

ECONOMÍA A DEL TRABAJO

• INTRODUCCIÓN

TEMA 1: LA ECONOMÍA A DEL TRABAJO. LAS VARIABLES DEL MERCADO DE TRABAJO

1.- CONCEPTOS

2.- ESCUELAS ECONÓMICAS

3.- EL MERCADO DE TRABAJO Y LAS TEORÍAS ECONÓMICAS

1.- CONCEPTOS

• LA CIENCIA

La Ciencia tiene tres características:

- Coherencia lógica; es una exposición racional de los hechos.
- Comprobación empírica
- Sometimiento a la crítica
- **LAS CIENCIAS SOCIALES**

Son aquellas ciencias que estudian la sociedad. (Ej. Ciencias del Trabajo, Sociología, Derecho...)

Las ciencias sociales se diferencian de las Ciencias Exactas, porque tienen las siguientes características:

- En las ciencias sociales el “analista” está “dentro del experimento”
- Está condicionado por su historia personal, por lo que analiza desde una perspectiva concreta.
- En las ciencias sociales por lo tanto falta la objetividad, ya que se estudian desde perspectivas religiosas, políticas o ideológicas diferentes, siendo todas ellas válidas, ya que requiere al mismo tiempo de una pluralidad de análisis, para tener capacidad crítica más amplia.
- A pesar de todo, reúne asimismo, las características generales de las ciencias
- **LA ECONOMÍA A**

Es una Ciencia Social que estudia:

- La PRODUCCIÓN
- La DISTRIBUCIÓN
- El INTERCAMBIO DE BIENES Y SERVICIOS

DEFINICIÓN (CUADRO)

La **economía a laboral** examina la organización, el funcionamiento y los resultados de los mercados de trabajo; las decisiones de los agentes que participan o pueden participar en ellos, y la política económica relacionada con el empleo y la remuneración de los recursos laborales.

La nueva economía—a laboral emplea la perspectiva económica que supone que los recursos son escasos en relación con los deseos, los individuos eligen cuando comparan los costes y los beneficios y responden a incentivos y desincentivos.

La perspectiva económica supone que

- El trabajo y otros recursos son relativamente escasos
- Los individuos y las instituciones toman decisiones racionales e intencionadas
- Las decisiones se alteran o se adaptan a la luz de los cambios de las circunstancias económicas

La **MICROECONOMÍA** se ocupa de las decisiones de las unidades económicas individuales y del funcionamiento de mercados específicos.

En cambio, la **MACROECONOMÍA** se ocupa de la economía en su conjunto o de agregados básicos que la integran. La determinación del salario y del nivel de empleo en un mercado determinado son cuestiones microeconómicas. La consideración del nivel medio de salarios reales, los niveles agregados de empleo y desempleo y el nivel global de precios son cuestiones macroeconómicas.

CONSUMO FAMILIAR AHORRO

Instituciones Financieras

Autofinanciamiento

La Inversión se hace desde la Empresa. Es todo gasto que hace una empresa. Un particular no puede hacer inversión, sólo consumo.

El Estado puede hacer consumo o inversión.

OFERTA Y DEMANDA

La producción se llama oferta cuando llega al mercado.

La demanda es el consumo.

Importación = Oferta; Exportación = Demanda.

La economía estudia la producción, distribución e intercambio de bienes.

$Demanda = Consumo + Inversión + Exportación$.

EL PRODUCTO INTERIOR BRUTO

P.I.B.: Valor de la producción de bienes y servicios de un territorio en un año.

Actualmente en España el PIB está en un billón de Euros.

El PIB per cápita =

- Para encontrar el PIB a través de la Producción de un territorio, lo encontramos a través de las sumas

de los VALORES INCLUIDOS (Valors afegits); es decir, VENTAS menos COMPRAS.

- Para encontrar el PIB a través de la Distribución de los Bienes y Servicios de un territorio, se realiza sumando: RENTAS DE TRABAJO + RENTAS DE LA PROPIEDAD + IMPUESTOS .
- Y finalmente, para encontrarlo a través del Intercambio, se encuentra sumando: AHORRO + CONSUMO + GASTO PÚBLICO + EXPORTACIONES - IMPORTACIONES

* No puede distribuirse más ni menos de lo producido.

2.- ESCUELAS ECONÓMICAS

El estudio de la Economía del Trabajo se distingue entre:

1º- la Teoría Económica, que analiza la sociedad o la realidad y la simplifica a través de leyes.

2º- La Política Económica, que analiza la realidad para resolver problemas concretos sobre esta realidad compleja.

En la ECONOMÍA DEL TRABAJO, analiza los mercados de trabajo.

AUTORES

1- CLÁSICOS (1.776 - 1.820):

A. Smith

D. Ricardo

R.T. Malthus

K. Marx (1.848 - 1.890)

2- NEOCLÁSICOS: A. Marshall (1.870 - 1.920)

3- ESTRUCTURALISMO: (1950-1970)

R. Prebisch

En el siglo XXI:

1. MONETARISMO: M. Friedman

2. KEYNESIANISMO:

J. Tobin

P. Samuelson

R. Stiglitz

M. Keynes (1.920 - 1.950)

3. CRÍTICOS: (Elementos Ecológicos)

R. Prebisch

Samuel Amin

Para determinar la pertenencia a una u otra Escuela analizaremos las respuestas a cuatro preguntas sobre el **Sistema Capitalista:**

- i · Partidario o Crítico con el Sistema Capitalista?
- ii · El sistema capitalista es equilibrado o cíclico?
- iii · Qué opina de la Intervención del Estado en la Economía?
- iv · Es partidario de una economía internacional abierta y libre o cerrada y regulada?

1.- MODELO NEOCLÁSICO O MONETARISTAS

- Partidarios del sistema capitalista (conservadores), por su capacidad de crecimiento, y dicen que es muy eficiente.
- El sistema es equilibrado, se autorregula. No hay crisis. (Ej. Explican que la Crisis de los 30 fue provocada por la intervención del Estado.
- Poca intervención del Estado, sólo cuando hay fallos del mercado. (Externalidades, monopolios, Bienes Públicos, etc.). Defienden la existencia de impuestos mínimos.
- En lo referente a economía internacional, son partidarios de la libertad de circulación de capitales y mercaderías.

A) Mercado de Bienes y Servicios

OFERTA = $f(p)$ (La Oferta está en función del precio)

DEMANDA = $f(p)$ (La Demanda está en función del precio)

p Oferta = Demanda

A medida que los precios van Subiendo o bajando llega un momento en que se encuentran y se produce el precio de equilibrio cuando se igualan Oferta y Demanda.

B) Mercado De Capitales

AHORRO = $f(i)$ (El ahorro está en función del tipo de interés)

INVERSIÓN = $f(i)$ (La inversión está en función del tipo de interés)

(i) Ahorro = Inversión

Subiendo o bajando el tipo de interés, se igualan el ahorro y la Inversión.

Explicación: Si se sube el tipo de interés por parte de las entidades bancarias, las inversiones descienden, puesto que son más caras el inversionista tiene menor beneficio. Si el tipo de interés asciende el ahorro asciende ya que las personas físicas o jurídicas no invierten. Por lo tanto si sube el tipo de interés, disminuye la inversión y sube el ahorro. En el punto en que se encuentran se halla el equilibrio.

C) Mercado De Trabajo

OFERTA (Trabajadores) = $f(s)$ (La Oferta está en función del salario)

(En este caso Oferta de trabajo se refiere a la cantidad de trabajadores que buscan trabajo)

DEMANDA (Empresas) = $f(s)$ (La Demanda está en función del salario)

(Se refiere a la cantidad de puestos de trabajo disponibles)

$(s) \text{ Oferta} = (t) \text{ Demanda}$

Subiendo o bajando los salarios, se igualan la Oferta y la Demanda de Trabajo = Pleno Empleo.

Explicación: Si aumenta la Oferta de trabajadores, es decir, si aumenta el número de trabajadores disponibles, los salarios disminuirán, ya que las empresas emplearán a más personal por menos dinero y serán un poco más productivas. Si aumenta la Oferta de empleo, es decir si aumenta LA DEMANDA por parte de los empresarios, los salarios suben -porque ante la falta de personal se ofrece más para atraer-. Cuando la Oferta y la Demanda se equilibran se produce como es evidente el PLENO EMPLEO. Así que según los Neoclásicos, para disminuir el desempleo, se deberán disminuir los salarios como incentivo para contratar.

D) Intervención Del Estado

El Presupuesto del Estado debe ser mínimo y equilibrado.

El Gasto Público debe ajustarse a los Ingresos Públicos.

$\text{GASTO PÚBLICO} = \text{INGRESOS PÚBLICOS}$

E) Economía Internacional

Libertad de circulación de mercancías y de capitales.

F) Política Monetaria

$\text{DINERO} = \text{Efectivo} + \text{Depósitos cuenta corriente} + \text{Depósitos largo plazo}$ ($M3$ = masa monetaria de ahorro + depósitos a plazo)

$\text{OFERTA DE DINERO} = \text{Dinero} + \text{Velocidad}$ (número de veces que se utiliza cada moneda) = $M3 * \text{Velocidad}$.

DEMANDA DE DINERO (Parte del patrimonio individual que se tiene en efectivo + depósitos para transacciones - compras) = $Q * P$ (Cantidad de bienes que se venden en un país * precio)

$\text{OFERTA DE DINERO} = M3 * V$

$\text{DEMANDA DE DINERO} = Q * P$

$\text{PRECIO} = (M3 * V) / Q$

Para que los precios no aumenten, la cantidad de dinero ha de aumentar igual que la cantidad de bienes. El

Estado debe procurar que la cantidad de dinero circulante sea adecuada para equilibrar el precio.

2.- KEYNESIANOS

- Partidarios del sistema capitalista por su capacidad de crecimiento.
- El sistema tiene tendencia a la crisis por falta de demanda.
- Intervención del Estado en la economía cuando hay fallos del mercado y para regular la demanda y evitar la crisis. También para redistribuir la renta.
- Libertad de circulación de capital y mercancías con regulación pública.

MERCADO DE BIENES Y SERVICIOS

Oferta = $f(p)$

Demanda = $f(p)$

Si la demanda de bienes y servicios cae se produce una crisis porque contempla la variable de una sociedad oligopolizada, que no permite la bajada de precios para equilibrar la oferta y la demanda.

MERCADO DE CAPITALES

Ahorro = $f(i + \text{renta})$

Inversión = $f(i + \text{expectativas de beneficio})$

Si las expectativas de beneficios son malas la inversión cae y el ahorro aumenta. $A > I$.

Cuando cae la Inversión, cae la demanda de trabajo.

MERCADO DE TRABAJO

Oferta de trabajo = $f(s)$

Demanda de trabajo = $f(s) + \text{demanda de bienes y servicios (D)}$.

Crisis + Paro por falta de demanda.

Para aumentar la demanda:

$A + D$ Aumento gasto público, bajada impuestos (Déficit Público)

$A + D$ Bajada de intereses, Oferta de dinero.

Cuando hay expansión puede haber superávit estatal, en periodos de crisis debe haber déficit público.

El incremento de demanda es acumulativo, a más trabajo más poder adquisitivo. En pleno empleo la demanda puede ser mayor que la Oferta. Entonces se produce la inflación.

El Estado debe entonces frenar la demanda subiendo impuestos y reduciendo el gasto público (superávit), subir intereses y disminuir la oferta de dinero.

LIBERTAD DE MOVIMIENTOS DE MERCADOS Y CAPITALES CON REGULACIÓN

PÃBLICA.

NO SE CUMPLE LA TEORÃA CUANTITATIVA DE LA POLÃTICA MONETARIA.

3.- CRÃTICOS

- CrÃticos con el **sistema capitalista porque es un sistema desequilibrado** desde el punto de vista social (unos crecen y otros no), territorial (el Norte crece mÃs que el Sur), ecolÃgico (aumenta temperatura del planeta; disminuye el agua..etc).
- El sistema es cÃclico: expansiÃn crisis.
- La intervenciÃn del Estado puede suavizar la intensidad de los ciclos. Partidarios de la intervenciÃn cuando hay errores del mercado, para regular la demanda y para reequilibrar la sociedad, territorial y ecolÃgicamente la sociedad.
- Reforma de la economÃa internacional a favor de los paÃses del sur.

El sistema capitalista se caracteriza por dos tipos de relaciones bÃsicas:

ï · RelaciÃn capitalista / trabajador **conflicto**

ï · RelaciÃn capitalista / capitalista **competencia**

El objetivo del sistema capitalista es la maximizaciÃn del beneficio.

El sistema funciona por un proceso de acumulaciÃn, a mÃs dinero mÃs inversiÃn, mÃs fabricaciÃn, etc. TambiÃn es una exigencia de la competencia.

La acumulaciÃn se consigue con competencia y a travÃs de ciclos econÃmicos expansiÃn / crisis.

A travÃs de estos ciclos, tras la crisis se produce siempre una concentraciÃn del capital.

El capital ha sufrido transformaciones:

Concurrencial (s. XVII - 1.870)

OligopolÃstico (1.870 - 1.945 II GM)

Transnacional (II GM - 1.975)

GlobalizaciÃn (1.975 -)

RELACIÃN TRABAJO / CAPITAL

Conflicto (ExplotaciÃn marxista). El conflicto existe por la distribuciÃn de la renta. Sostienen que el trabajador no recibe el verdadero valor de su trabajo.

Distinguen entre fuerza de trabajo (capacidad para hacer un trabajo) y el trabajo (realizado). Lo que la empresa compra es la fuerza de trabajo.

Dicen los crÃticos que el valor del trabajo es mayor que la fuerza del trabajo (salario). La diferencia es la plusvalÃa o excedente.

El salario es siempre un salario de subsistencia (concepto histÃrico). El salario no alcanza al trabajador para

posibilitar acumulaci3n de capital.

La soluci3n marxista es la colectivizaci3n de los medios de producci3n (socialismo).

Influyen en los salarios los sindicatos y la patronal, adem3s de la legislaci3n laboral.

El conflicto surge de la contraposici3n de intereses entre trabajadores y empresarios.

MERCADO DE TRABAJO COMO MERCADO ESPECIAL

Intervienen variables sociales, pol3ticas y culturales.

En este mercado hay siempre conflicto / negociaci3n.

Hay rigideces establecidas, generalmente, por las regulaciones p3blicas.

La mercanc3a “trabajo” afecta a las condiciones de vida de las personas, al “status” social, a la realizaci3n personal, a la idea de justicia.

El mercado de trabajo no es de competencia perfecta, hay pocos oferentes y demandantes (sindicatos - convenios), falta transparencia en la informaci3n, no existe un 3nico mercado (categor3as, sectores...), es un mercado segmentado, existe regulaci3n legal...

Los ajustes en el mercado de trabajo se pueden hacer por dos v3as: mediante variaciones de salario o mediante variaciones de cantidad (oferta / demanda). Cuando no hay margen para rebajar los salarios, decrece la demanda de trabajadores y aumenta el paro.

Los ajustes del mercado de trabajo son secuenciales (a medio plazo)

El mercado de trabajo es un mercado derivado, depende de la actividad econ3mica general.

Ejemplo:

Muchos nacimientos Mucha demanda de maestros Incremento de salario de los maestros Mucha matriculaci3n en Magisterio Aumenta la oferta de maestros Ca3da de salarios de maestros Caen las matriculaciones de Magisterio Desciende la oferta de Maestros.

AN3LISIS DEL MERCADO DE TRABAJO. DATOS.

• Actividad Ocupaci3n Paro

• Salarios Precios de consumo Productividad Distribuci3n funcional renta

• Relaciones laborales: convenios, conflictos, contrataci3n y despidos, condiciones de trabajo, jornada laboral.

1) 3RBOL DE POBLACI3N

Poblaci3n total = 40 m.

Poblaci3n activa (16 a 64 a3os) = 28 m.

Niños y mayores = 12 m.

Población ocupada = 16 m.

Parados = 2 m.

Inactivos (fuera del mercado de trabajo) = 10 m.

Datos de la EPA (INE):

Tasa de actividad = Activos / potencialmente activos = 68%

Tasa de ocupación = Ocupados / potencialmente activos = 58%

Tasa de paro = Parados / población activa = 11%

Relación de dependencia = población total / población ocupada = 3'2%

Tasa de actividad Unión Europea = 80%

Tasa de ocupación Unión Europea = 70%

Tasa de paro Unión Europea = 8%

La diferencia está, fundamentalmente, en la ocupación femenina que es mucho más alta en el conjunto de la Unión Europea que en España.

La Contabilidad Nacional de España tiene estadística trimestral de ocupados a tiempo completo.

2) SALARIOS, PRECIOS DE CONSUMO, PRODUCTIVIDAD...

W IPC W_r Productividad Variaciones CLU_r

A 2 3.5 - 1.5 1 - 2.5

B 3.5 3.5 0 1 - 1

C 4 3.5 0.5 1 - 0.5

D 4.5 3.5 1 1 0

E 7 3.5 3.5 1 2.5

En el caso A, B y C el trabajador pierde poder adquisitivo, en el caso D lo mantiene y sólo gana en el caso E.

CLT

1) CLU = -----

Producción * PV_{ta}.

CL por trabajador * nº trabajadores

2) **CLV** = -----

Productividad por trabajador * n° trabajadores * PVta.

CLV CLU * trabajador

Productividad

PVta.

CLT C lab.por trab. Asalariados

3) **CLV** = ----- = ----- = -----

Prod. * PVta. Productividad por trab. Ocupados

CLV = C Lab - prod

Producción Valor añadido

Productividad = ----- = -----

N° Trabajadores N° Trabajadores

Wm * Asalariados Wm Asalariados

5) Participación = ----- = ----- * -----

Y (renta) Prod. por trab.*ocup. Productividad Ocupados

6) Participación de los trabajadores = Salario medio (Wm) - productividad

Coste Laboral Unitario (CLU) = Coste en trabajo por cada unidad producida.

CLT = Coste Laboral Total

PVta = Precio de Venta

CL por T = Coste laboral por trabajador

El exceso salarial se produce cuando los salarios reales superan el aumento de la productividad (caso E de las columnas).

El exceso de salarios puede producir caída de los beneficios (excedente) y por lo tanto de la inversión empresarial crisis y paro, o bien provocar un aumento de los precios.

El caso A también es problemático porque al perder los trabajadores poder adquisitivo se crea pobreza, conflicto social y falta de demanda (EE.UU.)

En el caso C el aumento de la productividad se reparte entre excedente y rentas del trabajo por igual.

RELACIONES LABORALES. DATOS

Boletín de Estadísticas laborales (mtas.es)

Contratación

Tipos de contratos

Despidos

Jornada laboral

Conflictos Colectivos

Convenios

Precariedad del trabajo

Condiciones de trabajo

Nivel de participación de los trabajadores

El análisis debe ser comparativo y con tendencias largas.

EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA VS MERCADO EUROPEO VS EE.UU. Y JAPÓN

Quedó pendiente de explicar para más adelante.

• ECONOMÍA DEL MERCADO DE TRABAJO: TEORÍAS

TEMA 3: LA VISIÓN NEOCLÁSICA: EL EQUILIBRIO

MODELO NEOCLÁSICO COMPETITIVO

SUPUESTOS

RACIONALIDAD.- Los agentes se comportan según reglas objetivas más o menos permanentes. Nos permite predecir comportamientos. Los individuos maximizan ciertas variables: beneficios (empresas) o utilidad / bienestar (individuos). “Homo economicus”

INDIVIDUALISMO.- (Metodológico) El mercado es la suma de individuos que toman decisiones en función de los intereses. No aparece el concepto de “poder” de unos individuos sobre otros.

FLEXIBILIDAD.- (Equilibrio) Los mercados tienden a equilibrar Oferta y Demanda. Para que esto sea posible tiene que haber flexibilidad. Cuando cambian las situaciones, el mercado genera mecanismos conducentes de nuevo al equilibrio.

COMPETENCIA PERFECTA.- (Estructura de mercado) Muchos oferentes y muchos demandantes. Ningún individuo concreto controla el mercado de trabajo. El salario es un elemento fijo, la capacidad de oferentes y demandantes consiste en aceptar o rechazar, no en modificar.

El trabajo es homogéneo. Todo el mercado de trabajo presenta las mismas características y comportamiento.

Perfecta informaci3n. De los agentes oferentes o demandantes. Todo el mundo conoce todos los datos del mercado. No hay incertidumbre.

No existen barreras ni a la entrada ni a la salida del mercado de trabajo. Contrataci3n y despido libres, sin coste adicional.

Estos supuestos de competencia perfecta se aplican tanto al mercado de trabajo como a los bienes y servicios producidos.

Igualando oferta y demanda se llega a la situaci3n de pleno empleo. La rigidez de los mercados y la intervenci3n estatal dificultan el ajuste de los mercados y se produce el paro.

Esta escuela, considera que el paro es siempre voluntario, es decir, que si se liberalizara totalmente la econom3a, no habr3a paro.

TEOR3A DE LA OFERTA DE TRABAJO

“Imaginemos el caso de una persona que tiene determinado nivel de estudios y de experiencia laboral y, por tanto, un determinado nivel de calificaci3n. Esa persona, que dispone de una cantidad fija de tiempo, debe decidir c3mo lo repartir3 entre el trabajo (actividad en el mercado de trabajo) y el ocio (actividad fuera del mercado de trabajo)

Para averiguar la distribuci3n 3ptima del tiempo de una persona entre el trabajo y el ocio se necesitan dos tipos de informaci3n. En primer lugar, se necesita informaci3n psicol3gica subjetiva sobre sus preferencias por el trabajo y el ocio. Esta informaci3n se encuentra en las *curvas de indiferencia*. En segundo lugar, se necesita la informaci3n objetiva del mercado que se refleja en una *restricci3n presupuestaria*.”

Oferta de trabajo (poblaci3n activa) = Ocupados + parados.

Cuando se hace el an3lisis a largo plazo se suele hablar de poblaci3n potencialmente activa (en el INE poblaci3n total).

La poblaci3n activa depende de la poblaci3n total crecimiento natural, nacimientos - defunciones y saldo migratorio (inmigraci3n - emigraci3n) y tambi3n de factores cualitativos o estructurales, como la estructura de edad de la poblaci3n, presencia de la mujer en el mercado de trabajo, nivel de actividad econ3mica.

Ante una 3poca de expansi3n econ3mica la poblaci3n activa sube mucho, al contrario pasa en 3pocas de recesi3n.

La oferta de trabajo de un individuo depende, en primer lugar, del salario y en segundo lugar de los ingresos no salariales. Esto marca un nivel m3nimo salarial a partir del cual el individuo ofrecer3 trabajo en el mercado (salario de reserva).

El individuo elige entre ocio y trabajo. Se parte de la base de que el ocio es un bien del que el individuo quiere disfrutar y el trabajo un mal al que se ve obligado el individuo para hacer frente a su consumo. El ocio tiene el coste del salario que no se ingresa.

EFFECTO SUSTITUCI3N.- Ante un decremento del salario de reserva el individuo reacciona aumentando su oferta de trabajo y reduciendo el ocio.

EFFECTO RENTA.- Ante un incremento del salario el individuo reacciona aumentando el ocio y

disminuyendo la oferta de trabajo.

! Ls --- cantidad ofrecida de trabajo

W Efecto Sustitución. El individuo

! Ocio sustituye. +trabajo; -ocio

! L

W Efecto renta --- Mas ocio y menos trabajo

! Ocio

En "A" se da un efecto renta, también hay un efecto sustitución, pero predomina el primero.

En "E" se da un efecto sustitución, también hay un efecto renta, pero predomina el primero.

W = Salario

L = Cantidad de trabajo

LAS CURVAS DE INDIFERENCIA

Las curvas de indiferencia, tal como se aplican en el caso de la elección entre el trabajo y el ocio, muestran las distintas combinaciones de renta real y tiempo de ocio que reportan un determinado nivel de utilidad o satisfacción al individuo.

Las curvas de indiferencia tienen varias propiedades sobresalientes:

• **Pendiente negativa.** La curva de indiferencia tiene pendiente negativa porque la renta real procedente del trabajo, por un parte, y el ocio, por otra, son ambos fuentes de utilidad o satisfacción. Para que la utilidad total permanezca constante a medida que descendemos en sentido sureste por la curva, se debe renunciar a alguna cantidad de renta real -de bienes y servicios- a fin de compensar la adquisición de más ocio. En otras palabras, la curva de indiferencia tiene pendiente negativa porque a medida que un individuo obtiene una cantidad mayor de un bien (ocio), debe renunciar a alguna cantidad del otro (renta real) para mantener el mismo nivel de utilidad.

• **Convexas desde el origen.** Una curva de pendiente negativa puede ser cóncava, convexa o lineal. La curva de indiferencia es convexa (combada hacia dentro) desde el origen o -en otras palabras- el valor absoluto de la pendiente de la curva disminuye a medida que descendemos por ella en sentido sureste.

La convexidad de las curvas de indiferencia refleja la idea de que los individuos se muestran cada vez más reacios a renunciar a un bien cualquiera (en este caso, la renta) a medida que éste es cada vez más escaso. Consideremos el tramo *ab* de nuestra curva de indiferencia, en el que el individuo tiene una cantidad relativamente grande de renta y muy poco de ocio. En este caso, estará dispuesto a renunciar a una cantidad relativamente grande de la abundante renta (4 unidades) a cambio de una unidad adicional -por ejemplo, una hora- de escaso ocio. La utilidad adicional que reporta la hora adicional de ocio contrarresta perfectamente la pérdida de utilidad que se experimenta al tener 4 unidades menos de renta. Pero ahora, a medida que descendemos por la curva hasta el tramo *cd*, observamos que las circunstancias del individuo son diferentes, en el sentido de que ahora la renta es relativamente más escasa y el ocio más abundante. En este caso, el individuo está dispuesto a intercambiar solamente una pequeña cantidad de su escasa renta (1

unidad) por una hora adicional de ocio. A medida que obtiene más ocio, la cantidad de renta a la que está dispuesto a renunciar para conseguir más unidades de ocio es cada vez menor. Por tanto, la curva de indiferencia es cada vez más plana. Por definición, una curva que se vuelve más plana a medida que nos desplazamos en sentido sureste es convexa desde el origen.

En términos más técnicos, la pendiente de la curva de indiferencia se mide por medio de la **relación marginal de sustitución de renta por ocio (RMS, L, Y)**. La RMS L, Y es la cantidad de renta a la que se debe renunciar para contrarrestar la obtención de 1 unidad (hora) más de ocio. Aunque la pendiente de la curva de indiferencia es negativa, es conveniente concebir la RMS L, Y como un valor absoluto. En estos términos, la RMS L, Y es grande -es decir, la pendiente de la curva de indiferencia es inclinada- en el tramo noroeste o superior de la curva, donde la persona tiene mucha renta y muy poco ocio, por lo tanto el individuo está dispuesto a renunciar a un elevado número de unidades de renta para obtener 1 unidad adicional de ocio.

Cuando descendemos por la curva de indiferencia en sentido sureste, las cantidades de renta y ocio varían en cada punto, por lo que ahora el individuo tiene menos renta y más ocio, lo cual significa que ahora el ocio relativamente más abundante tiene menos valor en el margen y la renta cada vez más escasa tiene más. En el tramo inferior de la curva de indiferencia, el individuo está dispuesto a renunciar solamente a una pequeña cantidad de renta (1 unidad) a cambio de una hora adicional de ocio. La pendiente de la curva o RMS L, Y en este tramo es 1/1 solamente, o sea, 1. La pendiente de la curva de indiferencia disminuye a medida que descendemos por la curva.

La curva de indiferencia muestra las distintas combinaciones de renta (bienes) y ocio que genera un determinado nivel de utilidad total. Tiene pendiente negativa porque la utilidad adicional que reporta una cantidad “mayor” de ocio debe ser contrarrestada por una cantidad “menor” de renta para que la utilidad total no varíe. La convexidad de la curva se debe a que la relación marginal de sustitución de renta por ocio es decreciente.

• **El mapa de curvas de indiferencia.** Cada curva refleja un nivel diferente de utilidad total. Cada combinación posible de renta y ocio se encuentra en una curva de indiferencia. Las curvas más alejadas del origen indican mayores niveles de utilidad, como puede demostrarse trazando una diagonal de 45° que parta del origen y observando que su intersección con cada una de las curvas sucesivas representa mayores cantidades tanto de renta como de ocio. Una persona maximiza la utilidad total logrando una posición en la curva de indiferencia más alta alcanzable.

• **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. Las curvas del “adicto al trabajo” son relativamente planas, lo que indica que renunciar a una hora de ocio para conseguir un aumento relativamente pequeño de la renta. El “amante del ocio”, en cambio, presenta curvas inclinadas, lo que significa que para sacrificar una hora de ocio, la renta tiene que experimentar un aumento relativamente grande. En ambos casos, las curvas de indiferencia son convexas desde el origen, pero la tasa de descenso de la RMS L, Y es mucho mayor en el caso del amante del ocio que en el del adicto al trabajo.

Las diferencias se pueden deber a muchos factores. En primer lugar, puede ser cuestión de gustos o preferencias del individuo, pero también al carácter de la ocupación. En una ocupación creativa y motivante el individuo está dispuesto a sacrificar horas de ocio a menor precio que en una ocupación penosa y desagradable. También influyen las circunstancias personales, como la maternidad o la situación económica.

LA MAXIMIZACIÓN DE LA UTILIDAD

Maximizar la utilidad “U” depende de rentas y ocio.

Fórmula de Cobb - Douglas

$$U = f(\text{renta y ocio}) = A \cdot R^\alpha \cdot O^{1-\alpha}$$

A = valor positivo R = renta en unidades monetarias O = horas de ocio

α = números positivos

En cada curva tiene el mismo nivel de satisfacción. Es diferente la utilidad. Si nos alejamos del eje de coordenadas, tendremos más utilidad.

Lo ideal sería tener utilidad infinita, pero está sujeta a una restricción (sal)

Para tener utilidad debe tener algo de renta y ocio, si no sería igual a 0.

La renta y el ocio son intercambiables o sustituibles con limitaciones.

El individuo renuncia a algo de renta y la compensa con ocio.

Existe restricción, la renta no es ilimitada. El individuo sólo tiene rentas laborales.

El individuo maximiza la utilidad logrando una posición en la curva de indiferencia más alta alcanzable. Esto implica que la elección de curvas está sujeta a restricciones, concretamente a la cantidad de renta monetaria de que disponga. Suponiendo que su única fuente de ingresos es el trabajo, que no posee ninguna renta que no proceda del trabajo, y que el salario por hora está "dado" y no se puede alterar, podemos trazar una recta de **restricción (salarial) presupuestaria**, que muestre todas las combinaciones de renta (bienes) y ocio a las que podrá acceder el trabajador dado el salario.

$$R = W \cdot L = W \cdot (24 \text{ h.} - \text{horas de ocio})$$

$$\text{Maximizar "u": } R = W \cdot (24 \text{ h.} - \text{horas de ocio}) = 24W - W \cdot H. \text{ Ocio}$$

En el punto del eje de ocio, sería el máximo ocio sin renta.

El grado de apertura del ángulo depende del salario. Cuando más salario más pendiente hay. Independiente del salario corta en el mismo sitio si no trabaja.

Podemos trazar una restricción (recta) presupuestaria para cada uno de los salarios posibles. El salario determina su pendiente.

Concretamente las rectas presupuestarias se abren en abanico en el sentido de las agujas del reloj desde el origen de la derecha a medida que sube el salario.

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

Cuanto más alejada está la curva de indiferencia del origen, mayor es la utilidad total de la persona. Por tanto, una persona maximiza la utilidad total alcanzando la curva de indiferencia más alta posible.

I2

I1

b

u1

1600

a

La combinación de ocio y renta que es óptima o maximizadora de la utilidad del trabajador se encuentra en el punto u1, en el que la restricción presupuestaria es tangente a la curva de indiferencia más alcanzable I2.

EFFECTO RENTA Y EFFECTO SUSTITUCIÓN

Las horas de trabajo pueden aumentar durante un tiempo a medida que suben los salarios, pero hay un punto a partir del cual las nuevas subidas pueden provocar una reducción de la oferta de horas de trabajo.

La combinación de ocio y renta que es óptima o maximizadora de la utilidad del trabajador se encuentra en el punto u1, en el que la restricción presupuestaria es tangente a la curva de indiferencia más alta alcanzable. Una subida de salarios da como resultado una serie de rectas presupuestarias cada vez más inclinadas cuyas tangencias con curvas de indiferencia determinan una serie de posiciones maximizadoras de la utilidad. El movimiento de u1 a u2 y a u3 revela que durante un tiempo la subida de los salarios va acompañada de un aumento del número de horas de trabajo, mientras que los desplazamientos de u3 a u4 y a u5 indican que las nuevas subidas salariales provocan una reducción de las horas de trabajo. El resultado global es una curva de oferta de trabajo que se vuelve hacia atrás.

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.

H

Efecto renta = ----- <0

Y

El efecto renta de una subida salarial se halla aislando el aumento de horas de trabajo provocado únicamente por el aumento de la renta potencial por hora de trabajo, como si el precio del ocio (el salario) no variara. Una subida salarial significa que puede obtenerse una renta monetaria mayor con un determinado número de horas de trabajo.

El efecto sustitución

Indica la variación del número deseado de horas de trabajo provocada por una variación del salario, manteniendo constante la renta.

H

Efecto sustitución = ----- - > 0

W

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. Concretamente, un aumento del salario eleva el “precio” o coste de oportunidad del ocio.

Dada la subida salarial, ahora hay que renunciar a más renta (bienes) por cada hora de ocio consumida (no trabajada). La teoría económica implica que una persona comprará una cantidad menor de cualquier bien normal cuando sea relativamente más caro.

La subida del precio del ocio impulsa a consumir menos ocio o, en otras palabras, a trabajar más.

El efecto sustitución nos dice que cuando suben los salarios y el ocio se encarece, el individuo desea trabajar más horas.

VARIACIONES SALARIALES Y HORAS DE TRABAJO: EFECTO SUSTITUCIÓN Y EFECTO RENTA.

(1) Magnitud de los efectos	(2) Influencia en las horas de trabajo (a) Subida del salario	(b) Descenso del salario	(3) Pendiente de la curva de oferta de trabajo.
El efecto-sustitución es mayor que el efecto-renta	Aumentan	Disminuyen	Positiva
El efecto-renta es igual al efecto-sustitución.	No varían	No varían	Vertical
El efecto-renta es mayor que el efecto-sustitución	Disminuyen	Aumentan	Negativa

Suponiendo que el ocio es un bien normal el efecto renta correspondiente a una subida salarial siempre provoca una reducción del número de horas de trabajo, que en esta figura es una reducción del tiempo de trabajo de h_1 a h_2 horas. El efecto sustitución, provocado por una subida del salario, se traduce en un aumento de las horas de trabajo de h_2 a h_3 horas. En este caso, el efecto sustitución es mayor que el efecto renta y el trabajador decide trabajar h_3 horas adicionales como consecuencia de la subida del salario.

ELASTICIDAD DE LA OFERTA DE TRABAJO

Variación porcentual de la cantidad ofrecida de trabajo

Es = -----

Variación porcentual del salario

L

L

E. oferta de trabajo = -----

W

W

En determinados tramos de la curva de oferta de trabajo de una persona, el coeficiente de elasticidad de la ecuación puede ser cero (perfectamente inelástica), infinito (perfectamente elástica) o negativo (que se vuelve hacia atrás).

La elasticidad depende de las magnitudes relativas del efecto-renta y del efecto-sustitución provocados por una variación del salario.

$E > 0$ - Si la elasticidad es con signo positivo, predomina el efecto sustitución.

$E < 0$ - Predomina el efecto renta.

$E = 0$ - no predomina ningún efecto (oferta no elástica)

$E > 1$ - la oferta de trabajo es elástica

$E < 1$ - la oferta de trabajo es rígida

$E = 1$ - la oferta de trabajo es unitaria

7 - 5 2

5 5

-----, = ----- = 1

12 - 10 2

10 5

LA DEMANDA DE TRABAJO

La demanda de trabajo o de cualquier otro recurso productivo es una demanda derivada, depende o se deriva de la demanda del producto o servicio que contribuye a producir o suministrar. Si aumenta la demanda de un producto, aumentará la demanda de trabajo para fabricar o distribuir ese producto, etc.

Los determinantes inmediatos de la demanda de trabajo son su productividad marginal y el valor (precio) de su producción.

La empresa maximiza beneficios, no utilidades.

El Beneficio es la diferencia entre ingresos y costes de producción.

$\text{Ingreso} = \text{Precio de venta} * Q$ (cantidad producida)

L W (salarios)

Costes =

K = capital - r (coste individual)

Coste total = $WL + rK$

Beneficios = $I - C = PQ - (WL + rK)$

FUNCIÓN DE PRODUCCIÓN

Una función de producción es una relación entre las cantidades de recursos (factores) y la producción correspondiente. Supondremos que el proceso de producción exige solamente dos factores: trabajo (L) y capital (K), y que la empresa contrata cantidades homogéneas de trabajo.

Examinando el funcionamiento de la empresa a corto plazo, el capital (K) permanece fijo, el trabajo es un factor variable.

—

$Q = f(K, L)$

Producto Total (PT) es la producción total generada por cada combinación del recurso variable (el trabajo) y la cantidad fija de capital.

Producto Marginal (PM) del trabajo es la variación del producto total provocada por la adición de una unidad más de trabajo. Puede hallarse trazando una tangente a la curva PT en un punto cualquiera y averiguando la pendiente de esa recta.

Producto Medio (PMe) del trabajo es el producto total dividido por el número de unidades de trabajo. Genéricamente es la pendiente de cualquier línea recta trazada desde el origen o que pase por un punto cualquiera de la curva PT.

A medida que se añade trabajo a una cantidad fija de capital, el producto total acaba aumentando en cantidades decrecientes, alcanza su punto máximo y a continuación disminuye. Los productos marginales reflejan las variaciones del producto total correspondientes a cada cantidad adicional de trabajo. La relación entre el producto marginal y el medio es tal que PM corta a PMe en el punto en el que PMe se encuentra en su nivel máximo.

Tabla: La función de producción a corto plazo de una empresa: El producto total se representa en esta gráfica con la línea roja. El Producto Marginal se representa en la línea tangente al punto Z de la curva PT (mm'). La pendiente de mm' es 0. El Producto medio es la pendiente de la recta (a). La pendiente de 0a pasa por el punto Y de PT. La pendiente (PT/L) de 0a nos indica el PMe correspondiente a esta combinación de PT y L. Si PT = 20 en el punto Y y L = 4, PMe = $20/4 = 5$.

La ley de los rendimientos marginales decrecientes

La razón de que el Producto Marginal aumente al principio, después disminuya y finalmente se vuelva negativo se halla en que el capital fijo al principio se utiliza más productivamente a medida que se utilizan

más trabajadores, pero finalmente acaba estando cada vez más sobrecargado. La empresa posee una cantidad fija de maquinaria y equipo. A medida que contrata trabajadores adicionales, cada uno contribuye a la producción más que el anterior porque la empresa tiene más posibilidades de utilizar su maquinaria y equipo. Se ahorra tiempo porque cada trabajador puede especializarse en una tarea y ya no tiene que andar cambiando de operación. La producción aumenta en una cuantía a cada vez mayor porque los nuevos trabajadores permiten utilizar el equipo de capital más intensivamente.

Estos aumentos del producto marginal no pueden ser indefinidos. A medida que se añade más trabajo a la maquinaria y el equipo fijos, entra en juego la ley de los rendimientos marginales decrecientes. Según esta ley, a medida que se añaden sucesivas unidades de un recurso variable (trabajo) a un recurso fijo (capital), hay un punto a partir del cual disminuye el producto marginal atribuible a cada unidad adicional de un recurso variable. Hay un momento en el que el trabajo es tan abundante en relación con el capital fijo que los trabajadores adicionales no pueden aumentar tanto la producción como los anteriores.

LA DEMANDA DE TRABAJO A LARGO PLAZO

En la función de demanda a largo plazo tanto el trabajo como el capital son variables. Suponemos que L y K son los dos únicos factores y que el trabajo es homotético.

$$PTLP = f(L, K)$$

La demanda de trabajo a largo plazo es una 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.

Efecto producción y efecto escala: es la variación que experimenta el empleo debido únicamente a la influencia de la variación del salario en los costes de producción del empresario. Este efecto también está presente en el periodo a corto plazo. En circunstancias normales, una reducción del salario desplaza la curva de coste marginal de la empresa en sentido descendente. Es decir, la empresa puede producir una unidad adicional con un coste menor que antes. La reducción del coste marginal en relación con el ingreso marginal de la empresa significa que ahora el ingreso marginal es superior al coste marginal de cada una de las unidades. Aplicando la regla maximizadora de los beneficios, la empresa ahora observa que es rentable incrementar la producción. Para lograrlo, desea utilizar más trabajo.

Gráficamente: manteniéndose todo lo demás constante, una reducción del salario reduce el coste marginal (de CM_1 a CM_2) y eleva el nivel de producción maximizador del beneficio ($IM = CM$) (de Q_1 a Q_2). Para producir la cantidad adicional, la empresa desea emplear más trabajo.

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 del 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.

Este hecho significa que la respuesta a largo plazo a una variación del salario será mayor que la respuesta a corto plazo. En otras palabras, la demanda de trabajo a largo plazo será más elástica que a corto plazo.

Una reducción del salario de W_1 a W_2 eleva la cantidad de trabajo a corto plazo de equilibrio de Q a Q_1 (efecto producción). Sin embargo, a largo plazo la empresa también sustituye capital por trabajo, lo que produce un efecto sustitución de Q_1 a Q_2 . Por tanto, la curva de demanda de trabajo a largo plazo es el resultado de ambos efectos y se halla conectando, por ejemplo, los puntos a y c .

Supongamos inicialmente que la empresa se enfrenta a la curva de demanda de trabajo a corto plazo DCP y que el salario inicial de equilibrio y la cantidad de trabajo de equilibrio son W_1 y Q , como muestra el punto a . Supongamos que el salario baja de W_1 a W_2 , lo que provoca un efecto producción que eleva el empleo a Q_1 en el punto b . Sin embargo, a largo plazo el capital es variable, y, por tanto, también se produce un efecto sustitución que eleva aún más la cantidad empleada de trabajo a Q_2 en el punto c . Aunque el ajuste a corto plazo es de a a b , el ajuste adicional a largo plazo es de b a c . El lugar geométrico de los puntos de ajuste a largo plazo a y c determina la posición de la curva de demanda de trabajo a largo plazo. La curva a largo plazo DLP es más elástica que la curva de demanda de trabajo a corto plazo.

Otros factores

Hay algunos otros factores que tienden a hacer que la curva de demanda de trabajo a largo plazo de la empresa sea más elástica que a corto plazo:

i · **La demanda del producto.** La demanda del producto es más elástica a largo plazo que a corto plazo, lo que hace que la demanda de trabajo sea más elástica cuanto más largo sea el periodo de tiempo. 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.

ii · **La relación entre el trabajo y el capital.** En unas condiciones de producción consideradas “normales”, una variación de la cantidad de un factor provoca una variación del producto marginal de otro en el mismo sentido. Esta idea está relacionada con la demanda de trabajo de la forma siguiente. Supongamos que baja el salario de un determinado tipo de trabajo, lo que provoca un aumento de la cantidad demandada de trabajo a corto plazo. Este aumento de la propia cantidad de trabajo cobra importancia en el proceso de ajuste a largo plazo, ya que eleva el producto marginal y, por tanto, el IPM del capital. De la misma manera que el IPM del trabajo es la demanda de trabajo a corto plazo de la empresa, el IPM del capital es la demanda de capital a corto plazo de la empresa (manteniéndose constante el trabajo). Dado el precio del capital, será a pues, de esperar que se empleara más capital, lo cual aumentará, a su vez, el producto marginal y la demanda de trabajo. Por tanto, la respuesta del empleo a largo plazo provocada por la reducción del salario es mayor que la respuesta a corto plazo.

iii · **La tecnología.** A largo plazo, la tecnología, que hemos supuesto implícitamente que es constante al deducir nuestra función de producción a corto plazo, es de esperar que varíe cuando los precios relativos de los factores experimentan grandes y permanentes variaciones. Los inversores y los empresarios dedican todos sus esfuerzos a descubrir y aplicar nuevas tecnologías que reduzcan la necesidad de utilizar factores cuyo precio sea relativamente más alto. Cuando baja el precio del trabajo en relación con el del capital, estos esfuerzos se encauzan hacia las tecnologías que ahorran capital y que emplean más trabajo. La respuesta a largo plazo a la reducción del salario es, pues, superior a la respuesta a corto plazo.

Función de producción según Cobb - Douglas:

$$Q = A K^\alpha L^\beta$$

A = número positivo

α = número positivo

= número positivo

= 0,3

= 0,4

+ < 1

LA ELASTICIDAD DE LA DEMANDA DE TRABAJO

La sensibilidad de la cantidad demandada de trabajo a las variaciones de los salarios se mide por medio del **coeficiente de elasticidad con respecto al salario**.

Variación porcentual de la cantidad demandada de trabajo

$E_d = \frac{\text{Variación porcentual de la cantidad demandada de trabajo}}{\text{Variación porcentual del salario}}$

Variación porcentual del salario

Dado que el salario y la cantidad demandada de trabajo están relacionados inversamente, el coeficiente de elasticidad siempre es negativo.

LD

LD -- dL W

$E_d = \frac{dL}{L} \cdot \frac{W}{dW} = \frac{dL}{dW} \cdot \frac{W}{L}$

W dW L

W

Demanda elástica: una determinada variación porcentual del salario provoca una variación porcentual mayor de la cantidad demandada de trabajo. (**$E_d > 1$**)

Demanda inelástica: una determinada variación porcentual del salario provoca una variación porcentual menor de la cantidad demandada de trabajo. (**$E_d < 1$**)

Demanda de elasticidad unitaria: cuando una determinada variación porcentual del salario provoca una variación porcentual idéntica de la cantidad demandada de trabajo. (**$E_d = 1$**)

Determinantes de la elasticidad:

• **La elasticidad de la demanda del producto.** Dado que la demanda de trabajo es una demanda derivada, la elasticidad de la demanda del bien producido con el influir en la elasticidad de la demanda de trabajo.

Cuanto mayor es la elasticidad de la demanda del producto con respecto al precio, mayor es la elasticidad de la demanda de trabajo.

Si baja el salario, disminuye el coste de producir el producto, lo cual significa una reducción del precio del producto y un aumento de la cantidad demandada. Si la elasticidad de la demanda del producto es grande, el aumento de la cantidad demandada es grande y, por tanto, exige un gran aumento de la cantidad de trabajo para obtener esa producción adicional. Eso implica que la demanda de trabajo es elástica.

Pero si la demanda del producto es inelástica, el aumento de la cantidad demandada del producto será pequeña, al igual que el aumento de la cantidad demandada de trabajo. La demanda de trabajo también será inelástica.

Empresa de alta elasticidad: Ante un incremento de salarios W , los costes totales de la empresa también se incrementan. A mayor coste, mayor precio de venta del producto (salvo en competencia perfecta)

$W \uparrow \Rightarrow CT \uparrow \Rightarrow P \uparrow \Rightarrow Q \downarrow$

Empresa de baja elasticidad: Ante un incremento del salario y consiguiente incremento del coste total y del precio, la cantidad demandada apenas sufre variación.

A mayor elasticidad de la demanda de producto, mayor elasticidad de la demanda de trabajo.

EDProd. EDL

Cuanto mayor es el poder de monopolio de una empresa en el mercado de productos, menos elástica es su demanda de trabajo.

La demanda de trabajo es más elástica a largo plazo que a corto plazo, ya que la elasticidad-precio de la demanda del producto es también mayor a largo plazo.

• **Cociente entre los costes laborales y los costes totales.**

WL

$WL + rK$

Cuanto mayor es la proporción de los costes totales de producción representada por el trabajo, mayor es la elasticidad de la demanda de trabajo.

Ejemplo: En la empresa A el coste laboral es del 1%, en la empresa B el coste laboral es del 99%.

Ante un incremento de salarios, la empresa A mantendrá los costes totales, mientras que la empresa B obtendrá un incremento muy importante de costes totales. La empresa B tendrá que reducir su demanda de trabajo, la empresa A podrá mantener la cantidad demandada de trabajo.

La mayor elasticidad de la demanda de trabajo se producirá en la empresa B .

El sector servicios tiene mayoritariamente empresas del tipo B .

• **Posibilidades de sustitución por otros factores. (Elasticidad de sustitución).**

Manteniéndose todo lo demás constante, cuanto mayores son las posibilidades de sustitución de trabajo por otros factores, mayor es la elasticidad de la demanda de trabajo.

Si la tecnología es tal que el trabajo es fácilmente sustituible por capital, una pequeña subida salarial provocará un aumento significativo de la cantidad utilizada de maquinaria y una gran reducción de la cantidad utilizada de trabajo. En cambio, una pequeña reducción del salario provocará una gran sustitución de capital por trabajo. La demanda de trabajo tenderá a ser elástica en este caso.

Elasticidad de sustitución =

Si hay alta, es fácil la sustitución de L por K .

Ejemplo: Supongamos empresa A fácilmente mecanizable, donde es fácil sustituir trabajo por capital (alta) y empresa B donde es muy difícil sustituir trabajo por capital, no mecanizable (baja)

Si los salarios suben, en la empresa A es fácil quitar trabajo y poner capital. La empresa B puede reducir la demanda de trabajo, pero tiene un límite a la sustitución. La empresa A tiene alta elasticidad de demanda de trabajo y la empresa B tiene baja elasticidad de demanda de trabajo.

ED

En el corto plazo > 0 , pero tiene un valor pequeño.

• La elasticidad de la oferta de otros factores.

Cuanto mayor es la elasticidad de la oferta de otros factores, mayor es la elasticidad de la demanda de trabajo.

Cualquier variación del precio del capital (maquinaria, tecnología) es importante porque retardará o amortiguará la sustitución de trabajo por capital y reducirá la elasticidad de la demanda de trabajo.

ANÁLISIS DE LA DEMANDA DE TRABAJO A LARGO PLAZO BASADO EN LAS CURVAS ISOCUANTAS E ISOCOSTES.

LAS CURVAS ISOCUANTAS

Una curva isocuanta muestra las distintas combinaciones posibles de dos factores que son capaces de producir una determinada cantidad de producción física.

Todos los puntos de una isocuanta específica representan una combinación de factores -en este caso capital y trabajo- que generan un determinado nivel de producción total. Las ISOCUANTAS o “curvas de producción constante” situadas más al noreste indican niveles de producción total más altos.

Pendiente negativa: Suponiendo que el capital y el trabajo son sustitutivos en la producción, si una empresa emplea menos capital (K), para mantener un nivel específico de producción, debe emplear más trabajo (L). En cambio, para mantener constante la producción total y utilizar una cantidad menor de L , será necesario utilizar una cantidad mayor de K . Por tanto, existe una relación **inversa** entre K y L en cada nivel de producción, lo que implica que la curva isocuanta tiene pendiente negativa.

Convexidad desde el origen: El valor absoluto de la relación marginal de sustitución técnica del capital por trabajo disminuirá a medida que se añada más trabajo. Cuando la empresa sólo utiliza una pequeña cantidad de trabajo y una grande de equipo, un trabajador adicional tendrá un valor de sustitución relativamente alto, sin embargo, a medida que se añada más trabajo, disminuye la reducción del capital permitida por una unidad adicional del trabajo. Lo mismo ocurre a la inversa con el capital que se añade para sustituir trabajo.

LAS CURVAS ISOCOSTES

Muestra todas las combinaciones de capital y trabajo que pueden comprarse con un determinado gasto, dados los precios de K y L .

$$PK = 600$$

$$PL = 400$$

$$\text{Pendiente} = PL/PK = 2/3$$

Una curva isocoste o “de gasto constante” muestra las distintas combinaciones de dos factores -en este caso, capital y trabajo- que pueden comprarse con un gasto monetario específico, dados los precios de los dos factores. La pendiente de una isocoste mide el precio de un factor dividido por el del otro.

LA COMBINACIÓN DE CAPITAL Y TRABAJO DE COSTE MÍNIMO

Colocando la curva isocoste sobre la isocuanta podemos averiguar la combinación de K y L que minimiza los costes de la empresa, dada una cantidad total de producción. Eso nos permite averiguar el coste mínimo por unidad de producción. Esta combinación de recursos de coste mínimo se encuentra en el punto de tangencia de la curva isocuanta Q_{100} y la curva isocostes.

La combinación de capital y trabajo de coste mínimo utilizada para producir 100 unidades se encuentra en el punto a , en el que la isocoste es tangente a la isocuanta Q_{100} . En a , la relación marginal de sustitución técnica de capital por trabajo es igual a la relación de precios entre el trabajo y el capital.

OBTENCIÓN DE CURVA DE DEMANDA DE TRABAJO A LARGO PLAZO

La curva de demanda **a corto plazo** se obtiene manteniendo constante el capital, añadiendo unidades de trabajo para obtener una curva de producto marginal, multiplicando PM (producto marginal) por el ingreso adicional generado por la venta de producción adicional y representando gráficamente la curva de ingreso del producto marginal resultante.

Aplicando la regla $W = IPM$, se demuestra que la curva IPM es la curva de demanda de trabajo a corto plazo.

A partir de las gráficas de curvas isocuantas e isocostes, considerando una reducción de la oferta de trabajo y la consiguiente elevación del precio del mismo, averiguaremos la influencia de esa subida de salarios en la cantidad demandada de trabajo.

Trazaremos una nueva curva de isocostes, que refleje la nueva relación entre los precios de L y K . Esta nueva curva será tangente a Q_{100} en el punto b .

En respuesta a la subida del salario, la empresa ha sustituido - trabajo por + capital. Este **efecto-sustitución** es la variación de la cantidad demandada de un factor provocada por una variación de su precio, manteniendo constante el nivel de producción.

La subida del precio del trabajo lleva a la empresa a reconsiderar su nivel de producción maximizador de los beneficios. Ahora los costes de producción son más altos y, dada la demanda del producto, a la empresa le resulta rentable producir menos.

Este **efecto-producción** reduce aún más la cantidad de trabajo minimizadora de los costes; no se necesita tanto trabajo para producir una cantidad menor. Este efecto es la variación del empleo de un factor

provocado por la variación de los costes relacionada con la variación del precio del factor.

Cuando el precio del trabajo sube, el efecto sustitución lleva a la empresa a utilizar más capital y menos trabajo, mientras que el efecto producción reduce la utilización de ambos. La curva de demanda de trabajo a largo plazo se halla representando la cantidad demandada de trabajo antes y después de la subida del salario.

TEORÍA A NEOCLÁSICA DE LA OFERTA Y LA DEMANDA

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

La oferta de trabajo de un individuo es el número de horas de trabajo que los trabajadores están dispuestos a ofrecer para cada uno de los salarios.

Para determinar el nivel de empleo que corresponde a cada posible salario del mercado, hay que hallar el punto de equilibrio en el que resulte óptima la cantidad ofrecida de trabajo y la cantidad demandada de trabajadores de las empresas, este punto se encuentra en la intersección de las curvas de oferta y demanda.

El salario es la variable que sube o baja para lograr el equilibrio.

Si se alcanza el punto de equilibrio no hay paro, ni tampoco vacantes no cubiertas en las empresas.

Paro = $LO > LD$

Las variaciones de la oferta y la demanda de trabajo provocan inicialmente una escasez o un excedente en los mercados de trabajo, seguido de ajustes hasta alcanzar los nuevos niveles de equilibrio del salario y el empleo.

El descenso de la demanda y el aumento de la oferta provoca un exceso inicial de oferta de ab al salario W_0 . Por consiguiente, el salario baja a W_1 y, como el descenso de la demanda es grande en relación con el aumento de la oferta, la cantidad de equilibrio disminuye de Q_0 a Q_1 .

En el mundo real la existencia de paro se debe a la intervención externa en el mercado de trabajo, lo que ocasiona un funcionamiento deficitario. El paro es “voluntario”, si desaparecieran las rigideces no existiría el paro.

Factores que contribuyen a la existencia del paro:

La existencia de salarios mínimos. Si el salario mínimo está por encima del punto de equilibrio, se produce mayor oferta de demanda.

Existencia de barreras a la entrada y a la salida en el mercado de trabajo. Las empresas tienen dificultades a la hora de contratar o de despedir.

Existencia de organizaciones sindicales que tienden a incrementar los salarios.

Existencia de prestaciones por desempleo, tanto por su duración como por su cuantía. Puede inducir a exigencias por tener las necesidades cubiertas.

Límites a la movilidad funcional y geográfica

Todas estas barreras se deben a la excesiva intervención del Estado en el mercado de trabajo.

La solución está en liberalizar y desregular el mercado de trabajo. La regulación produce aumentos de salarios. El paro es la consecuencia del aumento de los salarios y del hecho de que los mercados no son flexibles.

El paro existe por falta de rentabilidad empresarial.

$$\text{Equilibrio} = P * PMg * L = W$$

Los beneficios no son máximos cuando $P * PMg * L > W$

Se puede volver a una rentabilidad máxima incrementando el precio del producto, con lo que se produce una inflación de costes laborales.

Cuando $P * PMg * L < W$, la solución será a reducir la demanda de trabajo, con lo que aumentará el paro.

(Precio = P; Productividad Marginal = PMg; Cantidad de trabajo = L)

Como medidas para el equilibrio, los neoclásicos proponen:

Reducir o eliminar salarios mínimos.

Desgaste sindical.

Flexibilizar el despido.

Flexibilizar la contratación.

Reducir los subsidios por desempleo en duración y cuantía.

Fomentar la movilidad funcional y geográfica.

El subsidio sustituye al salario, su cuantía representa la tasa de sustitución $TS = (\text{Subsidio} / \text{salario}) * 100 < 1$.

Contrastación empírica:

En la crisis de los 70, en todos los países capitalistas se han aplicado algunas de estas medidas, principalmente en Reino Unido y EE.UU.

Estas medidas han reducido las tasas de paro, pero las diferencias sociales se han incrementado mucho. Se rompe la cohesión social.

Se produce una reducción de precios, lo que ayuda a combatir la inflación.

TEMA 4: LA VISIÓN KEYNESIANA: LA MACROECONOMÍA Y LA DEMANDA AGREGADA

MODELO KEYNESIANO

1.36 Teoría General de la Ocupación, el Interés y el dinero.

Proponen un modelo más amplio.

Es un modelo para economías cerradas, que comercian poco con el exterior.

Es un modelo teórico a corto plazo.

Es un modelo MACROECONÓMICO. La principal preocupación de Keynes es la producción.

Es una teoría de la ESTABILIZACIÓN. Es una forma de suavizar el ciclo económico. Se trata de que tanto las expansiones como las recesiones sean más suaves.

Demanda de bienes y servicios

Para los neoclásicos está en función del precio.

Ley de Say - $O_f = f(P)$; $D = f(P)$ - Subiendo o bajando el precio se equilibran la oferta y la demanda.

Para los keynesianos también está en función del precio, pero el mercado no equilibra oferta y demanda por sí mismo.

$O_f = Y + M$ (Y = producción total del país; M = Importaciones)

$D = C + I + G + X$ (C = consumo privado, familiar; I = Inversión privada (empresas + vivienda familiar; G = gasto público, entendido como consumo público e inversión pública. Se exceptúan pensiones, salarios, etc.; X = exportaciones)

La Inversión privada se llama también formación bruta de capital (FBC). Se divide en formación bruta de capital fijo (FBCF) y variación de existencias de enero a diciembre (VE)

La FBCF puede ser de dos tipos: residencial (inversión en vivienda) o no residencial (maquinaria, naves industriales, oficinas, etc.

A nivel contable la Oferta y la Demanda tienen que equilibrarse siempre

$$Y = C + I + G + X - M$$

PIB (Y) = Consumo privado + Inversión privada + Gasto público + Exportaciones

Importaciones.

La desigualdad puede ser porque la Oferta sea mayor que la Demanda o viceversa, según Keynes, lo que constituye la causa del paro keynesiano o paro cíclico, en el segundo caso, si la Oferta es menor que la demanda, se producirá inflación.

Que la oferta sea mayor que la demanda significa que hay sobreproducción, no se vende todo lo que se produce.

Esto genera paro y hay deflación (bajada de precios), se trata de una crisis por sobreproducción. La crisis del 29 tiene estas características.

Existen dos posibles soluciones: reducir la oferta o incrementar la demanda.

Es más razonable incrementar la demanda. Es la solución que propone Keynes. Debe ser el sector público el que intervenga, incrementando el gasto público, reduciendo impuestos, haciendo política monetaria

expansiva, bajando los tipos de interés o incrementando la cantidad de dinero en circulación. También puede hacer políticas redistributivas de renta.

La redistribución de la renta incrementa la demanda porque a menor poder adquisitivo mayor capacidad de gasto.

Tanto la redistribución como el Gasto Público o la reducción de impuestos son Políticas fiscales expansivas o Políticas de Hacienda compensatoria.

El efecto de estas políticas fiscales expansivas es la creación de déficit público, el Estado ingresa menos y gasta más.

Keynes propone que el sector público tiene que intervenir en la economía de una forma sistemática. Dice que lo importante es que el Gobierno actúe para reducir el paro y la inflación.

El Gobierno tiene que compensar los desequilibrios del mercado.

Si se aplican estas medidas la demanda crecerá y se reequilibrará la economía.

El tipo de paro que se genera por falta de demanda de bienes y servicios se llama **“Paro Keynesiano”** o **“Paro Cíclico”**.

Después de la II Guerra Mundial se dio el desequilibrio contrario, la demanda superaba a la oferta. Se trataba de un fenómeno de economía recalentada. Esto dio lugar a inflación y consiguiente incremento de los precios.

A esta inflación se la llama “**inflación de demanda**” o “**inflación keynesiana**”.

Ante esto puede incrementarse la oferta (difícil en corto plazo) o reducir la demanda. Para reducir la demanda hay que reducir el gasto público e incrementar los impuestos (políticas contractivas o constrictivas de la demanda), también se pueden aplicar políticas monetarias (aumentar tipos de interés). Esta política supone una reducción de déficit para el Gobierno.

NEOCLASICOS	(Bienes y servicios)	KEYNESIANOS	(Bienes y servicios)
Of = f (P)	P Of = Dda	Of = f (P)	P Of " Dda
Dda = f (P)		Dda = f (P)	
Ahorro = f (r)	Ahorro = f (r)	Ahorro = f (r, Y)	Ahorro " Inversión
Inversión = f (r)	Inversión = f (r)	Inversión = f (r, expectativas)	
Oft = f (W)	W Oft = Dt	Oft = f (W)	W Oft " Dt
Dt = f (W)		Dt = f (W, Y)	

Y' = nivel de renta o producción de pleno empleo. Se alcanza cuando tanto el capital como el trabajo están plenamente ocupados.

DA = Demanda Agregada.

A = Punto de equilibrio con desempleo.

YA = Paro Keynesiano

B = Punto de equilibrio “sin paro” tras aplicar medidas de Gobierno. Pasamos de A a B incrementando demanda y producción, pero sin incrementar los precios.

C = Punto sin paro pero con inflación. De B a C es la zona de inflación keynesiana.

Lo ideal es conseguir el punto B, sin paro y sin inflación.

Ahorro e inversión

Para los neoclásicos el ahorro y la inversión están en función del tipo de interés (r). Si los tipos de interés son más altos la gente ahorra más e invierte menos.

Los keynesianos piensan que el ahorro está en función del tipo de interés y en función creciente del nivel de renta.

A mayor nivel de renta, mayor ahorro.

La inversión está en función del tipo de interés, pero también de las expectativas.

Las expectativas son muy subjetivas y no son medibles. Existen índices de clima empresarial en todos los países, que intentan medir mediante encuestas (barómetros) a empresas las perspectivas de futuro de los empresarios.

A diferencia de los neoclásicos, Keynes opina que el ahorro y la inversión no tienen por qué igualarse, puede suceder que $A > I$ o $A < I$.

Si el ahorro es mayor que la inversión es que hay recursos no utilizados, atesoramiento e inmovilización de capital. Esto se da cuando la oferta es mayor que la demanda.

Si el ahorro es menor que la inversión es un caso de ahorro insuficiente. Se soluciona importando ahorro, se consigue subiendo los tipos de interés para estimular el capital de fuera. Ocurre cuando la demanda es mayor que la oferta.

En los años 80/85 los tipos de interés eran muy altos, pero creció espectacularmente la inversión a pesar de ello por las expectativas que produjo la entrada de España en la Unión Europea, que aconsejaba la modernización de las empresas para hacerlas más competitivas.

Oferta y demanda de trabajo

Para Keynes la Oferta de Trabajo es función creciente de salarios, pero la Demanda es función de salarios y del nivel de rentas (Y) de producción. Por eso la Oferta y la Demanda de trabajo no están necesariamente equilibradas.

Keynes dice que si hubiera exceso de Oferta (paro), al reducir salarios, como proponen los neoclásicos, aún se complicaría más, al descender el poder adquisitivo de la población y haber, por tanto, una reducción de la demanda de bienes y servicios.

El paro keynesiano es “involuntario” ya que el funcionamiento perfecto del mercado no lo soluciona.

Influencia sobre el paro de políticas gubernamentales

Las políticas gubernamentales antes descritas, propuestas por Keynes, tienen el efecto de activar la demanda de bienes y servicios, y aumentar, por tanto, la producción en las empresas. Para incrementar la producción, la empresa contrata personal.

LEY DE OKUN - “Relación empírica entre variaciones de la producción con la tasa de paro”

Para reducir la tasa de paro en 1 punto (1%) la economía -el PIB- tiene que crecer un 2,2%. ($\Delta \text{Producción} (+2,2\%) = \Delta \text{Paro} (-1\%)$). Cuanto más flexible sea el mercado de trabajo, el valor de Okun será más bajo.

También funciona al contrario, se aumenta el paro cuando la economía se estanca.

Los valores de Okun son más altos en Europa que en EE.UU., por la flexibilidad del mercado americano.

El valor tiende a crecer cuando la tasa de paro se reduce.

RELACIÓN ENTRE PARO E INFLACIÓN (CURVA DE PHILIPS - 1958)

Estudia la relación entre las dos variables a lo largo del tiempo (1870/1950). Concluye que la relación es inversa, cuando aumenta la inflación disminuye la tasa de paro, y al revés.

No es una relación causa /efecto, sino una correlación negativa.

Si el paro es alto (A), la inflación es alta (B), si el paro es bajo, la inflación es baja (B)

PHILIPS es seguidor de Keynes. El objetivo es demostrar la tesis keynesiana sobre la depresión económica en tiempos de crisis, a lo largo del tiempo, como una ley estable.

El punto A muestra un nivel de paro elevado. El problema fundamental es el desempleo (P1) Sería necesaria una política expansiva (p. ej. aumento del gasto público) para paliar esta situación. Esto contribuiría a bajar la tasa de inflación, lo que supone un menor aumento de los precios (si los precios caen, se llama deflación; es el caso de Japón en los últimos 10 años).

Otra posibilidad de política expansiva sería la disminución de los impuestos, que permitiría aumentar la renta disponible, lo que conlleva aumento del consumo (o del ahorro).

También se pueden aumentar las transferencias, consistentes en pensiones, subsidios y prestaciones sociales, aumento de renta y por lo tanto de consumo aumento de demanda de trabajo.

Estos tres instrumentos corresponden a política fiscal.

Si se aplica una política monetaria expansiva como la bajada del tipo de interés, se incentiva el consumo de créditos para adquisición de bienes y se aumenta la renta disponible de los que ya están comprometidos con un crédito.

Con estas políticas saldremos del punto A de la curva de Philips, pero nos situaremos más cerca del punto B, con lo que aumentará la inflación.

Las políticas económicas no son neutrales.

Partiendo del punto B, estamos en un momento en el que no hay crisis económica, hay expansión. El problema ahora es la inflación alta.

Hay que aplicar políticas restrictivas de carácter fiscal (como disminución de gasto público, aumento de los impuestos y reducción de las transferencias), y de carácter monetario, aumentando los tipos de interés. Se reduce la renta disponible y consecuentemente el consumo.

A partir de los años 70 se empieza a cuestionar la relación de Philips. Se utilizó este mecanismo en los años 50 y 60 y funcionó en los países occidentales.

Con la crisis del petróleo (1973) se aumenta el precio del petróleo que conlleva aumento del coste de la producción y consiguientemente de la inflación.

La causa ya no es la demanda, el aumento del precio de los productos produce una caída de la demanda (estanflación). En este caso el aumento de la inflación puede ir unido a un aumento del paro. La relación paro / inflación ya no es inversa.

Escuela Monetarista (Friedman)

Cuando se demuestra que la teoría de Philips no es estable, surge la Escuela Monetarista (nueva versión de la escuela Neoclásica) de Friedman, con visión neoliberal.

Los monetaristas consideran que la nueva relación entre paro e inflación puede ser directa o también puede no haber relación.

Si en el punto A aplicamos política expansiva keynesiana, dicen los monetaristas que el efecto es temporal, y que se tiende a volver al punto B, en el que el paro es el mismo, pero la inflación es más alta. Ante el aumento de precios habrá presión social para exigir aumento de salarios, con lo cual la demanda de trabajo bajará y aumentará el paro. La política expansiva no ha servido para disminuir el paro, pero sí se han subido los precios. El nivel de paro se mantiene y la inflación se dispara.

Según los monetaristas, el fracaso de la teoría keynesiana se produce por un factor coyuntural (crisis del petróleo) y por un factor estructural (intervención del Estado).

Las medidas de intervención estatal que perjudican el nivel de desempleo TNP son: existencia de salario mínimo, poder de los sindicatos en la negociación, subsidio de desempleo y coste de los despidos.

La legislación proteccionista encarece el precio del trabajo y produce rigidez en el mercado laboral. La consecuencia para la empresa suele ser el ajuste del coste laboral vía reducción de plantilla, lo que contribuye a aumentar el paro.

Proponen en cambio reducción de la intervención del Estado, desregulación de las relaciones laborales y flexibilidad en la negociación y, en general, en el mercado laboral.

Ante la crisis del petróleo en EE.UU. se ajustaron los salarios para no contribuir a la subida de la inflación que ocasionaba el aumento de precios. En Europa se aumentaron los salarios al nivel de la inflación, y al final de los 70 se tuvieron que aplicar políticas restrictivas.

TEORÍA NEOCLÁSICA DEL CAPITAL HUMANO

Niega que el trabajo sea un factor homogéneo, habla de "calidad", o sea, de un factor heterogéneo. Se tiene en cuenta el capital humano (formación, capacidades, habilidades, etc...)

La teoría neoclásica, en la Economía General, hacia los años 60, empieza a reconocer la existencia de dos tipos de factores: cuantitativos (capital, trabajo y recursos naturales) y cualitativos (tecnología, capital

humano). El factor cualitativo lo incorporó Denison.

$$Q = f(K, L, Rec, r)$$

Q = Nivel de producción de un país.

K = Capital

L = Trabajo

Rec = Recursos

r = factor residual

Denison dice que “r” tiene que ver con los factores cualitativos.

La teoría del capital humano se debe a G. Becker (neoclásico)

Empieza, a partir de la teoría de Denison, a aplicar el factor cualitativo al trabajo.

La política económica de los Gobiernos debería invertir, fundamentalmente, en I + D y en formación, tanto académica como ocupacional.

Becker responde a tres cuestiones (años 60):

• Relación entre nivel de ingresos y formación.

Es una relación directa y positiva. A mayor nivel de formación, mayor nivel de ingresos salariales.

Es una relación causal, la causa es la formación y el efecto el aumento de salario.

El estudio se refiere siempre a EE.UU., y se realizó durante un periodo de 60 años. Más tarde se corrobora en Europa.

También se plantea si es justo que se de esta relación, y por qué se da.

Entiende que se justifica por la productividad. A mayor formación, mayor aportación de valor a la empresa. Eso se traduce en un incremento de la productividad para la empresa. El salario, por lo tanto, dependerá de la productividad de cada trabajador.

• Relación entre formación y desempleo.

Intenta averiguar el perfil formativo de los desempleados.

Esta relación es inversa y negativa. A mayor formación, menor desempleo (menos probabilidades de permanecer en situación de desempleo)

En la EPA tenemos las tasas de paro por nivel educativo. La excepción será a la franja de edad de 16/30 años. En esta edad la tasa de paro de los que tienen estudios secundarios es inferior a la de los que tienen estudios superiores. Esto se debe a que los licenciados buscan un tipo de trabajo más específico, por lo que están dispuestos a alargar el proceso de búsqueda.

ii · Cómo aumentan los ingresos de los trabajadores a lo largo de su vida laboral.

Llega a diferenciar el aumento de los ingresos de las personas con estudios superiores respecto a personas que tienen estudios primarios.

A partir de estas preguntas y sus respuestas Becker aconseja que las personas se formen para alcanzar un mejor nivel de vida.

También se pregunta a la vista de todas las ventajas expuestas, por qué hay personas que no invierten en capital humano. (Como es neoclásico, supone que sólo existe la elección individual libre).

La respuesta es lo que denomina “preferencia temporal inmediata”, es decir, que desean ganar dinero inmediatamente cuando alcancen la edad de trabajar y terminen la enseñanza obligatoria. No están dispuestos a sacrificar ingresos presentes por ingresos futuros. Hay que tener en cuenta también el coste de la formación.

El tipo de persona que no invierte en capital humano es una persona conservadora, sin ambición, conformista... según Becker.

La persona que sí invierte en capital humano es ambiciosa, impetuosa y arriesgada.

El autor neoclásico considera que todo depende del individuo y de su elección libre y sin condicionantes.

TIPOS DE CAPITAL HUMANO

ii · **Educación:** La diferencia entre educación (formación reglada) y formación (profesional) está en que la primera está impartida en centros académicos y la segunda se imparte en la empresa. (¿?)

En el lugar de trabajo distingue entre:

Formación general (conocimientos aplicables a varias empresas), que incrementa la productividad y estimula la rotación laboral. El salario que paga la empresa en el periodo de formación será inferior al de mercado, ya que una parte de este salario se destina a pagar el coste de la formación. Fomenta, por lo tanto, la temporalidad.

Formación específica (conocimientos inherentes al puesto de trabajo) Pocas posibilidades de aplicación en otras empresas. Genera, por lo tanto, empleo estable. El empresario paga el coste total de la formación, por lo que quiere rentabilizarlo. El salario será el del mercado.

Información: Sobre el mercado de trabajo. Esto hace posible la elección consciente del trabajador. El Servicio Público de Empleo es un instrumento para acceder a esta información. Además están todos los medios de comunicación escritos, radio y TV.

Salud (y estética): Invertir en ello puede ayudar a encontrar un mejor puesto de trabajo.

Emigración: Se refiere a movilidad geográfica, dentro o fuera del país de origen. En función de la coyuntura laboral, puede ser necesaria. Hay que valorar la rentabilidad del desplazamiento.

Críticas

Productividad.- Existen dificultades para medir la productividad en el sector de servicios, p.ej.

Formación.- Validez temporal de la formación. Sin reciclaje queda obsoleta. Es, por tanto, cuestionable la rentabilidad de la formación. Puede complementarse con formación continua en la empresa.

Diferencias salariales.- Se explican por muchos motivos, entre ellos el tipo de sector, tamaño de la empresa, etc.

Desigualdad.- La persona muchas veces ve condicionada su elección de formarse por motivos de desigualdad. La decisión de formarse no es completamente libre.

Relación formación / desempleo.- El paro tiene múltiples causas, no viene determinado sólo por el nivel de formación.

FIN DE APUNTES EXAMEN PARCIAL

TEMA 5: LAS VISIONES CRÍTICAS: INSTITUCIONALISTAS Y MARXISTAS.

TEORÍA INSTITUCIONALISTA

Se trata de una teoría alternativa al neoclasicismo, junto con la keynesiana y la marxista, aunque sin tener con ellas mayor coincidencia que el no compartir principios neoclásicos.

Surge en los años 50. Los autores fundadores son Kerr y Dunlop. Se desarrolla en EE.UU.

Las variables que estudiaba la teoría neoclásica para analizar el mercado de trabajo eran estrictamente económicas. Los institucionalistas contemplan, además, otro tipo de variables. Tienen en cuenta variables sociales (reputación, prestigio, condiciones de trabajo, etc.), culturales (medio de realización personal) y políticas (legislación laboral, existencia de sindicatos).

En la teoría neoclásica se parte de un modelo ideal del mercado de trabajo. Los institucionalistas parten de la observación de la realidad (empírica) del mercado de trabajo. De ahí que contemplen las variables mencionadas.

Tanto el Estado como los sindicatos condicionan el funcionamiento del mercado de trabajo, según los institucionalistas.

La aportación de Dunlop consiste en reconocer la influencia de la negociación colectiva en el mercado de trabajo y en los salarios, determinados en su mayor parte por convenio. Para la negociación colectiva se requiere la existencia de agentes sociales: sindicatos / patronal.

A esto le llama “MONOPOLIO BILATERAL”, es decir, considera que cada una de las partes de la negociación colectiva constituye un monopolio que actúa en nombre de sus representados.

La aportación de Kerr consiste en que establece el concepto de segmentación del mercado de trabajo (balkanización). El mercado de trabajo no es único, está segmentado en varios, lo que le asemeja a la fragmentación territorial de los Balcanes. Los segmentos pueden ser de edad, nivel de estudios, territorio, sexo, etc.

Esta segmentación se acaba denominando “dualismo”. Piore y Doeringer desarrollaron la teoría institucionalista. Algunas de sus aportaciones fueron la segmentación y el dualismo.

También desarrollaron la teoría de los mercados internos, referida a la organización del trabajo dentro de las empresas y la captación de nuevos trabajadores.

También existen otras instituciones que influyen en el mercado de trabajo, como la familia. La dedicación en horas y esfuerzo al trabajo depende en gran medida de la situación familiar.

SEGMENTACIÓN (DUALISMO)

Piore y Doeringer. Estados Unidos, años 60.

Hay dos grandes segmentos:

SEGMENTO PRIMARIO: SUPERIOR (profesionales y directivos)

INFERIOR (trabajadores cualificados)

SEGMENTO SECUNDARIO: (Trabajadores no cualificados)

Se diferencian por:

Salarios más altos en el segmento primario que en el secundario. En el segmento primario son salarios aceptables, lo suficientemente elevados para disfrutar de un cierto nivel de vida. En el secundario los salarios serán bajos, de subsistencia.

Estabilidad: será patrimonio del segmento primario. En el segmento secundario es donde se registran las mayores tasas de rotación y de inestabilidad.

Condiciones de trabajo, seguridad e higiene, etc. Se dan condiciones más adecuadas en el segmento primario, en el secundario son más altas la siniestralidad y el riesgo en el trabajo.

En este apartado se incluyen también la relación con los superiores, mucho más dialogante en el segmento primario y más impositiva en el secundario.

Dentro del segmento primario hay una subdivisión, en superior e inferior. En el superior existe una cierta inestabilidad, no siempre producida por las empresas. Muchas veces son los propios profesionales y directivos los que buscan el cambio.

El unir la estabilidad a salario alto y buenas condiciones de trabajo no es posible en las economías actuales, donde uno de los factores no implica necesariamente a ninguno de los otros dos.

Estos autores denominan “subculturas de clase” a la inclusión de cada individuo en uno de los segmentos o subsegmentos descritos dependiendo de la educación y el contexto familiar.

Entienden que hay tres subculturas de clase:

Subcultura de clase alta

Subcultura de clase trabajadora

Subcultura de clase marginal

El ambiente social y familiar en cada una de ellas es distinto.

El nacimiento en una familia de clase alta facilita el acceso a la cultura, el gusto por la lectura y/o música, el mimetismo a desarrollar profesiones de padres o familiares y el contacto social con amigos de la misma clase.

Existen muchas probabilidades de que continúe en el segmento primario superior.

La clase trabajadora representa la cultura del esfuerzo. El entorno familiar de clase trabajadora o clase media se ve influido por el esfuerzo de los padres para conseguir lo que tienen y mantenerlo. Aprovechar las oportunidades y esforzarse por superarse son los elementos culturales que les transmite el entorno familiar.

La subcultura de clase marginal se caracteriza por la desestructuración familiar, bien sea por separación matrimonial o por componentes de violencia, alcoholismo, drogadicción, etc. El entorno es parecido. Por lo tanto aquí no hay ni motivación ni posibilidades. Estas personas tienen muchas posibilidades de acabar en el segmento secundario. La persona que decidiera salir de este entorno recibiría presión social del grupo familiar y de amistades, sería una persona “desclasada”.

Para esta teoría el problema es la existencia del segmento secundario, que explica también la existencia de paro. En este segmento hay mucha gente que pierde el empleo.

Proponen reducir la proporción del segmento secundario, dignificar los salarios y disminuir la inestabilidad, a la vez que se mejoran las condiciones de trabajo.

En la práctica significa eliminar el segmento secundario y añadir en el primario un tercer subsegmento de trabajadores no cualificados.

Para llevar a cabo esta propuesta se necesita la intervención pública para regular salarios, estabilidad y condiciones de trabajo. También se necesita política social, oportunidades para que el nacimiento en una clase marginal no determine la permanencia en la misma. Reducir desigualdades y dignificar el entorno.

CAUSAS DE LA SEGMENTACIÓN (DUALISMO)

Trabajo como factor “cuasi” fijo (legislación / formación)

En los años 60 el mercado está regulado hasta en EE.UU. La legislación condiciona mucho la estabilidad del empleo.

El empresario se ve condicionado para hacer ajustes en su empresa, por el coste del despido.

Lo que busca el empresario es influir en los Gobiernos para que la legislación sea más flexible, para que una parte de los trabajadores sean temporales y no se consoliden derechos.

La formación es otra de las causas de que el trabajo sea un factor “cuasi” fijo. El hecho de que un trabajador esté en el sector primario o secundario está relacionado con la formación.

Los trabajadores formados forman parte del segmento primario.

Una misma empresa puede estar interesada en contratar personal formado (cualificado) y también puede necesitar trabajadores sin formación (no cualificados). Para estos últimos no es necesaria la estabilidad, son fácilmente sustituibles.

Sindicatos

Se configuran como una amenaza para la empresa. En los años 60 el movimiento obrero tenía mucha fuerza. Los sindicatos tienen un poder que ha ido aumentando desde el final de la II Guerra Mundial. Los empresarios luchan contra este poder sindical dividiendo a los trabajadores. Segmentan el mercado de trabajo en los dos segmentos que estamos estudiando.

Al cabo de un tiempo arraiga la idea de que hay trabajadores de primera y de segunda categoría, lo que lleva a los trabajadores al enfrentamiento y se debilitan los sindicatos.

La segmentación surge pues, como una estrategia del capitalismo (empresas) para contrarrestar la fuerza de los sindicatos.

Tecnología

Las empresas que incorporan tecnología tendrán mayor número de trabajadores en el segmento primario. La tecnología requiere formación y especialización.

Donde no haya contenido tecnológico, y la producción se base en la mano de obra, es más probable que aparezcan puestos de trabajo con características del segmento secundario.

Incertidumbre

Sobre la demanda. Para determinados productos o servicios la demanda puede ser incierta, difícil de prever.

La empresa responde a esta incertidumbre adaptando una parte de su plantilla a la inestabilidad laboral propia del segmento secundario.

La empresa no puede soportar los costes de toda su plantilla en el segmento primario. Una parte de la empresa debe ser “prescindible”.

Piore y Doeringer creen que la causa de más peso en el futuro será la incertidumbre, tanto por la coyuntura económica como por ser, junto con el riesgo, una característica inherente al propio sistema capitalista.

RELACIÓN SEGMENTACIÓN - OTRAS VARIABLES

Relación segmentación / tamaño de la empresa.

A mayor tamaño de la empresa, más probabilidad de que los trabajadores formen parte del segmento primario.

Cuanto más pequeña sea la empresa, más probabilidades de contratación temporal.

Relación entre segmentación y tipo de sector.

El sector exportador compete en el exterior, en un mercado internacional. En este sector hay más probabilidades de que los trabajadores formen parte del segmento primario. Son sectores más dinámicos y requieren de cualificación e iniciativa. Hay más formación y más implicación.

Los sectores protegidos no compiten, sólo se dedican al mercado nacional. El Estado, a través de aranceles o subsidios, protege al sector, impide la entrada de productos de otros países. No son dinámicos, no incentivan la formación ni la especialización, cada vez son más obsoletos. Su plantilla tiende a formar parte del segmento secundario.

Países en vías de desarrollo.

Hay dos tipos de empresas: multinacionales y nacionales. En las multinacionales encontraremos más trabajadores del segmento primario. Son empresas provenientes de países desarrollados que compiten por

su implantación. Al contrario ocurre con las empresas nacionales, situadas en las características del segmento secundario.

MERCADOS INTERNOS

Para Piore y Doeringer los mercados internos surgen a principios del siglo XX, fundamentalmente en las grandes empresas en la economía de los Estados Unidos.

Son una forma de organización del trabajo dentro de la empresa. Se organizan en base a unas normas.

Los Mercados internos son un conjunto de normas que rigen el proceso de trabajo dentro de la empresa. Son normas internas, creadas por la propia empresa (Reglamento) sobre:

Organización del sistema productivo

Negociación salarial

Sistema de promoción

Régimen disciplinario

El puerto exterior es la entrada de trabajadores en el escalafón más bajo de la empresa. Todos los puestos superiores serán cubiertos por promoción interna.

Lo habitual es que estas normas se mantengan durante largos periodos de tiempo. Son rígidas. La clave está en garantizar confianza y estabilidad a los trabajadores, para generar seguridad. Los cambios se ven como peligrosos o innecesarios. A partir de los 70 la dinámica del mercado exterior obliga a muchas empresas a cambiar estos reglamentos.

Justificación

Formación y costumbre.

El empresario quiere rentabilizar la inversión que hace en sus trabajadores con la formación. Si el trabajador puede progresar en la organización, no necesitará buscar alternativas. Dentro de la propia empresa el trabajador tendrá la posibilidad de progresar.

También representa un ahorro en procesos de selección de categorías intermedias o altas.

La segunda justificación es la costumbre. Los hábitos que se generan en la empresa se van consolidando y proporcionan al empresario una mayor seguridad en el cumplimiento por parte de los trabajadores.

Ventajas

Para el trabajador:

Seguridad en el puesto de trabajo. Estabilidad. Sabe lo que tiene que hacer.

Promoción. Expectativas bien definidas.

Sanciones. Conocimiento general del régimen disciplinario.

Justicia. Se actúa de forma justa, no arbitraria.

Para la empresa:

Reducción de la rotación laboral. Fidelización del trabajador.

Reducción de los costes de selección y formación.

Eficiencia. Motivación de los trabajadores, que lleva a un mayor rendimiento. Mejora de la productividad y competitividad.

Visiones de otras teorías

Neoclásica.- entiende que el empresario crea este conjunto de normas para evitar conductas oportunistas por parte de los trabajadores. La culpa es de los trabajadores.

Marxista.- dice que los mercados internos surgen para que los empresarios controlen a los trabajadores (“control burocrático”)

Visión empírica.- No pertenece a ninguna teoría en particular. Hay factores sindicales: (los mercados internos existen en sectores y empresas donde hay fuerte presencia sindical) y políticos: (hay relación con etapas de gobierno de la izquierda)

TEORÍA A MARXISTA

Autores: Gintis, Braverman, Edwards

La propuesta es global, quieren cambiar el sistema.

CONCEPTOS

Trabajo: es el resultado (producto) de las capacidades o habilidades del trabajador.

Fuerza de trabajo: capacidad o habilidad del trabajador. Se denomina también “energía potencial”.

Plusvalía: asignando un valor a la fuerza de trabajo se determina el salario que percibirá el trabajador. Con el producto del trabajo el empresario obtiene un precio en el mercado. La plusvalía será igual al valor del trabajo menos el valor de la fuerza de trabajo. $PL = Val. Trab - Val fuerza trab. = Precio - Salario$. El capitalista (empresario) se enriquece gracias a esta diferencia precio/salario.

Las relaciones entre capitalistas y proletarios son de conflicto. El capitalista busca el máximo beneficio y el trabajador intenta aumentar su salario. El conflicto es desigual porque el poder del capitalista siempre será mayor.

Las relaciones entre capitalistas son de competencia y de conflicto. La competencia se determina por la propia existencia del mercado. El conflicto se da por la teoría de que cada empresario desea eliminar a todas las demás empresas de su sector. Esto lleva a situaciones de oligopolio o monopolio. El empresario puede maximizar su beneficio de dos maneras:

Plusvalía absoluta jornada; salarios

Plusvalía relativa producción

La plusvalía relativa compatibiliza el aumento de la plusvalía con aumento de salarios. El aumento de productividad se consigue gracias a la tecnología.

PAPEL DEL ESTADO

El Estado, a través de la legislación, ha desarrollado una serie de normas favorecedoras o protectoras de los derechos de los trabajadores. La plusvalía relativa se ha convertido, desde el final de la II Guerra Mundial, en el único medio de maximizar beneficios.

Para estos autores la influencia original de los Estados proteccionistas fue Stalin, y la amenaza de extensión del comunismo.

Hay que destacar también la fuerza de los movimientos obreros.

TIPOS DE CONTROL (Edwards)

Para asegurar la conversión de la fuerza de trabajo en producto:

SIMPLE: Relación individual entre el capitalista y el trabajador. Se efectúa a través de órdenes directas y verificación del cumplimiento (s. XIX). Inusual en la actualidad. Subsiste en algunas pequeñas empresas.

TÁCNICO: Se basa en las máquinas. La máquina marca un ritmo de producción. El trabajador tiene que adaptarse al ritmo que marca la máquina.

BUROCRÁTICO: Mercados internos. Control a través de normas de procedimiento, o reglamentos.

El control técnico y el burocrático se darán en empresas medianas y grandes. Se utiliza a veces una combinación de los dos.

Estos controles aseguran al 100% que la fuerza de trabajo se convierta en trabajo.

APORTACIONES

(años 50 / 60 EE.UU.)

Relación social (Gintis) La Relación laboral es una relación social, depende de la correlación de fuerzas entre capital y trabajo. La desigualdad existente en la sociedad se traslada al puesto de trabajo. La lucha de clases es el único medio de acabar con la explotación y de nivelar las fuerzas.

Atributos (Gintis) Atributos que tiene el trabajador. El empresario tiene en cuenta atributos de la personalidad del trabajador. Valora la obediencia y el respeto a la autoridad. También valora las formas y el aspecto, el carácter pacífico o exaltado.

Segmentación / fragmentación (Gintis) Al capitalista le interesa que la clase trabajadora esté dividida. A mayor división, mayor plusvalía. La reivindicación se diluye cuando los trabajadores tienen diferentes condiciones de trabajo y privilegios especiales.

Paro (Braverman) El paro es una condición necesaria para el funcionamiento del sistema. El capitalismo necesita que exista paro para funcionar, actúa como lubricante del engranaje del sistema capitalista. El paro garantiza la sumisión de los trabajadores. Los empleados aceptan condiciones desfavorables por miedo a perder el empleo y los parados aceptan puestos de trabajo con malas condiciones para salir de la situación. El parado es excedente de mano de obra con alguna de las características siguientes:

Personas desarraigadas de la sociedad. Desestructuraci3n familiar.

Poca o nula formaci3n

Inmigrantes

Mujeres

Desanimados (perdida la esperanza de encontrar empleo)

Gracias a este excedente de mano de obra, el resto de los trabajadores son m3s disciplinados.

El objetivo de muchos gobiernos desde la crisis del petr3leo es luchar contra la inflaci3n, fijando la lucha contra el paro como objetivo secundario. Esto es fruto de las escuelas liberales o neoliberales.

La tendencia actual de los Gobiernos es efectuar reformas laborales hacia la liberalizaci3n, desregulaci3n y flexibilizaci3n de los mercados.

REGULACIONISTAS

Autores: Aglieta y Boyer

Teor3a de la plusval3a absoluta y relativa

Sistemas de regulaci3n del capitalismo:

Taylorismo (1856 - 1911) Taylor, Divisi3n Cient3fica del Trabajo. Revoluci3n Industrial.

Fordismo (1911 - 1980) Henry Ford fabrica el primer autom3vil en serie en 1911

Toyotismo (1980 ...) Nueva forma de organizar la producci3n en Jap3n.

Las fechas no son exactas en cuanto a los cambios producidos, indican el sistema dominante en cada intervalo de tiempo.

Taylorismo

Divisi3n cient3fica del trabajo. Nace de la Revoluci3n Industrial. Se analiza el funcionamiento del sistema capitalista en el periodo.

A partir de este momento surge la necesidad de controlar a los trabajadores.

Taylor intenta maximizar la producci3n de los trabajadores estudiando sus movimientos en la cadena de producci3n. Para asegurarse del cumplimiento de las instrucciones, el capitalista necesita un mecanismo de control (simple)

El salario depende de la producci3n (destajo)

En este sistema la plusval3a ser3 absoluta. El capitalista extraer3 el m3ximo rendimiento de cada trabajador.

En esa 3poca el aumento de salario era inferior al aumento del coste de la vida.

El nivel de consumo, por lo tanto, será bajo.

Fordismo

Marca el capitalismo del siglo XX.

Toma el nombre de Henry Ford, que fabrica el primer automóvil en serie en 1911.

La primera característica es la producción en serie, que disminuye el coste unitario.

Para dar salida a esta producción tiene que haber un consumo de masas, para lo que se necesita mayor salario. El proletario se convierte en consumidor.

Ford es el primero que incrementa el salario de sus trabajadores. Paga más que la competencia. Pretende que los principales clientes de sus vehículos sean los propios trabajadores de su empresa.

Las grandes empresas se suman a la iniciativa. En los años 20, en Estados Unidos, los trabajadores empiezan a ser consumidores y agentes económicos que demandan bienes y servicios. Se generaliza el consumo de artículos no necesarios para subsistir.

Las innovaciones tecnológicas, el invento de la radio y otros artículos tecnológicos contribuyen a una alegría consumista hasta Octubre del 29, fecha del hundimiento de la Bolsa de Nueva York por sobrecapacidad del sistema y saturación. Las acciones de muchas grandes empresas caen en picado (también la Ford) y eso crea una desconfianza consumista que no hace sino agravar la crisis. Fue la mayor crisis del capitalismo conocida hasta ahora. Duró hasta la II Guerra Mundial.

En esta época los aumentos salariales son superiores a los incrementos de la productividad.

Se considera que este sistema es rígido. Introducir cambios en la fabricación de un producto en serie es complicado y costoso.

La normalización de los productos (todos iguales) es otra característica de este sistema. Se necesitan grandes almacenes para poder guardar los productos. La producción es independiente de la demanda y de la distribución.

Se centraliza la producción. Todo el proceso de fabricación se realiza en el mismo lugar (grandes empresas). También se centralizan las funciones necesarias para el mantenimiento de la empresa (vigilancia, limpieza, etc.)

Las relaciones entre sindicatos y patronal son dialogantes. Hay negociación salarial y de condiciones de trabajo.

Las plusvalías son relativas. El capitalista se enriquece por el aumento de la productividad, no por bajar salarios o aumentar la jornada. Este aumento de productividad permite aumentar los salarios. Las innovaciones tecnológicas abaratan también la producción.

La relación entre los salarios y el coste de la vida es directa.

salarios > coste vida (aumentan los salarios por encima del coste de la vida)

Toyotismo

Sistema de fabricación flexible.

En los años 70 se producen transformaciones en el sistema capitalista y el fordismo es incapaz de dar respuesta.

El núcleo de esa transformación está en la crisis del petróleo del año 73, que tiene un gran impacto en las economías occidentales.

Los cambios en la tecnología son cada vez más rápidos, lo que obliga a un replanteamiento del funcionamiento del sistema capitalista.

El origen está en Japón, pero se extiende a Estados Unidos y al resto de economías occidentales.

La implantación de las técnicas japonesas de fabricación en el año 1980 marca el inicio de esta nueva etapa.

Flexibilidad interna: flexibilidad en la organización del trabajo. El trabajador puede desempeñar más de una tarea. Trabajador polivalente.

Organización del tiempo de trabajo: flexibilidad horaria. La jornada y el horario se adaptan a las necesidades de la empresa y a los deseos del trabajador en su distribución. Dependen también de la demanda.

Descentralización productiva: varios de los componentes necesarios para el producto final se fabrican en otras empresas proveedoras. Externalización de funciones. Esto también contribuye a abaratar los costes de producción.

Segmentación social: aumento de las diferencias salariales. Se amplía el abanico salarial.

La plusvalía puede ser tanto relativa como absoluta. En determinados casos pueden haber reducciones salariales y aumentos de jornada, como ocurría en el sistema taylorista.

Se desvirtúa la negociación colectiva. Es simplemente una forma de negociación para adaptarse a las necesidades de la empresa. Se tiende a la negociación individual (dentro de la empresa) sobre la sectorial o territorial.

Los aumentos salariales son inferiores a los aumentos del IPC.

salarial < IPC Se produce una reducción del poder adquisitivo. Se deberá producir, en consecuencia, un aumento de la demanda de trabajo. A mayor internacionalización de la empresa, menos impacto de la caída del poder adquisitivo en un país sobre la producción.

Productos diferenciados: importa la diferencia entre productos. Las características diferenciadoras en productos similares incentivan el consumo. Se valora, incluso, por encima del precio.

Almacén cero: no se produce en masa, sino en función de como evoluciona la demanda.

Maquinaria flexible: las máquinas deben estar preparadas para fabricar varios tipos del mismo producto.

Hay dos formas de competir, a través del precio o a través de la diferenciación (calidad, diseño) En Europa se compete mayoritariamente a través de la diferenciación. En los países en vías de desarrollo se compete vía precios por el coste de la mano de obra, entre otros factores.

Según los autores esto es una contradicción, no se justifica que los salarios se rebajen en países que compiten sobre una base de diferenciación. Lo que se necesita para aumentar la calidad es formación.

TEMA 6: LOS NUEVOS PLANTEAMIENTOS NEOCLÁSICOS

RESPUESTAS NEOCLÁSICAS

(NUEVOS PLANTEAMIENTOS, ENFOQUES MICROECONÓMICOS DEL MERCADO DE TRABAJO)

TEORÍA DE LA BÚSQUEDA

(Años 70 / 80 Estados Unidos)

El paro es voluntario. El parado es responsable de su situación. Las actuaciones o medidas tendrán que incidir en la conducta del parado.

Este enfoque ha ido desarrollando diversos modelos de causa de desempleo:

Información sobre el mundo del trabajo. Muchas veces las personas no tienen toda la información sobre las vacantes que se ofrecen, en ocasiones por despreocupación y otras veces por fallo de los intermediarios. (Servicio Público de Empleo, Agencias Privadas de Colocación, ETT, etc.

Existen también intermediarios informales, medios de comunicación, parientes y amigos.

Si el problema está en el intermediario formal se tendrá que actuar mejorando el servicio.

Subsidio de paro. Su existencia puede contribuir a demorar e incluso no producir la búsqueda.

El subsidio actúa como salario de reserva, permite vivir sin trabajar durante el tiempo en que se percibe, además, si lo hubiera, los posibles rendimientos patrimoniales del parado.

El subsidio también condiciona a la aceptación de un posible puesto de trabajo. El subsidiado suele exigir que el salario del nuevo trabajo sea superior a lo que percibe con el subsidio. En caso de no estar subsidiado, aceptará un trabajo con salario inferior.

La responsabilidad última será del Gobierno que fija duración y cuantía y hasta la misma existencia del subsidio. Es necesario, por tanto, reformar el sistema de prestaciones por desempleo. La primera medida será la disminución de la cuantía. Debe evitarse que el paro sea rentable. También se debe reducir la duración máxima y endurecer los requisitos para tener derecho a la prestación (mayor tiempo de cotización, rechazo de ofertas, diferentes penalizaciones).

Modelo de intensidad de búsqueda. Se basa en la motivación. Muchos desempleados tienen falta de motivación. Esto hace que no busquen trabajo o que lo busquen con débil intensidad.

El Servicio Público de Empleo deberá ser un organismo que orienta y asesora a los parados para motivarles en la búsqueda activa de ocupación. Debe analizarse caso por caso qué les lleva a la desmotivación.

Es frecuente que el rechazo reiterado por parte de las empresas de determinados grupos de edad, formación, género, etc. produzca alta desmotivación en el trabajador desempleado.

CRÍTICAS A LA TEORÍA DE LA BÚSQUEDA

La tasa de paro no se explica por el subsidio de paro. Puede explicar algún punto porcentual. La eficacia de la teoría de la búsqueda será, pues, relativa.

Ventajas del subsidio:

Garantiza la demanda de los consumidores. El desempleado no deja de ser consumidor si mantiene poder adquisitivo.

Permite una búsqueda eficiente del puesto de trabajo adecuado a la preparación y expectativas del trabajador.

TEORÍA A DE LOS CONTRATOS IMPLÍCITOS

Si en una empresa se produce un acuerdo por el que se pacta un aumento salarial durante un número determinado de años, significa que los trabajadores tienen “aversión al riesgo”, por lo que quieren cubrirse ante posibles altibajos de la producción de la empresa.

Ante una situación de crisis, se respetará el acuerdo pero tendrá que reducirse la plantilla. Según esta teoría, los trabajadores son conscientes y están de acuerdo. Esto provoca incremento del Desempleo.

CRÍTICA A LA TEORÍA A DE LOS CONTRATOS IMPLÍCITOS

En la práctica no se suelen dar este tipo de acuerdos, sino más bien el acuerdo opuesto que consiste en pérdida de poder adquisitivo a cambio de mantenimiento del empleo. La aversión al riesgo en la actualidad se identifica con el miedo a la pérdida del empleo.

TEMA 7: SALARIOS, DIFERENCIAS SALARIALES Y DISTRIBUCIÓN DE LA RENTA

TEORÍA A DE LOS SALARIOS DE EFICIENCIA

El empresario promueve un incremento salarial superior al aumento de salario de mercado y superior al incremento de la productividad, por tres motivos:

Para atraer a los trabajadores más productivos (política de contratación)

Para motivar a los trabajadores. El aumento salarial se asocia a determinados puestos de trabajo cualificados o a aumentos de rendimiento. Se aumenta el salario por encima de la productividad con el objeto de que la productividad aumente.

Para fidelizar a los trabajadores. Pretende que los trabajadores no abandonen la empresa.

El efecto sobre el desempleo se da por la consecuencia de no contratación que se deriva del aumento salarial. Son salarios superiores a los de equilibrio.

CRÍTICAS A LA TEORÍA A DE SALARIOS DE EFICIENCIA

La principal crítica es por su carácter microeconómico, ya que es difícil que todas las empresas de todos los sectores de un país adopten al mismo tiempo esta medida.

TEORÍA A INTERNOS-EXTERNOS

Los autores son Lindsberg y Snorwer.

Esta teoría distingue entre los trabajadores internos (fijos) y los trabajadores externos (parados). Los fijos son los que tienen un contrato estable, con muchos años en la empresa y buenas condiciones.

Dice que la culpa de que los externos no encuentren trabajo son los trabajadores internos.

Esta culpa viene por las fuerzas internas que se basan en costes, amenazas y normas.

Costes.- estos costes los soporta el empresario. Los trabajadores fijos piden aumentos salariales relativamente elevados. Los trabajadores se escudan en que si el empresario no quiere subir el salario tendrá que contratar nuevos trabajadores, lo que significa más costes (selección, formación...) Pero, además, si despide a estos trabajadores tendrá que asumir unos costes de despido (indemnización) y el tercer aspecto, costes de seguridad (se refiere, por una parte, al salario mínimo y por otra, al subsidio de paro).

El salario mínimo, significa que los nuevos trabajadores tendrán que entrar con un salario mínimo y el subsidio de paro es un coste indirecto. Este subsidio significa una seguridad para el trabajador que le permite sentirse más fuerte. Por todo ello, el empresario puede pensar que es más fácil el aumento salarial que todo el resto de costes.

Mientras el aumento salarial sea inferior al coste de nuevas contrataciones el empresario preferirá el primero, luego el aumento de salarios implica menor demanda de trabajo.

Amenazas.- El empresario empieza a contratar nuevos trabajadores con otras condiciones. Los internos “amenazan” a estos nuevos trabajadores diciéndoles que no pueden trabajar en condiciones inferiores a las de los trabajadores internos. Así, lo que pretenden los fijos es que las nuevas condiciones no engloben a más gente, lo que provocar que las nuevas condiciones fueran mayoritarias.

Estas amenazas serán verbales o creando un mal clima en el trabajo, lo que provoca que los nuevos se aburran de la empresa y pidan las condiciones de los fijos o se vayan de la empresa. Este mal clima provoca un bajo rendimiento de los trabajadores que al empresario no le interesa por lo que el empresario o no contrata a nadie o lo hace con las mismas condiciones que los internos.

Normas.- se refiere a las “no escritas”, a la percepción de que los trabajadores que están en paro no asumen el salario como justo, por ello no lo aceptarán. Esto reforzará a los trabajadores internos.

Esta teoría dice que la fuerza de los internos provoca en parte la larga duración del desempleo.

Trabajadores externos

Características:

Formación deficiente u obsoleta influye o es responsabilidad del desempleo

Desanimados influyen los trabajadores internos

Larga duración influyen los trabajadores internos

Estas características desaniman a los empresarios que entienden que los parados no son rentables. El empresario contratará a alguien que lleve poco tiempo en paro y que todavía no esté desanimado. Esto irá creando el “ciclo duro del desempleo” formado por personas con dificultades de inserción en el mercado de trabajo debido principalmente a las características anteriores.

Soluciones:

Internas.- Para reducir la fuerza de los internos hay que abaratar los costes del despido, el salario mínimo y el subsidio de paro.

Estas tres medidas coartan al trabajador fijo a la hora de exigir mejoras salariales. Si se abarata el despido es más probable que el empresario tome esa medida, el trabajador es “menos fijo”. La reducción del SMI y del subsidio hace menos atractiva la pérdida de un empleo y permite al empresario contratar a menor precio a nuevos trabajadores. La reducción de los costes laborales puede estimular la contratación.

Externos.- Una de las características de los externos es una formación deficiente. Contra eso se proponen “políticas activas de empleo” (orientación profesional, formación, subvenciones a la contratación...)

SÍNTESIS NEOCLÁSICA O NEOKEYNESIANISMO

Todas las teorías anteriores se conocen con el nombre de SÍNTESIS NEOCLÁSICA O NEOKEYNESIANISMO.

Basándose en las cuatro teorías anteriores hay una serie de autores (como Layard) que las agrupan y elaboran las llamadas **FUENTES DE PERSISTENCIA DEL PARO**.

Con esto intentan explicar por qué el paro persiste a través del tiempo. En los años 70 había una media de tasa de paro en la Unión Europea de 2 o 3 %, en 1982 llegó al 11% tras atravesar las importantes crisis del 73 y del 79. Cuando acaba la crisis, ya en los 90, se reduce la tasa de paro, pero aún queda muy elevada, en el 7,8 %.

Shock de oferta.- Se refiere a crisis ajenas a la economía de empresa, como el aumento del precio del petróleo. Esto produce un aumento de la inflación. Si ante esta situación no bajan los salarios, sino que se mantienen o suben, la espiral de inflación se descontrolará. Depende, por tanto, de las medidas que se tomen, el que persista el efecto o se contrarreste. España llegó al 30% de inflación a finales de los 70.

Shock de demanda.- Ante la espiral de inflación, los gobiernos reaccionan con un aumento de los tipos de interés (política monetaria contractiva), lo que provoca una caída de la demanda. Disminuye el nivel de consumo. Se agrava la crisis. Aún hay más paro. Pero se reduce la inflación al abaratare los productos. El paro continúa siendo muy elevado.

Grado de flexibilidad.- Una vez controlada la inflación el paro no se resuelve debido a la rigidez del mercado de trabajo. La medida para reducir la tasa de paro será reformar el mercado de trabajo hacia una mayor flexibilización (contratos temporales, facilidad para despido, etc.)

Características de los externos.- La permanencia en situación de desempleo, si no se utiliza para adquirir mayor formación y capital humano, es un factor de persistencia en paro.

TEMA 8: TEORÍAS SOBRE LA DISCRIMINACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

TEORÍAS SOBRE LA DISCRIMINACIÓN

DEFINICIÓN Y TIPOS

La discriminación es aquella situación donde determinados trabajadores que tienen misma capacidad y formación que otros reciben un trato discriminatorio o “inferior” en la contratación, salario o condiciones de trabajo.

Este grupo está casi siempre constituido por mujeres (discriminación de género) o por raza diferente a la

mayoritaria (discriminación étnica)

Discriminación salarial.- A igual productividad, a igual trabajo, la mujer cobra un porcentaje inferior de salario.

Discriminación en el empleo.- Hay diferentes grados de dificultad para acceder a un puesto de trabajo. El género femenino soporta altas tasas de desempleo.

Discriminación ocupacional.- Hay una concentración grande de mujeres en determinadas ocupaciones, mientras que apenas hay representación femenina en otras ocupaciones.

Discriminación en adquisición de capital humano.- Antes de entrar en el mercado de trabajo, las posibilidades formativas son inferiores en las mujeres. También puede ser la propia mujer la que ante las dificultades de rentabilizar su formación, busque el nivel adecuado para compaginar vida profesional y familiar.

TEORÍA AS

Modelo del gusto por la discriminación (Becker 1.957)

El empresario discrimina por convicción propia, entiende que el papel de la mujer no es trabajar fuera de casa. Además, entiende que un trato igualitario puede irritar a los trabajadores masculinos de su empresa. Es una teoría conservadora que asigna un rol a la mujer en la sociedad. A la diferencia salarial se la denomina coeficiente de discriminación.

$W_h - W_m = d$ (coeficiente de discriminación)

Cuanto mayor sea “d” la discriminación será mayor.

Este tipo de discriminación no se ejerce por motivos económicos. La teoría considera que aquellos empresarios que no discriminan obtienen mayores beneficios que los que discriminan.

La mayor crítica que recibe la teoría es debido a la falta de estrategia económica que representa la discriminación.

Modelo del monopsonio (1.977)

Monopsonio significa un solo empresario o demandante. Es monopolio desde el punto de vista de la contratación.

El empresario paga distintos salarios a distintos colectivos, basándose en la elasticidad de la oferta.

Pagar salarios más bajos al colectivo que tenga una elasticidad menor. Las mujeres tienen una elasticidad menor respecto al salario que los hombres.

Las mujeres van a tener menos respuesta a una subida/bajada de salarios. No van a estar dispuestas a trabajar más por una subida de salario.

Los motivos que llevan a la mujer a ser más indiferente a la sustitución ocio/trabajo son externos al mercado de trabajo, pertenecen al ámbito familiar.

En este caso, la discriminación no está sujeta a “malicia”, está basada en criterios económicos.

Los empresarios discriminadores, en este caso, ganan cuota de mercado y maximizan beneficios.

Discriminación estadística (1.972)

En función de los datos reflejados en análisis estadísticos, el empresario discrimina por las características que definen al grupo.

No hacen evaluación individual, sino que descartan por perfil de puesto de trabajo.

Para paliar esta discriminación, se hace necesaria la intervención de la Administración.

Con este tipo de discriminación los empresarios obtienen beneficios.

Segregación ocupacional (1.986)

Habría ocupaciones masculinas y ocupaciones femeninas, en base a prejuicios de empresarios y trabajadores (masculinos). También puede darse que las mujeres se orienten hacia oficios o profesiones “tradicionalmente” femeninas.

En general, hay más profesiones “masculinizadas” que “feminizadas”. Esto también influye sobre los salarios. Tendrán más oportunidades de escoger distintos empleos un hombre que una mujer.

Las profesiones “feminizadas” no suelen ser competitivas con el otro género, por lo tanto son de más fácil acceso.

Para reducir la discriminación también aquí se requiere la intervención del Estado.

El “índice de segregación” es el porcentaje masculino / femenino que tendrán que cambiar de trabajo para lograr una distribución equitativa.

Para una determinada profesión: Hombres = 70%; Mujeres = 30% Índice de segregación = 20%.

FACTORES “NO DISCRIMINATORIOS”

Elección racional.- Es la propia mujer la que decide formarse menos y tener etapas de trabajo intermitentes, principalmente a causa de condicionantes familiares. Los periodos de ausencia del mercado laboral también contribuyen a la inferioridad competitiva.

Preferencias.- Por el tipo de trabajo, las mujeres prefieren trabajos con jornada laboral reducida y que requieran menos esfuerzo (menor presión, menor dedicación, menor capacidad física, etc.) Evidentemente, estas preferencias tendrán como consecuencia una menor remuneración.

Se estima la incidencia de factores no discriminatorios en un 45%.

Hay autores que defienden que incluso los factores no discriminatorios son consecuencia de la discriminación, estarían condicionados social y culturalmente.

DIFERENCIAS SALARIALES

PUESTOS DE TRABAJO HETEROGÉNEOS

Si todos los puestos de trabajo y los trabajadores fueran homogéneos, y todos los mercados fueran

perfectamente competitivos (modelo neoclásico), no existirían diferencias salariales. El factor trabajo sería homogéneo y el factor salario también.

Como eso no es así, en la práctica existen diferencias salariales.

Los puestos de trabajo tienen características distintas por diferentes motivos:

Características del puesto de trabajo.- En este caso existen diferencias salariales “compensatorias”. Algunas características del puesto de trabajo resulta poco agradable o negativa para el trabajador. Por ejemplo: riesgos laborales, penosidad, peligrosidad, trabajo nocturno, localización, etc. Para encontrar trabajadores que quieran ocupar esos puestos, se recurre a compensaciones salariales.

Cualificaciones exigidas.- Nivel de conocimientos o nivel de formación que se exige para el desempeño del puesto de trabajo. Esta diferencia salarial compensa el esfuerzo de obtener una titulación determinada o la inversión en capital humano.

Salarios de eficiencia.- Hay empresarios que deciden pagar un salario mayor que el de mercado, con el objetivo de asegurar el rendimiento de los trabajadores. Es un salario superior a la productividad, el trabajador está más motivado y tiende a rendir más. Se trata de un incentivo.

El poder de los sindicatos.- Dependiendo de la fuerza de la acción sindical en la empresa o en el sector, el salario puede ser mayor o menor. Esta explicación era mucho más clara en los años 60 que hoy en día, cuando el poder sindical era mayor y también las diferencias.

La tendencia a discriminar.- Repercute en diferencias salariales entre hombres y mujeres y también entre mujeres que trabajan en distintas empresas, una que discrimina y otra que no.

Tamaño absoluto y relativo de la empresa.- Cuanto más grande es la empresa (en número de trabajadores), mayor es el salario (tamaño absoluto). Se supone que las grandes empresas tienen mayor dotación de capital, pueden asumir la compra de tecnología más eficiente y avanzada. Sus trabajadores serán más productivos y se les podrá pagar más salario.

Es más probable que en una empresa grande el empresario esté más dispuesto a financiar la formación de sus trabajadores.

El poder de los sindicatos también será mayor en la gran empresa.

Tamaño relativo: hace referencia a la cuota de mercado. A mayor cuota de mercado, es más probable que los trabajadores cobren más. A mayor cuota de mercado, mayores beneficios, mayor poder de negociación sindical que repercute en mayores salarios.

Diferencias intersectoriales.- Pueden deberse a la expansión o recesión del sector. Si hablamos de un sector con demanda fuerte (cada vez más peso en la economía), los salarios serán superiores a los de un sector con demanda débil o en retroceso. Si el sector tiene un carácter monopolista puede pagar más, porque no tiene competencia.

Diferencias territoriales.- Incluso dentro de la misma empresa y sector, pueden darse diferencias entre el trabajador del área metropolitana y el trabajador de un municipio. El nivel de vida no es el mismo.

TRABAJADORES HETEROGÉNEOS

Diferentes stocks de capital humano.- A diferente stock de capital humano, diferentes salarios. Por capital

humano no solo entendemos nivel de formación, también supone una ventaja inicial la dotación innata (capacidad), el tipo de formación elegido (técnico, técnico, etc.) dependiendo de la demanda del mercado, la cantidad de formación (secundaria, diplomatura, etc.) y también la calidad de la formación recibida (se relaciona con el centro que imparte la formación: IESE, IQS, etc.)

Preferencias del trabajador.-

Preferencias temporales: Hay trabajadores que prefieren la renta actual a la renta futura, es decir, quieren incorporarse al mercado de trabajo de inmediato y no quieren invertir en capital humano. El que tenga preferencia por la renta futura tendrá mayor stock y percibirá un salario mayor a la larga.

Gusto por aspectos no salariales: Hay trabajadores que valoran variables como el status o prestigio social por encima del salario, compensaciones extrasalariales (comedores, acción social, ofertas de vacaciones, planes de pensiones, revisiones médicas, ayuda escolar, etc.) y la localización (el precio del desplazamiento menor)

IMPERFECCIONES EN EL MERCADO DE TRABAJO

La información imperfecta.- En determinados casos es probable que el trabajador no conozca las diferencias salariales entre las empresas para la misma ocupación.

El mismo caso se puede dar en un eventual cambio de ocupación (ocupaciones sustitutivas) Si existiera transparencia, habría movilidad interempresarial e interocupacional y se equilibrarían los salarios.

Inmovilidad laboral.-

Movilidad geográfica: la movilidad tiene costes asociados de desplazamiento, de cambio de domicilio, costes familiares, psicológicos, personales, etc. que la limitan.

Movilidad institucional: requisitos o exigencias para el ejercicio de determinada profesión u oficio en determinados lugares distintos de los exigidos en otras zonas (profesiones liberales como farmacia, abogados, etc.) También tiene importancia la legislación sobre la vivienda en cada zona, que no favorece la movilidad (alquileres caros, precios de compra muy altos, etc.) Este último factor también sirve para explicar las distintas tasas de paro por zonas geográficas.

RELACIÓN ENTRE SALARIOS Y DISTRIBUCIÓN DE LA RENTA

Salario > Excedente participación trabajadores en la renta nacional. La renta de un país se puede dividir entre las retribuciones al factor capital y las remuneraciones al factor trabajo.

Salario < Excedente participación trabajadores en la renta nacional. En este segundo caso se beneficia el capital, se produce cuando se acuerda moderación salarial. Si la moderación salarial conlleva un aumento del empleo, se igualará a la participación.

TEMA 9: ECONOMÍA DEL TRABAJO, MERCADOS DE TRABAJO Y POLÍTICAS ECONÓMICAS

CLASES DE PARO Y POLÍTICA ECONÓMICA

Según la duración y el origen del desempleo:

Friccional.- Se debe a la información imperfecta o a los cambios de trabajo, o a las personas que buscan su

primer empleo.

Se produce en todas las economías de manera natural, por bien que funcione el mercado de trabajo. El pleno empleo no es igual a paro 0, siempre hay un porcentaje de desempleados por estos motivos.

CÁ-clico.- Determinado por el ciclo económico. Reducciones de plantilla y ausencia de contratación en periodos de crisis. Teóricamente, cuando acaba la crisis, el desempleo debe ir reduciéndose. La reducción es progresiva, a lo largo de la expansión siguiente. Esto ocurre en EE.UU., no en Europa, donde no se absorbe durante los periodos de expansión el paro generado en épocas de crisis.

Solución: políticas de demanda (impuestos, tipos de interés, etc.)

Estructural.- Determinado por factores estructurales independientes del ciclo económico.

Estacionalidad: Actividades estacionales, trabajos de temporada (agricultura, turismo, hostelería, etc.) Una solución sería el alargamiento de la temporada turística y ocupaciones alternativas para los periodos de inactividad de la agricultura.

Mala gestión: de las empresas, que no se adaptan a los cambios económicos internacionales. Modelos rígidos de gestión.

Solución: Innovación y adaptación a nuevos modelos de negocio por parte de las empresas.

Inadecuación de las cualificaciones: Los trabajadores no ofrecen las cualificaciones requeridas por los empresarios. Es un problema de formación, y de adecuación de la oferta formativa a las necesidades del mercado. La solución consiste en reformar el sistema formativo.

Desajuste sectorial: Sectores productivos en retroceso de demanda. Cada vez tienen menos peso en la economía. Esto produce desempleo.

Soluciones: reconversiones industriales, cuyo coste debe asumir el Gobierno.

CLASES DE PARO SEGÚN LAS ESCUELAS ECONÓMICAS

NEOCLÁSICO: El paro existe por el exceso de salarios. El salario es demasiado elevado. Si se reduce el salario, aumenta la demanda de trabajo.

KEYNESIANO: La demanda es insuficiente. Las empresas venden menos, el exceso de oferta que no se vende provoca que el empresario reduzca su gasto en trabajo. La solución sería el aumento del gasto público, disminución de impuestos y aumento de transferencias.

INSTITUCIONAL: Tiene que ver con los segmentos del mercado de trabajo. El segmento secundario produce una gran rotación laboral.

MARXISTA: El problema es el sistema económico. El sistema capitalista necesita que haya paro para funcionar. El paro tiene la función de someter a los trabajadores a la voluntad de los empresarios.

RESPUESTAS NEOCLÁSICAS: El paro voluntario está asociado a los modelos de bienestar. La culpa del paro la tiene el trabajador. El parado tiene un salario de reserva asociado a la percepción del subsidio de paro. Esto le permite ser más exigente a la hora de aceptar un puesto de trabajo.

La solución pasaría por endurecer las condiciones de acceso al subsidio además de reducir la cuantía y

duración del mismo.

El paro involuntario se debe a la contratación implícita (pactos de aumentos salariales con el empresario independientes de la situación de la empresa)

Si el paro se debe a los salarios de eficiencia (pago de salarios > productividad), el empresario es reacio a contratar nuevos trabajadores.

La teoría de los internos y externos explica el poder de los internos debido al alto coste del despido. Las soluciones pasan por:

Cláusula de revisión para contratos implícitos.

Adaptación de los salarios a la productividad.

Flexibilización del mercado laboral para rebajar el poder de los internos.

Políticas activas de empleo para la incorporación al mercado laboral.

11

57

PRODUCCIÓN

DISTRIBUCIÓN

INTERCAMBIO DE BIENES Y SERVICIOS

RENTAS DEL TRABAJO

EXCEDENTE ECONÓMICO

BIENES DE CONSUMO

BIENES DE PRODUCCIÓN

TRABAJO

CAPITAL

Impuestos

Rentas de la Propiedad

Intereses

Alquileres

Beneficios

IMPORTACIÓN (Bienes producidos en el extranjero)

MERCADO

OFERTA

DEMANDA

Ahorro

Consumo o Inversión

Gasto Público

Exportación

Instituciones Financieras

Autofinanciación

PIB

Nº de habitantes

Externalidades: Cuando una actividad económica afecta a terceros, positiva o negativamente.

Monopolios: Regulan el precio, ya que no hay competencia.

Bienes Públicos: De uso común. Aquellos que no se pueden privar a los ciudadanos. Servicios, infraestructuras, etc.