

Encuesta a los demandantes de empleo

METODOLOGÍA

1. Objetivos y utilidades

Los principales objetivos de la “Encuesta a los demandantes de empleo” son los siguientes:

- Estudio y caracterización de los demandantes de empleo
- Clasificación de los demandantes de empleo en relación con la actividad en población activa (ocupada y parada) e inactiva, según las directrices de la *Organización Internacional del Trabajo* (OIT)
- Investigar los motivos, la frecuencia, el tipo y los medios usados en las demandas de empleo en Galicia

2. Ámbito de investigación

Ámbito poblacional

La población objeto de investigación es el conjunto de DENOS, demandantes de empleo no ocupados según el registro de demandantes de empleo del Servicio Público de Empleo de Galicia.

El conjunto de DENOS está formado por el paro registrado y otros colectivos de demandantes de empleo no ocupados (demandantes de empleo coyuntural, demandantes de jornada < 20 horas, demandantes estudiantes, demandantes de servicios previos al empleo y trabajadores eventuales agrarios subsidiados).

Ámbito geográfico

El ámbito geográfico abarca todo el territorio gallego.

Ámbito temporal

El ámbito temporal se corresponde con la fecha de referencia del 31 de Octubre de 2008.

Períodos de referencia

Los períodos de referencia son distintos para las diversas variables recogidas en la encuesta distinguiéndose los siguientes:

Semana de referencia. Es la semana inmediatamente anterior (de lunes a domingo) a la de la entrevista. Este período de referencia se utiliza en las variables de relación con la actividad.

Períodos especiales. En el epígrafe de búsqueda de empleo hay variables con períodos de referencia especiales como:

- El método o métodos de búsqueda activa de empleo, que utilizan un período de cuatro semanas que termina al final de la semana de referencia.
- La disponibilidad para trabajar, que se refiere a los quince días siguientes al domingo de la semana de referencia.

Año 2008. Se utiliza en el apartado de “Experiencia laboral” y también en la pregunta sobre los cursos de Formación Profesional Ocupacional (FPO).

Momento actual: Se utiliza en el resto de apartados de la encuesta.

3. Definiciones y aspectos metodológicos

Paro registrado

El concepto estadístico de esta variable lo establece la Orden del 11 de mayo de 1985 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Según esta disposición, el paro registrado lo componen las demandas de empleo pendientes el último día del mes, excluyendo las correspondientes a las siguientes situaciones:

- Trabajadores ocupados: los que solicitan un empleo para compatibilizarlo con el actual o cambiarlo por el que tienen, los que están en suspensión o reducción de jornada por un expediente de regulación de empleo y los que están ocupados en trabajos de colaboración social.
- Trabajadores sin disponibilidad inmediata para el trabajo o en situación de incompatibilidad con este: jubilados, pensionistas de invalidez absoluta o gran invalidez, personas mayores de 65 años, trabajadores en situación de incapacidad temporal, maternidad o baja médica, demandantes que están cumpliendo el servicio militar, estudiantes de enseñanza oficial regulada, siempre que sean menores de 25 años o demandantes del primer empleo y alumnos de formación profesional ocupacional, cuando sus horas lectivas superen las veinte semanales, tengan una bolsa de manutención y sean demandantes del primer empleo.
- Trabajadores que demandan exclusivamente un empleo de características específicas tales como las siguientes: empleo a domicilio, por período inferior a tres meses, de jornada semanal inferior a 20 horas, para trabajar en el extranjero y los trabajadores que se inscriben en las oficinas de empleo como requisito previo para participar en un proceso de selección para un puesto de trabajo determinado.

- Trabajadores eventuales agrarios beneficiarios del subsidio especial por desempleo que están percibiendo o que, una vez agotado, no transcurriese un período superior a un año desde el día de nacimiento del derecho.

Demandantes de empleo no ocupados

El concepto de Demandante de empleo no ocupado (DENO) intenta aproximar el concepto de paro basado en los criterios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Su definición no está regulada por ningún precepto legal y se calcula a partir de la cifra de paro registrado a la que se le suman los siguientes cinco colectivos que, según los criterios de la OIT, podrían cumplir las condiciones para ser considerados parados: los estudiantes, los demandantes de servicios previos al empleo, los demandantes de empleo coyuntural, los demandantes de empleo de jornada reducida (inferior a 20 horas) y los trabajadores eventuales agrarios subsidiados.

Clasificación de la población en relación con la actividad según los criterios de la OIT

Activos. Es el conjunto de personas que, en un período de referencia dado, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a la producción. Por tanto, la población económicamente activa comprende todas las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia cumplen las condiciones para su inclusión entre las personas ocupadas o paradas.

Ocupados. Son las personas de 16 y más años que durante la semana de referencia tuvieron un trabajo por cuenta ajena o ejercieron una actividad por cuenta propia, pudiendo estar durante esa semana:

- Trabajando por lo menos una hora a cambio de un sueldo, salario, beneficio empresarial o ganancia familiar, en metálico o en especie.
- Con empleo pero sin trabajar, es decir, ausentes de su trabajo por razones de enfermedad o accidente, vacaciones, fiestas u otras razones análogas. También se consideran dentro de esta categoría las personas que, estando suspendidas o separadas de su empleo como consecuencia de una regulación de empleo esperan reincorporarse a su empresa en un período inferior o igual a los 3 meses o están cobrando el 50% o más de su salario.

Parados. Se consideran paradas todas aquellas personas de 16 y más años, que durante la semana de referencia estuvieron simultáneamente:

- Sin trabajo, es decir, que no tuvieron empleo por cuenta ajena o por cuenta propia durante la semana de referencia.
- En busca de trabajo, es decir, que tomaron medidas concretas para buscar un trabajo por cuenta ajena o hicieron gestiones para establecerse por su cuenta **durante las cuatro semanas precedentes.**

- Disponibles para trabajar, es decir, en condiciones de empezar a hacerlo **en un plazo de dos semanas** a partir de la fecha de la entrevista.

También se incluyen entre las personas paradas aquellas que en la semana de referencia estuvieron sin trabajo, disponibles para trabajar dentro de las dos semanas posteriores a la de la fecha de la entrevista y que no están buscando empleo porque ya encontraron uno al que se incorporarán dentro de los 3 meses posteriores a la semana de referencia.

Así mismo, son paradas las personas ausentes del trabajo como consecuencia de una suspensión por regulación de empleo que no cobren al menos el 50% de su salario y no crean poder incorporarse a la empresa en un plazo de 3 meses, siempre que cumplan las condiciones de búsqueda activa de empleo y disponibilidad.

A partir del primer trimestre de 2002 entra en vigor el Reglamento 1897/2000 de la Comisión Europea que introduce nuevas instrucciones sobre cómo interpretar la búsqueda activa de trabajo.

Según dicho Reglamento, se consideran métodos activos de búsqueda, en las cuatro semanas anteriores a la entrevista, los siguientes:

- Estar en contacto con una oficina pública de empleo con el fin de encontrar trabajo, cualquiera que sea la parte que tomase la iniciativa (la renovación de la inscripción por razones puramente administrativas no constituye un método activo).
- Estar en contacto con una oficina privada (oficina de empleo temporal, empresa especializada en contratación,...) con el fin de encontrar trabajo.
- Enviar una candidatura directamente a los empleadores.
- Indagar a través de relaciones personales, por mediación de sindicatos, ...
- Anunciarse o responder a anuncios de periódicos.
- Estudiar las ofertas de empleo.
- Participar en una prueba, concurso o entrevista, en el marco de un procedimiento de contratación.
- Buscar terrenos, locales o material.
- Realizar gestiones para obtener permisos, licencias o recursos financieros.

Estar preparando oposiciones no se considera un método activo de búsqueda de empleo.

Los criterios conceptuales y metodológicos que clasifican a una persona como parada según las definiciones de la OIT difieren con los criterios del paro registrado. Esta encuesta intenta medir la proporción de personas del paro registrado que se puede considerar parada según los criterios internacionales de las encuestas de fuerza de trabajo.

Inactivos. La población inactiva abarca todas las personas de 16 y más años no clasificadas como ocupadas o paradas durante la semana de referencia. Se distinguen las siguientes categorías funcionales:

- Personas que se ocupan de su hogar: personas que, sin ejercer ninguna actividad económica, se dedican a cuidar sin remuneración sus propios hogares.
- Estudiantes: personas que, sin ejercer ninguna actividad económica, reciben una instrucción sistemática en cualquiera grado de educación.
- Jubilados o retirados: personas que tuvieron una actividad económica anterior y que, por su edad u otras causas, la abandonaron y que tienen como medio de vida las pensiones obtenidas con motivo de su actividad anterior.
- Personas que perciben una pensión distinta de la de jubilación y prejubilación.
- Personas que realizan sin remuneración trabajos sociales, actividades de tipo benéfico, etc. (excluidas las ayudas familiares).
- Incapacitados para trabajar.
- Otra situación: personas que, sin ejercer ninguna actividad económica, reciben ayuda pública o privada y todas aquellas que no estén incluidas en ninguna de las categorías anteriores.

Situaciones profesionales

Asalariados. Comprende a todas las personas que en la semana de referencia estuvieran trabajando para un empresario privado o público a cambio de un sueldo, salario, comisión, pagos según resultado, gratificación o cualquiera otra forma de remuneración en metálico o en especie. Las personas que trabajan en la empresa de un familiar percibiendo una remuneración reglamentada deben incluirse en esta categoría. Se incluyen también como asalariados los socios o trabajadores de las sociedades anónimas laborales que tengan una situación laboral y legal de asalariados. Las personas que cumplan los requisitos para ser asalariados no pierden dicha condición aún en el caso de que paguen directamente los impuestos por rendimiento del trabajo personal y/o las cotizaciones a la Seguridad Social. Los gestores, directores u otros empleados asalariados que no son dueños de la empresa en la que trabajan, se clasifican como trabajadores por cuenta ajena, aún que ejerzan las mismas funciones que los empresarios como, por ejemplo, la contratación o el despido en nombre de las empresas de otros trabajadores.

Como regla general, se puede decir que un asalariado es una persona remunerada directa o indirectamente, en dinero o en especie, en función de la cantidad de trabajo que realiza (incluido el pago de la comisión), con independencia del valor de la producción o de la rentabilidad del proceso productivo. Puede ocurrir que por razones legales un asalariado tenga contrato como autónomo. En este caso consideraremos la persona como asalariada si cumple las condiciones antes descritas. Por lo contrario, un trabajador independiente recibe una renta que está en función del valor de la producción del proceso productivo del que es responsable, sea mucho o poco el trabajo aportado.

Empresario/a o trabajador/a independiente que no tiene empleados. Es la persona que lleva su propia empresa o ejerce por cuenta propia una profesión liberal, oficio, industria o comercio y no tiene asalariados, aún que puede recibir la ayuda de colaboradores familiares no remunerados (ayudas familiares). Se incluyen bajo esta rúbrica los trabajadores a domicilio cuando no tienen contrato ni acuerdo laboral y la decisión sobre mercados, escalas de funcionamiento y financiamiento está en las manos del propio trabajador que también posee o alquila los bienes de equipo utilizados en el proceso de producción o cuando la remuneración de la persona está en función de los ingresos o beneficios procedentes de la venta de sus bienes o servicios.

Ayuda familiar. Son las personas que trabajaron durante por lo menos una hora en la semana de referencia, sin remuneración reglamentada, en la empresa de un familiar con el que conviven.

Empresario/a o profesional que emplea personal. Se considera en esta categoría toda persona que lleva su propia empresa, industria, comercio, explotación agrícola o ejerce por su cuenta una profesión liberal u oficio y que con este motivo contrata a uno o más empleados o trabajadores a los que remunera mediante un sueldo, jornal, comisión, etc.

Por lo tanto se incluye en este apartado los patrones, empresarios o los profesionales que emplean personal asalariado. También se incluyen en esta rúbrica los empresarios de empresas en franquicia que a través del contrato de franquicia, adquieren el derecho a realizar actividades de producción o venta de productos o servicios bajo la razón social y marca de un empresario (franquiciador).

Los trabajadores que tienen un empleo en una empresa constituida en sociedad anónima (excepto sociedades anónimas laborales y cooperativas), sociedad limitada, etc., en la que:

- solos o junto con otros miembros de la familia o uno o varios socios, tienen una participación significativa en la empresa y
- tienen autoridad para actuar en nombre de la empresa en lo que se refiere a firmar contratos con otras empresas u organización y a contratar y despedir asalariados de la empresa

se considerarán empleadores si la empresa tiene asalariados, independientemente de que el empresario tenga además un contrato como asalariado en su propia empresa, y empresario sin asalariados si no los tiene.

La participación en la empresa se considerará que es significativa cuando el encuestado tenga su puesto de trabajo en virtud de la cuantía de dicha participación.

Los integrantes de un consejo de administración de una empresa constituida en sociedad no se considerarán trabajadores de la empresa solo por el hecho de acudir al consejo de administración. Para ser considerados trabajadores de la misma deberán ser empresarios, ayudas familiares o asalariados de la misma, codificándose la situación profesional que corresponda.

Miembro de cooperativa de trabajo asociado que trabaja en la misma. Son todos aquellos socios de una cooperativa de producción (incluidos los socios de las sociedades anónimas laborales) que trabajan en ella. Por lo tanto, se incluyen los socios trabajadores de las sociedades anónimas laborales, de las cooperativas de trabajo asociado, de las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra, etc. No se incluyen los asalariados que trabajen en las cooperativas.

Otra situación: Esta opción de “otra situación” se reserva solo para casos muy concretos, por ejemplo:

- Personas que cooperan en el trabajo de un asalariado y que no pueden ser codificadas como ayudas familiares (ya que para eso tiene que haber un empresario o trabajador independiente en la unidad familiar del que serían ayuda familiar). Por ejemplo, los trabajadores del sector textil en sus propios domicilios, que perciben un salario por eso y son ayudados por otros miembros de la unidad familiar.
- Personas que trabajan en un departamento universitario con una bolsa asociada a un proyecto de investigación tendrían difícil encaje en las categorías anteriores (non están contratados por la Universidad ni son financiados por ella).

Razones de ausencia de empleo. Las posibles razones de ausencia del empleo recogidas en la encuesta son las siguientes:

Novo empleo en el que aún no empezara a trabajar. Contestarán esta opción los que hubieran encontrado un empleo en la semana de referencia o antes siempre que no hubieran empezado a trabajar en él.

Si la semana de referencia estuviera ausente del trabajo por cualquiera otra causa, y además se diera el caso de tener previsto un nuevo empleo en que trabajará próximamente, debe anotar la causa da ausencia en su ocupación actual.

Vacaciones o días de permiso. Si la ausencia es debida a vacaciones legales de carácter retribuido y no recuperable, permisos, puentes, etc. Con el mismo carácter se incluyen los días de fiesta.

También se refiere al tiempo reglamentario concedido a la madre o padre con motivo del nacimiento de un hijo. El tiempo dedicado al cuidado de los hijos después de ese período no entraría en este apartado.

Enfermedad, accidente o incapacidad temporal del encuestado. Se refiere a cualquiera de estas causas sufridas por el encuestado.

Paro parcial por razones técnica. Cuando la empresa en la que está trabajando el encuestado realiza un paro en su actividad productiva por razones de carácter técnico ajenas a su voluntad. Razones técnicas como falta de suministros, averías en las máquinas, falta de personal especializado, interrupción de la fuerza motriz, accidentes atmosféricos, etc.

Fijo discontinuo o trabajador estacional en la época de menor actividad. Si se encontrase en período de baja actividad en el que no desempeñe su trabajo y a la espera de reincorporarse.

Expediente de regulación de empleo: La situación de los trabajadores afectados por un expediente de regulación de empleo que dé lugar a suspensión o a reducción de jornada.

Actividades sindicales o formativas. Cuando en la semana de referencia, la realización de tareas sindicales que no son la ocupación habitual, le hicieron estar lejos de su trabajo, o también la realización de tareas formativas.

Problemas meteorológicos. Si las condiciones climáticas impiden la realización del trabajo (agricultores, pescadores, etc.).

Huelga o conflicto laboral. La desavenencia entre el empleador y sus empleados motivada por falta de acuerdo en las condiciones económicas o sociales a consecuencia de la cual se producen interrupciones o anomalías en el desenvolvimiento del trabajo en las que participa activamente el trabajador. Si por causa de un conflicto de esta índole la producción resultara obstaculizada (por ejemplo por falta de suministro, imposibilidad de acceso a las instalaciones, etc.) y el trabajador, ajeno a tal evento, se vio impedido en su trabajo, se considerará paro parcial por razones técnicas.

Otras razones: Se especifica la razón por la que no trabajó.

Tipos de contrato. Con carácter general, un empleo se define como **temporal** cuando la finalización del contrato o relación laboral queda determinada por condiciones objetivas, como la expiración de un plazo, la realización de una tarea determinada, la reincorporación de un empleado al que se sustituyera temporalmente, la realización de un período de prácticas, etc. En todo caso, en este tipo de contratos las condiciones de su finalización generalmente aparecen recogidas en el contrato.

Si no existen criterios objetivos para el cese en un empleo o la finalización de un contrato, éste debe considerarse como de duración **indefinida**.

En el caso de las personas que trabajan a domicilio, como pueden ser las asistentes externas, profesores particulares, masajistas, peluqueras, etc., y que se desplazan al domicilio del que reciben el servicio, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Si la persona trabaja en una sola vivienda y se acordó una duración fija o una fecha de finalización, se considerará que el tipo de contrato o relación laboral es temporal.
- Si la persona trabaja en varias viviendas (por lo tanto, trabajador independiente) o no se acordó una duración fija o una fecha de finalización, se considera que el contrato es indefinido.

Se tuvo en cuenta la posibilidad de codificar situaciones laborales sin contrato legal.

Tipos de jornada. Se distinguen:

Trabajo a tiempo completo. Cuando la jornada se ajusta a la legalmente establecida. La jornada laboral suele estar regulada por el Convenio Colectivo que regula las relaciones de los trabajadores con las empresas donde trabajan o por leyes estatales. En España la jornada laboral legal es de 40 horas semanales.

Trabajo a tiempo parcial. Tiene una jornada laboral inferior a la legalmente establecida.

Por otro lado cabe distinguir:

Jornada continuada. Cuando se inicia y finaliza la jornada con una sola interrupción de 15 a 30 minutos para descansar o tomar algún alimento.

Jornada partida. Cuando a la mitad de la jornada hay una interrupción del trabajo de al menos una hora de duración.

Tipos de pensiones, prestaciones y subsidios. Se recogen los siguientes tipos:

De desempleo. Se incluyen en este apartado tanto las prestaciones de desempleo de nivel contributivo, los subsidios por desempleo y la RAI (Renta Activa de Inserción).

La prestación por desempleo sustituye, total o parcialmente, la pérdida de renta del trabajador debida a la pérdida de su empleo. La duración de la prestación está en función de los períodos de ocupación cotizados y suele tener un máximo de 2 años.

Pueden ser beneficiarios del subsidio por desempleo los desempleados que, figurando inscritos como demandantes de empleo durante el plazo de un mes, sin haber rechazado ninguna oferta de empleo adecuada ni negarse a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, y careciendo de rentas de cualquier naturaleza superiores, en cómputo mensual, al 75% del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias, se encuentren en alguna de las situaciones siguientes:

- Trabajadores que agotaron la prestación contributiva por desempleo y tienen responsabilidades familiares.
- Trabajadores mayores de 45 años que agotaron la prestación por desempleo y no tuvieran responsabilidades familiares.
- Trabajadores españoles emigrantes retornados de países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo, o con los que no exista convenio sobre protección por desempleo, acrediten haber trabajado como mínimo doce meses en los últimos seis años en estos países desde su última salida de España, y no tengan derecho a prestación por desempleo.
- Trabajadores que, al producirse la situación legal de desempleo, no cubrían el período mínimo de cotización para acceder a una prestación contributiva.
- Liberados de prisión.

- Trabajadores que sean declarados plenamente capaces o con incapacidad parcial como consecuencia de expediente de revisión por mejora de una situación de gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total para la profesión habitual.
- Subsidio especial para trabajadores mayores de 45 años que agotaron la prestación por desempleo de 24 meses.
- Subsidio por desempleo para trabajadores mayores de 52 años (subsidio de prejubilación).

El objetivo del Programa de Renta Activa de Inserción, regulado por el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, es incrementar las oportunidades de retorno al mercado de trabajo de determinados colectivos de trabajadores desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo. Estos colectivos son los desempleados mayores de 45 años, emigrantes retornados, personas con discapacidad, víctimas de violencia de género y víctimas de violencia doméstica.

El programa comprende medidas de políticas activas de empleo, gestionadas por los Servicios Públicos de Empleo con la finalidad de incrementar las oportunidades de inserción laboral y el abono de una prestación económica, denominada renta activa de inserción, gestionada por el Sector Público de Empleo Estatal, vinculada a la realización de las acciones en materia de políticas activas de empleo que no conlleven retribuciones salariales.

RISGA. La Renta de Integración Social de Galicia es una prestación social de carácter periódico destinada a garantizar recursos económicos de subsistencia a quien carezca de ellos, mediante un proyecto personalizado de inserción constituido por un conjunto de acciones tendentes a la mejora de la integración personal, familiar y, si es el caso, laboral de la persona beneficiaria.

Pensión de orfandad. Los beneficiarios son los hijos del causante (trabajador fallecido), los hijos póstumos, los hijos adoptados y los hijos del cónyuge superviviente.

Pensión de viudez: Los beneficiarios de esta pensión son el cónyuge o ex-cónyuge del fallecido.

Pensión de invalidez (o incapacidad). Los beneficiarios son las personas en situación de incapacidad permanente, entendida como la situación del trabajador que, después de terminada la baja laboral, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves que disminuyan o anulen su capacidad laboral.

Pensión de jubilación. Son beneficiarios de la pensión de jubilación los trabajadores que cesan total o parcialmente de su trabajo por causa de la edad.

Pensiones, prestaciones y/o subsidios de otros países: Aquellas recibidas por personas que residen en España y que procedan de la Administración de otros países por el motivo que sea.

Pensiones por emigración:

- *Pensión asistencial por ancianidad a favor de los emigrantes españoles retornados.* Es una prestación periódica que trata de garantizar un mínimo de subsistencia a los emigrantes españoles beneficiarios de las pensiones asistenciales de ancianidad que retornen a España.
- *Pensiones a favor de los españoles retornados que emigraron durante el período 1936-1942.* Los españoles que emigraron de España durante este periodo como consecuencia de la guerra civil, tendrán derecho cuando regresen a España, a ser beneficiarios de forma transitoria de las pensiones asistenciales por ancianidad establecidas a favor de los emigrantes españoles, siempre que reúnan todos los requisitos, excepto el de residencia en el extranjero, hasta que consigan el derecho a una pensión del sistema de la Seguridad Social u otra pensión pública.
- *Subsidio de desempleo para emigrantes retornados:* Es una prestación de carácter periódico dirigida a proteger a los emigrantes retornados en situación de desempleo. Estas no se incluyen dentro de pensión por emigración, si no dentro del apartado de prestación por desempleo.

Otras. Cualquier otro tipo de pensión, prestación o subsidio que no aparezca contemplado en las otras opciones.

Formación Profesional Ocupacional. Tiene como objetivo ofrecer a las personas desempleadas, una cualificación profesional concreta vinculada a las exigencias del mercado laboral mejorando así las oportunidades de acceso al trabajo. Esta formación va dirigida a cualquier persona mayor de 16 años, pero fundamentalmente a aquellos/as que tienen especiales dificultades de acceso al mercado laboral.

Itinerario Personalizado de Inserción. Es el procedimiento utilizado para promover la inserción laboral de las personas desempleadas desde la orientación laboral, y entendiéndose como la definición, realización y seguimiento de una secuencia concatenada de acciones que mejoren la empleabilidad de la persona demandante de empleo.

En el IPI el personal técnico de empleo asesora a la persona en el proceso de búsqueda de empleo de forma personalizada, explorando alternativas de inserción socio-laboral. Para esto, se realiza una primera entrevista de valoración consistente en el análisis de actitudes, intereses y necesidades, y la valoración de los conocimientos, destrezas y competencias. A partir de la información obtenida se acuerda con la persona el itinerario a seguir.

4. Unidades de análisis y muestreo

Las unidades de análisis y muestreo coinciden. Son el conjunto de DENOS (Demandantes de empleo no ocupados) que figuraban en los ficheros del Servicio Público de Empleo a 31 de octubre de 2008. Con motivo del desfase entre el momento en que se seleccionó la muestra y el momento en que se realizó la encuesta, se optó por eliminar de la muestra a aquellas personas que ya no debieran figurar en ella por dejar de estar incluidas en el paro registrado. Esto ocasionó una reducción de la muestra de un 4%.

5. Diseño de la muestra

Tipo de muestreo

El muestreo utilizado fue el estratificado seleccionándose una muestra independiente dentro de cada estrato. Las unidades seleccionadas fueron los demandantes de empleo no ocupados.

Los criterios para definir los estratos fueron: la provincia, el sexo y el grupo de edad. Se distinguieron los siguientes grupos de edad: [16-29], [30-44], [45-59] y [60 o más], resultando un total de 32 estratos.

El reparto de la muestra por estratos se hizo mediante afijación proporcional al tamaño del estrato.

Selección de la muestra

Dentro de cada estrato los DENOS fueron seleccionados mediante muestreo sistemático con arranque aleatorio.

Tamaño da muestra

El tamaño de la muestra resultante fue de 4.840 unidades. Por causa de las razones expuestas en el apartado 4, la muestra se redujo en 199 personas.

Estimadores

Los estimadores utilizados en esta encuesta son estimadores de expansión. Al ser muestreo estratificado con afijación proporcional al tamaño de los estratos, el factor de elevación debería ser el mismo para toda la muestra. Sin embargo, debido a pequeños desajustes en la muestra efectiva, el factor de elevación es ligeramente diferente según el estrato.

La fórmula para estimar la proporción de personas con una determinada característica A es la siguiente:

$$\hat{P} = \frac{1}{N} \sum_h f_h \sum_{i=1}^{n_h} A_{hi}$$

Siendo:

N = tamaño de la población total de DENOS

$f_h = \frac{N_h}{n_h}$ factor de elevación del estrato h , donde N_h es el tamaño de la población de DENOS

en el estrato h y n_h es el tamaño de la muestra de DENOS en el estrato h .

A_{hi} toma el valor 1 si la unidad muestral i del estrato h posee la característica A y 0 si no la posee.

$\sum_{i=1}^{n_h} A_{hi}$ es el total muestral de DENOS del estrato h que poseen la característica A

Cálculo de los errores de muestreo

El estimador insesgado de la varianza del estimador de la proporción en el muestreo estratificado toma la siguiente expresión:

$$\hat{V}(\hat{P}) = \sum_h W_h^2 \frac{N_h - n_h}{N_h} \frac{\hat{P}_h \hat{Q}_h}{n_h - 1}$$

donde

$W_h = \frac{N_h}{N}$ es el peso de cada estrato sobre la población total

\hat{P}_h es la estimación de la proporción en el estrato h

$\hat{Q}_h = 1 - \hat{P}_h$, si \hat{P}_h es la proporción de DENOS que poseen una determinada característica A en el estrato h , \hat{Q}_h representa la proporción de DENOS que no poseen esa característica.

La estimación del error de muestreo se obtiene como $\hat{E}(\hat{P}) = \frac{\sqrt{\hat{V}(\hat{P})}}{\hat{P}}$

6. Recogida de la información

Método de recogida

El método de recogida de la información fue la entrevista telefónica a la persona seleccionada, a través de un *Call Center*, mediante sistema *CATI*. Para ello, el cuestionario funcionó a través de una aplicación informática, con una dinámica de pantallas que dirigían el flujo del cuestionario en función de las respuestas dadas. No se aceptó la entrevista 'proxi' (que otra persona proporcione

los datos de la persona seleccionada), pero sí se permitió que, en caso de incapacidad de la persona seleccionada, otra persona le ayudase a dar la información solicitada.

El período de tiempo en el que se efectuó la recogida de información fueron los meses de noviembre y diciembre de 2008.

7. Cuestionario

El cuestionario de la **Encuesta a los demandantes de empleo 2008**, consta de varios apartados que están destinados a solicitar información sobre la formación de las personas inscritas en las oficinas públicas gallegas de empleo clasificadas como no ocupadas: su experiencia laboral, su situación en relación con la actividad, su perfil como demandante de empleo, uso y conocimiento de este servicio, y, para aquellos que estén trabajando en la semana de referencia (la anterior a la realización de la encuesta) las características de su empleo. Consta de las siguientes partes:

- DATOS PERSONALES
- I. FORMACIÓN
- II. EXPERIENCIA LABORAL
- III. RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD
- IV. CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA
- V. CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO

El último apartado sólo fue dirigido a los ocupados (excepto a los que están en expediente de regulación de empleo).

8. Presentación de resultados

Aunque las unidades de investigación de la encuesta fueron los DENOS (demandantes de empleo no ocupados) la información publicada se refiere fundamentalmente a los parados registrados (personas inscritas en los servicios de empleo y contabilizadas dentro del paro registrado), pues uno de los objetivos fundamentales de la encuesta es clasificar a este colectivo en relación con la actividad (ocupados, parados e inactivos) según los criterios de las encuestas internacionales de la fuerza de trabajo (en España la EPA). Se presenta también la clasificación de los OTROS DENOS, que no se contabilizan dentro del paro registrado, pero que pueden cumplir los criterios para considerarse parados según la OIT.

La publicación de los resultados de la encuesta se estructuran en dos apartados: relación con la actividad y características de la demanda.