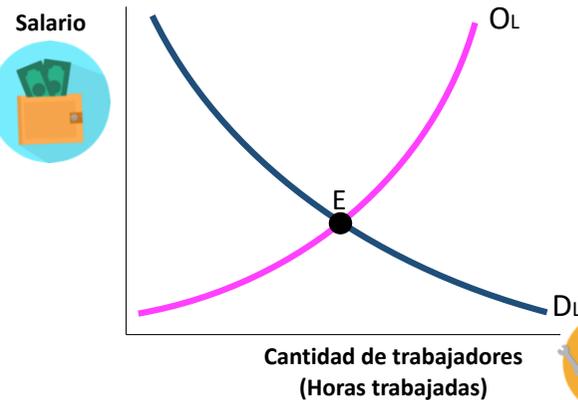
Mientras que en el tema 4 vimos cómo las personas compraban bienes a un precio determinado, ahora veremos cómo las empresas contratan trabajadores a un salario determinado. ¿Y en dónde se determinará todo esto? **En el mercado de trabajo.**

El **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.

En este mercado, el papel de las empresas y de las familias funciona 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.**

De esta manera, podemos llegar a la cantidad de trabajadores de equilibrio que se contratarán 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.



En el **punto de equilibrio todos los trabajadores que desean trabajar son contratados.** El mercado se vacía. En ese punto el **desempleo siempre sería cero** y todos los trabajadores cobrarían lo mismo, por ejemplo, 1500€.



Pero ticher, ni todos los trabajadores cobran lo mismo, ni el desempleo es cero en la vida real. ¿Qué está pasando aquí? ¿Ya estamos con teoría que no pasa en la práctica? Pues... sí.

Lo que está pasando es que el mercado de trabajo no funciona igual que un mercado de tomates. Lo que ocurre, amigo mío, es que el mercado de trabajo tiene una serie de imperfecciones.

● 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. Vamos a verlas.

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 14 pagas 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 dijimos que los tomates eran (más o menos) iguales, 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. Merece la pena por tanto abrir un apartado especial para hablar de las diferencias salariales.

LA ECONOMÍA EN LA VIDA REAL EL DEBATE DEL SALARIO MÍNIMO.



Es uno de mis debates favoritos, porque sois capaces de debatir como expertos economistas. No hay año sin que el ambiente se caldee en clase cuando llega.

“¡Pero como puedes decir eso!, una familia no puede vivir con 700 euros al mes, el salario mínimo debería ser de más de 1.000 euros”- Decía tu amiga María realmente furiosa.

“Mira, si los salarios suben demasiado, las empresas tendrán más costes y eso hará que tengan que subir sus precios, con lo que todos perdemos. Además, algunas no se lo podrán permitir, y al final tendrán que despedir a trabajadores con lo que habrá más desempleo”- Replicó Alberto, seguro de que el salario mínimo debería permanecer bajo para que las empresas pudieran seguir contratando.

*“Pero si hay empresas multinacionales pagando salarios de ***** y ganando miles de millones, tú lo que quieres es que toda la riqueza se concentre en unos pocos y los demás trabajemos por pan y agua”*- María no podía ni mirarle a la cara.

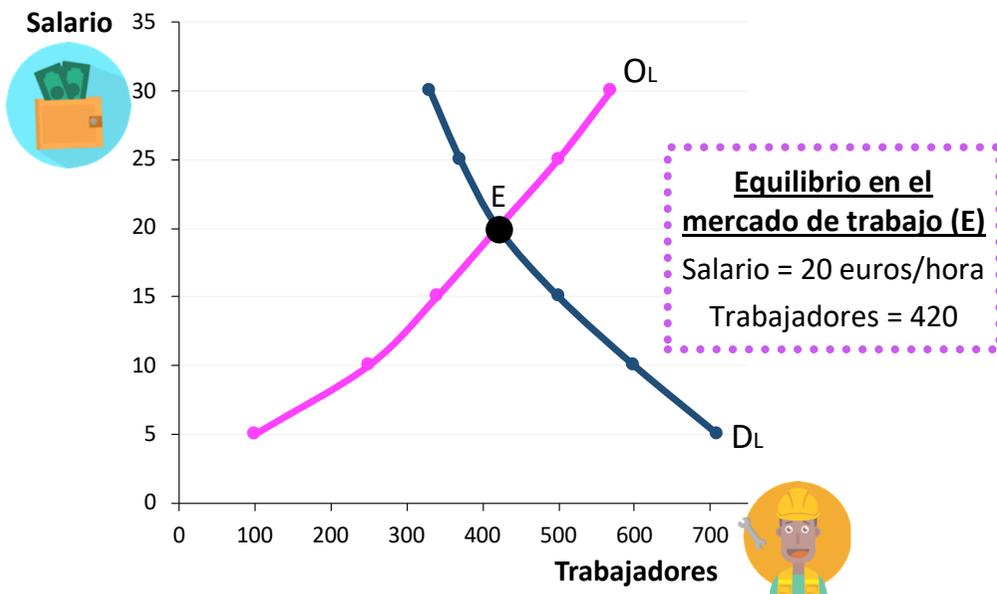
Alberto torcía el morro. *“¿Y qué hacemos con las pequeñas empresas que apenas ganan para poder sobrevivir?”* - María dudaba con esta cuestión: *“Bueno, tal vez si pagaran un sueldo decente, podríamos permitirnos comprarles más y así ganarían más dinero”*.

ACTIVIDAD RESUELTA 2. La resolución del salario.

Un país se encuentra con el siguiente mercado de trabajo:

SALARIO	OFERTA DE TRABAJO	DEMANDA DE TRABAJO
5 euros/hora	100	710
10 euros/hora	250	600
15 euros/hora	340	500
20 euros/hora	420	420
25 euros/hora	500	370
30 euros/hora	570	330

A Dibuja en una misma gráfica la demanda y la oferta de trabajo. ¿Cuántos trabajadores se contratarán en el equilibrio? ¿cuál será su salario? ¿Cuántos desempleados habrá en el equilibrio?

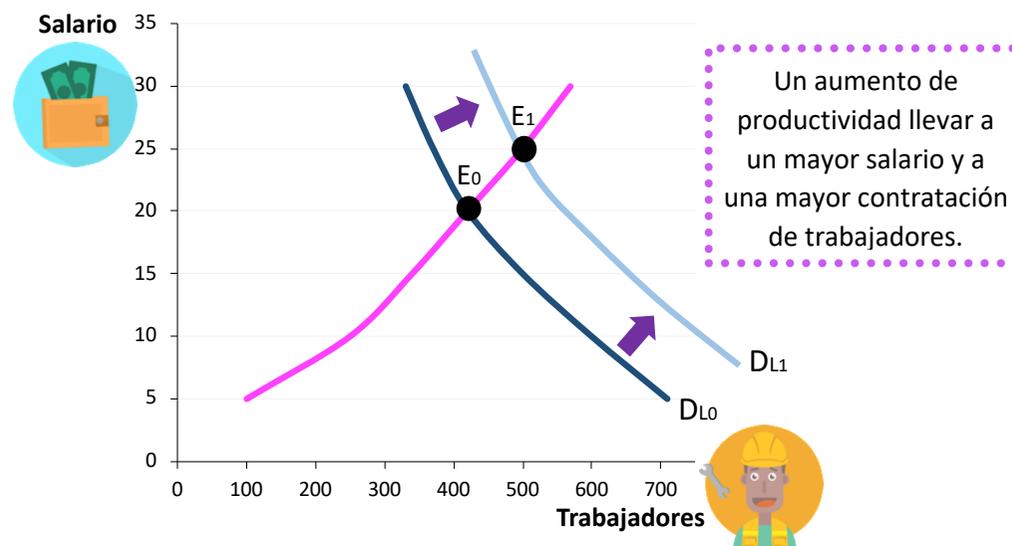


Tanto en la tabla como en el gráfico podemos ver que la oferta y la demanda de trabajo se cruzan para un salario de 20 euros a la hora. A ese salario se contratarán 420 trabajadores, que son exactamente los que desean trabajar, por tanto, el desempleo será igual a cero.

B Imagina que hay un aumento de la productividad de los trabajadores. ¿Se verían afectadas la oferta o la demanda de trabajo? ¿Crees que habría un cambio en los salarios?

Un aumento de la productividad afecta a la demanda de trabajo. Como los trabajadores son más productivos, las empresas estarán más interesadas en contratarlos, ya que podrán ganar más dinero.

Se produce, por tanto, un **desplazamiento a la derecha de la curva de demanda de trabajo**. Como ves, un aumento de productividad llevar a un mayor salario y a una mayor contratación de trabajadores. Es, por tanto, una situación muy beneficiosa para el país.



C Si de repente el Estado obliga a un salario mínimo de 25 euros la hora, ¿cuántos trabajadores se contratarían? ¿cuál sería la tasa de desempleo?

En principio, si el Estado aumenta el salario mínimo vemos como la demanda de trabajo baja hasta 370, ya que las empresas desearán contratar menos trabajadores. Sin embargo, habrá más personas que desearían trabajar a ese salario mayor, 510.

Por tanto, habría 140 desempleadas, ya que querrían trabajar, pero no encontrarían empleo. Para calcular la tasa de desempleo:

$$TASA DE PARO = \frac{P. PARADA}{P. ACTIVA} \times 100 = \frac{140}{510} \times 100 = 27,45\%$$

En esta situación, de cada 100 personas que busquen trabajo 27 no encontrarán.

4. LAS DIFERENCIAS SALARIALES.

Acabamos de ver como los trabajadores son distintos, lo que lleva a que haya diferencias salariales. Entre los principales factores que nos llevan a estas diferencias tenemos:

• Diferencias en capital humano.

Si recuerdas, dijimos que el capital humano es la formación y experiencia que tenían los trabajadores. El capital humano no es solo 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 productiva y, por tanto, valiosa 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.

Ya te lo dije en el tema 3. Si de verdad quieres conseguir lo que te propones, la mejora continua es el camino que te llevará a ello. Trata de ser un poco mejor cada día.

La relación es lógica: a mayor educación, más capital humano, más productividad y con ello mayores salarios. Estudia, my friend.



LA ECONOMÍA EN LA VIDA REAL LA ALUMNA Y LA BRECHA SALARIAL.

Tienes que hacer una investigación sobre la brecha salarial en España. Tú, una alumna genial en economía, no das crédito a lo que encuentras. Las mujeres cobran un 23% menos que los hombres. De los puestos importantes en las grandes empresas, solo el 10% son mujeres. Miras a izquierda y derecha, y ves algunos de tus compañeros varones. Te preguntas en voz baja "¿De verdad que estos son los que van a cobrar más que yo?"

Sigues investigando y descubres que a cientos de miles de mujeres solo les ofrecen contratos por unas pocas horas. Que muchísimas tienen dificultades para seguir creciendo en su empresa una vez que tienen niños. Levantas la cabeza y preguntas "¿Profe, me obligarán a elegir entre mi familia y mi trabajo?". Un escalofrío recorre el cuerpo de tu profe. "No mientras siga habiendo chicas como tú que luchan por cambiarlo".

• Diferencias compensatorias.

Hay algunos trabajos que tienen mayor riesgo que otros (por ejemplo, trabajar en una minería). 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 bonus 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 solo 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 20 y 25% menos que un hombre (porcentaje que es conocido como brecha salarial).



¿Sabes qué cobra una mujer por hacer el mismo trabajo que tú?



5. LA BRECHA SALARIAL

Existe mucha polémica alrededor del concepto brecha salarial. Algunas personas consideran que los datos son alarmantes y otras que “la brecha salarial no existe”. Así que para empezar vamos a aclarar qué es exactamente la brecha salarial.

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.

A) 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.

Así, **la brecha salarial no ajustada es del 19,5%**. Es decir, el salario total al año de las mujeres (retribución anual) es de media un 19,5% inferior al salario de los hombres.

Podríamos tener la tentación de pensar que esta diferencia en salarios se debe a elecciones hechas por mujeres. Por ejemplo, podríamos pensar que son las mujeres las que eligen puestos de trabajo peor remunerados como la limpieza, que ellas desean tener menos responsabilidades y por ello no las ascienden y que también ellas eligen trabajar menos horas. Si son ellas las que hacen estas elecciones, es normal que ganen menos. Sin embargo, cuando veamos las causas de esta brecha salarial comprobaremos que en ocasiones hay barreras que impiden a las mujeres acceder a trabajos con las mismas condiciones que los hombres. Es decir, las elecciones de las mujeres no son tan “libres” como uno podría pensar.



B) 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. Uno de los motivos de la brecha salarial general (19,5%) era que la mujer de media trabaja menos horas (al trabajar menos horas es normal cobrar menos). Al medir el salario por una misma hora de trabajo queremos ver la diferencia en salarios entre hombres y mujeres por factores diferentes a la cantidad de horas que trabajan.



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 veremos que son que las mujeres de media tienen puestos peor remunerados y con menos responsabilidades.

C) 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”**.

Es difícil calcular esta brecha ajustada, pero se estima que está en el 10%, es decir, que las mujeres, en las mismas condiciones laborales que los hombres, estarían cobrando un 10% menos. ¿Cómo puede ser esto? ¿No es ilegal que, si una mujer ocupa el mismo puesto que un hombre y tiene las mismas condiciones, cobre un salario distinto?



Si la única diferencia es el género sí que es ilegal y se debe denunciar, pero parece que estos casos son reducidos. ¿Entonces? Las diferencias existen muchas veces por las compensaciones adicionales. Por ejemplo, si dos trabajadores realizan el mismo trabajo, si uno hace el turno de noche recibe un plus, o también si trabaja en festivos. Veremos que a veces las mujeres tienen más complicado acceder a estos complementos.



REGIÓN

PARÁMETRO DE CÁLCULO

REGIÓN	RETRIBUCIÓN ANUAL	RETRIBUCIÓN POR HORA
MUNDO	23%	16%
EUROPA 	15,7%	14,1%
ESPAÑA 	19,5%	11,9%

Fuentes: Organización Internacional del Trabajo (OIT) Eurostat e Instituto Nacional de Estadística

Lo importante es que, cuando leas o escuches un dato sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres, sepas qué aspectos se están midiendo. **Solo así podrás entender de manera correcta lo que significan esos datos**

● Causas de la brecha salarial.

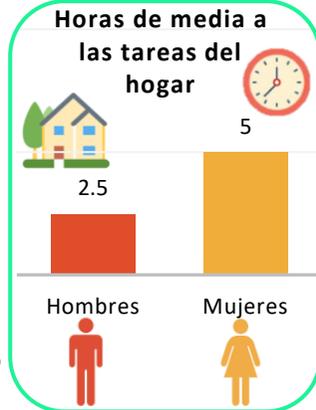
Mucha gente defiende que “la brecha salarial no existe”, porque considera que, si una mujer hace exactamente lo mismo que un hombre, ninguna empresa cometería la injusticia de pagar menos a la mujer. Eso es en gran parte cierto, si la única razón por la que una persona cobra menos es por ser mujer estaríamos ante una “discriminación salarial”.

Estas “discriminaciones directas” no suelen ocurrir (aunque sí que hay algunos casos). Por eso, debe quedar claro que el concepto brecha salarial se refiere a que las mujeres cobran menos (dato que es comprobable y que ya hemos dado). Así, lo que queremos es saber por qué razones, las mujeres de media cobran menos que los hombres.

1 Las mujeres dedican más horas al cuidado de hijos y tareas del hogar.



Debido a tradiciones y a roles de género, existe un reparto muy desigual en lo que se refiere al cuidado de hijos y otras tareas del hogar. De media, las mujeres españolas dedican 5 horas al día a estas tareas frente a las 2 horas y media de los hombres.



Uno podría pensar que esta dedicación es siempre elección de la mujer, pero en muchas ocasiones se debe al peso de creencias de que estas responsabilidades familiares son para las mujeres. Es habitual que, si dentro de un matrimonio es necesario que se dediquen una serie de horas al hogar o a los niños, sea la mujer la que renuncie a su trabajo.

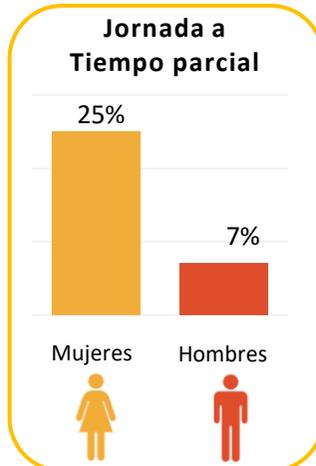
Es decir, seguimos en una sociedad muy tradicional donde se establece que la mujer debe dar prioridad a la familia y hay que apoyar la carrera profesional del hombre. Esta mayor carga de tareas familiares, deja a las mujeres con menos tiempo para trabajar y ganar dinero o para poder formarse y aspirar a mejores salarios. También le hace más difícil coger trabajos por turnos, nocturnos o en festivos que normalmente tienen un salario más alto. Además, le dificulta llegar a puestos de más responsabilidad (y más salario), ya que suelen requerir jornadas más largas.

2 Las mujeres trabajan más a tiempo parcial (menos horas al día).



En España, el 25% de las mujeres que trabajan lo hacen a tiempo parcial (menos de la jornada completa de 8 horas al día). En el caso de los hombres solo lo hace el 7%. Al trabajar menos horas, las mujeres cobran menos, pero además los trabajos a tiempo parcial se pagan peor que los trabajos a tiempo completo.

Por las mismas horas trabajadas, las mujeres cobran menos dinero que los hombres, al estar estos trabajos peor pagados. **Si las mujeres trabajaran con la misma intensidad que los hombres a jornada completa (93%) y parcial (7%), la brecha salarial (la general) se reduciría a la mitad.**



La solución parece fácil ¿no? Que las mujeres trabajen más horas. De nuevo, nos encontramos con algún problemilla:

- La mitad de las mujeres que trabajan a “tiempo parcial” no lo hacen voluntariamente sino porque no han podido encontrar un trabajo a jornada completa (no tienen ese problema los hombres).
- Como acabamos de ver, en muchas ocasiones, las mujeres reducen su jornada para hacer frente al de cuidado de sus familias, especialmente a raíz de su maternidad.

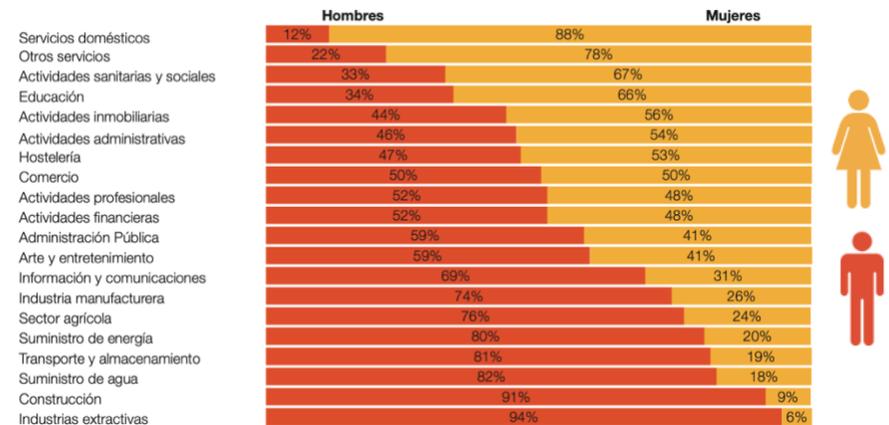
3 Las mujeres tienen trabajos peor valorados.

La ley obliga al empresario a pagar lo mismo a hombres y mujeres por "un trabajo de igual valor", no solo por el mismo trabajo. Por ejemplo, dentro de un supermercado hay personas que trabajan en caja, otros en almacén, otros en la zona de charcutería, pescadería etc. Se considera que todas estas personas aportan un trabajo del mismo valor y todas deberían tener el mismo salario base. Luego tendríamos a los encargados, que tienen más responsabilidad y por tanto su trabajo tiene un valor superior por lo que su salario también debe ser mayor. Y luego los cargos superiores, con todavía más valor y por tanto salario.



Es decir, debería dar igual quién ocupa el puesto. Mismo valor, mismo salario. El problema es que los puestos de trabajo en los que las mujeres predominan normalmente ofrecen salarios más bajos que aquellos en que predominan los hombres.

A veces, las capacidades de las mujeres están infravaloradas y se da más valor a algunas capacidades “más masculinas”. Por ejemplo, los trabajos que requieren esfuerzo físico, que suelen desempeñar los hombres, a menudo reciben una valoración más favorable que otros trabajos realizados más bien por mujeres. Así, una cajera de un supermercado gana menos que un hombre que trabaja en el almacén del supermercado. También ocurre algo parecido con los complementos, que se suelen asociarse más a trabajos realizados por más hombres que mujeres. Por ejemplo, el plus de peligrosidad lo cobran hombres por usar maquinaria, pero no mujeres por utilizar productos químicos.

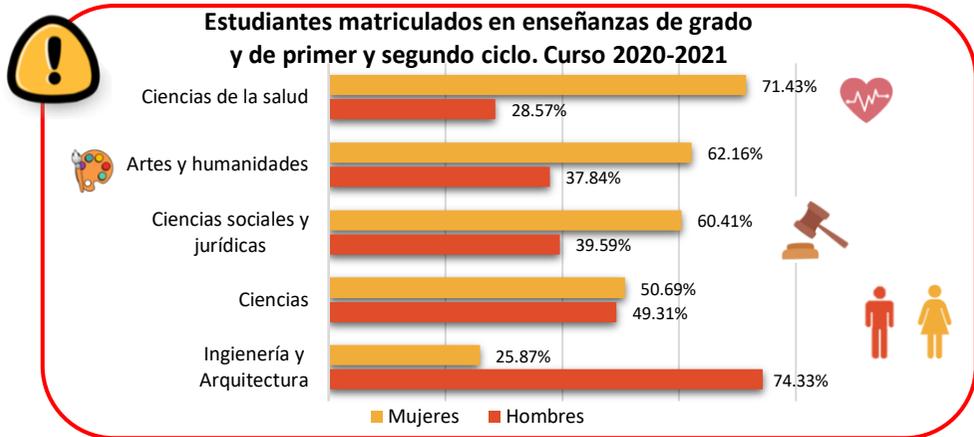


El problema reside en que, en muchas ocasiones, aquellos trabajos en los que predominan mujeres son peor valorados y peor pagados que aquellos en los que predominan hombres. De hecho, la masculinización de empleos como el de cocinero o peluquero, contribuyen a aumentar su valor social y, en consecuencia, sus salarios.

4 Las mujeres tienen más formación académica para trabajos peor remunerados.

Las tradiciones y roles de género también pueden influir en la elección de los estudios hecha por chicos y chicas. Si a las niñas pequeñas les regalamos bebés de juguete para que los cuide y a los niños LEGOS para que construya, eso le puede influir en su decisión del trabajo que quiere ocupar. Así, no es de extrañar que las mujeres vayan a estudios más relacionados con el cuidado (como maestras y enfermeras) y los hombres más a estudios relacionados con construir y diseñar (como ingeniería o tecnología).

Por ejemplo, en el sector STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics), las mujeres ocupan solo uno de cada cuatro empleos, mientras que representan la mayor parte de la fuerza laboral en el sector servicios. Como los sectores relacionados con ciencia y tecnología están mejor pagados que el sector servicios, hay más hombres que ganan una mayor cantidad de dinero.



5 Las mujeres llegan a menos puestos directivos (Techo de cristal).

En 2018, las mujeres constituyeron solo el 14,3 % de los miembros de juntas directivas de las mayores empresas de España (las que más pagan) y ocuparon únicamente el 2,3% de los puestos de director general (CEO). **El techo de cristal son las dificultades con las que se encuentran las mujeres para ascender en sus trabajos y llegar a puestos de más responsabilidad.** Todas estas dificultades que impiden ascender son difíciles de detectar (por eso no se ven y se llaman de cristal). Algunos ejemplos son:

- **La dedicación plena.** Entre los criterios de ascenso, la dedicación plena al trabajo es un criterio decisivo. El hecho de que las mujeres dediquen el doble de horas al hogar de lo que dedican los hombres dificulta este ascenso.



- **Discriminación por estereotipos de género en las empresas.** También existe la creencia de que los hombres tienen más dotes de mando (algo que no está demostrado), por lo que cuando hay que ascender a alguien, los jefes de las empresas (normalmente hombres) tienden a elegir a un hombre.

6 Autominusvaloración de algunas mujeres.

Los estereotipos de género que pasan de generación en generación también acaban por afectar a las propias mujeres. Muchas trabajadoras asumen que su rol en la sociedad se debe centrar en la familia y por tanto su trabajo vale menos, o que no deben aspirar a cargos directivos para no ser tachadas de exceso de ambición.

Además, debido a este estereotipo de “aceptar su rol”, las mujeres negocian menos su salario y aceptan con más facilidad lo que se les ofrece. También las mujeres tienen menos propensión a cambiar de trabajo por razones salariales

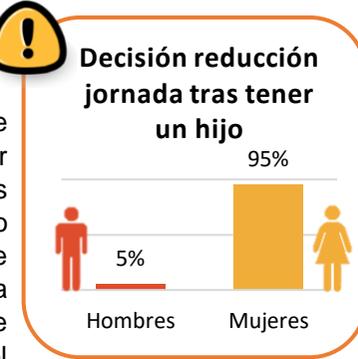
Sin embargo, **las mujeres están cada vez más preparadas.** Por ejemplo, en España, el 54% de las mujeres de entre 25 y 34 años tenía estudios superiores en 2020, en comparación con un 41% de los hombres.



7 La maternidad

La maternidad tiene efecto sobre la permanencia de las mujeres en el mercado laboral y, por consiguiente, en el salario. Algunas mujeres reducen su jornada, se acogen a excedencias, o dejan el empleo para asumir el cuidado de menores. Sin embargo, no ocurre así con la mayoría de hombres, de todas las personas que decidieron reducir su jornada tras tener un hijo, el

95% eran mujeres. Así, el primer año de maternidad el salario femenino se recorta un 11% mientras que el de los hombres no sufre cambios y a largo plazo la brecha se agranda hasta el 28% tras el nacimiento del primer hijo. Además, la maternidad también está relacionada con algunos factores antes vistos.



CONCLUSIONES

La mayor parte de la brecha salarial se explica por los factores “a priori”, es decir que determinan que las mujeres y hombres entran en el mercado de trabajo de forma diferente, lo que influye en que las mujeres puedan cobrar menos. Estos factores tienen mucho que ver con los roles de género que pueden influir en la elección de los trabajos de las mujeres.

Pero también hay una parte de la brecha que se explica por factores “a posteriori” ya en el puesto de trabajo: es decir, una menor retribución salarial a las mujeres respecto a los hombres por realizar un trabajo de igual valor en una situación laboral similar (recuerda el ejemplo de las cajeras de supermercado y los hombres en el almacén).

6. EL DESEMPLEO.

Quieres dedicarte a ser profesor de economía (un trabajo sublime). Durante un tiempo solo te centras en estudiar, por lo que rechazas algunos trabajos que tus amigos te ofrecen. **Como no estás buscando trabajo no eres desempleado** (ya que eres inactivo). Sin embargo, poco después decides que puedes compaginar los estudios con algún trabajo por la mañana. No es fácil, ya que no encuentras nada que se ajuste a ti, **y el tiempo que estás buscando y sin encontrar eres una persona desempleada**. Finalmente, encuentras trabajo, con lo que, **al tener trabajo, dejas de ser desempleado y pasas a ser ocupado**. ¿Qué lío no? Que va, presta atención y verás que fácil.

• ¿Qué es exactamente una persona desempleada?

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**.



Por tanto, decimos que 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).

Tú que eres estudiante, los jubilados o personas que se prefieren quedar en casa para cuidar del hogar o de otros familiares no son desempleados, puesto que no están buscando empleo (son inactivos).

Como puedes ver en los gráficos, la situación empezó a empeorar desde 2007. En ese año teníamos menos de 2 millones de personas desempleadas, llegando a un mínimo de 8% de tasa de desempleo. Eso estudiamos en el primer apartado que significaba que de que cada 100 personas que deseaban trabajar, 8 no encontraban.

Pero a partir de 2008 se desataría la crisis y las empresas empezaron a despedir cada vez más. El peor punto fue entre 2012 y 2013, cuando en España tuvimos más de 6 millones de personas que deseaban trabajar pero no encontraban trabajo (escalofriante). Eso suponía el histórico dato del 27% de tasa de desempleo.



A partir de 2013 la cosa mejoró y año tras año el número de parados bajó. **En diciembre de 2019 el número de parados había bajado de 3,2 millones** (el 13,92%), pero con la crisis del COVID el desempleo volvió a aumentar hasta más de 3,5 en millones en 2021 (15,26% en julio). Ahora, de nuevo hemos vuelto a bajar hasta el 11,27% en 2024.

Vamos a ver las causas por las que una persona puede estar desempleado.

Tasa de paro

En % de la población activa



Fuente: INE. EL PAÍS

ACTIVIDAD RESUELTA 3. El interrogante del desempleado.

Las siguientes cuatro personas no se encuentran trabajando:

- **Ainhoa**. Acaba de cumplir 15 años y no quiere estudiar, le gustaría empezar a trabajar cuanto antes.



- **María**. Ha terminado la universidad. Nunca ha trabajado y ha empezado a buscar trabajo.



- **José Luis**. Ha tenido un accidente grave y el médico le dice que deberá estar más de un año sin trabajar.



- **Juan**. Lleva unos años como amo de casa cuidando a sus hijos. Ahora ha decidido que quiere trabajar y ha empezado a echar currículums.



¿Quiénes son desempleados y quiénes no?

Ainhoa y José Luis no son desempleados. El caso de Ainhoa es porque no llega a la edad mínima de 16 años en España. José Luis está incapacitado, su problema no es que busque trabajo y no encuentre, es que no puede hacerlo.



María y Juan si son desempleados. Suponemos que ambos tienen 16 años, y como ambos buscan trabajo, pero de momento no encuentran, cumplen todas las condiciones necesarias para ser considerados desempleados.

7. CAUSAS Y TIPOS DE DESEMPLEO.

• ¿Por qué una persona no encuentra trabajo?

Imagina que cuatro amigos tuyos se encontraban en una situación de desempleo, es decir, buscan trabajo y no encuentran. **Edu** acaba de terminar los estudios, está yendo a una serie de entrevistas de trabajo, pero no tiene claro en qué quiere trabajar. Se está tomando un tiempo para decidir. **Dani**, sin embargo, ha dejado el instituto y no tiene más títulos que la ESO. La situación es bastante preocupante, lleva muchos meses buscando y no encuentra nada. **Carlos** ha trabajado en un hotel, pero cuando llega el invierno lo despiden, ya que en esos meses el hotel tiene muchos menos clientes; siempre tiene problemas para encontrar trabajo desde octubre hasta marzo, aunque siempre vuelve a trabajar en abril. **Juan** acaba de perder su trabajo porque su empresa quebró. Fue con la crisis, que acabó con miles y miles de empresas, y la de Juan fue una de ellas. El pobre está teniendo problemas para encontrar trabajo porque con la crisis ninguna empresa quiere contratarle. **Edu, Dani, Carlos y Juan** representan los 4 tipos de desempleados que vamos a ver en este apartado. Como has adivinado la situación es más o menos preocupante dependiendo de cada caso.

Según las causas que provocan el desempleo podemos distinguir **4 tipos de desempleo**:

1. Desempleo friccional.
2. Desempleo estructural.
3. Desempleo estacional.
4. Desempleo cíclico.

1 Desempleo friccional o transitorio.

La causa de este desempleo tiene que ver con que las personas invierten un tiempo en la búsqueda de empleo. Las personas, como mi amigo Edu cuando salió de la universidad, no cogen el primer trabajo que les ofrecen, sino que tardan un tiempo en encontrar un trabajo que desean.



En esta situación se encuentran aquellos trabajadores que pierden su trabajo por cualquier motivo y los que se incorporan al mercado de trabajo por primera vez. Imagina un programador informático que se queda sin trabajo porque su empresa cierra. Si le ofrecen un puesto de albañil es lógico que no lo acepte a las primeras de cambio. Lo normal es que este programador pase un tiempo en buscar un empleo adecuado a sus habilidades y que le paguen de acuerdo a su formación. Mientras está buscando ese empleo acorde a sus características decimos que ese desempleo es friccional.

El **DESEMPLEO FRICCIONAL** es una situación temporal en la 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.

Es transitorio.

Ya que todas las personas necesitan tomarse un tiempo para encontrar un trabajo que se ajuste a sus necesidades.



Es inevitable.

Este desempleo siempre existe y es inevitable por dos razones:

- A) **Hay una continua creación y destrucción de empleo.** Unas empresas cierran y despiden trabajadores, otras abren y contratan. Todos los días hay trabajadores que pierden el trabajo y se toman un tiempo para buscar un trabajo adecuado para ellos.
- B) **Hay nuevos trabajadores que entran en el mercado de trabajo de manera continua.** Los jóvenes, al acabar sus estudios, suelen tardar un tiempo en decidir a qué se quieren dedicar. Lo mismo ocurre con personas que abandonaron sus trabajos para estudiar o cuidar sus hijos y ahora quieren volver a trabajar.



No es preocupante.

El paro en estas circunstancias no supone ningún problema social, e incluso su existencia es positiva para una sociedad, ya que permite asegurar que los trabajadores encuentren el mejor trabajo para sus cualidades.



LA ECONOMÍA EN LA VIDA REAL

EL DILEMA DE LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO.



La prestación por desempleo (la ayuda del paro) parece haber aumentado este tipo de desempleo, ya que esto permite a las personas "tomarse con más calma" la búsqueda de empleo, puesto que el Estado le garantiza un sueldo durante un tiempo determinado. Estas ayudas son positivas y necesarias para la sociedad, ya que permiten a las personas tener unos ingresos cuando se quedan sin trabajo, sin los cuales muchas familias pasarían muchos problemas. Pero por la razón explicada anteriormente, muchas personas consideran que estas ayudas deberían ser menos largas o en menor cantidad.

LA ECONOMÍA EN LA VIDA REAL

¿BUSCA UN TRABAJO ADECUADO O NO ENCUENTRA?



¿Cómo podemos saber si una persona solo está buscando un empleo adecuado (lo cual suele ser positivo), o simplemente no es capaz de encontrar uno?

La **duración del tiempo desempleado** suele ser un buen indicador del tipo de desempleo.

Durante el boom de inicios de siglo, los trabajadores apenas pasaban unas semanas desempleados o, tal vez, unos pocos meses. Es decir, llevaba muy poco tiempo encontrar un empleo, lo cual indicaba que la mayoría del desempleo era friccional. Sin embargo, con la crisis muchos trabajadores han pasado más de 1 año o incluso 2 sin encontrar empleo. Por supuesto la mayoría de estas personas no han pasado 2 años buscando un empleo que se adecue a sus características, sino que simplemente no han podido encontrar nada.

2 El desempleo estructural.

Tu primo Dani dejó la universidad en 2009 y no tenía manera de encontrar trabajo. El problema principal es que no tenía ninguna cualificación específica. Otro amigo, Miguel, si había acabado la universidad, pero al ser licenciado, las empresas de su especialización no querían pagarle el salario que sus estudios requerían.

El **DESEMPLEO ESTRUCTURAL** ocurre cuando los trabajadores no se ajustan a las demandas de las empresas, ya sea por no tener la cualificación necesaria o por pedir un salario mayor al salario vigente.

Problema a largo plazo.

El desempleo estructural es **un problema a largo plazo**. Si los trabajadores no se ajustan a las demandas de las empresas, el desempleo será muy complicado de reducir.

El desempleo estructural se produce debido a dos razones: desajustes en el mercado de trabajo y rigideces en los salarios.

A) Desajustes en el mercado de trabajo. Debido a que hay empresas que necesitan trabajadores, pero **no hay gente que tenga la cualificación necesaria para realizar el trabajo**. En todos los países hay unos sectores que están en auge (nuevas tecnologías, geriatría, etc.), otros están en declive y necesitan reconvertirse (minería, siderurgia, etc.). El cambio de trabajadores de sectores en declive (en los que sobran trabajadores) a otros sectores no siempre resulta fácil. Muchas personas se encuentran desempleados mientras se adaptan y se forman (o cambian de localidad geográfica buscando otras oportunidades) para adecuarse a las exigencias de los nuevos trabajos. Como ves en el gráfico a la derecha, el nivel de estudios es clave para encontrar trabajo. A más cualificación, más fácil encontrar trabajo.



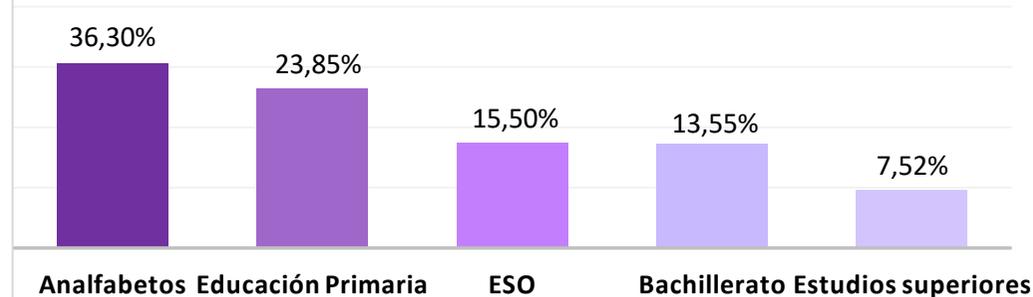
B) Rigideces en salarios. Uno de los problemas por los que las empresas no contratan a trabajadores es por tener que pagarles un salario muy alto, ya que esto supone mayores costes. Si el salario baja, las empresas podrán contratar más trabajadores.

Esta rigidez hace que muchos empresarios prefieran contratar menos trabajadores para no arriesgarse a tener que pagar indemnizaciones en caso de despido.

La rigidez existe en el sentido de que, cuando una empresa ha firmado un contrato con un trabajador, no puede bajarle el sueldo de manera unilateral.

En ocasiones, si la empresa no puede bajar ese salario le interesa romper el contrato despidiendo al trabajador. En otras ocasiones ni siquiera lo contratará, ya que al romper el contrato hay que pagar una indemnización.

Tasa de desempleo España (2024), por nivel de estudios.



Entonces, si los trabajadores bajan el salario, ¿encontrarían o mantendrían el trabajo?

No es tan fácil. El motivo es que hay ciertas dificultades para que las empresas bajen, así como así, los salarios de los trabajadores. **En primer lugar, hay un salario mínimo que fija la ley** y que bajo ningún concepto se puede incumplir (para 2024, 1.134 euros al mes en 14 pagas). Las empresas no pueden pagar menos.

En segundo lugar, **los sindicatos suelen hacer presiones que dificulten bajadas de salarios cuando ya se ha firmado un contrato con un trabajador, para que estos tengan cierta protección**. Por este motivo, cuando una empresa tiene problemas, le resulta más fácil despedir al trabajador antes que bajarle el sueldo.

LA ECONOMÍA EN LA VIDA REAL

EL RETO DE LA FLEXIGURIDAD.



La crisis económica ha hecho que muchos economistas defiendan que el principal problema del mercado de trabajo español es precisamente esta gran rigidez. Si los salarios pudieran bajar más fácilmente, sobre todo en épocas de crisis, las empresas podrían ajustar estos salarios en lugar de despedir a los trabajadores. Si una empresa tiene 4 trabajadores cobrando 1.500 euros (6.000 € en total) y quiere reducir el pago a 4.000 € en total, podrá despedir a 1 o 2 trabajadores, o podría bajarle el sueldo a cada uno a 1.000 €.

Muchas personas no están de acuerdo con esto, ya que consideran que las empresas lo aprovecharían para ganar más dinero a costa de pagar menos salarios. Además, que los trabajadores tengan cierta protección tiene efectos positivos para la sociedad.

Algunos países, como Dinamarca, defienden al concepto de flexiguridad; es decir, que haya FLEXIBILIDAD para las empresas para contratar y despedir, pero combinado con SEGURIDAD para proteger a los trabajadores.

3 Desempleo estacional.

Hay determinados negocios que producen más en algunas épocas del año. Por ejemplo, en Navidad las tiendas suelen vender mucho más, por lo que necesitan más dependientes. Lo mismo pasa en la agricultura, donde las cosechas de unos alimentos u otros se hacen en unos meses determinados del año. El turismo es otro factor importante, ya que los hoteles suelen tener más clientes en fechas de vacaciones.



El **DESEMPLEO ESTACIONAL** se genera en determinadas épocas del año, cuando una cantidad importante de negocios tiene menos producción en esas fechas.

En España la clave está principalmente en el turismo. A partir de Semana Santa, y hasta septiembre, las empresas ven como tienen muchos más clientes, lo que hace que se contraten muchos más trabajadores. Al llegar septiembre muchos de estos trabajadores son despedidos, por lo que el desempleo suele aumentar. En diciembre suele haber una mejoría por la campaña de navidad, y en enero los contratados por la campaña suelen ser despedidos. Si nos fijamos en el gráfico de abajo, este es un patrón que se suele repetir en España año tras año.



4 Desempleo cíclico.

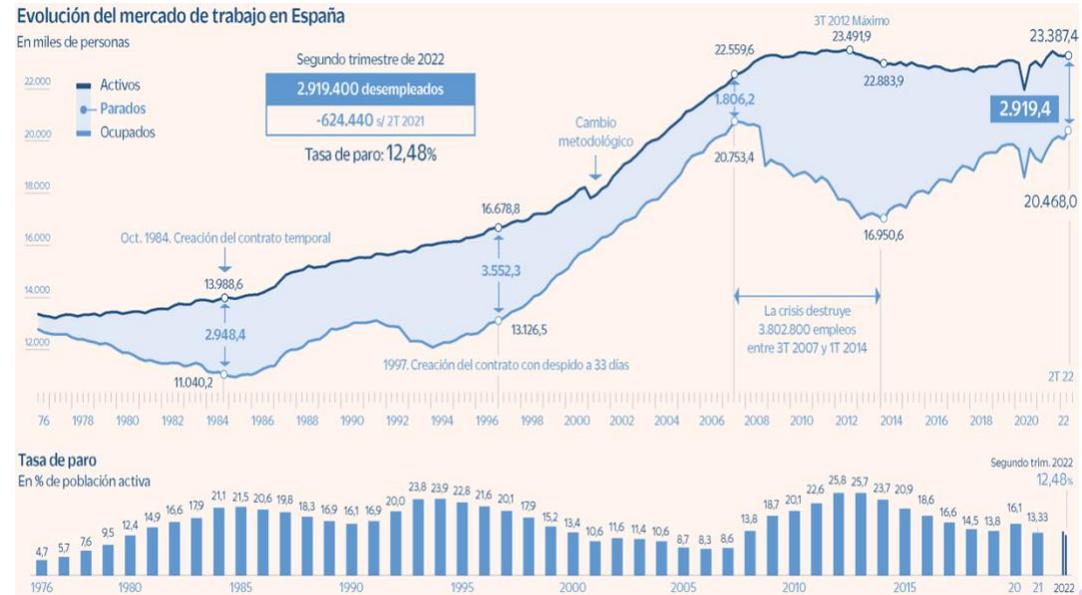
En 2007 España estaba en la Champions League de la economía y el desempleo no paraba de bajar. Pero en 2008 llegaría la crisis en España con toda su fuerza. Los negocios cerraban uno tras otro porque no vendían, y muchos otros tenían que despedir parte de sus trabajadores. La mayoría de estas personas despedidas durante la crisis eran desempleados cíclicos.



El **DESEMPLEO CÍCLICO** se produce en épocas en las que el país entra en crisis. En una 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.

De hecho, entre 2007 y 2013, los desempleados pasaron de ser 1.800.000 a más de 6 millones. **Esos 4 millones son, por tanto, desempleados cíclicos.**

En épocas de auge este desempleo lógicamente disminuye, como ocurrió desde 1993 hasta 2007 en España, que pasó desde el 24,55% al 7,93%. Desde 2013 los desempleados bajaron desde los 6 millones hasta menos de 3 millones en 2024 (desde el 26,94% hasta el 11,27% en 2024) En 2020, con el COVID vimos como el desempleo cíclico volvió a aumentar ligeramente, ante el cierre de muchas empresas, vimos como el desempleo aumentó ligeramente desde el 15% de 2019 hasta el 16%.



Como ves en el gráfico, el desempleo funciona siguiendo estos ciclos de subida y bajada. Lo preocupante no es que con las crisis haya más desempleados cíclicos, lo preocupante es el caso de España, en el que la crisis devora millones de puestos de trabajo y nos lleva a tasas de paro de alrededor del 25%.

8. LA MEDICIÓN DEL DESEMPLEO.

Entras en un bar y dos personas se encuentran discutiendo sobre las cifras del PARO. Un hombre dice que en España hay 2,7 millones de parados y que está completamente seguro, al haberlo leído en una página web (no era Econosublime.com). Enfrente suya una mujer asegura que los parados son solo de 2,5 millones, que ese mismo día ha leído la noticia. La discusión dura bastante y no parece tener fin.

El motivo del desacuerdo es que en España tenemos dos maneras diferentes de medir el paro, lo que hace que el número de desempleados sea diferente dependiendo del instrumento. En España tenemos principalmente dos instrumentos: la EPA y el paro registrado del SEPE.

A La encuesta de población activa (EPA).

Es elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Es una investigación continua que se publica cada 3 meses que viene realizándose desde 1964. Su finalidad principal es obtener datos de la población en relación con el mercado de trabajo: activos, ocupados, parados e inactivos.

Se toma una muestra de unas 60.000 familias (supone obtener información de unas 180.000 personas al trimestre) en toda España. Las entrevistas son personalmente o por teléfono.

¿Qué es un desempleado para la EPA?

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.

Como hemos dicho, la EPA solo publica sus datos cada trimestre. Los últimos datos que conocemos mientras escribo estas líneas son del segundo trimestre de 2024. Por tanto, al empezar julio de 2024 teníamos 2,7 millones de parados (un 11,27 %, que es el dato que hemos utilizado durante todo el tema).

INSTRUMENTO	¿Quién lo elabora?	¿Cada cuánto tiempo?	¿Quién es desempleado?	DATO ACTUAL
ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA	INE a través de encuestas 	3 meses 	Quién busque la semana anterior a la encuesta 	2,7 millones (julio 2024) 

B Paro registrado a través del SEPE.

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social que, junto con los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, forma el Sistema Nacional de Empleo.

¿Qué es un desempleado para el SEPE?

Se considera **DESEMPLEADO SEGÚN EL SEPE** 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 a sus desempleados y así poder gestionar las ayudas del paro y darles formación. Por eso se llama paro registrado. **Los datos se publican mes a mes.**

El SEPE no contabiliza como parados las siguientes personas:

- No incluyen a los **mayores de 25 años que solicitan su primer empleo**.
- No incluye a aquellos que **por petición propia deciden desactivarse del SEPE**.
- Tampoco incluye los que **realizan cursos de formación**. El SEPE organiza cursos a los que los parados pueden apuntarse para mejorar su formación. El tiempo que estas haciendo alguno de esos cursos, el SEPE no te considera parado.
- No incluye tampoco a **quienes perciben un subsidio agrario**. Algunas personas de la agricultura reciben una ayuda en los meses que no hay cosechas. A pesar no trabajar, el SEPE no los considera como parados al recibir esta ayuda.



Por ello, las cifras de paro calculadas por el SEPE suelen ser inferiores a las de la EPA. Los expertos utilizan los datos que proporciona la Encuesta de Población Activa por su mayor fiabilidad y por estar homologada internacionalmente. **Es decir, para poder comparar datos entre países nos fiamos más de la EPA.**

INSTRUMENTO	¿Quién lo elabora?	¿Cada cuánto tiempo?	¿Quién es desempleado?	DATO ACTUAL
PARO REGISTRADO	SEPE a través de oficinas 	Cada mes 	Quién se registre en las oficinas 	2,5 millones (julio 2024) 

• Problemas para medir la cifra real de parados.

Existen una serie de problemas para conocer el número exacto de parados. Esto se debe a que existen una serie de situaciones ambiguas que sobreestiman o infraestiman la verdadera cifra de parados.

• Motivos que hacen que el número de parados pueda ser mayor que los que dice la EPA y el SEPE.

1 Los desanimados.

Durante las crisis muchas personas pierden el trabajo y pueden pasar mucho tiempo buscando sin encontrar nada, por lo que simplemente dejan de buscar. En ese momento que dejan de buscar dejan de ser desempleados, a pesar de que sí quieren trabajar. Esas personas son desanimados.



Existen **desempleados desanimados**, porque piensan que **tienen pocas posibilidades de encontrar empleo y, por tanto, han dejado de buscar**. Por tanto, aunque en España tengamos 2,7 millones de parados en 2024, hay muchas personas que perdieron su trabajo durante la crisis y durante años no encontraron nada. Desanimadas, estas personas simplemente dejaron de buscar y, por tanto, dejaron de contar como desempleadas.

Por tanto, no son desempleados en las cifras oficiales (porque ya no buscan trabajo), pero si alguien les ofreciera uno, probablemente lo cogerían.

2 Los subempleados.

La madre de tu amigo Juan desea un trabajo de 8 horas para cobrar un sueldo aceptable. Sin embargo, después de buscar y buscar solo consigue trabajos de 4 horas al día que acaba aceptando. Esta situación que afecta especialmente a mujeres, es lo que llamamos un subempleado.



Los **subempleados son trabajadores que trabajan unas pocas horas** al día y, por tanto, no cuentan como parados, **pero que sin embargo desearían trabajar más**. Son personas que trabajan unas pocas horas al día o incluso a la semana y que la EPA los cuenta como empleados, sin importar que trabajen muy poco tiempo.



Desanimados y desempleados no cuentan como parados, pero en realidad **SÍ** que desean trabajar.

• Motivos que hacen que el número de parados sea menor que los que dice la EPA y el SEPE.

1 Personas que en realidad no buscan empleo.

No se lo digas a nadie, pero hay muchas personas que se quedan sin trabajo y están cobrando la ayuda del paro. Esta ayuda se da a los parados para que puedan tener unos ingresos mientras buscan un trabajo y no encuentran. El problema es que, en verdad, algunos de ellos no están buscando empleo, por lo que en realidad no deberían contar como desempleados.

Muchas personas se registran en el SEPE con la única intención de cobrar el subsidio del desempleo y, sin embargo, no están buscando empleo. Son personas que se han quedado sin empleo y tienen derecho a cobrar esta ayuda hasta un máximo de 2 años. Algunos de los desempleados no están buscando empleo en realidad (condición necesaria para ser desempleado) y se apuntan a los registros para cobrar esta ayuda.

2 Personas que, en realidad, trabajan sin contrato.

Tampoco se lo digas a nadie, pero algunas personas se dedican a dar clases particulares a alumnos. Van casa por casa y les pagan 15 euros por cada hora de clase. El problema es que cuentan como desempleado, ya que este trabajo no está registrado de ninguna manera (es lo que se conoce como trabajar en negro).

Existe una gran cantidad de personas que se encuentran trabajando en la **economía sumergida**. Figuran como parados, pero sí están trabajando. Es decir, están dentro de los más de 3 millones de personas que según la EPA y el SEPE están desempleadas, pero tienen en realidad un trabajo en la economía sumergida (ilegal, sin contrato).



A veces contamos a algunas personas que en realidad **NO** son desempleadas, porque no están buscando empleo o porque ya tienen uno en la economía

En conclusión, no nos podemos fiar al 100% de los datos de parados

LA ECONOMÍA EN LA VIDA REAL

LA TRAGEDIA DE LA ECONOMÍA SUMERGIDA.



En España se estima que un 9% del total del trabajo se encuentra dentro de la economía sumergida. Es decir, se paga en negro o directamente no se paga. [Así, se estima que el 45% de las horas extraordinarias trabajadas en España](#), nunca se llegaron a pagar.

El problema de fondo es muy grave. Un trabajador en negro no tiene derechos. No puede pedir vacaciones (y menos cobrándolas), no tiene derecho a paro ni a pensión y no está cubierto en caso de accidente. Además, como no paga impuestos, el Estado tiene menos dinero para dar servicios. Al final todos salimos perjudicados, una tragedia global.

9. LOS EFECTOS DEL DESEMPLEO.

Es posible que no te acuerdes porque eras más pequeño, pero con la crisis, y con el paro alrededor del 25%, estuvimos jodidos, muy jodidos. La situación era tan mala que parecía que este país se iba a ir a la ruina y tendríamos que recomponerlo desde las cenizas. La gente lo pasó realmente mal, millones de familias con problemas para pagar el alquiler, muchos expulsados de sus casas al no pagar. En ocasiones, la pensión de los abuelos tuvo que sostener a 3 generaciones enteras (abuelos, hijos y nietos). En medio de esta situación te puedes imaginar la depresión general de muchas personas y el ambiente general del país. Me he permitido la licencia de hablar en pasado, porque la situación es mejor, pero todavía la situación no es buena, y hay gente pasando problemas.

El desempleo tiene muchos efectos negativos sobre las personas y el país que lo sufre. Vamos a ver algunos de los efectos del desempleo

1 Familias viviendo en situaciones precarias.

El efecto más obvio es que muchas familias se quedan en una situación de precariedad, que les impide satisfacer sus necesidades básicas. De hecho, se estima que el 25% de los españoles vive en una situación de pobreza relativa.



2 Efectos económicos.

A) **Menos calidad de vida.** Por un lado, el tener trabajadores desocupados supone una gran cantidad de factor trabajo que no se está utilizando y, por tanto, de bienes que no están siendo producidos. Como vimos en el tema 1, si producimos menos bienes, podremos satisfacer menos necesidades. Ese es uno de los graves efectos del desempleo, nuestra calidad de vida es mucho peor que la de hace 10 años.



B) **Más gasto del estado.** Por otro lado, los gobiernos de los países que sufren desempleo deben pagar un subsidio a los desempleados (el paro), lo que aumenta el gasto del Estado, no pudiendo así destinarse este dinero a otros fines. El gran aumento del paro en España fue uno de los motivos que disparó el gasto público, provocando algunas medidas del Estado como el recorte del gasto en obras públicas, educación, sanidad o en investigación. Los gastos en subsidios del desempleo llegaron a alcanzar los 40.000 millones de euros en plena crisis.

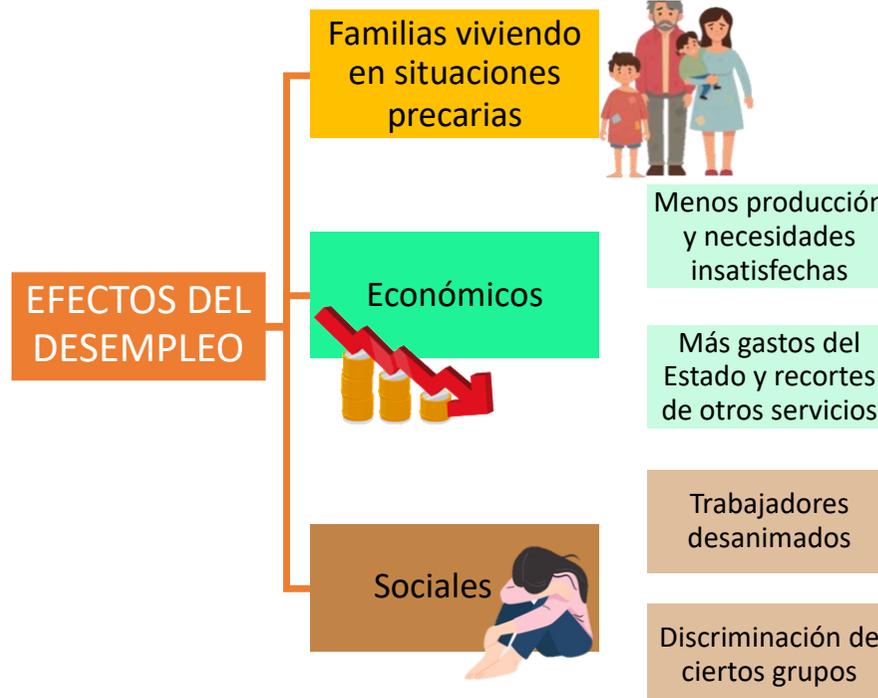
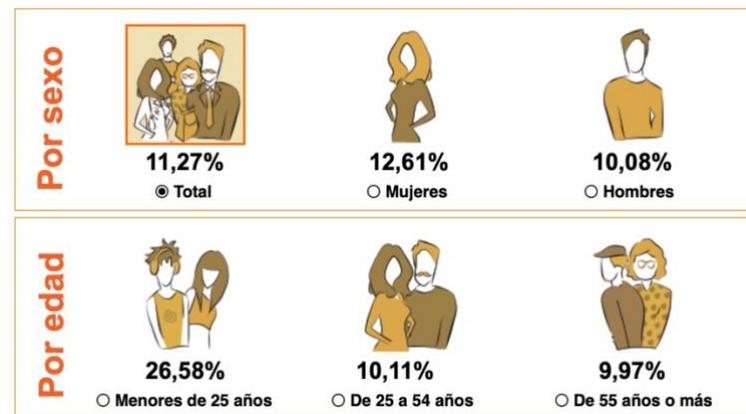
3 Efectos sociales.

A) **Los periodos de desempleo desaniman a los trabajadores.** Desincentivan su reciclaje profesional (que se formen para poder ser mejores trabajadores) y comportan graves problemas de estabilidad emocional (depresiones, estrés, etc.), lo que provoca que el parado esté cada vez en peores condiciones para acceder a nuevos empleos. Todo esto afecta a muchas familias y parejas. Como hemos dicho anteriormente, el ambiente general durante la crisis era bastante negativo.



B) **El mercado suele discriminar a determinados grupos sociales.** Los jóvenes, las mujeres y los adultos mayores de 55 años suelen verse muy perjudicados en épocas en las que el desempleo aumenta.

Así, el **desempleo juvenil es del 26,58% en 2024, y llegó a subir hasta por encima del 50%** (es decir, más de la mitad de los jóvenes menores de 25 años que buscaban trabajo, no podrían encontrarlo). Los jóvenes, sin duda, suelen ser uno de los principales grupos perjudicados en toda crisis. **Los mayores de 55 años también suelen tener problemas en momentos de crisis, aunque ahora la situación es mejor.** El caso de las mujeres es también bastante grave, pues las **mujeres sufren bastante discriminación a todos los niveles:** tienen más problemas para encontrar trabajo, cobran menos y tienen trabas para ascender. Su desempleo, 12,16%, sigue por encima del masculino.



10. LAS POLÍTICAS DE EMPLEO.

Las políticas de empleo son gestionadas por el SEPE con las oficinas que tienen a lo largo de las 50 provincias, más Ceuta y Melilla. Todas estas oficinas es lo que se conoce como el Sistema Nacional de Empleo. Dentro de las políticas de empleo tenemos que diferencias entre políticas activas y pasivas de empleo.

● Políticas activas de empleo.

Las **POLÍTICAS 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 del país.

Los objetivos de estas políticas son:

- **Mejorar la empleabilidad de los jóvenes menores de 30 años**, es decir, conseguir que los jóvenes estén en mejores situaciones para poder conseguir un empleo.
- **Favorecer la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo**, en particular los mayores de 45 años que sean desempleados de larga duración o beneficiarios del plan PREPARA (aquellas personas que se han agotado su derecho a recibir el paro).
- **Mejorar la calidad de la formación profesional para el empleo**, ya que esto facilita las posibilidades de los trabajadores para encontrar un nuevo empleo.
- **Impulsar el emprendimiento**, y que los trabajadores tengan más posibilidades y facilidades para montar su propia empresa.

Hay muchas medidas que el gobierno realiza para combatir el desempleo. Para que sea más fácil de organizarlas, vamos a clasificarlas en función de cada tipo de desempleo.

1 Medidas para el desempleo friccional.

Es el relacionado con el tiempo de búsqueda de empleo, cuando los trabajadores buscan un empleo que se ajuste a sus necesidades. Algunas medidas son:

- **Mejorar el funcionamiento del SEPE**, para que ayude a los parados a encontrar antes un trabajo. Para ello el SEPE tiene una especie de asesores que orientan a los trabajadores y les hacen recomendaciones para encontrar empleo. España no tiene muchos de estos asesores para la cantidad tan grande de desempleados que tiene.
- **Fomentar la existencia de entidades privadas** que intermedian entre trabajadores y empresas (ETT). Las ETT hacen una actividad parecida a la anterior del SEPE, ponen en contacto trabajadores y empresas. Cuantas más empresas haya de este tipo, los trabajadores antes pueden encontrar trabajo.



2 Medidas contra el desempleo estructural.

Es el más preocupante, ya que se debe a la falta de cualificación de trabajadores o grupos de trabajadores que son muy perjudicados por el desempleo (mujeres, mayores de 55 años, jóvenes, discapacitados...). Algunas medidas son:

- **Bonificaciones a empresas.** Son compensaciones que se dan a empresas cuando contratan a grupos desfavorecidos en el empleo. Como hemos dicho anteriormente, los mayores de 55 años, los discapacitados o las mujeres suelen tener más problemas para encontrar empleo.
- **Formación profesional a los desempleados.** Se trata de dar formación a aquellos trabajadores que no están cualificados, atendiendo especialmente a la reeducación profesional de discapacitados, jóvenes con pocos estudios y adultos de mayor edad que son los que más problemas tienen.
- **Formación continua a los trabajadores.** De manera que puedan actualizarse de manera continua ante los cambios en el modelo productivo.
- **Invertir en el sistema educativo.** Al fin y al cabo, el colegio es el primer lugar donde los trabajadores empiezan a formarse.

3 Medidas para desempleo estacional.

El desempleo estacional es complicado de reducir en algunos sectores, ya que en España hay gran dependencia del turismo. Posibles medidas serían:

- **Diversificar la actividad**, de manera que algunas empresas puedan dedicarse a otras actividades en otras épocas de año.
- **Facilitar a los trabajadores estacionales la movilidad** a otros lugares (mediante ayudas, por ejemplo). Muchas personas podrían encontrar trabajo lejos de su localidad, pero tienen algunas dificultades que les impide hacerlo.

4 Medidas contra el desempleo cíclico.

El desempleo cíclico es el que ocurre durante las crisis debido a que las familias tienen menos dinero y dejan de consumir y, por tanto, las empresas producen menos, despidiendo así a trabajadores. Podemos hablar de dos tipos de medidas:

- **Medidas que permitan a las familias a seguir consumiendo.** Si las familias mantienen su consumo, las empresas seguirán produciendo y no despedirán trabajadores. En temas posteriores veremos cómo las ayudas o menores impuestos pueden ser muy efectivos.
- **Medidas que permitan a las empresas seguir produciendo.** En este caso son las empresas las que reciben ayudas para producir. De esta manera, necesitarán trabajadores y se podrá reducir el desempleo.

● Políticas pasivas de empleo.

Las **POLÍTICAS 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 prejubilados.

En España para cobrar las prestaciones por desempleo hay que cumplir algunos requisitos, como por ejemplo que se debe haber trabajado un mínimo de 12 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 de 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 plan fue sustituido en 2018 por el programa SED (Subsidio Extraordinario de Desempleo).

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.



ACTIVIDAD RESUELTA 4. El misterio de la causa del paro.

Nos encontramos con las siguientes personas:

Juani, acaba de terminar la universidad hace 15 días y busca trabajo por primera vez.



Riki, trabaja todos los veranos en un hotel, pero en invierno no encuentra trabajo en su ciudad.

Adolfo, se quedó desempleado hace dos años porque en su fábrica ya no necesitaban su tipo de trabajo. Está buscando y nadie le ofrece un puesto.



Ángela, se ha quedado desempleada con la crisis, sigue buscando, pero no encuentra nada.

Indica qué tipo de desempleado es cada uno y qué medidas podría tomar el gobierno para ayudar a los que están en su situación.

Solución:

Juani.

Es un claro caso de desempleo friccional, ya que acaba de salir de la universidad y está empezando a buscar un empleo que se ajuste a sus condiciones.

Este desempleo no es preocupante para el gobierno, pero una manera de ayudar a Juani a encontrar trabajo lo antes posible sería tratar de mejorar el funcionamiento del SEPE y de otras empresas privadas (ETT) que le asesoren de qué opciones tiene.

Riki.

Es un desempleado estacional, ya que trabaja siempre en verano sin problemas y se queda desempleado en invierno.

Este desempleo es complicado de reducir por parte del gobierno, pero podría dar alguna ayuda a Riki para que vaya a otra ciudad que sea también turística en invierno y pueda trabajar en otro hotel. Otra opción sería ayudar a los hoteles de la ciudad de Riki a que puedan ofrecer otro tipo de servicios en el invierno y así Riki mantenga su puesto.

Adolfo.

Sufre una clara situación de desempleo estructural. Adolfo no encuentra trabajo con su cualificación y ya ha pasado mucho tiempo (2 años) como para ser considerado friccional.

Este desempleo sí que es preocupante para el gobierno ya que es de larga duración. Una buena medida podría ser dar formación a Adolfo para que pueda adquirir otras habilidades y así las empresas lo deseen contratar. Si Adolfo tuviera más de 55 años, también podría dar bonificaciones a la empresa que lo contrate.

Ángela.

Es una desempleada cíclica, al perder su puesto de trabajo con la crisis. Aquí lo importante es que este desempleo no dure mucho tiempo, pues Ángela correría el riesgo de pasar a ser estructural (situación mucho más grave)

El gobierno podría dar ayudas a familias y/o a empresas para que las empresas puedan seguir produciendo y vendiendo y así vuelvan a contratar a Ángela.

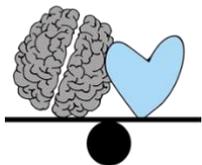


● Tendencias de empleo.

La llegada de los Millenials y la generacion Z (nacidos a partir del 93) al mercado de trabajo y el continuo avance de la tecnología está marcando una revolución.

Estas son las principales tendencias hacia donde se dirige el mercado de trabajo:

- **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 (siempre lo fue). Ya hay estudios que defienden que un test que mida tu inteligencia emocional es mucho más fiable para saber el éxito de una persona que el famoso coeficiente intelectual.

- **Economía colaborativa.** Está revolucionando muchos sectores. Compartir recursos con otras personas es imprescindible para tu mejora como profesional. En el futuro será imprescindible tener una continua cooperación con todo tipo de profesionales. Aquí un consejo, *rodéate siempre de gente más inteligente que tú.*



“Si eres la persona más inteligente de la habitación, estás en la habitación equivocada”

- **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 mejorar la conciliación familiar y laboral. El confinamiento con el COVID puede acelerar este proceso.



- **Mayor equilibrio entre hombres y mujeres.** Está siendo una lucha paulatina, poco a poco las mujeres siguen reduciendo la brecha. Es de esperar que todo lo mencionado anteriormente ayude a todavía reducirla más.



Podríamos hablar de más, pero ya ves por dónde va el mundo que te rodea.

LA ECONOMÍA EN LA VIDA REAL

La expresión Kaizen viene de las palabras japonesas “kai” y “zen” que en conjunto significan “la acción del cambio y el mejoramiento continuo, gradual y ordenado”. Emplear el método Kaizen supone querer mejorar cada día y abandonar la autocomplacencia. Si mejoramos cada día un poquito, sin grandes cambios, pero de manera constante, los resultados pueden ser asombrosos.

Para triunfar en la vida no hace falta un talento descomunal, sino más bien tener actitud hacia la vida, un enfoque que supone mejorar un poquito cada día. Formar parte de ese tipo de alumnos que quiere que los profesores acaben el temario, que lamenta cada vez que sus compañeros piden 15 minutos para estudiar porque siente que le están robando un cuarto de hora de conocimiento. Desde ya puedes decidir qué tipo de persona quieres ser. Puedes interesarte en las asignaturas que tienes para saber más. Puedes empezar a ver las series y películas en versión original con los subtítulos en inglés para aprender más. Puedes intentar dedicar tu tiempo libre a hacer algunos cursos gratuitos que ofrece internet... o puedes ser como todos.

Y es que, en realidad, el método Kaizen nació para el mundo de la empresa, pero no es una estrategia para ser más productivo, es una manera de entender la vida.

● Oportunidades de empleo.

Para encontrar empleo es ideal acudir a portales de empleo.

Un portal de empleo es una página web en la que puedes encontrar puestos de trabajo que las empresas desean ocupar. El gobierno de España tiene su propia web “**EMPLÉATE**”, en donde puedes indicar el tipo de trabajo que buscas. Además, puedes hacer un test personal que te indica qué trabajos se ajustan a tu perfil.

Pero hay muchos más portales. [Aquí tienes una lista con 10 de los mejores.](#)

Consejos para mejorar tus oportunidades de empleo:

Cuida tu marca personal.

¿Has puesto tu nombre en Google? Te sorprenderá la cantidad de información que puede aparecer una vez que tengas 25 o 30 años, y lo primero que hará la empresa que quiera contratarte será echarle un vistazo a lo que internet dice de ti.

Es clave que empieces ya a cuidar tu marca personal, es decir, cuidado con el uso de tus **redes sociales**. Piensa que es lo que quieres que las redes digan de ti. Tal vez ese comentario o esa foto no se muy oportuna en un futuro.



Hablar en público.

Hablar en público será tarde o temprano imprescindible para ti. Por eso tenemos que empezar a trabajararlo desde ya en clase. Todo, absolutamente todo, es cuestión de práctica. Te aseguro que ese miedo inicial acaba desapareciendo con la práctica.



Las relaciones personales.

Lo voy a volver a repetir, “**Si eres la persona más inteligente de la habitación, estás en la habitación equivocada**”. Será clave que te rodees de gente que te pueda sumar como persona. Acude a todo tipo de eventos, charlas, cursos, etc. Y ahora otro consejo que te voy a dar a título personal: siempre, siempre, siempre, cuida de tus amigos, porque aquel que no ayuda a sus amigos, no merece tenerlos.



EL MÉTODO KAIZEN.

TIPO TEST

1. Como sabes uno de los principales problemas de España es el desempleo ¿Qué influirá en que las empresas quieran contratar más trabajadores?:

- a. Aumento de los salarios.
- b. Aumento del precio de los bienes.
- c. Descenso de la productividad.
- d. b y c son correctas.

2. Cuando hay puestos de trabajo libres y trabajadores desempleados no cualificados para ocuparlos decimos que hay desempleo...

- a. Friccional.
- b. Cíclico.
- c. Estructural.
- d. Estacional.

3. Un país tiene 5 millones de personas desempleadas, una tasa de Paro del 25% y una tasa de actividad del 50%. ¿Cuál es su población en edad de trabajar?

- a. 12,5 millones de personas.
- b. 20 millones de personas.
- c. 40 millones de personas.
- d. Otra cantidad.

4. La edad legal en España para poder empezar a trabajar es con:

- a. 15 años, con autorización del tutor legal.
- b. 18 años.
- c. 16 años, con autorización del tutor legal.
- d. No existe edad mínima.

5. Ismael ha dejado su trabajo para tomarse un año sabático. Ismael forma parte de:

- a. La población activa.
- b. La población desempleada.
- c. La población ocupada.
- d. La población inactiva.

6. El desempleo friccional:

- a. Es muy preocupante.
- b. Es inevitable.
- c. Es transitorio.
- d. b y c son correctas.

7. La EPA:

- a. Cuenta las personas que buscan trabajo en el último año.
- b. Suele arrojar datos de parados más bajos que el SEPE.
- c. Es el instrumento usado para hacer comparaciones entre países.
- d. Todas son correctas.

8. Un subempleado es aquel que:

- a. Se ha cansado de buscar trabajo y pasa a considerarse población inactiva.
- b. Trabaja menos horas de las que desearía.
- c. Trabaja sin contrato en la economía sumergida.
- d. En realidad, no busca trabajo.

9. Uno de los efectos de desempleo es:

- a. Provoca estrés y ansiedad en la sociedad.
- b. Deja a familias en situaciones precarias.
- c. Supone un mayor gasto para el Estado.
- d. Todas son correctas.

10. Las políticas pasivas de empleo buscan:

- a. Acabar con el desempleo estacional.
- b. Ayudar económicamente a los parados.
- c. Disminuir el desempleo friccional.
- d. Todas son correctas.

ACTIVIDADES SITUACIÓN DE APRENDIZAJE 6.

DIAPOSITIVAS 1º BACHILLERATO

UNIDAD 6. EL MERCADO DE TRABAJO

Material elaborado por:



Material editado por:



Videos explicativos de cada clase en www.youtube.com/c/econosublime

Todas las actividades en www.econosublime.com



Blooket



SOLUCIONES TIPO TEST.