



Universidad de Valladolid

Facultad de Derecho

Grado en Derecho

**Estudio del mercado laboral.
Análisis de la evolución reciente
de las principales variables de este
mercado.**

Presentado por:

Laura Gil Sanchidrián

Tutelado por:

Juan Carlos Gamazo Chillón

Valladolid, 27 de Junio de 2016

Quiero agradecer en estas líneas a mi tutor Juan Carlos Gamazo Chillón, todo su apoyo, sus buenos consejos y sus palabras de aliento a lo largo del proceso de elaboración de este Trabajo de Fin de Grado.

RESUMEN

El mercado laboral presenta unas características propias que lo diferencian de los mercados de bienes y servicios. Así, en él se intercambia un factor productivo: el trabajo; la oferta de trabajo se realiza por parte de las economías domésticas, dependiendo su magnitud del volumen de población activa y del número de horas que cada persona esté dispuesto a trabajar; y la demanda del trabajo la realizan las empresas, en función fundamentalmente del salario y de la productividad de los trabajadores.

Con la llegada de la crisis económica, el mercado laboral, tanto en el conjunto de España como en nuestra Comunidad Autónoma, se ha visto afectado muy negativamente: importante incremento del número de parados, reducción muy significativa del número de ocupados, etc. Sin embargo, no lo han sido en la misma medida: de los datos analizados, todos ellos publicados por el Instituto Nacional de Estadística, parece desprenderse cómo el mercado laboral de Castilla y León ha resistido mejor esos nefastos efectos.

Palabras clave: Mercado de trabajo, crisis económica, trabajadores, ocupación, desempleo.

ABSTRACT

The labor market has its own characteristics that differentiate it from the markets for goods and services. Thus, he exchanged a productive factor: work; the job is done by households, depending on the magnitude of the volume of labor force and the number of hours each person is willing to work; and the demand for labor by firms, depending primarily on the wage and productivity of workers.

With the advent of the economic crisis, the labor market, both in the whole of Spain and in our region, has been affected very negatively: significant increase in the number of unemployed, significant reduction in the number busy, etc. However, they have not been in the same size: the data analyzed, all published by the National Statistics Institute, it appears as the labor market of Castilla and Leon has resisted better those adverse effects.

Keywords: Labor market, economic crisis, workers, occupancy, unemployment.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	1
2. ESTUDIO DEL MERCADO DE TRABAJO	2
2.1 Cuestiones preliminares	2
2.2 Diferencias entre el mercado de bienes y el mercado de trabajo	2
2.3 Demanda del factor trabajo	4
2.3.1 <i>La curva de demanda de trabajo por la empresa</i>	6
2.4 Oferta del factor trabajo	7
2.4.1 <i>La curva de oferta de trabajo de mercado</i>	10
2.5 Equilibrio del mercado de trabajo	11
2.6 El desempleo	14
2.6.1 <i>Cuestiones preliminares</i>	14
2.6.2 <i>Efectos del desempleo</i>	24
2.6.3 <i>La rigidez salarial</i>	25
2.6.4 <i>Los ciclos y el desempleo</i>	30
2.6.5 <i>La inflación y el desempleo</i>	32
2.7 Principales magnitudes relativas al objetivo de pleno empleo	35
2.7.1 <i>Principales magnitudes relativas al nivel de trabajo</i>	35
2.7.2 <i>Estudio de la dinámica de flujos</i>	37
2.7.3 <i>Medición del desempleo</i>	38
3. ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO	41
3.1 Introducción	41
3.2 Activos y tasa de actividad	42
3.3 Ocupados	47
3.4 Parados	52
4. CONCLUSIONES	58
5. BIBLIOGRAFÍA	60

1. INTRODUCCIÓN

Con la elaboración de este Trabajo de Fin de Grado estudiaremos el mercado laboral: cómo funciona, cuáles son sus características principales y cuáles son las magnitudes relativas al objetivo de pleno empleo. Además, analizaremos cuál ha sido su evolución más reciente en el ámbito nacional y en el de Castilla y León.

En un primer bloque, estudiaremos cuáles son las características propias de este mercado que lo diferencian del resto de mercados de bienes.

Posteriormente pasaremos a analizar la oferta y la demanda del factor trabajo, con sus respectivas curvas, y veremos qué sucede cuando hay un exceso de oferta, pudiendo introducir así el estudio de la situación de desempleo.

Centrándonos más en el desempleo, estudiaremos cuáles son sus causas, cuáles son sus efectos, qué tipos de desempleo nos podemos encontrar, qué relación existe entre el desempleo y la inflación y de qué instrumentos disponemos para su medición.

También estudiaremos cuáles son las principales variables macroeconómicas propias de este mercado y, en relación con la dinámica de flujos, analizaremos lo que entendemos por duración y por frecuencia del desempleo.

En un segundo bloque, haremos un análisis más exhaustivo de la evolución más reciente del mercado que estamos estudiando, veremos de qué manera ha afectado la crisis económica al mercado laboral, tanto en España como en Castilla y León, comparando ambos niveles territoriales, observando el comportamiento de las distintas variables del mercado (activos, parados y ocupados) en función de la edad y el sexo de la población, así como aquellos sectores de la economía que se han visto más afectados. Para ello, obtendremos todos los datos de la página web del INE, más concretamente de la Encuesta de Población Activa.

Una vez fundamentado de manera teórica y práctica el comportamiento del mercado de trabajo y su reciente evolución, dedicaremos un último apartado para exponer las principales conclusiones a las que hemos llegado.

2. ESTUDIO DEL MERCADO DE TRABAJO

2.1 Cuestiones preliminares

A lo largo de este trabajo analizaremos el mercado de uno de los factores de producción: el trabajo. Para ello estudiaremos la decisión de contratar mano de obra por parte de las empresas, el trabajo que deciden ofrecer los individuos renunciando al ocio, el equilibrio de este mercado competitivo y sus variaciones y, además, examinaremos las características de este mercado explicando detalladamente las causas que explican la situación de desempleo.

Conocer el mercado de trabajo resulta esencial de cara a entender la ocupación, el paro, la cuantía de los salarios o las diferentes retribuciones que se dan. Son factores que preocupan a los trabajadores, a aquellos que tratan de insertarse en el mercado laboral, y, en general a toda la sociedad, y por la que el mercado de trabajo es una fuente constante de controversias, conflictos sociales y agitación política.

En siglos anteriores se produjeron un sinnúmero de conflictos entre trabajadores y empresas por los salarios, las condiciones de trabajo y el derecho a sindicarse. En la actualidad, las mujeres y las minorías étnicas luchan por tener un buen puesto de trabajo y una remuneración equitativa, y los jóvenes por acceder a un mercado cada vez más difícil.

2.2 Diferencias entre el mercado de bienes y el mercado de trabajo

Blanco, J.M. (2014) explica que el trabajo es utilizado por las empresas como uno de los principales factores productivos cuyo precio se fija en el mercado de trabajo. El salario es el precio que se paga en dicho mercado por la prestación de trabajo y viene a suponer una gran preocupación para gran parte de los ciudadanos.

Pues bien, este mercado tiene unas características específicas que conllevan cierta rigidez y que lo diferencian del resto de mercados de bienes de consumo, ya que por ejemplo mientras que en estos otros mercados las empresas son las vendedoras y los compradores son los propios individuos; sin embargo, en el mercado de trabajo sucede lo contrario: los compradores son las empresas y los vendedores son los individuos. Es decir, quién desea trabajar ofrece sus servicios y las empresas demandan trabajadores que presten los servicios que necesitan a cambio de un salario.

Según este autor las características fundamentales del mercado de trabajo son:

- No se trata de un tipo de mercado perfectamente competitivo: en el mercado de bienes las empresas pueden fijar el precio del bien porque suelen tener ese poder para hacerlo. En el mercado laboral, el equivalente sería que las empresas fijaran los salarios, pero lo que ocurre es que los trabajadores si actúan de forma individual no suelen tener ese poder. Ocurre sin embargo, que estos trabajadores pueden actuar a través de los sindicatos y en este caso ya tendrían ese poder de mercado para fijar los salarios. Por otra parte, cada persona posee unas características distintas en lo relativo a la cualificación, aptitudes, etc.

- La relación entre el vendedor y el comprador suele ser estable: en el mercado de bienes la relación entre comprador y vendedor suele ser breve, pero en el mercado de trabajo se da una relación más personal y estable. Al que vende servicios de trabajo (al trabajador) le va a importar además del salario, otros factores: de qué empresa se trata, cuáles son las condiciones de trabajo, el prestigio, si está cerca o lejos de su casa, qué puesto va a ocupar, quiénes van a ser sus compañeros, etc.

Por otra parte, al empresario, que es quién va a comprar estos servicios, le van a importar características personales de los trabajadores que va a contratar, como puede ser su cualificación.

- Una legislación propia: existen una serie de normas específicas del mercado laboral que son distintas a las que regulan el mercado de bienes.

Hasta casi finales del siglo XIX, las normas que se seguían en materia de contratación eran las mismas que las que regulaban la compraventa. Se comenzó a observar que el trabajador estaba poco protegido y eso, unido a la cantidad de conflictos de carácter social e industrial que estaban aconteciendo, llevó a establecer una legislación laboral que protegiera al trabajador.

Así, entre otras cosas, se establece el derecho a actuar de manera conjunta, el derecho a huelga, se establece un salario mínimo que tienen que respetar las empresas, se garantiza un seguro de desempleo en caso de que los trabajadores se queden sin trabajo, los propios trabajadores van a poder rescindir su contrato, etc.

- Existencia de desempleo permanente: en el mercado de trabajo suele haber muchas personas que quieren trabajar pero no pueden hacerlo, y esto ocasiona un desequilibrio permanente en el mercado debido a un exceso de oferta. Esto es lo que se conoce como desempleo, que dada la amplitud de su estudio pasaremos a estudiar por separado más adelante.

Además, como sostienen Samuelson, P.A. y Nordhaus, W.A. (1996), las personas que trabajan son algo más que factores productivos abstractos. Tienen sus familias, sus pretensiones, sus necesidades etc. Es por ello, por lo que la economía y la sociedad se preocupan de la calidad y de la cantidad de puestos de trabajo, siendo así la tasa de desempleo un motivo importante por el que interesarse.

Esta visión económica se contrapone a otras concepciones arraigadas en nuestra sociedad. Por ejemplo, aquellas personas que buscan trabajo y se hallan inscritas en los Servicios Públicos de Empleo se consideran: “demandantes de empleo”. Sin embargo, desde el punto de vista de la teoría económica sería más apropiado decir que están inscritos como: “oferentes de empleo”.

Podemos ver también por ejemplo que en algunas secciones de periódicos o páginas web dedicadas a la búsqueda de empleo la expresión: “Ofertas de empleo” y en ellas observamos los distintos perfiles y puestos de trabajo que las empresas demandan. Cuando, de acuerdo también con la teoría económica, sería más apropiado referirse a ellas como “Demandas de empleo”.

Esta diferente denominación terminológica se recoge con carácter general en todos los medios de comunicación, lo que contribuye a su arraigo social. La diferencia, como ya hemos visto, determina una de las muchas peculiaridades que presenta el mercado de trabajo.

2.3 Demanda del factor trabajo

Para analizar la demanda de trabajo por parte de una empresa, Blanco, J.M (2014) parte de la hipótesis de que el mercado del trabajo a corto plazo presenta una estructura de competencia perfecta.

Si el objetivo de la empresa es maximizar el beneficio, lo que va a hacer es contratar aquella cantidad de trabajo que contribuya a su máximo beneficio. Así pues, la empresa va a ir contratando trabajadores hasta que alcance un nivel de contratación óptimo. ¿En qué momento se va a decidir seguir contratando trabajadores o parar? Se va a seguir contratando trabajadores siempre que aporten un beneficio, es decir, cuándo lo que ese trabajador produzca sea mayor al coste que supone contratarle; y se detendrá esa contratación cuando, por el contrario, un trabajador adicional reste beneficios para la empresa, quedándose con los que ya tiene.

¿Se puede calcular lo que aporta el último trabajador a la empresa? Sí, se puede calcular multiplicando el precio de venta unitario por la cantidad de producto que aporta ese trabajador. Se denomina valor de la productividad marginal del trabajo y se mide en euros.

$$\text{Valor de la productividad marginal del trabajo (VPMgL)} = P \cdot PMgL$$

(Precio del producto) X (Incremento de la producción al añadir un trabajador)

Va a llegar un momento en que ese último trabajador aporte a la empresa lo que cuesta y dejará de aportar beneficio, fijándose justo ahí el nivel óptimo de contratación. Hay que tener en cuenta que esto será así cuando el precio del producto sea constante.

Siguiendo a Mochón, F (2010), las empresas para resolver el nivel de producción que maximiza sus beneficios (el nivel óptimo de empleo), lo que tienen que hacer es predecir si el coste que supone usar una unidad más de trabajo es más o menos que el ingreso que supone vender el producto marginal de emplear a ese trabajador adicional. La curva de demanda de trabajo va a representar el valor del producto marginal.

Como señala Mochón, F (2010), la empresa contratará más trabajadores mientras el valor del producto marginal del trabajador sea superior al salario y, por el contrario, reducirá su volumen de contratación siempre que sea inferior al salario. El nivel óptimo de contratación será aquel en el que se cumpla que:

$$\text{Salario} = \text{Producto marginal del trabajo} \times \text{precio del producto} = \text{valor del producto marginal del trabajo}$$

2.3.1 La curva de demanda de trabajo por la empresa

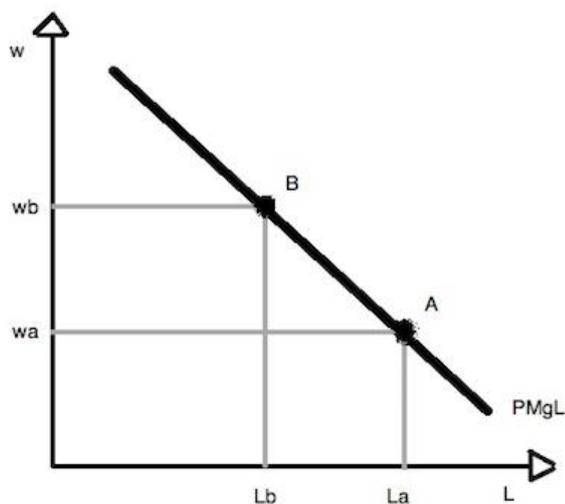


Figura 1. Curva de demanda del factor trabajo

Como apunta Blanco, J.M (2014), la curva de demanda de trabajo de una empresa competitiva y a corto plazo representa el valor de la productividad marginal del trabajo ($P \cdot PMgL$), medido en el eje de ordenadas, y en base a la cantidad de trabajo (L), medido en el eje de abscisas.

El motivo por el que la curva de demanda tiene pendiente negativa se explica porque el óptimo de contratación disminuye a medida que el salario aumenta.

Además, el salario (w) va a ser constante porque no va a cambiar con la cantidad de trabajadores; así su valor viene a representarse con una línea horizontal en el eje de ordenadas, medido concretamente en unidades monetarias.

Por lo tanto, para que la empresa maximice el beneficio, contrata una cantidad de trabajo que iguale el valor de productividad marginal del trabajo al salario ($P \cdot PMgL = w$).

El trabajo que demanda una empresa depende de la función de producción, la cual indica cuál es la productividad marginal y del precio del producto. Podemos decir que la demanda del factor trabajo deriva de la demanda de bienes y que no se va a demandar el trabajo para que una necesidad se vea satisfecha sino para producir los bienes y servicios que demandan los consumidores.

La curva de demanda de trabajo del mercado de trabajo es el resultado de la suma de todas las demandas de trabajo de todas las empresas de ese mismo sector.

Una vez definida y explicada la fisionomía de la curva de la demanda de trabajo vamos a pasar a analizar cuáles son las causas que pueden provocar que se produzcan **desplazamientos** en la misma.

Blanco, J.M. (2014) señala que son dos:

- a) La subida de precio del producto: la curva se desplazará hacia arriba a la derecha a medida que cada trabajador va aportando más al valor de la producción. Por consiguiente, se va a desplazar hacia abajo a la izquierda a medida que disminuye el precio del producto.
- b) La mejora tecnológica: en este caso también la curva se desplazará hacia arriba a la derecha.

En la curva de la demanda de trabajo pueden producirse tanto desplazamientos, como acabamos de ver, como movimientos.

Se producen **movimientos** cuando lo único que se modifica es el precio del factor trabajo, manteniéndose el resto de factores sin variaciones.

En este caso, hay movimientos en la curva de demanda de trabajo cuando lo único que se modifique sea el salario, manteniéndose constantes el resto de las variables. Es decir, cuando el salario aumenta disminuye la demanda de trabajadores por parte de la empresa y cuando el salario disminuye aumenta el número de trabajadores demandados por la empresa.

2.4 Oferta del factor trabajo

Como bien señalamos en el apartado de introducción y siguiendo a Blanco, J.M. (2014), la oferta de trabajo no la ejercen las empresas sino los propios individuos que desean trabajar a cambio de un salario. La oferta individual del factor trabajo es la cantidad de tiempo que un individuo está dispuesto a dedicarle a una actividad remunerada. Es decir, el propio individuo tiene que tomar varias decisiones:

- si quiere trabajar o no,
- de ser así en qué sector quiere hacerlo, y
- cuántas horas hacerlo.

Analizamos esta oferta de trabajo a través del siguiente ejemplo:

Si suponemos que se le ofrece una remuneración por cada hora de trabajo a un individuo, lo que obviamente en la realidad no suele ocurrir ya que las empresas no nos permiten elegir el número de horas que deseamos trabajar, nos interesa analizar aquí las horas que el trabajador está dispuesto a trabajar renunciando a otras cosas como puede ser el ocio.

Si el día tiene 24 horas y suponemos que el trabajador necesita 8 para dormir y quizás otras 2 para poder comer, ducharse, etc.; las 14 horas restantes pueden estar disponibles para trabajar o para dedicarlas al ocio u otras actividades. Suponemos además que el salario que va a recibir son 5 euros la hora, pero vamos a ver también qué ocurre si le suben el salario y pasa a cobrar 10 euros la hora en lugar de 5. Observemos las distintas posibilidades que tiene el trabajador para asignar sus horas al trabajo o al ocio:

HORAS TRABAJO	HORAS OCIO	5 EUROS/HORA	10 EUROS/HORA
0	14	0	0
1	13	5	10
2	12	10	20
3	11	15	30
4	10	20	40
5	9	25	50
6	8	30	60
7	7	35	70
8	6	40	80
9	5	45	90
10	4	50	100
11	3	55	110
12	2	60	120
13	1	65	130
14	0	70	140

Opciones que tiene el individuo de emplear su tiempo.

Es obvio que cuantas más horas se empleen para trabajar, se tendrá menos tiempo para el ocio, y viceversa. Además, lo que gana el individuo va a depender del número de horas que dedique a trabajar. Por ejemplo, si en vez de trabajar 8 horas reduce su jornada a 6 horas, pasará de cobrar 40 euros a cobrar 30 perdiendo 10 euros, pero a su vez al decidir esto emplea dos horas más para el ocio.

Por tanto, el salario/hora se corresponde con lo que le supone al individuo cada hora que no trabaja, es decir el coste de oportunidad de una hora dedicada al ocio.

Por otra parte, vemos que el individuo tiene en cuenta los ingresos salariales que recibe, ya que por ejemplo, no es lo mismo cobrar por 8 horas de trabajo 40 euros que 80. Existen dos tipos de reacciones por parte del individuo ante un incremento salarial: que prefiera más horas de trabajo o que prefiera más horas de ocio.

- a) *Efecto sustitución*: se decide trabajar más y tener menos tiempo para el ocio porque se piensa que cada hora de ocio que disfruta le resulta más cara que cuando cobraba menos.
- b) *Efecto renta*: se decide por el contrario trabajar menos horas y dedicarle más tiempo al ocio porque se piensa que al incrementar el salario, y trabajando las mismas horas, se ganará más dinero.

Se ha demostrado que para aquellas personas cuyos salarios son bajos, a corto plazo, el efecto sustitución normalmente supera al efecto renta y que, por el contrario, para aquellos cuyos salarios son elevados, y a largo plazo, es el efecto renta el que suele superar al efecto sustitución.

Según Mochón, F (2010) la decisión de oferta de trabajo de una persona depende de su salario real que es aquel salario nominal dividido por el nivel de precios y supone la cantidad de bienes que puede adquirir esta persona con sus ingresos salariales. Aun así hay que decir que la oferta de trabajo no es muy sensible a las oscilaciones de los salarios reales.

2.4.1 La curva de oferta de trabajo de mercado

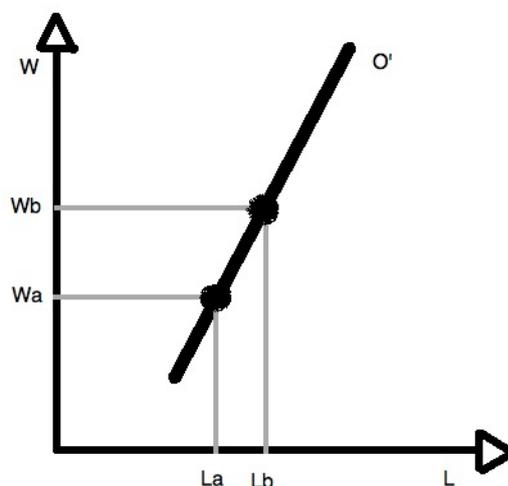


Figura 2: Curva de oferta del factor trabajo.

Lo que representa esta curva es el número de personas que estarían dispuestas a trabajar en función de un salario. Al contrario de lo que ocurría en la curva de demanda de trabajo, ésta curva aparece con pendiente positiva ya que a medida que se incrementa el salario de un determinado sector van a ir apareciendo más individuos dispuestos a trabajar en el mismo.

En esta curva se añade otro motivo para que el número de personas que ofertan su trabajo aumente: al aumentar el salario por hora, se incorporan al mercado de trabajo personas que anteriormente no estaban dispuestas a trabajar (permanecían inactivas). Este efecto se denomina **efecto actividad**.

Se va a desplazar bien porque cambien las preferencias de los individuos, bien porque varíe el salario en otros sectores o bien cuando se emigre o se inmigre.

Según Gimeno, J.A, Guirola, J.M, González, M y Ruiz-Huerta, J. (2008) si suponemos que hay completa flexibilidad de precios y salarios, en caso de que suba el nivel de los precios los salarios se acabarían ajustando de manera automática, y al revés en caso de que baje el nivel. El salario real no se alteraría y el nivel de producción y de empleo tampoco, lo que supondría que la curva de oferta de trabajo sería vertical y, de ser así, las fluctuaciones de la demanda agregada no van a cambiar el nivel de empleo y de producción. Realmente lo que ocurre es que los mercados funcionan con importantes rigideces, y en el caso del mercado laboral, si no se alcanza el pleno empleo la curva tiene tendencia a ser horizontal a corto plazo.

No obstante, estos autores también apuntan que actualmente, al menos a corto plazo la oferta se representa con pendiente creciente no totalmente horizontal, excepto cuando se den niveles de desempleo muy elevados, que se vuelve vertical al alcanzarse la tasa natural de desempleo.

En el caso del largo plazo, la curva debería ser vertical al nivel de pleno empleo, pero éste se va a ir desplazando, por lo que con el tiempo a medida que aumentan el nivel de producción de pleno empleo y el nivel de precios, la curva de oferta tendría también una pendiente.

2.5 Equilibrio del mercado de trabajo

Ahora que ya hemos analizado la demanda y la oferta de trabajo, vamos a analizarlas de manera conjunta para explicar la dinámica de este mercado.

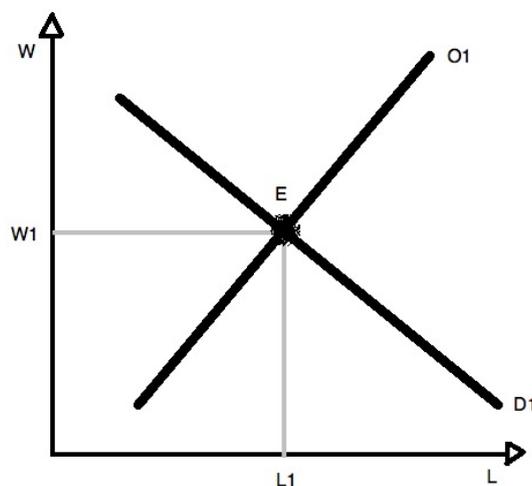


Figura 3: Equilibrio de un mercado de trabajo en competencia perfecta.

Blanco, J.M (2014) señala que de encontrarnos en un mercado de competencia perfecta y siendo el salario flexible, las fuerzas de dicho mercado son las que van a fijar el salario. Esto se debe a que cómo vemos en la gráfica, por encima del equilibrio hay un exceso de oferta y por debajo hay un exceso de demanda. En el momento en que no se produce ninguno de los dos excesos, existirá un salario que va a satisfacer el equilibrio (W_1). En este equilibrio la remuneración total del factor trabajo resulta de multiplicar el salario de cada trabajador (W_1) por el número de trabajadores (L_1).

Como observamos, el precio del factor trabajo está en manos de su oferta y su demanda y se establece justamente en el punto de equilibrio del mercado. Lo cierto es que en la realidad pocas veces ocurre esto. Frecuentemente el mercado está en desequilibrio porque los salarios tienden a ser rígidos y porque las empresas no pueden modificar tan fácilmente su nivel de contratación.

No obstante, si suponemos que se produce el equilibrio en el mercado, conviene analizar qué ocurriría si se modifican algunas variables en el salario y en el nivel de contratación:

a) Si disminuye el precio del producto, como consecuencia disminuye el valor de la productividad marginal del trabajo. La curva de demanda se desplaza hacia abajo, a la izquierda, y al buscar el equilibrio en el mercado bajan los salarios y disminuye el nivel de contratación. En base a esto, las empresas disminuyen su nivel de producción.

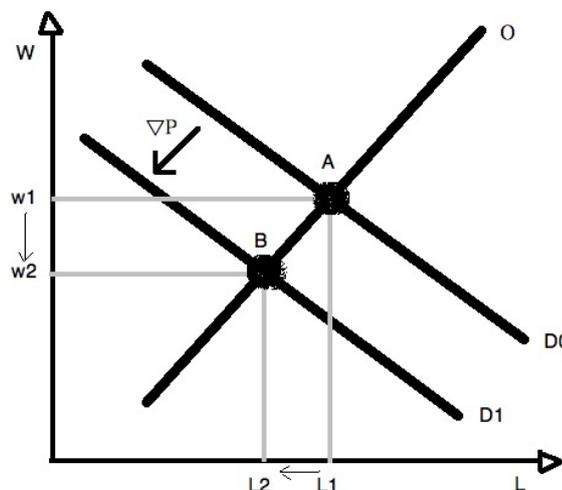


Figura 4: Disminución del precio del producto.

- b) Si se produce una mejora tecnológica, la productividad de cada trabajador se incrementa. La curva de demanda se desplaza hacia arriba a la derecha y al buscar el equilibrio suben los salarios y también el nivel de contratación. En este caso lo que ocurre es que las empresas aumentan su nivel de producción.

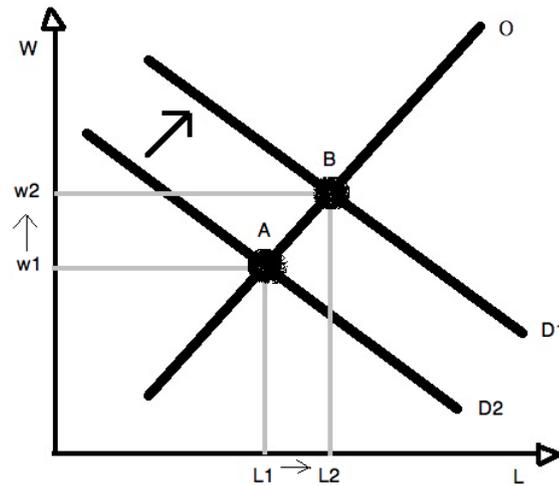


Figura 5: Una mejora tecnológica.

- c) Como consecuencia de un proceso de inmigración, la curva de oferta se desplaza hacia la derecha porque hay más individuos dispuestos a trabajar. Al tratar de buscar el equilibrio bajan los salarios y el nivel de contratación sin sube, aumentando así las empresas su nivel de producción.

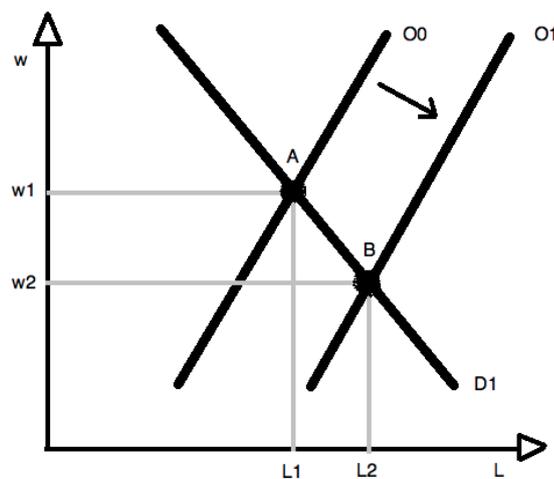


Figura 6: Proceso de inmigración.

Samuelson, P.A y Nordhaus, W.A (1996), señalan en relación con esto, que el hecho de que las personas inmigrantes elijan un puesto de trabajo es un caso de grupo no competitivo, ya que no suelen ir al mercado laboral abierto a encontrarlo, sino que van a concentrarse en ciertos sectores de ocupación. A medida que estas personas van aprendiendo idiomas, completan sus estudios o adquieren experiencia laboral, sus opciones a la hora de encontrar un trabajo son mayores y se integran entonces en la oferta global de trabajo.

Mochón, F (2010) relata cómo hasta hace dos décadas, la oferta de trabajo en España ha permanecido presionada por las elevadas tasas de natalidad. Posteriormente, esta tasa se ha ido viendo reducida y actualmente es una de las más bajas del mundo. Y en cuanto al signo de los movimientos migratorios, desde hace décadas nuestro país se ha convertido en un país receptor de emigración por lo que ha experimentado también este cambio estructural.

2.6 El desempleo

2.6.1 Cuestiones preliminares

Como ya adelantábamos en un apartado anterior, una de las peculiaridades del mercado de trabajo es que puede estar mucho tiempo en desequilibrio y observarse así una situación de desempleo, ya que se produce un exceso de oferta: existencia de personas que quieren trabajar y no pueden hacerlo por distintas causas que pasaremos a analizar.

Antes de nada vamos a citar algunos rasgos sobre el paro que recogen Gimeno, J.A y Guirola, J.M (1995):

- Oscila a medida que transcurre el tiempo
- Se altera más de unos ciclos económicos a otros que en los propios ciclos
- No afecta de la misma manera en todos los sectores
- Es muy diferente en los distintos países y en las distintas zonas
- Si es de larga duración perjudica al mercado laboral

Samuelson, P.A y Nordhaus, W.A (1996) para un mejor análisis del mercado laboral identifican los siguientes tipos de desempleo:

- Desempleo friccional: es el ocasionado sobre todo por la evolución de la tecnología y por los cambios en la demanda que producen el movimiento de los individuos hacia otras regiones o la rotación de puesto de trabajo, ya que hay individuos que al perder o dejar su puesto de trabajo esperan uno nuevo.
- Desempleo estructural: es un desequilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo; por ejemplo si hay sectores que crecen y otros que están en caída. La causa principal es que existen actividades productivas que se encuentran en fase de regresión.
- Desempleo cíclico: si la demanda de trabajo es pequeña, el gasto y la producción disminuyen y se genera menos empleo, ya que al despedir a los trabajadores, no se crean puestos nuevos de trabajo. Hay desempleo cíclico en las épocas de recesión, y es este tipo de desempleo el que caracteriza el paro a corto plazo cuando hay una época de crisis económica.

Además, Gimeno, J.A et al (2008) indican que hay veces en que son las rigideces de los propios procesos de producción las que inducen a lo que denominan como desempleo estacional porque la actividad es muy fuerte en determinados períodos del año y en otros es muy débil e incluso inexistente. Es el caso de las actividades agrarias y turísticas, donde en el período de actividad existe mucho empleo y consecuentemente hay muchos trabajadores y, por el contrario, en los meses de poca o nula actividad, estos trabajadores pasarán a ser desempleados. No obstante, se ha demostrado que se puede reducir el impacto de esas circunstancias con una adecuada diversificación y con otras políticas complementarias.

Por su parte Samuelson, P.A y Nordhaus, W.A (1996) creen que el hecho de que exista desempleo involuntario depende de que los salarios son rígidos y creen que los salarios se ajustan únicamente para mostrar la escasez o el exceso que hay en el mercado de trabajo en un período de tiempo prolongado. Consideran que es preferible un sistema en que los salarios se ajustan en ocasiones contadas y la mayor parte de los empleados reciben igual subida de salario, siendo indiferente la situación en la que se encuentra el mercado, aunque este sistema a muchos economistas les llegue a parecer ineficiente puesto que no deja que los salarios se ajusten y consecuentemente no se muestren la oferta y la demanda de mercado.

Dicho en otras palabras, puede ser más económico incorporar empleados más activamente o modificar las cualificaciones que se vienen a exigir que cambiar toda la estructura salarial para contratar sólo a unos pocos.

Sostienen Gimeno, J.A. et al (2008), que en la actualidad se observa en el mercado de trabajo un fenómeno conocido como *dualización del mercado*, que supone que a la vez que hay personas con empleos estables y que reciben remuneraciones también estables, hay personas asalariadas en situación de precariedad, que se quedan sin empleo con frecuencia y que reciben salarios medios muy inferiores.

Según Blanco, J.M. (2014) hay dos causas que explican que exista desempleo:

a) La rotación y búsqueda de empleo

Existen trabajadores que dejan su puesto libre, bien porque lo abandonan por voluntad propia o bien porque son despedidos, y entran en un proceso de búsqueda de un nuevo empleo que se adapte a lo que ellos quieren hasta que finalmente lo ocupan. Por su parte, las empresas comienzan a la vez otro proceso de búsqueda de trabajadores que encajen en los puestos que quedan libres.

Gimeno J.A et al (2008), creen que la persona desempleada va a tener en cuenta dos circunstancias para fijarse un salario por debajo del cual no va a aceptar un empleo:

- Los ingresos que tenga
- La cantidad y calidad de los posibles puestos que se le ofrece

De esta manera observamos que en todo momento va a haber un constante proceso de rotación de trabajadores, que va a ocasionar lo que llamamos desempleo friccional y cuya intensidad o frecuencia es medida calculando las veces que un trabajador medio se queda sin empleo en un año, en base a la cantidad de vacantes que haya, al esfuerzo, tiempo y gasto que se dedique a buscar empleo, etc.

A medida que va encontrando algunos posibles puestos a ocupar, el trabajador va a valorar por ejemplo el salario que cobraría y las condiciones del puesto y va a decidir si acepta la oferta o no.

Según Blanco, J.M (2014), el desempleo friccional es mayor cuanto mayor sea también la frecuencia del desempleo y más larga la duración.

Como el proceso de búsqueda puede ser prolongado en el tiempo debido, entre otros motivos, a que la información es imperfecta, las autoridades suelen interponerse intentando dar información a las empresas de las personas candidatas a ocupar los puestos y a los trabajadores de los puestos que se encuentran vacantes, a través de las oficinas públicas de empleo.

También existen agencias privadas que desempeñan este papel mediador. Estas agencias recogidas por primera vez en el artículo 21bis de la Ley 56/2003 de Empleo, que las define. Luego fueron también recogidas en el Real Decreto-ley 10/2010 de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. En 2011 se autorizaron las tres primeras agencias de colocación privadas y desde entonces su número ha ido incrementando hasta alcanzar en la actualidad una cifra superior a las 300.

Cabe aquí hacer una breve mención, siguiendo lo expuesto por Blanco, J.M (2014) a un programa público creado como ayuda a los individuos que se encuentran en situación de desempleo. Es lo que conocemos como seguro de desempleo, y supone que el individuo va a recibir una cantidad de dinero durante un tiempo limitado hasta encontrar un nuevo puesto.

Ahora bien, se ha comprobado, mediante estudios realizados en varios países, que las personas en situación de desempleo que son beneficiarias de este seguro buscan trabajo con menos intensidad y hay cierta tendencia a agotar el plazo. Por ello, las autoridades lo que suelen hacer es exigir algunas garantías, como por ejemplo que el individuo no rechace continuamente los puestos que se le ofrecen. No obstante, algunos economistas piensan que sí que es positivo que los individuos sean selectivos al aceptar o rechazar los puestos, ya que así se va a llevar a cabo una mejor asignación de recursos.

Como señalan Gimeno J. A. et al (2008), la prestación que se recibe suele ser menor al salario que se recibía mientras se estaba en activo. Este seguro es un estabilizador automático del ciclo económico, ya que en períodos de recesión económica (decrecimiento de la producción y aumento del desempleo) pagar a los desempleados amortigua la caída de la demanda. Ahora bien, hay que tener en cuenta que no se aplica a aquellos que no hayan cotizado anteriormente y que se acaba para las personas que hayan agotado el tiempo de la prestación.

b) El desajuste laboral

Nos encontramos ante un fenómeno de desajuste laboral cuando los puestos que quedan vacantes no se cubren porque los requisitos que se exigen no se corresponden con las características de los desempleados que quieren ocuparlos. Este fenómeno se prolonga más en el tiempo que el de rotación y búsqueda estudiado anteriormente.

Siguiendo nuevamente a Blanco, J.M (2014) el desajuste suele aparecer por mejoras tecnológicas y también porque puede haber sectores económicos que se contraigan mientras otros se expanden. En los primeros, muchos trabajadores perderán su empleo y hasta que logren las cualificaciones necesarias para acceder a los segundos, persistirá el desempleo friccional.

Además, también se producirá este tipo de desajuste si las personas en situación de desempleo están en una región y los puestos vacantes en otra. En estos casos, si los trabajadores se desplazan, es decir, se producen migraciones, porque vayan a recibir un salario mayor, porque haya más oportunidades de empleo o mejores condiciones sociales, etc., dejará de haber este desajuste laboral.

Las personas van a irse de aquellas zonas donde los salarios sean más bajos y haya menos oportunidades de trabajo a aquellas donde los salarios son más altos y haya más oportunidad de trabajar. De todas formas, emigrar a otra región es una decisión de inversión, ya que al principio va a suponer unos costes pero a la larga va a suponer unas ganancias.

El resultado de emigrar es una reasignación de los recursos del factor trabajo, que permite un aumento de la producción global, ya que se mueve desde aquellos lugares donde la productividad es más baja a aquellos donde es más elevada.

Dentro de este apartado, analizamos a continuación las posibles explicaciones de por qué existen diferencias salariales entre trabajadores y para ello estudiamos las dos causas fundamentales que señala Blanco, J.M (2014):

1. Las cualidades de los trabajadores: la teoría del capital humano

Sostiene que no todos los trabajadores son iguales; por ejemplo, aquellas personas con un nivel educativo más alto suelen percibir un salario más elevado que el que reciben aquellos con menos estudios.

Dependiendo de si se tienen más o menos estudios, las personas van a tener ciertas cualidades o habilidades que van a hacer que la productividad de los trabajadores sea mayor o menor y en base a ello, su salario. Muchas veces, sin embargo, no va a depender del nivel educativo sino de la experiencia laboral mediante la cual también se adquiere capital humano.

Esa formación es una inversión para el individuo, y para que resulte rentable los rendimientos se conseguirán a largo plazo. Por ejemplo, si decidimos estudiar una carrera, vamos a invertir en capital humano ya que lo que ahora va a suponer unos costes y esfuerzos, serán rendimientos y ventajas en el futuro.

Según esta teoría podríamos concluir que las diferencias salariales entre unos trabajadores y otros se deben a la distinta acumulación de capital humano que tiene cada uno y que las empresas valoran. Como regla general, obtendrían un mayor salario aquellos con altos niveles educativos y aquellos que más experiencia en el puesto de trabajo tienen.

De todas formas, Blanco, J.M. (2014) apunta también que existe otra posible teoría complementaria a esta otra: la *teoría de la señalización*, según la cual no es mediante la educación que los individuos adquieren cualidades, sino que sólo se muestran las capacidades inherentes: los trabajadores con más estudios ganarían más dinero, pero no por haber adquirido nuevas cualidades, sino porque tienen mejores cualidades inherentes.

Debemos pensar que ambas teorías tienen cabida en el sistema educativo, por lo que la educación, a la vez que crea ciertas capacidades, ayuda a señalarlas o resaltarlas.

A estas dos teorías explicativas de las diferencias salariales podemos añadir otros argumentos adicionales. Así, si seguimos a Samuelson, P.A y Nordhaus, W.A (1996):

- Los salarios de los individuos únicos: Se trata de aquellos salarios que reciben determinados individuos que poseen una específica cualificación muy recompensada y valorizada en la economía. Estamos hablando de artistas, deportistas, cantantes, escritores, etc.
- Los grupos no competitivos: Existen dentro del mercado laboral muchos submercados distintos y pueden darse diferencias salariales entre ellos. Cuando una persona se especializa en un oficio determinado, entra a formar parte de un determinado submercado, por lo que va a depender de la oferta y la demanda de ese mismo sector ya que en base a lo que suceda va a recibir más o menos ingresos. Con esta división, los salarios pueden cambiar significativamente de los de otros subgrupos.

Este último argumento es utilizado por Samuelson, P.A y Nordhaus, W.A (1996) para analizar desde el punto de vista de la economía la **discriminación**.

Según estos autores las diferencias retributivas son normales en las economías de mercado, pero si tienen que ver únicamente con un rasgo personal como puede ser la raza, el sexo o la religión, estamos hablando de discriminación.

En épocas no muy remotas se excluía de aquellos puestos mejor remunerados a individuos que no eran blancos y no eran hombres. Excluir produce la discriminación de aquellos trabajadores que pertenecen a alguna minoría en lo relativo a su capacidad para obtener ingresos.

Pero sin duda, el grupo que más ha sufrido, y sufre aun hoy en día, la discriminación económica es el de las mujeres, que se hallan a menudo en grupos no competitivos de bajos ingresos. Que las mujeres obtengan menos ingresos que los hombres era porque se las excluye de aquellas profesiones que eran bien remuneradas y además era normal que interrumpiesen su carrera profesional para tener hijos y realizar las tareas del hogar.

Esta desigualdad desgraciadamente se ha ido manteniendo, si bien como ya sabemos hasta hace relativamente poco era muy extraño que una mujer fuera elegida para ocupar cargos en los consejos de administración de las grandes empresas, puestos de dirección en los grandes bufetes de abogados o cátedras en las universidades de mayor prestigio.

Todavía hoy se mantiene cierta discriminación en el mercado laboral de índole racial, sexual e incluso de otros tipos, pero se han aprobado leyes que han venido a terminar con algunas de estas prácticas.

Tomando como referencia los datos del INE, actualizados a 24 de enero de 2014, en España la brecha salarial de género se incrementa con la edad. En 2011 el porcentaje fue de 4,8 puntos en el tramo de menos de 25 años, pasando a 23,7 puntos en el tramo de 55 a 64 años.

El *art. 14 CE* de 1978, proclama la igualdad ante la ley estableciendo la prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo.

Por otra parte en materia de igualdad de género en el ámbito laboral podemos citar por orden cronológico los siguientes hitos legislativos:

- La Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se acogen medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, se establecen acciones que contribuyen a disminuir la desigualdad en todos los ámbitos: empleo, empresa, conciliación de la vida laboral y familiar, investigación, solidaridad, deporte, violencia de género, etc.

- La Orden APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se aprueba el Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado, estableciendo una serie de medidas para eliminar los impedimentos existentes y avalar la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y desempeño del servicio público.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, apuesta por llevar a cabo políticas activas que, de forma completa y regularizada, muevan las dificultades que impidan o dificulten la igualdad de género en la sociedad.
 - El artículo 77 de la citada Ley encomienda en todos los Ministerios a uno de sus órganos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en las materias de su competencia.
- Por Acuerdo de Consejo de Ministros de 14 de diciembre de 2007 se aprueba el *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011*, el cual se inspira en el principio de no discriminación y en el de igualdad, y desarrolla la redefinición del modelo de ciudadanía, el empoderamiento de las mujeres, la transversalidad de la perspectiva de género y la creación científica y tecnológica.
- La Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública por la que se aprueba el *I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Autónomos*, que es un plan que establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y ocasiones en el empleo público, así como las maniobras o medidas a adoptar para su consecución.

Como señalan Barberá Heredia, E; Ramos, A; Sarrió, M (2000) ni el gran incremento a nivel formativo ni la participación generalizada de mujeres en el mercado laboral ha provocado un incremento en posiciones de poder y puestos laborales. Es más, hay casos de mujeres bien preparadas que han podido acceder a una profesión con estatus y reconocimiento social y, en un determinado momento, se estancan y encuentran barreras en la promoción.

En los años ochenta se utilizaba la expresión “techo de cristal”, para hablar de la actuación de algunos mecanismos discriminatorios que dificultan el desarrollo profesional de las mujeres. Es un techo invisible que limita sus carreras profesionales, es difícil de traspasar y no les permite avanzar. Es invisible porque no hay leyes o fórmulas sociales que supongan una limitación a las mujeres en el mercado laboral.

Según estos autores, son las actitudes de las mujeres, y no sus aptitudes, las principales responsables de un desarrollo profesional lento y deficiente.

Apuntan Samuelson, P.A y Nordhaus, W.A (1996) que se han llegado a establecer medidas más fuertes y discutidas, como las acciones positivas, que obligan a los empresarios a demostrar que están tomando medidas para igualar y contratar grupos discriminados.

Podemos señalar que la discriminación laboral es un proceso social y económico bastante complicado de erradicar basado en las tradiciones sociales, que pese a los avances producidos, todavía hoy perdura.

2. Los puestos de trabajo que se ocupen

Sostiene Blanco, J.M (2014) que otras veces son los propios puestos de trabajo los que son diferentes. Los trabajadores a la hora de valorar si les interesa o no trabajar en un determinado puesto de trabajo, no solo tienen en cuenta el salario a percibir, sino también otro tipo de condiciones como la comodidad, que no exista ningún tipo de riesgo, que no se trabaje en días festivos, etc. Así, no es lo mismo trabajar en un puesto peligroso o desagradable que en uno seguro y atractivo, por lo que lógicamente no se cobra igual ya que si no todos querrían trabajar en el segundo tipo de puesto. Las empresas pagan más a quien realice el primer tipo de trabajo como manera de compensarle y de que le resulte más atractivo.

Samuelson, P.A y Nordhaus, W.A (1996) también consideran que hay diferencias salariales que se observan diariamente por las diferencias de la calidad de los puestos, ya que unos son más atractivos que otros y lo que se hace es aumentar los salarios para motivar a las personas a ocupar aquellos que resultan menos atractivos. Se denominan diferencias compensatorias.

También Mochón, F (2010) se refiere también a las diferencias compensatorias y cree que el objetivo de estos sobresueldos es que todos los puestos parezcan igual de atractivos.

2.6.2 Efectos del desempleo

Prácticamente la totalidad de los autores, Blanco J.M. (2014) por ejemplo, sostienen que el fenómeno del desempleo supone unos costes tanto económicos, como psicológicos, como sociales.

En cuanto a los costes económicos, se dejan de utilizar unos recursos que son los bienes y servicios que se producirían en caso de que no hubiera situación de desempleo; para la sociedad supone que aquellos individuos desempleados ya no contribuyen al pago de impuestos, sino que a veces incluso van a recibir una indemnización por desempleo cuya carga pertenece a los impuestos que son pagados por los otros ciudadanos; y para los individuos que están en situación de desempleo supone cobrar menos salario y perder la cualificación profesional.

Para Mochón, F (2010), además, el desempleo va a producir efectos económicos tales como:

- La caída de la producción real: como no se aprovechan todos los recursos disponibles, la producción es menor que la producción potencial.
- El nivel de pobreza de las personas va a ser mayor cuando están parados, por lo que va a haber menos demanda y más oferta dentro de este mercado.
- Un aumento del déficit público debido a que hay que hacer frente a mayores gastos por subsidios de desempleo y también porque va a haber menos cotizaciones a la Seguridad Social.

Y en cuanto a los costes sociales y psicológicos, se ha demostrado que una situación de desempleo duradero puede suponer en los individuos una pérdida de autoestima, ansiedad, depresión, etc., e incluso que se puede caer en el alcoholismo, ludopatía, delincuencia y violencia doméstica entre otros. Todos estos efectos recaen indirectamente sobre el resto de ciudadanos.

2.6.3 La rigidez salarial

Como ya señalamos anteriormente, existe desempleo cuando hay más individuos que quieren trabajar que puestos de trabajo vacantes. ¿Por qué se produce esto? Pues bien, los salarios están rígidos, están en un nivel superior al de equilibrio porque éstos ante un exceso de oferta no bajan. De acuerdo con la mayoría de los autores, ver por ejemplo a Blanco, J.M. (2014), existen cuatro posibles fuentes de la rigidez salarial, y son:

a) Establecer un salario mínimo

Consiste en no contratar trabajadores a un salario más bajo de una cifra establecida por el Gobierno. Es una prohibición legal cuya finalidad es garantizar un nivel mínimo de ingresos a los trabajadores.

Veamos gráficamente cuál sería el efecto que causaría en el mercado de trabajo en competencia perfecta la fijación de un salario mínimo (w^{\min}), siendo L_d la cantidad de trabajo que se demanda y siendo L_o la cantidad de trabajo que se ofrece:

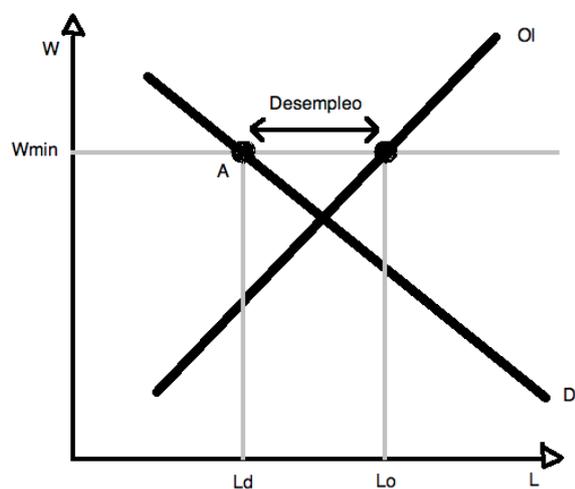


Figura 7: Establecimiento de un salario mínimo.

Como podemos observar, se va a contratar L_d , produciéndose así una situación de desempleo, que se corresponde con el tramo que hay entre L_d y L_o .

De todas formas, la legislación del salario mínimo sólo tiene efectos si el nivel de salario es fijado en un nivel que está por encima del de equilibrio; en caso de que éste fuese inferior, el mercado fija el salario de equilibrio, que no estaría prohibido. Es decir, establecer un salario mínimo sólo va a producir efectos en aquellos mercados de trabajo que tengan un salario de equilibrio por debajo del mínimo, es decir aquellos en los que se contrata por ejemplo a los más jóvenes, a los que carecen de experiencia profesional o están menos cualificados.

b) Actuar de manera conjunta por medio de sindicatos

Lo que ocurre es que cuando los trabajadores actúan individualmente posiblemente no consigan mucho en cuanto a negociar ciertas condiciones del trabajo, pero si deciden actuar conjuntamente sí.

Un **sindicato** es un conjunto de trabajadores que se unen para la defensa y promoción de sus intereses. Los sindicatos aparecieron con la industrialización y se vinieron consolidando, sirviendo para negociar con las empresas tanto la fijación del salario como de las condiciones de trabajo; todo ello mediante la negociación colectiva.

Los sindicatos, además, tienen poder para negociar con las empresas un salario mayor a través de la amenaza de hacer huelga, que es un derecho que tienen reconocido los trabajadores mediante el cual dejan de producir como amenaza para negociar.

Es cierto que la mayoría de las veces basta con la simple amenaza y no se llega a hacer efectiva la huelga, porque se llega al acuerdo antes de que la paralización temporal de la producción conlleve pérdidas para todos. Lo que ocurre es que el salario que se negocia ya no va a venir establecido por el mercado competitivo, sino que es posible que sea mayor y venga a generar una situación de desempleo.

No pocos autores sostienen que esta subida de salarios como consecuencia de la negociación colectiva por parte de los sindicatos, conlleva en ocasiones un conflicto de intereses entre trabajadores de distintos grupos, pues mientras la subida del salario beneficia a aquellos individuos que están trabajando, perjudica a los desempleados, ya que resultará más difícil aún su búsqueda de empleo.

La presión llevada a cabo por los sindicatos sobre la fijación del salario es mayor o menor en base a los objetivos e intereses que tengan los afiliados. Si se presiona en exceso, puede darse el caso de que la empresa se vea en la tesitura de tener que despedir a algún trabajador. Hay más presión por parte de los sindicatos en aquellas épocas donde se expande la producción, hay más posibilidad de encontrar un nuevo empleo, cuando sea elevada la indemnización en caso de despido, etc.

¿Qué influencia tienen los sindicatos en el mercado laboral?

- Los convenios que resulten de la negociación colectiva se aplican a todos y cada uno de los trabajadores, estén o no estén afiliados al sindicato.
- Los propios gobiernos consultan y negocian con los sindicatos y las empresas las normas que regulan el mercado laboral y las posibles reformas.
- Todos los trabajadores, tanto si están afiliados como si no, eligen a quien les va a representar a través de una votación de listas cerradas.

En el caso de España, sindicarse es voluntario para los trabajadores. Existen dos sindicatos mayoritarios, Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T), pero también hay otros con menos peso, y otros que son regionales o sectoriales. Por parte de las empresas, existe un órgano representativo de las mismas: la Confederación Española de Organizaciones Empresariales. (CEOE).

Para Samuelson, P.A y Nordhaus, W.A (1996), la negociación colectiva se centra en dos puntos fundamentalmente: el *paquete económico* en lo relativo al salario, que en los períodos de inflación normalmente tiene una cláusula de indicación de los salarios ajustándolos al alza si los precios suben de manera rápida; y la *legislación laboral*.

En la negociación colectiva, se vienen realizando grandes esfuerzos para negociar los aspectos económicos y en ocasiones fracasan acuerdos como la reasignación de los empleados o la modificación de la legislación laboral. Lo que sí que es innegable es que tanto las empresas como los trabajadores tienen gran interés en que se llegue a acuerdos y éstos sean eficaces.

Los que defienden la existencia de los sindicatos creen que éstos han elevado los salarios reales y han favorecido a los empleados; sin embargo, los que opinan al contrario creen que al subirse el salario real crece el desempleo y la inflación y no se consigue una asignación eficiente de recursos. Más adelante analizaremos qué ocurre realmente.

c) La teoría de los salarios de eficiencia

La teoría de los salarios de eficiencia sostiene que son las empresas las que desean pagar unos salarios superiores a los del mercado, ya que esto puede aumentar la productividad de los trabajadores.

Si la empresa paga mayores salarios a sus trabajadores, les va a retener, éstos van a trabajar mejor y así aumenta la productividad de la empresa. De no hacerse así, puede darse el caso de que los mejores trabajadores se vayan a otras empresas de la competencia.

Y, por otro lado, cuanto mayor sean los salarios, más se motiva a los trabajadores y se les incentiva a cumplir mejor sus obligaciones. Por ejemplo, es observable que si la empresa establece cierto control sobre el cumplimiento de las obligaciones del trabajador, éste puede creer que es excesivo y que trabaja bajo la presión de poder ser despedido, por lo que le conviene buscar empleo en otra empresa que le pague ese mismo salario; sin embargo, si se le paga un salario mayor que el que le paga el resto de empresas, se está incentivando a ese trabajador.

¿Qué ocurre si todas las empresas del mercado hacen lo mismo? Ese efecto motivador del salario desaparece, pero ahora lo que se genera es una situación de desempleo y se va a incentivar a los trabajadores para que se esfuercen, ya que en caso de ser despedidos les resultará más difícil encontrar un nuevo empleo.

Un ejemplo relacionado con la teoría de los salarios de eficiencia es el caso de Henry Ford, uno de los fabricantes de coches más conocidos del mundo, el cual en el año 1914 decidió hacer un sorprendente anuncio: su compañía pagaría a todos los trabajadores cualificados un salario mínimo de 5 dólares al día por una jornada de 8 horas de trabajo. Suponía una gran subida salarial, ya que estos trabajadores venían ganando un promedio de 2,30 dólares por una jornada laboral de 9 horas.

Para la compañía de automóviles esta subida de salarios suponía en ese momento más o menos la mitad de sus beneficios, ¿Por qué decidió hacer esto Ford? El motivo que argumentó el fabricante no fue que la compañía tenía dificultades para encontrar trabajadores, sino que tenía dificultades para conservarlos, ya que la tasa de rotación era muy elevada y los trabajadores no estaban satisfechos.

Pues bien, a pesar de la subida salarial, los beneficios fueron más altos que en el año anterior, ya que se produjo un cambio en la conducta de los trabajadores.

Además de su política de salarios de eficiencia, es probable que, tal y como señalan Blanchard. O, Amighini. A y Giavazzi. F (2012), además Ford tuviera otros objetivos como mantener alejados a los sindicatos o hacerse publicidad en el mercado.

d) Los costes de despido

En caso de despido de algún trabajador por parte de la empresa, ésta está obligada a indemnizarle, dependiendo la cuantía del tiempo que haya estado trabajando para esa empresa. En realidad, como bien relata Blanco, J.M (2014), estos costes no son una fuente de rigidez salarial propiamente dicha, sino que lo que hacen es acentuar tal rigidez, ya que las empresas se encuentran con la dificultad de tener que equilibrar la cantidad de trabajo que contratan con las necesidades de cada momento o situación.

Diferentes estudios han concluido que, la indemnización por despido disminuye la inestabilidad de la contratación de las empresas a lo largo del tiempo, pero no suele afectar al número de trabajadores contratados ya que los trabajadores, al encontrarse más protegidos contra el despido, tienen un incentivo para presionar más en la negociación colectiva, obteniendo unos salarios más altos.

2.6.4 Los ciclos y el desempleo

Como sostienen Blanco J.M y Aznar, J. (2001) la producción varía en torno a la tendencia o producción del pleno empleo, ya que la utilización de los recursos puede variar. Por ejemplo en una época de crisis económica, estos recursos están inutilizados pero en una época expansiva se llega a observar incluso una sobreutilización del factor trabajo. Dicho en otras palabras, una menor producción a la de pleno empleo va a ocasionar este tipo de desempleo, conocido como **desempleo cíclico**.

Por otra parte, incluso con el pleno empleo va a haber un porcentaje de personas desempleadas que conocemos como tasa natural de desempleo que se corresponde con una marcha imperfecta de los distintos mercados de trabajo.

De todas formas, como ya hemos visto al mencionar el desempleo estacional, Gimeno J, A et al (2008) sostienen que las políticas contra el desempleo no se tienen que limitar únicamente al factor cíclico, sino que tienen que fijarse en otros factores estructurales y en la medida en que se puedan corregir, se verá reducida la tasa natural de desempleo ya que si el mercado de trabajo funciona de manera eficiente, más fácil va a ser crear empresas.

Blanco J.M y Aznar, J (2001) defienden que el desempleo total que hay en un país se puede clasificar en dos tipos: el debido al ciclo económico (desempleo cíclico) y el que existe con independencia del ciclo (desempleo natural).

Pongamos un ejemplo: si en un país la tasa de desempleo es del 9% y la tasa natural de desempleo es del 4%, puede decirse que el desempleo que se debe al ciclo es del 5%. En este caso, la producción va a estar por debajo de la potencial.

Gimeno, J.A et al (2008) consideran que nos encontraríamos en el nivel de producción de pleno empleo incluso si existiera una tasa natural de desempleo relacionada con el desempleo friccional que hay en el mercado laboral cuando está en equilibrio.

Creem que se puede hablar de un desempleo provocado por dos tipos de factores:

- a) Factores de demanda: una disminución de la demanda va a suponer un menor crecimiento, lo que conlleva a una disminución de la demanda del factor trabajo y un aumento del desempleo.
- b) Factores de oferta: nos referimos a la resistencia a que bajen los salarios reales cuando son lo suficientemente elevados como para ser absorbidos por la demanda de trabajo.

A continuación, siguiendo a Samuelson, P.A y Nordhaus, W.A (1996) explicamos la relación que hay entre la producción y el desempleo: la **Ley de Okun**. Ley que se debe a Arthur Okun, quien identificó por primera vez la naturaleza de esta relación.

Como resultado de un periodo de recesión aumenta el desempleo, y por el contrario, al disminuir la producción hacen falta menos trabajadores y como consecuencia no se contrata a más gente llegándose incluso a despedir a los que ya están trabajando.

La ley de Okun establece que por cada 2% que desciende el PIB en relación con el potencial, la tasa de desempleo aumenta un punto porcentual.

Como consecuencia de esta ley, el PIB efectivo tiene que crecer tan rápido como el potencial para así paralizar el aumento del desempleo. Y si lo que se pretende es que el desempleo disminuya, el PIB efectivo tiene que crecer más rápido que el potencial.

2.6.5 La inflación y el desempleo

Para explicar esta relación vamos a seguir Gimeno, J.A et al. (2008). Según estos autores, si analizamos conjuntamente la oferta y la demanda, al acercarnos a los niveles de pleno empleo vamos a observar que tenemos tensiones inflacionistas y que además la estabilidad de los precios conlleva una cierta debilidad de la demanda que va a suponer un elevado desempleo.

Esta contradicción entre objetivos macroeconómicos se vino a interpretar a través de lo que se conoce como la *curva de Phillips*:

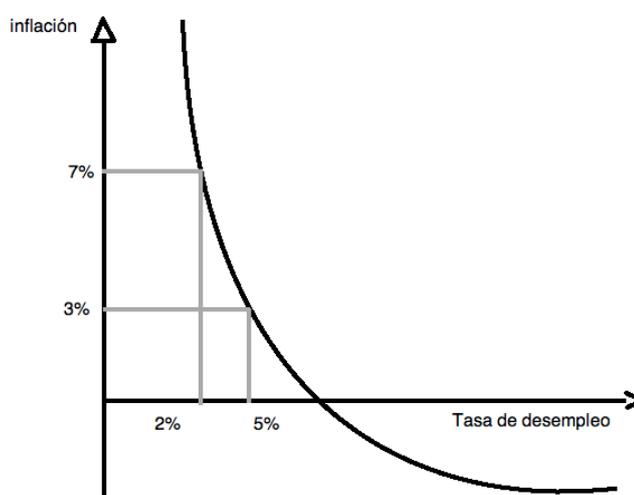


Figura 8: Curva de Phillips.

Cuando estamos llegando al pleno empleo los precios tienden a subir, sobre todo debido a dos factores: a que la oferta es casi vertical y a que se demanda más salario por parte de los trabajadores por no existir riesgo de desempleo. Sin embargo, ocurre lo contrario cuando estamos en crisis, no hay escasez en la oferta y como los trabajadores temen quedarse en el paro hay más estabilidad en los precios.

Esta situación dio un cambio cuando en la mayor parte de los países comenzaban a plantearse a la vez el problema de una inflación muy elevada junto con unas tasas de paro muy altas. Esta situación se conoce como **estanflación** y visto en la curva de Phillips es un desplazamiento hacia arriba, a la derecha, lo que viene a interpretarse como que las tensiones entre la inflación y el paro se dan a un nivel mayor.

Los empleados van a prever la inflación y debido a ello negocian sus salarios. En caso de que se observe un alto nivel de desempleo, todos estarían dispuestos a perder parte de su salario, pero al ser una pérdida real se podrían consentir incrementos. En teoría la ventaja de las políticas de oferta es que admiten lidiar a la vez inflación y desempleo.

Por otra parte, la situación contraria a la inflación es lo que se conoce como **deflación** y es una bajada general y prolongada de los precios. En este caso, la oferta se desplaza hacia abajo, a la izquierda. Lo que ocurre en la práctica es que se da con carácter sectorial pero pocas veces simultáneamente.

Una bajada de los precios afecta negativamente a la oferta y la demanda agregadas ya que se suele retrasar el consumo, se demanda menos y va a haber más existencias, las empresas reducen la producción y por lo tanto disminuye el empleo. Como hay más temor al desempleo aumenta el ahorro, los precios continúan bajando y como hay gran cantidad de productores que tienen pérdidas, se producen muchos cierres en cadena. Estos autores denominan a esta situación como espiral deflacionista.

Respecto a la relación entre inflación y desempleo, Samuelson, P.A y Nordhaus, W.A (1996) aluden a la tasa tendencial de inflación que es aquella que se mantiene hasta que la situación económica cambie, es decir que tiende a mantenerse durante bastante tiempo.

La inflación y el desempleo vienen a mantenerse si no se produce ninguna variación en la tasa de inflación tendencial, pero en caso de que sí que varíe, la curva de Phillips se va a desplazar en el corto plazo.

Si bien ya mencionamos con anterioridad la tasa natural de desempleo, ahora volvemos a hacerlo en relación a la inflación, ya que Samuelson, P.A y Nordhaus, W.A (1996) entienden que viene a ser aquel punto en el que las fuerzas ascendentes y descendentes que tienen influencia en la inflación, se hallan en equilibrio.

En la macroeconomía es esencial entender la relación entre la tasa natural y el PIB potencial; hay quien piensa que un largo periodo de desempleo viene a producir un menoscabo en las cualificaciones y en las experiencias laborales, y consecuentemente esto viene a aumentar la tasa natural de desempleo.

Hay elementos de ajuste que acaban con el desempleo, pero es un proceso muy largo. Samuelson, P.A y Nordhaus, W.A (1996) sugieren alguna medida para que baje la tasa natural como son:

- Que se optimicen los servicios del mercado laboral, por ejemplo poniendo más información acerca de los puestos de trabajo que queden vacantes.
- Que se mejoren los programas de formación, ya que para muchos puestos de trabajo se necesitan ciertas cualificaciones que muchos desempleados no poseen y necesitan que se les forme.
- Que el Estado no interfiera, ya que hay casos en que se puede reducir la motivación para buscar un empleo.

Es cierto que a pesar de que se crea que hay medidas que pueden reducir la tasa natural, la mayor parte de ellas conllevarían un efecto muy pequeño.

Dados los costes que suponen eliminar la inflación y lo difícil que es reducir el desempleo, ¿sería posible hacer desaparecer la inflación? Existen diferentes opiniones al respecto y mientras unos creen que solamente se puede impedir que crezca la inflación no permitiendo que el desempleo descienda a un nivel inferior a la tasa natural, otros creen que se debe tratar de buscar formas que conlleven menos costes de mantener la inflación.

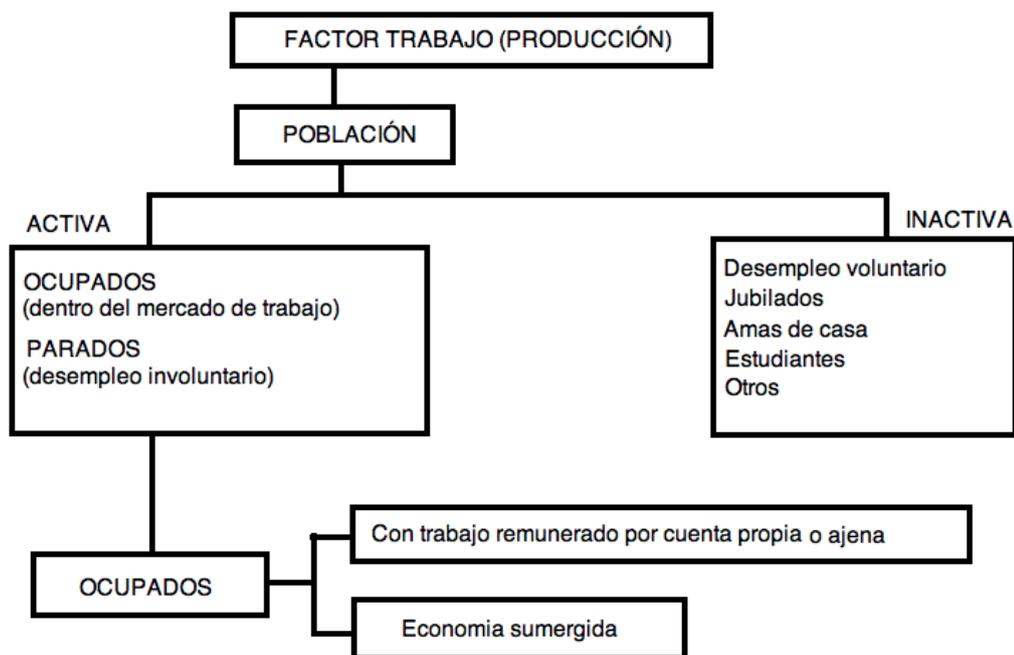
Por tanto, esta disyuntiva que se plantea es una de las mayores preocupaciones actuales de la macroeconomía actual.

2.7 Principales magnitudes relativas al objetivo de pleno empleo

2.7.1 Principales magnitudes relativas al nivel de trabajo

Siguiendo a Blanco, J.M (2014) estudiaremos aquellas magnitudes macroeconómicas correspondientes al nivel de empleo, medidas en un momento temporal, y para ello hay que clasificar a la población en relación al mundo laboral:

- La población en edad de trabajar: aquellas personas que han llegado a la edad legal para poder trabajar. En España ésta edad se corresponde con los 16 años.
- La población en edad de no trabajar: aquellas personas que no han llegado aún a la edad legal para poder trabajar.
- La población activa: aquellas personas que, estando en edad de trabajar, deciden dedicarse a una actividad remunerada y o bien tienen un empleo o bien lo buscan de manera intencional.
- La población inactiva: aquellas personas que, estando en edad de trabajar, deciden no dedicarse a una actividad remunerada, sino a otras actividades. Muchas veces es una decisión voluntaria de las personas, y es el caso por ejemplo de los estudiantes o los jubilados.
- Los ocupados o empleados: aquellas personas que entran dentro de la población activa y logran tener un puesto de trabajo. Unos trabajan para otras personas, que son los denominados asalariados o trabajadores por cuenta ajena, y otros trabajan para sí mismos, que son los autónomos o trabajadores por cuenta propia.
- Los desempleados: aquellas personas que entran dentro de la población activa y no tienen un empleo a pesar de buscarlo.



Esquema de la población en relación al mercado laboral. Fuente: Pág.79 Gimeno, J.A y Guirola J.M (1995)

Una vez definidos estos conceptos fundamentales para poder entender el tema que nos ocupa, cabe hablar aquí de dos indicadores del nivel de empleo, que más adelante pasaremos a estudiar en profundidad al analizar nuestro mercado laboral. Se trata de:

- La tasa de actividad: es el porcentaje correspondiente a la población activa que está en edad de trabajar, es decir el cociente entre la población activa y la población de 16 o más años, multiplicado por cien.

$$\text{Tasa de actividad} = (\text{población activa} / \text{población en edad de trabajar}) \times 100$$

- La tasa de desempleo: es el porcentaje correspondiente a las personas en situación de desempleo dentro de la población activa, es decir, es el cociente entre el número de desempleados y el de activos, multiplicado por cien.

$$\text{Tasa de desempleo} = (\text{Desempleados} / \text{Población activa}) \times 100$$

2.7.2 Estudio de la dinámica de flujos

Estas magnitudes que hemos estudiado son variables de fondo, por lo que se miden en un determinado momento, pero hay también personas que cambian de situación laboral a lo largo del tiempo: puede ocurrir que los que estaban en situación de desempleo encuentren empleo o que, por el contrario, los que estaban empleados pierdan su puesto, que los estudiantes que terminan sus estudios pasan a buscar un empleo y se convierten en desempleados, que los jubilados pasan de ser ocupados a la inactividad, etc.

Blanco J.M (2014) señala que estas situaciones son flujos entre los distintos fondos y éstos van a suponer que la cantidad de empleados o de desempleados sea mayor o menor en relación al saldo de dichos flujos.

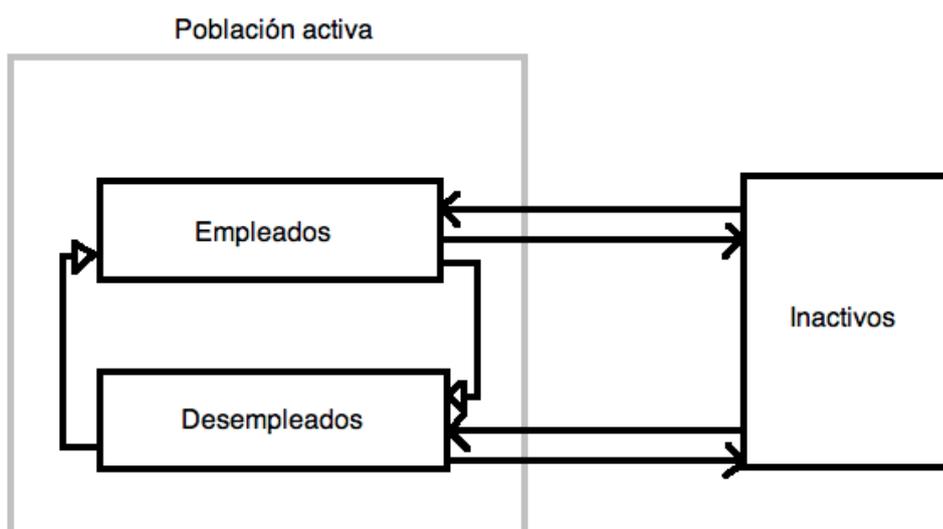


Figura 9: Dinámica de flujos en el mercado de trabajo. Fuente: Figura 10.5 pág. 215 10.4 Blanco, J.M (2014)

La dinámica de flujos sirve para estudiar dos aspectos distintos del desempleo: la frecuencia y la duración.

- a) Frecuencia del desempleo: Se corresponde con la cantidad de individuos que pierden su puesto de trabajo en un mes de cada 100 activos. Es un porcentaje y representa el flujo de pérdida de empleo de la población activa dependiendo de la cantidad de personas que se quedan sin empleo a lo largo de un mes.
- b) Duración del desempleo: depende de los meses que, como media, tarda en encontrar trabajo una persona que acaba de quedarse sin él. Será más larga cuanto menor sea el flujo de salida del desempleo proporcionalmente al número de desempleados.

Gimeno, J.A et al. (2008) creen que existen colectivos en los que el desempleo de larga duración es más incipiente, como en el caso de las personas de edad madura, personas con poca cualificación o en situación de exclusión, etc.

El desempleo de larga duración es hoy en día uno de los factores que explican las diferencias de renta entre los hogares y las situaciones de pobreza.

De acuerdo con lo anterior, podemos concluir que la tasa de desempleo de un país es el resultado de multiplicar la frecuencia y la duración del desempleo. Dos países diferentes pueden coincidir en cuanto a la tasa de desempleo, pero pueden tener diferente frecuencia y duración.

2.7.3 Medición del desempleo

No es fácil saber a ciencia cierta el número de desempleados que hay en un país, ya que muchas veces se torna difícil diferenciar entre un desempleado y un inactivo porque ninguno de los dos tiene trabajo, aunque uno quiera trabajar y otro en ese mismo momento no quiera hacerlo.

Mochón, F. (2010) señala que cuando diferenciamos entre “empleados” y “desempleados” no queda del todo clara esta diferencia ya que hay dos colectivos que tienen unas características especiales. Se trata de los “desanimados” y los “subempleados”.

Los desanimados son aquellos que están en edad de trabajar pero debido a su estado de desánimo no trabajan ni buscan de manera activa un puesto. Los subempleados sin embargo son aquellas personas que tienen un empleo pero que no trabajan el tiempo normal y sí que querrían hacerlo.

El desempleo se puede medir:

- A través de un registro: se trata de un censo que recoge la inscripción en las distintas oficinas de empleo de aquellas personas que buscan un empleo. ¿Quiere esto decir que las personas que están inscritas son aquellas que quieren trabajar y las no inscritas no lo quieren? Pues bien, no siempre esto es así, ya que hay personas que aunque quieren trabajar y buscan empleo no se inscriben porque creen que no les va a ayudar a encontrar un nuevo puesto.
- A través de una encuesta: se realizan una serie de preguntas sobre la situación laboral y sobre la intención de trabajar o no trabajar a un grupo de personas elegidas al azar. En nuestro país se realizan dos encuestas laborales principalmente:
 - La Encuesta de Población Activa (EPA) que la realiza el Instituto Nacional de Estadística y se realiza cada trimestre a una serie de familias españolas al azar para recoger información acerca de todos los miembros que forman parte de las mismas que tengan 16 o más años. Su objetivo principal es obtener datos de la población respecto al mercado de trabajo: ocupados, activos, parados e inactivos.
 - La Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL) que la realiza el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y también tiene carácter trimestral pero se centra más en obtener información sobre el mercado laboral desde el punto de vista de las empresas. La principal variable que estudia esta encuesta son las personas que en el último día del trimestre de referencia tienen un vínculo laboral con una empresa española, incluyéndose a los que se encontraban de vacaciones, de permiso, de baja o con permiso de maternidad, etc. Y se excluye del concepto a los cargos directivos, socios de cooperativas, empresarios y a sus familiares no dados de alta como trabajadores por cuenta ajena.

Muchos autores otorgan más fiabilidad a las cifras de desempleo obtenidas a través de las encuestas que las del desempleo registrado.

Otra dificultad para medir el desempleo de un país se debe al fenómeno comúnmente conocido como *economía sumergida*, que supone que hay personas que declaran ser desempleados, constando como tales, pero que en verdad realizan algún trabajo no declarado.

3. ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO

3.1 Introducción

Una vez estudiado el mercado de trabajo desde el punto de vista teórico, de acuerdo con las opiniones y los estudios de varios autores, pasaremos a hacer un análisis de la reciente evolución de las principales variables que afectan a este mercado en nuestro país y en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, desde los comienzos de la crisis económica (año 2007) hasta el último año del cual disponemos de datos definitivos (año 2015).

Trabajaremos con las medias anuales de los cuatro trimestres correspondientes a cada ejercicio y además, al menos inicialmente, trabajaremos con porcentajes y valores absolutos sin segmentos de edad.

Para realizar el estudio hemos trabajado con los datos de la página web del INE y hemos trabajado con la Encuesta de Población Activa (EPA), que como ya describíamos anteriormente se realiza cada trimestre a una serie de familias españolas al azar para recoger información acerca de todos los miembros que forman parte de las mismas que tengan 16 o más años.

También hemos utilizado los informes anuales correspondientes hasta el año 2014 (último año disponible) sobre la situación económica y social de la comunidad autónoma, elaborados por el Consejo Económico y Social de Castilla y León.

La crisis financiera internacional que comenzó en el año 2007 tuvo su origen en EEUU. La economía de nuestro país se vio afectada, ya que además de los problemas de índole internacional se le unieron los de índole nacional, como la falta de competitividad, las rigideces institucionales, la conocida “burbuja inmobiliaria” y la implicación de las entidades financieras en la misma. Todos estos factores explicarán el preocupante aumento del paro que experimentó nuestra economía y es esto lo que analizaremos a partir de los datos de los que disponemos.

3.2 Activos y tasa de actividad

La **población activa** la componen todas aquellas personas que, estando en edad de trabajar, deciden dedicarse a una actividad remunerada, es decir, se suma aquella parte de la población que tiene empleo más aquella parte que lo busca. Son los ocupados y los desempleados. A su vez, la **tasa de actividad** es el porcentaje correspondiente a la población activa que está en edad de trabajar, es decir el cociente entre la población activa y la población de 16 o más años, multiplicado por cien.

$$\text{Tasa de actividad} = (\text{población activa} / \text{población en edad de trabajar}) \times 100$$

Tabla 1: Activos en España y en Castilla y León (miles de personas).

Activos (Media anual)						
	Castilla y León			España		
AÑO	VALOR ABSOLUTO	VARIACIÓN PORCENTUAL	VARIACIÓN ABSOLUTA	VALOR ABSOLUTO	VARIACIÓN PORCENTUAL	VARIACIÓN ABSOLUTA
2007	1.165,2			22.426,1		
2008	1.189,5	2,09%	24,3	23.065,6	2,85%	639,5
2009	1.186,4	-0,27%	-3,2	23.260,4	0,84%	194,8
2010	1.197,3	0,92%	10,9	23.364,6	0,45%	104,2
2011	1.196,6	-0,05%	-0,6	23.434,1	0,30%	69,5
2012	1.191,3	-0,45%	-5,3	23.443,7	0,04%	9,6
2013	1.171,1	-1,70%	-20,2	23.190,2	-1,08%	-253,5
2014	1.161,0	-0,86%	-10,1	22.954,6	-1,02%	-235,6
2015	1.148,7	-1,06%	-12,4	22.922,0	-0,14%	-32,6

Fuente: EPA. Instituto Nacional de Estadística

Tabla 2: Tasa de actividad en España y en Castilla y León (porcentajes)

Tasa de Actividad (Medias anuales)				
	Castilla y León		España	
AÑO	TASA PORCENTUAL	VARIACIÓN ABSOLUTA	TASA PORCENTUAL	VARIACIÓN ABSOLUTA
2007	53,7		59,3	
2008	54,5	0,9	60,1	0,8
2009	54,6	0,0	60,2	0,1
2010	55,1	0,6	60,3	0,1
2011	55,3	0,1	60,3	0,1
2012	55,4	0,1	60,4	0,1
2013	54,8	-0,6	60,0	-0,4
2014	55,0	0,2	59,7	-0,3
2015	54,8	-0,2	59,5	-0,2

Fuente: EPA. Instituto Nacional de Estadística

- A NIVEL NACIONAL

Si observamos en primer lugar los datos relativos al número de activos del conjunto nacional, podemos deducir que desde el año 2007 el número de personas que se encuentran en esta situación ha aumentado y en ningún momento de este periodo temporal ha sido más baja que la que existía en el año 2007, si bien observamos como en los últimos años ha vuelto a bajar la cifra de activos.

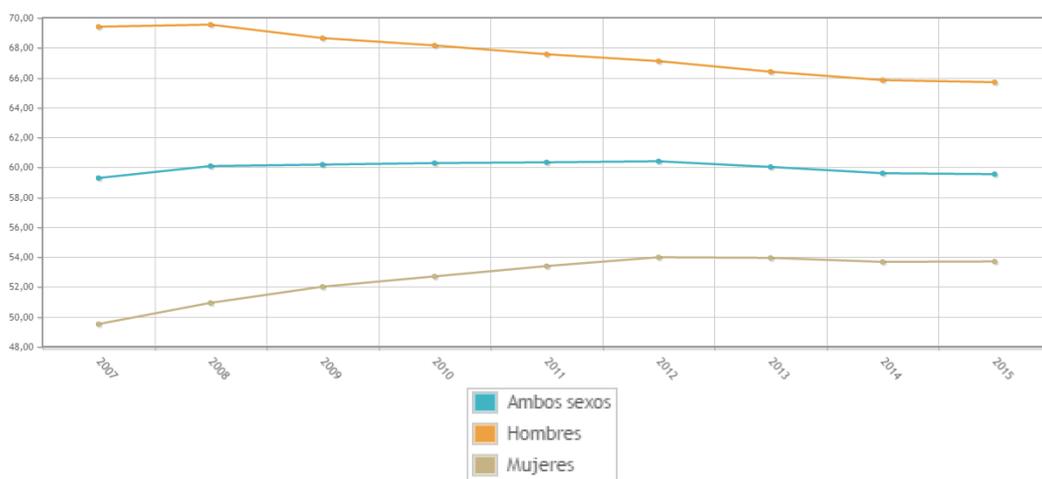
Pues bien, al iniciarse un periodo de crisis económica en nuestro país, aumentó el número de personas en situación de desempleo, como veremos en los siguientes apartados, por consiguiente, a la vez que por una parte disminuye el número de personas que tienen empleo, por otra parte se ve aumentada la cifra de activos ya que la mayor parte de las personas que se quedan sin empleo van a buscar otro.

El mayor incremento que ha experimentado el número de activos en nuestro mercado en estos 9 años se dio en el año 2008 con un 2,85%; sin embargo, el año en el que la cifra de activos ha sido más elevada se corresponde con el año 2012, con 23.443,7, y cuya tasa de actividad fue de un 60,4%; sin embargo, el incremento respecto al año anterior no ha sido significativo.

Por lo tanto, hasta el año 2008 la cifra de activos era menor, pero la crisis provocó un notable incremento de personas en esta situación. Como vemos más adelante, los años en los que ha habido mayor número de población activa se corresponden con aquellos donde ha habido más personas paradas.

Desde 2013 hasta nuestros días el número de activos ha ido disminuyendo, siendo la tasa de actividad del año 2015 de un 59,5%. Esto se puede deber a que el número de parados también ha disminuido debido a una mejoría en la economía nacional o también a que, ante las todavía escasas posibilidades de encontrar un nuevo empleo, las personas han desistido de su búsqueda, llegando incluso a emigrar a otros países en busca de una mejor situación de empleo.

Teniendo ya una visión global de cómo ha sido la evolución del número de activos en estos últimos años, vamos a verlo de una manera más visual mediante un gráfico que lo representa:



Representación tasa de actividad hombres, mujeres y ambos sexos en España desde 2007 a 2015. Fuente: EPA. Instituto Nacional de Estadística

A través de este gráfico podemos observar además que, a nivel nacional, la tasa de actividad es mucho más alta para los hombres que para las mujeres, lo cual muestra que, a pesar de la época en la que vivimos y los grandes logros que se han conseguido respecto a la incorporación progresiva de la mujer al mercado laboral, sigue siendo más difícil encontrarse mujeres que estando en edad de trabajar quieran hacerlo que hombres.

Además, comprobamos que con la llegada de la crisis, la tasa de actividad de las mujeres comenzó a crecer inmediatamente, al contrario de lo que sucedió en la tasa de actividad de hombres que fue decreciendo progresivamente. Esto puede deberse a que hay más mujeres en situación de desempleo.

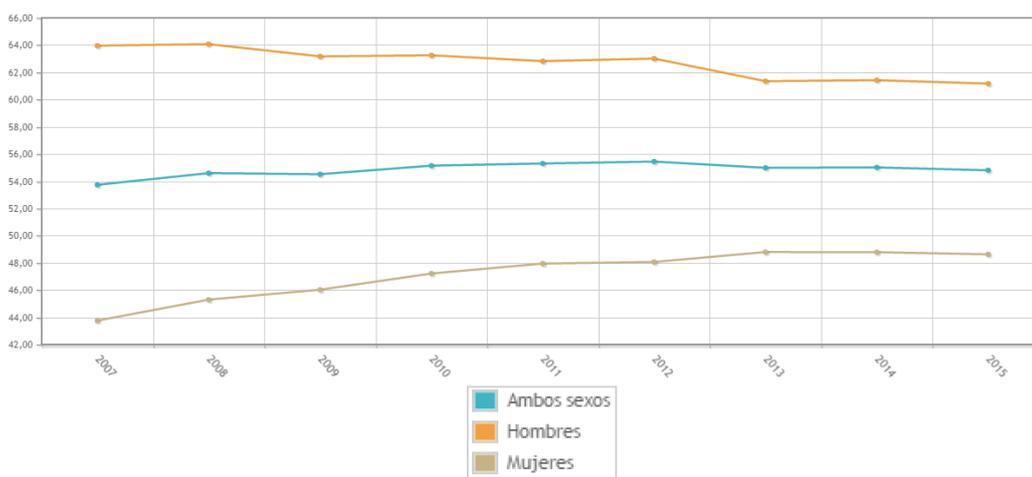
- A NIVEL AUTONÓMICO

A continuación examinaremos lo ocurrido en el mercado laboral de Castilla y León, en lo que respecta a la evolución de la población activa en estos últimos años.

Vemos como desde el año 2007 también, por causa de la crisis económica que ya hemos explicado, el número de activos aumentó considerablemente, con un incremento del 2,09%, siendo el año 2010 en esta Comunidad Autónoma donde mayor número de activos había.

Comparándolo con lo que ha sucedido en el ámbito nacional, vemos que el número de activos ha ido disminuyendo más que en el conjunto del país. Esto se debe a que la población de Castilla y León es una población envejecida y a que hay una menor tasa de abandono escolar, lo que explica que la tasa de actividad en Castilla y León sea menor que la tasa de actividad en España.

Observamos que tanto en España como en Castilla y León se ha situado la mayor tasa de actividad entre el año 2012 y el año 2013, coincidiendo como veremos más adelante con los años donde mayor número de parados ha habido y, por tanto, ha habido más personas en busca activa de empleo.



Representación tasa de actividad hombres, mujeres y ambos sexos en Castilla y León desde 2007 a 2015. Fuente: EPA. Instituto Nacional de Estadística

Como apreciamos en el gráfico anterior, si comparamos la tasa de actividad de hombres y mujeres nos encontramos con que, al igual que ocurre en el ámbito nacional, es mayor para los hombres que para las mujeres y que al entrar en periodo de crisis económica en el caso de los hombres bajó la tasa poco a poco, siendo justo en el año 2012-2013 cuando mayor decrecimiento experimentó.

En 2013 la población activa de Castilla y León se redujo por tercer año consecutivo y en este año lo hizo más intensamente que los ejercicios anteriores, siendo el descenso del 2,1% (si bien el año anterior dicho descenso era del 0,6%), que, en términos absolutos, significó una reducción de 25.100 personas.

La población activa de Castilla y León en 2013 se distribuía entre 633.100 varones y 517.000 mujeres. Respecto al año previo, las mujeres de la Comunidad aumentaron su participación en el mercado laboral en 2013 un 0,2%, mientras la participación masculina se redujo un 3,9% (26.000 activos menos). En el conjunto nacional disminuyó la población activa en los dos sexos, siendo un 2,0% para los varones y un 0,6% para las mujeres.

La población en edad de trabajar volvió a reducirse en 2014, tanto en la Comunidad (como en el conjunto nacional (0,3% menos). Esto, se explica por el descenso de menores de 35 años (de un 4,4% en la Comunidad y un 3,9% en España), mientras los grupos laborales de mayor edad se incrementaron (0,2% en Castilla y León y 1% en España).

En el gráfico por sexos observamos que la población activa de Castilla y León en 2014 se distribuía entre 639.200 varones y 521.900 mujeres. Respecto al año anterior, se redujo la actividad para ambos sexos en torno al 0,9%, que en términos absolutos se tradujo en un descenso de 5.500 hombres activos y 4.600 mujeres. En España el descenso de activos fue más intenso para los hombres (1,3%) que para las mujeres (0,7%).

La tasa de actividad en 2015 en Castilla y León se mantuvo prácticamente constante en el 54,8%, mientras que en España por tercer año consecutivo se redujo (0,2 puntos porcentuales), situándose en el 59,5%.

De nuevo en 2015 la tasa de actividad de la Comunidad continuó manteniéndose por debajo de la del conjunto de España.

Si comparamos la tasa de actividad del año 2007 y la tasa de actividad de 2015, comprobamos que en el conjunto nacional ha aumentado en 0,2 puntos porcentuales, mientras que en Castilla y León se ha producido un aumento de 1,1 puntos porcentuales, lo que explica que la situación a nivel regional es más favorable que a nivel nacional.

3.3 Ocupados

Los **ocupados o empleados** son aquellas personas que formando parte de la población activa logran tener un puesto de trabajo. Unos trabajan para otras personas, que son los denominados asalariados o trabajadores por cuenta ajena, y otros trabajan para sí mismos, que son los autónomos o trabajadores por cuenta propia.

Tabla 3: Ocupados en España y en Castilla y León (miles de personas).

Ocupados (Media anual)						
	Castilla y León			España		
AÑO	VALOR ABSOLUTO	VARIACIÓN PORCENTUAL	VARIACIÓN ABSOLUTA	VALOR ABSOLUTO	VARIACIÓN PORCENTUAL	VARIACIÓN ABSOLUTA
2007	1.082,2			20.579,9		
2008	1.075,2	-0,65%	-7,0	20.469,7	-0,54%	-110,3
2009	1.020,6	-5,08%	-54,6	19.106,9	-6,66%	-1.362,8
2010	1.008,1	-1,22%	-12,4	18.724,5	-2,00%	-382,4
2011	994,8	-1,32%	-13,3	18.421,4	-1,62%	-303,0
2012	955,4	-3,96%	-39,4	17.632,7	-4,28%	-788,7
2013	916,4	-4,09%	-39,1	17.139,0	-2,80%	-493,7
2014	920,0	0,39%	3,6	17.344,2	1,20%	205,2
2015	938,9	2,06%	19,0	17.866,1	3,01%	521,9

Fuente: EPA. Instituto Nacional de Estadística

- A NIVEL NACIONAL

Observamos en la tabla de datos que el número de personas ocupadas ha ido decreciendo, siendo el año 2009 cuando bajó más la cifra con un -6,66%, pasando de haber 20.469,7 miles de personas a haber 19.106,9. Podemos decir entonces que, como consecuencia de la fuerte crisis económica que venimos estudiando coincide que en el año 2009 a la vez que se produjo el mayor incremento en la cifra de parados de todos estos años estudiados, se produjo a su vez el mayor decrecimiento de la cifra de ocupados, aunque obviamente no en la misma medida cuantitativa.

Por otra parte, ha sido en el año 2013 el año en el que la cifra de ocupados ha sido la más baja, coincidiendo a su vez con la cifra más alta de desempleados, como veremos a continuación en el siguiente apartado. Sin embargo, no coincide que sea este año con el de mayor tasa de actividad siendo el año anterior. Puede que una de las causas sea que las personas al verse en situación de desempleo y buscar activamente un nuevo puesto de trabajo, desisten de buscar un nuevo empleo o deciden emigrar a otros países para buscar allí un empleo.

Conviene aquí hacer un análisis más profundo para saber a qué sectores económicos ha afectado más la crisis en el ámbito laboral. Para ello hemos seleccionado cuatro sectores y hemos seleccionado los datos que recoge la EPA desde el año 2008 hasta el 2015:

Tabla 4: Ocupados en España por sector económico (miles de personas).

AÑO	Medias anuales							
	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Total	17.866,1	17,344,2	17139	17632,7	18421,4	18724,5	19106,9	20469,7
Agricultura	736,80	735,90	736,60	743,40	755,30	786,10	788,10	828,20
Industria	2.482,30	2380,0	2.355,50	2.483,70	2.640,70	2.650,50	2.807,60	3.236,70
Construcción	1.073,70	993,50	1.029,50	1.161,30	1.403,90	1.651,40	1.889,80	2.459,90
Servicios	13573,3	13234,9	13017,5	13244,2	13657,6	13636,6	13621,4	13945

Fuente: EPA. Instituto Nacional de Estadística

Podemos ver que, tomando como punto de partida el año 2008, en todas estas ramas de actividad ha disminuido levemente el número de ocupados, siendo preocupante el descenso de la cifra de ocupados en la rama de la construcción, contabilizando en el año 2008 una cifra de ocupación de 2.459,9 miles de personas, y en el año 2014 de 993,5 miles de personas. La explicación reside en la “explosión de la burbuja inmobiliaria”: se paró de construir, por lo que muchas personas perdieron su empleo y desistieron de seguir buscando empleo en esta rama de actividad ante las pocas expectativas de encontrarlo.

Respecto al sector económico de la industria, el número de personas ocupadas en dicho sector era en 2008 de 3.236,7 lo que representaba el 15,8% del total de la población ocupada en España, un punto y medio porcentual por debajo del registro de Castilla y León.

La cifra de ocupados en la industria inicia un descenso a partir de 2009 que continúa hasta 2013, año en el que el número de ocupados en este sector se situó en 2.355,5 personas. En 2014, esta cifra aumenta ligeramente hasta llegar a 2.380, lo que representa el 13,6% del total de la población ocupada a nivel nacional, y en 2015 continúa aumentando hasta llegar a 2.482, 30.

- A NIVEL AUTONÓMICO

En Castilla y León observamos que, al igual que ha ido sucediendo a nivel nacional, la cifra de ocupados ha ido decreciendo a medida que la crisis económica hacía mella en el mercado laboral; siendo el año 2009, el año en el que hubo un decrecimiento del 5,08%, frente al 6,66% nacional, el mayor en todo este período, pasando de 1.075,2 a 1.020,6 de ocupados.

Por otra parte, también en Castilla y León el año donde nos hemos encontrado menos personas ocupadas ha sido 2013 con un total de 916,4, coincidiendo también con la tasa de paro más elevada de estos años. A diferencia de lo ocurrido en los años anteriores, en este año la pérdida de empleo de Castilla y León fue más intensa (del 4,6%) que la media nacional (del 3,1%).

Observamos que en los últimos años ha aumentado el número de ocupados, sobre todo en el 2015, con un incremento del 2,06%, siendo este un evidente indicio de recuperación económica a nivel autonómico.

Veamos ahora a qué sectores económicos ha afectado más la crisis en el ámbito laboral en Castilla y León, seleccionando los mismos cinco sectores que hemos considerado para estudiarlo en el ámbito nacional:

Tabla 5: Ocupados en Castilla y León por sector económico.

	Medias anuales (miles de personas)							
AÑO	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Total	938,9	920,0	916,4	955,4	994,8	1008,1	1020,6	1075,2
Agricultura	67,4	64,6	65,9	70,2	67,2	65,0	68,1	80,7
Industria	153,2	149,2	141,0	150,3	151,7	160,3	177,6	185,9
Construcción	65,1	59,7	65,9	78,6	81,9	97,3	105,8	126,3
Servicios	653,2	646,5	643,5	656,5	694,2	685,5	669,1	682,3

Fuente: EPA. Instituto Nacional de Estadística

Durante el año 2015, los 938.900 ocupados de Castilla y León se distribuyeron de la siguiente forma: 653.200 en el Sector Servicios, 153.200 en la Industria, 67.400 en la Agricultura y 65.100 en la Construcción. Respecto a los años anteriores, el empleo aumentó en todos los sectores económicos que analizamos, tanto en el conjunto nacional como en el autonómico.

Podemos ver como desde el año 2008 hasta el año 2015, en todos estos sectores ha disminuido el número de ocupados en Castilla y León, sobre todo en los sectores de la industria, con una variación de 17,59 puntos porcentuales y de la construcción, con una variación de 48,45 puntos. Si analizamos estos dos mismos sectores en España, vemos como en el sector industrial ha disminuido el número de parados en 23,3 puntos porcentuales y en el sector de la construcción ha disminuido 48,45 puntos.

Vemos también aquí como la situación durante los años de crisis en Castilla y León ha sido mejor respecto al conjunto del país quizás debido a la estructura económica de nuestra Comunidad, con un mayor peso del sector industrial.

3.4 Parados

Los **parados** son aquellas personas que entran dentro de la población activa y no tienen un empleo a pesar de buscarlo. La **tasa de paro** es el porcentaje correspondiente a las personas en situación de desempleo dentro de una población activa, es decir, es el cociente entre el número de desempleados y el de activos, multiplicado por cien.

$$\text{Tasa de desempleo} = (\text{Desempleados} / \text{Población activa}) \times 100$$

Tabla 6: Parados en España y en Castilla y León (miles de personas).

Parados (Media anual)						
	Castilla y León			España		
AÑO	VALOR ABSOLUTO	VARIACIÓN PORCENTUAL	VARIACIÓN ABSOLUTA	VALOR ABSOLUTO	VARIACIÓN PORCENTUAL	VARIACIÓN ABSOLUTA
2007	83,1			1.846,2		
2008	114,4	37,71%	31,3	2.595,9	40,61%	749,8
2009	165,8	44,93%	51,4	4.153,6	60,00%	1.557,6
2010	189,2	14,10%	23,4	4.640,2	11,72%	486,6
2011	201,8	6,67%	12,6	5.012,7	8,03%	372,5
2012	235,9	16,87%	34,1	5.811,0	15,93%	798,3
2013	254,7	7,99%	18,9	6.051,1	4,13%	240,1
2014	241,1	-5,3%	-13,6	5.610,4	-7,3%	-440,7
2015	209,8	-13,0%	-31,3	5.056,0	-9,9%	-554,4

Fuente: EPA. Instituto Nacional de Estadística

Tabla 7: Tasa de paro en España y en Castilla y León (porcentajes).

Tasa de Paro (Medias anuales)				
	Castilla y León		España	
AÑO	TASA PORCENTUAL	VARIACIÓN ABSOLUTA	TASA PORCENTUAL	VARIACIÓN ABSOLUTA
2007	7,13		8,23	
2008	9,61	2,48	11,24	3,01
2009	13,98	4,36	17,86	6,61
2010	15,80	1,82	19,86	2,00
2011	16,87	1,07	21,39	1,53
2012	19,80	2,93	24,79	3,40
2013	21,75	1,95	26,09	1,30
2014	20,77	-0,98	24,44	-1,65
2015	18,26	-2,51	22,06	-2,38

Fuente: EPA. Instituto Nacional de Estadística

- A NIVEL NACIONAL

Con la llegada de la crisis, el desempleo se ha convertido en el principal problema a resolver por las autoridades políticas, en particular, y por la sociedad, en general. Como podemos observar en la tabla, con la crisis económica el paro aumentó en gran medida, registrando en el año 2007 una tasa de paro de un 8,23% y en 2013 de un 26,09%, siendo la cifra más alta y alarmante a lo largo de todos estos años de estudio, con un total de 6.051,1miles de personas en paro.

Desde el año 2007 hasta el 2008 el número de personas en situación de paro se incrementó ya en un 40,61%, pero sin duda el mayor incremento de personas en esta situación se da en 2009, pasando de 2.595,9 miles personas a 4.153,6.

Si hacemos una comparativa con la tasa de actividad y el número de activos, podemos ver que, como ya anunciábamos, los años donde mayor número de parados ha habido son también aquellos donde mayor tasa de actividad ha existido.

Como ya hemos visto existen diferentes tipos de paro, pero no significa que haya que catalogar al número de desempleados de un país exclusivamente en uno de ellos. Lo más normal es que se den todo tipo de situaciones, pero se distinguen para poder aplicar las medidas más adecuadas para su solución.

Así, podemos diferenciar entre: desempleo estructural, friccional, estacional y cíclico; pero sin duda los tipos de desempleo que observamos para el análisis de las variables a nivel nacional son el friccional, al existir un gran número de personas que han dejado o perdido su antiguo puesto de trabajo y buscan uno nuevo, y el cíclico puesto que nuestra economía al estar atravesando una crisis económica manifestada a corto plazo está experimentando una fase recesiva del ciclo económico que conlleva una depresión de la demanda de bienes y servicios, una caída de la inversión privada, y un aumento de paro ocasionado por los despidos y la falta de creación de nuevos puestos de trabajo.

No obstante, observamos que desde 2013 la tasa de paro ha ido decreciendo hasta nuestros días, siendo un evidente síntoma de la recuperación económica del país.

A continuación analizamos el comportamiento de esta variable del mercado de trabajo en función de la edad de la población, y para ello vamos a analizar la siguiente tabla:

Tabla 8: Parados por grupo de edad.

EDAD	Porcentaje									
	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
De 16 a 19	3,4	3,1	3,5	3,8	4,4	5,2	6,1	8,2	8,7	8,6
De 20 a 24	11,4	12,1	12,2	12,6	13,4	13,3	14,3	14,7	15,4	15,5
De 25 a 29	12,4	12,5	13,4	14,0	14,2	15,3	15,7	16,1	15,4	17,5
De 30 a 34	12,4	13,0	13,8	14,4	15,0	15,0	15,0	14,4	14,0	14,4
De 35 a 39	13,1	13,5	13,7	13,6	13,6	13,8	13,5	12,3	12,2	12,1
De 40 a 44	12,5	12,8	12,6	12,7	12,5	12,0	11,7	11,6	10,9	10,7
De 45 a 49	12,5	12,2	11,9	11,3	10,6	10,0	9,5	8,9	8,8	7,9
De 50 a 54	10,4	9,9	9,3	8,8	8,1	7,6	6,9	6,8	7,0	6,4
De 55 a 59	8,2	7,7	6,6	6,1	5,6	5,4	4,9	4,6	4,9	4,8
De 60 a 64		3,0	2,9	2,6	2,5	2,4	2,3	2,3	2,4	2,0

Fuente: EPA. Instituto Nacional de Estadística

Podemos ver cómo a los grupos de edad a los que menos afecta el desempleo son a las personas que tienen entre 16 a 19 años, porque la mayor parte aún está formándose y estudiando, y a las personas entre 55 a 64, porque son personas con mucha experiencia que llevan muchos años trabajando para las empresas y que están en edad de jubilarse y resulta más caro para las empresas su despido.

En el resto de grupos de edad existe mayor porcentaje de personas en situación de desempleo y ha ido en aumento a lo largo de la crisis. Por ejemplo, mientras que desde el año 2006 hasta el 2010 el grupo de edad en el que existía mayor número de personas desempleadas era el comprendido entre 25 a 29 años, por ser generalmente personas en búsqueda de su primer empleo, desde 2010 a 2013 el grupo de edad con más desempleados era el comprendido entre 30 y 34 años, es decir, como consecuencia de los despidos, lo mismo que ha ocurrido sorprendentemente los últimos años con el grupo de edad comprendido entre 35 y los 39 años de edad.

- A NIVEL AUTONÓMICO

A nivel autonómico, observamos que en Castilla y León el número de parados aumentó preocupantemente en el año 2009 con un incremento del 44,93% y siendo el año 2013 el año en el que mayor número de personas desempleadas se han contabilizado con una cifra de 254,7 miles de personas. Observamos como la tasa de paro en los últimos años se ha reducido, sobre todo en el año 2015 y además en mayor medida que en el conjunto del país, siendo esto para Castilla y León un posible indicio de recuperación económica.

En 2013 el número de parados aumentó respecto al año anterior, tanto en Castilla y León, como en España. De esta forma, Castilla y León, 250.000 personas se encontraron en situación de desempleo en 2013, incrementando en un 7,8%. En el conjunto nacional, la cifra de parados fue de 5.995.300, lo que supone un aumento del 3,9%.

Tras varios años crecimiento del desempleo, en 2014 en Castilla y León la cifra se vio disminuida en 13.600 personas respecto al año 2013, alcanzando las 241.100, que se explican por un incremento de 3.600 nuevos ocupados y una reducción de unos 10.000 activos.

En términos relativos, la reducción del desempleo fue del 5,3% en Castilla y León y del 7,3% en el conjunto nacional.

Las tasas de paro, tanto en Castilla y León como en el conjunto nacional, disminuyeron en 2014 por primera vez en los años de la crisis, situándose la de la Comunidad en el 20,8% y la nacional del 24,4%, produciéndose descensos de 1 punto porcentual y de 1,7 puntos porcentuales respectivamente.

La tasa de paro nacional continúa siendo superior a la de la Comunidad, y si hacemos una comparativa de cómo estábamos respecto a España en el comienzo de la crisis y cómo estamos ahora, observamos que la variación desde el año 2007 hasta el 2015 en Castilla y León ha sido de 11,13 puntos porcentuales, y en España ha sido de 13,8 puntos porcentuales; por lo que podemos concluir que aunque el desempleo ha afectado tanto al conjunto del país como a Castilla y León; sin embargo ha sido más notable en el conjunto nacional.

4. CONCLUSIONES

El mercado laboral tiene unas características específicas que conllevan cierta rigidez y que lo diferencian de los mercados de bienes y servicios.

Como el objetivo de las empresas es maximizar el beneficio, se siguen contratando trabajadores siempre que aporten dicho beneficio. Cuando el salario aumenta, disminuye la demanda de trabajadores por parte de la empresa, y cuando el salario disminuye aumenta el número de trabajadores demandados.

La decisión de oferta de trabajo de una persona va a depender de su salario real, que va a ser aquella cantidad de bienes que puede adquirir esta persona con sus ingresos salariales.

Por encima del equilibrio hay un exceso de oferta y por debajo hay exceso de demanda. En el momento en que no se produce ninguno de los dos excesos, existirá un salario que va a satisfacer el equilibrio.

El mercado laboral puede estar mucho tiempo en desequilibrio y observarse una situación de desempleo, porque se produce un exceso de oferta. Dicho desempleo supone costes económicos, psicológicos y sociales, y hay dos causas que explican que exista: la rotación y búsqueda de empleo, y el desajuste laboral.

Entre las posibles fuentes de la rigidez salarial podemos citar: la existencia del salario mínimo, la acción que realizan los sindicatos y las organizaciones empresariales, los salarios de eficiencia, que van a aumentar la productividad de los trabajadores, y el coste que supone despedir a un trabajador.

El desempleo en nuestro país se puede medir a través de un registro o a través de una encuesta. En este trabajo hemos utilizado la Encuesta de Población Activa (EPA), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, para analizar las distintas variables del mercado laboral.

Con la llegada de crisis económica, el mercado laboral, tanto en el conjunto de España como en nuestra Comunidad Autónoma, se ha visto afectado muy negativamente: importante incremento del número de parados, reducción muy significativa del número de ocupados, etc.

Aunque los dos ámbitos territoriales señalados anteriormente han experimentado esas negativas consecuencias de la recesión sobre el mercado laboral; sin embargo, no lo han sido en la misma medida: de los datos analizados, todos ellos publicados por el Instituto Nacional de Estadística, parece desprenderse cómo el mercado laboral de Castilla y León ha resistido mejor esos nefastos efectos en nuestros trabajadores, quizás debido a la estructura económica de nuestra Comunidad, con un mayor peso del sector industrial, a nuestra peculiar demografía, con una mayor tasa de envejecimiento, y a una mayor formación de nuestros jóvenes, con una menor tasa de abandono escolar y más tardía incorporación al mercado de trabajo.

Así, en nuestra Comunidad, durante los años de la crisis económica, la tasa de actividad ha aumentado en 1,1 puntos porcentuales, mientras que en España tan sólo ha aumentado 0,2 puntos porcentuales. Por lo que respecta a la tasa de paro, en Castilla y León ha aumentado en 11,13 puntos porcentuales, mientras que en el conjunto nacional se ha producido un aumento de 13,83 puntos.

En Castilla y León ha disminuido el número de ocupados, sobre todo en el sector de la construcción, pero también en menor medida que en el conjunto nacional. No obstante, observamos que en los últimos años ha aumentado el número de ocupados, tanto en España como en Castilla y León, indicio este de la recuperación económica.

A los grupos de edad a los que menos ha afectado el desempleo han sido a aquellas personas con edades comprendidas entre 16 y 19 años, porque la mayor parte aún está formándose y estudiando, y a las personas entre 55 y 64, porque tienen mucha experiencia al llevar muchos años trabajando para las empresas y por estar en edad de jubilarse, resultando más costoso para las empresas su despido.

No obstante, observamos que en los últimos años ha aumentado el número de ocupados, tanto en España como en Castilla y León, pudiendo ser este un indicio de recuperación económica.

5. BIBLIOGRAFÍA

Manuales

- Blanco, J.M. (2014). *Economía. Teoría y práctica*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Blanco, J.M. y Aznar, J. (2001). *Introducción a la Economía. Teoría y práctica*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Blanchard, O, Amighini, A y Giavazzi, F. (2012) *Macroeconomía*. Madrid: Pearson Educación
- Gimeno, J.A. y Guirola, J.M. (1995). *Introducción a la economía. Libro de prácticas. Macroeconomía*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Gimeno, J.A., Guirola, J.M., González, M. y Ruíz-Huerta, J. (2008). *Principios de Economía*., Madrid: Mc Graw Hill.
- Mochón, F. (2010). *Principios de Economía*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Samuelson, P. y Nordhaus, W. (1996) *Economic*. Madrid: Mc Graw Hill.

Consultas en la web

- Consejo Económico y Social de Castilla y León. (s.f.). Recuperado el 11 de mayo de 2016, de <http://www.cescyl.es/es/publicaciones/informes-anuales/informe-situacion-economica-social-castilla-leon-2007> ;
<http://www.cescyl.es/es/publicaciones/informes-anuales/informe-situacion-economica-social-castilla-leon-2008> ;
<http://www.cescyl.es/es/publicaciones/informes-anuales/informe-situacion-economica-social-castilla-leon-2009> ;
<http://www.cescyl.es/es/publicaciones/informes-anuales/informe-situacion-economica-social-castilla-leon-2010> ;
<http://www.cescyl.es/es/publicaciones/informes-anuales/informe-situacion-economica-social-castilla-leon-2011> ;
<http://www.cescyl.es/es/publicaciones/informes-anuales/informe-situacion-economica-social-castilla-leon-2012> ;
<http://www.cescyl.es/es/publicaciones/informes-anuales/informe-situacion-economica-social-castilla-leon-2013> ;
<http://www.cescyl.es/es/publicaciones/informes-anuales/informe-situacion-economica-social-castilla-leon-2014>

- Encuesta de coyuntura laboral*. (s.f.). Recuperado el 6 de abril de 2016, de <http://www.oect.es/Observatorio/Contenidos/Indicadores/Indicadores/Estaticos/Efectivos%20laborales%20por%20tipo%20de%20contrato/Ficheros/ECoyunturaLaboral.pdf>

- Instituto Nacional de Estadística. (s.f.). *Encuesta de población activa*. Recuperado el 4 de abril de 2016, de
<http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=811&capsel=813> ;
http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&secc=1254736195128&idp=1254735976595 ;
<http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4933> ;
<http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4886&L=0> ;
<http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4886> ;
<http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4876&L=0> ;
<http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4876> ;
<http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4745&L=0> ;
<http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4875> ;
<http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4950> ;
<http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4885> ;
<http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4948> ;
http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (s.f.). *Igualdad de género*. Recuperado el 7 de abril de 2016, de <http://www.empleo.gob.es/es/igualdad/>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (s.f.). *Plan estratégico de igualdad de oportunidades*. Recuperado el 7 de abril de 2016, de http://www.empleo.gob.es/es/igualdad/Documentos/Plan_estrategico_final.pdf

Artículos de revista en línea

- Barberá, E., Ramos, A., Sarrió, M., & Candela, C. (s.f.). *Mas allá del "techo de cristal". Diversidad de género*. Recuperado el 9 de mayo de 2016, de Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales:
http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/40/Estudios03.pdf