

# **EL MERCADO DE FACTORES PRODUCTIVOS**

INTRODUCCIÓN

DEMANDA Y OFERTA DE TRABAJO: LA DETERMINACIÓN DEL EQUILIBRIO

EL DESEMPLEO. TIPOS DE DESEMPLEO. DESEMPLEO Y TURISMO

CONCEPTOS BÁSICOS

CONCEPTO DE CAPITAL HUMANO. DIFERENCIAS SALARIALES

POLÍTICAS DE EMPLEO. SINDICATOS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

RESUMEN Y CONCLUSIONES

# INTRODUCCIÓN

EN ESTA UNIDAD SE VA A ANALIZAR EL COMPORTAMIENTO DE LOS RECURSOS O FACTORES PRODUCTIVOS QUE LAS EMPRESAS UTILIZAN PARA GENERAR SUS PRODUCTOS, YA SEAN BIENES O SERVICIOS.

LOS RECURSOS SON BIENES Y SERVICIOS QUE LAS EMPRESAS USAN PARA GENERAR OTROS A SU VEZ.

LOS COMPRAN EN LOS MERCADOS Y SU PRECIO SE DETERMINAN EN ESOS MISMOS MERCADOS.

EL TRABAJO ES UN FACTOR PRODUCTIVO Y SU PRECIO ES EL SALARIO O SUELDO.



CENTRAREMOS LA ATENCIÓN EN EL TRABAJO COMO FACTOR PRODUCTIVO QUE ES COMÚN A CUALQUIER PROCESO PRODUCTIVO. PERO LAS CONCLUSIONES QUE OBTENGAMOS SERÁN COMUNES A CUALQUIER FACTOR PRODUCTIVO QUE SE QUISIERA CONSIDERAR.

**DEMANDA Y OFERTA DE TRABAJO: LA DETERMINACIÓN DEL EQUILIBRIO**

UNA PECULIARIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO FRENTE AL MERCADO DE BIENES Y SERVICIOS HABITUAL ES QUE SU PLANTEAMIENTO DE OFERTA Y DEMANDA ES ALGO DIFERENTE.

NORMALMENTE, LA DEMANDA DE UN BIEN O UN SERVICIO LA HACE EL CONSUMIDOR PRIVADO Y LA OFERTA LA EFECTÚA LA EMPRESA. EN EL MERCADO DE TRABAJO ES AL REVÉS. LA EMPRESA DEMANDA TRABAJO Y EL CONSUMIDOR PRIVADO (TRABAJADOR) ES EL QUE LO OFERTA.

LA DEMANDA DE TRABAJO DE LA EMPRESA EN UN ENTORNO COMPETITIVO, COMO EN CUALQUIER OTRO, SERÁ AQUÉLLA CANTIDAD DE TRABAJO QUE HAGA MÁXIMO SU BENEFICIO.

LA EMPRESA IRÁ COMPRANDO RECURSO (TRABAJO) MIENTRAS CADA UNO QUE CONTRATE LE APORTE ...

QUE LA EMPRESA TENGA QUE

SEGUIRÁ ASÍ HASTA QUE EL ÚLTIMO TRABAJADOR LE APORTE ... QUE PRODUCE.

EN OTRAS PALABRAS,

$$P * PMgL = W$$



DONDE:

P: PRECIO

PMgL: PRODUCTIVIDAD MARGINAL DEL TRABAJO

W: SALARIO

**DEBATE:** SIMILITUD ENTRE LA ANTERIOR CONDICIÓN Y LA DE EQUILIBRIO DEL MERCADO DE COMPETENCIA PERFECTA. ¿CÓMO EXPLICARÍA ESA CONDICIÓN QUE RONALDINHO TENGA UN SUELDO TAN ELEVADO?

POR SU LADO EL TRABAJADOR OFRECERÁ SU TIEMPO DE TRABAJO EN FUNCIÓN DE OTRAS VARIABLES.

EN PRIMER LUGAR, SE ENFRENTA A UNA LIMITACIÓN TEMPORAL: 24 HORAS

POR CADA HORA QUE TRABAJA PERCIBE UN DINERO (SUELDO POR HORA) Y LA DECISIÓN DE TRABAJAR MÁS O MENOS HORAS DEPENDE DE DOS EFECTOS.

EFECTO RENTA: DISPOSICIÓN A TRABAJAR MENOS HORAS CUANDO SUBE EL SUELDO POR HORA (CONSUMIR MÁS OCIO)

EFECTO SUSTITUCIÓN: DISPOSICIÓN A TRABAJAR MÁS HORAS CUANDO SUBE EL SUELDO POR HORA (GANAR MÁS)

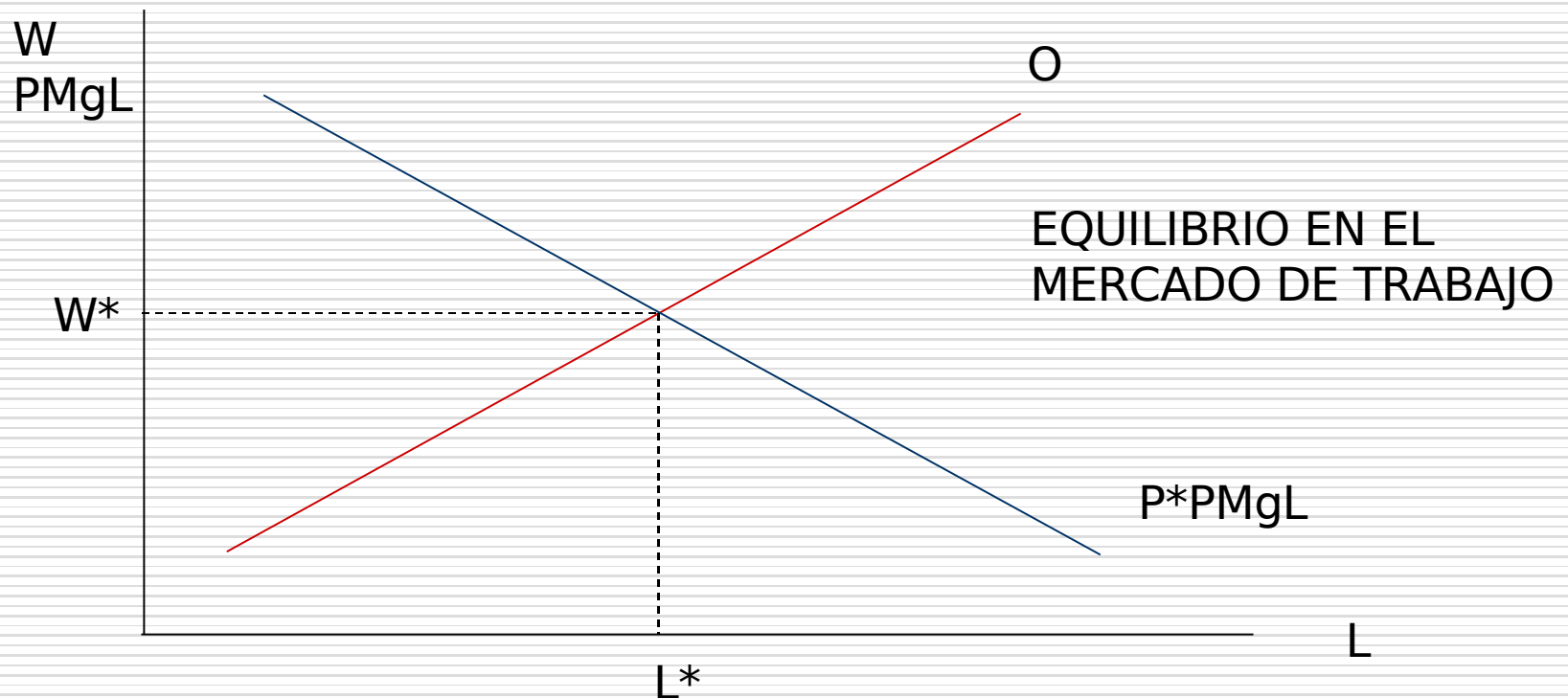




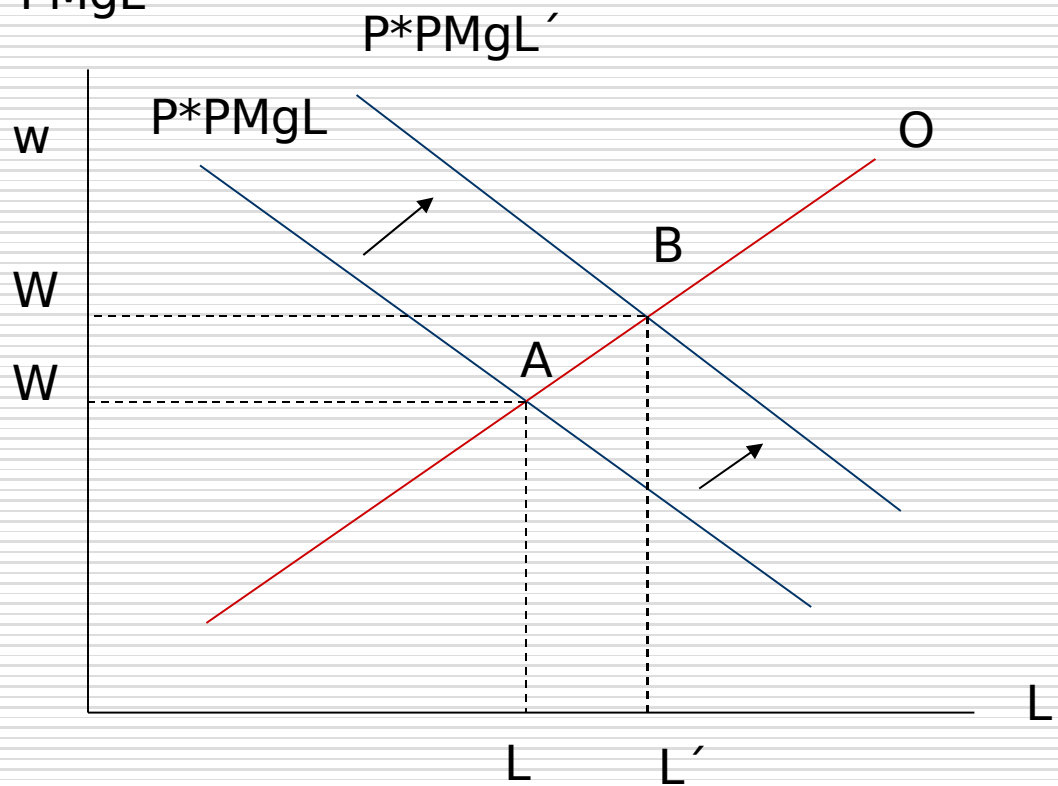
DE LA INTERACCIÓN DE ESTOS DOS EFECTOS SURGE EL RESULTADO NETO DE OFRECER MÁS O MENOS HORAS DE TRABAJO ANTE AUMENTOS DEL SALARIO POR HORA Y VICEVERSA.

DE LA REALIDAD, SE HA OBSERVADO QUE HABITUALMENTE AL SUBIR EL SUELDO POR HORA SE TIENDE A TRABAJAR MÁS, EXCEPTO PARA TRABAJADORES CON NIVELES ALTOS DE SALARIOS QUE SUELEN PREFERIR MÁS OCIO.

**DEBATE:** ¿TRABAJARÍA MÁS SI LE PAGARAN MÁS? SALARIO DE EFICIENCIA

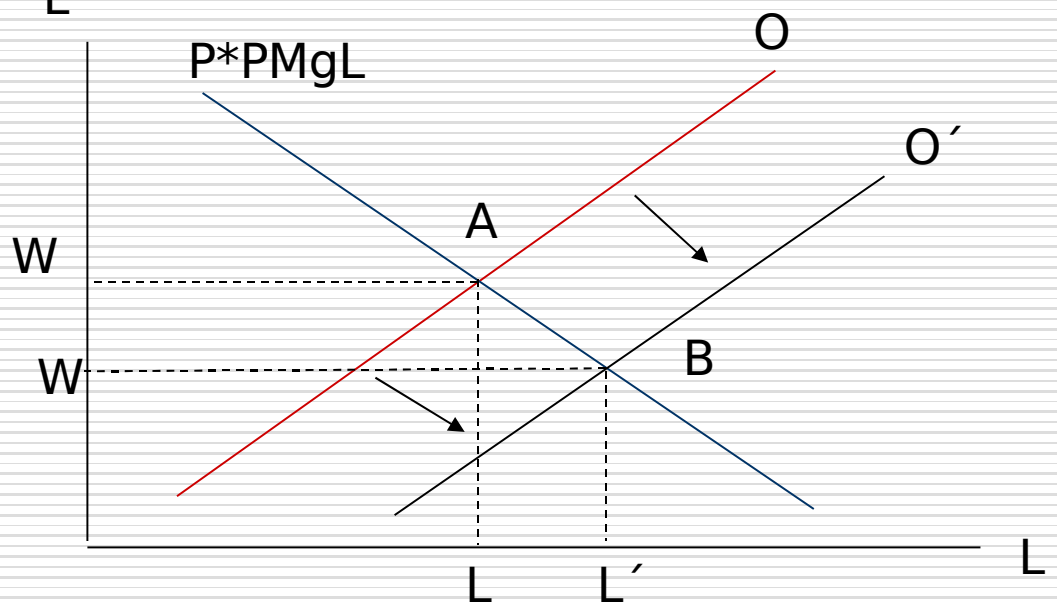


$P^*PMg_L$



MEJORA TECNOLÓGICA O  
AUMENTO DEL PRECIO DEL  
PRODUCTO

AUMENTO DE  
INMIGRACIÓN



# EL DESEMPLEO. TIPOS DE DESEMPLEO. DESEMPLEO Y TURISMO

UNA SITUACIÓN DE DESEQUILIBRIO (EXCESO DE OFERTA) EN EL MERCADO DE TRABAJO SE TRADUCE EN DESEMPLEO: HAY MÁS GENTE QUERIENDO TRABAJAR A UN DETERMINADO SALARIO QUE LA QUE LAS EMPRESAS DESEAN CONTRATAR A ESE MISMO NIVEL SALARIAL.

ESTA SITUACIÓN SE DEBE A VARIOS FACTORES. POR UN LADO, EL MERCADO DE TRABAJO ES ESPECIAL (NO ES PERFECTAMENTE COMPETITIVO -LAS EMPRESAS PUEDEN TENER PODER DE MERCADO-), LA RELACIÓN ENTRE EMPRESA Y TRABAJADOR NO ES BREVE Y LA LEY IMPONE MUCHAS RESTRICCIONES YA QUE LOS TRABAJADORES NO SON MEROS BIENES O SERVICIOS.

EXISTEN VARIAS CLASES DE DESEMPLEO EN FUNCIÓN DE LA CAUSA QUE

LO GENERA:

FRICCIONAL: TRABAJADORES BUSCANDO

POR DESAJUSTE LABORAL: NO COINCIDENCIA

ENTRE CARACTERÍSTICAS DE DESEMPLEADOS Y  
LOS PUESTOS (EJ. SE NECESITAN INFORMÁTICOS Y  
SE DISPONE DE MINEROS)

POR SALARIO MÍNIMO: LA LEY DISPONE UN MÍNIMO  
SALARIAL Y ELLO HACE QUE LAS EMPRESAS NO

ESTÉN DISPUESTAS A CONTRATAR A TODOS LOS  
QUE DESEAN TRABAJAR A ESE SUELDO.



**DEBATE:** REPRESENTA GRÁFICAMENTE UNA POSICIÓN DE DESEQUILIBRIO GENERADA POR UN SALARIO MÍNIMO

LOS SINDICATOS: DEFIENDEN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES HACIENDO QUE LOS DE LOS PARADOS SÓLO TENGAN MÁS RELEVANCIA CUANDO LA PROBABILIDAD DE DESEMPLEO AUMENTE. PRESIONAN, EN GENERAL, POR MEJORAS DE CONDICIONES LABORALES Y SALARIALES DE LOS QUE YA TRABAJAN.

DESEMPLEO KEYNESIANO: POR DISMINUCIÓN DEL NIVEL DE ACTIVIDAD  
PARO ESTACIONAL: DADO EN ACTIVIDADES CUYA PRODUCCIÓN QUE DEPENDEN DE LA ESTACIÓN DEL AÑO EN QUE SE DEN (EJ. TURISMO, EL HELADO, EL JUGUETE ...)

ESTE ÚLTIMO TIPO DE PARO ES MUY COMÚN EN TURISMO DONDE SU INTENSIDAD SE SUELE CONCENTRAR EN LOS PERÍODOS VACACIONALES DEL AÑO (VERANO, SEMANA SANTA, NAVIDAD) ADEMÁS, SUELE EXISTIR ABUNDANCIA DE MANO DE OBRA CON REDUCIDA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL POR LO QUE TAMBIÉN SUELE EXISTIR DESAJUSTES LABORALES.

PARO FRICCIONAL  
PARO ESTRUCTURAL

**CONCEPTOS BÁSICOS**







POBLACIÓN ACTIVA: POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR, QUE DESEA TRABAJAR

POBLACIÓN OCUPADA: POBLACIÓN ACTIVA QUE HA ENCONTRADO TRABAJO

POBLACIÓN PARADA: POBLACIÓN ACTIVA QUE NO HA ENCONTRADO TRABAJO

EN EL MERCADO DE TRABAJO NO EXISTE UNA SITUACIÓN ESTÁTICA EN LA QUE EL NÚMERO DE PARADOS Y EMPLEADOS SE MANTENGA CONSTANTE A LO LARGO DEL TIEMPO. EXISTEN FLUJOS DE ENTRADA Y SALIDA AL MISMO POR CAUSA DE ...

**DEBATE**: CAUSAS DE FLUJOS DE ENTRADA Y SALIDA AL MERCADO DE TRABAJO

TASA DE ACTIVIDAD:  $\text{POBLACIÓN ACTIVA} / \text{POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR}$

TASA DE OCUPACIÓN:  $\text{POBLACIÓN OCUPADA} / \text{POBLACIÓN ACTIVA}$

TASA DE PARO:  $\text{POBLACIÓN PARADA} / \text{POBLACIÓN ACTIVA}$

**DEBATE**: INDICAR QUÉ SIGNIFICA CADA UNA DE LAS ANTERIORES TASAS

# CONCEPTO DE CAPITAL HUMANO. DIFERENCIAS SALARIALES

NO TODOS LOS TRABAJADORES PERCIBEN EL MISMO SALARIO. ¿CUÁLES PUEDEN SER LAS CAUSAS DE ELLO?

**DEBATE:** CAUSAS DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES

SEGÚN LA TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO, LA FORMACIÓN EDUCATIVA Y LA EXPERIENCIA SON DOS FACTORES QUE CONTRIBUYEN. LOS INDIVIDUOS ASUMEN TOMAR PARTE DE UN PROCESO EDUCATIVO COSTOSO EN TIEMPO Y DINERO PARA PODER ACCEDER DESPUÉS A MEJORES PUESTOS DE TRABAJO. INVIERTEN EN CAPITAL HUMANO.

OTRA TEORÍA ES LA DE LAS DIFERENCIAS COMPENSATORIAS: ALGUNOS TRABAJOS NO LOS HARÍA NADIE SI NO ESTUVIERAN MEJOR PAGADOS.

## **POLÍTICAS DE EMPLEO. SINDICATOS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

EXISTEN DIFERENTES VÍAS POR LAS QUE EL ESTADO PUEDE TRATAR DE



DE INCENTIVAR LA CREACIÓN DE EMPLEO O EL ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO POR PARTE DE LA POBLACIÓN PARADA:

POLÍTICAS DE FORMACIÓN

POLÍTICAS SECTORIALES

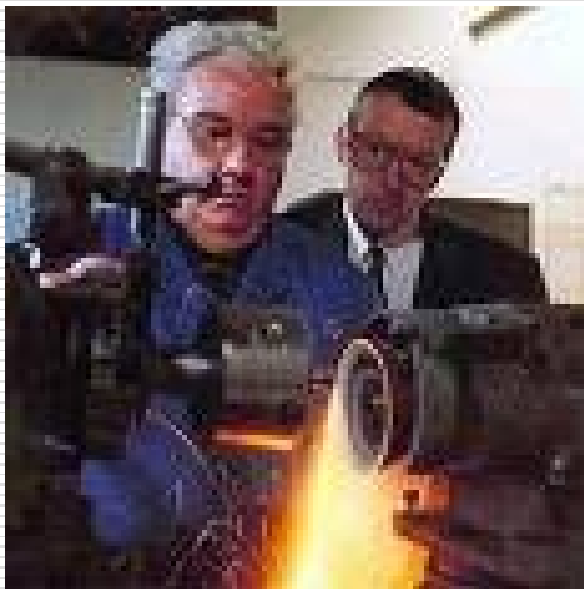
POLÍTICAS DE INVERSIÓN

POLÍTICAS DE SUBVENCIÓN

POLÍTICAS DE INCREMENTO DE LA COMPETITIVIDAD

POLÍTICAS DE INFRAESTRUCTURAS

ASIMISMO, CADA AÑO SINDICATOS Y PATRONALES NEGOCIAN CÓMO REPARTIR EL PIB DEL SIGUIENTE AÑO MEDIANTE LAS MEJORAS SALARIALES EN LOS CONVENIOS (TAMBIÉN SE INCLUYEN MEJORAS CUALITATIVAS). EL ESTADO INTERVIENE COMO REGULADOR DEL PROCESO



ESTE TIPO DE NEGOCIACIONES ESTÁN INMERSAS EN EL MARCO DE LAS POLÍTICAS DE RENTAS CUYO FIN BÁSICO ES CONTROLAR LAS POSIBLES TENDENCIAS INFLACIONISTAS.

LAS NEGOCIACIONES SE DAN EN TRES NIVELES:

NACIONAL

SECTORIAL

EMPRESARIAL

## RESUMEN Y CONCLUSIONES

EN ESTA UNIDAD SE HAN ANALIZADO DIVERSOS ASPECTOS RELACIONADOS CON EL MERCADO DE TRABAJO COMO FACTOR PRODUCTIVO.

EN PARTICULAR, LA CONDICIÓN DE EQUILIBRIO PARA LA CONTRATACIÓN DE MANO DE OBRA, LOS TIPOS DE PARO Y ALGUNOS CONCEPTOS BÁSICOS DEL MERCADO DE TRABAJO. TAMBIÉN SE HAN ANALIZADO MOTIVOS POR LOS QUE LOS SALARIOS PUEDEN VARIAR ENTRE TRABAJADORES Y PUESTOS



FINALMENTE, SE HAN EXPLICADO ALGUNAS POLÍTICAS DE EMPLEO Y EL MODO EN QUE SE REALIZA LA CONCERTACIÓN SALARIAL .