

BLOQUE CUARTO

EXCEDENTE, CRECIMIENTO ECONÓMICO Y DISTRIBUCIÓN

UNIDAD DIDÁCTICA SÉPTIMA

EL MERCADO DE TRABAJO

◆ EL MERCADO DE TRABAJO Y SUS COMPONENTES:

■ Conceptos básicos del mercado de trabajo:

→ **El trabajo** es la aportación, tanto física como intelectual, que realiza el ser humano para contribuir a la producción de bienes y servicios.

La producción de un bien (o la prestación de un servicio) requiere el empleo de determinados recursos. **Los recursos principales** son la **mano de obra**, el **capital** y el **terreno**.

Capital incluye maquinarias, infraestructuras, edificios, etc., es decir todo aquel elemento del inmovilizado de la empresa fabricado por el hombre, y que como tal se utiliza en el proceso productivo.

Cuando una empresa necesita algún **factor de producción** acude a sus respectivos **mercados a adquirirlo**.

En cada uno de estos mercados de factores productivos existe una **oferta** y una **demanda** que determinan un punto de equilibrio (punto de corte de ambas curvas). Estos mercados tienen funcionamientos similares por lo que nos fijaremos tan sólo en uno de ellos, el de la mano de obra.

En este análisis **vamos a suponer** que tanto los **mercados de los diferentes factores** como el de los productos que elabora la empresa son **perfectamente competitivos**.

En este mercado, el papel de las empresas y las economías domésticas es el inverso del que tienen en el mercado de bienes y servicio. En el mercado de bienes, como vimos en el tema 5, los bienes los oferta las empresas y los demanda las familias; sin embargo en el mercado de trabajo, son las empresas las que demanda trabajadores y las familias o economías domésticas las que ofrecen su trabajo.

La demanda de un factor es una demanda derivada, porque depende de la demanda de los bienes que ayuda a producir. Por ejemplo, la demanda de expertos en ingeniería en informática depende de la demanda de ordenadores por parte de los consumidores y empresas.

● Denominación de la retribución de los factores productivos:

- Trabajo: Salario o sueldo. (Factor L , precio w)
- Capital: Interés. (Factor X , precio r)
- Tierra: Renta. (Factor T , precio r)

→ Mano de obra

Este factor productivo tiene un **precio** en el mercado que es el **salario**.

→ **Salario** es el conjunto de ingresos que recibe el trabajador cuando presta sus servicios laborales por cuenta ajena.

Para entender el funcionamiento de este mercado de trabajo, debemos distinguir cómo se clasifica la población en función de su acceso al trabajo:

→ **La población** es el conjunto de seres humanos que viven en un territorio. Puede abarcar un pueblo, una región, una nación o la Tierra.

De la población se ocupa una ciencia denominada **demografía**.

Debemos diferenciar:

Población de Derecho es la población residente empadronada .

Población de Hecho es la población residente no empadronada.

El crecimiento de la población denominado **crecimiento vegetativo** es la diferencia entre los nacimientos y las defunciones.

$$\text{Crecimiento vegetativo} = \text{nacimientos} - \text{Defunciones}$$

El crecimiento vegetativo se puede definir cuando existe elevadas tasas de natalidad y descenso de tasas de mortalidad.

Recordemos que una **tasa de crecimiento** de una variable es la variación porcentual experimentada en un período (normalmente un año) a la que aumenta o disminuye dicha variable. Por ejemplo la **tasa de natalidad** (nacimientos).

$$\frac{\text{momento temporal considerado} - \text{momento temporal inicial}}{\text{momento temporal inicial}} \times 100$$

→ **La Encuesta de Población Activa (EPA):**

Es una investigación continua y de periodicidad trimestral dirigida a las familias que viene realizándose desde 1964. Su finalidad principal es obtener datos de la población en relación con el mercado de trabajo: ocupados, activos, parados e inactivos.

La EPA se realiza sobre una muestra de 65.000 familias al trimestre o, lo que es lo mismo, unas 200.000 personas. La primera encuesta que se realiza a cada familia se hace de forma personal por entrevistadores fijos del INE. Las sucesivas encuestas se pueden realizar por teléfono o de forma personal.

El periodo de referencia de la información es la semana anterior a la entrevista. Los resultados de la EPA se obtienen un mes y medio después de finalizar el trabajo de campo.

→ **¿De dónde se obtiene la estadísticas del mercado de trabajo ?**

- España: INE (<http://www.ine.es/>): Encuesta de Población Activa, datos trimestrales
- España: Ministerio de trabajo (<http://www.meyss.es/>): Boletín de estadísticas laborales, datos mensuales (<http://www.meyss.es/estadisticas/bel/welcome.htm>)
- España: SEPE (antiguo INEM) (<http://www.sepe.es/contenido/home/index.html>) datos mensuales.
- Europa: Eurostat (<http://ec.europa.eu/eurostat>)

→ **La población activa** está integrada por las personas que intervienen en el proceso económico cooperando en la producción de bienes y servicios, realizando, por tanto, las funciones de producción y consumo.

La edad para entrar a formar parte de la población activa, varía de unos países a otros. En España es a los 16 años con autorización de los padres o están emancipados y están por lo general hasta los 65 años.

La población activa se subdivide en ocupados y parados.

- **Los ocupados** son aquellos que tienen la edad de trabajar y efectivamente lo realizan.

Para ser considerado como ocupado basta haber trabajado al menos una hora a la semana en un trabajo remunerado

Se subdivide a su vez en ocupados en sentido estricto y activos marginales:

- ◆ **Los ocupados en sentido estricto** son los que tienen un trabajo remunerado aunque se hallen de baja por enfermedad.
- ◆ **Los activos marginales** son los que realizan un trabajo remunerado pero durante un tiempo inferior a lo normal, los que tienen un empleo estacional (por estaciones por ejemplo la recolección de la aceituna).

En la EPA denomina ocupados subempleados: aquellos ocupados que trabajan en una determinada actividad económica (sector) pero trabajan menos horas que los ocupados a tiempo completo que trabajan en la misma actividad (además desean trabajar más horas y están disponibles para trabajar más horas)

- **Los parados** son aquellos que teniendo la edad y capacidad física y mental para el trabajo remunerado y buscándolo no lo encuentra. Es decir, quiere trabajar pero no encuentra trabajo.

➔ **La población inactiva** esta formada por el conjunto de personas que solamente realizan la función de consumo. Por ejemplo: jubilados o retirados, niños y niñas que no han llegado a la edad escolar, escolares y estudiantes, amas de casa, incapacitados para trabajar, personas que aunque tienen la edad y están capacitados para trabajar no quieren hacerlo, etc.

➔ **La Productividad** mide la cantidad de bienes y servicios producidos en un período de tiempo por cada trabajador.

- **La productividad media o unitaria** PME_L -o productividad por unidad- es la producción por unidad del factor, generalmente se habla de producción por trabajador empleado.

$$PME_L = \frac{PT_L}{L}$$

Nos informa del producto que se obtiene por unidad de trabajo empleado.

➔ **La tasa de actividad** (también llamada tasa global de actividad) es el cociente entre el número total de activos (ocupados y parados) y la población total en edad de trabajar. Es decir, es el porcentaje de población activa respecto a la población total del país.

$$Tasa_{actividad} = \frac{Población\ activa}{Población\ total\ del\ país} \times 100$$

Si la **tasa de actividad** es, por ejemplo, del 42,8 % resalta, que de cada 100 habitantes, tan solo 43 están en condiciones de desempeñar un trabajo remunerado.

➔ **La tasa de empleo** es el cociente entre el número de ocupados y la población total en edad de trabajar. Es decir, es el porcentaje de población ocupada respecto a la población total del país.

$$Tasa_{de\ empleo} = \frac{Población\ ocupada}{Población\ total\ del\ país} \times 100$$

Si la **tasa de empleo** es, por ejemplo, del 42,8 % resalta, que de cada 100 habitantes, tan solo 43 están realmente desempeñando un trabajo remunerado.

- **La tasa de paro o de desempleados** es el cociente entre el número de parados y la población activa. Es decir, es el porcentaje que representa la población desempleadas sobre el total de la población activa.

$$Tasa_{\text{paro}} = \frac{\text{Parados}}{\text{Población activa}} \times 100$$

Por ejemplo, una **tasa de desempleo** del 14,6 % significa, que de cada 100 personas con posibilidad de trabajar, aproximadamente 15 no desempeñan ningún trabajo remunerado.

■ **La demanda de trabajo:**

- **La demanda de trabajo** es el número de personas que están dispuestas a contratar las empresas en cada nivel de salarios.

La demanda de los distintos factores productivos es una demanda derivada, depende de la demanda del producto que se fabrique con esos factores.

Los empresarios demandarán más trabajadores, máquinas, dinero para invertir o solares para edificar fábricas, en función de la demanda del producto.

Si una empresa contrata un factor más, sus costes aumentan. Si decide contratarlo es porque espera que la contribución de ese factor aumente la producción y con la venta de este aumento de producto obtener un ingreso adicional, superior al coste adicional en el que ha incurrido al contratarlo.

La empresa contrata hasta que el valor de este ingreso (el ingreso marginal) sea igual al precio pagado por el factor (coste marginal).

Cuando una empresa estudia contratar mano de obra realiza un **estudio comparativo del benéfico** que el empleado le puede generar frente al **coste** que le va a suponer. Este beneficio se puede obtener acudiendo a la **función de producción**: Entre los recursos que utilizan las empresas para producir, encontramos los distintos insumos, el stock de capital fijo, la tecnología de producción, los recursos naturales y la fuerza de trabajo. Podemos resumir esto en tres recursos fundamentales: el capital (K), el trabajo (L) y la tecnología disponible (Z).

$$PT = \int (v_1, v_2, v_3, \dots, v_n) \rightarrow PT = \int (K, L, Z)$$

La función de producción relaciona la **producción obtenida con el volumen empleado de un determinado factor productivo** (el resto de los factores “**ceteris paribus**”). Tendremos en este momento la función de productividad total de este factor, en nuestro caso el factor trabajo.

$$PT = \int (v_1, v_2^0, v_3^0, \dots, v_n^0) \rightarrow PT_{\text{factor}} = F(v_1) \rightarrow PT_L = F(L)$$

Recordemos, que en el corto plazo hay factores productivos que no cambian, que sólo se pueden modificar lentamente (en el largo plazo). Instalar una fábrica, edificar, duplicar la capacidad instalada, nuevos avances en la tecnología de producción, descubrimientos de recursos naturales, etc., llevan su tiempo. Así, en el corto plazo, las empresas cuentan con un stock de capital dado y una tecnología dada, con lo cual, el factor productivo relevante a la hora de definir el nivel de producción de corto plazo es el trabajo. De esta forma, la función de producción de corto plazo tiene como variable explicativa al trabajo. Es decir, **el nivel de producción de corto plazo depende de la cantidad de trabajadores u horas de trabajo que se utilizan en el proceso de producción**. Por ello, a continuación analizaremos cómo se determina el nivel de empleo en el mercado de trabajo.

Como en todo mercado, tendremos una demanda y una oferta, la demanda de trabajo la realizan las empresas productoras y la oferta de trabajo la realizan los trabajadores.

Analicemos en primer lugar la demanda de un factor por parte de una empresa que maximiza el beneficio a corto plazo. En nuestro caso demanda de trabajo. La cantidad demandada de trabajadores que es óptima para los empresarios surge de la resolución de un problema: maximizar los beneficios de la empresa, sujeto a que tienen una serie de datos que no pueden modificar como son el precio del producto de venta, la capacidad instalada, el precio de los factores productivos, insumos, etc.

A esta empresa le convendrá continuar contratando unidades del factor variable (Trabajo) siempre que la última unidad contratada añada más a los ingresos que a los costes.

El aumento en los ingresos que provoca el empleo de la última unidad del factor se denomina ingreso del producto marginal del factor:

$$IPMa_L = \frac{\Delta \cdot I}{\Delta \cdot L} \quad \text{donde } L \text{ es la cantidad del factor utilizado, e } I \text{ es el ingreso.}$$

El ingreso del producto marginal puede descomponerse en un componente de valor y un componente físico:

$$IPMa_L = \frac{\Delta \cdot I}{\Delta \cdot Q} \times \frac{\Delta \cdot Q}{\Delta \cdot L} \quad \text{donde } Q \text{ es la cantidad del bien producido.}$$

De aquí:

El componente de valor es, y es por definición, el aumento en los ingresos que provoca la venta de la última unidad del bien, esto, es el ingreso marginal IMa :

$$\frac{\Delta \cdot I}{\Delta \cdot Q} = IMa$$

El componente físico es, y es por definición, el aumento en el producto total que se debe a la última unidad empleada del factor productivo, esto es el producto marginal del factor L , (PMa_L):

$$\frac{\Delta \cdot Q}{\Delta \cdot L} = PMa_L$$

Por tanto: El ingreso del producto marginal del factor, es igual al ingreso marginal x el producto marginal del factor:

$$IPMa_L = IMa \times PMa_L$$

Como hemos visto, en los mercados competitivos el ingreso marginal y el ingreso medio de la empresa coinciden con el precio de venta del bien (P): $IMa = IMe = P$

Por tanto: $IPMa_L = P * PMa_L$

Entonces, el aumento en los costes procedente de la última unidad del factor, en el caso del factor trabajo el salario (w), debe coincidir con el aumento en los ingresos que ésta acarrea, $IPMa_L$. Por tanto, la empresa maximiza su beneficio demandando la cantidad del factor para la cual:

$$w = IPMa_L \quad \text{ó} \quad w = P * PMa_L \quad \text{donde: } w = \text{salario nominal.}$$

Valor del producto marginal de un factor: precio del producto por el producto marginal del factor.

Esta condición implica que el empresario maximiza sus beneficios cuando demanda trabajadores hasta el punto donde el costo de contratar un trabajador adicional (salario) se iguala al valor de la producción adicional que brinda ese trabajador (valor de la productividad marginal del trabajo).

La misma condición puede expresarse como:

$$w = \text{salario nominal} \rightarrow w = P * PMa_L \quad \text{si dividimos por precio} \rightarrow \frac{w}{P} = \frac{P * PMa_L}{P} \rightarrow \frac{w}{P} = PMa_L$$

$w/P = PMa_L$, donde: $w/P = \text{salario real}$

→ **Tanto aportas, tanto vales:**

Los factores de producción reciben más o menos retribución en función de lo que aporten al beneficio del empresario.

El valor aportado por el producto que añade este nuevo factor contratado es lo que determina su demanda. El valor del producto marginal del trabajo es el valor monetario de la producción adicional que obtiene una empresa empleando una unidad más de trabajo.

Recordemos, que por la ley de rendimientos decrecientes, a medida que se van incorporando nuevos trabajadores el incremento de la producción que se obtiene es cada vez menor. Por tanto, el valor de la producción que aporta un trabajador adicional será cada vez menor. El primer trabajador aportará más que el segundo, el segundo más que el tercero, y así sucesivamente.

Por tanto, la empresa contratará siempre y cuando el valor que genera la nueva unidad sea mayor que el *coste que le genera esa unidad*.

La empresa contrata factores de producción hasta que el valor de la producción adicional es igual al coste del factor. Este nivel de producción coincide con el punto en el que el ingreso marginal es igual al coste marginal. $w/P = PMA_L$

La igualdad anterior pone de manifiesto la **relación que existe entre el mercado de factores y la función de oferta de una empresa:**

Ejemplos:

Para aclarar más esta condición de equilibrio de la empresa ($w/P = PMA_L$), plantearemos una serie de ejemplos para indicar cómo, si algún factor altera dicha igualdad, se producirán cambios que conducirán a que se cumpla nuevamente. Para ello, es conveniente suponer que se parte de una situación en donde dicha condición se cumple, con un $w/P = PMA_L = 5$, con $W=10$ (salario nominal) y $P=2$ (nivel de precios).

Caso I: analicemos qué sucede cuando el w/P es menor que la PMA_L , lo cual ocurre por ejemplo si aumenta el nivel de precios a $P=2,5$. Así tendremos que $w/P=4$ es menor que $PMA_L=5$, lo que implica que al contratar un trabajador adicional, la producción asociada a éste (PMA_L) es mayor que sus costos (w/P), por lo que para maximizar los beneficios la empresa debe contratar más trabajadores, aumentando la demanda de trabajo. Debido a la existencia de rendimientos marginales decrecientes, a medida que aumenta la cantidad de trabajo, la PML desciende, hasta que se obtiene la nueva situación de equilibrio donde $W/P=4=PML$.

Caso II: veamos ahora qué sucede cuando el w/P es mayor que la PMA_L , lo cual se obtiene por ejemplo si aumenta el salario nominal a $w=14$. Se tiene así que $w/P=7$ es mayor que $PMA_L=5$, lo que implica que al contratar un trabajador adicional, la producción vinculada a éste (PMA_L) es menor que sus costos (w/P), por lo que para maximizar los beneficios la empresa debe disminuir la demanda de trabajo y no contratarlo. Debido a la existencia de rendimientos marginales decrecientes, a medida que desciende la cantidad de trabajo, la PML aumenta, hasta que se obtiene la nueva situación de equilibrio donde $w/P=7=PMA_L$.

A nivel del mercado laboral, podemos expresar entonces que la curva de demanda de trabajo es una función negativa del salario real, y positiva del stock de capital y de la tecnología, función de demanda de trabajo que se representa de la siguiente forma:

$$L^d = (w/P, K, Z)$$

Aumentos del salario real implicarán –por lo analizado anteriormente– que habrá una menor demanda de trabajo, mientras que aumentos del stock de capital y mejoras tecnológicas implicarán mejoras en la productividad marginal del trabajo y con ello una mayor demanda de trabajo.

➤ **Recordemos algunas cosas, ya vistas:**

➔ **La demanda de trabajo** es el número de personas que están dispuestas a contratar las empresas en cada nivel de salarios.

Que la empresa contratará siempre y cuando el valor que genera el nuevo trabajador sea mayor que el salario que debe pagar por él.

Que esta demanda es una demanda derivada, es decir, la demanda de trabajo va a depender de la demanda por los bienes y servicios producidos por este mismo factor (el trabajo). En otras palabras la demanda de L va a depender de P_{Ma_L} y de P.

Que se denomina **Ingreso del producto marginal de trabajo** (IMa_L) al cambio del ingreso total como resultado del empleo de una unidad extra de trabajo.

Ley de demanda de trabajo en una empresa: La cantidad demandada de trabajo en una empresa aumenta: si disminuye la tasa salarial, y disminuye: si aumenta la tasa salarial. Por consiguiente, la curva de demanda de trabajo es decreciente.

Recordemos que la curva o función de demanda es **Decreciente** cuanto mayor es el precio del bien menor será la cantidad demandada y cuanto menor sea el precio mayor será la cantidad demandada.

Como mantenemos constantes (ceteris paribus) todos los factores, que afecten a la demanda, menos el precio del bien, que en nuestro caso es el salario del trabajador (w), la función nos quedará de la siguiente manera:

$$Q_1 = f(p_1) \text{ en el caso del factor trabajo: } L = f(w)$$

Representación gráfica a continuación:

Ejemplo:

Curva de demanda de trabajo

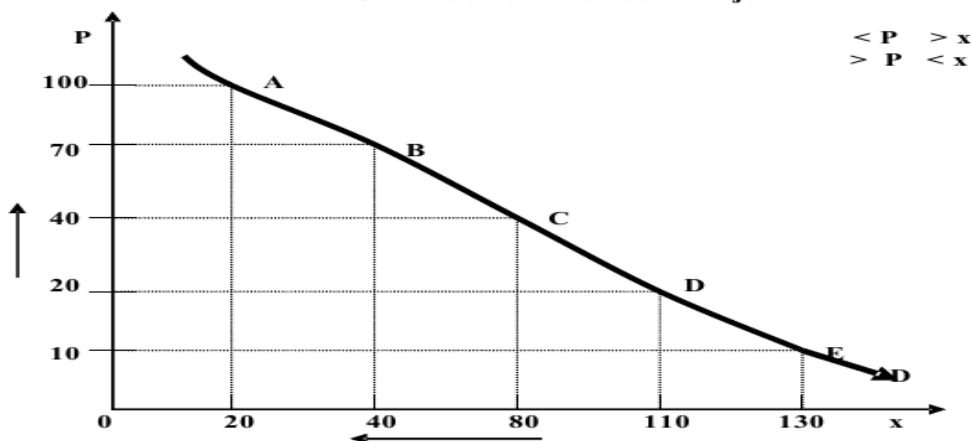


Tabla de demanda de trabajos

	Salarios €/día	Cantidad (Trabajo) demandado
A	100	20
B	70	40
C	40	80
D	20	110
E	10	130

→ **La demanda de mano de obra depende de:**

- **Los salarios:** La demanda que realiza las empresas del factor trabajo depende fundamentalmente del nivel de salarios. Si estos aumentan, la demanda de trabajo se reducirá, ya que resultará más caro contratar.
- **La productividad:** La demanda que realiza las empresas del factor trabajo depende también de la productividad, de forma que unos salarios más elevados puede compensarse con una productividad mayor. **Ver la tabla siguiente.**
- **Los precios de bienes y servicios producidos** por el trabajo también inciden sobre la demanda de trabajo. Así, si aumenta el precio de las viviendas, la empresas constructoras incrementarán su actividad y demandarán más mano de obra.

Una consecuencia de lo señalado es que si, por ejemplo, en la producción de lavadoras se logra una mejora tecnológica que eleve la productividad, en esta industria resultará posible acceder a reivindicaciones de incrementos salariales sin que necesariamente éstos se trasladen a los precios.

	Salario por día en euros	Producción/hora en unidad de producto	Costes laborales por unidad de producto en euros
Trabajador 1	27	9	$\frac{27}{9} = 3$
Trabajador 2	16	4	$\frac{16}{4} = 4$

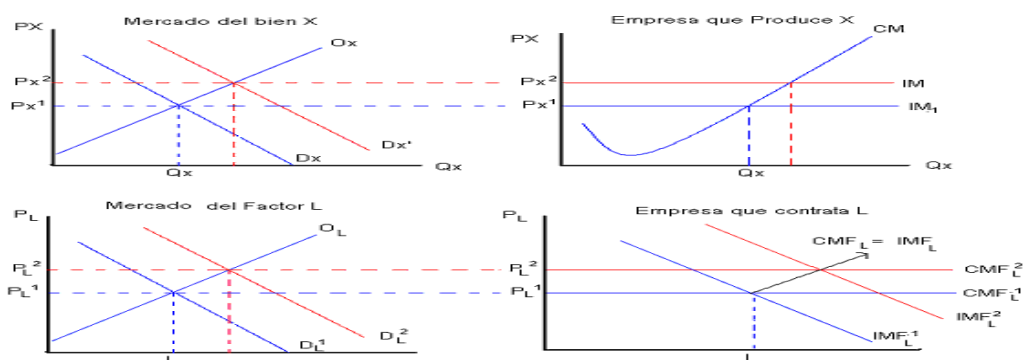
En la tabla, se pone en manifiesto cómo de los dos trabajadores, aquel que tiene mayor salario por día de trabajo, representa un menor coste por unidad de producto, dado que tiene mayor productividad.

→ **Cambios en la demanda:**

- Disminuye si: disminuye el precio de la producción de la empresa o si una tecnología nueva hace decrecer el producto marginal del trabajo.
- Aumenta si: precio del bien o servicio producido por la empresa sube o si una nueva tecnología incrementa el producto marginal del trabajo.

→ **Demanda derivada de trabajo:**

Como se dijo anteriormente el producto físico que produce una unidad extra de trabajo es la que va a determinar paralelamente al ingreso marginal la demanda de trabajo para un bien determinado.



Como es evidente en los gráficos anteriores, al aumentar la demanda de un bien X, la empresa productora aumentará sus ingresos, y por esta razón el ingreso marginal. Esta compañía va a aumentar L hasta el nuevo punto de equilibrio y va a querer seguir pagando PL1. Sin embargo, al aumentar el mercado de L, irremediamente aumentará el precio (P) del mismo.

En conclusión una demanda de trabajo va a depender estrechamente de la demanda del bien o servicio que esta mano de obra produzca, y es por esta razón que se conoce como **demanda derivada**.

■ **La oferta de trabajo:**

En cuanto a la oferta de trabajo, si bien la relación entre la cantidad ofrecida de trabajo y sus variables determinantes es más compleja que en el caso de la demanda, la teoría simplifica el centro del análisis a la decisión de los trabajadores entre dos factores que le brindan satisfacción. **Uno**, es el trabajo, debido al ingreso que recibe a cambio, con el cual puede acceder a diferentes bienes y servicios. **El otro**, es el ocio, por el tiempo libre dedicado al descanso, diversión, etc. No hay que olvidar la existencia de otros factores como la educación, capacitación, etc. Se puede convenir que la oferta de trabajo es una función positiva del salario real (w/P). Ello significa que ante un salario real más alto existirá una mayor cantidad de trabajadores dispuestos a trabajar por ese nivel de salario, lo que se expresa de la siguiente forma:

$$L^o = (W/P)^{+}$$

- **La oferta de trabajo** es el número de personas que están dispuestas a trabajar para una empresa en cada nivel de salarios. Es decir, están renunciando a una parte de su tiempo de ocio por trabajo.

La oferta de los factores depende de las características de cada factor y de las preferencias de sus propietarios.

En general, a medida que aumenta el precio al que se remunera cada factor, la cantidad ofertada aumenta, ya que más propietarios tienen incentivos

Unos salarios elevados incentivan a las personas a buscar un empleo, mientras que unos salarios reducidos los desanima.

→ **Recordemos:**

- **Demanda derivada:** la demanda de un factor depende de la demanda del producto que contribuye a fabricar.
- **Valor del producto marginal de un factor:** precio del producto * producto marginal del factor.

Oferta individual de mano de obra. Refleja la forma en la cual una persona asigna su tiempo entre el trabajo y el tiempo libre.

- Tiempo libre, proporciona una utilidad directamente. El trabajo genera salarios que se pueden utilizar para comprar bienes que proporcionan una utilidad.
- El tiempo se asigna con el fin de maximizar la utilidad.

Recordemos la curva o función de oferta es **Creciente** cuanto mayor es el precio (salario) del bien mayor será la cantidad ofertada y cuanto menor sea el precio menor será la cantidad ofertada, en nuestro caso trabajo.

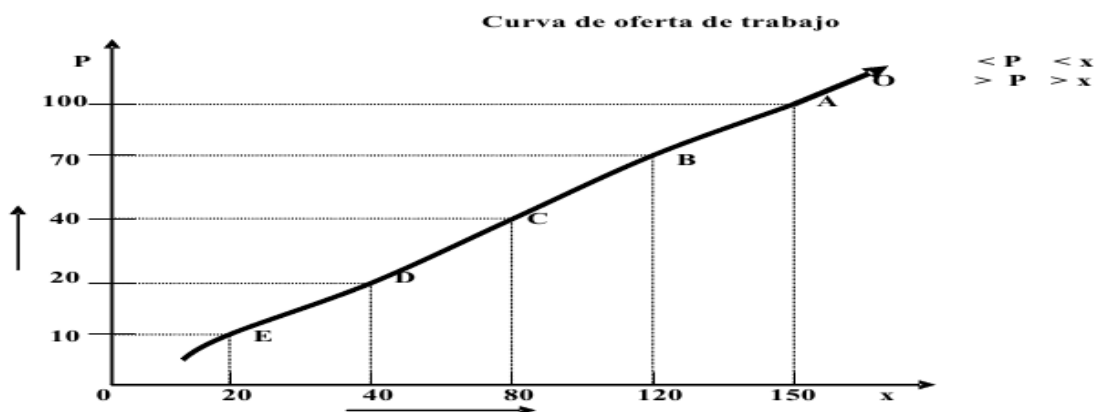
Como mantenemos constantes (*ceteris paribus*) todos los factores, que afectan a la oferta, menos el precio del bien (nuestro caso el salario del trabajador “w”), la función nos quedará de la siguiente manera:

$$Q_1 = f(p_1) \text{ en el caso del factor trabajo: } L = f\left(\frac{w}{P}\right)$$

Ejemplo:

Tabla de ofertas de trabajo

	Salarios €/día	Cantidad (trabajo) ofertada
A	100	150
B	70	120
C	40	80
D	20	40
E	10	20

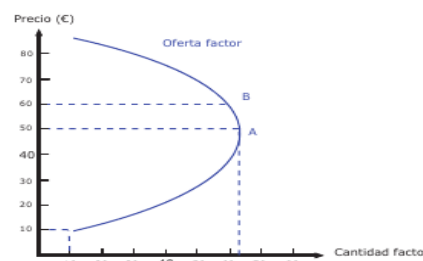


La oferta de trabajo depende fundamentalmente del salario real (w/P) y aumenta conforme el nivel de salarios es mayor. En otras palabras, suponemos que la disposición a trabajar aumenta conforme los salarios crecen.

→ **Los incrementos en la tasa de salarios:**

La teoría plantea que al aumentar el salario real se producen dos efectos sobre la oferta de trabajo:

- **El primero**, denominado **efecto sustitución**, hace que se encarezca en términos relativos el tiempo de ocio pues se renuncia a una mayor cantidad de bienes por no trabajar, lo que haría que el trabajador ofreciera más horas de trabajo ante el aumento del salario y dedicara menos horas al ocio.
- **El segundo**, denominado **efecto ingreso**, hace que las familias puedan adquirir la misma cantidad de bienes con menos horas de trabajo (que ante el aumento del salario se pagan más), lo que haría que el trabajador valorara más el tiempo de ocio, por lo que ofreciera menos horas de trabajo y dedicara más horas al ocio. Lo que hace es que la curva de la oferta de la mano de obra individual se incline hacia atrás a medida que los trabajadores eligen incrementar las horas de tiempo libre y disminuir las horas de trabajo.



La curva de la oferta del mercado laboral en una dirección. No se inclinará hacia atrás debido a que mayor número de trabajadores se sentirá atraído a una ocupación que paga salarios más elevados.

→ **La oferta de trabajo en un país viene determinada**, además de por los salarios, por una serie de factores demográficos y estructurales:

- El tamaño de la población total.
- La proporción de la población que está en edad de trabajar.

La oferta de trabajo de un país será mayor conforme aumente su población total. En cualquier caso, si se comparan dos países que tengan la misma población total, y uno de ellos tiene un porcentaje de niños y de personas mayores de 60 años más elevado que el otro, su oferta de trabajo será menor.

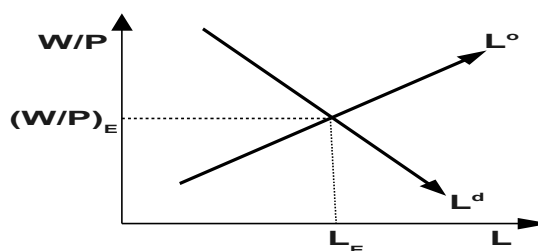
■ Equilibrio del mercado de trabajo:

Al igual que el mercado de bienes y servicios, la interacción entre la oferta y la demanda determina las cantidades de intercambio y el precio al que se remunerarán los factores. Los cambios también provocan modificaciones en el equilibrio.

Un aumento de la productividad de un factor produce un aumento del valor que extrae de este factor el empresario, por lo que la demanda del factor aumenta y como consecuencia se intercambia una cantidad mayor de este factor a una remuneración más alta.

→ **El equilibrio:** Al igual que con la oferta y demanda de un bien, en el punto en que coinciden la oferta y demanda del factor productivo el mercado alcanza el equilibrio.

El equilibrio en el mercado de trabajo se produce en la intersección de las curvas de demanda y oferta de trabajo (agregadas de todas las empresas y trabajadores, respectivamente). En dicho punto se obtiene la cantidad de trabajadores empleados en la economía, denominado pleno empleo (L_E) y el salario real de equilibrio (W/P_E). Ver gráfico de la derecha.



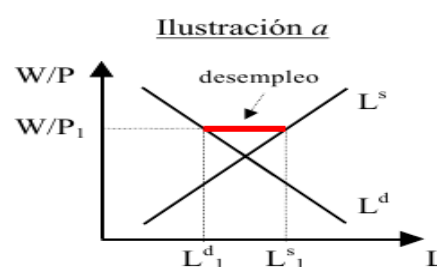
Es importante mencionar que **pleno empleo** implica que todos los trabajadores que ofrecen su fuerza laboral al salario vigente tienen su puesto de trabajo, pudiendo haber trabajadores en la economía que no tienen empleo (debido a que no les interesa ofrecer su fuerza de trabajo a ese salario), y que de hecho existen en todas las economías. Puede resultar útil que el lector repase la definición de la categoría de desempleo para una mejor comprensión de este concepto.

Un aspecto que merece ser señalado concierne al concepto de salario real de equilibrio. Que se denomine de equilibrio tiene que ver solamente con que a ese nivel de salario coinciden la oferta y la demanda de trabajo. Esto no implica ni aporta información alguna acerca de que ese salario que cobra el trabajador le permita a él y a su familia adquirir una canasta básica de bienes y servicios. El salario de equilibrio podría representar una canasta de consumo que le permita al trabajador darse determinados lujos pero también podría representar una canasta que no cubra las necesidades básicas de alimentación, encontrándose en una situación de indigencia o pobreza.

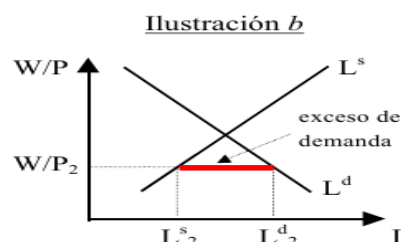
→ **¿Qué sucede si el salario real es diferente al de equilibrio?**

Veamos las dos situaciones posibles:

A) **Con un salario real por encima del de equilibrio (W/P_1),** el mercado de trabajo tendrá un exceso de oferta de trabajadores (L^s mayor que L^d), más comúnmente denominado: **desempleo**, y el salario tenderá a bajar debido al juego de oferta y demanda, pues los trabajadores preferirán ofrecerse a un salario menor antes que estar desempleados, y de esa forma se recuperará el equilibrio del mercado. Ver ilustración a del gráfico de la derecha.



B) **Con un salario real por debajo del de equilibrio (W/P_2),** habrá un exceso de demanda de trabajadores (L^d mayor que L^s), por lo cual el salario tenderá a subir pues los empresarios no podrán contratar los trabajadores que necesitan para maximizar sus beneficios y así estarán dispuestos a pagar un salario mayor. Ver ilustración b del gráfico de la derecha.



Resumiendo podemos decir que para un determinado colectivo de trabajadores y dado un nivel de salarios:

El excedente o exceso de oferta de trabajo (aumento del paro) surgen cuando el salario por unidad de tiempo es superior al precio del equilibrio, esto es, aquel al que se igualan la oferta y la demanda.

La escasez o exceso de demanda de trabajo (disminución del paro) aparece cuando el salario por unidad de tiempo es inferior al precio de equilibrio.

El precio de equilibrio es aquel para el que coinciden los planes de los demandantes o consumidores y de los oferentes o productores.

Cualquier **movimiento en la oferta o demanda de un factor alterará su precio de equilibrio**. Un desplazamiento de la oferta o de la demanda de trabajo afectará por tanto al salario de equilibrio.

Esta **variación del salario modificará** a su vez la **cantidad de este factor demandada** por la empresa.

La empresa demanda unidades del factor (por ejemplo mano de obra) hasta que el precio(salario) sea igual al valor del producto marginal.

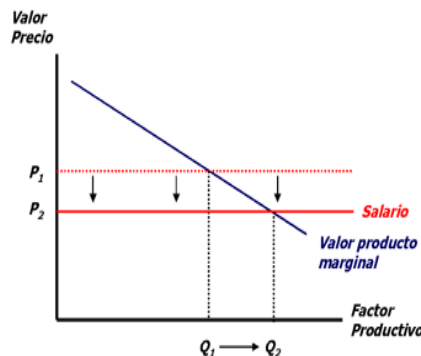
Por lo tanto, **si el salario varía también ha de variar el valor del producto marginal** ya que en el punto de equilibrio del mercado de factores ambas variables deben coincidir.

Veamos un ejemplo del factor trabajo:

La curva de oferta de trabajo se desplaza hacia la derecha por la fuerte inmigración. El nuevo punto de equilibrio implica mayor cantidad de mano de obra contratada y sueldo más bajo.

Al aumentar la mano de obra disminuye el producto marginal (Ley de rendimientos decrecientes) lo que implica un menor valor del producto marginal.

Salario y valor del producto marginal se cortan en un nuevo punto en el que ambas variables han disminuido.



Otro ejemplo:

La curva de demanda de trabajo se desplaza hacia la derecha (por ejemplo, la fuerte demanda de ordenadores obliga a esta industria a contratar más mano de obra).

El desplazamiento hacia la derecha de la curva de demanda hace aumentar el salario de equilibrio.

Paralelamente la demanda de ordenadores hace subir sus precios, por lo que el valor del producto marginal de un trabajador adicional también aumenta.

→ **Interrelación entre los factores de producción**

La productividad de cada factor va a depender del volumen disponible de los demás factores.

Por ejemplo, la productividad de un trabajador del campo esta relacionada con la mayor o menor disponibilidad de maquinaria.

Variaciones en la cantidad disponible de un factor (desplazamiento de su punto de equilibrio por movimientos de la oferta o de la demanda) **afectará al precio de dicho factor pero también al precio de todos los demás factores.**

Ya que el precio de cada factor va a depender de su productividad y ésta guarda relación con la disponibilidad de los otros factores.

Por ejemplo, si aumenta la mano de obra disponible para el campo esto hará variar su salario, pero al mismo tiempo esta mayor disponibilidad de mano de obra hará aumentar la productividad de las tierras por lo que también subirá el precio de este factor.

◆ **MERCADO DE TRABAJO, PRODUCTIVIDAD Y SALARIOS:**

La teoría económica predice que a medida que nuestros sueldos aumenten, trabajaremos más tiempo, hasta llegar a un punto en el que empezaremos a trabajar menos. En ese punto, el tiempo se vuelve más importante que el dinero.

Los economistas no están muy seguros de dónde empieza a inclinarse la curva hacia atrás, ni de con qué intensidad se inclina.

▲ Productividad → ▲ Demanda de trabajo → ▲ Salarios

■ **La productividad marginal del trabajo y los salarios:**

→ **Productividad marginal del trabajo** es el incremento que se obtiene en la producción como consecuencia de la incorporación de un nuevo trabajador..

El salario que están dispuestos a pagar los empresarios depende, en parte, de lo que los trabajadores aporten a la producción, es decir, de su **productividad marginal o rendimiento**. Y el rendimiento del factor trabajo, como vimos en la unidad 4, disminuye a medida que se incrementa la cantidad del factor trabajo, si se mantienen los demás factores fijos (Ley de rendimientos decrecientes).

La empresa, como ya hemos visto, contratará siempre y cuando el valor que genera la nueva unidad sea mayor que el coste que le genera esa unidad. Por ejemplo, en el caso de trabajo, supere el salario del trabajador.

■ **Los salarios y la mejora de la productividad:**

Los salarios se comportan como cualquier otro precio, por lo que oscilan en función de la oferta y la demanda.

Desde mediados del siglo XX han experimentado un gran aumento en los países desarrollados debido al aumento de la productividad marginal de los trabajadores.

La productividad ha aumentado por dos motivos: la acumulación de capital y el aumento de formación.

Un trabajador más formado con mejor dotación de capital multiplica su capacidad productiva y esto se refleja en la curva de demanda de los empresarios y finalmente en el aumento del salario de mercado.

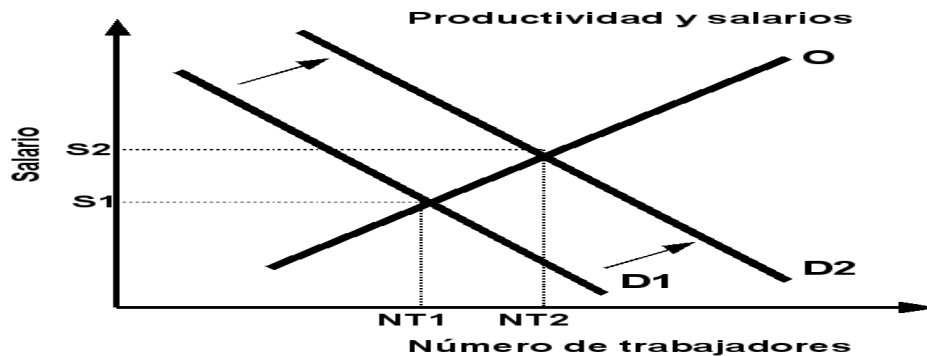
Cuando aumenta la productividad de los trabajadores, al igual que sucedía con el caso general de cualquier factor, la demanda se desplaza a la derecha y como consecuencia se elevan los salarios reales.

Los salarios reales tienen en cuenta el poder adquisitivo; se determinan dividiendo el salario nominal por el Índice de Precios al Consumo de ese periodo.

→ **Salario real:** salario nominal dividido por el IPC.

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

Como se observa en el gráfico un aumento de la productividad del factor trabajo traslada la curva de demanda a la derecha lo que hace que aumente el salario de equilibrio y un aumento de la cantidad demandada de trabajadores. Es decir, si los trabajadores consiguen producir más en el mismo tiempo, los empresarios estarían dispuestos a pagar más por su trabajo.



■ Las diferencias salariales: factores condicionantes:

Pero dentro de un mismo país también se dan grandes diferencias salariales: ejecutivos que ganan un millón de euros al mes y trabajadores que han de trabajar 40 horas semanales para alcanzar un sueldo de 600 €.

El mercado de trabajo no es plenamente competitivo: no todas las personas ofrecen un trabajo idéntico ni tienen las mismas cualificaciones y existen agentes (grandes empresarios, sindicatos...) que sí pueden influir en las condiciones de mercado

→ “Movida por el interés propio, toda persona buscará el empleo más ventajoso y rechazará el que presenta inconvenientes.”

Adam Smith

➤ La teoría de las diferencias salariales que compensan:

Hay trabajos con mucho más riesgo que otros, aunque aparentemente tengan la misma naturaleza: no es lo mismo ser guardia de seguridad en un banco que en una guardería, lavar coches o ventanas en rascacielos, trabajar por el día o por la noche

➔ **Diferencia salarial compensatoria:** diferencia positiva o negativa entre los salarios, que refleja el atractivo de las condiciones de un puesto de trabajo.

Las diferencias salariales existentes entre las distintas ocupaciones, se debe a diferentes factores, en cierto modo relacionados con las preferencias y la movilidad laboral entre unas ocupaciones y otras.

Si el trabajo se caracteriza por una elevada movilidad entre ocupaciones, las fuertes diferencias salariales tienden a desaparecer.

En el mundo real las diferencias existen, lo que surge que hay restricciones a la movilidad ocupacional.

Las diferencias salariales se deben a:

- Formación y cualificación.
- Aptitudes específicas.
- Naturaleza del trabajo.
- Producto en el que se desarrolla la actividad.
- Limitaciones a la movilidad ocupacional.

■ **El capital humano y las diferencias salariales:**

De los factores señalados, *la cualificación profesional o capital humano* constituye la causa más importante de las diferencias salariales entre los trabajadores.

El capital humano es el valor del potencial de obtención de renta que poseen los individuos, incluye la capacidad y el talento innatos, así como la educación, la formación y las experiencias adquiridas, que suele estar condicionado por entorno familiar.

El capital humano es mucho más que una colección de títulos académicos o certificados de antigüedad laboral. Incluye factores como la educación, la formación, la experiencia, la inteligencia, la energía, el hábito de trabajo, la fiabilidad, la iniciativa, el carisma, la creatividad, la perseverancia y la honestidad.

El capital humano aumenta como consecuencia de la educación general, de la formación para el trabajo y de la experiencia.

Aumentar el capital humano requiere un esfuerzo de tiempo y dinero, pero en promedio desde el punto de vista económico es una buena inversión.

La educación formal en las Universidades, en los Institutos no solo supone costes directos, como la matrícula, sino también costes de oportunidad, esto es, los ingresos que podría obtenerse trabajando en lugar de ir a estudiar. Pero debemos sopesar los costes e ingresos perdidos que conlleva la educación y las futuras retribuciones derivadas de contar con una mayor formación.

Las personas con un nivel más alto de capital humano obtienen mejores rentas de trabajo y los empresarios con un mayor nivel de formación obtienen en promedio unos beneficios más altos.

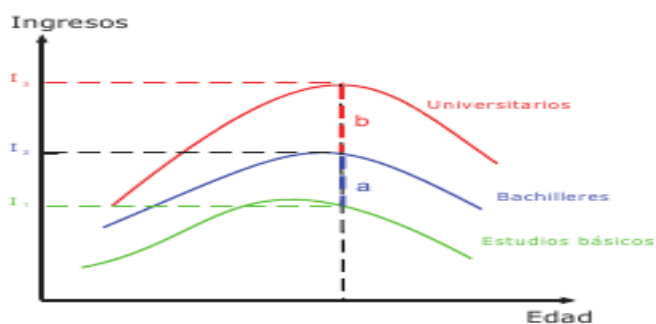
Está directamente relacionado con la productividad, a mayor acumulación de capital humano más productivo es un trabajador.

Sabemos que la productividad determina la demanda de trabajo y ésta el nivel salarial, por lo que muchas de las diferencias salariales se explican por estas diferencias de productividad.

→ **Educación-productividad-ingresos:**

Los mayores ingresos percibidos por los trabajadores con mayores niveles de educación son debidos a su mayor productividad.

Cuanto mayor es el nivel de formación más rápido es el crecimiento de ingresos.



Fuente: Salas Velasco 2001

1. Los ingresos aumentan con la edad, alcanzan un máximo y entonces decrecen.
2. El perfil es más elevado cuanto mayor es el nivel de educación.
3. El ingreso a cualquier edad es mayor para las personas con mayor educación ($I_1 > I_2 > I_3$).
4. El diferencial de ingresos tiende a aumentar con el nivel de educación ($b > a$).
5. Cuanto mayor es el nivel de educación, más rápido el aumento de ingresos.

▲ Educación → ▲ Productividad → ▲ Ingresos

■ **Discriminación, remuneración y rendimiento:**

Formación y experiencia laboral no explican siempre, que dos personas desarrollando el mismo trabajo perciban retribuciones diferentes.

La principal discriminación que existe es entre hombres y mujeres. Las mujeres con el mismo nivel de cualificación que hombres que desarrollan el mismo trabajo, perciben en muchos países desarrollados un 20% menos de renta que ellos.

La discriminación puede tener su origen en el empresario (cree que un hombre va a rendir más), o en el cliente (confía más si le realiza la operación un hombre que una mujer).

→ **El control del rendimiento humano:**

Las personas no son máquinas, por lo que su rendimiento y motivación no están garantizados con su contratación. Son pocos los trabajos, en los que el empresario dispone del nivel de información adecuado para determinar si el trabajador se ha esforzado al máximo en el desempeño de sus tareas.

Para incentivar el esfuerzo las empresas tratan de ligar el resultado del esfuerzo al sueldo percibido, de forma que el trabajador que más se esfuerce perciba una mayor renta.

La tendencia general es que **una parte del salario sea fija** (que proporcione estabilidad) y **otra cada vez más importante variable**, rendimiento(que proporcione incentivos).

Estudios empíricos has constatado que aunque existen causas objetivas de esta diferencia salarial (experiencia laboral, absentismo...), en muchos casos estas causas objetivas no llegan a demostrar más que un 50% de esta diferencia, por lo que el resto se debe a causas discriminatorias.

Otras discriminaciones salariales se dan entre diferentes razas o atributos físicos. De esta forma, un varón blanco atractivo, en promedio ganará mucho más que una mujer negra poca agraciada.

■ **Los salarios de eficiencia:**

Esta teoría tiene en cuenta la naturaleza humana de los trabajadores, estableciendo que la relación es inversa a la teoría general:

Un aumento de los salarios conduce a un aumento de la productividad.

→ **Salarios de eficiencia:** salario fijado por encima del precio de mercado con el fin de aumentar la productividad del empleado

El salario de eficiencia supone un incentivo para el trabajador, ya que sabe que si pierde el trabajo, en un trabajo similar cobrará un salario claramente inferior.

→ **Causas:**

Los motivos pueden ser que se contratan trabajadores de más calidad o que existe una menor rotación laboral, ya que mejoran los incentivos del trabajador para esforzarse y mantener ese trabajo.

Así, en algunas actividades en las que se necesita confiar de una manera especial en los trabajadores (custodia de grandes cantidades de dinero o de mercancía muy valiosa) se establecen salarios muy elevados para aumentar la confianza en el empleado.

No se les paga una remuneración extraordinaria para atraer a personas extraordinariamente honestas en las que se pueda confiar más, se confía más en ellos porque perciben remuneraciones extraordinarias y de esta forma tienen importantes incentivos para mantener ese trabajo.

▲ Productividad → ▲ Salarios ← Teoría general mercado de factores

▲ Salarios → ▲ Productividad ← Teoría salario eficiencia

■ **Globalización y salarios:**

En los últimos años la diferencia de salario real entre los trabajadores cualificados y lo que no lo están ha experimentado un gran aumento.

Los mercados se han globalizado, es decir, son cada vez más internacionales en lugar de nacionales o locales. La principal ventaja económica de la globalización es el aumento de la especialización y de la eficiencia que ésta conlleva.

Hemos visto que las personas o los países al especializarse en la producción de los bienes en los que es son más eficientes (o relativamente más eficientes como hemos estudiado en el principio de la ventaja comparativa) aumentan la cantidad de bienes producidos. Como consecuencia los consumidores de todos los países disfrutan de más bienes, de mejor calidad y de precios más bajos que si no existiera comercio.

→ **Ganadores y perdedores del aumento del comercio:**

Si antes de la apertura comercial el salario real de ambas industrias coincide (W_1), tras la apertura del comercio aumenta la demanda de productos informáticos por lo que demanda de trabajadores también aumenta para esta industria, aumentando los salarios y el nivel de empleo. En la industria textil sucede lo contrario y como consecuencia disminuyen los salarios y el empleo.

■ **Cambio tecnológico y salarios:**

Los salarios de los trabajadores con más nivel de cualificación se ven favorecidos por el cambio tecnológico, ya que aumenta su productividad al usar las nuevas tecnologías, mientras los no cualificados experimentan el efecto contrario.

En una situación de equilibrio en los dos mercados, pero con un salario inicial menor para los trabajadores no cualificados (a causa de su baja productividad). El cambio tecnológico ocasiona una reducción de la demanda de trabajadores no cualificados (son sustituidos por medios de capital) y un aumento de la demanda de trabajadores más cualificados. Como consecuencia los salarios y el empleo de los trabajadores menos dotados disminuye, aumentando ambas variables en los trabajadores más formados.

→ Ante el incesante cambio tecnológico o nos cualificamos permanentemente, o será imposible encontrar un buen puesto de trabajo.

■ **La determinación de los salarios :**

- Salario de reserva: salario por el que a los trabajadores les es indiferente trabajar que no trabajar
- Por tanto, el salario del mercado (W) debe ser mayor que el salario de reserva (W_r): los trabajadores reciben un salario mayor que su salario de reserva: $W > W_r$
- Salario nominal, expresado en unidades monetarias (en euros, en libras, en dólares, etc): $W = 1.500 \text{ € (p.e.)}$
- Salario real, W/P , expresado en términos de los bienes y servicios que pueden comprarse con él: si el precio de una cesta de bienes es 500 € y el salario nominal es 1500 € el salario real serán $1500/500 = 3$ cestas
- ¿Cómo se determinan los salarios?
 - ✓ Negociación colectiva: empresarios y sindicatos
 - ✓ Negociación bilateral (en puestos de trabajo con alto nivel de cualificación o grado de sustituibilidad de los trabajadores)

- **Por tanto, el poder negociador de trabajadores y empresarios afecta a la negociación de los salarios:**
 - ✓ Si aumenta el poder negociador de los trabajadores (se reduce el poder negociador de los empresarios), ceteris paribus, aumentarán los salarios nominales negociados
 - ✓ Si aumenta el poder negociador de los empresarios (se reduce el poder negociador de los trabajadores), ceteris paribus, disminuirán los salarios nominales negociados
- **¿de qué depende el poder negociador de los trabajadores?**
 - ✓ (De su nivel de cualificación)
 - ✓ De lo fácil que le resulte encontrar otro empleo:
 - Si es fácil encontrar un empleo (tasa de paro baja), su poder negociador aumenta y los trabajadores se vuelven más exigentes y exigen salarios mayores
 - Si es difícil encontrar un empleo (tasa de paro alta), los trabajadores pierden poder negociador y se vuelven menos exigentes y están dispuestos a trabajar por salarios menores
 - ✓ Por tanto, la tasa de paro influye en el poder negociador de los trabajadores: aumentos de la tasa de paro reducen el poder negociador de los trabajadores y presionan a la baja sobre los salarios nominales
- **¿de qué depende el poder negociador de los empresarios?**
 - ✓ De lo fácil que le resulte reemplazar a los trabajadores .
 - ✓ Cuando la tasa de paro es baja, es fácil para los trabajadores encontrar otro empleo y por tanto tienen incentivos para buscar otro empleo mejor (salario, condiciones contrato, etc)
 - ✓ Si los empresarios no desean que aumente la rotación del empleo en su empresa y desean que aumente la productividad, estarán dispuestos a pagar salarios más altos: salarios de eficiencia
 - ✓ Por tanto, si la tasa de paro es baja, los empresarios estarán dispuestos a pagar salarios nominales más altos para evitar una excesiva rotación y mejorar la productividad
- **¿2000 € al mes de salario nominal es un salario alto o bajo?**
 - ✓ Dependerán del precio de los bienes y servicios (alquiler vivienda, alimentación, transporte, ocio, etc)
 - ✓ Si el precio de una cesta típica de bienes de consumo es de 100 €, 2000 € sí parece un salario (real) alto pues con 2000 € se pueden comprar $2000/100 = 20$ cestas típicas
 - ✓ Si el precio de una cesta típica de bienes de consumo es 1000 €, 2000 € de salario nominal ya no es tan alto, pues los mismos euros permiten comprar menos cantidad de bienes y servicios $2000/1000 = 2$ cestas
- ◆ **En resumen, el nivel de precios de la economía afecta al salario real de los trabajadores y por tanto afectará al salario nominal negociado :**
 - ✓ Si los precios son altos, los trabajadores (sindicatos) negociarán salarios nominales más altos
 - ✓ Si los precios son bajos, los trabajadores (sindicatos) estarán dispuestos a negociar salarios nominales más bajos
 - ✓ En el momento de negociar los salarios nominales (que estarán vigentes al menos un año) los trabajadores desconocen el nivel de precios que se producirán: expectativas de precios (P_e)

◆ **EL PROBLEMA DEL DESEMPLEO:**

El **desempleo**, debido a su importancia cuantitativa, a sus consecuencias sociales y a que sus efectos se suelen concentrar en unos grupos específicos de la sociedad, es el problema macroeconómico más grave,

El **desempleo** afecta a aquellas personas de la población activa que, reuniendo las condiciones de edad, capacidad física y mental para realizar un trabajo remunerado, busca empleo y no lo encuentra,

■ **Medición del desempleo:**

Existe en España información de diferentes fuentes sobre el mercado laboral:

- La **Encuesta de Población Activa (EPA)**, elaborada trimestralmente por el Instituto Nacional de Estadística (INE).
- El **registro de parados** del Instituto Nacional de Estadística (INE).
- **Afiliados a la Seguridad Social**, en esta se incluye además personas en jubilación anticipada que realmente ya no están trabajando.
- **Información de número de declarantes por ingresos salariales** de la Agencia Tributaria.

Con todos estos datos se puede analizar la evolución temporal del empleo y el paro, señalando tendencias crecientes o decrecientes del mercado de trabajo.

■ **Las tasas de actividad y de paro: (Recordemos)**

- **La tasa de actividad** (también llamada tasa global de actividad) es el cociente entre el número total de activos (ocupados y parados) y la población total en edad de trabajar. Es decir, es el porcentaje de población activa respecto a la población total del país.

$$Tasa_{actividad} = \frac{Población\ activa}{Población\ total\ del\ país} \times 100$$

Si la **tasa de actividad** es, por ejemplo, del 37,8 % resalta que, de cada 100 habitantes, tan solo 38 están en condiciones de desempeñar un trabajo remunerado.

- **La tasa de paro o de desempleados** es el cociente entre el número de parados y la población activa. Es decir, es el porcentaje que representa la población desempleadas sobre el total de la población activa.

$$Tasa_{paro} = \frac{Parados}{Población\ activa} \times 100$$

Por ejemplo, una **tasa de desempleo** del 11,6 % significa que, de cada 100 personas con posibilidad de trabajar, aproximadamente 12 no desempeñan ningún trabajo remunerado.

■ **Las causas del desempleo:**

Por qué existe el desempleo:

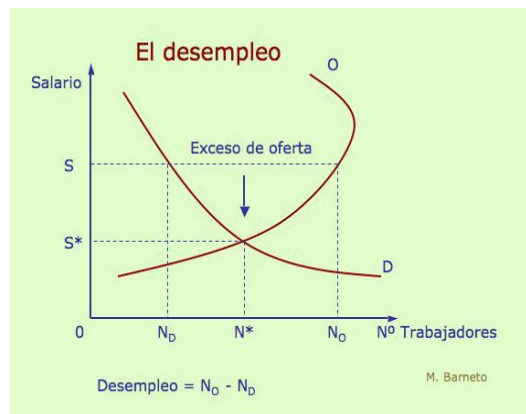
El desempleo no puede explicarse por un solo factor, al ser mucho los elementos que inciden en su determinación, **demográficos**, el países con elevadas tasa de natalidad verán aumentada su población activa, contribuyendo a aumentar el desempleo, como ocurrió en España a mediados de los 70; **los cambios tecnológicos** y la mayor **apertura al comercio internacional**, también puede incidir en un país en cuestión; el **ciclo económico** también incide en el desempleo, así en las fases de recesión es de esperar que las tasas de desempleo sea mayor que las fases de expansión

Dos de las principales escuelas de pensamiento económico, **la escuela clásica y la escuela keynesiana, discrepan sobre cuál es la situación** en la que se encuentra habitualmente **este mercado**:

La **teoría económica neoclásica** explica la existencia de desempleo como un exceso de oferta de trabajo: para volver al equilibrio del mercado, habría que bajar los salarios (los parados estarán dispuestos a trabajar por menos dinero) hasta que coincidan la oferta y la demanda, desapareciendo el paro. Es decir el libre juego de la oferta y la demanda.

Según este enfoque, el problema que subyace al desempleo es la rigidez de los salarios, que impide que éstos bajen lo suficiente como para ajustar la oferta y la demanda de trabajo. La rigidez salarial proviene de dos factores: la acción de los sindicatos, que presionan al alza, y la del Gobierno, que establece un salario mínimo que garantice una vida digna a todo trabajador.

Bajo esta escuela de pensamiento liberal, la solución del paro pasaría por la liberalización total del mercado de trabajo. Es decir, la eliminación de la acción de los sindicatos y del Gobierno.



La **teoría económica keynesiana**, por su parte, achaca las causas del desempleo, no al propio mercado de trabajo, sino al de bienes y servicios. La explicación es que la demanda de trabajo es una demanda derivada de la producción y ventas de las empresas: a mayor demanda de bienes y servicios, mayor producción y mayor demanda de empleo. Pero si la demanda de bienes y servicios disminuye, las empresas reducen su actividad productiva y también sus necesidades de trabajo, apareciendo el paro.

En el modelo keynesiano, la causa principal del paro hay que buscarla en la insuficiencia de la **demanda agregada**. Un simple cambio negativo en las expectativas de los empresarios puede provocar una disminución de su demanda de bienes de **inversión** lo que originará una serie de reacciones en cadena en la que se irá perdiendo empleo sucesivamente en diferentes ramas industriales. La consiguiente disminución en la capacidad adquisitiva de los trabajadores puede agravar el círculo vicioso prolongando indefinidamente la situación de desempleo.

En esta situación no existe ningún mecanismo automático para eliminar el paro y el estado debe asumir la responsabilidad de alcanzar y mantener el pleno empleo mediante una política apropiada (Políticas de estímulos).

Además de las explicaciones de la teoría económica, existen **otras causas del paro**:

- **Desajustes entre la oferta y la demanda en relación a la cualificación:** suele ocurrir que en determinados momentos el mercado ofrece una gran cantidad de una cualificación concreta pero las empresas no la necesitan en esa cuantía, generándose desempleo en la profesión. Es el caso de los albañiles o los arquitectos en el sector de la construcción.
- **El desigual reparto del empleo:** a pesar de la regulación de la jornada laboral máxima, existen personas que están pluriempleadas o hacen horas extraordinarias sistemáticamente, mientras que otras no tienen trabajo. Si la distribución del empleo fuera más igualitaria, podría paliarse el problema del paro.

- **Salario mínimo interprofesional (SMI):** Es una cantidad que el gobierno fija (previa consulta a sindicatos y organizaciones empresariales) como el mínimo salario que un trabajador debe percibir, cualquiera que sea su trabajo o sector de actividad (por eso se llama interprofesional).
Se revisa anualmente, teniendo en cuenta la subida de los precios, la coyuntura económica, etc.

◆ **TIPOS DE DESEMPLEO:**

El paro tiene graves consecuencias personales y sociales, pero no afecta a todas las personas y colectivos por igual. Tiene, por tanto, un carácter discriminatorio y está muy desigualmente distribuido entre la población activa (jóvenes, mayores de 45 años, las personas menos cualificadas o reducida formación).

■ **Tipos de desempleo según las causas que lo provocan:**

- **El desempleo cíclico** tiene lugar cuando los trabajadores, y en general los factores productivos, quedan ociosos debido a que el gasto de la economía durante ciertos períodos a lo largo del ciclo es insuficiente para dar empleo a todos los recursos.
- **El desempleo estacional** es causado por cambios en la demanda de trabajo en momentos diferentes del año. Por ejemplo, al final del verano muchas personas ingresan en la lista del paro, que había sido contratadas durante el verano en restaurantes y hoteles.
- **El desempleo friccional** es el ligado al funcionamiento normal del mercado de trabajo y se origina al dejar su puesto de trabajo algunos trabajadores para buscar otro mejor. Así pues este tipo de desempleo surge porque los trabajadores tarda en encontrar empleo que mejor se ajusta a sus cualificaciones y gustos.
- **El desempleo estructural** se debe a desajustes entre la cualificación o la localización de la fuerza de trabajo y la cualificación requerida en el empleo, es decir, el paro de larga duración de trabajadores con poca formación técnica requerida.

■ **Los efectos del desempleo:**

El desempleo tiene efectos económicos y sociales. Entre los efectos económicos podemos destacar:

- **Caída de la producción real.** La existencia de desempleo supone una deficiente asignación de recursos. Al no aprovechar todos los recursos disponibles, la producción se sitúa por debajo de la frontera de posibilidades de producción.
- **Disminución de la demanda.** El nivel de pobreza de los individuos aumenta cuando están en paro. Como consecuencia del desempleo y la disminución de la renta, disminuye el consumo, se genera una caída de la demanda en términos agregados.
- **Aumento del déficit público.** Si el desempleo aumenta, el sector público deberá soportar mayores gastos por subsidios de desempleo. Por tanto, si no aumentan los impuestos, el déficit público aumentará.

Entre los efectos sociales destacamos:

- **Efectos psicológicos negativos.** La baja autoestima que tiene la persona cuando está desempleada, y esto le puede provocar enfermedades, como la depresión.
- **Efectos discriminatorios.** El desempleo no afecta a todas las personas por igual, sino que discrimina por edades, sexo y origen étnico. Así por ejemplo los mayores de cincuenta años. Mujeres ciertos sectores.

La gravedad del desempleo se debe a que suele haber grupos de personas que permanecen desempleadas largos períodos de tiempo.

El desempleo de larga duración (PDL), es aquel de igual o superior a seis meses.

Así, si hay dos países con la misma tasa de desempleo, las consecuencias sociales serán menores en el país que tiene menor porcentaje de desempleo de larga duración.

La duración del desempleo es el tiempo en que una persona está en situación de desempleo. Los costes del desempleo aumentan cuando lo hace su duración.

◆ **POLÍTICA DE EMPLEO Y EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO:**

Cuando se habla de **paro** se pueden distinguir dos tipos muy diferenciados:

- **Paro friccional:** se origina por el tiempo que transcurre para casar la oferta y la demanda de trabajo. Desde que persona comienza a buscar trabajo hasta que lo localiza transcurre un tiempo: envío de CV, visita a las oficinas de empleo, entrevistas, etc.
- **Paro estructural:** se produce cuando la demanda de trabajo es menor que la oferta de trabajo, o cuando hay desajustes entre el trabajo ofertado y el demandado (capacitación, localización geográfica, etc.).

El paro que realmente importa es el paro estructural.

Para tratar de reducir el paro el gobierno puede adoptar medidas de **política de demanda** o de **política de oferta**.

La política de empleo es la intervención gubernamental en el mercado de trabajo con dos objetivos: la creación de empleo y la protección de los desempleados.

Las medidas para conseguir estos objetivos son diversas, y una vez más, los economistas discrepan en la eficacia de unas y otras. Se pueden resumir en los siguientes tipos:

- **Actuaciones sobre la oferta de trabajo:** no crean nuevo empleo pero reducen la tasa de paro. Entre ellas están la reducción de la población activa (jubilaciones anticipadas o retraso de la edad laboral), y el reparto del empleo existente reduciendo la jornada laboral (trabajar menos para que trabajen más personas) y fomentando el trabajo a tiempo parcial.
- **Medidas sobre la demanda de trabajo:** van encaminadas a potenciar la actividad empresarial y, de esa manera, crear empleo. Incluyen incentivos a las pequeñas empresas privadas y al "autoempleo" (reducción de impuestos, subvenciones, etc.), e inversiones públicas generadoras de puestos de trabajo.
- **Formación de los trabajadores:** actuaciones que tienen por objeto facilitar y mejorar la formación profesional de los trabajadores, especialmente aquellos con dificultades para acceder al primer empleo o para reinsertarse en el mercado laboral: cursos del INEM, programas de iniciación profesional, etc.
- **Servicios de información de empleo:** tienen como fin intermediar de forma eficaz entre la oferta y la demanda de trabajo, facilitando su encuentro. Estos servicios no sólo informan, sino que también orientan y asesoran tanto a empresas como a trabajadores desempleados, incluyendo la posibilidad de que éstos se constituyan en autónomos y se "autoempleen".
- **Protección del desempleo:** prestaciones y subsidios a los trabajadores que pierden su empleo. Son ayudas del Estado mientras que el trabajador busca un nuevo empleo, de duración determinada y por un importe inferior al salario que tenía. No tienen derecho a estas ayudas aquellas personas que buscan su primer empleo ni los parados de larga duración, aunque en este caso pueden recibir un subsidio asistencial si carecen de ingresos y tienen cargas familiares.

Estas políticas, se pueden aglutinar de la siguiente manera:

a) Política de demanda:

Incluye medidas destinadas a relanzar la demanda. Pueden ser:

- **Medidas de política fiscal** (bajar impuestos, aumentar el gastos público).
- **Medidas monetarias:** aumentar la oferta monetaria para bajar los tipos y relanzar la inversión.
- **Medidas que afectan al tipo de cambio:** dirigidas a depreciar el tipo de cambio y relanzar las exportaciones.

La eficacia de estas medidas dependerá de cómo de lejos se encuentre la economía de su nivel de producción de pleno empleo:

Si está muy por debajo es posible que estas medidas consigan aumentar el nivel de empleo, pero si la economía se encuentra próxima a su nivel de pleno empleo estas medidas suelen incidir poco en el empleo y generan en cambio inflación, con pérdida de competitividad internacional.

b) Políticas de oferta:

Tratan de **actuar sobre la curva de oferta agregada**, desplazándola hacia la derecha. Son diferentes medidas orientadas a conseguir mejorar la tecnología, mejorar la productividad, incrementar la tasa de ahorro e inversión, etc.

Algunas medidas que podrá adoptar el gobierno son:

- **Fomento de la competencia:** vigilancia de posiciones monopolísticas, liberalización de los mercados, privatizaciones, desregulaciones, etc.
- **Capacitación de los trabajadores, ayudas a proyectos de inversión** (subvenciones, desgravaciones, etc.).
- **Incentivos en I+D** (investigación y desarrollo).
- **Mejoras de las infraestructuras.**
- **Reducción de impuestos a trabajadores y empresas.**
- **Subvenciones a empresas** que creen empleo.

■ **La evolución del mercado de trabajo:**

- Los avances tecnológicos, económicos y sociales influyen directamente en la configuración de los puestos de trabajo y en la cualificación profesional necesaria para adaptarse a ellos. Una consecuencia de estos es la aparición de nuevas profesiones y empleos: los llamados nuevos yacimientos de empleo (NYE).

◆ LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

La justificación para explicar el crecimiento de los sindicatos de trabajadores ha sido la ausencia de competencia por el lado de la demanda: el poder de los empresarios requería la existencia de sindicatos monopolistas que protegieran los intereses de los trabajadores afiliados.

→ **Sindicatos:** Organizaciones de trabajadores que tratan de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores (UGT, CC.OO, etc.).

→ **Patronal:** Organizaciones de empresarios para defender los intereses de los empresarios. En España, esta la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). Aglutina a diferentes organizaciones sectoriales (ASAJA(Agrícola), FIAB (Alimentación), CNC (Construcción), AEB (Banca), etc.).

■ Los objetivos de los sindicatos:

Entre los objetivos que persigue los sindicatos está el **negociar** con las empresas los salarios y demás condiciones de trabajo de sus afiliados.

Como objetivo básico de los sindicatos, ha sido tratar de **mantener y elevar los salarios reales** de sus afiliados. En los últimos años, **el empleo** también forma parte de los objetivos de los sindicatos.

→ La negociación colectiva:

Es el proceso tendente a conseguir un acuerdo entre los trabajadores y empresarios sobre las condiciones en las que va a desarrollarse el trabajo futuro en el centro de trabajo, empresa o grupo de empresas.

El proceso negociador tiene como fin último la celebración de un convenio colectivo y así se reconoce en el Art.37 de la C.E. y en el Art.82,1 del E.T.

→ Los convenios colectivos:

Son acuerdos libremente adoptados entre los trabajadores y el empresario en virtud de su autonomía colectiva para regular el trabajo futuro

De esta definición debemos destacar:

- ◆ **Son acuerdos formales**, ya que se deben hacer por escrito y siguiendo el procedimiento previsto en el Estatuto de los Trabajadores.
- ◆ **Tiene eficacia normativa**, es decir, va aplicarse obligatoriamente tanto a las partes negociadoras como a los trabajadores del ámbito donde se aplique el convenio.

Son normas que van a tener el rango de ley, leyes contractuales o contratos normativos y que nacen del consenso de un acuerdo de 2 partes que lo firman. No es ley en sentido estricto porque no la hacen ni los parlamentarios, ni el gobierno, etc. No es estrictamente un contrato porque las obligaciones que nacen obligan sólo a las partes firmantes, pero el convenio obliga a más personas de las que han firmado el convenio, es decir, todos los trabajadores que están bajo el ámbito de aplicación del convenio. En suma podemos decir, que obliga como una ley y nace como un acuerdo.

El artículo 37 de la Constitución en su punto primero reconoce el derecho a la negociación colectiva (negociar convenios). EL mismo tiempo este artículo sigue diciendo que la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores, así como la fuerza vinculante de los convenios. En el E.T. se contempla esto, así como en la LOLS ley orgánica 11/85 donde se hace referencia a la negociación colectiva y se regula expresamente el derecho fundamental que tienen todos los trabajadores a la asociación sindical.

→ **Objetivo básico de los sindicatos:**

Como hemos dicho antes el objetivo básico de los sindicatos, ha sido tratar de **mantener y elevar los salarios reales** de sus afiliados. En los últimos años, **el empleo** también forma parte de los objetivos de los sindicatos.

Los objetivos de crecimiento salarial se han procurado alcanzar a través de una serie de estrategias entre las que cabe señalar las siguientes:

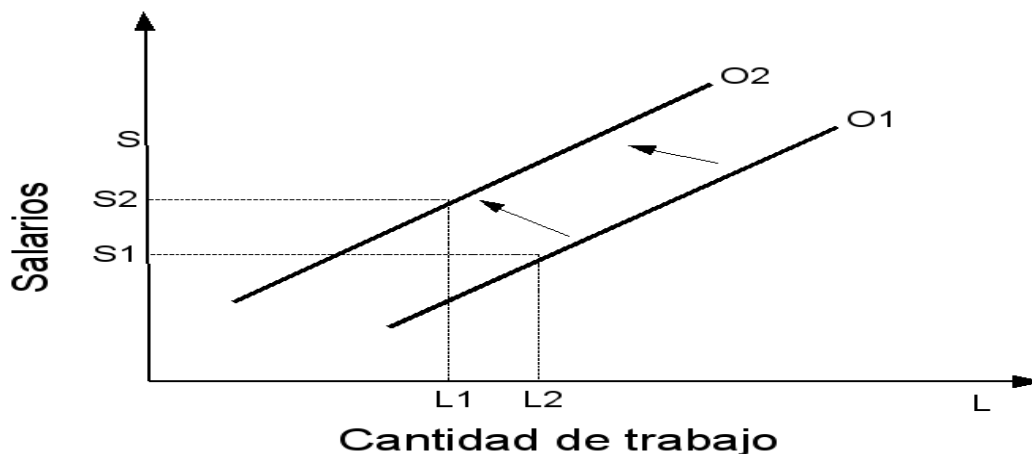
- 1) Restricciones a la oferta de trabajo.
- 2) Establecimiento de salarios mínimos
- 3) Aumentando la demanda de trabajo.

1) **Restricciones a la oferta de trabajo:**

La limitación de la oferta de cualquier clase de trabajo en comparación con los demás factores productivos, tenderá a elevar los salarios.

Recordemos que en el Mercado de Trabajo la oferta es la de los trabajadores y la demanda la de las empresas.

Las restricciones a la oferta de trabajo hacen que la curva de oferta se desplace hacia la izquierda: el empleo se reduce (oferta de trabajo) y el salario aumenta



Desplazamiento de la curva de oferta de trabajo y sus efectos sobre el precio y la cantidad de equilibrio

Por ello, los sindicatos han procurado para evitar que se produzca incrementos en la oferta de mano de obra retrasar la edad de entrada en el mercado de trabajo y adelantar la edad de jubilación, a la vez que reducir el número de horas de trabajo a la semana.

También los sindicatos han tratado de restringir el grado de intensidad y rapidez del trabajo, ya que de esta manera también se limita la mano de obra (la oferta de trabajo)

2) **Establecimiento de salarios mínimos:**

Indicar que ha sido una estrategia normalmente seguida por los sindicatos la de forzar al establecimiento de leyes de salarios mínimos. Esto hace que el salario sea superior al de equilibrio como veremos posteriormente.

→ **Salario Mínimo**

El **salario mínimo** es un límite que fija el gobierno con el fin de asegurarle al **trabajador** unos **ingresos mínimos**.

Esta medida está dirigida a proteger al trabajador, especialmente al de menor cualificación.

No obstante existe **controversia** sobre su efectividad:

Según algunos economistas el salario mínimo beneficia a los trabajadores que se encuentran ya dentro del mercado laboral, pero puede perjudicar a aquellos que están fuera, a los que están buscando trabajo, ya que ante el encarecimiento de la mano de obra algunas empresas decidirán no contratar.

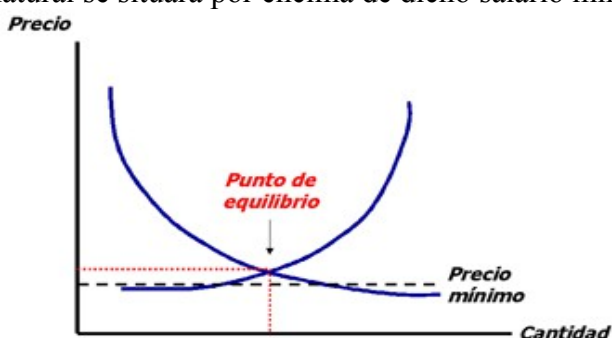
Según estos economistas la demanda de trabajo poco cualificado es muy elástica al precio, por lo que una subida del mismo (establecimiento de un salario mínimo) producirá una fuerte reacción a la baja de la demanda de empleo. Las personas más perjudicadas serán aquellas con un acceso más difícil al mercado de trabajo (mayores, jóvenes, y trabajadores de baja cualificación).

Otros economistas sostienen en cambio que la demanda de trabajo poco cualificado no es tan elástica, por lo que una subida del precio tiene un efecto muy limitado en la cantidad demandada de empleo. Para estos economistas **un salario mínimo beneficia tanto al trabajador en activo como a aquel que está buscando trabajo**.

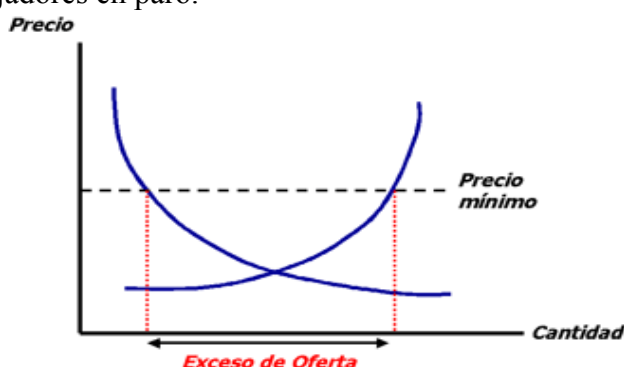
→ **Salario mínimo:**

El impacto del salario mínimo sobre el funcionamiento del mercado de trabajo va a depender de si dicho salario se sitúa por debajo o por arriba del salario de equilibrio (aquel al que tendería libremente el mercado si no hubiera intervención pública).

Si el salario mínimo está por debajo del salario de equilibrio no tiene ningún impacto ya que el mercado de modo natural se situará por encima de dicho salario mínimo.



En cambio, **si el salario mínimo es superior al salario de equilibrio este tope impedirá al mercado alcanzar su punto de equilibrio**. El salario se situará en dicho nivel mínimo donde la cantidad ofrecida será mayor que la cantidad demandada, lo que provocará un exceso de oferta de trabajo que quedará trabajadores en paro.



La paradoja de esta medida es que el gobierno trata con ella de favorecer a los trabajadores pero el resultado es que este colectivo se encuentra con un stock de parados.

3) Aumento la demanda de trabajo:

Para ello se ha recurrido, por ejemplo, al establecimiento de tarifas aduaneras a la importación con el fin de entorpecer la entrada de productos extranjeros, con el consiguiente aumento de los productos nacionales.

También imponiendo reglas a los empresarios, por ejemplo el de exigir la presencia de un camarero para un determinado número de mesas de un restaurante, con objeto de mantener la mano de obra por encima de lo que realmente los empresarios desearían.

----- 00000 -----