

COLEGIO UNIVERSITARIO DE ESTUDIOS FINANCIEROS

GRADO EN ADE

Trabajo Fin de GRADO



POLÍTICAS ECONÓMICAS QUE EXPLICAN LAS
DIFERENCIAS EN DESEMPLEO ENTRE EE.UU Y ESPAÑA

Autor: Ojeda Ruiz-Mateos, Luis

Tutor: Petit Zarzalejos, Borja

Madrid, abril de 2022

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN:	2
2. ESTRUCTURA Y METODOLOGÍA DE TRABAJO:	3
3. HECHOS Y DATOS: DIFERENCIAS ENTRE LOS MERCADOS LABORALES DE ESPAÑA Y ESTADOS UNIDOS:	4
3.1 Evolución histórica de las tasas de desempleo hasta hoy:	4
3.2 Comparación de la duración del desempleo en ambos mercados.....	6
3.3 Comparativa de la temporalidad entre ambos mercados:.....	7
3.4 Indicador sobre la protección al empleado.....	8
3.5 Vacaciones	9
4. POLÍTICAS LABORALES: DIFERENCIAS ENTRE LOS MERCADOS DE ESPAÑA Y EE.UU	9
4.1 Políticas relacionadas con la Seguridad Social (SS)	9
4.1.1 Estructura de la SS en España.....	10
4.1.2 Estructura de la SS en EE.UU	10
4.3 Políticas sobre el despido y su coste:.....	14
4.3.1 Datos del mercado español:.....	14
4.3.2 Datos del mercado de Estados Unidos.....	16
4.4 Políticas de Subsidio de desempleo:.....	17
4.4.2 Subsidio de desempleo en Estados Unidos	19
5. LA EDUCACIÓN COMO ELEMENTO ESTRUCTURAL DIFERENCIAL	20
6. MARCO TEÓRICO	21
6.1 La Demanda de trabajo.....	21
6.2 La Oferta de trabajo.....	22
6.3 El Equilibrio	23
6.4 Cambios en la demanda.....	24
6.5 Cambios en la oferta.....	25
7. EFECTO DE LAS PRINCIPALES POLITICAS LABORALES SOBRE EL EMPLEO EN ESE MARCO TEÓRICO:	27
7.1 Salario mínimo	27
7.1.2 Comparativa del salario mínimo entre ambos mercados	27
7.2 Costes de despido.....	28
7.3 Subsidio por desempleo	29
7.3.1 Comparativa del subsidio de desempleo en ambos mercados	30
8. CONCLUSIONES	30
9. BIBLIOGRAFÍA	34
10. ÍNDICE DE LOS GRÁFICOS UTILIZADOS	36

1. INTRODUCCIÓN:

Si hay una característica de nuestra economía que nos diferencia negativamente del resto de las principales economías mundiales, esta es sin duda el nivel de paro.

Nos comparemos con diferentes tamaños de economía (medidos por su PIB), diferentes niveles de desarrollo (medidos por su renta per cápita) o por su ubicación regional, España sale mal parada cuando hablamos de paro.

De entre las 15 mayores economías mundiales, tan solo Brasil se encuentra con una tasa de paro ligeramente superior a la española. Lideramos también la tasa de paro de la Unión Europea y estamos muy alejados de las tasas de paro en Norte América.

Esta situación se podría calificar como constante pues se prolonga durante décadas. Dada la gravedad del asunto, esta situación es parte permanente de nuestro debate político y análisis económico. Y el origen de continuas reformas laborales desde la transición. La penúltima y de gran calado la reforma de Rajoy en 2012 que produjo importantes efectos sobre el mercado de trabajo. Y muy recientemente la última reforma aprobada en diciembre de 2021 por el gobierno de Sánchez, aunque con menores cambios de lo inicialmente anunciado, con respecto a la anterior reforma.

En un extremo opuesto, en lo que se refiere al nivel de desempleo y a la historia de este, se encuentra Estados Unidos, un país que en la actualidad se encuentra prácticamente en una situación de pleno empleo y que lleva ya muchas décadas siendo un paradigma en lo que a creación de empleo se refiere.

Pero si bien esta divergencia en el empleo tiene su origen más inmediato en las muy diferentes políticas de empleo, habrá que también analizar cómo el resto de políticas económicas y sociales han conducido a esta situación.

Este trabajo pretende analizar las amplias diferencias en las políticas económicas y específicamente en las políticas de empleo, que mayor impacto han producido en esa divergencia entre los 2 mercados de trabajo y en definitiva en la gran diferencia que existe en la capacidad de ambas economías de generar nuevos puestos de trabajo.

También entra en otros factores más de política social como es la educación, que de forma estructural han podido incidir en dicha convergencia.

2. ESTRUCTURA Y METODOLOGÍA DE TRABAJO:

Comenzamos por lo más evidente, que son los hechos y datos sobre las principales variables que definen los mercados de trabajo españoles y estadounidenses, como son:

- Tasa de desempleo.
- Duración del desempleo.
- Tasas de temporalidad del empleo.
- Niveles de salario mínimo y medio.
- Nivel de protección del empleado frente al despido
- Vacaciones

Seguiremos por analizar las principales políticas de empleo que en gran medida han determinado los hechos y datos anteriormente citados. Son normas y prácticas que condicionan de manera significativa el mercado de trabajo de ambos países. Entre otras:

- Costes laborales asumidos por empleadores y empleados
- Políticas de salario mínimo
- Costes por despido para el empleador
- Políticas de subsidio al desempleo

En cada una de ellas haremos un análisis de cómo pueden afectar al empleo, profundizando en las diferencias entre ambas políticas económicas, en su mayoría políticas de empleo, de ambos países.

Completaremos ese análisis incorporando el marco teórico de estas políticas, es decir los efectos teóricos que esas diferentes políticas de empleo tienen sobre las curvas de demanda y oferta de empleo y consecuentemente en la generación de nuevo empleo y tasas de paro.

Cerraremos el trabajo analizando la incidencia de una política no estrictamente económica, pero sí de importante trascendencia sobre el empleo como es la política educativa en ambos países.

3. HECHOS Y DATOS: DIFERENCIAS ENTRE LOS MERCADOS LABORALES DE ESPAÑA Y ESTADOS UNIDOS:

3.1 Evolución histórica de las tasas de desempleo hasta hoy:

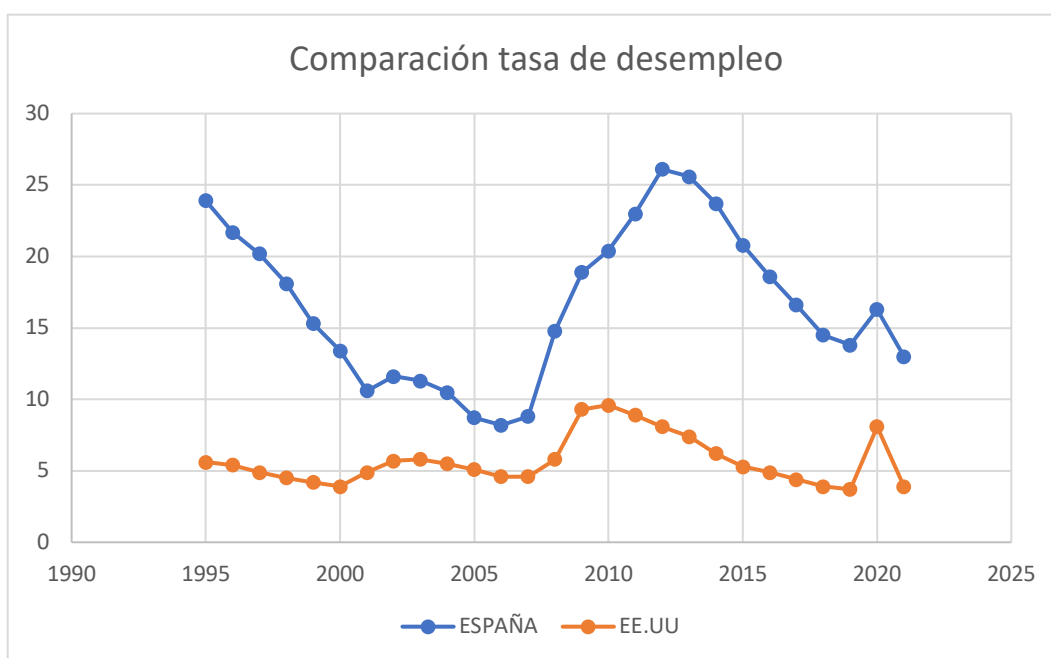


Gráfico 1 – Comparativa de la tasa de desempleo entre España y EE.UU

Fuente: Elaboración propia

La conclusión inmediata que se aprecia en el gráfico es que la tasa de desempleo en España es muy alta y superior a la de Estados Unidos. Y como comentábamos en la introducción muy superior a la de la Unión Europea y resto de las economías desarrolladas.

Esta situación no se trata de un fenómeno temporal sino de una situación de décadas que refleja una diferencia estructural.

Pero de estos datos se pueden sacar conclusiones adicionales interesantes, como son:

- La curva de desempleo de España es más volátil, es decir, la dispersión de los datos de paro es mucho mayor en España. Subiendo la tasa de paro mucho más que la norteamericana en situaciones de crisis. En definitiva, el mercado de trabajo de Estados Unidos es mucho más estable en el medio plazo.

- Durante las épocas de crisis el tiempo de destrucción de empleo en España es superior al de EE.UU una vez que las crisis se inician.

Como dato complementario a estos datos de paro, es importante señalar cuánto de este paro corresponde al segmento joven de la población.

Como veremos más adelante, España tiene una de las mayores tasas de fracaso escolar de Europa. Se trata de una variable más bien cualitativa que se refleja en el desempleo. Si comparamos el desempleo de los jóvenes con el desempleo general, se ve claramente como el desempleo juvenil actual duplica la tasa de desempleo general. (Expansión, 2022).

Estas proporciones ocurren prácticamente de la misma manera en Estados Unidos, ya que también duplica la tasa de paro juvenil con un 8,1%, siendo la general un 3,9%. Si bien las tasas absolutas son muy diferentes y la tasa de paro juvenil estadounidense a largo plazo se reduce a un 1,7% mientras que en España se prolonga durante un mayor periodo de tiempo. (Trading Economics, 2022)

A lo largo de este trabajo podremos encontrar al menos parte de las razones que provocan esa mayor volatilidad y prolongaciones de las crisis de empleo en el mercado español frente al estadounidense.

Analizando la evolución de las curvas en un periodo más reciente, vemos que el paro aumentó desproporcionadamente a raíz de la crisis financiera de 2008, pero una vez más el mercado norteamericano se recupera con mucha mayor velocidad. Tal recuperación fue también a más velocidad del resto de economías europeas lo que es ya una indicación de que el mercado laboral norteamericano es más flexible y se adapta mejor a las crisis que los mercados europeos y especialmente el español. Así la media de los países occidentales y desarrollados no supera el 10% de paro, mientras que en España se mantiene por encima del 15% durante una década después de esa crisis.

Por último, es interesante ver que la situación de pleno empleo en Estados Unidos (tasas de paro por debajo del 4%), no son una excepción lo que refleja la fortaleza de ese mercado de trabajo, por lo menos en lo que se refiere a su capacidad de generar empleo. Es el caso actual, con un 3,9 % de paro a cierre de 2021.

3.2 Comparación de la duración del desempleo en ambos mercados:

La duración del desempleo es una medida que explica, en líneas generales, la dificultad de encontrar trabajo y por ello es una buena manera de valorar el dinamismo de un mercado de trabajo.

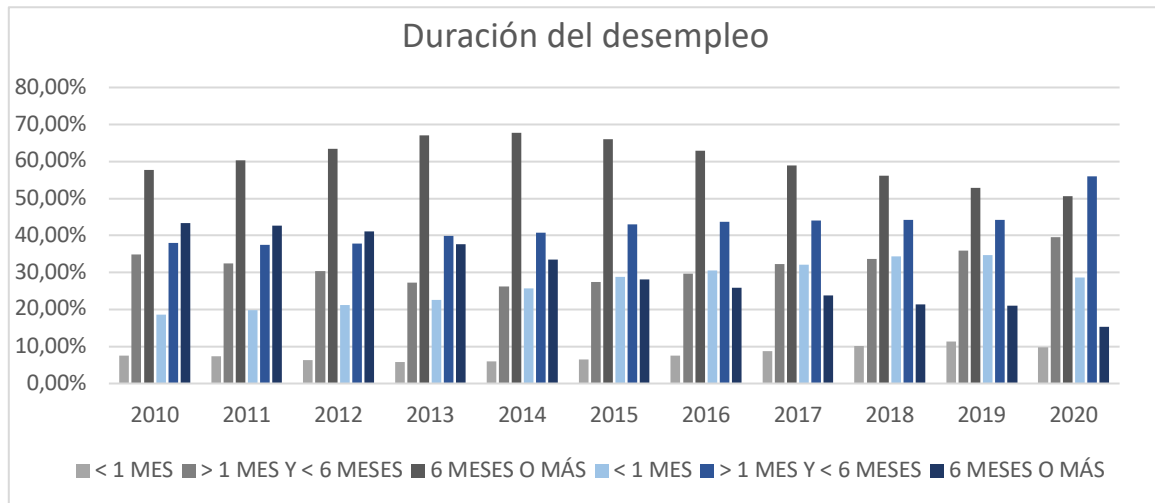


Gráfico 2 – Comparativa de la duración del desempleo entre España y EE.UU

Fuente: Elaboración propia

En esta gráfica, se puede observar la gran diferencia de tiempo en conseguir un nuevo empleo entre ambos países.

En España, se tarda de media 11,6 meses en encontrar un trabajo frente a los 3,9 meses en EE. UU. (OECD, 2020)

Finalmente se puede apreciar cómo dependiendo de la situación económica en cada época, el plazo para encontrar un nuevo trabajo varía proporcionalmente más en el mercado español que en Estados Unidos.

En definitiva, esta diferencia denota un mercado mucho más dinámico en EE.UU, es decir tanto los ajustes de empleo que se producen al inicio de las crisis como las nuevas contrataciones al arranque de las recuperaciones son mucho más rápidas en EE. UU.

3.3 Comparativa de la temporalidad entre ambos mercados:

El tema de la temporalidad es otra de las grandes diferencias en el mercado de trabajo de ambos países.

Así, el empleo temporal en EE.UU solo ocupa un 8,30% del total de la población activa, siendo un 91,7% contratos permanentes. A diferencia de España, donde los contratos temporales no han bajado del 23% en la última década. (OECD, 2020)

Sin embargo, la comparativa tiene poco sentido porque en Estados Unidos hay pocas razones para recurrir al contrato temporal una vez que las empresas pueden despedir sin apenas restricciones. Si una empresa puede necesitar nuevos empleados, pero esa necesidad es puramente estacional, podrá rescindir los contratos una vez que esa necesidad acabe. Otra cosa son los contratos a tiempo parcial donde se paga por número de horas trabajadas.

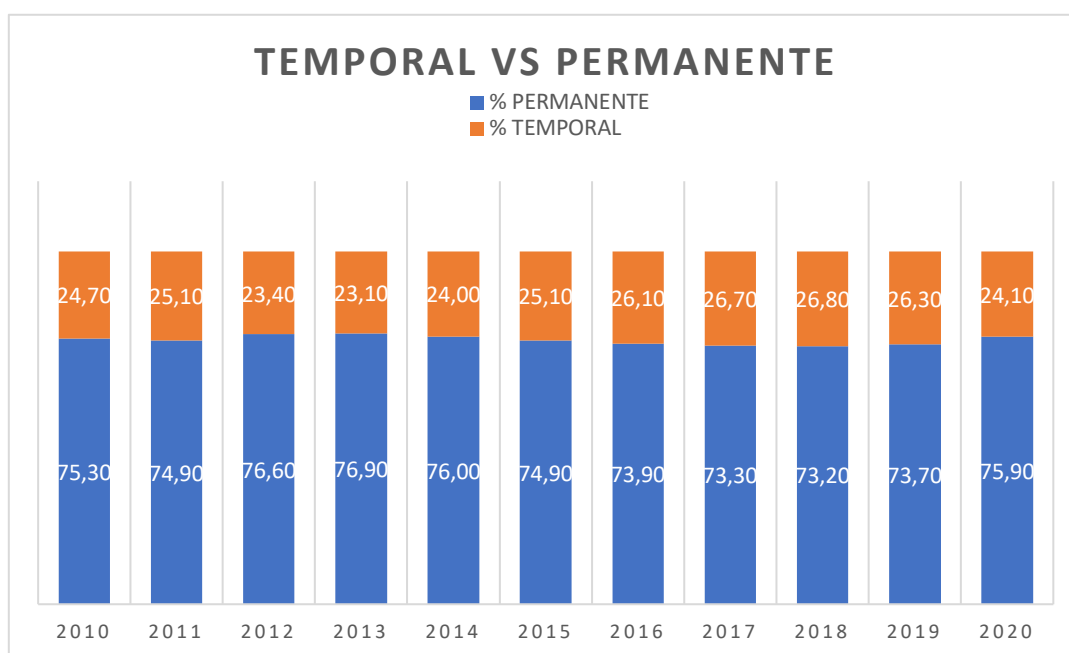


Gráfico 3 – Empleo temporal vs permanente en España

Fuente: Elaboración propia

En España, y como veremos posteriormente hay claras restricciones al despido y por ello la temporalidad de los contratos puede obedecer a la necesidad de determinados sectores y empresas que centran una mayor actividad o única actividad durante determinadas épocas del año. Se trata de actividades estacionales, como puede ser el turismo y los contratos temporales dan respuesta a la necesidad de esas empresas y

deberían favorecer el empleo que de otra manera no se crearía o se crearía en menor medida.

El problema puede surgir si hubiera un abuso de los contratos temporales y estos se utilizarán, no tanto para cubrir una necesidad estacional, sino simplemente con el objetivo de no atender a las exigencias de los contratos permanentes. Puesto que está claro que los contratos permanentes son más deseables al generar una mayor estabilidad para los empleados.

Aunque es verdad que España necesita de los contratos temporales para actividades estacionales, hay un exceso de temporalidad en nuestro mercado que no ha sido solucionado con las últimas reformas laborales.

3.4 Indicador sobre la protección al empleado

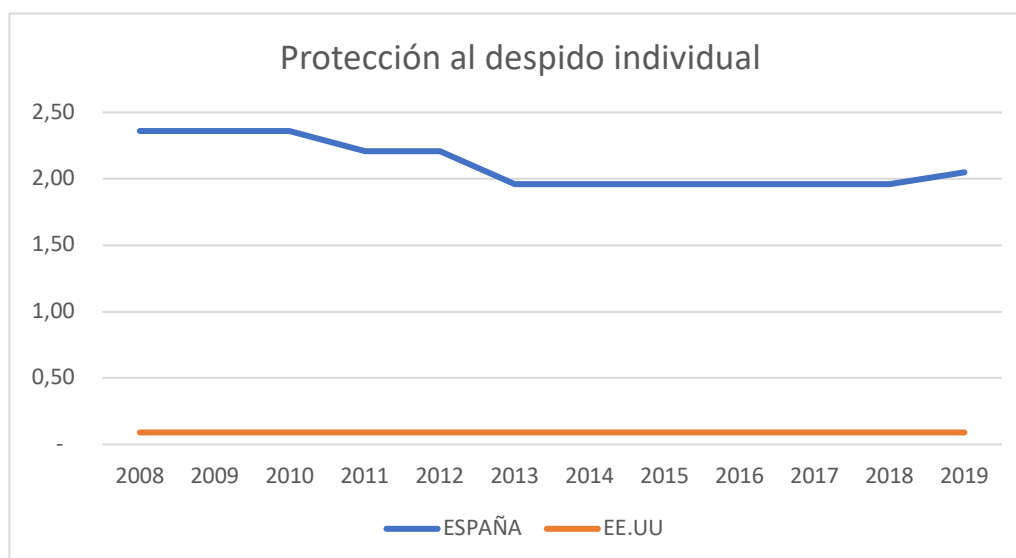


Gráfico 4 – Comparativa de protección frente al despido individual entre España y EE. UU.

Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar en el siguiente gráfico, la protección frente al despido individual en España es muy superior al de Estados Unidos. Es decir, el empleado está más protegido en España que en Estados Unidos. Como explicaremos más adelante, esta protección se traduce en una serie de medidas de política laboral en defensa del empleado.

“Los indicadores de protección del empleo de la OCDE son indicadores sintéticos del rigor de la regulación sobre despidos y el uso de contratos temporales. Para cada año,

los indicadores se refieren a la normativa vigente el 1 de enero. La versión 1 del rigor de la protección laboral contra los despidos individuales y colectivos para los trabajadores con contrato fijo incorpora 8 ítems de datos relativos a la regulación de los despidos individuales. Es, por tanto, idéntica a la versión 1 del indicador de rigor de la protección del empleo frente al despido individual (contratos regulares).”

(OECD, 2022)

España desde 2008 ha estado siempre entre los 2 y 2,50 puntos de rigor, mientras que EE.UU se mantiene desde hace muchos años en 0,09 puntos. España está en la media respecto al resto de países de la OECD, mientras que EE.UU es, sin duda, el país con la más baja protección.

3.5 Vacaciones

Siendo este un indicador menor, sí refleja claramente la diferencia que hay en las respectivas normativas a favor del empleado en España con respecto a Estados Unidos.

En el caso de España, en términos generales, al empleado le corresponden 30 días naturales fijados por ley, que corresponden a un total de 22 días laborables.

Por el otro lado, los empleados de Estados Unidos reciben entre 5 y 15 días de vacaciones dependiendo del número de años que lleven trabajando en la compañía.

Vuelve a surgir el debate de dónde se encuentra un equilibrio entre los intereses de la empresa y los trabajadores para conseguir un mercado de trabajo eficiente.

4. POLÍTICAS LABORALES: DIFERENCIAS ENTRE LOS MERCADOS DE ESPAÑA Y EE.UU

4.1 Políticas relacionadas con la Seguridad Social (SS)

La estructura de la Seguridad Social y la sanidad, su financiación y el conjunto de normas que las soportan, son muy diferentes en ambos países. Y como resultado, la repercusión de su coste en las empresas es enorme con el consiguiente impacto en la

competitividad de estas. Pero también hay diferencias en la calidad de asistencia y prestaciones que ofrecen ambos sistemas.

4.1.1 Estructura de la SS en España

Financiación: Sistema mixto mayoritariamente a través de 2 vías: aportaciones del Estado a través de los presupuestos generales y cotizaciones a la SS (estas son las más importantes con un 90% aprox.) En España las cotizaciones a la SS pagadas por las empresas están por encima de la media de la EU y las pagadas por los trabajadores por debajo de la media europea. Las cotizaciones plantean un problema de competitividad porque son un coste adicional a la producción y afectan por ello al nivel de empleo.

El coste de las cotizaciones sociales para las empresas oscila entre un 32 y un 38% de la remuneración del empleado dependiendo del puesto del empleado y estableciéndose una base máxima. El coste de las cotizaciones sociales para el trabajador oscila entre un 6 y un 7% de su salario.

La SS controla quién tiene derecho a la cobertura sanitaria y las prestaciones por desempleo cuentan con sus propias cotizaciones.

Respecto a las pensiones, que suponen ya el 25% del gasto público total en España, son mayoritariamente las empresas y los trabajadores quienes las financian a través de sus cotizaciones.

La pensión media de jubilación representa el 62% del salario medio en España. Como veremos, un porcentaje muy superior al de EE.UU (40%).

4.1.2 Estructura de la SS en EE.UU

Se basa en dos programas: “Social Security” (capítulo de pensiones) y “Medicare” (capítulo de sanidad) básicamente para personas mayores de 65 años y algunos otros casos excepcionales. Hay dos fondos de la SS (OASDI) para las contingencias de jubilación, muerte, supervivencia e invalidez y otros dos fondos de “Medicare”. Por otra parte, el “Medic Aid” cubre solo las necesidades médicas de la población con muy bajos recursos.

Financiación: la gran mayoría de la financiación de la SS proviene de las cotizaciones realizadas a modo de impuestos sobre los salarios que abonan un 6,5% aproximadamente las empresas y otro 6,5% los trabajadores. Con respecto a la

financiación del “Medicare”, la empresa paga el 1,45% de los salarios por este concepto, y el empleado otro 1,45%.

El seguro social en EE.UU proporciona a los trabajadores unos ingresos cuando se jubilan o cuando han quedado incapacitados. También apoya a descendientes si muere el trabajador. Y, por último, puede producir excepcionalmente ingresos suplementarios para personas con recursos muy limitados. De media, los beneficiarios de las pensiones públicas reciben el 40% de sus ingresos previos a la jubilación. La pensión media de jubilación representa el 40% del salario medio en EE. UU.

En términos generales, el coste que tienen que soportar las empresas españolas para financiar básicamente pensiones y sanidad, es mucho más elevada en España que en EE. UU. Interesante mencionar que este coste es también superior a la media europea y, a este respecto, este mayor coste supone un efecto negativo en la competitividad de las empresas españolas.

4.2 Políticas de Salario Mínimo

El salario mínimo interprofesional refleja la cantidad mínima de dinero obligatoria que ha de recibir un empleado por su trabajo. Viene fijado por una normativa de obligado cumplimiento y es por tanto parte de la política laboral.

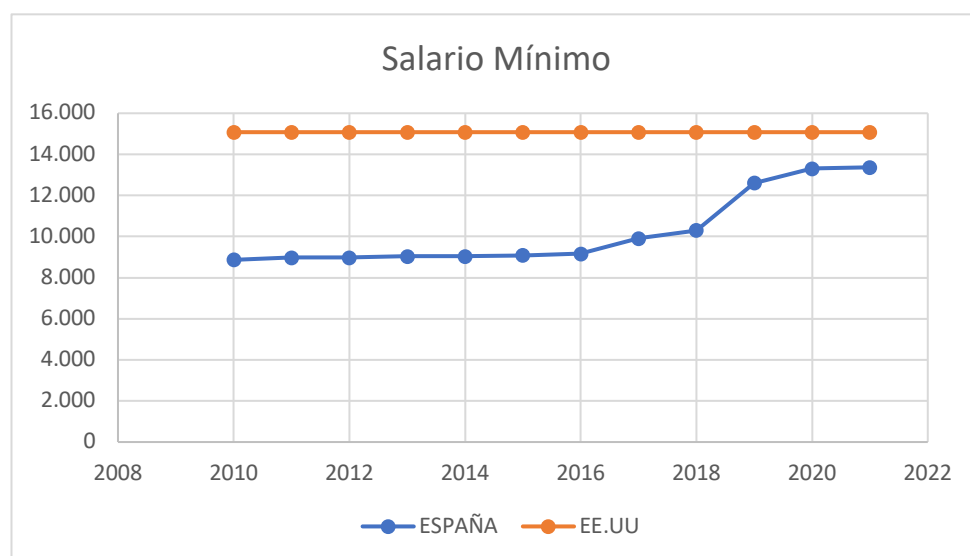


Gráfico 5 – Comparativa del salario mínimo entre España y Estados Unidos

Fuente: Elaboración propia

Según este gráfico elaborado con datos de la OECD, el salario mínimo en España ha pasado de ser 8.866 euros en 2010, a superar los 13.000 euros en 2021. Actualmente, el gobierno de España ha vuelto a subir el SMI hasta los 1.000 euros mensuales, divididos en 14 pagas, es decir, 14.000 euros anuales. Esta subida ha sido cuestionada tanto por la subida acumulada que lleva como por producirse en medio de un periodo de recuperación de la pandemia. La intención del gobierno es aproximarse a la media europea, pero esa comparativa debe hacerse en términos relativos (comparando los sueldos medios y la situación laboral de tales mercados).

La comparativa con el SMI en Estados Unidos es muy llamativa pues se mantiene constante desde 2010 hasta la actualidad, a diferencia de las subidas pronunciadas en España.

Por otro lado, comparar este dato en términos absolutos sería una comparativa muy incompleta. Hay que considerar en el análisis el nivel de sueldos en ambos países y eso lo podemos hacer comparando los sueldos medios de ambos países. Y es así cuando vemos que el SMI en España es muy superior en términos relativos.

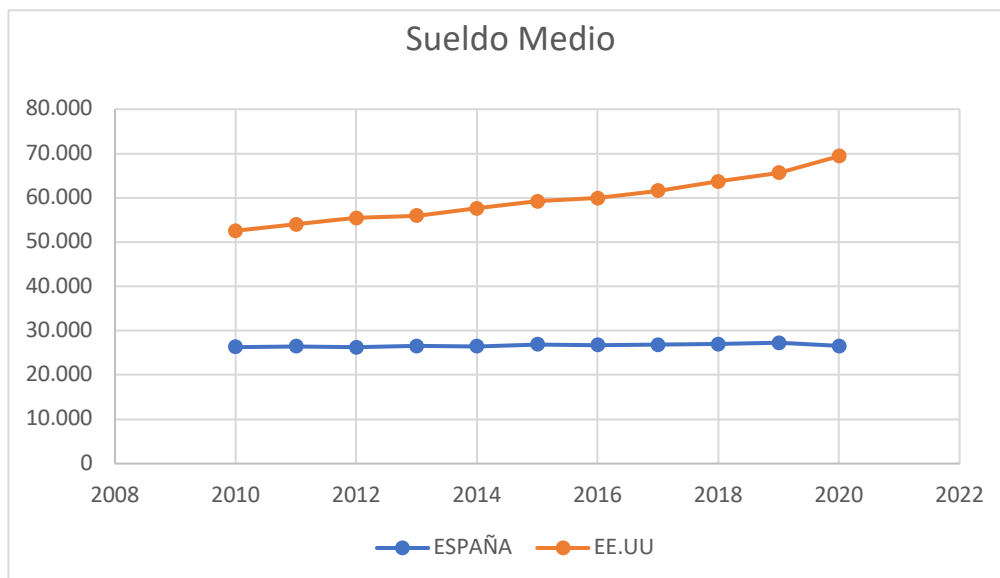


Gráfico 6 – Comparativa del salario medio en España y EE.UU

Fuente: Elaboración propia

En España el sueldo medio es menos de la mitad del norteamericano, pero además no ha variado prácticamente nada en los últimos 10 años, manteniéndose alrededor de los 26.000 euros anuales.

En cambio, en Estados Unidos mantiene una curva ascendente pasando de los 50.000 dólares anuales a 70.000 dólares por año. Este aumento significativo se ha logrado sin aumentar la tasa de desempleo.

Con este análisis relativo la comparativa de los sueldos mínimos es impactante. Con un salario medio muy superior al español, el salario mínimo actual es prácticamente el mismo.

En definitiva, el SMI en España es un factor de mucho mayor impacto que en EE.UU . Surge la pregunta de si el sueldo mínimo interprofesional en EE.UU debería ser más alto. El actual presidente estadounidense, Joe Biden, tiene pensado subir el sueldo mínimo del país este año. La lucha por una subida del sueldo mínimo federal en EE.UU es constante desde hace diez años, tiempo en el que se ha mantenido constante, siendo 7,25 dólares/hora o lo que es lo mismo, 15.080 dólares al año. El debate es importante y la posición de los 2 grandes partidos contraria (así personas como el republicano Mitch McConnell, declaró recientemente que *“una subida del salario mínimo federal deprimiría la economía”* (Mitch McConnell, 2020)). Aun así, en la Casa Blanca, piensan que ya es hora de subir el sueldo mínimo federal y hacer caso a la demanda de los ciudadanos.

Por último, es clave la discusión sobre el impacto de las variaciones del sueldo mínimo en la tasa de desempleo. Como veremos más adelante desde un punto de vista teórico una subida del sueldo mínimo debería afectar negativamente en la demanda de empleo y subir por ello la tasa de desempleo.

Sin embargo, algunos estudios al respecto no son tan claros en sus conclusiones y dicen que el impacto de subidas del salario mínimo dependerá de la situación de cada mercado laboral y el punto de partida de ese salario mínimo.

En este sentido cabe destacar el estudio realizado por el premio nobel de Economía de 2021, David Card a principios de los 90 cuando el estado de Nueva Jersey aumentó el salario mínimo mientras que el estado de Pensilvania, estado muy próximo y con población y condiciones comerciales similares, decidieron no hacerlo. El resultado fue que, contrariamente a lo que cabía esperar, tal incremento del salario mínimo no se

trabajo en un aumento apreciable del empleo. Y su conclusión es que una subida del SMI no destruye empleo en todos los casos.

4.3 Políticas sobre el despido y su coste:

Los costes de despido para las empresas se basan en la indemnización a sus trabajadores cuando son despedidos sin una causa objetiva atribuida al empleado.

La diferencia entre ambos países es aplastante. De forma muy resumida en Estados Unidos el trabajador no tiene derecho a una indemnización cuando es despedido (salvo una casuística que veremos más adelante) mientras que en España, la indemnización del despido objetivo es de veinte días de salario por año trabajado. Habiendo descendido significativamente esta indemnización tras la reforma laboral del gobierno de Rajoy en 2012.

4.3.1 Datos del mercado español:

Según los datos del ministerio de Trabajo y Economía social, entre 2015 y 2018, la media anual de despidos en España es aproximadamente de 435.000. Las consecuencias de estos despidos atribuyen una indemnización media de 9.642 euros, en línea descendente desde 2017 y variando mucho según el tipo de trabajo y los sectores.

Los sectores más afectados en cuanto a despidos son el comercio, la hostelería y la construcción. Entre estos tres sectores, se concentró casi la mitad de los despidos en España en 2018. Son los sectores con más despidos, pero también los que tienen los costes de despido más bajos, una indemnización media de tres mil euros.

Según el ministerio, esta puede ser la razón por la que la indemnización media en España haya ido disminuyendo desde 2015.

La otra variable que afecta a la distribución desigual de las indemnizaciones es el tipo de contrato. Según el ministerio de Trabajo y Economía Social, la diferencia más abultada es entre los trabajadores con contrato indefinido a tiempo completo y los contratos temporales a tiempo parcial, siendo este último el más precario y lógicamente el de menores indemnizaciones.

A continuación, se puede observar las diferencias en las indemnizaciones según el tipo de contrato.

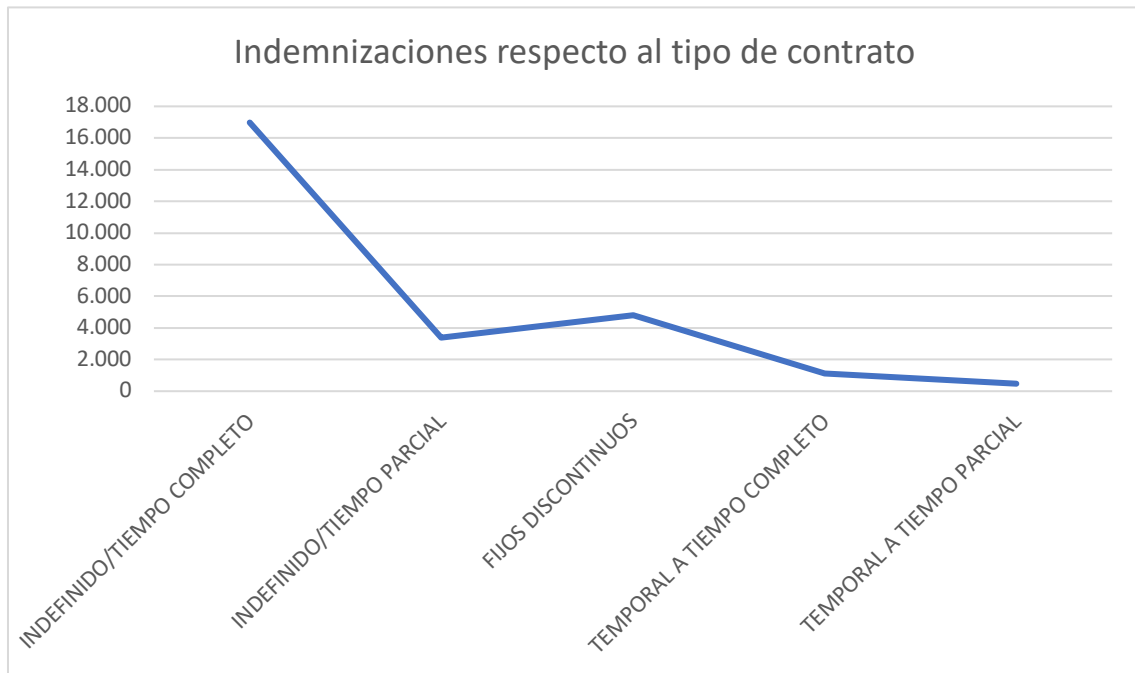


Gráfico 7 – Indemnizaciones respecto al tipo de contrato en España

Fuente: Elaboración Propia

Vemos como dependiendo del tipo de trabajo y el tipo de contrato, la indemnización o coste por despido puede llegar a ser casi el doble de la media.

Con esta diferencia de costes cabe preguntarse su impacto en la decisión sobre qué empleos recortar cuando una empresa tiene que hacer una reestructuración. Si la decisión está influenciada en ese coste puede tener 2 impactos negativos no deseados:

- Acabar despidiendo a empleados de mayor talento y méritos simplemente porque su coste de despido es menor.
- Acabar despidiendo al segmento de empleados más jóvenes también solo por razón de costes (al tener estos una menor antigüedad y por ello un menor coste de despido).

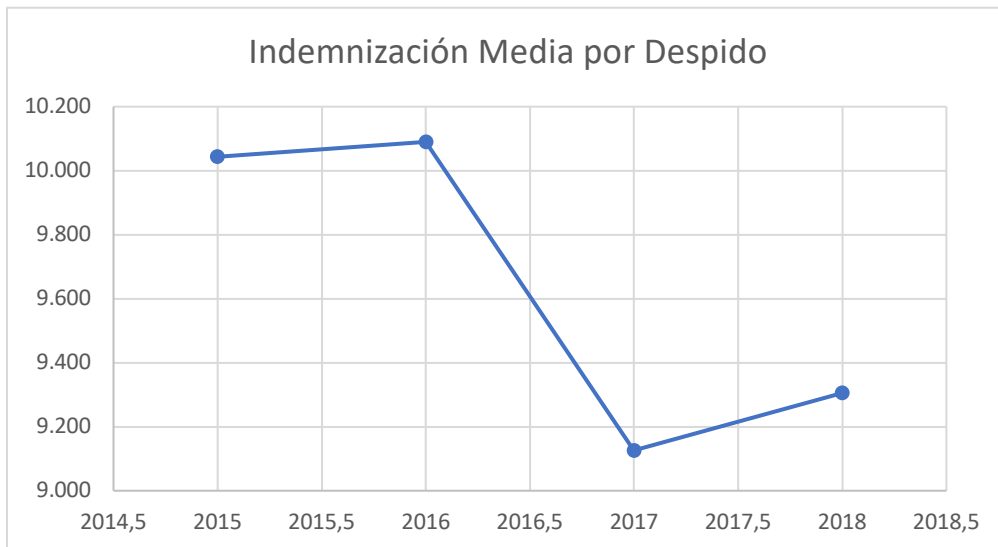


Gráfico 8 – Indemnización media por despido en España

Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar en el gráfico, la indemnización media por despido en España comprendida entre 2015 y 2018, contempla una caída importante debido entre otras razones a los cambios en la reforma laboral del 2012.

4.3.2 Datos del mercado de Estados Unidos

La política laboral en este apartado vuelve a ser muy diferente. En Estados Unidos no hay indemnización obligatoria, sino que forma parte de un acuerdo que realiza el empleado con la empresa en la que trabaje.

Para que la empresa no pueda comportarse de manera injusta y dar algo de protección a los empleados, existen varios motivos por los que el empleado puede demandar una indemnización por despido injusto. Estos casos son:

1. Accidente de trabajo que tiene como consecuencia una lesión física.

En Estados Unidos la ley exige la protección de la salud e integridad de los empleados. Por ello, si un empleado sufre un accidente laboral, la empresa deberá proporcionar dinero y atención médica si el empleado quedase inválido. Esa cuantía se resumiría en 2/3 del salario mientras el empleado estuviese inválido.

Por otro lado, si el empleado quedase inválido y después la empresa tomase la decisión de despido, el trabajador tendría opción a una pensión vitalicia o en un único pago por invalidez permanente.

2. Emergencias familiares o ausencia por enfermedad.

En el caso de no poder asistir al trabajo por la enfermedad de un familiar o emergencia médica, también se consideraría como despido injustificado. Del mismo modo, si el empleado no puede presentarse por enfermedad propia.

3. Cumplimiento de deberes ciudadanos.

Existen dos casos por los que se consideraría un despido injustificado: ejercer el sufragio cuando hay elecciones y si el empleado es llamado para asistir como jurado en un caso legal.

4. Permisos por motivos parentales.

Motivos como el embarazo de una empleada o bajas parentales también serían causa de despido injustificado.

5. Discriminación de cualquier tipo.

6. Represalias laborales de un superior.

Por ejemplo, el empleado exige el correspondiente pago de las horas extra y el empleador decide hacer uso del despido.

Todas estas razones son motivo de un despido injustificado, por el cual se puede demandar a la empresa y llegar a un acuerdo de indemnización.

Por lo tanto, la indemnización en Estados Unidos no está tan regulada como en España, sino que depende del acuerdo de los empleados con la empresa y siempre que se produzcan las situaciones descritas anteriormente. Se llama indemnización por separación, que surge de un acuerdo del empleado con el empleador.

4.4 Políticas de Subsidio de desempleo:

4.4.1 Subsidio de desempleo en España:

El subsidio por desempleo en España es una aportación económica no contributiva que reciben los desempleados sin recursos y con responsabilidades familiares, que hayan agotado la prestación contributiva

Con el objetivo de mitigar la falta de una renta salarial, se constituyen varios tipos de subsidios. Estos, se otorgan ante la imposibilidad de obtener la prestación contributiva por desempleo o agotamiento.

1. Subsidio por cotización insuficiente. Dirigido a trabajadores en paro, que tienen entre 3 y 6 meses de cotización a la Seguridad Social pero no llegan a los 360 días cotizados y por lo tanto no pueden solicitar la prestación contributiva.
2. Subsidio por agotamiento de la prestación contributiva, con cargas familiares (“ayuda familiar”). Dirigido a trabajadores desempleados con cargas familiares que ya han agotado la prestación contributiva. Se otorga desde 18 a 30 meses.
3. Subsidio para mayores de 45 años. Pueden solicitarlo trabajadores mayores de 45 años, sin responsabilidades familiares, que hayan agotado la prestación contributiva. Se otorga con un máximo de 6 meses.
4. Subsidio para mayores de 52 años. Ayuda económica que se extiende desde los 52 hasta que se cumplen los requisitos para obtener la jubilación ordinaria. Cotizan a la Seguridad Social y deben haber cotizado al menos 6 años a esta.
5. Subsidio para inmigrantes retornados. Dirigido a trabajadores que regresen a España después de haber trabajado en países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo o que no tuvieran convenio bilateral con España.
6. Subsidio para liberados. Ayuda para excarcelados que hayan cumplido condena de 6 meses o más y que hayan perdido el derecho a otras prestaciones.
7. Subsidio por revisión de incapacidad. Dirigido a trabajadores que no obtienen rentas y cuya incapacidad permanente está en proceso de desaparecer debido a una mejora en su enfermedad.

Para poder optar a alguno de estos subsidios, es necesario cumplir una serie de requisitos reconocidos como un mínimo de aportaciones a la Seguridad Social: 3 meses, si el desempleado tiene cargas familiares y 6 meses si no tiene. Por otro lado, el solicitante debe:

1. Estar inscrito como demandante de empleo por un mes, sin haber rechazado ofertas de empleo adecuadas.
2. No haberse negado a participar en acciones de formación, promoción o reconversión laboral.
3. Carecer de rentas.
4. Haber agotado la prestación por desempleo.
5. Tener responsabilidades familiares.

Concluyendo, se puede apreciar como el subsidio por desempleo en España está razonablemente regulado asegurando proteger mayoritariamente a aquellas personas sin capacidad de generar rentas y con cargas familiares.

4.4.2 Subsidio de desempleo en Estados Unidos

A diferencia de España, el país norteamericano tiene un seguro de desempleo que protege, a corto plazo, a aquellos trabajadores que se hayan quedado sin su puesto de trabajo y que no tengan culpa o responsabilidad alguna de ello.

Estos seguros de desempleo pretenden proteger a las familias en que la persona que aporta los ingresos se queda sin su puesto de trabajo. Cubren una parte del ingreso que percibía el trabajador, que puede variar entre el 25 y el 50 por ciento de este, dependiendo del estado y de su nivel de ingresos.

No todas las personas tienen acceso a recibir esta contribución, sino que está reservada para personas de bajos ingresos principalmente, más aún si la persona tiene hijos en edad escolar.

Los principales e indispensables requisitos para percibir esta contribución son:

1. Que el despido no se deba a una causa justificada imputable al desempleado.
2. Que no haya sido renuncia voluntaria.

La contribución inicial tiene una duración de 12 a 26 semanas de un porcentaje del salario anterior del ahora desempleado.

Por lo tanto, se puede observar como el subsidio por desempleo de ambos países está relacionado con la protección al empleado que soportan. Principalmente se refleja en la duración de ambas prestaciones, siendo en España la media superior a 1 año y en Estados Unidos inferior a 7 meses, donde entra en juego la duración de desempleo de ambos países anteriormente comentada.

5. LA EDUCACIÓN COMO ELEMENTO ESTRUCTURAL DIFERENCIAL

Las políticas laborales como las anteriormente analizadas tienen un impacto importante y directo sobre el mercado de trabajo y son el objeto de este estudio.

Sin embargo, no podemos dejar de mencionar otros factores y políticas de otra naturaleza, pero también con una importancia clave en el empleo. Queremos hacer hincapié en la educación como uno de esos factores no puramente laborales pero que determinan el mercado de trabajo.

La carencia de un mínimo nivel educativo es aceptado generalmente como una de las mayores causas de exclusión social. Y una consecuencia de los bajos índices de educación es precisamente la correlación con mayores niveles de desempleo.

Por el lado de las oportunidades que brinda la educación, la empresa actual demanda perfiles altamente cualificados y especialmente de forma especializada.

Por lo tanto, podemos concluir que un sistema educativo de calidad y que se adapta a las necesidades de las empresas, produce efectos muy positivos sobre el empleo.

Hay múltiples indicadores que permiten evaluar el nivel educativo de un sistema. A título de ejemplo y para ver las diferencias en este capítulo entre España y Estados Unidos, hemos elegido 2 indicadores sobre la calidad educativa de un país desde su fase inicial y sobre las cuales hay estadísticas regulares y estudios bastante objetivos. En concreto: las tasas de fracaso escolar y el informe PISA.

El fracaso escolar es una variable que alerta sobre la precariedad de un sistema educativo. En el caso de España, y según la encuesta de población activa del INE, la tasa de fracaso escolar se situaba en 2020 en un 16%, muy por encima de la media de la UE situada en un 9.9% y siendo también superior a la de Estados Unidos.

Otro buen indicador más complejo y que desglosa esa calidad educativa es el Informe PISA “El informe del Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes o Informe PISA (por sus siglas en inglés: *Programme for International Student Assessment*) es un estudio llevado a cabo por la OCDE a nivel mundial que mide el rendimiento académico de los alumnos en matemáticas, ciencia y lectura.” (OECD, 2022)

El último informe realizado en 2018 realiza un ranking donde Estados Unidos (505 puntos) se sitúa por delante de España (483 puntos).

A la misma conclusión llegaríamos si analizamos la educación en una fase más tardía, la fase universitaria y donde Estados Unidos destaca por contar con muchas de las mejores universidades del mundo.

No aportamos mayor detalle en este capítulo por no ser este parte estricta de la política de empleo, pero parece obvio que la educación es una variable absolutamente crítica cuando hablamos de tener un mercado de trabajo competitivo. Y por ello cualquier reforma estructural del mercado de trabajo debe contar en paralelo con una reforma educativa que garantice un progreso real en su sistema educativo.

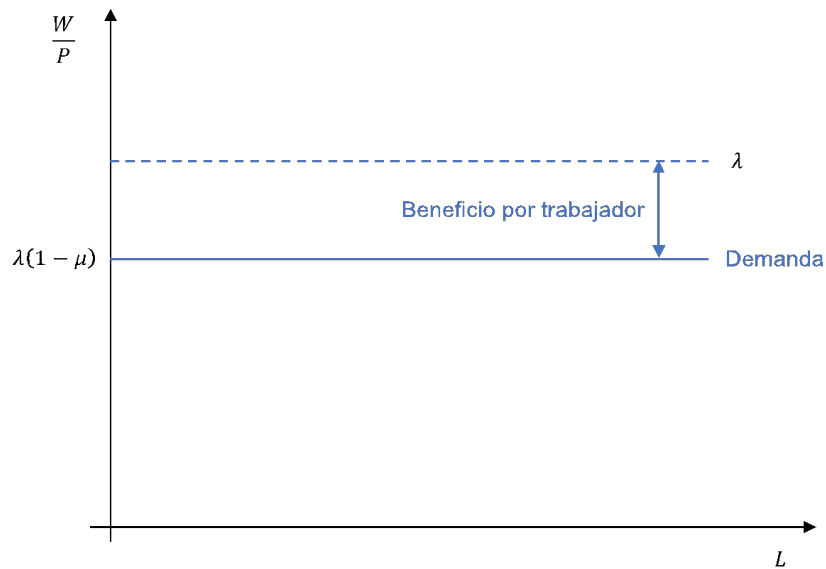
6. MARCO TEÓRICO

En el marco teórico, se explicarán los fundamentos de la teoría económica sobre cómo afecta la curva de la demanda de trabajo (empresas) y la curva de oferta (trabajadores) en el mercado laboral. Incluyendo una comparativa entre ambos países tomando en cuenta las variables estudiadas anteriormente: salario mínimo, costes de despido y subsidio por desempleo.

6.1 La Demanda de trabajo

La siguiente gráfica muestra la curva horizontal de demanda donde se asume que las empresas obtienen λ por cada trabajador. A partir de ahí se fija un margen de beneficios correspondiente a μ . Habiendo fijado las unidades que obtiene la empresa por cada trabajador y el margen correspondiente, al número de trabajadores le llamaremos L . Una vez nombrados todos los determinantes de la curva de la demanda supondríamos que:

- Producción total: $\lambda \cdot L$
- Beneficio por trabajador: $\lambda \cdot \mu$
- Salario trabajador: $\lambda \cdot (1 - \mu)$



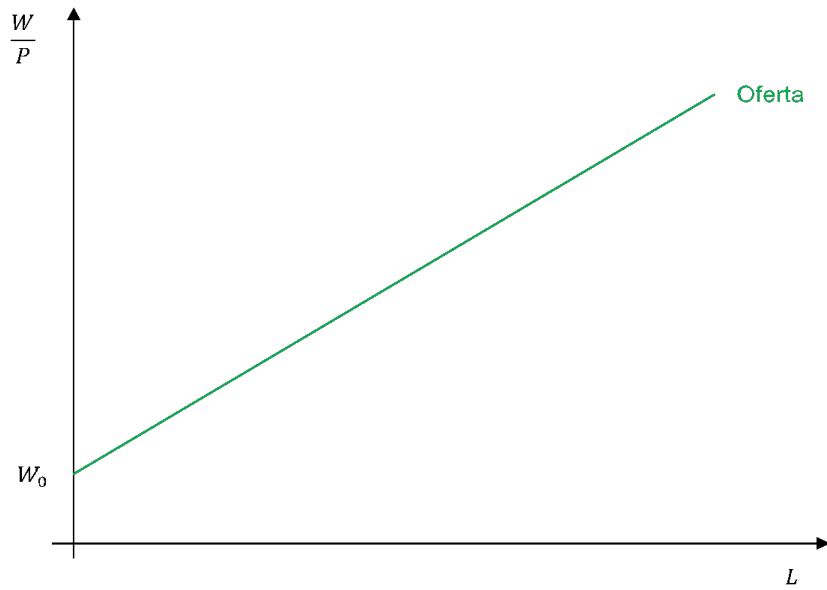
En el gráfico, el eje horizontal representa la cantidad de trabajadores, mientras que el eje vertical representa el salario real (salario/nivel de precios). Por otro lado, la línea azul representa la demanda de trabajo (empresa), y la línea discontinua el beneficio por trabajador.

La cantidad de trabajadores no refleja lo que las empresas están dispuestas a pagar. Por ello la curva de la demanda es horizontal, ya que depende de cuánto produce cada trabajador (λ) y del margen de beneficios que fijan (μ).

6.2 La Oferta de trabajo

La oferta laboral se define como una función creciente en el salario real. Esto quiere decir, que cuanto mayor sea el salario, mayor será el número de trabajadores dispuestos a trabajar.

Gráficamente:



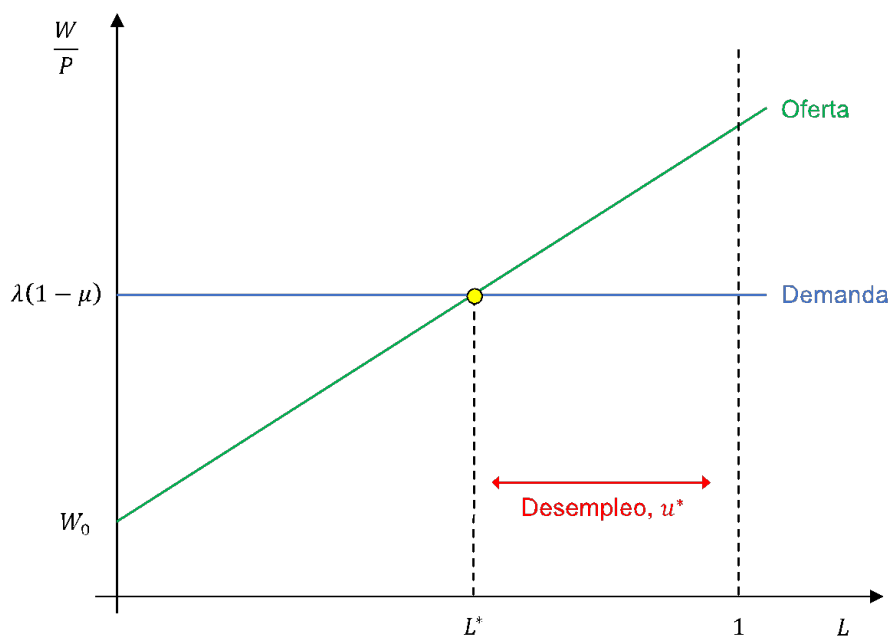
W_0 , representado como el punto de corte en el eje vertical, representa los ingresos que recibirían los trabajadores si no aceptasen trabajar.

Por otro lado, W/P sigue representando el salario real y L la cantidad de trabajadores.

6.3 El Equilibrio

Conseguimos el equilibrio uniendo las curvas de oferta y demanda.

Gráficamente:



El equilibrio se define como el punto de corte de las curvas de oferta y demanda. Es decir, la cantidad de trabajadores que estarían dispuestos a trabajar por el mismo salario establecido por las empresas. De ahí, el empleo se define como la diferencia que existe entre el empleo de equilibrio, L^* , y el pleno empleo, $L=1$.

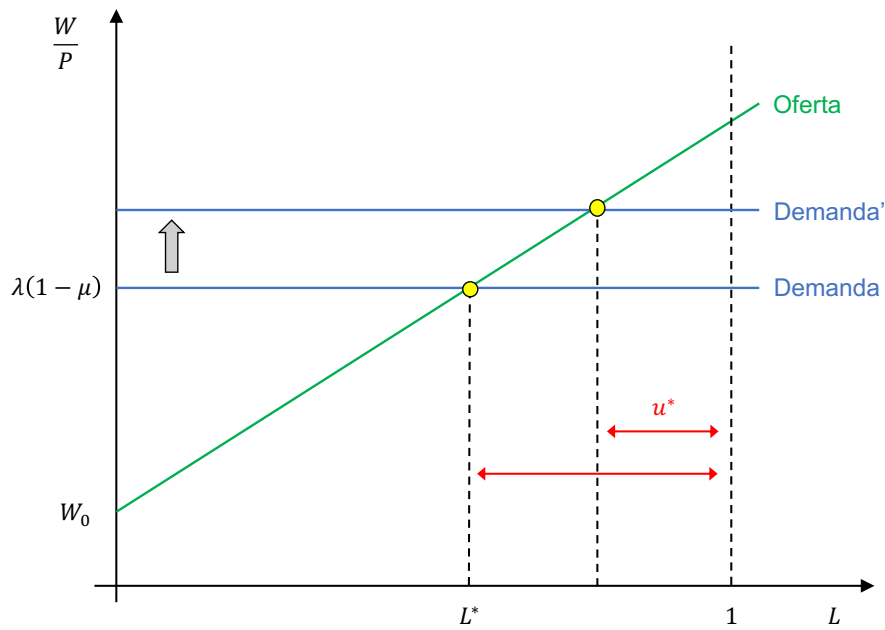
Existen dos motivos por los cuales el equilibrio de empleo puede llegar a cambiar:

- Cambios en la demanda de trabajo:
Estos cambios se producen en cambios respecto cuánto produce cada trabajador y el margen de beneficio de las empresas.
- Cambios en la oferta de trabajo:
Estos cambios se producen por cambios en el salario de reserva (W_0) o bien por cambios en la pendiente de la curva de oferta, que se traduce en cambios en los impuestos.

6.4 Cambios en la demanda

Se podrían diferenciar dos cambios: respecto a cuánto produce un trabajador y el cambio en el margen de beneficio de la empresa.

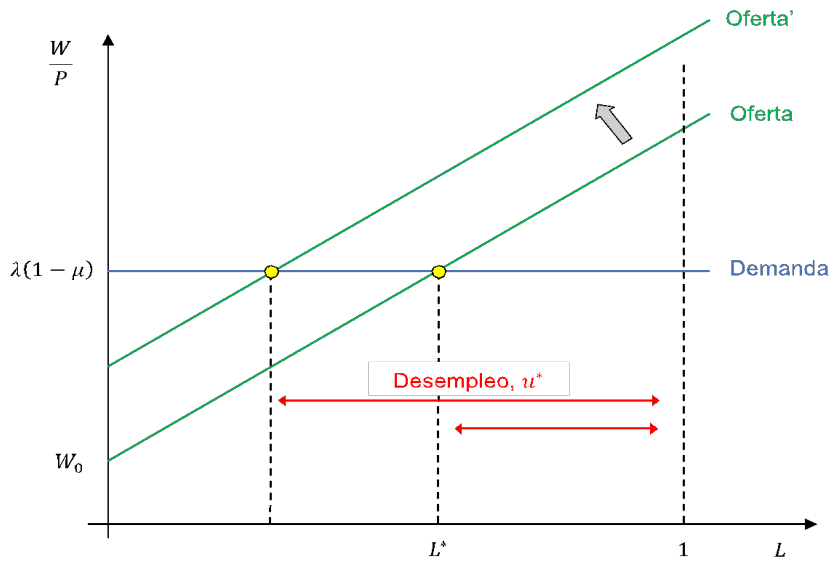
- Cambios en cuánto produce un trabajador: los trabajadores producirán más si tienen una mejor educación. En este caso, la curva de oferta laboral se desplazaría hacia arriba.
- Cambios en el margen de beneficios: si hay una mayor competencia en el mercado, las empresas tienen que reducir el margen de beneficios, haciendo que la curva de demanda se desplace hacia arriba. También ocurre esto cuando el gobierno da un subsidio a la contratación, al reducir el coste por trabajador para la empresa.
- Gráficamente:



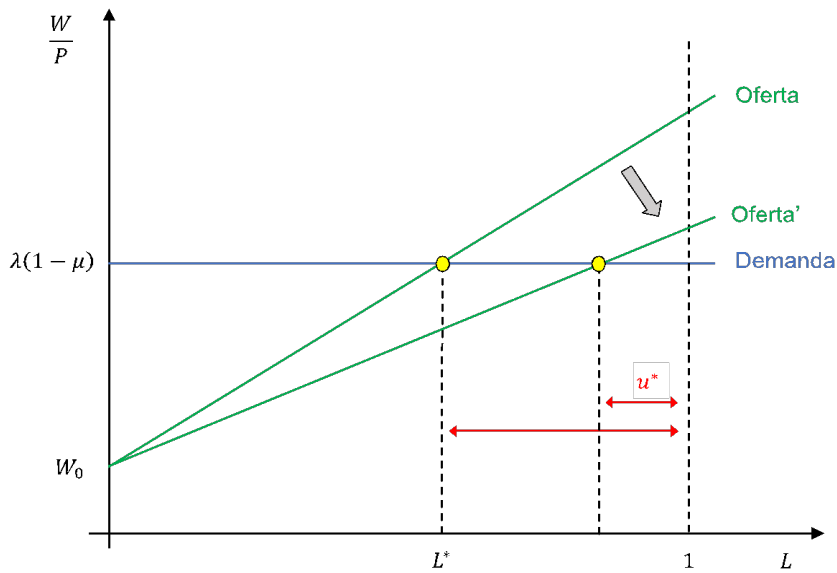
6.5 Cambios en la oferta

Basándonos en los cambios que pueden afectar a la curva de demanda, aparecen los cambios en el salario de reserva (W_0) y cambios en los impuestos, reflejados en los cambios de la pendiente en la curva de la oferta.

- Cambios en el salario de reserva (W_0): ocurre cuando el gobierno aumenta el subsidio por desempleo, y por ello los trabajadores exigen un mayor salario para trabajar. Ante todo, el salario que las empresas están dispuestas a pagar no cambia, aumentando el desempleo.



- Cambios en los impuestos: la pendiente de la curva de la oferta varía debido a la reducción de los impuestos. Aumenta el porcentaje de salario que los trabajadores retienen, por lo que el salario que piden para aceptar el trabajo se reduce. Por lo tanto, la curva de oferta se vuelve más plana.



7. EFECTO DE LAS PRINCIPALES POLITICAS LABORALES SOBRE EL EMPLEO EN ESE MARCO TEÓRICO:

7.1 Salario mínimo

El salario mínimo es una política laboral que afecta directamente a la curva de oferta, es decir, a los trabajadores. Según la decisión del gobierno, esta variable puede aumentar, disminuir o no variar, como ha pasado durante los últimos doce años en Estados Unidos.

Por lo tanto, existen tres casos posibles:

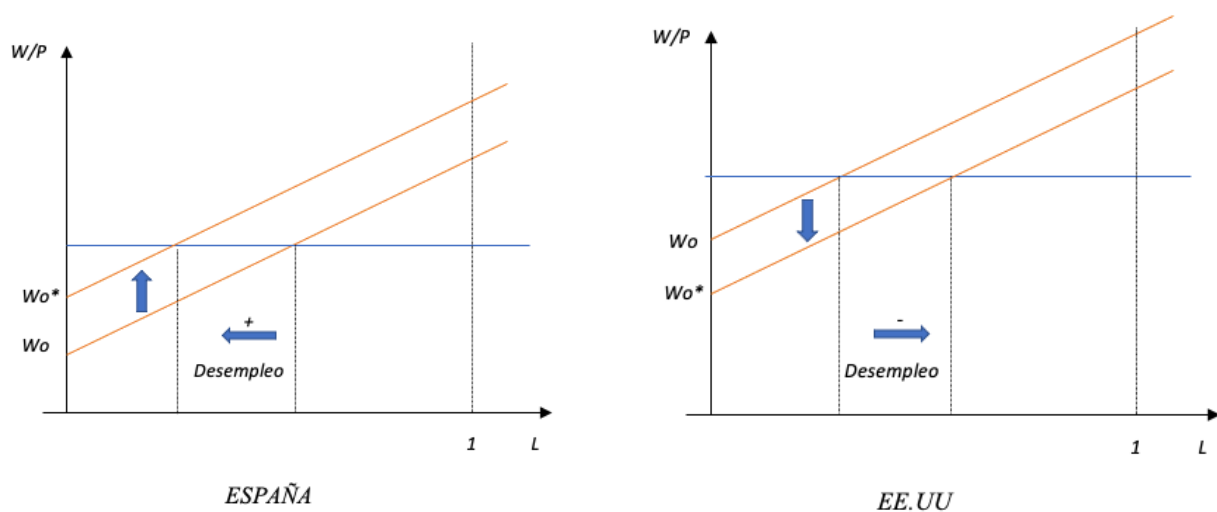
1. El salario mínimo aumenta. Cuando la variable salario mínimo aumenta, se produce un aumento en el eje vertical aumentando el salario real (W/P). Si aumenta el salario real, aumenta el número de personas dispuestas a trabajar (L), aumentando la oferta. En cambio, la demanda disminuye aumentando así el desempleo.
2. El salario mínimo disminuye. Cuando la variable salario mínimo disminuye, se produce una caída del salario real (W/P). Al disminuir el salario real, se produce un cambio en la oferta, disminuyendo la cantidad de personas dispuestas a trabajar. Por otro lado, la demanda aumenta disminuyendo así el desempleo.
3. El salario mínimo se mantiene. En este caso, al no variar el salario mínimo, no cambiarían las curvas del modelo teórico de oferta y demanda. La única variación se produciría como consecuencia de la inflación. Si el salario mínimo no se corrige con la inflación, el salario real disminuye haciendo que la oferta de empleo disminuya.

7.1.2 Comparativa del salario mínimo entre ambos mercados

En España, el salario mínimo interprofesional ha ido aumentando a lo largo de los últimos años. Como hemos analizado previamente, ha pasado de ser 8.866 euros anuales en 2010, a superar los 13.000 euros anuales en 2021.

Según la teoría del modelo, en España la oferta de trabajo ha aumentado debido al aumento del salario real. Pero al mismo tiempo, este aumento produce una menor demanda de trabajo y un aumento del desempleo.

Por otra parte, Estados Unidos ha optado por mantener el salario mínimo durante los últimos 10 años. Según las estadísticas, la inflación desde 2010 ha estado entre el 2% y el 4%, por lo que el salario mínimo real, descontando la inflación, es menor. Por tanto, en Estados Unidos se ha producido una disminución en la oferta debido a la bajada del salario real, aunque la demanda tiende a aumentar, haciendo decrecer la tasa de desempleo.



7.2 Costes de despido

Los costes de despido junto con los costes laborales a cargo de la empresa son una carga importante para la contratación. Por esta razón, esta variable afecta directamente a la demanda laboral en el marco teórico de oferta y demanda, afectando a los márgenes de beneficio aumentando o disminuyendo el coste por trabajador.

De esta manera compararemos los diferentes comportamientos del modelo de oferta y demanda cuando estos aumentan o disminuyen.

1. Los costes de despido aumentan. Según el marco teórico, cuando los costes de despido aumentan, las empresas reducen su margen de beneficios y la demanda de empleo aumentando así la tasa de desempleo.

2. Los costes de despido disminuyen. Según el marco teórico, cuando los costes de despido disminuyen, las empresas tienen más flexibilidad a la hora de despedir a sus empleados pudiendo así mantener e incluso aumentar su margen de beneficios. Aumentando así la demanda y disminuyendo la tasa de desempleo.

7.2.1 Comparativa de los costes de despido en ambos países

Como se ha podido apreciar en los resultados obtenidos, esta variable marca una gran diferencia entre ambos países. Mientras que en España los empleados tienen derecho a una indemnización, en Estados Unidos las empresas pueden despedir a los empleados en el momento que precisen prácticamente sin ningún coste.

Esto afecta directamente a la contratación y por tanto al empleo.

En el caso de Estados Unidos, la curva de demanda sería más alta que la española al generar un mayor margen de beneficios, disminuyendo así la tasa de desempleo.

En cambio, en España, aunque no es de los países europeos con mayor protección al despido, las empresas tienen un mayor coste por este concepto que en Estados Unidos y por tanto un menor margen de beneficios.

Por otro lado, no nos podemos olvidar de los costes que le supone a la empresa cada trabajador. En España, por cada sueldo de los empleados, la empresa tiene que pagar entre un 30 y un 35% a la Seguridad Social, lo que supone una traba más para la contratación. En cambio, en Estados Unidos, este coste es solamente entre un 6,5% y un 8%.

En resumen, los altos costes de despido y de mantenimiento de un empleado en España comparado con la libertad de las empresas norteamericanas para despedir y sus bajos costes de mantenimiento del empleado, hacen que las empresas norteamericanas tengan unos costes más competitivos, unos beneficios mayores y por ello pueda subir su demanda de empleo disminuyendo el desempleo.

7.3 Subsidio por desempleo

El subsidio por desempleo también puede sufrir aumentar o disminuir. Veamos su efecto teórico en el empleo. Estas variaciones afectan directamente a la curva de oferta, ya que inciden en el salario real.

1. El subsidio por desempleo aumenta. Cuando esta variable aumenta impacta en el salario, ya que la cantidad por la que los trabajadores están dispuestos a trabajar ha aumentado. Esto hace que la oferta disminuya, mientras que las empresas pueden que pierdan algo de margen de beneficios sobre el empleado. Al disminuir la oferta con una demanda constante e incluso reducida, aumenta el desempleo.
2. El subsidio por desempleo disminuye. Cuando esta variable disminuye, el salario al que los trabajadores están dispuestos a trabajar disminuye también, aumentando la oferta de empleo. Cuando se produce este cambio, con una demanda constante que incluso puede beneficiar a las empresas a sacar un mayor margen de beneficios, disminuye el desempleo en el modelo teórico.

7.3.1 Comparativa del subsidio de desempleo en ambos mercados

Un mayor subsidio provoca una mayor tasa de paro. Esta es la idea que transmite el marco teórico sobre los subsidios por desempleo. Desde luego cuando comparamos ambos países, la teoría se cumple.

En Estados Unidos los subsidios se dan únicamente a personas desfavorecidas o con causa justificada de despido. En España, al darse con más facilidad y frecuencia, hace que la oferta de trabajo sea menor y el salario más alto, costándole a la empresa una reducción de sus márgenes de beneficio por trabajador.

Y un factor adicional en las tasas de empleo de ambos países. En Estados Unidos son más bajas que en España provocando una mayor tasa de desempleo en nuestro país.

8. CONCLUSIONES

Arrancábamos este trabajo afirmando en nuestra introducción que, si hay una característica de nuestra economía que nos diferencia negativamente del resto de las principales economías mundiales y especialmente de la economía de Estados Unidos, esta es sin duda el nivel de paro.

Este trabajo está hecho desde una perspectiva mayoritariamente económica y más concretamente analizando las diferentes políticas laborales de ambos países y sus consecuencias sobre el desempleo en ambos mercados. Y es desde esta óptica económica desde la cual las comparativas entre ambos países y las conclusiones son más claras:

Estados Unidos cuenta con un marco laboral mucho más flexible y que favorece en mayor medida los intereses de las empresas. Como consecuencia esas políticas producen unos resultados en el mercado de trabajo estadounidense que se traducen en muy bajas tasas de desempleo (en la actualidad tasas muy cercanas al pleno empleo), tremenda facilidad y rapidez en encontrar un nuevo empleo y al mismo tiempo unos sueldos medios (unidos a una mayor capacidad adquisitiva) superiores. Efectos todos ellos beneficiosos para la mayoría de los empleados. Pero también unos costes laborales más competitivos para las empresas norteamericanas que se traducen en un mayor beneficio.

La contrapartida a ese mayor dinamismo que favorece a una mayoría de empleados es que la protección al empleado es mucho menor en Estados Unidos que en España (protección analizada en detalle anteriormente en este trabajo). Especialmente al segmento de trabajadores más vulnerable que se encuentra en ocasiones adversas en situaciones económicas y sanitarias críticas por falta de protección adecuada.

Es difícil de predecir con exactitud cuánto de estos positivos resultados en Estados Unidos provienen de las políticas de empleo, cuánto de otras políticas económicas como puede ser la fiscal y finalmente, cuánto de otros factores, no estrictamente económicos, como son el nivel de educación, la cultura o la mentalidad emprendedora, por citar algunos.

España en contraste con Estados Unidos cuenta con un marco laboral mucho más restrictivo y que comparativamente hablando defiende en mayor medida los intereses de los trabajadores. Como consecuencia de esas políticas entre otros motivos, los resultados en el mercado de trabajo se traducen en altas tasas de desempleo, dificultad en encontrar un nuevo empleo muy especialmente entre la población joven y al mismo tiempo unos sueldos medios inferiores (unidos a una menor capacidad adquisitiva).

Efectos todos ellos muy negativos para la mayoría de los empleados. Pero también unos costes laborales relativos altos para las empresas españolas que se traducen en menores beneficios con todas sus implicaciones en la economía tanto privada como pública.

La contrapartida a ese menor dinamismo laboral en España es una mayor protección al empleado que en Estados (protección analizada en detalle anteriormente en este trabajo). Especialmente al segmento de trabajadores más vulnerable que se encuentra con una mucho mayor protección económica y sanitaria en ocasiones adversas. Es importante mencionar que el sistema laboral español en contra de lo deseado con la normativa laboral protege en mayor medida al empleado que al desempleado al provocar que este último tenga una mayor dificultad en encontrar un nuevo trabajo. Y también las acciones de los sindicatos tienden a proteger al empleado frente al desempleado. Y lo mismo podemos afirmar con respecto al segmento de población joven que queda comparativamente menos protegido como resultado de las políticas laborales.

Esta mayor protección al empleado en España se ha ido desarrollando a lo largo de décadas desde finales del siglo XIX y especialmente después de la segunda guerra mundial en Europa, generando el llamado estado de bienestar que no se ha desarrollado en Estados Unidos. Y de forma paralela en España, aunque con sus particularidades.

Igualmente complicado para este análisis es cuantificar los efectos de la política laboral en el mercado de trabajo español, frente a otros factores y políticas económicas o no que también tienen un impacto laboral significativo. Por ejemplo, y como ya hemos analizado en este trabajo, la Educación.

La clave después de todo este análisis, se centraría en encontrar un punto óptimo donde coincidan los intereses de las empresas y de los trabajadores, que en el caso de España pudiera producir un entorno más favorable para la creación de empleo, por lo menos hasta los niveles medios del resto de Europa.

En definitiva, un punto de equilibrio más eficiente que el actual, entre la defensa de los intereses de las empresas que son en definitiva las generadoras de empleo y la protección de los trabajadores como parte clave de la productividad.

España tal como hemos analizado ha tenido un problema histórico con su mercado de trabajo y cuenta históricamente con una gran cantidad de reformas laborales que no han producido las mejoras esperadas. Es hora ya de llegar a un acuerdo, sin complejos más propios de épocas antiguas, entre todos los agentes sociales, gobierno, empresarios y trabajadores, que permita dar un salto definitivo y en este capítulo. Salto muy necesario en un futuro muy próximo donde la robotización y las nuevas tecnologías van a continuar su camino imparable cambiando el mercado de trabajo y donde el desequilibrio creciente entre los empleados y los pensionistas va a exigir un mercado de trabajo sólido.

9. BIBLIOGRAFÍA

- Jorge O. Maldonado (2021) .“Radiografía del despido en España: fácil, barato y desigual” Público, 1 de enero. << <https://www.publico.es/economia/coste-despido-radiografia-despido-espana-facil-barato-desigual.html> >>
- “ La subida del salario mínimo a 1.000 euros mensuales: a quien afecta, cómo, cuándo, cuánto y otras dudas”. El Confidencial, 2 de febrero de 2022. <<https://www.elconfidencial.com/economia/2022-02-22/subida-salario-minimo-1000-euros-cuando-como-a-quien_3373255/ >>
- “Diez años con el mismo salario mínimo federal y sin posibilidades de aumento”. Agencia EFE, julio 2019. << <https://www.efe.com/efe/usa/economia/diez-anos-con-el-mismo-salario-minimo-federal-y-sin-posibilidades-de-aumento/50000106-4029852> >>
- OECD (2022) “Índice de protección al empleado frente al despido individual”.
- << https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_OV >>
- OECD (2022) “Salarios medios anuales”.
- << https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AV_AN_WAGE >>
- OECD (2022). “Salarios mínimos interprofesionales.”
- << https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MW_CURP >>
- OECD (2022) “Desempleo por duración”.
- << https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MW_CURP >>
- “ Subsidio por desempleo” . ConceptosJurídicos.
- << <https://www.conceptosjuridicos.com/subsidio-por-desempleo/> >>
- Redacción El Tiempo (2021) “¿Cómo se puede aplicar a los subsidios de desempleo en los Estados Unidos? El Tiempo, 28 de septiembre << <https://www.eltiempo.com/mundo/subsidios-de-desempleo-en-estados-unidos-como-aplicar-620412#:~:text=El%20programa%20de%20seguro%20por,y%20los%20estados%20individuales.> >>
- “¿Cómo funcionan los seguros de desempleo en USA?”. Cotizator
- << <https://cotizator.com/us/guias/funcionan-los-seguros-desempleo-usa/> >>
- “Desarrollo de las tasas de inflación en los Estados Unidos”. DatosMundial (2022). << <https://www.datosmundial.com/america/usa/inflacion.php> >>

- “Indemnización por despido injustificado en Estados Unidos”. TopTrabajos.com << <https://www.toptrabajos.com/blog/us/despido-injustificado-estados-unidos/> >>
- INE (2020) “Abandono temprano de la educación-formación”. << https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925480602&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou >>
- “Desempleo de España de menores de 25 años”. Expansión, DatosMacro (2021): << <https://datosmacro.expansion.com/paro/espana?sc=LAB-25-> >>
- Trading Economics (2022). “Tasa de desempleo juvenil en Estados Unidos << <https://es.tradingeconomics.com/united-states/youth-unemployment-rate> >>
- “Reforma laboral 2012: todas las claves” RTVE 21 de mayo de 2020. << <https://www.rtve.es/noticias/20200521/claves-reforma-laboral-despido-mas-barato-nuevas-bonificaciones/502961.shtml> >>
- Inma Benedito (2021) “Lo bueno y lo malo que dejó la reforma laboral de 2012” Business Insider, 23 de diciembre. << <https://www.businessinsider.es/bueno-malo-dejo-reforma-laboral-2012-984957> >>
- “Los españoles tardan 11,6 meses de media en encontrar trabajo” ANTENA 3 Noticias, 27 de diciembre de 2021. << https://www.antena3.com/noticias/sociedad/espanoles-tardan-116-meses-media-encontrar-trabajo_2021122761c9a85dbda5150001b6221e.html >>
- “¿Cuántos días de vacaciones me corresponden por año trabajado?” 20 MINUTOS, 25 de mayo de 2021 << <https://www.20minutos.es/noticia/4707934/0/cuantos-dias-vacaciones-corresponden-ano-trabajado-naturales-laborables/> >>
- Enrique Feas (2021) “El Nobel de Economía y el salario mínimo. Blog New Deal, 16 de octubre << <https://blognewdeal.com/enrique-feas/el-nobel-de-economia-y-el-salario-minimo/#:~:text=La%20Academia%20sueca%20ha%20concedido,Joshua%20Angrist%20y%20Guido%20Imbens> >>
- OECD (2022), Informe PISA. << <https://www.oecd.org/pisa/pisa-en-espanol.htm>

10. ÍNDICE DE LOS GRÁFICOS UTILIZADOS

1. Gráfico 1 – Comparativa de la tasa de desempleo entre España y EE.UU (Pág.4)
2. Gráfico 2 – Comparativa de la duración del desempleo entre España y EE.UU (Pág. 6)
3. Gráfico 3 – Empleo temporal vs permanente en España (Pág.7)
4. Gráfico 4 – Comparativa de protección frente al despido individual entre España y EE. UU. (Pág. 8)
5. Gráfico 5 – Comparativa del salario mínimo entre España y Estados Unidos (Pág. 11)
6. Gráfico 6 – Comparativa del salario medio en España y EE.UU (Pág. 12)
7. Gráfico 7 – Indemnizaciones respecto al tipo de contrato en España (Pág. 15)
8. Gráfico 8 – Indemnización media por despido en España (Pág. 16)