



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Departament d'Economia Aplicada

FACULTAT DE CIÈNCIES SOCIALS

DIPLOMATURA EN RELACIONES LABORALES

ECONOMÍA LABORAL

CURSO 2008-2009

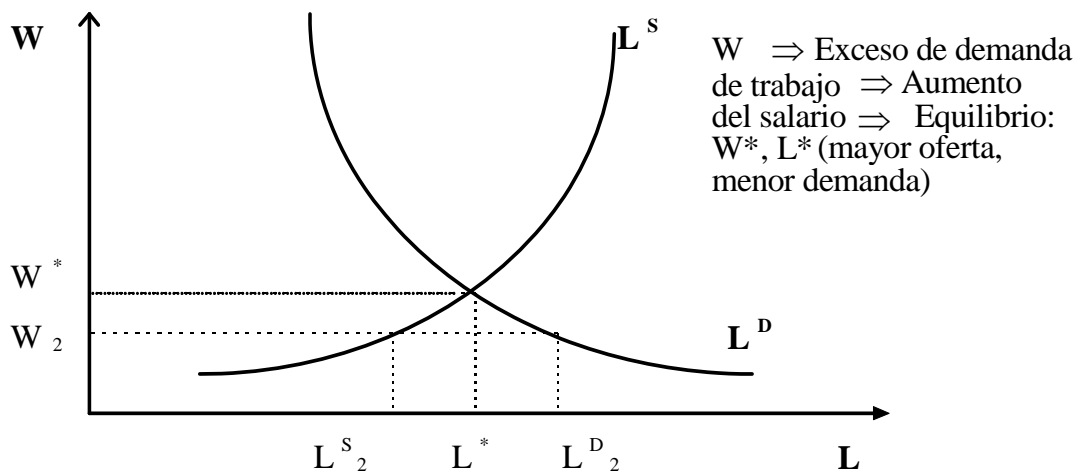
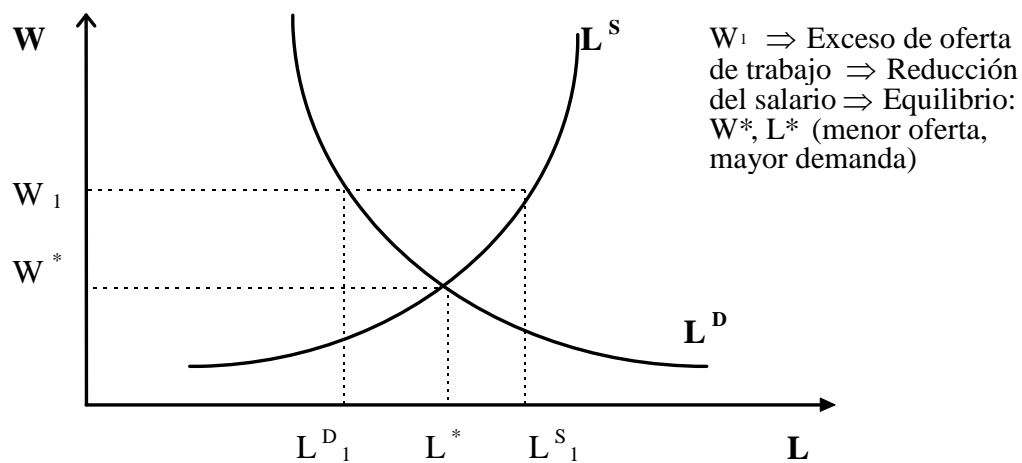
GUIÓN TEMAS 2, 3 Y 4
(GRUPO F)

Profesor:
Josep Banyuls

TEMA 2. EL ANÁLISIS ECONÓMICO DE LA REALIDAD LABORAL

1. LA TEORÍA MICROECONÓMICA NEOCLÁSICA (ENFOQUE CONVENCIONAL)

- a) El mercado de trabajo se analiza igual que los mercados de bienes: la interacción de la oferta de trabajo (trabajadores: L^S) y la demanda de trabajo (empresas: L^D) determina el salario de mercado (W) y el nivel de empleo (L) correspondiente
- * Si $\uparrow W \Rightarrow \downarrow L^D$; Si $\downarrow W \Rightarrow \uparrow L^D$ (tema 3)
 - * Si $\uparrow W \Rightarrow \uparrow L^S$; Si $\downarrow W \Rightarrow \downarrow L^S$ (tema 4)
- b) El comportamiento de trabajadores y empresas es individual y guiado estrictamente por la racionalidad económica (análisis coste-beneficio)
- c) El mercado de trabajo tiende al equilibrio (igualdad de oferta y demanda de trabajo) en condiciones de competencia perfecta y flexibilidad (laboral y salarial):
- i) Si hay un exceso de oferta de trabajo, baja el salario por la competencia entre trabajadores \Rightarrow baja la oferta de trabajo, crece la demanda de trabajo
 - ii) Si hay un exceso de demanda de trabajo, sube el salario por la competencia entre empresas \Rightarrow baja la demanda de trabajo, crece la oferta de trabajo
 - iii) Se llega automáticamente al salario de equilibrio (dónde coinciden oferta y demanda de trabajo), al que corresponde un nivel de (pleno) empleo de equilibrio



- d) El marco institucional (legislación, acción sindical, negociación colectiva...) se contempla como una imperfección que interfiere en el mercado, ya que se aleja del modelo de competencia perfecta

2. LA TEORÍA MACROECONÓMICA KEYNESIANA

- a) La dinámica del mercado laboral depende de la situación global de los mercados de bienes y servicios (demanda agregada, PIB) y de las complejas relaciones entre los diversos agentes macroeconómicos: familias (consumo, ahorro), empresas (inversión producción), Estado (gasto público, impuestos) y sector exterior (importaciones, exportaciones) ⇒ superar la visión microeconómica del mercado de trabajo
- b) Las decisiones individuales (consumo, inversión, producción) están afectadas por la incertidumbre y las expectativas ⇒ trabajadores y empresas intentan asegurar sus ingresos limitando la competencia y la flexibilidad de salarios y precios ⇒ los ajustes en el mercado de trabajo se producen a través de la cantidad de empleo
- c) El mercado no asegura suficientemente la coordinación de las decisiones individuales de forma compatible con un crecimiento estable ⇒ aparecen desequilibrios cíclicos (crisis periódicas con paro) que requieren de una intervención del Estado

3. LA PERSPECTIVA MARXISTA

- a) Las relaciones de producción en el sistema capitalista están marcadas por la desigualdad entre clases sociales (capitalistas y trabajadores) en la propiedad de los medios de producción ⇒ dominio de los propietarios del capital en la organización del trabajo, en las decisiones sobre empleo y en la apropiación de la renta generada
- b) Existe un conflicto por la distribución de la renta entre salarios y beneficios, el salario se determina según las relaciones de poder entre capital y trabajo
- c) Distinción entre fuerza de trabajo (capacidad potencial de trabajar que compra el capitalista) y trabajo efectivo (factor que se incorpora al proceso productivo) ⇒ indeterminación del contrato de trabajo sobre la plena utilización de la mano de obra en la empresa ⇒ desarrollo de formas de control empresarial de la fuerza de trabajo (para convertirla en trabajo efectivo: control simple y coercitivo, incentivos, participación de los trabajadores, identificación con los objetivos de la empresa)

4. EL ENFOQUE INSTITUCIONALISTA (INSTITUCIONALISMO LABORAL)

- a) Las instituciones son normas sociales más o menos formalizadas que regulan las relaciones de individuos y grupos, con permanencia en el tiempo y sanciones que garantizan su cumplimiento, que influyen sobre la actuación económica individual y al mismo tiempo permiten el desarrollo de esta actividad
- b) Peculiaridades institucionales de la fuerza de trabajo
 - i) Trabajadores y empresarios forman parte de una sociedad con ciertos valores institucionales que determinan su actuación más allá de la racionalidad económica

- ii) Trabajadores y empresarios pueden organizarse colectivamente para defender sus intereses en el ámbito de las relaciones laborales
- iii) En la (re)producción de la fuerza de trabajo intervienen instituciones no mercantiles (familia, escuela...)
- c) Instituciones y normas sociales de regulación del ámbito laboral
 - i) Mercado: contrato de trabajo (acuerdo individual voluntario)
 - ii) Organización: sindicatos, patronales, convenios, colegios profesionales (normas surgidas de la actuación colectiva de los actores organizados en el ámbito de las relaciones laborales)
 - iii) Intervención pública: regulación política del conflicto entre capital y trabajo, regulación de las condiciones del mercado de trabajo y de la gestión empresarial de la mano de obra (legislación laboral)
- d) Hay diversas configuraciones de la realidad laboral, múltiples “mercados” de trabajo diferenciados en sus normas sociales de regulación:
 - i) El mercado de trabajo de competencia perfecta se caracteriza por la inexistencia de más instituciones que el mercado \Rightarrow funcionamiento según la lógica de oferta y demanda
 - ii) Existen mercados de trabajo que tienen poco que ver con el mercado de competencia perfecta, ya que existen en ellos normas institucionales derivadas de la regulación legal y la organización colectiva que limitan la lógica de oferta y demanda. Ejemplos:
 - * Mercados internos de trabajo: promoción interna de la plantilla para cubrir las vacantes superiores (limitación de la competencia externa), regulación a través de reglamentos de empresa y negociación colectiva (salarios, jerarquía, normas de promoción...)
 - * Mercados profesionales: la organización profesional regula el acceso al mercado (a través del proceso formativo y la acreditación), sus normas de funcionamiento y las remuneraciones \Rightarrow no hay competencia externa, competencia interna limitada

Bibliografía básica:

Gallego, J.R., Nacher, J., coords. (2001), *Elementos Básicos de Economía. Un análisis institucional*, València, Tirant lo Blanch. Capítulo 10: “El análisis de la realidad laboral desde la economía”.

Recio, A. (1997), *Trabajo, personas, mercados. Manual de Economía Laboral*, Barcelona, Editorial Icaria. Capítulos 4 y 10.

TEMA 3. LA DEMANDA DE TRABAJO

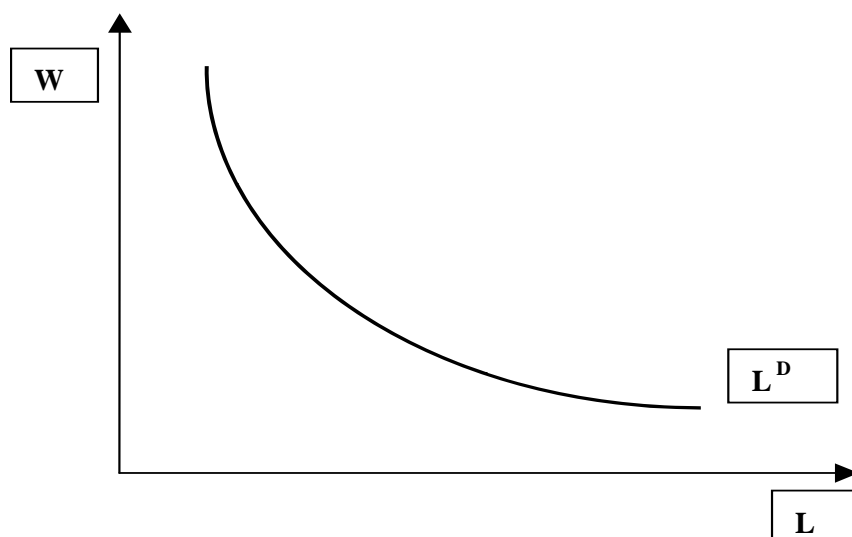
1. PERSPECTIVA MICROECONÓMICA NEOCLÁSICA: SALARIO Y PRODUCTIVIDAD

1.1. El planteamiento a corto plazo:

- a) El capital (maquinaria) y la técnica de producción son fijos \Rightarrow sólo se puede incrementar la producción utilizando más trabajo (productividad marginal del trabajo decreciente: cada trabajador incorporado permite un aumento del producto menor que el anterior)
- b) Decisión racional óptima de la empresa buscando el máximo beneficio \Rightarrow se demanda trabajo comparando el salario de mercado (coste laboral) con el valor del producto que se obtendrá del trabajador (valor productividad marginal del trabajo: VP_{Ma}) \Rightarrow la demanda de trabajo que hace máximo el beneficio de la empresa es la que corresponde a un salario $W = VP_{Ma}$
- c) La demanda de trabajo (L^D) es mayor cuanto menor sea el salario (W) y viceversa \Rightarrow curva de demanda de trabajo con pendiente negativa

Ejemplo hipotético de demanda de trabajo de una empresa en un mercado de competencia perfecta								
Trabajo (L)	Producción total (Q)	Productividad marginal (P _{Ma})	Valor P _{Ma} (P * P _{Ma}) Precio P=10	Ingreso total (IT = P*Q) P =10	Coste salarial (CT = L*W) Salario W=30	Beneficio (IT - CT)	Coste salarial' (CT' = L*W') Salario W'=50	Beneficio' (IT - CT')
5	37	8	80€	370€	150€	220€	250€	120€
6	44	7	70€	440€	180€	260€	300€	140€
7	50	6	60€	500€	210€	290€	350€	150€
8	55	5	50€	550€	240€	310€	400€	150€
9	58	3	30€	580€	270€	310€	450€	130€
10	59	1	10€	590€	300€	290€	500€	90€

En este ejemplo simplificado (que no contempla más que costes salariales), si el salario es de 30€ la empresa contratará a 9 personas, ya que si contratara 10 estará perdiendo beneficio. Si el salario es 50€ contratará 8 personas. Por tanto, la demanda de trabajo depende inversamente del salario.



1.2. El planteamiento a largo plazo:

- a) La empresa puede variar el capital, la técnica de producción y el volumen de trabajo utilizado (diferentes combinaciones de trabajo y capital para la misma producción)
- b) Las empresas elegirán la técnica que les permite maximizar los beneficios: con salarios más altos eligen técnicas más intensivas en capital, que utilizan menos trabajo (y que tienen una mayor productividad)

2. PERSPECTIVA MACROECONÓMICA KEYNESIANA: DEMANDA AGREGADA Y EMPLEO

- a) Principio de la demanda agregada efectiva (DA = Consumo familias + Inversión empresas + Gasto público Estado + Exportaciones - Importaciones): el nivel de gasto de los agentes macroeconómicos determina el nivel de producción de las empresas (PIB) y el empleo (demanda de trabajo) existente en un país
- b) La demanda de trabajo depende de los diversos determinantes de la demanda agregada (expectativas empresariales, nivel de renta, tipos de interés, política fiscal, competitividad...) \Rightarrow la demanda de trabajo depende del ciclo económico
- c) El salario no es sólo coste laboral para las empresas, sino fuente de renta (de consumo, de demanda agregada) \Rightarrow el salario tiene una influencia compleja en la demanda de trabajo (efectos positivos y negativos de un aumento salarial)
- d) Los incrementos de la demanda agregada no sólo aumentan el empleo sino que pueden generar inflación: la falta de competencia e innovación en determinados sectores productivos puede hacer que los aumentos de demanda presionen al alza sobre los precios sin incrementar el PIB real y el empleo

3. DETERMINANTES ESTRUCTURALES DE LA DEMANDA DE TRABAJO

- a) Demanda de productos: la situación de cada mercado (expansión, crisis) influye en la planificación de la producción y en la demanda de trabajo, cuantitativamente (volumen y dinamismo del empleo) y cualitativamente (grado estabilidad, condiciones laborales)
- b) Tecnología: influye en los requerimientos de trabajo (en cantidad y cualificaciones)
 - i) Tecnología intensiva en trabajo: mayor demanda de trabajo, empleo menos especializado, menor productividad
 - ii) Tecnología intensiva en capital: menor demanda de trabajo, empleo más especializado, mayor productividad
- c) Estrategias de competitividad empresarial: las empresas intentan reducir el coste laboral unitario (CLU = coste laboral total dividido entre el valor de la producción) \rightarrow el objetivo es reducir el CLU para mejorar el beneficio y la competitividad:
 - i) Determinantes del coste laboral unitario (CLU):

$$* \quad \text{CLU} = \frac{W}{Y} = \frac{W}{P * Q} = \frac{\frac{W}{L}}{P * \frac{Q}{L}} = \frac{\omega}{\pi}$$

- * W: coste laboral total (salarios y otros costes laborales pagados)
 - * Y: valor de la producción de la empresa ($Y = P \cdot Q$, siendo P el precio del producto y Q la cantidad producida)
 - * L: volumen de empleo de la empresa
 - * $W/L = \omega$: salario medio pagado por trabajador \rightarrow si $\downarrow \omega \Rightarrow \downarrow \text{CLU}$
 - * $Q/L = \pi$: valor de la productividad del trabajo (valor del producto obtenido por trabajador) \rightarrow si $\uparrow \omega \Rightarrow \downarrow \text{CLU}$
- ii) Las estrategias empresariales de competitividad basadas en mejorar la productividad (innovaciones tecnológicas y organizativas) o en aumentar el valor del producto (mediante calidad, diferenciación y control del mercado) pueden reducir el CLU sin reducir los salarios ni las condiciones de trabajo
- iii) Las estrategias de competitividad no basadas en la productividad y la innovación reducen el CLU a costa de los salarios y las condiciones de trabajo
- d) Estructura empresarial: tamaño y lugar que ocupa cada empresa en la jerarquía productiva, grado de competencia/monopolio existente \Rightarrow restricciones diversas para la demanda de trabajo (a mayor subordinación de la empresa y menor control sobre su mercado, menor dinamismo y calidad del empleo)
- e) Prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo: las empresas gestionan la mano de obra (mediante la contratación, formación, promoción, remuneraciones...) para conseguir sus objetivos de flexibilidad y control
- i) Flexibilidad laboral: ajuste (de forma poco costosa) del uso de la fuerza de trabajo (cantidad de empleo, funciones realizadas: flexibilidad cuantitativa y/o cualitativa) a las circunstancias cambiantes de la demanda y la producción
- ii) Control sobre la fuerza de trabajo: conseguir el comportamiento adecuado de la mano de obra de cara a la mejora de la productividad (mediante formas coercitivas de control, incentivos negociados o discrecionales, participación de los trabajadores, identificación con la empresa...)
- iii) La gestión empresarial de la mano de obra está condicionada por la posición de la empresa en el mercado y en la estructura productiva, por las normas institucionales (acción sindical, legislación) y por la cultura de gestión laboral, de forma que se definen condiciones de trabajo y salariales diferenciadas para distintos puestos de trabajo (segmentación de la demanda de trabajo: dentro de la empresa, entre empresas del mismo sector, entre sectores)

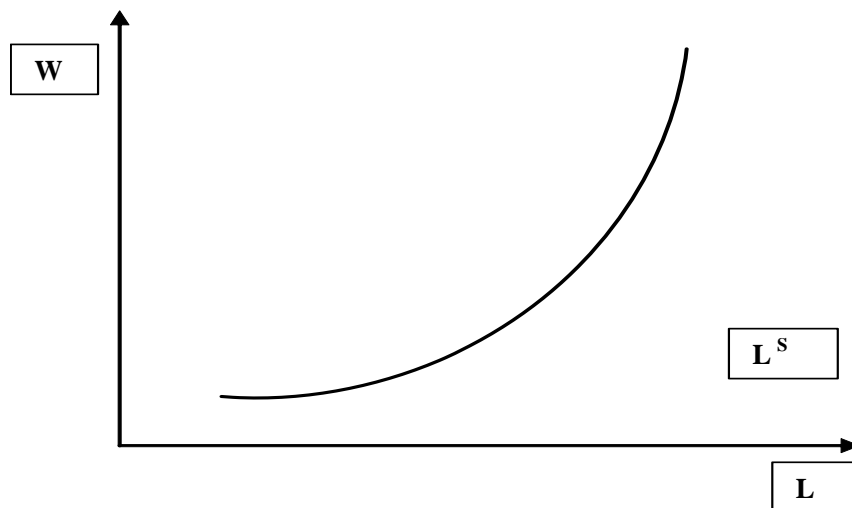
Bibliografía básica:

- Gallego, J.R., Nacher, J., coords. (2001), *Elementos Básicos de Economía. Un análisis institucional*, València, Tirant lo Blanch. Capítulo 10: "El análisis de la realidad laboral desde la economía".
- Recio, A. (1997), *Trabajo, personas, mercados. Manual de Economía Laboral*, Barcelona, Editorial Icaria. Capítulo 7.

TEMA 4. LA OFERTA DE TRABAJO

1. EL ENFOQUE NEOCLÁSICO: ELECCIÓN RACIONAL ENTRE RENTA Y OCIO

- 1.1. Decisión racional óptima del trabajador buscando el máximo bienestar \Rightarrow cada persona ofrece más o menos trabajo en función de sus preferencias trabajador entre consumo (ganar renta \Rightarrow trabajar) y ocio (no trabajar), valorando el coste de oportunidad del ocio por el salario no percibido
- 1.2. La oferta de trabajo (L^S) es mayor cuanto mayor sea el salario (W) y menor cuanto menor sea éste \Rightarrow curva de oferta de trabajo con pendiente positiva
- 1.3. Matización: una subida del salario a partir de cierto nivel puede hacer que se reduzca la oferta de trabajo de cada trabajador (porque puede conseguir la misma renta trabajando menos), pero aumenta la oferta total (nuevos trabajadores que se incorporan al mercado de trabajo)
- 1.4. Crítica: si el trabajador desea mantener un cierto nivel de renta y no tiene ingresos alternativos al salario, la oferta de trabajo aumentaría si baja el salario (no al contrario)



2. LA TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO

2.1. Las decisiones de formación según la teoría del capital humano

- a) La formación se asemeja a un proceso de inversión (en capital humano) que responde a decisiones racionales individuales (análisis coste/beneficio)
 - i) Formarse supone un coste de oportunidad en tiempo y recursos
 - ii) La formación aumenta la cualificación y la productividad del trabajador y, por tanto, permite obtener en el futuro un salario superior (compensación de la empresa por la mayor aportación de valor a la producción)
 - iii) Cada trabajador decide racionalmente (comparando costes y beneficios) su "inversión" en formación: distinto esfuerzo individual en formación \Rightarrow diferente cualificación \Rightarrow diferente productividad \Rightarrow diferencias salariales

- b) Críticas a la teoría del capital humano
 - i) Problemas de información que limitan la racionalidad de las decisiones de formación
 - ii) Dificultades para valorar el capital humano que incorpora cada trabajador y su productividad \Rightarrow la teoría no se puede contrastar adecuadamente
 - iii) Credencialismo / teoría de la señal: la formación no aumenta necesariamente la productividad, sino que los títulos educativos son utilizados por las empresas como indicadores de actitudes y capacidades positivas para desarrollar el trabajo con eficacia, de forma que se convierten en filtros para la contratación que hay que superar para acceder a los puestos mejor pagados

2.2. Formación genérica y específica

- a) Formación genérica: aumenta la productividad del trabajador en cualquier puesto de trabajo (es útil para muchas empresas) \Rightarrow su coste no es asumido por la empresa sino por el trabajador o el sistema educativo
- b) Formación específica: aumenta la productividad del trabajador sólo en ciertos puestos de trabajo (sólo es útil para la empresa donde se adquiere la cualificación) \Rightarrow su coste es asumido por la empresa \Rightarrow fomento de una relación de empleo estable

3. DETERMINANTES ESTRUCTURALES DE LA OFERTA DE TRABAJO

3.1. Las estrategias laborales de las familias

- a) La familia asigna la capacidad de trabajo de sus miembros al empleo y al trabajo reproductivo para satisfacer las necesidades familiares de forma coherente \Rightarrow las estrategias familiares condicionan las decisiones de oferta de trabajo (tasa actividad)
- b) Diferentes estrategias de movilización/participación en el mercado laboral:
 - i) Estrategias de especialización: un miembro de la familia dedicado sólo al trabajo mercantil, otros al reproductivo \Rightarrow oferta de trabajo limitada
 - ii) Estrategias de diversificación: más de un miembro dedicado al trabajo mercantil \Rightarrow ampliación y diferenciación de la oferta de trabajo

3.2. Factores diferenciadores de la mano de obra

- a) Diferenciación de género: la posición de hombres y mujeres respecto a la asignación del trabajo reproductivo y mercantil implica diferentes pautas de conducta, expectativas y actitudes en cuanto al acceso al empleo y al sistema formativo
- b) Diferenciación social (recursos económicos y culturales) \Rightarrow acceso diferenciado al sistema educativo, expectativas y conductas laborales diversas, diferencias en las oportunidades de empleo y en la aceptación de determinados puestos de trabajo

3.3. Influencia del sistema educativo en la diferenciación de la mano de obra

- a) Visión meritocrática: el sistema educativo favorece la promoción social de las personas con mayores capacidades (teoría del capital humano)
- b) Visión radical: el sistema educativo reproduce las diferencias sociales y legitima las estructuras ocupacionales desiguales como si fueran el resultado de méritos personales

- c) Visión societal: el sistema educativo se inserta dentro de los procesos sociales de reconocimiento diferenciado de las cualificaciones, en interacción con las políticas empresariales de gestión de la mano de obra, la legislación, la negociación colectiva, etc. (por ejemplo: mercados profesionales de trabajo)

3.4. Diferenciación de la mano de obra y prácticas empresariales de gestión de la mano de obra: la lógica de la segmentación

- a) El sistema de reproducción social genera capacidades diferenciadas de negociación en el mercado laboral para colectivos diferentes \Rightarrow diferencias entre personas en cuanto a la posibilidad de acceder a distintos puestos de trabajo y el grado de aceptación de determinadas condiciones laborales y salariales
- b) Estas diferencias son utilizadas por las empresas de cara a cubrir los diferentes puestos de trabajo (segmentación), según los requerimientos técnicos, las pautas de conducta exigidas y la cultura empresarial de gestión \Rightarrow se pueden profundizar ciertas líneas de diferenciación de la mano de obra a través de las políticas empresariales de contratación, formación, promoción, retributivas...

Bibliografía básica:

Gallego, J.R., Nacher, J., coords. (2001), *Elementos Básicos de Economía. Un análisis institucional*, València, Tirant lo Blanch. Capítulo 10: "El análisis de la realidad laboral desde la economía".

Recio, A. (1997), *Trabajo, personas, mercados. Manual de Economía Laboral*, Barcelona, Editorial Icaria. Capítulos 5 y 6.