

Unidad 6:

El mercado de trabajo



ÍNDICE

1. El mercado de trabajo

- A. La oferta y la demanda de trabajo
- B. Dinámica del mercado de trabajo

2. El desempleo

- A. ¿Por qué existe el desempleo?
- B. ¿Cómo se mide el desempleo?
- C. Tipos de desempleo

3. Políticas de empleo

4. Una panorámica del mercado laboral español

- A. Los datos
- B. Nuevos yacimientos de empleo
- C. Dos grandes retos por delante

1. EL MERCADO DE TRABAJO

A. LA OFERTA Y LA DEMANDA DE TRABAJO

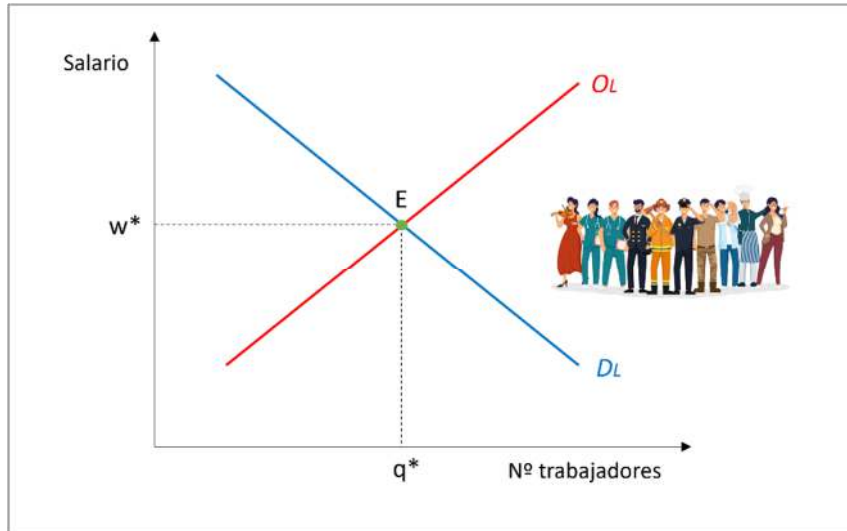
El **mercado de trabajo** es el mercado donde se intercambia el factor productivo trabajo³. En este mercado, el papel de las empresas y de las economías domésticas es al contrario del que tienen en los mercados de bienes y servicios. En el mercado de bienes, como el de los televisores, los bienes los ofertan las empresas y los demandan las familias; sin embargo, en el mercado de trabajo, son las empresas las que demandan trabajadores y las familias las que ofrecen su trabajo.

- ▶ **La oferta de trabajo.** La cantidad de trabajo que se ofrece en una economía depende de:
 - El volumen de población activa. Cuanto mayor sea ésta, mayor será la oferta de trabajo.
 - El número de horas que cada persona esté dispuesto a trabajar, lo que dependerá entre otros factores, del salario⁴ percibido. Los trabajadores ofrecen su trabajo a las empresas a cambio de un salario y, mientras trabajan, renuncian a realizar otras actividades (ocio, limpiar la casa, cuidado de familiares,...). Si aumentan los salarios, las personas estarán más motivadas a trabajar más; sucede al revés cuando los salarios disminuyen. Por tanto, la curva de oferta de trabajo en función del salario es creciente. No obstante, cuando los salarios son lo suficientemente altos, muchas personas prefieren trabajar menos y ganar menos y, a cambio, disponer de más tiempo libre.
- ▶ **La demanda de trabajo.** Las empresas necesitan trabajadores para poder desarrollar su actividad. Normalmente, los empresarios estarán dispuestos a contratar nuevos empleados siempre que los ingresos conseguidos gracias a su labor sean mayores que el salario que les tiene que pagar. Es decir, que la demanda va a depender fundamentalmente del salario y de la productividad de los trabajadores. Si los salarios aumentan, las empresas reducirán la demanda de trabajo, ya que resulta más caro contratar. Por ello, la curva de demanda de trabajo en función del salario es decreciente.

Como se observa en el gráfico, la curva de demanda de trabajo refleja el número de trabajadores que las empresas están dispuestas a contratar para cada salario. La curva de oferta nos señala cuántas personas están dispuestas a trabajar para cada salario. El punto de equilibrio es aquel en el que ambas curvas se cortan; a ese nivel de salarios la cantidad de trabajadores dispuestos a trabajar coincide con la cantidad que los empresarios desean contratar.

³ **Trabajo:** aportación, tanto física como intelectual, que realiza el ser humano para contribuir a la producción de bienes y servicios.

⁴ **Salario:** remuneración que reciben los trabajadores por su aportación a la producción.



B. DINÁMICA DEL MERCADO DE TRABAJO

El mercado de trabajo es muy complejo y no se explica simplemente por el libre juego de la oferta y la demanda. De su análisis se derivan bastantes interrogantes: ¿por qué se les paga tanto a los deportistas de élite?, ¿por qué generalmente las mujeres cobran salarios inferiores a los hombres?, ¿qué ocurre con los salarios si aumenta la productividad?

El salario que están dispuestos a pagar los empresarios depende, en parte, de lo que los trabajadores aporten a la producción, es decir, de su productividad marginal o rendimiento. Y el rendimiento del factor trabajo (como ya vimos), disminuye a medida que se incrementa la cantidad de trabajo si se mantienen los demás factores fijos.

Vamos a estudiar la relación entre la productividad marginal, nº óptimo de trabajadores y salarios a partir de un ejemplo: **“¿Cuántos trabajadores conviene contratar?”**

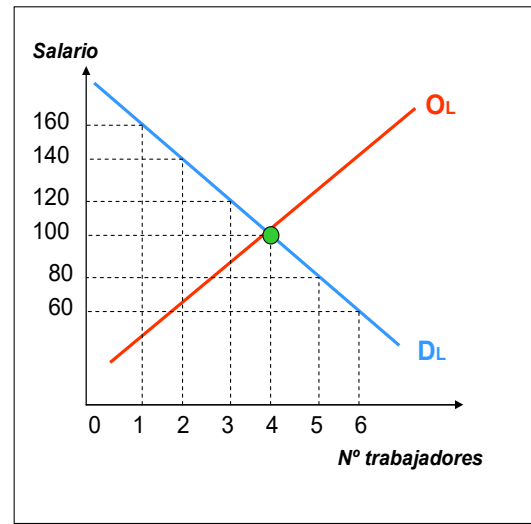
El dueño de una autoescuela podría pensar que cuantos más profesores contrate, más clases se darán y, por tanto, más ingresos obtendrá. Pero como dispone de un nº limitado de coches, cada nuevo profesor que contrate podrá dar menos clases de conducir, ya que los coches disponibles tienen que repartirse entre más profesores. En la tabla aparecen los ingresos que se obtendrían en función del número de profesores contratados, suponiendo que las clases se cobrasen a 20 € la hora.

Nº trabaj.	Horas clase diarias	Ingreso total diario (€)	Ingreso marginal (€)
1	8	160	160
2	15	300	140
3	21	420	120
4	26	520	100
5	30	600	80
6	33	660	60

Como se observa, con un único profesor los ingresos son de 160 € diarios. Si añadimos un segundo profesor, los ingresos aumentan en 140 €; un tercero los aumenta en 120 €; un cuarto en 100 €, etc. Con cada nuevo profesor contratado, los ingresos aumentan, pero estos aumentos son cada vez menores, es decir, cada nuevo trabajador es menos productivo que el anterior (aporta menos ingresos).

¿Cuántos profesores deberían contratarse? Depende del salario que haya que pagarles diariamente. Si el salario es de 160 € o menos, sólo se podrá contratar un trabajador. Para un salario de 140 o menos, se podrán contratar dos y así sucesivamente. De este modo, la curva de ingreso marginal es al mismo tiempo la curva de demanda de trabajo de la empresa porque nos indica, para cada nivel de salarios, cuántos trabajadores se contratan.

Por su parte, la curva de oferta del trabajo en función del salario es creciente. A medida que aumentan los salarios, habrá más trabajadores dispuestos a trabajar, tal como se observa en el gráfico. El salario de equilibrio (según la oferta y la demanda) es de 100 € al día. Por tanto, con estos datos se deberían contratar cuatro profesores, porque al contratar un quinto, su salario sería superior a la productividad marginal o a los ingresos que aportase.



En resumen, mientras el valor de la producción que añade el nuevo trabajador sea superior a su salario, la empresa estará interesada en contratarle, porque aumentará su beneficio. Pero a partir del momento en que el salario supere ese valor, dejará de interesarle su contratación.

Los salarios y la mejora de la productividad

Un aumento de la productividad del factor trabajo traslada la curva de demanda a la derecha, repercutiendo en una mejora de los salarios de equilibrio y en un aumento de la demanda de los trabajadores. Es decir, **si los empresarios consiguen producir más en el mismo tiempo, los empresarios estarán dispuestos a pagar más por su trabajo.**

Es importante señalar que la productividad del factor trabajo no depende sólo del capital humano (formación y experiencia), sino también de la calidad de los bienes de producción disponibles y de los avances tecnológicos. Una mejor formación de los trabajadores, junto con la mejora de los equipos productivos y el progreso tecnológico, ha posibilitado un enorme impulso a la productividad del trabajo en los países desarrollados en las últimas décadas.

La mejora de la productividad explica los elevados salarios de los trabajadores de los países ricos frente a los de otros países en los que esos avances no se han producido y en los que el nivel general de salarios está muy por debajo.

2. EL DESEMPLEO

Una persona está desempleada cuando está en condiciones de trabajar, pero no tiene empleo o lo ha perdido.

A. ¿POR QUÉ EXISTE EL DESEMPLEO?

No hay consenso entre los economistas para explicar la existencia de este fenómeno. Ello se debe a que es una cuestión compleja en la que inciden múltiples factores.

- Según la **teoría neoclásica**, si el mercado de trabajo funciona libremente y los salarios fueran flexibles para bajar y subir, no habría paro. Y si lo hubiera, sería por un exceso de oferta de trabajadores, lo que provocaría que el mecanismo de mercado se ajustara bajando los salarios. Al bajar los salarios, las empresas contratarían a más trabajadores y el paro desaparecería.

Sin embargo, en la realidad hay una **rigidez en los salarios** que impide el ajuste de la oferta y la demanda. Estos autores culpan de esa rigidez a la acción de los sindicatos y del gobierno. Los sindicatos buscan mejorar las condiciones laborales de los trabajadores; por ello tratan de impedir que bajen los salarios cuando en el mercado existe un exceso de oferta y desempleo. Otra causa que contribuye a la rigidez de los salarios es la **existencia del salario mínimo**, que fija el Estado para garantizar a las personas vivir dignamente y para evitar que algunos empresarios paguen a sus empleados salarios abusivos. Cuando el Estado fija un salario mínimo superior al que determinaría el juego de la oferta y la demanda, se produce un exceso de oferta y, por tanto, desempleo.

- Según la **teoría keynesiana**, la causa principal del desempleo no se encuentra en el mercado de trabajo, sino en el mercado de bienes y servicios. Es así porque la cantidad de trabajadores que necesitan las empresas está condicionada por el volumen de producción de bienes y servicios que esperan vender en el mercado. A mayor demanda de bienes y servicios, mayor producción y mayor empleo. Pero cuando **no hay demanda suficiente**, las empresas disminuyen su nivel de actividad y así se genera desempleo.

Otras causas del desempleo son:

- **Los desajustes entre la demanda y la oferta de trabajo.** A veces, las empresas buscan trabajadores con una determinada cualificación y no los encuentran; al mismo tiempo, hay trabajadores con otras cualificaciones profesionales que el mercado ya no demanda. Se da así un exceso de oferta de determinadas profesiones y escasez de otras.
- **El mal reparto del empleo.** Hay personas pluriempleadas o que sistemáticamente hacen horas extras, impidiendo que otras accedan al mercado de trabajo.

B. ¿CÓMO SE MIDE EL DESEMPLEO?

En España las dos formas que se suelen utilizar para medir el fenómeno del desempleo son la EPA (Encuesta de Población Activa) y la encuesta elaborada por el INEM.

☑ La Encuesta de Población Activa (EPA)



www.ine.es

La elabora trimestralmente el Instituto Nacional de Estadística (INE). Es una investigación continua dirigida a las familias que viene realizándose desde 1964. Su finalidad principal es obtener datos de la población en relación con el mercado de trabajo: activos, ocupados, parados e inactivos. Se toma una muestra de unas 65.000 familias (lo que supone obtener información de unas 180.000 personas) en todo el territorio nacional. Las entrevistas son personalmente o por teléfono.

☑ La del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)



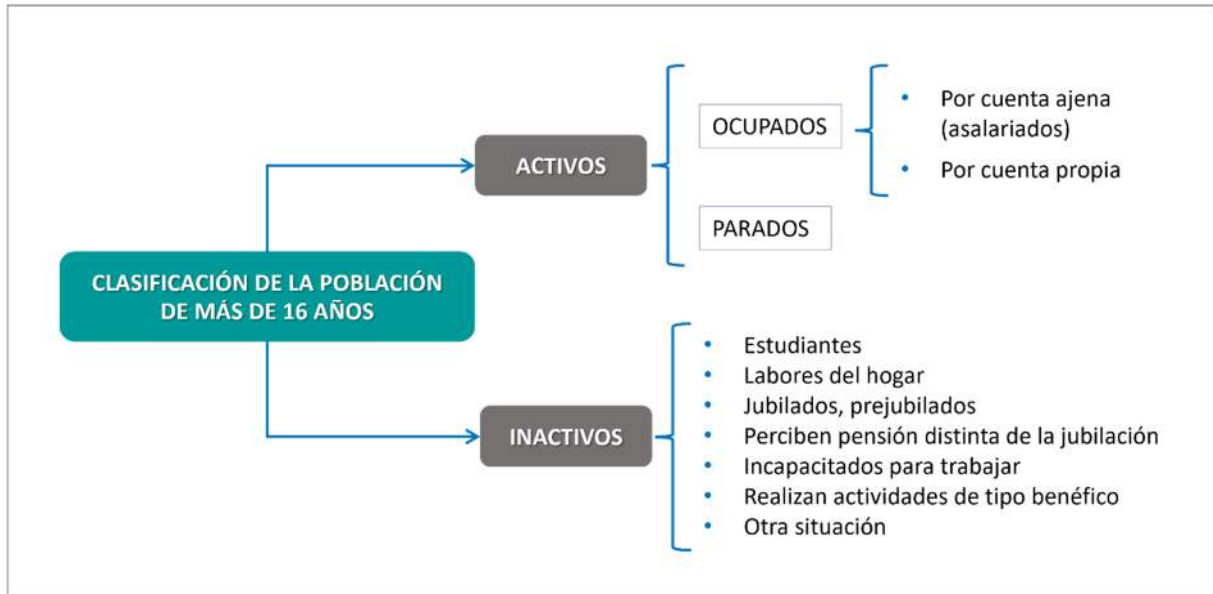
www.sepe.es

El SEPE (antiguo INEM) sólo tiene en cuenta a aquellos desempleados que se registran en sus oficinas (**paro registrado**); así que no contabiliza, por ejemplo, a personas que, al no haber encontrado trabajo durante un largo periodo de tiempo, están desanimadas y renuncian a seguir inscritas, o a los que buscan su primer empleo al terminar los estudios pero no se registran. Por esta razón, las cifras de paro registrado son inferiores a las de la EPA. De ahí que los expertos utilicen los datos que proporciona la encuesta de población activa por su mayor fiabilidad y por estar homologada internacionalmente.

Para analizar las estadísticas sobre el desempleo es conveniente familiarizarse con los siguientes conceptos. La población de 16 o más años es la **población total** que está en edad de trabajar:

- La **población activa** está formada por las personas en edad de trabajar y que quieren trabajar. Incluye, por tanto, a los que encuentran trabajo y a los que no. Por ello, dentro de la población activa hay que distinguir entre:
 - **Población ocupada.** Está formada aquellas personas activas que tienen un trabajo (por cuenta propia o por cuenta ajena).
 - **Población parada o desempleada.** Son aquellas personas activas que buscan trabajo pero no lo encuentran.

- La **población inactiva** la integran aquellos que tienen edad para trabajar (16 años o más) y que por diferentes motivos no buscan trabajo: estudiantes, personas que padecen alguna incapacidad laboral, los que se dedican a las labores del hogar, jubilados, etc.



Los principales indicadores que se utilizan para conocer la situación del mercado de trabajo son:

$$TA = \frac{PA}{PT} \cdot 100$$

Tasa de actividad: es la proporción o porcentaje de la población activa con respecto a la población total en edad de trabajar. Se halla dividiendo la población activa (PA) entre la población total de 16 o más años (PT).

$$TD = \frac{PD}{PA} \cdot 100$$

Tasa de desempleo o tasa de paro: es la proporción o porcentaje de personas paradas con respecto a la población activa. Se halla dividiendo la población desempleada (PD) entre la población activa (PA).

CATEGORÍA	AMBOS SEXOS
POBLACIÓN DE +16 AÑOS	41.497'0
ACTIVOS	24.440'0
✓ Ocupados	21.684'7
✓ Parados	2.755'3
INACTIVOS	17.057'0

TASA DE ACTIVIDAD
58'9%
TASA DE PARO
TP Ambos sexos = 11'27%

Fuente: EPA 2T 2024. Datos expresados en miles de personas.

C. TIPOS DE DESEMPLEO

Según las causas que lo provocan podemos distinguir:

- ✓ **Desempleo friccional o transitorio.** Se produce cuando las personas cambian de trabajo y se quedan temporalmente en paro o cuando se busca el primer empleo al terminar los estudios, o sencillamente porque se prefiere estar un tiempo sin trabajar para mejorar la

formación profesional o para cuidar de los hijos. El paro en estas circunstancias no supone ningún problema social.

- ✓ **Desempleo estacional.** Se genera en determinadas épocas del año. Por ejemplo, en España es muy frecuente en el sector hostelero de zonas turísticas costeras cuando termina el verano, o en los trabajos agrícolas cuando termina la época de recolección.
- ✓ **Desempleo cíclico.** Se produce en épocas de crisis económica; la producción disminuye y, por tanto, hay personas que pierden su empleo hasta que la actividad económica se recupera.
- ✓ **Desempleo estructural.** Se produce por desajustes en la cualificación entre los puestos de trabajo que se ofrecen y los que se demandan. Mientras que unos sectores económicos están en auge (nuevas tecnologías, geriatría, etc.), otros están en declive y necesitan reconvertirse (minería, siderurgia, etc.). El trasvase de trabajadores de sectores en declive (en los que sobran trabajadores) a otros sectores no siempre resulta fácil. En estos procesos, el desempleo dura mientras las personas se adaptan y se forman (o cambian de localidad geográfica) para adecuarse a las exigencias de los nuevos trabajos.



El desempleo origina efectos muy negativos tanto sobre las personas que lo sufren como sobre la economía en su conjunto. Respecto a los desempleados, como es obvio, las condiciones económicas en las que viven son más precarias, es fácil caer en el desánimo y no tener motivación para reciclarse profesionalmente, aparte de que los que están trabajando están en mejores condiciones de ocupar puestos vacantes y promocionar.

Por otra parte, supone una fuente de deterioro económico y productivo porque implica una pérdida de producción para el país⁵ y una crisis del sistema asistencial (mayor gasto público y menor recaudación).

3. POLÍTICAS DE EMPLEO

La política de empleo es una de las prioridades del gobierno de cualquier país; se trata de suavizar el coste social y económico que supone tener una elevada tasa de paro tomando medidas que alivien económicamente a los desempleados y les ayuden a encontrar un nuevo empleo. Dentro de las mismas, podemos encontrar dos tipos de políticas:

Políticas pasivas de empleo

Tienen por objeto la protección económica del desempleado mientras dure la situación de desempleo. Incluyen:

⁵ Como curiosidad, mencionar que la Ley de Okun establece que un punto adicional de desempleo supone una pérdida del 2% del PIB.

- **Prestaciones y subsidios por desempleo.** Los trabajadores que pierden su empleo reciben temporalmente una ayuda del Estado (de cuantía siempre inferior al salario que se tenía) mientras buscan un nuevo empleo. No tienen derecho a la misma quienes buscan su primer trabajo o los parados de larga duración, aunque para estos últimos existe un subsidio asistencial cuando carecen de otros ingresos y tienen cargas familiares.
- **Políticas fiscales pasivas** como por ejemplo las exenciones en el IRPF a personas desempleadas.

Políticas activas de empleo

Hacen referencia a la intervención directa de los gobiernos en el mercado de trabajo para prevenir o aliviar el desempleo y para mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo en términos generales; pueden dividirse en tres categorías según afecten a la oferta de trabajo, a la demanda de trabajo o a la forma en que ambas interactúan:

- ↪ **Medidas sobre la oferta de trabajo.** Son acciones destinadas básicamente a disminuir la oferta de trabajo existente o a mejorar su adecuación a las demandas de trabajo.
 - **Reducir el volumen de población activa:**
 - Aumentar la edad de escolarización obligatoria.
 - Prejubilaciones.
 - Reducción de la jornada laboral (35 horas semanales).
 - Disminución de las horas extraordinarias y del pluriempleo.
 - Fomento del trabajo temporal y a tiempo parcial.
 - **Actuar sobre el grado de cualificación y formación de los trabajadores (mejorar su empleabilidad),** programas de reciclaje profesional por ejemplo.
- ↪ **Medidas destinadas a aumentar la demanda de trabajo:**
 - Fomentar la contratación mediante subvenciones a empresas que creen nuevos puestos de trabajo o reducciones selectivas en las cotizaciones sociales.
 - Apoyar a sectores económicos concretos (como con el Plan Pive).
 - Apoyar el autoempleo.
 - Crear empleo público.
- ↪ **Medidas de intermediación entre la oferta y la demanda de trabajo:** pretenden facilitar la interacción entre oferentes y demandantes de trabajo. Básicamente consisten en la mejora de los flujos de información del mercado de trabajo a través de los servicios públicos de empleo, aunque en los últimos tiempos ha crecido la colaboración entre dichos servicios públicos y entidades privadas como las empresas de trabajo temporal (ETT). Las principales actuaciones sobre los oferentes de empleo son la orientación, información y seguimiento.

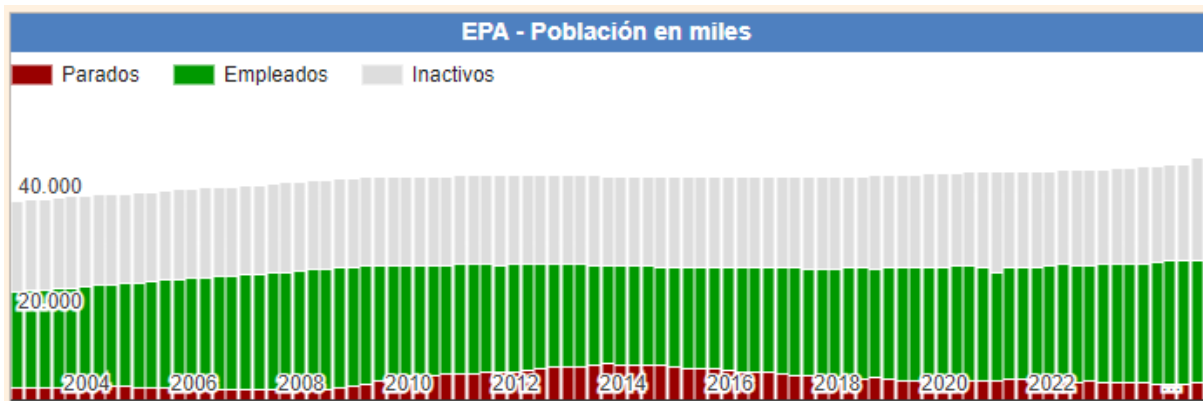
En relación a las medidas que acabamos de describir es necesario hacer algunas consideraciones:

- ★ Aunque son las políticas activas las que deben utilizarse para luchar contra el paro, hay ocasiones en las que los gobiernos hacen uso de las políticas pasivas, reduciendo la protección para obligar a los parados a que busquen trabajo con más ganas o para que sean menos exigentes con las ofertas que les lleguen.
- ★ Las políticas activas presentan dos **problemas**: el **coste** que suponen para las arcas públicas y su **falta de eficacia**.
- ★ En la actualidad está sobre la mesa el debate sobre la necesidad de **reformar el mercado laboral**, sin haber consenso hasta el momento entre las partes implicadas (los principales partidos políticos, representantes de trabajadores -sindicatos- y de empresas -patronal-), aunque la tendencia es a intentar flexibilizarlo.
- ★ Y, para terminar, **que las políticas de empleo son políticas complementarias que por sí mismas no bastan para solucionar el problema del desempleo si no se acompañan de otras políticas estratégicas o de estímulo de la economía**.

4. UNA PANORÁMICA DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

A. LOS DATOS

Evolución del mercado laboral en España 2002-2024:



Fuente: <https://datosmacro.expansion.com/paro-epa/espana>

En el gráfico anterior se puede ver cómo ha ido aumentando la población activa, que la tasa de paro más baja que hemos tenido rondó el 8% en los años previos al estallido de la crisis financiera (y en España también inmobiliaria) de 2007 y cómo, a causa de la misma, se disparó el número de desempleados en los años siguientes. En los últimos años ha mejorado ligeramente la situación.



Paro por edades:



Fuente: Infografías de INE Explica, EPA 2T 2024.

Paro por sexo:

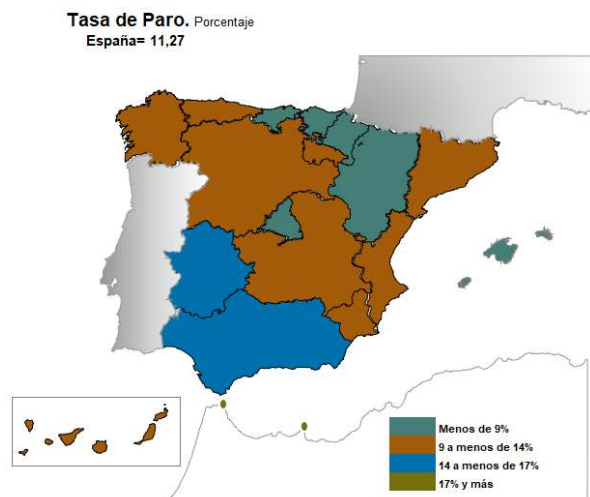


Fuente: Infografías de INE Explica, EPA 2T 2024.

... y por Comunidades Autónomas:

Por CCAA son las del sur de España (Extremadura y Andalucía) las más castigadas, superando en más de un 5% la media nacional. Aquellas donde es más fácil encontrar un empleo son las del norte, especialmente Aragón, Navarra y País Vasco.

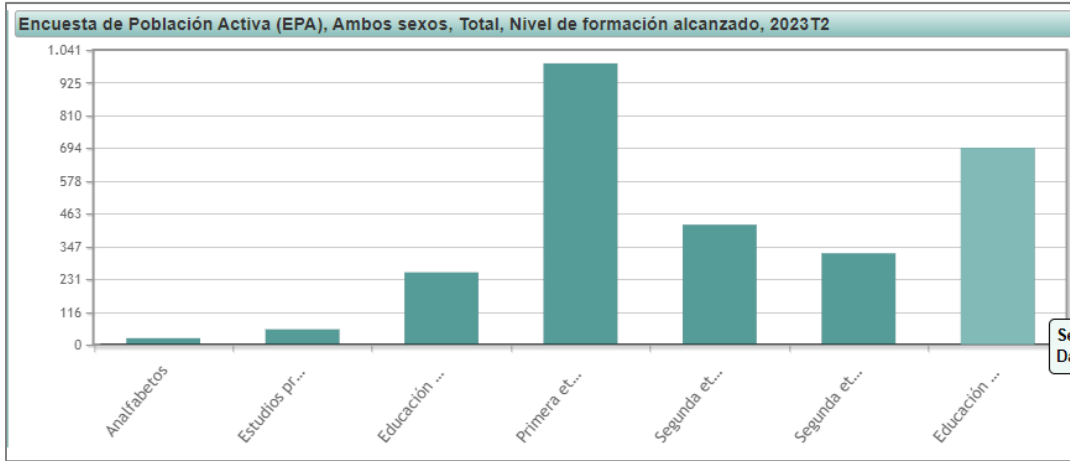
Fuente: EPA 2T 2024.





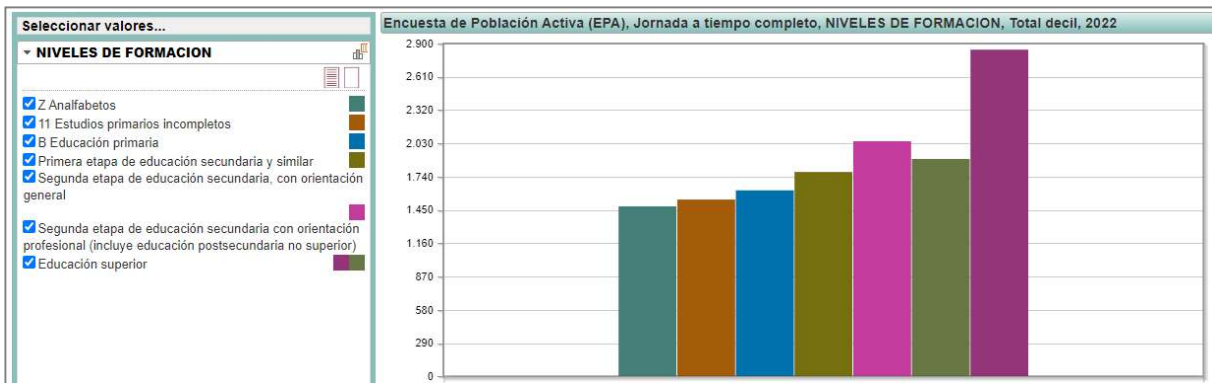
Relación estudios, paro y salario promedio:

Tasa de paro por nivel de estudios



Fuente: EPA 2T 2023.

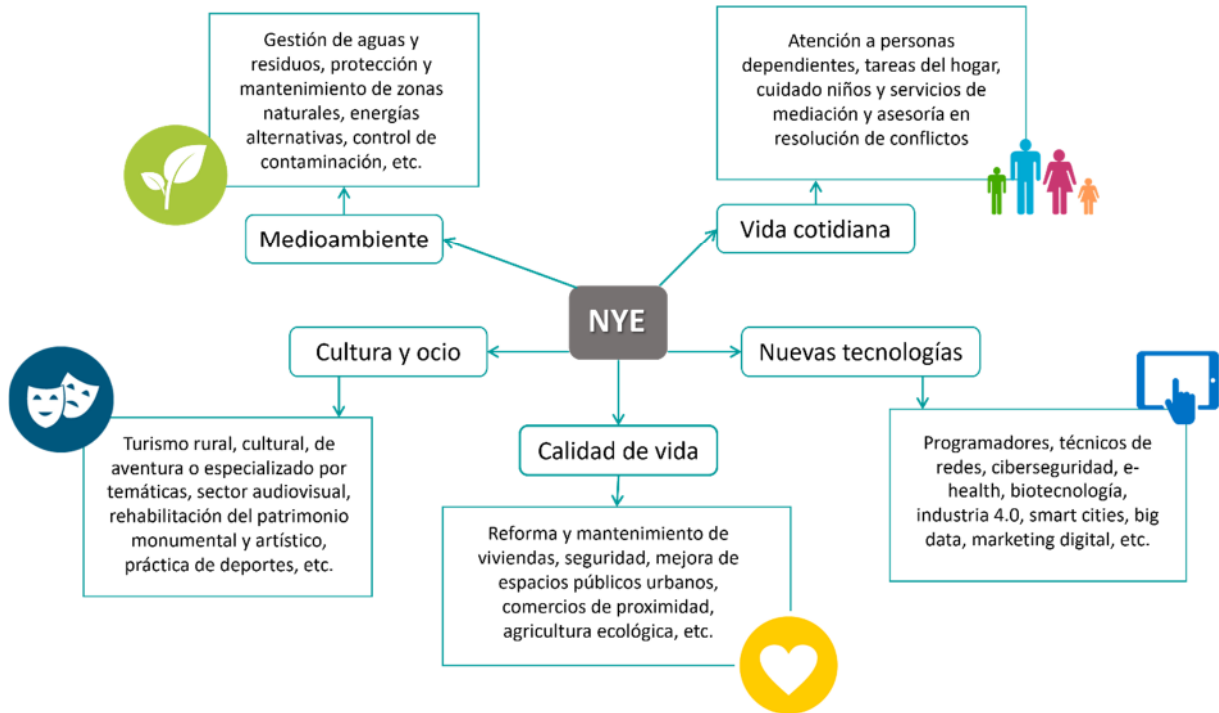
Salario medio bruto a jornada completa



Fuente: series de datos INE, 2022 (no hay información más reciente sobre salarios).

B. NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO

Los avances tecnológicos, económicos y sociales influyen directamente en la configuración de los puestos de trabajo y en la cualificación profesional necesaria para adaptarse a ellos. Una consecuencia de este hecho es la aparición de nuevas profesiones y empleos, los llamados nuevos yacimientos de empleo. Los más destacados son los siguientes:



La realidad es que hay una nueva concepción del trabajo y de la forma de entender la formación para acceder a él caracterizado por:

- Se trata de un bien escaso, en el que la inestabilidad es habitual y en el que el trabajador desempeña tareas más flexibles que requieren una formación polivalente.
- Se impone la formación permanente.
- Cada vez hay más personas que crean su propia empresa (autoempleo).

C· DOS GRANDES RETOS POR DELANTE



La segmentación del mercado laboral

Se habla de segmentación laboral cuando el mercado de trabajo está dividido en **submercados con diferentes condiciones de trabajo y trayectorias profesionales**, con dificultades para que los trabajadores puedan moverse entre estos segmentos. Aunque es normal que haya diferencias entre las condiciones laborales de los trabajadores (por ejemplo, un joven accediendo a su primer trabajo tenderá a tener peores salarios), se habla de segmentación laboral cuando dichas disparidades no se pueden atribuir exclusivamente a diferencias de productividad de los trabajadores.

Esta segmentación puede deberse a varios factores, como el origen de los trabajadores (migrantes/no migrantes), normas que no se aplican (economía formal/sumergida) o las regulaciones de los **diferentes tipos de contrato (fijos/temporales)**.

España, a la cabeza de la UE en temporalidad del empleo

Porcentaje de empleados con contratos temporales en la Unión Europea en 2020*



* Asalariados de entre 15 y 64 años.

** Ruptura en la continuidad histórica de las series. Valor provisional.

Fuente: Eurostat



statista

España tiene una enorme presencia de contratos temporales y una gran desigualdad de oportunidades entre los diferentes grupos en el mercado de trabajo. **Simplificando esta dualidad, existirían dos grandes grupos con limitada permeabilidad entre ellos:** los trabajadores con mejores condiciones de trabajo y perspectivas de carrera, normalmente con contratos fijos; y los trabajadores más precarios con perspectivas de carrera limitadas, típicamente con contratos temporales. Esto explica que España sea un ejemplo de referencia internacional cuando se habla de segmentación laboral.

Uno de los principales objetivos de la última reforma laboral⁶ (2022) es precisamente reducir la gran cantidad de contratos temporales en nuestro país y, para ello, se ha introducido el contrato indefinido como prioritario, el contrato fijo-discontinuo como sustituto de los contratos temporales y limitar a situaciones muy concretas los contratos de duración determinada.

Tendremos que esperar unos años para ver si se consigue ;D



La brecha salarial

La brecha salarial es la diferencia existente entre el salario medio de los hombres y las mujeres, como porcentaje del salario medio de los hombres. Dicho de otra manera, la brecha salarial **es lo que gana de menos una mujer de media con respecto a lo que gana un hombre de media.**



En España la brecha salarial entre hombres y mujeres se sitúa en el 18%, según la Encuesta de Estructura Salarial (2021). De media, los hombres cobran de media unos 5.212 euros más que las mujeres.

⁶ Para ver un resumen sobre los puntos clave de la reciente reforma laboral, consultar el siguiente enlace: <https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/reforma-laboral-2021-2022>



ACTIVIDADES:

1. En los siguientes casos, indica quiénes son oferentes y quiénes son demandantes en el mercado de trabajo:
 - a) Una licenciada en Derecho desea trabajar en un despacho de abogados.
 - b) Una empresa de seguros desea contratar a un técnico en informática.
 - c) Una camarera desea cambiar de trabajo.
 - d) Un economista busca trabajo.
 - e) Un banco precisa incorporar a su plantilla nuevos empleados.

2. Explica hasta cuándo contratará una empresa a nuevos trabajadores. Pon un ejemplo.

3. Como en los demás mercados, al punto en el que se cruzan la oferta y la demanda de trabajo se le llama punto de equilibrio. ¿Qué significado tiene? ¿Merecen algún comentario especial ese salario y esa cantidad de trabajo de equilibrio?

4. Clasifica a las siguientes personas en inactivas o activas y dentro de estas últimas, en ocupadas o en paro:
 - a) Luis, estudiante de Bachillerato de 17 años de edad.
 - b) Juan, que dejó de trabajar para cuidar de sus hijos.
 - c) Marcos, albañil que busca trabajo desde hace dos meses.
 - d) María, taxista que trabaja como autónoma.
 - e) Julia, trabajó como deliniente y ahora ya está jubilada.
 - f) Santiago, enfermero.
 - g) Francisco, matemático y estudiante de oposiciones.
 - h) Ayuob, inmigrante sin papeles que trabaja en España.
 - i) Antonio, rentista, vive del alquiler que obtiene de varios inmuebles.
 - j) Águeda, voluntaria en una ONG.

5. A partir de los datos que aparecen en las tablas, responde a las siguientes cuestiones:
 - a) Calcula la tasa de actividad andaluza y compárala con la media española. Explica su significado.
 - b) Calcula la tasa de paro en Andalucía, Extremadura, Murcia, Madrid y Navarra. Comenta los resultados entre comunidades y en relación a la media española.
 - c) Los datos han sido extraídos de la EPA. ¿Qué es? ¿Quién la elabora?
 - d) ¿Cuál es la otra forma de conocer la información sobre el paro? ¿Cuál se suele preferir de las dos?

1. Población de 16 años y más

TOTAL	41.497,0
Andalucía	7.288,3
Aragón	1.147,4
Asturias, Principado de	895,4
Baleares, Illes	1.047,2
Canarias	1.956,7
Cantabria	510,6
Castilla y León	2.079,7
Castilla-La Mancha	1.779,9
Cataluña	6.800,6
Comunitat Valenciana	4.547,3
Extremadura	902,3
Galicia	2.368,1
Madrid, Comunidad de	5.979,4
Murcia, Región de	1.300,3
Navarra, Comunidad Foral de	569,2
País Vasco	1.915,7
Rioja, La	276,4
Ceuta	66,1
Melilla	66,4

2. Activos

TOTAL	24.440,0
Andalucía	4.154,8
Aragón	676,2
Asturias, Principado de	454,0
Baleares, Illes	684,3
Canarias	1.166,9
Cantabria	283,5
Castilla y León	1.122,7
Castilla-La Mancha	1.039,2
Cataluña	4.202,9
Comunitat Valenciana	2.691,6
Extremadura	495,5
Galicia	1.255,4
Madrid, Comunidad de	3.749,9
Murcia, Región de	781,7
Navarra, Comunidad Foral de	338,9
País Vasco	1.103,0
Rioja, La	161,0
Ceuta	41,0
Melilla	37,5

3. Ocupados

TOTAL	21.684,7
Andalucía	3.478,9
Aragón	620,4
Asturias, Principado de	400,5
Baleares, Illes	629,9
Canarias	1.005,2
Cantabria	259,5
Castilla y León	1.012,5
Castilla-La Mancha	894,5
Cataluña	3.807,6
Comunitat Valenciana	2.376,7
Extremadura	419,2
Galicia	1.135,6
Madrid, Comunidad de	3.431,8
Murcia, Región de	683,0
Navarra, Comunidad Foral de	313,8
País Vasco	1.013,5
Rioja, La	146,3
Ceuta	28,9
Melilla	27,0

4. Parados

TOTAL	2.755,3
Andalucía	676,0
Aragón	55,8
Asturias, Principado de	53,5
Baleares, Illes	54,4
Canarias	161,7
Cantabria	24,0
Castilla y León	110,2
Castilla-La Mancha	144,7
Cataluña	395,3
Comunitat Valenciana	314,9
Extremadura	76,3
Galicia	119,8
Madrid, Comunidad de	318,2
Murcia, Región de	98,7
Navarra, Comunidad Foral de	25,1
País Vasco	89,5
Rioja, La	14,7
Ceuta	12,1
Melilla	10,5

6. En el siguiente enlace del diario Expansión:

<http://www.datosmacro.com/paro/espana/municipios>

Podéis encontrar la tasa de paro por municipios de toda España, y poniendo en Google “foro ciudad” seguido del nombre del pueblo que os interese, podéis ver la evolución del paro registrado.

Consúltalos y elabora un comentario sobre la situación y evolución del paro en tu pueblo.

¿Qué carreras universitarias tienen más salidas laborales?

< f t s in e

Lucía Puerto 20 de agosto de 2022

7. Tras leer el siguiente artículo, responde la pregunta que le da nombre y recopila las características que se deben tener para tener trabajo.

<https://capital.es/2022/08/20/salidas-laborales-carrera-universidad/>

8. Lee el siguiente artículo y elabora un breve resumen. ¿Qué opinión te merece lo que se dice en él?



MANUEL LLAMAS 

La brecha salarial entre hombres y mujeres no se debe a la "discriminación", sino a la maternidad

Las diferencias de sueldo entre hombres y mujeres responden a las distintas prioridades que poseen unos y otros, especialmente tras el primer hijo.

11/5/2019 - 09:16

<https://www.libremercado.com/2019-05-11/manuel-llamas-la-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-no-se-debe-a-la-discriminacion-sino-a-la-maternidad-87850/>

Unidad 7:

Sistema financiero



ÍNDICE

1. *Qué es y cuál es la función del sistema financiero*
2. *Los intermediarios financieros*
 - A. *Los intermediarios financieros bancarios*
 - B. *Los intermediarios financieros no bancarios*
3. *Los mercados financieros*
 - A. *La Bolsa*
 - B. *Los índices bursátiles*
4. *El dinero*
 - A. *Historia del dinero*
 - B. *Funciones del dinero*
5. *La creación del dinero bancario*