



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Departament d'Economia Aplicada

FACULTAT DE CIÈNCIES SOCIALS

DIPLOMATURA EN RELACIONS LABORALS

**ECONOMÍA LABORAL**

**CURSO 2006-2007**

**GUIONES DE SEGUIMIENTO SESIONES TEÓRICAS**

**(GRUPOS A, F)**

**Profesores:**

**Josep Banyuls**

**Ernest Cano**

# TEMA 1. TRABAJO, EMPLEO Y PARO: CONCEPTOS BÁSICOS Y FUENTES ESTADÍSTICAS

## 1. EL TRABAJO Y SUS FORMAS

### 1.1. Definición de trabajo

- a) Actividad humana orientada a la satisfacción de necesidades a través de la producción de bienes y servicios, que puede ser realizada en diferentes contextos sociales, uno de los cuales es el sistema de empleo asalariado característico de las sociedades capitalistas
- b) El trabajo no puede definirse fuera del contexto en el que se realiza; se diferencia según las relaciones sociales subyacentes (en función de los principios que lo orientan, de la apropiación del producto, de la propiedad de los medios de producción y de la organización de la actividad)

| Elementos diferenciales de las distintas formas de trabajo |   |  |                         |
|--|---|--|-------------------------|
|  | Trabajo mercantil (empleo)  |  | Trabajo reproductivo    |
|  | Empleo asalariado   | Empleo autónomo  |                         |
| Principios orientadores                                    | Mercado (cálculo económico), interés propio, remuneración                                 | Mercado, interés, remuneración                                 | Reciprocidad, autoridad |
| Apropiación del producto/ de la renta generada             | La empresa vende el producto del trabajo con un beneficio y paga un salario al trabajador | El trabajador vende el producto de su trabajo con un beneficio | Familia, comunidad      |
| Propiedad medios de producción                             | Empresario (propietario de los bienes de capital)   | Trabajador propietario   | Familia, comunidad      |
| Organización del trabajo                                   | Control del empresario  | Trabajador por cuenta propia                                   | Familia, comunidad      |

### 1.2. Trabajo mercantil y trabajo reproductivo

- a) Trabajo mercantil (empleo/trabajo remunerado): tiene como objetivo la obtención de ingresos (producción de mercancías para la venta, venta del trabajo por un salario) ⇒ participación en el mercado, interés particular
- b) Trabajo reproductivo (trabajo no remunerado): no tiene como objetivo obtener ingresos ni la producción de bienes para ser comercializados. Se realiza principalmente en el ámbito familiar (clave en la reproducción de la fuerza de trabajo) ⇒ ajeno al mercado, reciprocidad/solidaridad. Tiene una menor consideración social y analítica que el trabajo mercantil, a pesar de cumplir funciones sociales y económicas fundamentales

### 1.3. Las formas del empleo (trabajo mercantil)

- a) Empleo asalariado: el trabajador vende su capacidad de trabajar por un salario a una empresa que posee los medios de producción, organiza el trabajo y vende el producto con un beneficio
- b) Empleo autónomo: el trabajador vende el producto de su trabajo al cliente (empresa o particular), organiza su propio trabajo y es propietario de los medios de producción

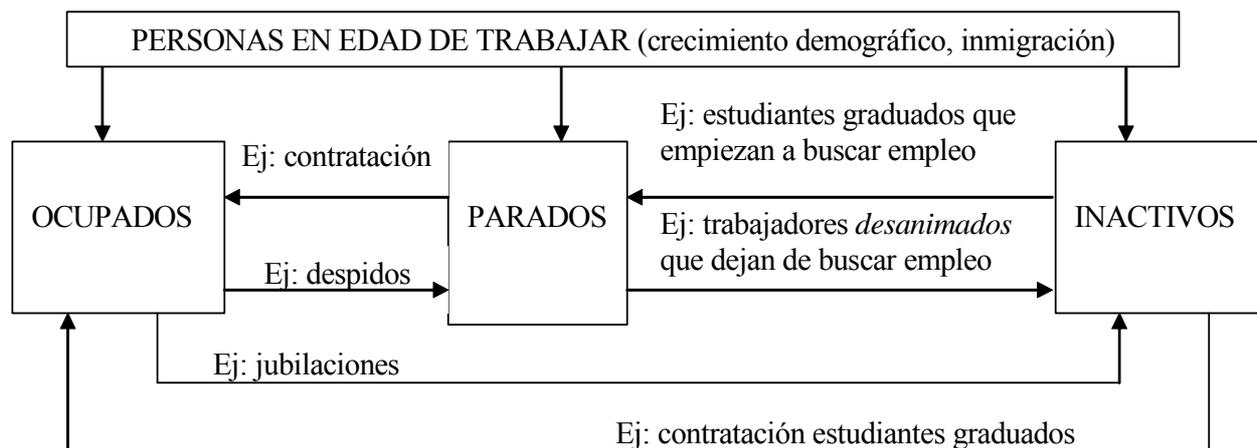
## 2. ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO

### 2.1. Clasificación de la población respecto a la actividad laboral

- a) Población activa: que tiene empleo o bien que lo está buscando (activos = ocupados + desempleados)
  - i) Población ocupada: trabaja de forma remunerada (incluye trabajadores y profesionales o empresarios, que obtienen de su participación en la actividad productiva un salario o un beneficio)
  - ii) Población desempleada: no trabaja de forma remunerada, está disponible para el empleo, busca activamente empleo
- b) Población inactiva: resto de la población en edad de trabajar
  - i) Incluye las diversas situaciones de población que no tiene un empleo remunerado y que no lo busca: jubilados, amas de casa, estudiantes, trabajadores “desanimados”, voluntariado...
  - ii) No permite cuantificar el trabajo reproductivo

| Cuadro 1. Clasificación de la población según su relación con la actividad económica (de acuerdo con los criterios estadísticos de la Organización Internacional del Trabajo) |   |                                   | Criterios clasificación |     |     |
|---|---|-----------------------------------|-------------------------|-----|-----|
|   |   |                                   | (A)                     | (B) | (C) |
| POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (16 o + años)   | ACTIVOS   | OCUPADOS (asalariados, autónomos) | SÍ                      | -   | -   |
|   |   | PARADOS                           | NO                      | SÍ  | SÍ  |
|   | INACTIVOS (amas de casa, voluntarios, estudiantes, jubilados, trabajadores desanimados, incapacitados...) | NO                                | NO/SÍ                   | NO  |     |
| <i>(A) Desarrollo de actividades productivas remuneradas</i>  |   |                                   |                         |     |     |
| <i>(B) Disponibilidad para realizar actividades productivas remuneradas</i>   |   |                                   |                         |     |     |
| <i>(C) Búsqueda activa de un trabajo remunerado</i>   |   |                                   |                         |     |     |

**Cuadro 2. Flujos de población según su relación con la actividad laboral**



## 2.2. Nuevas realidades entre empleo, paro e inactividad

- a) **Subempleo:** situación en la que las personas realizan una actividad laboral con menor dedicación de la que desearían realizar si existieran otras oportunidades (ocupados a jornada parcial involuntarios que desearían trabajar una jornada más larga)
- b) **Trayectorias de empleos temporales/ocasionales combinados con períodos de paro y formación**

## 3. FUENTES ESTADÍSTICAS E INDICADORES LABORALES

### 3.1. La Encuesta de Población Activa (EPA)

- a) **Metodología:** encuesta por muestreo aleatorio a los hogares familiares sobre la situación laboral de sus miembros en edad de trabajar. Permite clasificar toda la población en edad de trabajar (población de 16 y más años): activos (ocupados + parados) + inactivos
- b) **Definiciones:** criterios de la Organización Internacional del Trabajo
  - i) **Ocupados:** han trabajado con una remuneración (salario, beneficio) al menos durante una hora en la semana de referencia de la encuesta:
    - \* Que trabajan por cuenta ajena (coticen o no en el régimen general) = asalariados (del sector público y del sector privado)
    - \* Que trabajan por cuenta propia (coticen o no como autónomos) = Empleadores (con asalariados) + Trabajadores independientes (sin asalariados) + Miembros de cooperativas + Ayudas familiares
  - ii) **Parados (paro estimado):** no han trabajado de forma remunerada ni una hora en la semana de referencia, estarían disponibles para incorporarse al empleo en un plazo de dos semanas, han buscado empleo de forma activa en las cuatro semanas anteriores a la realización de la encuesta

### **3.2. El Registro de la Seguridad Social**

- i) Recuento del número de trabajadores que a final de mes están dados de alta laboral en los diversos regímenes de la Seguridad Social (general, autónomos, agrario, empleo de hogar)**
- ii) No recoge a los funcionarios que cotizan a sus mutualidades ni a los trabajadores que cotizan exclusivamente a colegios profesionales.**
- iii) Puede existir doble cotización, lo que llevaría a un volumen de empleo registrado superior al real**

### **3.3. El Movimiento Laboral Registrado (INEM)**

#### **a) Paro registrado:**

- i) Recuento de demandas de empleo inscritas en las oficinas de empleo por personas que desean trabajar por cuenta ajena**
- ii) No permite clasificar la población por su actividad laboral**
- iii) Se excluyen las personas que ya tienen empleo, los jubilados, la mayoría de los estudiantes, los que buscan un empleo de jornada inferior a 20 horas semanales o de tres meses, los beneficiarios del subsidio agrario... (las exclusiones eran excesivas, se han revisado a la baja recientemente)**

#### **b) Contratos registrados**

- i) No permiten estimar el volumen de empleo, ni siquiera las variaciones del empleo, sino analizar la práctica de contratación de las empresas**
- ii) No hay que confundir “contrato” con “asalariado”, sobre todo si buena parte de los contratos son temporales y existe rotación de contratos**

| <b>Cuadro 3. Indicadores básicos de la situación laboral de una economía</b>   |  |
|--|--|
| $\text{Tasa de actividad} = \frac{\text{Población Activa}}{\text{Población en edad de trabajar}} = \frac{(\text{Ocupados} + \text{Parados})}{\text{Población de 16 años y más}} * 100(\%)$   | Proporción de la población en edad de trabajar que es activa (tiene empleo remunerado o lo busca)  |
| $\text{Tasa de paro} = \frac{\text{Parados}}{\text{Población activa}} * 100(\%) = \frac{\text{Activos} - \text{Ocupados}}{\text{Activos}} = 1 - \frac{\text{Ocupados}}{\text{Activos}}$  | Proporción de la población activa que está parada. Crece si se destruye empleo o bien si la incorporación de nuevos activos supera la creación de empleo       |
| $\begin{aligned} \text{Tasa de empleo (de ocupación)} &= \frac{\text{Ocupados}}{\text{Población de 16 años y más}} * 100(\%) = \\ &= \frac{\text{Activos} - \text{Parados}}{\text{Población de 16 años y más}} = \text{Tasa actividad} - \frac{\text{Parados} \times \text{Activos}}{\text{Activos} \times \text{Pob. 16 años y más}} = \\ &= \text{Tasa actividad} - (\text{Tasa paro} \times \text{Tasa actividad}) = \text{Tasa de actividad} \times (1 - \text{Tasa de paro}) \end{aligned}$ | Proporción de la población en edad de trabajar que tiene un empleo remunerado. Es más alta cuanto mayor sea la tasa de actividad y/o menor sea la tasa de paro |
| A veces la tasa de empleo se calcula sobre la población de 15 a 64 años (por ejemplo, para definir los objetivos de la estrategia europea de empleo), es decir:  |  |
| $\text{Tasa de empleo (de ocupación) 15 - 64 años (UE)} = \frac{\text{Ocupados 15 - 64 años}}{\text{Población 15 - 64 años}} * 100(\%)$  |  |
| $\text{Tasa de asalarización} = \frac{\text{Asalariados}}{\text{Ocupados}} * 100(\%)$  | Proporción de los ocupados que tienen un trabajo asalariado  |
| $\text{Tasa de temporalidad} = \frac{\text{Asalariados con contrato temporal}}{\text{Asalariados}} * 100(\%)$  | Proporción de trabajadores asalariados que tienen un contrato temporal   |
| $\text{Incidencia del trabajo a tiempo parcial} = \frac{\text{Ocupados a jornada parcial}}{\text{Ocupados}} * 100(\%)$   | Proporción de los ocupados que trabajan a jornada parcial  |

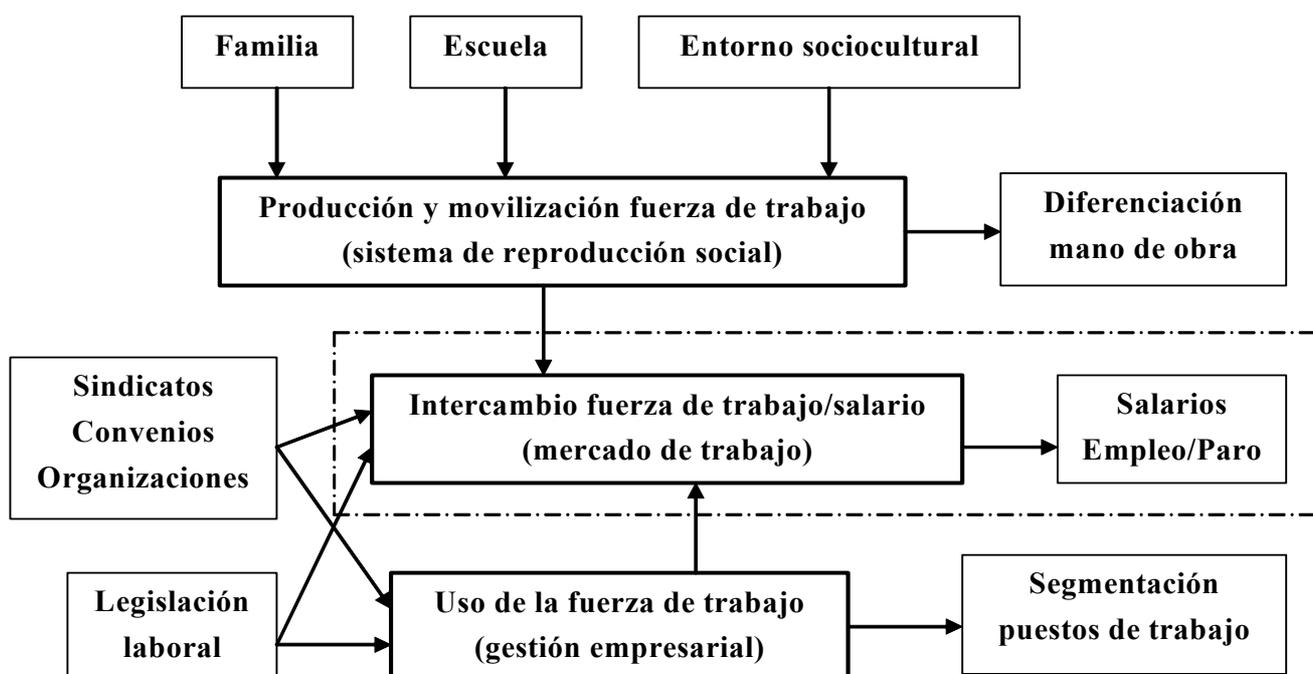
*Bibliografía básica:*

- 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 3.

## TEMA 2. EL ANÁLISIS ECONÓMICO DE LA REALIDAD LABORAL

### 1. LOS PROCESOS LABORALES

- Producción y movilización de la fuerza de trabajo (sistema de reproducción social): adquisición de cualificaciones, paso a la actividad (incorporación al mercado de trabajo) ⇒ diferenciación de la mano de obra
- Intercambio en el mercado laboral (fuerza de trabajo por salario): acuerdos entre oferta de trabajo (trabajadores) y demanda de trabajo (empresas), regulados por instituciones ⇒ salario y nivel de empleo/paro
- Uso de la fuerza de trabajo en la empresa (objetivos: flexibilidad, control), influido por la acción sindical y la legislación ⇒ condiciones diferenciadas de trabajo (segmentación de los puestos de trabajo)



### 2. EL ENFOQUE CONVENCIONAL (TEORÍA MICROECONÓMICA NEOCLÁSICA)

- El análisis se centra en el intercambio de trabajo por salario (mercado de trabajo, analizado igual que los mercados de bienes)
- El comportamiento de trabajadores y empresas es individual y guiado estrictamente por la racionalidad económica (análisis coste-beneficio)
- El mercado de trabajo tiende al equilibrio (igualdad de oferta y demanda de trabajo al salario de mercado) en condiciones de competencia perfecta y flexibilidad (laboral y salarial)
- El marco institucional (legislación, acción colectiva...) se contempla como una imperfección, ya que se aleja del modelo de competencia perfecta

### **3. LA PERSPECTIVA MARXISTA**

- a) Las relaciones de producción en el sistema capitalista están marcadas por la desigualdad entre clases sociales en la propiedad de los medios de producción ⇒ dominio de los propietarios del capital en la organización del trabajo y en las decisiones sobre el empleo + conflicto entre clases sociales (capitalistas y trabajadores)
- b) Conflicto distributivo entre trabajadores y capitalistas (entre salario y beneficio) ⇒ determinación social del salario según relaciones de poder
- 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 ⇒ desarrollo de formas de control empresarial de la fuerza de trabajo (para convertirla en trabajo efectivo según los objetivos de la empresa)

### **4. EL ENFOQUE INSTITUCIONALISTA (INSTITUCIONALISMO LABORAL)**

- a) Concepto amplio de “instituciones”: normas sociales que regulan las relaciones de individuos y grupos, con permanencia en el tiempo y sanciones que garantizan su cumplimiento
- b) La actuación económica de trabajadores y empresas está influida por valores sociales institucionalizados y conductas colectivas
- c) Peculiaridades institucionales de la fuerza de trabajo
  - i) El trabajador forma parte de una sociedad con determinados valores
  - ii) Los trabajadores pueden organizarse colectivamente
  - iii) En su reproducción intervienen instituciones no mercantiles
- d) Instituciones y normas sociales de regulación del ámbito laboral
  - i) Mercado: contrato de trabajo (acuerdo individual voluntario)
  - ii) Jerarquía: autoridad empresarial, clasificación profesional
  - iii) Organización: sindicatos, convenios colectivos
  - iv) Intervención pública: legislación laboral

### **5. LAS TEORÍAS DE LA SEGMENTACIÓN LABORAL**

#### **5.1. Concepto de segmentación**

- a) Hay diversas configuraciones de la realidad laboral, diferentes mercados de trabajo (segmentos) que combinan distintas instituciones y normas
- b) Cada segmento del mercado laboral (primario/secundario) se caracteriza por unos rasgos diferentes en cuanto a salarios y condiciones de trabajo, que se derivan de lógicas diferenciadas de funcionamiento y de diferentes estructuras de oferta y demanda de trabajo

## 5.2. Mercados de trabajo competitivos e institucionales

- a) El mercado de trabajo de competencia perfecta se caracteriza por la inexistencia de más instituciones que el mercado y comportamientos individualizados, por lo que su funcionamiento se puede explicar según la lógica de oferta y demanda
- b) Existen múltiples mercados institucionales de trabajo que tienen poco que ver con el mercado de competencia perfecta, ya que existe una regulación legal y comportamientos colectivos (organización). Para entender su funcionamiento habrá que analizar dicho entramado de instituciones, más allá de la lógica de oferta y demanda. Ejemplos:
  - i) 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...)
  - ii) 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 ⇒ no hay competencia externa, competencia interna limitada

## 5.3. La lógica de la segmentación

- a) La política de mano de obra de las empresas busca ajustar el volumen de empleo a las necesidades cambiantes de la producción (flexibilidad) y asegurar la rentabilidad ⇒ condiciones laborales y salariales diferenciadas para distintos puestos de trabajo ⇒ segmentación demanda de trabajo
- b) En función de la organización institucional y la diferenciación social, distintos colectivos de trabajadores tienen diferentes capacidades para acceder a los empleos segmentados y negociar condiciones laborales y salariales ⇒ segmentación de la mano de obra

### *Bibliografía básica:*

- Gallego, J.R., Nácher, 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

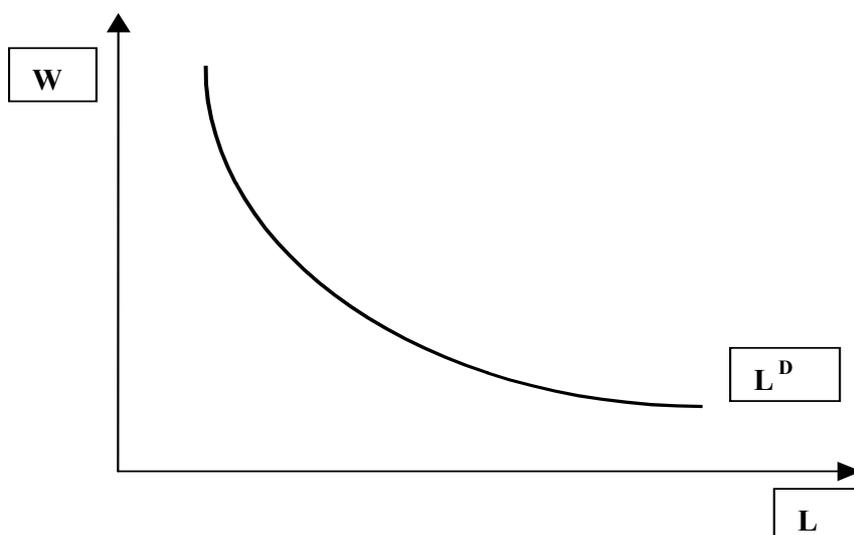
#### 1. PERSPECTIVA MICROECONÓMICA NEOCLÁSICA: SALARIO Y PRODUCTIVIDAD

##### 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  $\Rightarrow$  productividad marginal del trabajo decreciente: cada trabajador incorporado permite un aumento del producto menor que su predecesor
- 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 <sub>Ma</sub> ) | Valor P <sub>Ma</sub> (P * P <sub>Ma</sub> )<br>Precio P=10 | Ingreso total (IT = P*Q)<br>P =10 | Coste salarial (CT = L*W)<br>Salario W=30 | Beneficio (IT - CT) | Coste salarial' (CT' = L*W')<br>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 euros la empresa contratará a 9 personas, ya que si contratara 10 estará perdiendo beneficio. Si el salario es 50 euros contratará 8 personas. Por lo tanto, la demanda de trabajo depende negativamente 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. Existen diferentes combinaciones de trabajo y capital que permiten obtener el mismo volumen de producción
- b) Las empresas elegirán la técnica que les permite maximizar los beneficios: con salarios bajos eligen técnicas más intensivas en trabajo, con salarios altos eligen técnicas más intensivas en capital que utilizan menos trabajo

## 2. PERSPECTIVA MACROECONÓMICA KEYNESIANA: LA DEMANDA AGREGADA

2.1. Complejidad de las economías nacionales  $\Rightarrow$  la dinámica del mercado de trabajo depende de la situación global de los mercados de productos. Hay que trascender la visión microeconómica del mercado de trabajo

2.2. Principio de la demanda agregada (DA) efectiva: el nivel de gasto de los agentes macroeconómicos (DA = Consumo familias + Inversión empresas + Gasto público Estado + Exportaciones – Importaciones) determina el nivel de producción de las empresas (PIB) y el empleo existente en un país. Por tanto:

- a) La demanda de trabajo depende de los diversos determinantes de la demanda agregada (expectativas empresariales, nivel de renta, tipos de interés, política fiscal, competitividad...)
- b) El salario no es sólo coste laboral para las empresas, sino fuente de renta y de demanda agregada  $\Rightarrow$  influencia compleja en la demanda de trabajo

## 3. DETERMINANTES ESTRUCTURALES DE LA DEMANDA DE TRABAJO

- a) Demanda de productos (nivel y estabilidad): la situación de cada mercado y el ciclo económico (expansión, crisis) influyen en la planificación de la producción y, por tanto, en la demanda de trabajo, tanto cuantitativamente (volumen y dinamismo) como cualitativamente (estabilidad, temporalidad)
- b) Tecnología utilizada (más o menos intensiva en trabajo o capital): influye en los requerimientos de trabajo (en cantidad y cualificaciones)

|                               | Técnica A                | Técnica B                |                         |
|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------|
| Producción (Q)                | 240                      | 240                      | unidades producidas     |
| Capital (K)                   | 8                        | 6                        | máquinas                |
| Trabajo (L)                   | 8                        | 10                       | trabajadores            |
| Trabajo especializado         | 8                        | 6                        | operadores máquinas     |
| Trabajo no especializado      | 0                        | 4                        | peones no cualificados  |
| Capital/Trabajo (K/L)         | 1                        | 0,6                      | máquinas por trabajador |
| Productividad ( $\pi = Q/L$ ) | 30                       | 24                       | unidades por trabajador |
|                               | Más intensiva en capital | Más intensiva en trabajo |                         |

c) Estrategias de competitividad empresarial: las empresas intentan reducir el *coste laboral unitario* (CLU = coste laboral total / valor de la producción: coste laboral asociado a cada unidad de producto), que depende del nivel salarial pagado ( $\omega$ ) y de la productividad del trabajo ( $\pi$ ):

i) Determinantes del coste laboral unitario (CLU):

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

\* W: coste laboral total (salarios y otros costes laborales pagados)

\* Y: valor de la producción de la empresa ( $Y = P * Q$ , siendo P el precio del producto y Q la cantidad producida)

\* L: volumen de empleo de la empresa (número de trabajadores)

\*  $W / L = \omega$ : salario medio pagado por trabajador

\*  $Q / L = \pi$ : productividad del trabajo (cantidad de producto obtenido por trabajador)

ii) Las estrategias empresariales de competitividad basadas en mejorar la productividad (a través de innovaciones tecnológicas y organizativas) o en aumentar el valor del producto (mediante calidad, diferenciación y control del mercado) pueden reducir el CLU sin afectar 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 salarios y condiciones de trabajo

d) Estructura empresarial: tamaño y lugar que ocupa cada empresa en la jerarquía productiva, grado de competencia existente en cada sector  $\Rightarrow$  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 (objetivos de flexibilidad laboral, control de la mano de obra y rentabilidad, limitados por las restricciones estructurales y por el modelo de relaciones laborales): afectan a la demanda de trabajo (en cantidad y calidad) y segmentan los puestos de trabajo a través de la contratación, formación, promoción...

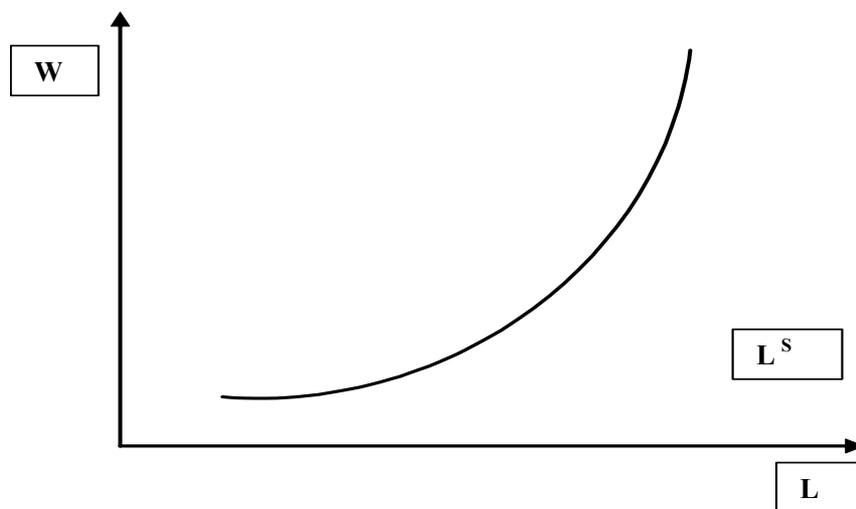
### Bibliografía básica:

- Gallego, J.R., Nácher, 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  $\Rightarrow$  se ofrece más o menos trabajo en función de las preferencias del 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 aumenta si baja el salario



### 2. DETERMINANTES ESTRUCTURALES DE LA OFERTA DE TRABAJO

#### 2.1. 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  $\Rightarrow$  condiciona las decisiones individuales de oferta de trabajo
- 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

## **2.2. Factores diferenciadores de la mano de obra**

- a) Reconocimiento social diferenciado de las cualificaciones útiles para el trabajo (conocimientos, habilidades, actitudes), en función de procesos institucionales (afectados por la organización, la jerarquía y la legislación)**
- b) Papel de la familia en la diferenciación de las características y conductas laborales de hombres y mujeres (en cuanto a pautas de comportamiento, expectativas, grado de acceso al empleo y al sistema formativo)**
- c) Diferenciación social (recursos económicos, culturales y relacionales) ⇒ acceso diferenciado al sistema educativo, expectativas y conductas laborales diversas ⇒ diferente aceptación de determinados empleos**
- d) Influencia del sistema educativo en la diferenciación de la mano de obra**
  - i) Visión meritocrática: el sistema educativo favorece la promoción social**
  - ii) Visión radical: el sistema educativo reproduce las diferencias sociales**
- e) Políticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo: las empresas definen los rasgos laborales más “adecuados” para cada puesto de trabajo (según los requerimientos técnicos, las pautas de conducta exigidas y la cultura de gestión) ⇒ se profundizan ciertas líneas de diferenciación de la mano de obra a través de políticas de contratación, formación y promoción (dentro del marco delimitado por la legislación y la negociación colectiva)**

## **3. LA FORMACIÓN SEGÚN LA TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO**

### **3.1. Las decisiones de formación según la teoría del capital humano**

- a) La formación se asemeja a un proceso de inversión (capital humano) que responde a decisiones racionales individuales (análisis coste/beneficio)**
  - i) La formación supone un coste de oportunidad en tiempo y recursos**
  - ii) Una mayor formación supone una mayor productividad y, por tanto, un salario superior (en el futuro) para el individuo**
- b) Críticas a la teoría del capital humano**
  - i) La racionalidad en las decisiones de formación está limitada por problemas de información**
  - ii) Visión institucionalista: más que la formación es el reconocimiento social de las cualificaciones lo que explica las diferencias salariales**
  - iii) Teoría del credencialismo: los títulos educativos no son indicadores de productividad sino filtros para la contratación que hay que superar**

### **3.2. Formación genérica y específica**

- a) Formación genérica: aumenta la productividad del trabajador en cualquier puesto de trabajo (es útil para muchas empresas) ⇒ 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) ⇒ su coste es asumido por la empresa ⇒ fomento de una relación estable entre empresa y trabajador**

#### **4. RELACIONES ENTRE SISTEMA EDUCATIVO Y SISTEMA PRODUCTIVO**

##### **4.1. Causas de la expansión del sistema educativo**

- a) Estado del Bienestar: igualdad de oportunidades (crítica)**
- b) Nexo entre mayor nivel educativo y acceso a mejores empleos**
- c) El crecimiento de renta permite un mayor acceso a la educación**
- d) Demanda empresarial de socializar los costes de formación**

##### **4.2. El debate sobre la relación entre el sistema productivo y el sistema educativo**

- a) Funcionalidad técnica: el sistema educativo debe proporcionar los conocimientos técnicos requeridos por el sistema productivo**
- b) Autonomía relativa: el sistema educativo transmite valores y actitudes no directamente relacionados con la producción**

##### **4.3. La ordenación del sistema de Formación Profesional (FP)**

- a) FP reglada: formación inicial para un oficio o profesión ⇒ programas y titulaciones con reconocimiento oficial (de base: ESO, bachilleratos; específica: ciclos formativos), gestionados por entidades educativas**
- b) FP no reglada (ocupacional: cualificación de los parados para la inserción laboral; continua: mejora y adaptación de las competencias de los ocupados) ⇒ competencias referidas a puestos de trabajo específicos, gestión por entidades vinculadas al mundo del trabajo**

##### *Bibliografía básica:*

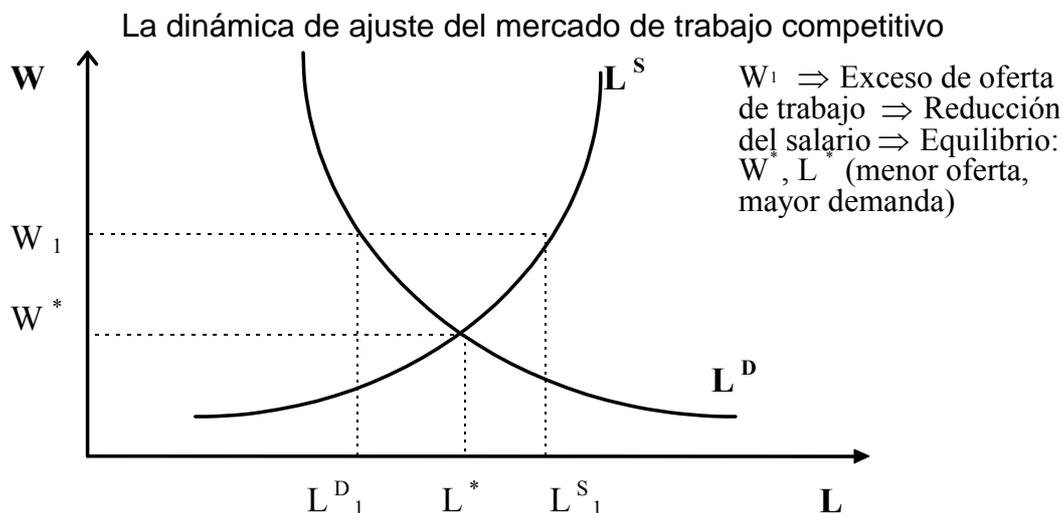
- Gallego, J.R., Nácher, J., coords. (2001), *Elementos Básicos de Economía. Un análisis institucional*, València, Tirant lo Blanch. Capítulo 10: “El análisis de la realidad laboral desde la economía”.
- Recio, A. (1997), *Trabajo, personas, mercados. Manual de Economía Laboral*, Barcelona, Editorial Icaria. Capítulos 5 y 6.

## TEMA 5. PARO Y POLÍTICAS DE EMPLEO

### 1. ANÁLISIS NEOCLÁSICO: PARO VOLUNTARIO Y RIGIDECES INSTITUCIONALES

1.1. Paro voluntario: hay trabajadores que no aceptan trabajar al salario de equilibrio de mercado, en función de sus preferencias y de elecciones racionales entre renta y ocio

- Estrategia individual de búsqueda de empleo  $\Rightarrow$  alargar la duración del paro buscando mejores empleos
- Si el salario a partir del que se acepta un empleo (*salario de reserva*) es más elevado que el salario de mercado, hay paro voluntario
- El salario de reserva depende de la duración del paro y del nivel de prestaciones por desempleo para los parados  $\Rightarrow$  la protección social puede alargar el período de paro



1.2. El desempleo puede estar causado por rigideces (institucionales) del mercado de trabajo que restringen la competencia:

- En un mercado laboral perfectamente competitivo, un exceso de oferta de trabajo (paro) se resuelve con una reducción del salario que aumenta la demanda de trabajo  $\Rightarrow$  equilibrio sin desempleo (gráfico)
- Si existen barreras a la flexibilidad salarial (legislación sobre salario mínimo, convenios colectivos, actuación sindical), el salario no se reduce frente a un exceso de oferta de trabajo  $\Rightarrow$  desempleo
- Las restricciones institucionales al ajuste sin costes del volumen de trabajo utilizado por las empresas (protección legal contra el despido, regulación de la contratación temporal) reducen el volumen de empleo por debajo del nivel de equilibrio  $\Rightarrow$  desempleo

## **2. ANÁLISIS KEYNESIANO: PARO POR INSUFICIENCIA DE DEMANDA AGREGADA**

**2.1. La demanda agregada determina el volumen de PIB y de empleo a nivel macroeconómico, en un entorno marcado por la incertidumbre y la falta de flexibilidad de salarios y precios**

**2.2. El desempleo es involuntario, se debe a una demanda insuficiente en el mercado de productos y no al funcionamiento del mercado de trabajo**

**a) Las empresas no aumentan la demanda de trabajo si no prevén un nivel suficiente de demanda para sus productos**

**b) Una reducción salarial cuando hay paro no aumenta el volumen de empleo necesariamente (efecto negativo sobre la demanda agregada)**

## **3. EL PARO ESTRUCTURAL**

**3.1. Paro causado por desajustes en las cualificaciones de los parados**

**a) Cambio en las cualificaciones requeridas por el sistema productivo (por el cambio sectorial y tecnológico), falta de adaptación del sistema educativo**

**b) Existencia de ocupaciones vacantes por falta de trabajadores con las cualificaciones adecuadas (aunque no todas las vacantes se deben a este desajuste), déficit de ciertas cualificaciones estratégicas**

**3.2. Paro tecnológico**

**a) La innovación técnica aumenta la productividad y reduce las necesidades de mano de obra por unidad de producto ⇒ posible destrucción de empleo (depende del crecimiento de la demanda global por los menores costes de producción y del desarrollo de nuevas actividades productivas)**

**b) La producción crece más rápidamente que el empleo ⇒ se necesitan mayores aumentos de producción para crear empleo**

## **4. OBJETIVOS Y ELABORACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO**

**4.1. Objetivo tradicional de “pleno empleo”: conseguir un volumen de puestos de trabajo (en condiciones de trabajo estándar: empleo estable, a jornada completa, salario digno, condiciones laborales estándar) tal que todos los que desean un empleo lo puedan tener (paro friccional y ocasional: 3%)**

**4.2. Progresivo abandono del objetivo pleno empleo (desde final años 70 hasta finales de los años 90):**

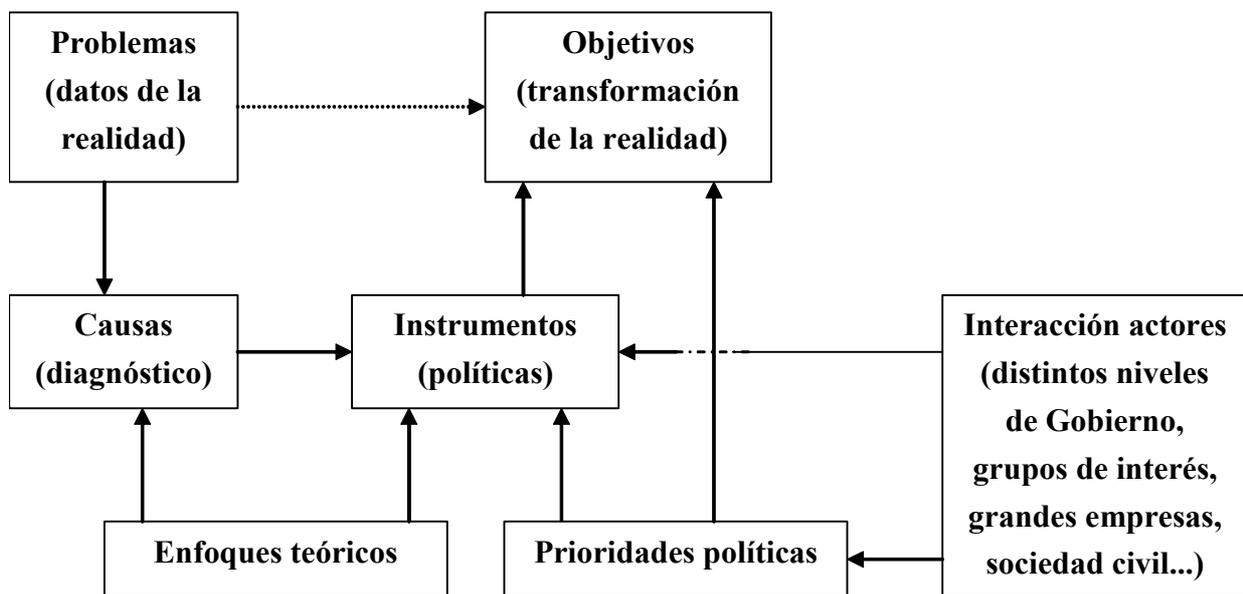
**a) Contexto: paro masivo ⇒ el pleno empleo se considera imposible y se sustituye por conseguir menores niveles de paro o aumentar el empleo**

**b) La calidad del empleo es secundaria frente a la reducción del paro ⇒ se asume la precariedad laboral como norma**

#### 4.3. Redefinición del objetivo (finales años 90: estrategia europea de empleo)

- a) Conseguir una tasa de empleo del 70% de la población en edad de trabajar en 2010 (mujeres: 60%; personas de 55 a 64 años 50%)
- b) Subordinación del aumento del empleo (en cantidad y calidad) a objetivos de rentabilidad del sector privado: “el progresivo aumento de las tasas de empleo deberá ir acompañado de un alza del crecimiento general de la *productividad* del trabajo [...]. Un justo equilibrio entre *flexibilidad* y *seguridad* contribuirá a potenciar la *competitividad* de las empresas”
- c) Hacer frente a situaciones de paro concretas (colectivos con tasas de paro elevadas, paro de larga duración)

#### 4.4. La elaboración de las políticas de empleo (gráfico)



### 5. POLÍTICA MACROECONÓMICA Y EMPLEO

#### 5.1. Políticas keynesianas de expansión de la demanda agregada

- a) Instrumentación: política fiscal (aumento del gasto público, reducción de impuestos), política monetaria (reducción de tipos de interés)  $\Rightarrow$  aumento de la DA  $\Rightarrow \Delta$  PIB  $\Rightarrow \Delta$  empleo
- b) Limitaciones: efectos inflacionistas, desequilibrio del sector exterior, aumento del déficit público

#### 5.2. Políticas de estabilidad macroeconómica

- a) Asegurar un marco macroeconómico estable para fomentar la creación de empleo por el sector privado
- b) Objetivos: control inflación + reducción déficit público  $\Rightarrow$  incentivo a la inversión privada  $\Rightarrow$  creación de empleo

## **6. POLÍTICAS DE FLEXIBILIZACIÓN Y DESREGULACIÓN DEL MERCADO LABORAL**

**6.1. Facilitar la flexibilidad laboral (ajuste sin costes del volumen de trabajo utilizado por las empresas y de la organización interna del trabajo) mediante reformas de la regulación legal del mercado de trabajo, con el objetivo de aumentar el empleo y la eficiencia de las empresas:**

- a) Fomento de modalidades de contratación temporal y a jornada parcial**
- b) Reducción de restricciones e indemnizaciones por despido**
- c) Aumentar la movilidad ocupacional (asignación flexible de funciones)**

**6.2. Desregular y flexibilizar las relaciones laborales: limitar las normas legales que regulan la relación entre trabajadores y empresas, transfiriendo sus contenidos (en cuanto a condiciones de trabajo y salarios) a la negociación (colectiva e individual, descentralizada)**

## **7. POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO**

**7.1. Mayor información y conexión entre oferta y demanda en el mercado de trabajo (diagnóstico: paro friccional) ⇒ reforma de los servicios de empleo: gestión descentralizada, nuevas agencias de colocación, ETTs**

**7.2. Aumentar la capacidad de (re)inserción laboral de los parados y ocupados (diagnóstico: paro estructural, debido al desajuste de cualificaciones)**

- a) Formación ocupacional dirigida a los parados para acceder al empleo**
- b) Formación continua de los ocupados para actualizar su cualificación y prevenir situaciones futuras de paro**

**7.3. Sustituir políticas “pasivas” orientadas a mantener la renta de los parados por medidas orientadas a la inserción laboral: incentivar que los parados busquen y acepten trabajo (diagnóstico: paro voluntario):**

- a) Reducción de la cuantía y duración de las prestaciones y subsidios de paro, endurecimiento de los requisitos de acceso a la prestación**
- b) Retirada de la prestación por desempleo si no se acepta una oferta de empleo adecuada o no se participa en acciones de formación y orientación**

**7.4. Incentivos económicos a la creación de empleo (contratación en empresas, autoempleo)**

### **Bibliografía básica:**

- Gallego, J.R., Nácher, J., coords. (2001), *Elementos Básicos de Economía. Un análisis institucional*, València, Tirant lo Blanch. . Capítulo 11 (“El paro y las políticas de empleo”).
- Recio, A. (1997), *Trabajo, personas, mercados. Manual de Economía Laboral*, Barcelona, Editorial Icaria. Capítulo 8.

## **TEMA 6. LOS MERCADOS LOCALES DE TRABAJO**

### **1. TRABAJO Y TERRITORIO**

#### **1.1. Sentido de una perspectiva territorial del análisis laboral**

- a) Dimensión territorial de los fenómenos laborales: sistema productivo local (demanda de trabajo), población local (oferta de trabajo), instituciones locales (interacción demanda/oferta, formación...)**
- b) Captar las especificidades territoriales de los mercados de trabajo (en cuanto a funcionamiento y resultados) y su evolución dinámica (trayectoria con impulsos exógenos o endógenos de actores foráneos o locales)**

#### **1.2. Dimensiones del territorio (realidad física, geográfica y socioeconómica, base de la existencia de una colectividad, espacio de relaciones sociales)**

- a) Subsistema natural:**
  - i) Situación medioambiental (provisión de recursos para la actividad productiva, incidencia de la actividad humana sobre el sistema físico)**
  - ii) Usos competitivos de los recursos**
- b) Subsistema espacial:**
  - i) Núcleos de población, articulación de la jerarquía de ciudades**
  - ii) Infraestructuras de comunicación**
- c) Subsistema económico (sistema productivo):**
  - i) Estructura sectorial de la actividad productiva (agricultura, industria, construcción, servicios empresariales, comercio, servicios públicos, servicios personales, turismo...)**
  - ii) Estructura empresarial: tamaño y relaciones interempresariales**
  - iii) Nuevos yacimientos de empleo**
- d) Subsistema cultural e institucional (marco socioinstitucional)**
  - i) Instancias administrativas y políticas**
  - ii) Sociedad civil (organizaciones económicas, asociaciones ciudadanas)**
  - iii) Sistema educativo**

### **2. LA DELIMITACIÓN DE LOS MERCADOS LOCALES DE TRABAJO**

#### **2.1. Cuencas de mano de obra: territorios donde reside la población que aporta su fuerza de trabajo a las empresas radicadas en un espacio**

- a) Espacio de relaciones sociales/de empleo de las personas residentes**
- b) Espacio donde las empresas radicadas seleccionan la mano de obra (condiciona las oportunidades laborales de la población)**

- 2.2. Delimitación a partir de la relación entre la localización de la vivienda de residencia de los trabajadores y la localización del centro de trabajo**
- a) Área geográfica con elevada autosuficiencia laboral (la mayor parte de los residentes trabajan o buscan empleo en ella, la mayor parte de puestos de trabajo que se localizan en ella son cubiertos por residentes en la misma)**
  - b) Mercados locales de trabajo: contienen la mayor parte de desplazamientos diarios entre vivienda y trabajo**

### **3. CONTENIDOS DEL ANÁLISIS DE UN MERCADO LOCAL DE TRABAJO**

#### **3.1. Evolución y características de la población local**

- a) Natalidad y mortalidad, procesos migratorios**
- b) Composición por sexo y grupos de edad**
- c) Niveles educativos (según relación con la actividad económica: ocupados, parados, inactivos)**
- d) Tasas de actividad, causas de la inactividad**

#### **3.2. Evolución y características del empleo local (diferenciando por sexo y edad): población ocupada, tasas de empleo, distribución sectorial del empleo, niveles profesionales**

#### **3.3. Condiciones laborales y salariales**

- a) Asalariados, autónomos, tasa de temporalidad, empleo informal**
- b) Ocupados a jornada completa y parcial, subempleo, siniestralidad**
- c) Niveles salariales**

#### **3.4. Evolución y características del desempleo local (diferenciando por sexo y edad): población parada, tasas de paro, parados en búsqueda del primer empleo, incidencia del paro de larga duración, vacantes de empleo**

#### **3.5. Estructura y dinámica empresarial local**

- a) Evolución del número y tamaño de empresas**
- b) Distribución por ramas productivas de las empresas**
- c) Relaciones interempresariales**

#### **3.6. Sistema de relaciones laborales: negociación colectiva, conflictividad laboral, organizaciones sindicales y empresariales**

#### **3.7. Políticas e instituciones con incidencia en el mercado de trabajo local**

- a) Organismos de intermediación laboral, agencias de desarrollo local**
- b) Programas de empleo**
- c) Formación profesional reglada, ocupacional y continua**

## **4. ORIENTACIONES METODOLÓGICAS**

### **4.1. Prioridades del análisis**

- a) Centrarse en los recursos locales relacionados con el desarrollo**
- b) Captar las limitaciones para el desarrollo local**
- c) Diagnóstico de las necesidades del sistema productivo y la sociedad local**
- d) Posibilidades de generación de empleo y diversificación productiva**

### **4.2. Ámbito espacial de referencia**

- a) Normalmente la dinámica económica supera el ámbito municipal**
- b) Cuencas locales de empleo (desplazamientos vivienda-trabajo)**
- c) Hay que analizar las relaciones que desbordan el espacio elegido y la articulación interna**

### **4.3. Análisis histórico y dinámico**

### **4.4. Fuentes de información: estadísticas oficiales, entrevistas a agentes locales relevantes, informes existentes, encuestas y grupos de discusión**

#### *Bibliografía básica:*

Banyuls, J., Cano, E., Pítzer, J.V., Sánchez, A. (2005), *Economía laboral i polítiques d'ocupació*, València, Universitat de València. Capítulo 7.