

TEMA 1: INTRODUCCIÓN A LA ECONOMÍA DEL TRABAJO

CONCEPTO DE ECONOMÍA DEL TRABAJO Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA

La **economía laboral** examina la organización, el funcionamiento y los resultados de los mercados de trabajo; las decisiones de sus participantes actuales y futuros; y las medidas relacionadas con el empleo y la remuneración de los recursos de trabajo.

Los mercados en los que se compran y se venden los servicios de trabajo tienen características y peculiaridades especiales que exigen un estudio independiente.

La complejidad de los mercados de trabajo obliga a revisar y reorientar significativamente los conceptos de oferta y demanda cuando se aplican a este campo.

Por lo que se refiere a la oferta, los servicios de trabajo que alquilamos a los empresarios son inseparables del trabajador. Como éste tiene que pasar alrededor de 40 horas semanales en el trabajo prestando sus servicios, le interesan las características del puesto desde el punto de vista de la higiene y la seguridad, la dureza del trabajo, la estabilidad del empleo y las oportunidades de formación y de ascenso. Estas características no monetarias pueden muy bien ser tan importantes como la remuneración directa. Por tanto, las decisiones de oferta de los trabajadores son más complejas que el concepto de oferta que se aplica a los mercados de productos.

Asimismo, mientras que la demanda de un producto se basa en la satisfacción o la utilidad que reporta, el trabajo se demanda por su contribución (su productividad) a la creación de bienes y servicios. Las demandas de cada tipo de trabajo se derivan de las demandas de los productos que produce. La demanda de trabajo es una demanda indirecta o derivada.

Para comprender los mercados de trabajo hay que darse cuenta de los atributos especiales de la oferta y la demanda de trabajo.

Hace tiempo que se reconoció que la economía laboral es un campo legítimo de estudio. Pero su contenido ha cambiado espectacularmente más o menos en las dos últimas décadas.

El viejo estudio del trabajo era muy descriptivo y ponía el acento en los acontecimientos históricos, los hechos, las instituciones y las consideraciones jurídicas. Esta enfoque se debía a que las complejidades de los mercados de trabajo parecía que los hacían más o menos inmunes al análisis económico. Los mercados de trabajo y el desempleo eran, por supuesto, objeto de alguna atención, pero su análisis solía ser mínimo y superficial.

Esto ha cambiado en las últimas décadas. La economía laboral se ha convertido cada vez más en teoría micro y macroeconómica aplicada.

PERSPECTIVA ECONÓMICA DEL MERCADO DE TRABAJO

La economía laboral contemporánea centra la atención en las elecciones: por qué se hacen y cómo generan determinados resultados. Es importante ser consciente de tres supuestos implícitos que subyacen a esta perspectiva económica:

- **Escasez relativa:** los recursos empresariales son escasos o limitados en relación con los numerosos deseos individuales o colectivos de la sociedad. Esta escasez relativa obliga a la sociedad a elegir

cómo y con qué fin debe asignar el trabajo y otros recursos.

Asimismo, los individuos se enfrentan a una escasez relativa de tiempo y renta disponible.

Deben decidir a cuánto tiempo van a dedicar al trabajo, a las labores domésticas y al ocio.

Deben decidir a cuánta renta actual (bienes y servicios) van a renunciar a cambio de la perspectiva de obtener mayores ganancias en el futuro.

Deben decidir que bienes y servicios van a comprar y a cuáles van a renunciar.

- **Conducta intencionada:** la perspectiva económica supone que los individuos comparan los costes con los beneficios esperados, los trabajadores comparan la utilidad (renta) adicional generada por una hora adicional de trabajo con el valor del ocio perdido. Las empresas comparan el ingreso adicional generado por la contratación de un trabajador con el coste salarial adicional... Por tanto, la economía laboral busca conductas intencionadas o racionales en la conducta en el mercado de trabajo.

Decir que los participantes en el mercado de trabajo se comportan racionalmente no es decir que siempre logran los objetivos que pretenden.

- **Adaptabilidad:** los participantes en el mercado de trabajo responden a las variaciones que perciben en los costes y los beneficios. La perspectiva económica supone que los trabajadores, los empresarios y demás agentes que participan en el mercado de trabajo adaptan, ajustan o alteran su conducta en respuesta a las variaciones de los costes esperados y de las ganancias esperadas.

TEMA 2: LA TEORÍA DE LA OFERTA DE TRABAJO

EL MERCADO DE TRABAJO. VISIÓN NEOCLÁSICA

Es la más difundida. Las premisas que se daban en todos los mercados eran:

- Cada agente del mercado toma sus decisiones pensando sólo en su satisfacción.
- **Dos tipos de mercados:** mercado de bienes y productos terminados y mercado de factores de producción.

Los factores de producción son: tierra, trabajo y tecnología.

- ♦ La tierra son los bienes de la naturaleza tal cual.
- ♦ El trabajo es el servicio que prestan las personas para llevar a cabo el proceso productivo.
- ♦ La tecnología es capital.

Hay tres mercados que corresponden con cada uno de los factores de producción:

- ♦ **Mercado de bienes y servicios:** en este mercado los productos y servicios se intercambian a cambio de un precio.

$P = S \text{ O}$

D

$Q = \text{horas de trabajo}$

- ♦ Mercado de trabajo: su objeto no son los bienes y servicios pero si los servicios que ofrecen los trabajadores. También tiene un precio que es el salario.

Cuanto mayor sea el salario de los trabajadores, en principio, ofrecerán más cantidad de trabajo.

Cuando los salarios son altos las empresas cambian trabajo por tecnología (beneficios = ingresos – gastos).

Los ingresos son el número de unidades vendidas por el precio más los ingresos accesorios. Los gastos son el consumo de materias primas más los gastos de personal más la amortización (gastos derivados de la tecnología).

♦ Mercado de capital o tecnológico.

- En este mercado se dan los supuestos de competencia perfecta. Los trabajadores y los trabajos son homogéneos, es decir, son intercambiables unos por otros y la movilidad es perfecta, es decir, no hay restricción de entrada y salida de trabajadores ni para las empresas.
- La información es perfecta, todas las personas que ofrecen o demandan servicios en el mercado saben todas las condiciones del mercado.

MODELO BÁSICO DE LA OFERTA DE TRABAJO

Las personas deben decidir cómo repartir la cantidad de tiempo de qué disponen, entre el trabajo (actividad en el mercado de trabajo) y el ocio (actividad fuera del mercado de trabajo).

El **trabajo** es el tiempo que se dedica a un empleo remunerado.

El **ocio** se refiere a todo tipo de actividades por las que la persona no obtiene remuneración.

Para averiguar la distribución óptima del tiempo de una persona entre el trabajo y el ocio se necesitan dos tipos de información:

- En primer lugar, se necesita información psicológica subjetiva sobre sus preferencias por el trabajo y el ocio. Esta información se encuentra en las curvas de indiferencia.
- En segundo lugar, se necesita la información objetiva de un mercado que se refleja en una restricción presupuestaria.

LAS CURVAS DE INDIFERENCIA:

Las curvas de indiferencia muestran las distintas combinaciones de renta real y tiempo de ocio que reportan un determinado nivel de utilidad o satisfacción al individuo.

Renta diaria

0 8 12 24 32 horas de ocio diarias

|||||

32 24 12 8 0 horas de trabajo diarias

Las curvas de indiferencia muestran distintas propiedades sobresalientes:

- **Pendiente negativa:** porque a medida que un individuo tiene una cantidad mayor de un bien (ocio), debe renunciar a una cantidad del otro (renta real) para mantener el mismo nivel de utilidad.
- **Convexas desde el origen:** el valor absoluto de la pendiente de la curva disminuye a medida que descendemos por ella.

La pendiente de la curva de indiferencia se mide por medio de la relación marginal de sustitución de renta por ocio: cantidad de renta a la que se debe renunciar para contrarrestar la obtención de 1 unidad (hora) más de ocio.

- **El mapa de curvas de indiferencia:** es posible y útil considerar un mapa de curvas de indiferencia, que es toda una familia o campo de curvas de indiferencia.
- **Diferencias entre las preferencias por el trabajo y el ocio:** las diferentes preferencias en cuanto al atractivo relativo del trabajo y el ocio se reflejan en la forma de las curvas de indiferencia del individuo.

La personalidad, el tipo de trabajo en cuestión y las circunstancias personales pueden influir en la forma de las curvas de indiferencia de una persona.

RESTRICCIÓN PRESUPUESTARIA:

El individuo maximiza la utilidad logrando una posición en la curva de indiferencia más alta, implica que la elección de las curvas está sujeta a restricciones, concretamente a la cantidad de renta monetaria de que disponga. Supongamos que la única fuente de ingresos del individuo procede del trabajo, podemos trazar una **recta de restricción presupuestaria** que muestre todas las combinaciones de renta (bienes) y ocio a las que podría acceder un trabajador, dado el salario.

MAXIMIZACIÓN DE LA UTILIDAD:

La posición óptima o maximizadora de la utilidad del individuo puede hallarse reuniendo las preferencias subjetivas que representan las curvas de indiferencia y la información objetiva de mercado que contiene cada recta presupuestaria.

Una persona maximiza la utilidad total alcanzando la curva de indiferencia más alta posible.

La posición óptima de trabajo y ocio se alcanza en el punto en que la relación marginal de sustitución de renta por ocio (pendiente de la curva de inferencia) es igual al salario (pendiente de la recta presupuestaria).

DETERMINANTES DE LA OFERTA:

Los determinantes de la curva de oferta son:

- El precio del trabajo = salario.
- Las preferencias personales: entre las que podemos distinguir:
 - ◆ Forma de ser de cada uno.
 - ◆ Tipo de trabajo.
 - ◆ Situación personal y social.
- La existencia de rentas no salariales.

Estos dos últimos determinantes producen desplazamientos de la curva de oferta.

La función de oferta de un individuo en el mercado es la cantidad de horas que un individuo ofrece en el mercado según como evolucionen los salarios (curva de indiferencia).

El trabajador pretende maximizar su utilidad.

La curva de oferta en el mercado es la suma de todas las curvas del mercado.

Según la forma de la curva de oferta ofrecerá mayor o menor trabajo en función de los salarios, estas diferencias se llaman **elasticidad**.

La elasticidad de la curva de oferta es la variación porcentual de la cantidad ofrecida de trabajo en relación con la variación porcentual ofrecida de salario.

Elasticidad = variación % trabajo

Variación % salario

Conociendo la elasticidad puedes cambiar el modo de actuación.

Si cambian las curvas de indiferencia provocan un desplazamiento en la curva de oferta.

Las rentas no salariales también producen desplazamiento.

LA VARIACIÓN DE LOS SALARIOS: EL EFECTO-RENTA Y EL EFECTO-SUSTITUCIÓN

A medida que aumenta el salario aumentan las horas de trabajo, pero hay ocasiones en que ante un incremento salarial, responden ofreciendo menos horas de trabajo.

Aquí la curva de oferta se vuelve hacia atrás.

. a

Teóricamente el incremento salarial se puede explicar con dos efectos diferentes:

EFECTO-RENTA:

El efecto-renta se refiere a la variación del número deseado de horas de trabajo provocada por una variación de la renta, manteniendo constante el salario.

El efecto-renta de una subida salarial se halla aislando el aumento de las horas de trabajo provocado únicamente por el aumento de la renta potencial por hora de trabajo.

Cuando suben los salarios y el ocio se trata de un bien normal, el efecto-renta provoca una reducción del número deseado de horas de trabajo por el individuo.

EFECTO-SUSTITUCIÓN:

El efecto-sustitución indica la variación en el número deseado de horas de trabajo provocada por una variación del salario, manteniendo constante la renta.

En el caso de una subida salarial, se manifiesta en un aumento del número deseado de horas de trabajo. Cuando sube el salario, varía el precio relativo del ocio.

El efecto-sustitución nos dice que cuando suben los salarios y el ocio se encarece, es razonable sustituir ocio por trabajo.

En el caso de una subida salarial, el efecto sustitución lleva al individuo a desear trabajar más horas.

Si el efecto-sustitución domina al efecto-renta, el individuo optará por trabajar más horas cuando suba el salario.

LA DECISIÓN DE TRABAJAR: EL SALARIO DE RESERVA

El **salario de reserva** es el salario más alto al que una persona decide no trabajar o, si se prefiere, el salario más bajo al que una persona decidiría trabajar.

Nos encontramos ante distintos supuestos para tomar la decisión de trabajar:

- Manteniéndose todo lo demás constante, los estudios universitarios a tiempo completo disuaden de participar en la población activa.

Lo mismo ocurre con factores como el deseo personal de atender a los hijos en edad preescolar.

En otras palabras, las personas que conceden una gran utilidad marginal al tiempo no remunerado muestran una tendencia mayor a no participar en la población activa.

- Manteniéndose todo lo demás constante, cuando mayor es la renta no laboral de que dispone una persona gracias a sus padres, cónyuge, pensiones públicas o privadas, asistencia social... menos probable es que participe en la población activa.
- Manteniéndose todo lo demás constante, cuanto mayor sea el coste de utilidad de no trabajar, es decir, cuanto mayor sea el salario que puede obtenerse en el mercado de trabajo, más probable es que una persona participe en la población activa.

TEMA 3: LA FORMACIÓN Y CUALIFICACION DE LA OFERTA DE TRABAJO

Para la mayoría de las actividades laborales se requieren unos conocimientos y habilidades. La formación laboral es un proceso complejo que no sólo tiene lugar en el ámbito de trabajo, sino también fuera. La formación comienza en el entorno social, la etapa escolar, la etapa universitaria... y después continua en el ámbito del mercado laboral, en donde puede haber formación formal (cursos, Masters...) y la propia del proceso de trabajo (experiencia laboral). También forman los medios de comunicación. Desde el punto de vista económico preocupa la influencia del proceso creativo en el proceso del mercado de trabajo. Una de las teorías más importantes es la teoría del capital humano.

TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO

Esta teoría parte de la hipótesis de que la educación aumenta la productividad de los trabajadores. Parte de que hasta la enseñanza obligatoria no hay voluntariedad, si siguen o no estudiando son decisiones individuales en función de las ventajas posteriores, es una inversión de futuro. Esta inversión lleva asociada costes (matrícula, transporte...) estos son directos, los indirectos son el coste de oportunidad (porque decidimos no trabajar). Cuando los beneficios son mayores a los costes, estudiarán. Cuando los beneficios son menores a los costes, no estudiarán. Estas son decisiones subjetivas que pueden variar a lo largo del tiempo.

Valor actual neto (VAN): descuento financiero de beneficios y costes que conlleva una inversión. Si el VAN es negativo no sigo estudiando porque tengo más costes que beneficios.

Resulta útil concebir los gastos en educación y formación como una inversión en capital humano.

En la teoría del capital humano se establecen algunas generalizaciones:

- **Duración de la corriente de renta:** manteniéndose todo lo demás constante, cuanto más dure la corriente de ganancias adicionales tras la inversión, más probable es que el valor actual neto de una inversión en capital humano sea positivo. Cuanto más dure la corriente de ganancias, mayor será la tasa interna de rendimiento.
- **Costes:** manteniéndose todo lo demás constante, cuanto menor es el coste de una inversión en capital humano, mayor es el número de personas a las que les parece que ésta es rentable.
- **Diferencias de ganancias:** manteniéndose todo lo demás constante, cuanto mayor es la diferencia de ganancias en la decisión de invertir en capital humano, mayor será la inversión.

FORMACIÓN GENERAL Y FORMACIÓN ESPECÍFICA

La **formación general** se refiere a la creación de cualificaciones o características que pueden utilizarse por igual en todas las empresas y sectores. Aumenta la productividad de los trabajadores para todas las empresas.

La **formación específica** es la formación que sólo puede utilizarse en la empresa que la proporciona. Aumenta la productividad de los trabajadores solamente en la empresa que la facilita.

En la práctica, la mayor parte de la formación en el trabajo contiene elementos tanto de formación general y de formación específica. La distinción entre formación general y específica es importante para explicar si el trabajador o el empresario tiene más tendencia a pagar la formación en el trabajo. También es útil para comprender porqué los empresarios pueden tener especial interés en conservar a algunos de sus trabajadores formados. El trabajador paga la formación general percibiendo unos salarios más bajos durante el periodo de formación. La empresa debe soportar el coste de la formación específica.

CRÍTICAS A LA TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO

Según una crítica que se formula a la medición de la tasa de rendimiento de la inversión en capital humano, no es correcto tratar todos los gastos en educación como una inversión, ya que, en realidad, una parte de esos desembolsos son gastos de consumo.

Las personas que tienen mucha capacidad tienden a obtener buenos resultados en el mercado de trabajo. La única razón por la que la educación está correlacionada con la renta se halla en que da la casualidad de que la conjunción de la capacidad, la motivación y los hábitos personales que permiten tener éxito en los estudios es la misma que la que permite ser un trabajador productivo.

La hipótesis de la selección sugiere que la educación afecta a las ganancias, pero no principalmente por que altere la productividad de los estudiantes en el mercado de trabajo, sino porque los clasifica y etiqueta, determina así su colocación y, por tanto, sus ganancias.

Aunque todo el mundo está de acuerdo con que existe una relación positiva entre la educación y las ganancias, existen discrepancias sobre las causas de esta relación. La mayoría de los economistas rechazan las críticas a la teoría del capital humano, creyendo que la educación y la formación aumentan directamente la productividad y las ganancias. Pero también reconocen que no todas las inversiones en educación y formación

tienen un valor actual neto positivo: algunas son malas y otras tienen unos rendimientos claramente decrecientes.

TEMA 4: LA DEMANDA DE TRABAJO

Tenemos que considerar la demanda de trabajo como derivada, porque se deriva del producto servicio, al igual que la demanda de otro recurso productivo porque va a depender de otro producto que va a suministrar o producir.

Cuando hablamos de demanda de trabajo nos referimos a la cantidad de horas de trabajo demandadas, pero puede ser que se demanden más horas y no signifique un incremento de personas contratadas.

LA CURVA DE DEMANDA DE TRABAJO A CORTO PLAZO

La producción de un bien depende de la cantidad de recursos necesarios y de la producción que queramos llevar a cabo.

Y suponiendo que sólo dependiera de trabajo y capital, a corto plazo el capital permanece constante. El capital es un recurso fijo y el trabajo es variable.

La característica de la demanda a corto plazo, es que cada vez que se añade una nueva persona en el proceso productivo, el producto obtenido aumenta en proporción decreciente.

Esto es debido a la saturación de las capacidades productivas y debido a que el capital ya viene dado, esto se llama la **ley de los rendimientos marginales decrecientes**.

Cada trabajador nuevo hace que el producto crezca pero en menor proporción que antes.

Otro supuesto es que el aumentar el número de personas resulta rentable.

El empresario quiere optimizar beneficios. Le contratará cuando el ingreso adicional que obtenga al contratarlo sea superior al coste de su contratación.

En el caso de competencia perfecta, el coste salarial para el empresario viene dado por el mercado y hay que pagar a todos los trabajadores por igual. Aquí lo contratará cuando el ingreso del producto marginal sea mayor que el salario, si el ingreso del producto marginal es menor que el salario no lo contratará.

En competencia perfecta además es homogéneo.

A medida que añadimos nuevos trabajadores a la empresa, la aportación de cada uno de ellos será cada vez menor hasta que llegue un momento que el producto marginal sea inferior al salario, el incremento del producto marginal es menor que el coste de contratar al trabajador y aquí no contratará más trabajadores.

Los empresarios toman sus decisiones sobre el número de trabajadores que van a contratar basándose en los ingresos y los costes más que en la producción.

El **ingreso del producto marginal** es la variación del ingreso total generado por la utilización de cada unidad adicional de trabajo, de cada trabajador adicional.

Un empresario maximizador de beneficios debe contratar trabajadores mientras cada uno de ellos aumente el ingreso total de la empresa en una cuantía superior a su coste total.

La cuantía que aumentan los costes totales como consecuencia de un trabajador se mide por medio del **coste salarial marginal**, que es la variación del coste salarial total provocada por la utilización de una unidad más de trabajo.

El **valor del producto marginal** es la producción adicional en términos monetarios que obtiene la sociedad cuando se utiliza una unidad adicional de trabajo.

LA CURVA DE DEMANDA DE TRABAJO A LARGO PLAZO

La curva de demanda de trabajo a largo plazo es la función o curva que indica la cantidad de trabajo que emplean las empresas, a cada uno de los salarios posibles, cuando tanto el trabajo como el capital son variables.

La curva de demanda de trabajo a largo plazo tiene pendiente negativa porque una variación del salario provoca un efecto-producción a corto plazo y un efecto-sustitución a largo plazo, que alteran conjuntamente el nivel óptimo de empleo de la empresa.

El **efecto-producción**, cuando se refiere a la demanda de trabajo, es la variación del salario en los costes de producción del empresario.

El **efecto-sustitución**, cuando se refiere a la demanda de trabajo a largo plazo, es la variación que experimenta el empleo debido únicamente a una variación en el precio relativo del trabajo, manteniéndose constante la producción.

A corto plazo el capital está fijo y, por tanto, no puede sustituirse capital por trabajo o viceversa. Sin embargo, a largo plazo, la empresa puede responder a una reducción del salario sustituyendo en el proceso de producción algunos tipos de capital por el trabajo relativamente menos caro.

La demanda de trabajo a largo plazo, será más elástica que la demanda de trabajo a corto plazo.

Hay otros factores que hacen que la curva de demanda a largo plazo sea más elástica que la curva de demanda a corto plazo:

- **Demanda del producto**: manteniéndose todo lo demás constante, cuanto mayor sea la respuesta del consumidor a una variación del precio del producto, mayor será la respuesta del empleo de la empresa a una variación del salario.
- **Relación entre el salario y el capital**: en unas condiciones de producción normales, una variación de la cantidad de un factor provoca una variación del producto marginal de otro en el mismo sentido. La respuesta a largo plazo provocada por la reducción del salario es mayor que la respuesta a corto plazo.
- **La tecnología**: la tecnología es de suponer que varíe cuando los precios relativos de los factores experimentan grandes y permanentes variaciones.

DESPLAZAMIENTOS DE LA CURVA DE DEMANDA DE TRABAJO

Los desplazamientos de la curva de demanda de trabajo pueden ser debidos a:

- **Demanda del producto**: una variación de la demanda del producto que es producido por un determinado tipo de trabajo desplaza la curva de demanda de trabajo en el mismo sentido si se mantiene todo lo demás constante.
- **Precio del producto**.

- **Productividad:** una variación del producto marginal del trabajo desplaza la curva de demanda de trabajo en el mismo sentido, suponiendo que no provoca una variación totalmente compensatoria del precio del producto.
- **Número de empresarios:** suponiendo que no varía el empleo de otras empresas, una variación del número de empresas que emplean un determinado tipo de trabajo alterará la demanda de trabajo en el mismo sentido.
- **Precios de otros recursos:** las variaciones de los precios de otros factores, como el capital, la tierra y las materias primas pueden desplazar la curva de demanda de trabajo.

Si el trabajo y el capital son sustitutivos brutos, la reducción del precio del capital provoca un descenso de la demanda de trabajo.

Los **sustitutivos brutos** son factores tales que cuando varía el precio de uno, varía la demanda del otro en el mismo sentido.

Si el trabajo y el capital son complementarios brutos, una reducción del precio del capital provoca elevará la demanda de trabajo.

Los **complementarios brutos** son factores tales que cuando varía el precio de uno, varía la demanda del otro en sentido contrario.

TEMA 5: EL EQUILIBRIO EN EL MERCADO DE TRABAJO Y LA DETERMINACIÓN DE LOS SALARIOS

TEORÍA DEL MERCADO DE TRABAJO PERFECTAMENTE COMPETITIVO

Un mercado de trabajo perfectamente competitivo tiene las siguientes características que lo diferencian de otros mercados:

- Un gran número de empresas que compiten entre sí en la contratación de un determinado tipo de trabajo para cubrir puestos de trabajo idénticos.
- Numerosas personas cualificadas que tienen idénticas cualificaciones y que ofrecen independiente mente sus servicios de trabajo.
- Una conducta salario-aceptante, es decir, ni los trabajadores ni las empresas controlan el salario de mercado.
- La información y la movilidad del trabajo son perfectas y no tienen costes.

Como mejor se analiza el mercado competitivo de un tipo específico de trabajo es dividiéndolo en dos partes: la demanda de trabajo, que refleja la conducta de los empresarios, y la oferta de trabajo, que se deriva de las decisiones de los trabajadores.

La demanda y la oferta de trabajo

La **demanda** de un tipo de trabajo se halla sumando en un intervalo de salarios las cantidades de trabajo que desean contratar los empresarios a cada uno de los salarios.

Las curvas de **oferta** del mercado generalmente tienen pendiente positiva y hacia la derecha, lo que indica que

colectivamente los trabajadores ofrecerán más horas de trabajo conforme los salarios relativos sean más altos.

Aún cuando algunas personas reduzcan sus horas de trabajo cuando sube el salario de mercado, las curvas de oferta de trabajo de mercados de trabajo específicos generalmente tienen pendiente positiva en los intervalos salariales realistas. La subida de salarios relativos atrae trabajadores de la producción doméstica, el ocio u otros mercados de trabajo al mercado en el que ha subido el salario.

Cuanto más corto es el periodo de tiempo y más especializado el tipo de trabajo, menos elástica es la curva de oferta de trabajo. A corto plazo, las subidas del salario pueden no elevar significativamente el número de trabajadores en un mercado, pero a largo plazo pueden realizarse inversiones en capital humano que aumenten la sensibilidad a la subida del salario relativo.

Las variaciones del salario provocan movimientos a lo largo de las curvas de demanda y de oferta, es decir, la cantidad de trabajo demandado u ofrecido varían. Pero a corto plazo las variaciones del salario normalmente no desplazan las propias curvas.

Un descenso de la demanda de trabajo, considerado por sí solo, reduce tanto el salario como la cantidad empleada de trabajo. Un aumento de la oferta de trabajo, también considerado por sí solo, reduce el salario y eleva la cantidad de equilibrio

Coste Salarial Medio (CSMe): coste salarial total dividido por el número de unidades de trabajo empleadas.

Coste Salarial Marginal (CSMa): variación absoluta del coste salarial total provocada por el empleo de una unidad adicional de trabajo.

El trabajo se asigna eficientemente cuando los trabajadores se dedican a los fines a los que se concede más valor, es decir, cuando la sociedad obtiene la mayor cantidad posible de producción interior en una determinada cantidad de trabajo. El trabajo existente se asigna eficientemente cuando su valor del producto marginal es el mismo en todos los empleos posibles.

En resumen, los mercados de trabajo competitivos asignan eficientemente el trabajo.

OTROS CASOS: MONOPOLIO, MONOPSONIO Y MONOPOLIO BILATERAL

Monopolio

Las empresas monopolistas en la venta de productos se enfrenta a una curva de demanda de pendiente negativa, por lo que, el aumento de la contratación de trabajo y el consiguiente aumento de la producción obligan a la empresa a bajar su precio, así que, su ingreso marginal es menor que el precio. Por tanto, la sociedad experimenta una pérdida de eficiencia.

Monopsonio

Cuando nos encontramos ante un mercado de trabajo en el que sólo hay una empresa que contrate un determinado tipo de trabajo y hay dos o más que coinciden para fijar un salario inferior al competitivo hablaremos de Monopsonio.

El monopsonista, a diferencia del competidor perfecto, es un salario-decisor, puede controlar el salario que paga ajustando la cantidad de trabajo que contrata, al igual que un monopolista en el mercado de productos puede controlar su precio ajustando su producción.

Un monopsonista paga un salario más bajo y emplea menos trabajadores que las empresas que contratan en un

mercado de trabajo competitivo, este resultado es ineficiente desde el punto de vista de la asignación.

El **Coste Salarial Marginal** del monopsonista es superior al salario porque debe pagar un salario más alto para atraer a más trabajadores y debe pagárselo a todos ellos.

Monopolio bilateral

Cuando un empresario monopsonista debe comprar servicios de trabajo a un sindicato monopolista. Entonces el salario y el empleo son indeterminados. El salario final dependerá del poder y habilidad relativos de negociación de cada una de las partes.

Los sindicatos pueden elevar el salario aumentando la demanda de trabajo por medio de medidas que:

- Eleven la demanda del producto.
- Aumenten la productividad.
- Alteren los precios de los factores relacionados con el trabajo.
- Aumenten el número de trabajadores contratados.

Los sindicatos pueden elevar el salario restringiendo la oferta de trabajo, entre las medidas se encuentran:

- La reducción del número de oferentes de trabajo cualificados.
- La influencia en la renta no salarial

Los sindicatos pueden elevar el salario controlando la oferta de trabajo potencial de una empresa y amenazando con retirar el trabajo si no consiguen un salario negociado aceptable.

Cuando un empresario monopsonista se enfrenta a un sindicato monopolístico, el salario y el empleo resultantes son indeterminados, se fijan en la negociación colectiva.

RETRASO EN LA RESPUESTA DE LA OFERTA: EL MODELO DE LA TELEARAÑA

Aunque la oferta responde rápidamente en algunos mercado de trabajo, en otras situaciones se ajusta a un ritmo menos rápido de lo que sugiere el modelo convencional.

Modelo de la telaraña

Describe los ajustes de la oferta de trabajo a las variaciones de la demanda de trabajo y de los salarios en los mercados en los que los periodos de formación son largos. El salario de equilibrio sólo se alcanza tras un periodo de variaciones salariales oscilatorias provocadas por escaseces y excedentes recurrentes de trabajo.

Salario (S) S

W1

W3

W2

W0 D1

D

TEMA 6: SISTEMAS DE REMUNERACIÓN

Existen sistemas retributivos cuya composición y fines son más complejos que el mero salario por hora. Estos sistemas pueden ser:

- Compensaciones extrasalariales.
- Planes de remuneración según rendimiento:
 - Tarifas por piezas.
 - Comisiones.
 - Royalties.
 - Ascensos.
 - Primas personales y por equipos.
 - Participación en los beneficios
 - Remuneración basada en el sistema de torneos

La remuneración y el momento en que se paga esta pueden fomentar el bienestar y la eficiencia de los trabajadores.

Las distintas combinaciones de salarios y compensaciones extrasalariales generan unos determinados

COMPENSACIONES EXTRASALARIALES

La remuneración total comprende las ganancias salariales y los costes de las compensaciones extrasalariales.

Las **compensaciones extrasalariales** comprenden los programas públicos (creados por la ley), como las pensiones de jubilación, el seguro de desempleo y las indemnizaciones por accidentes laborales. También comprenden muchos programas privados que no son obligatorios, como las pensiones privadas, el seguro médico y dental, las vacaciones remuneradas y la baja por enfermedad.

Las compensaciones extrasalariales pueden aumentar la utilidad que reporta a los trabajadores una determinada cantidad de remuneración total.

También pueden beneficiar a la empresa al permitirle conservar y atraer a los trabajadores de elevada calidad.

Las compensaciones extrasalariales constituyen en todos los países occidentales una proporción significativa de la remuneración total y han crecido rápidamente en porcentaje de la remuneración total durante las últimas décadas.

LAS COMPENSACIONES EXTRASALARIALES EN PORCENTAJE DE LA REMUNERACIÓN TOTAL:

La EUROSTAT ha desglosado la remuneración de los asalariados del sector privado.

Los sueldos y salarios constituyen alrededor de un 58% de la remuneración total de la industria, mientras que las compensaciones extrasalariales de los asalariados representan alrededor del 42%.

Los distintos componentes de la remuneración correspondientes a las compensaciones extrasalariales son:

- **Prestaciones legales:** prestaciones generales de jubilación, el seguro de desempleo y las prestaciones por invalidez. Representan el 17% de la remuneración total.
- **Jornadas no trabajadas:** vacaciones remuneradas, fiestas remuneradas, baja remunerada por enfermedad, permisos... Representan el 11% de la remuneración total.
- **Seguro complementario:** seguros de vida, médico, enfermedad y accidentes. Representan poco más del 4%
- **Primas, gratificaciones y salarios en especie:** Representan el 7 y el 0,3% respectivamente.
- **Formación profesional:** gastos de las empresas en la formación de sus asalariados. Representan el 1,3%.
- **Otros servicios:** servicios de comedor, descuentos en supermercados o economatos... Representan algo más del 1%

La composición de la remuneración total varía extraordinariamente. La proporción de la remuneración de los asalariados es mayor:

- En los sectores bien remunerados que en los mal remunerados.
- En los sectores industriales que en el sector servicios.
- En las empresas de transporte y de servicios públicos que en el comercio al por menor.

EL CRECIMIENTO DE LAS COMPENSACIONES EXTRASALARIALES

Las compensaciones extrasalariales han crecido significativamente como componente de la remuneración total de los salarios en las últimas décadas. El tratamiento fiscal favorable, las economías de escala y las consideraciones relacionadas con la eficiencia han reducido el precio de las compensaciones extrasalariales, expandiéndolas y aumentando la utilidad de los trabajadores

CAUSAS DEL CRECIMIENTO DE LAS COMPENSACIONES EXTRASALARIALES

Las causas del crecimiento de las compensaciones pueden deberse a:

- **Ventajas fiscales para el empresario:** además de suponer ventajas fiscales para el empresario, las compensaciones extrasalariales también reducen los impuestos que debe pagar el empresario. La empresa puede reducir las cotizaciones que ha de pagar sustituyendo en la remuneración total ganancias salariales por compensaciones extrasalariales. En el caso de una gran empresa, el ahorro de cotizaciones, multiplicado por miles de trabajadores, puede resultar considerable.

Dado que tanto la base reguladora de las cotizaciones a la SS como el tipo de cotizaciones han aumentado, también han aumentado el nivel óptimo de compensaciones extrasalariales.

- **Las economías de escala:** existen economías de escala en la compra colectiva de compensaciones extrasalariales que reducen sus precios para los compradores. En concreto los costes administrativos y los honorarios de los agentes son mucho menores cuando se adquieren seguros de enfermedad, vida, de incapacidad o dentales por grupo que ha título individual.

Las pólizas de grupo eliminan el problema de la selección adversa, es decir, la tendencia de los individuos que

tienen más probabilidades de obtener grandes indemnizaciones a contratar seguro. Al igual que ocurre con las ventajas fiscales, los precios rebajados del seguro, reducen el coste unitario de las compensaciones extrasalariales.

- **Consideraciones relacionadas con la eficiencia:** a los empresarios les interesa proteger sus inversiones en formación y reducir sus costes de reclutamiento y formación. Pueden considerar que las compensaciones extrasalariales permiten establecer vínculos más fuertes entre los trabajadores y los puestos y, por tanto, reducir las ventajas voluntarias. La acumulación de derechos de pensiones, en concreto, es eficaz para reducir la rotación laboral. Una reducción de la rotación laboral significa que una proporción más alta de los trabajadores de la empresa ha pasado con creces la etapa formativa, por lo que aumenta la productividad media de la plantilla de la empresa.

Desde el punto de vista de la empresa, las pensiones son menos costosas que los gastos monetarios que conllevan. Desde el punto de vista de los gastos monetarios, la empresa debe restar de las compensaciones extrasalariales el ingreso adicional generado por el aumento de la productividad. Por tanto, una empresa puede ofrecer más compensaciones extrasalariales de este tipo sin perder beneficios. Dado que las inversiones de las empresas en formación han aumentado históricamente, estas han tenido cada vez más incentivos para utilizar las compensaciones extrasalariales con el fin de reducir la rotación.

- **Otros factores:** cobertura de pensiones y servicios como asistencia médica y dental, cuyas compras son bastantes sensibles a los aumentos de renta. A medida que ha ascendido la renta de los trabajadores a aumentado la compra de este tipo de compensaciones extrasalariales.

Los gobiernos también han tenido que generalizar y elevar las compensaciones obligatorias, como las pensiones de jubilación y el seguro de desempleo.

SISTEMAS DE REMUNERACIÓN EN FUNCIÓN DEL RENDIMIENTO

Se vincula la remuneración directamente a la producción o al rendimiento, mediante los llamados **planes de remuneración basada en incentivos**. Los distintos sistemas de remuneración según el rendimiento, son:

Tarifas por piezas

Consisten en una remuneración proporcional al número de unidades producidas personalmente. Este tipo de remuneración suele encontrarse en los casos en los que los trabajadores controlan el ritmo de trabajo y a las empresas les resulta caro supervisar el esfuerzo de los trabajadores.

La remuneración por piezas tiene algunos inconvenientes:

- En las industrias en las que el cambio tecnológico es rápido, puede resultar muy difícil para los empresarios encontrar las tarifas por piezas que maximizan los beneficios.
- La remuneración por piezas aumenta la probabilidad de que la renta semanal, mensual e incluso anual de los trabajadores sea variable.
- Cuando la producción es compleja y en equipo, resulta difícil saber a qué trabajador corresponde cada unidad de producción.

La remuneración por piezas recompensa el esfuerzo independiente y, por tanto, apenas contribuye a fomentar la cooperación. El rápido ritmo de producción que provoca suele dar como resultado un producto de mala calidad.

Las comisiones y los royalties

Vinculan la remuneración al valor de las ventas.

Las comisiones y los royalties son eficientes cuando es difícil observar el esfuerzo y las horas de trabajo.

Los ascensos

Una proporción significativa de los trabajadores recibe una remuneración por unidad de tiempo que constituye un sueldo anual fijo.

Los trabajadores muy cualificados pueden encontrarse simplemente en condiciones de demandar y recibir la mayor seguridad de ingresos que conlleva el sueldo anual fijo.

El ascenso es un incentivo para que el trabajador decida trabajar más horas a la semana.

Los sueldos y los incentivos de trabajo

Los sistemas de remuneración pueden ser:

- Remuneración por hora.
- Sueldo anual.

El ascenso supone un mayor incentivo para los trabajadores que reciben un salario anual que para los trabajadores que reciben una remuneración por hora.

Los pluses

Cantidades que se pagan junto con el sueldo anual y que se basan en un factor, como el rendimiento del individuo o de la empresa.

Una de las ventajas para la empresa radica en que pueden conseguir un esfuerzo adicional. Otra reside en que no elevan con carácter permanente el sueldo base o el salario por hora, como los ascensos u otros tipos de remuneración basados en el mérito.

Algunos pluses dependen del rendimiento personal que es evaluado formalmente por los superiores.

Rendimiento del equipo

Los sistemas de pluses para el grupo basados en la producción física o en los costes se denominan **sistemas de reparto de las ganancias**.

Los pluses de equipo tienen un importante inconveniente, a medida que aumenta el tamaño de la unidad o del equipo, disminuye la influencia del esfuerzo de cada trabajador en la consecución de los objetivos de la empresa. Cuando el número de trabajadores es grande, cada uno de ellos tiene la tentación de escaquearse.

Participación en los beneficios

Sistema de remuneración que asigna una proporción específica de los beneficios de la empresa a sus trabajadores.

Remuneración basada en el sistema de torneos

Remuneración de algunos sistemas retributivos basados en incentivos que depende del rendimiento relativo. A mayor rendimiento mayor remuneración, siendo la remuneración mucho más baja en los puestos de bajo rendimiento.

TEORÍA DE LOS SALARIOS DE EFICIENCIA

Teoría que tiene en cuenta la posibilidad de que las subidas salariales pueden aumentar la productividad.

Salario de eficiencia: es aquel que minimiza el coste salarial del empresario por unidad efectiva empleada de servicio de trabajo.

El salario que equilibra el mercado es el que minimiza el coste salarial de la empresa por unidad efectiva empleada de servicio de trabajo. Se supone que todos los trabajadores son iguales en el proceso de producción.

Si la empresa paga un salario menor al que vacía el mercado, no atraerá al número deseado de trabajadores. Si paga un salario superior aumentará su coste salarial por unidad efectiva de trabajo, porque podría contrastar unidades igualmente eficientes al salario inferior de mercado.

Suponiendo que el trabajo es heterogéneo y que existe una relación entre el salario y la productividad, una empresa puede observar que puede reducir sus costes salariales por unidad efectiva de servicio de trabajo pagando un salario más alto.

En algunas situaciones, los empresarios tienen poca información sobre la diligencia con que los trabajadores realizan su labor. Por otra parte, la supervisión y el control absolutos de ese tipo de trabajadores pueden ser excesivamente costosos. En estas circunstancias, es posible que todos los trabajadores opten por escaquearse. Para contrarrestar esta posibilidad, las empresas pueden optar por pagar a los trabajadores un salario superior al que vacía el mercado.

Un salario superior al que vacía el mercado eleva los costes a que tiene para los trabajadores abandonar el puesto de trabajo y, por tanto, reduce la probabilidad de que lo abandonen.

Las teorías de los salarios de eficiencia tienen algunas implicaciones interesantes, una de las cuales es que puede haber un desempleo permanente en condiciones de equilibrio en los mercados de trabajo.

Los salarios de eficiencia son superiores a los que vacían el mercado con el fin de impedir lo más posible que los trabajadores eludan sus responsabilidades, así como reducir la rotación laboral, son salarios de equilibrio, porque, dada la oferta y la demanda de trabajo, los empresarios no tienen ningún incentivo para alterarlos.

Dado que los salarios de eficiencia son superiores a los que vacían el mercado, pueden contribuir a generar un desempleo permanente.

TEMA 9: CONCEPTOS DEL MERCADO DE TRABAJO

ACTIVIDAD, INACTIVIDAD, OCUPACIÓN Y PARO. VALORES ABSOLUTOS Y TASAS

En la sociedad hay muchos tipos diferentes de trabajo y no todos se tienen en cuenta a la hora de realizar el cálculo de cuántas personas son las que están trabajando en un periodo de tiempo determinado (ej. trabajo amas de casa y empleadas del hogar).

En las estadísticas se tiene en cuenta el trabajo mercantil (todas aquellas personas que están interesadas en un trabajo mercantil asalariado o autónomo).

Las personas interesadas en trabajos mercantiles se clasificarían como **activos**, y los que no están interesados en un empleo mercantil se consideran como **personas individuales**.

Tampoco se mide como base el número total de población, sino que se mide la parte de la población adecuada para trabajar (a partir de los 16 años).

ACTIVIDAD: se basa en la voluntad de obtener un empleo remunerado. Incluye a las personas que están trabajando y a las que están buscando trabajo.

Hay dos grandes grupos:

- **Ocupados:** aquellas personas que tienen una ocupación retribuida.
- **Parados:** los que están buscando trabajo.

INACTIVIDAD: no tienen voluntad de encontrar un puesto de trabajo remunerado, por edad, problemas de salud...

Criterios de clasificación: la encuesta que mide el número de activos, inactivos, parados... es la Encuesta de Población activa (EPA), realizada por el INE.

La EPA se realiza con una muestra significativa de los hogares españoles y se le consulta sobre los miembros, unidad familiar y la situación de cada uno de ellos.

Se realiza trimestralmente y se encuestan más o menos 60.000 familias u hogares.

Se excluyen los conventos, cárceles...

Los criterios se van modificando a lo largo del tiempo.

El criterio de la EPA para saber una persona está **ocupada** es que haya realizado un trabajo remunerado al menos de 1 hora en la semana que se realiza la encuesta, y se consideran **paradas** aquellas personas que no han trabajado en la semana que se realiza la encuesta y que declaren en la encuesta que están buscando activamente trabajo durante los 15 días anteriores a la encuesta, y que están disponibles para trabajar en las 2 semanas siguientes a la realización de la encuesta.

TASAS: % de población que en cada caso representa el número de parados, ocupados, activos...

Las tasas son comparables a lo largo del tiempo y entre las distintas CCAA.

La **tasa de actividad** que representa la población activa efectiva entre la población activa potencial o la población de más de 16 años que vive en hogares y que está ocupada o buscando empleo activamente entre la población de más de 16 años que vive en hogares.

Tasa de actividad = población activa efectiva .

población activa potencial

La **tasa de ocupación** se determina dividiendo el número de ocupados entre la población activa potencial.

Tasa de ocupación = nº ocupados .

población activa potencial

La **tasa de paro** se determina dividiendo el número de parados entre la población activa efectiva.

Tasa de paro = $\frac{n^{\circ} \text{ parados}}{\text{población activa efectiva}}$

población activa efectiva

EMPLEO, SUBEMPLEO, PARO REGISTRADO Y PARO ESTADÍSTICO

Comparar los niveles de empleo de los países, resulta difícil debido a la variación del empleo a lo largo del tiempo y a que no todas las actividades se consideran empleo de la misma manera.

Se considera el empleo y el empleo precario o también denominado subempleo.

SUBEMPLEO: situación en la cual las personas realizan una actividad de menor dedicación de la que desearía si estuvieran en unas condiciones normales de pleno empleo.

El subempleo se caracteriza por:

- **Carácter voluntario:** aquí consideramos por ejemplo el trabajo a tiempo parcial.
- **Carácter impuesto:** por las circunstancias del mercado de trabajo, es lo que se denomina propiamente subempleo.
- También se conoce por subempleo a aquel tipo de empleo precario de baja productividad que requiere la dedicación de un gran número de horas para tener unos ingresos muy reducidos, en algunos casos con ausencia de protección social...

Existen diferentes formas de cuantificar el número de parados: paro registrado y paro estructural.

PARO REGISTRADO: se determina mediante la inscripción de los parados en un sistema de registros.

PARO ESTRUCTURAL: se halla mediante la realización de encuestas estadísticas.

El paro registrado suele ser inferior al paro estadístico, ya que muchas personas no se molestan en inscribirse en el lugar apropiado.

La evolución de ambos sigue la misma tendencia, si uno sube lo hace el otro también y al contrario.

En España el paro estadístico lo elabora el Instituto Nacional de Estadística (INE), a través de la Encuesta de Población Activa (EPA).

El paro registrado se calcula a partir del número de personas inscritas al Instituto Nacional de Empleo (INEM).

LA ESTRUCTURA DEL EMPLEO Y PRINCIPALES FUENTES ESTADÍSTICAS

Las estadísticas de empleo también ofrecen información sobre la estructura del empleo.

Los salarios, el número de horas dedicadas al trabajo, para evaluar no sólo los componentes económicos, sino también el componente social del mercado de trabajo.

De todas las fuentes estadísticas del mercado de trabajo, la más importante es la **EPA**, es la principal fuente de

información sobre el mercado de trabajo: ocupación, sector económico, sexo, edad...

Otras fuentes estadísticas son:

- **Encuesta de coyuntura laboral:** la realiza el Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales. Es trimestral. Informa sobre la movilidad laboral, la jornada laboral y las expectativas del mercado de trabajo.
- **Encuesta de estructura, conciencia o biografía de clase:** incluye información sobre los salarios y contrasta los datos de la EPA.
- **Encuesta socio demográfica:** estudia la dinámica salarial de rentas.

Las encuestas realizadas por las empresas son:

- **Encuestas de salarios en la industria y los servicios:** información sobre los salarios y retribuciones recibidos por los trabajadores del sector industrial y del sector servicios. La realiza el INE.
- **Encuesta industrial:** la realiza el INE.
- **Encuesta de coste laboral:** la realiza el INE, promovida por EUROESTAD.

TEMA 12: EL PARO

EMPLEO Y PARO. PARO FRICCIONAL Y PARO ESTRUCTURAL

Cuando hablamos de paro es importante distinguir de que tipo de paro estamos hablando.

- Paro friccional.
- Paro estructural
- Paro por insuficiencia de la demanda.

El paro indica el número de personas que quiere trabajar y no encuentra trabajo. Frente a estas personas que constituyen la oferta de trabajo que desea cubrir hay una serie de puestos de trabajo. La mayor parte de los puestos de trabajo están cubiertos, aunque hay puestos vacantes debido a:

- Empresas de nueva creación.
- Abandono del puesto de trabajo por parte del trabajador.
- Despido de personal.
- Trabajadores que caen en situación de invalidez.
- Jubilación de los trabajadores.
- Nuevas necesidades de la empresa.

Nos encontraremos ante dos situaciones diferentes:

- Número de parados = número de vacantes (paro friccional y paro estructural).
- Número de parados > número vacantes (paro por insuficiencia de la demanda).

Cuando hay más vacantes que parados, no nos encontraríamos en una economía de desempleo. Esto se da en ocupaciones concretas.

PARO FRICCIONAL: está motivado por el funcionamiento del mercado de trabajo, la información del

mercado no es perfecta. Se trata de buscar la persona que más se adapta al puesto de trabajo.

Existen desajustes en el tiempo.

Se alarga, es un paro de búsqueda, cuanto más altos sean los requisitos para buscar un puesto de trabajo más se alargará el paro funcional.

El paro friccional es el desajuste que se produce entre que se encuentran la oferta y la demanda de trabajo.

PARO ESTRUCTURAL: puede que aunque haya vacantes y parados no se llenen nunca las vacantes porque no coinciden las características de los puestos de trabajo con la cualificación de las personas paradas.

Se refiere a las cualificaciones y la formación de los parados y el puesto a cubrir.

También se tiene en cuenta el sexo, la edad...

El paro estructural también se produce cuando no existe relación entre el lugar de residencia de los desempleados y el lugar donde se crea empleo, siempre que no exista una adecuada movilidad.

EL PARO POR INSUFICIENCIA DE LA DEMANDA: VISIÓN NEOCLÁSICA

El **paro por insuficiencia de la demanda** se produce cuando es mayor el número de parados que el de vacantes. Exceso de oferta de trabajo.

El punto de vista neoclásico se basa en la teoría de la oferta y la demanda: la oferta y la demanda dependen del nivel de salarios del mercado.

El paro se explica por la existencia de un nivel de salarios elevado que hace que exista una oferta de trabajo superior a la demanda. Se produce después de una demanda de productos en expansión, cuando esta demanda cae.

La existencia de paro viene motivada por la rigidez de los salarios a la baja.

Los salarios pueden ser rígidos a la baja por:

- **Influencia de los sindicatos:** no les interesa que aumenten los salarios para conservar un mayor poder.
- **Teoría de los salarios de eficiencia:** relación entre salarios y producción de los trabajadores.

Cuando existe un exceso de oferta los empresarios prefieren destruir empleo que bajar salarios, ya que la bajada de salarios disminuiría la producción de los trabajadores.

Explicaciones de la rigidez de los salarios a la baja son los modelos insiders y outsiders, distingue los trabajadores con buenos salarios de aquellos trabajadores relegados en empleos precarios:

- **Insiders:** trabajadores dentro del sistema con cualificación y experiencia, que presionan para que los salarios no bajen aunque se destruyan empleos.
- **Outsiders:** preferirían más empleo aún a salarios más bajos, tienen menos cualificación y experiencia.

Al empresario le beneficia la dualidad del mercado de trabajo, ya que es un medio de presión.

EL PARO POR INSUFICIENCIA DE LA DEMANDA: LA VISIÓN KEYNESIANA

La consecuencia de la existencia del paro la tiene el funcionamiento normal de las sociedades capitalistas.

A pesar del desempleo las sociedades tienen capacidad productiva excedentes, equipamientos inutilizados y personas dispuestas para trabajar.

El desempleo existe porque el mercado capitalista no persigue los mismos intereses que la sociedad. Los empresarios buscan sus propios intereses, su objetivo no es producir más, sino obtener beneficios, aunque disminuya la productividad.

Los agentes económicos del mercado son:

- Empresas que fabrican bienes de consumo (consumen bienes de equipo).
- Empresas que fabrican bienes de equipo.
- Familias, en su mayor parte son trabajadores, y al través del salario consumidores.

Las familias cuando tienen más ingresos, o consumen más o ahorran más.

Si **consumen más** aumentan las rentas de las empresas de bienes de consumo, entonces estas aumentan sus beneficios y la demanda de trabajadores. El aumento de la demanda de trabajadores produce un aumento de salarios y de empleo, con lo que, **aumentarán los gastos en consumo**, con lo aumentan las rentas, se cerrará el círculo.

Si aumentan los beneficios de las empresas que fabrican bienes de consumo, la demanda de bienes de equipo aumenta, con lo que aumentan los beneficios y la demanda de trabajadores y salarios de las empresas que fabrican bienes de equipo, por lo que los trabajadores **dedicarán más al consumo**, aumentando las rentas, se vuelva a cerrar el círculo.

El sector público interviene a través del gasto público: inversiones en carreteras, como consumidores, prestaciones por desempleo...

Se prevé fomentar el crecimiento de la demanda de dos maneras:

- **Favoreciendo a las personas menos favorecidas:** subsidios de desempleo, más centros de educación y de salud, subvenciones a la contratación...
- **Favoreciendo a los más favorecidos:** reducción de impuestos a las rentas más altas...

El mayor límite de la política keynesiana es la globalización.

PARO Y CAMBIO TECNOLÓGICO

El cambio tecnológico se asocia con el desempleo. En muchas ocasiones la introducción de tecnología trae asociada la pérdida de empleo. En las teorías capitalistas hay una tendencia a sustituir trabajo por capital.

De esto no se puede concluir que el cambio tecnológico conlleve siempre desempleo. El desempleo es la diferencia entre población activa y ocupada.

En la práctica la evolución del desempleo es pareja al empleo (a mayor empleo, mayor desempleo).

Las variables que caracterizan el **volumen de horas de trabajo (H)**, son:

$$H = Q \cdot$$

P

H: volumen de horas de trabajo.

Q: cantidad total de producción (producción).

P: productividad.

Si la productividad (P) está dada, el volumen de horas de trabajo es mayor cuanto mayor es la producción (Q), **el empleo (E) aumentará cuando aumente la producción total.**

Si la producción (Q) está dada, el volumen de horas de trabajo es mayor cuanto menor es la productividad (P), **el empleo (E) aumentará cuando disminuya la productividad.**

Tenemos la siguiente relación:

$$E = \frac{H}{J}$$

J

E: nº de puestos de trabajo (empleo).

H: volumen de horas de trabajo.

J: jornada laboral.

Según esta nueva relación, cuanto **mayor es el volumen** de horas de trabajo (H) **mayor es el empleo** (E).

Cuanto **menor es la jornada** laboral (J), **mayor es el empleo** (E).

Si consigo reducir la jornada de trabajo (J) y un incremento del empleo mayor que el volumen de horas trabajadas (H), el cambio tecnológico no disminuye el empleo (E).

El cambio tecnológico hace que con el tiempo se incremente la producción total (Q).

POLÍTICAS CONTRA EL PARO

Ante un **DESEMPLEO FRICCIONAL** la medida contra el paro es la **información sobre el empleo y la colocación**: programas públicos que aumentan la información existente sobre las vacantes y las cualificaciones de los demandantes de empleo y contribuyen a poner en contacto a los solicitantes y los empresarios.

Ante un **DESEMPLEO ESTRUCTURAL** las medidas contra el paro son:

- **Ayudas a la educación**: programas y gastos del estado que reducen los costes de inversión en capital humano para los individuos y, por tanto, aumentan su capacidad para conseguir trabajos que tienen

menos probabilidades de quedarse obsoletos cuando surja una nueva tecnología. (Becas y préstamos para estudiantes).

- **Leyes sobre igualdad de oportunidades:** leyes que declaran ilegal la discriminación en la contratación y los ascensos por razones de raza o sexo. (Plan de Igualdad de Oportunidades).
- **Formación en el trabajo y reciclaje:** programas destinados a proporcionar cualificaciones y experiencia laboral a los desempleados estructurales. (Planes de formación financiados por la FORCEM)
- **Empleo para la realización de servicios públicos:** contratación pública directa y formación en el trabajo de desempleados estructurales de larga duración. (Convenios de colaboración entre el INEM y otras administraciones públicas).
- **Subvenciones salariales directas o deducciones fiscales por la creación de empleo:** a las empresas que contraten miembros de grupos desfavorecidos específicos que tengan elevadas tasas de desempleo estructural. (Programa de reducciones de cotizaciones sociales o subvenciones directas a la contratación de determinados trabajadores).

Ante un desempleo causado por un **NIVEL INSUFICIENTE DE DEMANDA**, encontramos varias políticas contra el paro:

- **Política fiscal:** manipulaciones deliberadas de los gastos y de los impuestos por parte del gobierno para aumentar la demanda agregada y elevar así la producción y el empleo interiores. (Reducción del impuesto sobre la renta).
- **Política monetaria:** medidas deliberadas tomadas por el banco central para aumentar la oferta monetaria del país con el fin de reducir los tipos de interés y elevar la demanda agregada de productos y servicios. (Una política de expansión monetaria llevada a cabo por el Banco de España).
- **Política de oferta:** medidas deliberadas tomadas por el gobierno para elevar la oferta de trabajo, el ahorro y la inversión y reducir los costes de los bienes y servicios con el fin de que la curva de oferta agregada se desplace hacia la derecha. (Reducción del impuesto sobre la renta destinada a incentivar el trabajo).
- **Empleo para la realización de servicios públicos:** contratación pública directa de personas que no encuentran empleo. (Plan de empleo rural que se aplica a los parados agrarios de Andalucía y Extremadura).
- **Subvenciones salariales o deducciones fiscales a las empresas por la creación de empleo:** subvenciones directas o deducciones fiscales concedidas a las empresas que aumentan su empleo. (Una deducción de 500.000 pesetas en el impuesto de sociedades por cada puesto de trabajo creado).

La política fiscal se sigue utilizando muchísimo, la política monetaria no se utiliza en España, lo hace el Banco Central Europeo.

EXÁMENES

FEBRERO 2002

- Actividad, inactividad, ocupación y paro. Valores absolutos y tasas (tema 9).

- La teoría del capital humano (tema 3).
- Paro friccional y paro estructural (tema 12).

2

EC. TRAB.

1

EC. TRAB.

P = precio

S = salario

Q = cantidad