

MANUALES UNIVERSITARIOS DE TELEFORMACIÓN, 52

Economía del trabajo aplicada

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Marcial Sánchez Armas

Vicente Báez Chesa

Arturo Hernández López



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA
Estructura de Teleformación



ULPGC
online

MANUALES UNIVERSITARIOS DE TELEFORMACIÓN, 52

Economía del trabajo aplicada

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Marcial Sánchez Armas

Vicente Báez Chesa

Arturo Hernández López



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA
Estructura de Teleformación



ULPGC
online

2018

Manuales Universitarios de Teleformación, 52
Economía del trabajo aplicada
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

© del texto:

Marcial Sánchez Armas
Vicente Báez Chesa
Arturo Hernández López

© de la edición:

Estructura de Teleformación. ULPGC Online
Vicerrectorado de Organización Académica
y Profesorado
UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

Primera edición impresa, 2013

Primera edición digital, 2018

Queda rigurosamente prohibida, sin la autorización escrita de los titulares del «Copyright», bajo las sanciones establecidas por las leyes, la reproducción parcial o total de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático.

Índice

PRESENTACIÓN	6
INTRODUCCIÓN DE LA ASIGNATURA	8
UNIDAD DE APRENDIZAJE 1. OFERTA, DEMANDA Y DESEMPLEO EN EL MERCADO DE TRABAJO NEOCLÁSICO	12
PRESENTACIÓN	13
OBJETIVOS	13
ESQUEMA DE LOS CONTENIDOS	14
EXPOSICIÓN DE LOS CONTENIDOS	14
1. La oferta de trabajo	14
1.1. La oferta individual de trabajo	15
1.2. La oferta de trabajo del mercado	18
1.3. Otros determinantes de la oferta de trabajo	18
1.4. Algunas consideraciones críticas	20
2. La demanda de trabajo en mercados de productos competitivos	21
2.1. La demanda de trabajo a corto y a largo plazo.....	21
2.2. Los determinantes de la demanda de trabajo	25
2.3. Observaciones críticas	27
3. Equilibrio y desempleo en la visión neoclásica.....	28
ACTIVIDADES.....	32
BIBLIOGRAFÍA	33
EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN	34
SOLUCIONES A LOS EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN	36
GLOSARIO	37

UNIDAD DE APRENDIZAJE 2. LA VISIÓN MACROECONÓMICA DEL DESEMPLEO Y LOS ELEMENTOS ESTRUCTURALES DEL MERCADO LABORAL	39
PRESENTACIÓN	40
OBJETIVOS	40
ESQUEMA DE LOS CONTENIDOS	41
EXPOSICIÓN DE LOS CONTENIDOS	41
1. Aspectos macroeconómicos en la interpretación del desempleo	41
2. Tipos de desempleo	46
3. Elementos estructurales del mercado laboral	49
3.1. La negociación colectiva	49
3.2. Paro y flexibilidad laboral	54
ACTIVIDADES.....	57
BIBLIOGRAFÍA	58
EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN	59
SOLUCIONES A LOS EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN	61
GLOSARIO	62
UNIDAD DE APRENDIZAJE 3. ASPECTOS ESPACIALES E HISTÓRICOS DEL MERCADO LABORAL	63
PRESENTACIÓN	64
OBJETIVOS	64
ESQUEMA DE LOS CONTENIDOS	65
EXPOSICIÓN DE LOS CONTENIDOS	65
1. Evolución histórica en España y Canarias.....	65
2. Los sistemas laborales territoriales	70
3. Sistemas locales de empleo y economía social	73
ACTIVIDADES.....	83
BIBLIOGRAFÍA	84
EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN	85
SOLUCIONES A LOS EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN	87
GLOSARIO	88

Presentación

La *Estructura de Teleformación ULPGC*, centro responsable de impartir las titulaciones oficiales de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria en modalidad no presencial, comenzó su andadura en el año 2004 con una titulación pionera, la *Licenciatura en Psicopedagogía*. Las nuevas metodologías docentes combinadas con un funcionamiento eficaz han impulsado la expansión de un centro que, en el curso 2015/16, ha impartido un total de 7 titulaciones oficiales.

Más de 2000 estudiantes cursan los Grados de *Educación Primaria, Turismo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Trabajo Social y Seguridad y Control de Riesgos, así como el Máster en Prevención de Riesgos Laborales*, atendidos por 150 profesores. La *Estructura de Teleformación* les facilita su actividad académica poniendo a su disposición 13 lugares de examen distribuidos en distintos puntos geográficos con el fin de intentar acercarles los recursos necesarios para el logro de sus objetivos.

Con esta estructura, la ULPGC da cumplimiento a un principio formulado en la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, que considera que la educación constituye, de un lado, uno de los pilares esenciales de la dignidad y el valor de las personas; y, de otro lado, un factor determinante para lograr la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, y para la promoción del progreso social y la libertad personal.

Responde, asimismo, a uno de los ejes prioritarios de las recomendaciones de la UNESCO, que considera esencial para el progreso social el desarrollo de medidas que aseguren el acceso de las personas a la educación y que permitan derribar las barreras que se derivan de las circunstancias geográficas, de la diversidad funcional, de las obligaciones laborales o familiares, o de cualquier otra circunstancia que impida el desarrollo del ser humano.

Por todo ello, la *Estructura de Teleformación* lleva a cabo una importante función al contribuir de modo esencial a satisfacer las demandas que la sociedad plantea a la Universidad como Institución de servicio público. En este sentido, la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria no solo busca ofrecer una modalidad académica basada en el principio de la accesibilidad, sino que, al mismo tiempo, quiere poner al alcance de las personas que optan por acceder a la formación universitaria a través de sus aulas virtuales los instrumentos que las ayuden a alcanzar sus metas académicas. Los Manuales de *Teleformación* responden a esos planteamientos.

Estos Manuales nos ayudan a cumplir uno de los deberes de la universidad: ajustar su oferta de formación a las demandas sociales para conseguir equilibrar los objetivos de desarrollo personal y de empleabilidad. La universidad forma más allá de las estrictas necesidades del mercado de trabajo porque gran parte de los perfiles del futuro serán, precisamente, crea-

dos por nuestros estudiantes universitarios y, como centro de generación de conocimiento y reflexión, imprime valores y forma a las personas que construirán esa sociedad.

Por tanto, estos *Manuales de Teleformación* pretenden contribuir a la formación de estudiantes activos y emprendedores, adiestrados para actuar como personas flexibles, competitivas y conscientes de la necesidad de formación permanente. Estudiantes a los que esperamos ayudar en su camino hacia sus metas de crecimiento personal o laboral.

Rafael Robaina Romero

RECTOR

Introducción de la asignatura

PRESENTACIÓN DE LA ASIGNATURA

La asignatura *Economía del Trabajo Aplicada*, de la titulación de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, es una materia optativa con un total de tres créditos. El objetivo fundamental de esta asignatura es proporcionar al alumnado una visión de conjunto del problema del desempleo y de las diferentes interpretaciones teóricas sobre el paro laboral, ya que resolver las situaciones de exclusión del mercado laboral exige, sustancialmente, una correcta interpretación de su funcionamiento.

Así, confrontaremos dos grandes visiones dentro de la economía ortodoxa, la neoclásica, que defiende que sólo es el mercado quien puede ajustar automáticamente la oferta y demanda de trabajo a través, básicamente, de la flexibilidad de los salarios; y la keynesiana, que defiende que la economía normalmente está en equilibrio pero con desempleo de sus factores productivos, por lo que no existen mecanismos de mercado que permitan resolver los problemas del desempleo. En este sentido, la intervención del sector público se configura como esencial para la resolución de los problemas que se puedan generar en el mercado laboral.

Por lo tanto, los problemas derivados de los desequilibrios en el mercado laboral, es decir, la existencia de desempleo, se identifica generalmente como el principal problema económico, ya que estamos en una sociedad en la que la mayor parte de la población obtiene los recursos necesarios para su supervivencia a partir de la remuneración laboral, el salario. En este sentido, cobra especial importancia el conocimiento y actuación en los sistemas locales de empleo, que son los ámbitos en los que se materializan los puestos de trabajo concretos.

Este sistema local depende de la evolución histórica, del espacio en que se desarrolla y de la influencia que tienen los distintos elementos supralocales que influyen en las realizaciones concretas de las características del empleo. En este sentido, también hay que señalar el que, aunque en los manuales de Economía generalmente sólo se hace referencia al análisis del sector lucrativo, existe una amplia variedad de figuras cuyos modos de actuación difieren de la búsqueda del beneficio particular, que introducen elementos de cooperación y que tienen un peso muy importante en la generación de riqueza y empleo. Nos referimos a las distintas formas de la economía social, que están muy ligadas a la resolución de problemas concretos en los sistemas locales.

Por último, hay que señalar que hemos procurado que las explicaciones sean sencillas evitando la utilización del lenguaje matemático, sustituyendo en la medida de lo posible el análisis

algebraico de las funciones por su representación gráfica. De ahí que cada tema se haya acompañado de algunos gráficos que complementan la explicación de los diferentes conceptos.

A continuación se presenta la lista de objetivos generales de la asignatura, los contenidos de cada unidad de aprendizaje, la metodología didáctica, la bibliografía y los criterios de evaluación. Al final de la exposición de los contenidos de cada unidad se incluye un glosario de términos básicos de esta materia.

OBJETIVOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

Los contenidos desarrollados en las tres unidades de aprendizaje de la asignatura pretenden que el alumnado consiga los siguientes objetivos generales:

- Comprender el significado de la oferta individual de trabajo, tratada como elección entre horas de trabajo y horas de ocio.
- Saber cómo las empresas perfectamente competitivas toman sus decisiones respecto a la contratación de mano de obra.
- Entender las razones de la existencia de desempleo y el mecanismo de ajuste hacia el equilibrio en condiciones de competencia perfecta.
- Comprender el comportamiento agregado del mercado de trabajo.
- Entender los efectos de la demanda agregada sobre el mercado laboral y las razones de la intervención pública para combatir el desempleo.
- Conocer los distintos tipos de desempleo que pueden existir.
- Saber cómo actúan los sindicatos y los efectos económicos que tiene la negociación colectiva.
- Introducirnos en los debates sobre las consecuencias de las actuaciones sindicales y sobre la flexibilización del mercado laboral.
- Conocer los principales rasgos de la evolución histórica del mercado de trabajo en España y señalar las características específicas del mercado laboral canario.
- Entender la influencia de los sistemas locales de empleo en la configuración del mercado laboral.
- Tener conocimiento del peso de la economía social y de las entidades no lucrativas en la generación de empleo.

CONTENIDOS

Unidad de aprendizaje 1. Oferta, demanda y desempleo en el mercado de trabajo

En la primera unidad de aprendizaje se profundiza en la teoría neoclásica del mercado de trabajo para conocer su concepción de las razones de la existencia de desempleo. Así, empezaremos por el análisis del comportamiento de una de las partes fundamentales de la relación laboral, la oferta de servicios laborales, que en un mercado de trabajo perfectamente compe-

titivo es una mera elección de los individuos sobre las horas que dedican al trabajo y las que dedican al ocio. A continuación ahondaremos en el estudio de la demanda de trabajo para conocer cómo toman las empresas las decisiones a la hora de determinar la cantidad de mano de obra requerida por el proceso de producción. Una vez conocido el funcionamiento de la oferta y demanda de servicios laborales, ya estaremos en disposición de estudiar cómo se determinan el salario y el empleo de equilibrio en el mercado de trabajo bajo el supuesto de competencia perfecta, lo cual nos permitirá conocer la razón de la existencia de desempleo según la interpretación neoclásica.

Los contenidos que proponemos analizar en esta unidad de aprendizaje son los siguientes:

1. La oferta de trabajo
2. La demanda de trabajo en mercados de productos competitivos
3. Equilibrio y desempleo en la visión neoclásica

Actividades

Bibliografía

Ejercicios de autoevaluación

Soluciones de los ejercicios de autoevaluación

Glosario

Unidad de aprendizaje 2. La visión macroeconómica del desempleo y los elementos estructurales del mercado laboral

En la segunda unidad de aprendizaje se profundiza, en primer lugar, en la teoría keynesiana del mercado de trabajo, que niega los supuestos y conclusiones de la visión neoclásica desarrollada en la unidad de aprendizaje anterior, tanto en lo que se refiere al funcionamiento del mercado de trabajo como en las causas del desempleo.

En segundo lugar, se establece el análisis de los distintos tipos de desempleo, ya que los desequilibrios en el mercado laboral pueden tener raíces muy diversas y para poder resolver los problemas derivados del paro hay que realizar un diagnóstico certero de las peculiaridades del mismo.

Por último, haremos un recorrido por algunos elementos institucionales destacados que influyen poderosamente sobre las relaciones laborales, como por ejemplo la influencia económica que tiene la negociación colectiva en los resultados del mercado de trabajo o el debate sobre la flexibilización de las relaciones laborales.

Los contenidos que proponemos analizar en esta unidad de aprendizaje son los siguientes:

1. Aspectos macroeconómicos en la interpretación del desempleo.
2. Tipos de desempleo
3. Elementos estructurales del mercado laboral

Actividades

Bibliografía

Ejercicios de autoevaluación

Soluciones de los ejercicios de autoevaluación

Glosario de términos

Unidad de aprendizaje 3. Aspectos espaciales e históricos del mercado de trabajo

En esta tercera unidad de aprendizaje se realiza un recorrido por los principales hitos evolutivos del mercado de trabajo, tanto en España como en Canarias, destacando la influencia reciente que han tenido las políticas de empleo de la Unión Europea. Además, incidiremos en la importancia que tienen los sistemas locales de empleo para alcanzar tasas mayores de ocupación.

Por último, brindaremos una especial atención al papel que actualmente juega la economía social en la generación de empleo y riqueza en las sociedades desarrolladas pero, sobre todo, al potencial de crecimiento de estas iniciativas en un contexto de crisis donde cada vez va a ser más importante el carácter social de la actividad económica.

Los contenidos que proponemos analizar en esta unidad de aprendizaje son los siguientes:

1. Evolución histórica en España y Canarias.
2. Los sistemas laborales territoriales.
3. Sistemas locales de empleo y economía social.

Actividades

Bibliografía

Ejercicios de autoevaluación

Soluciones de los ejercicios de autoevaluación

Glosario

Oferta, demanda y desempleo en el mercado de trabajo neoclásico

1

PRESENTACIÓN

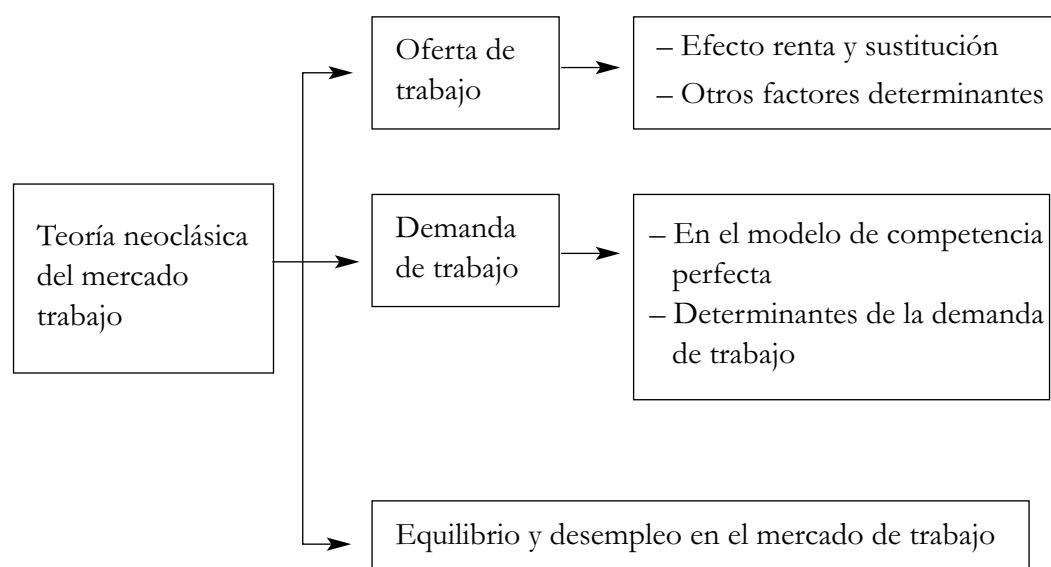
En esta primera unidad de aprendizaje se profundiza en la teoría neoclásica del mercado de trabajo para conocer su concepción de las razones de la existencia de desempleo. Así, empezaremos por el análisis del comportamiento de una de las partes fundamentales de la relación laboral, la oferta de servicios laborales, que en un mercado de trabajo perfectamente competitivo es una mera elección de los individuos sobre las horas que dedican al trabajo y las que dedican al ocio. A continuación profundizaremos en el estudio de la demanda de trabajo para conocer cómo toman las empresas las decisiones a la hora de determinar la cantidad de mano de obra requerida por el proceso de producción. Una vez conocido el funcionamiento de la oferta y demanda de servicios laborales, ya estaremos en disposición de estudiar cómo se determinan el salario y el empleo de equilibrio en el mercado de trabajo bajo el supuesto de competencia perfecta, lo cual nos permitirá conocer la razón de la existencia de desempleo.

OBJETIVOS

Al finalizar esta unidad de aprendizaje el alumnado debería:

- Comprender el significado de la oferta individual de trabajo, tratada como elección entre horas de trabajo y horas de ocio.
- Entender los efectos que las variaciones del salario tienen sobre la cantidad ofrecida de trabajo.
- Conocer los efectos que desplazan la oferta de trabajo.
- Saber cómo las empresas perfectamente competitivas toman sus decisiones respecto a la contratación de mano de obra.
- Entender los efectos de las variaciones del salario sobre la cantidad de trabajo.
- Conocer otros factores distintos del salario que afectan a la demanda de trabajo.
- Comprender el funcionamiento básico de un mercado de trabajo en condiciones de competencia perfecta.
- Entender las razones de la existencia de desempleo y el mecanismo de ajuste hacia el equilibrio.

ESQUEMA DE LOS CONTENIDOS



EXPOSICIÓN DE LOS CONTENIDOS

1. LA OFERTA DE TRABAJO

Cuando se afronta el análisis de un modelo económico, debemos tener muy presente los supuestos de los que parte pues, al tratarse de una simplificación de la realidad, sólo podremos comprender la interpretación de esa realidad observada a partir de las premisas que sirven de base para la construcción del modelo.

En esta unidad didáctica vamos a analizar una concepción concreta del mercado de trabajo que es la dominante en la actualidad. Se trata del modelo neoclásico, que analiza básicamente mercados concretos. Según dicha teoría, las relaciones que se producen en los mercados de trabajo normalmente involucran a un gran número de trabajadores (que actúan por el lado de la oferta) y de empresas (que actúan por el lado de la demanda). De la interacción de todos estos agentes surge el precio del factor trabajo (el salario que se paga por unidad de tiempo empleada en trabajar) y el nivel de empleo del mismo.

Los aspectos esenciales de este modelo se basan en la existencia de un **mercado de trabajo perfectamente competitivo**, que se caracteriza por los siguientes rasgos distintivos:

- Existe un gran número de empresas que demandan trabajo y un gran número de trabajadores que lo ofrecen.
- El trabajo es homogéneo: todos los trabajadores tienen igual cualificación y los puestos de trabajo para los que las empresas demandan trabajo son idénticos.
- Tanto los trabajadores como las empresas actúan de manera independiente: ni los trabajadores se organizan para ofrecer sus servicios conjuntamente, ni las empresas se organizan para demandarlos.

- Tanto los trabajadores como las empresas son “salario-aceptantes”: nadie tiene poder para alterar el salario de mercado.
- La información de que disponen todos los agentes es perfecta y se puede obtener sin ningún coste.
- La movilidad del factor trabajo también es perfecta y tampoco tiene coste.

1.1. La oferta individual de trabajo

En los mercados de factores y, por tanto, también en el mercado de trabajo, la oferta la realizan las economías domésticas que deciden vender los distintos factores productivos a cambio de una remuneración. Por tanto, la oferta de trabajo la ejercen los individuos que están dispuestos a trabajar a cambio de un salario. En concreto, definimos la **oferta individual de trabajo** como el número de horas que un individuo está dispuesto a dedicar a una actividad productiva remunerada¹.

El número de horas que una persona está dispuesto a trabajar depende de dos factores: en primer lugar, de una elección entre trabajo y ocio y, en segundo lugar, del coste que tenga para el individuo cada hora dedicada al ocio (coste de oportunidad). Por lo que respecta a la elección entre trabajo y ocio, dado que el tiempo es limitado, cuantas más horas dedica el individuo a trabajar, menos tiempo dedica al disfrute del descanso u otras actividades de ocio. En lo que se refiere al segundo aspecto, como los ingresos dependen del número de horas trabajadas, cada hora adicional dedicada al ocio supone renunciar a una parte de esos ingresos. Por tanto, el salario por hora es el coste de oportunidad de cada hora de ocio.

LA OFERTA INDIVIDUAL DE TRABAJO

Es el número de horas que un individuo está dispuesto a dedicar a una actividad remunerada

Veamos con un ejemplo de qué depende la decisión de un individuo cuando varía el salario, es decir, el coste de oportunidad del ocio. Supongamos que a un individuo se le plantea que debe asignar las 24 horas de un día entre trabajo remunerado y ocio, de forma que todas las horas que no dedica a trabajar las puede destinar a actividades de ocio o al descanso. Las posibilidades de elección son las recogidas en la tabla que se adjunta:

¹ En la mayoría de los manuales de Economía las variables que se utilizan para medir la cantidad de trabajo son: número de horas trabajadas o número de trabajadores. La primera se utiliza para explicar la oferta individual de trabajo y la segunda, para estudiar la oferta de trabajo del mercado.

Tabla 1. Asignación del tiempo de un individuo

Horas de trabajo	Horas de ocio	Ingresos salariales W = 10 euros/hora	Ingresos salariales W = 15 euros/hora
0	24	0	0
1	23	10	15
2	22	20	30
3	21	30	45
4	20	40	60
5	19	50	75
6	18	60	90
7	17	70	105
8	16	80	120
9	15	90	135
10	14	100	150

Las columnas tercera y cuarta nos señalan los ingresos que puede obtener el individuo según las horas trabajadas, en función de dos salarios diferentes por hora. Así, si el individuo elige trabajar 9 horas, sus ingresos serán 90 euros si el salario es igual a 10 euros/hora o 135 euros si el salario es igual a 15 euros/hora. Por otro lado, si redujese a ocho las horas trabajadas, los ingresos pasarían de 90 a 80 euros con un salario por hora de 10 euros o de 135 a 120 euros con un salario por hora de 15 euros. Por consiguiente, el coste de oportunidad de cada hora de ocio sería el salario que deja de percibir por cada hora de trabajo a la que renuncia.

Supongamos que el individuo hubiera elegido una combinación de ocio y trabajo tal que trabajase 8 horas y, por tanto, tuviese 16 de ocio, con lo que obtendría 80 euros de ingresos (W = 10 euros/hora). Si ahora le ofrecen 15 euros/hora, ¿cambiará el comportamiento del individuo?

El aumento salarial producirá dos efectos contrapuestos sobre su elección entre trabajo y ocio.

- 1. Efecto sustitución:** con el aumento del salario aumentará el coste de oportunidad de cada hora de ocio (el ocio es más caro), por lo que el individuo se verá inclinado a sustituir horas de ocio por horas de trabajo; es decir, tendrá un incentivo para aumentar su oferta de trabajo.
- 2. Efecto renta:** con el aumento del salario podrá obtener una renta igual a la actual (o quizás incluso mayor) trabajando menos, lo que supone un incentivo para reducir su oferta de trabajo.

Ambos efectos actúan en sentido opuesto y es difícil predecir el resultado neto. Algunos autores señalan que a niveles salariales relativamente bajos predomina el efecto sustitución sobre el efecto renta y, en consecuencia, ante un aumento del salario, los individuos aumentan

la cantidad de horas de trabajo que están dispuestos a ofrecer. Por el contrario, a partir de un determinado nivel de ingresos salariales, el resultado puede ser diferente: se estará menos dispuesto a renunciar a horas de ocio y, por tanto, es posible que se reduzca el número de horas ofrecidas de trabajo al aumentar el salario.

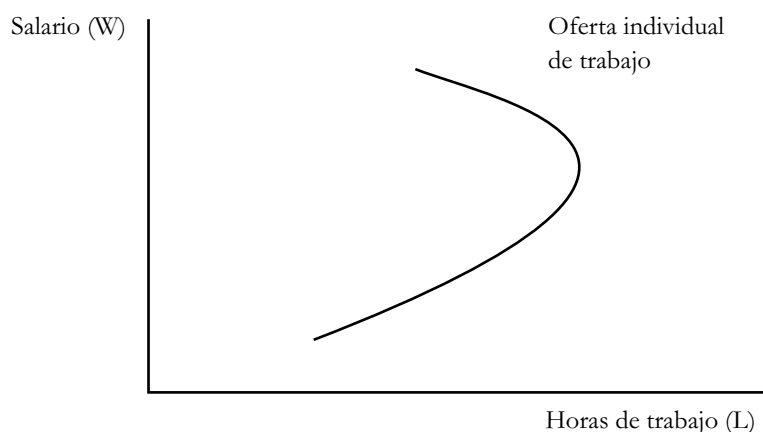
EFECTO SUSTITUCIÓN Y EFECTO RENTA

Efecto sustitución: Al aumentar el salario se encarece el ocio incentivando al individuo a demandar menos horas de ocio y ofrecer más horas de trabajo.

Efecto renta: Al aumentar el salario aumentan los ingresos de los individuos incentivando a demandar más horas de ocio y ofrecer menos horas de trabajo.

La representación gráfica de la oferta individual de trabajo se conoce como la **curva de oferta individual de trabajo** y representa la relación entre el número de horas de trabajo que el individuo está dispuesto a ofrecer y el salario por hora. Para poder trazarla debemos tener en cuenta que el efecto sustitución y el efecto renta actúan en sentido opuesto. Es decir, como ya indicamos, para niveles salariales bajos el efecto sustitución predomina sobre el efecto renta y, en consecuencia, la curva de oferta individual de trabajo será creciente ante un aumento del salario. Y para salarios elevados, el efecto renta es mayor que el efecto sustitución y, por tanto, la oferta individual de trabajo mostrará una curvatura hacia atrás.

Gráfico 1. Curva de oferta individual de trabajo



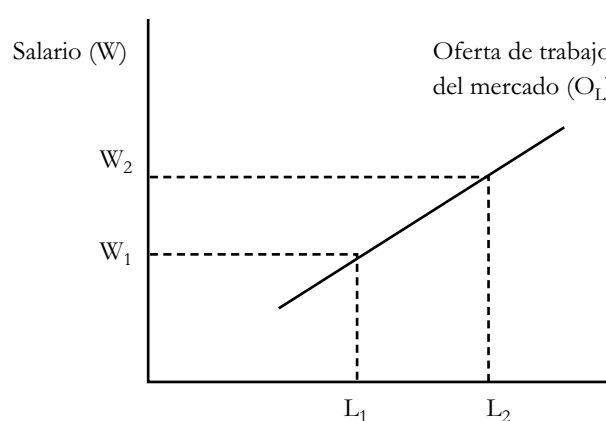
CURVA DE OFERTA INDIVIDUAL DE TRABAJO

Representa la relación entre el número de horas de trabajo que el individuo ofrece y el salario por hora.

1.2. La oferta de trabajo del mercado

La **oferta de trabajo del mercado** se refiere al número de personas que están dispuestas a trabajar para cada nivel de salario. Parece razonable que, a medida que aumente el salario, se incorporen al mercado de trabajo personas que antes no estaban dispuestas a trabajar. Por tanto, la **curva de oferta de trabajo del mercado** será creciente.

Gráfico 2. Curva de oferta de trabajo del mercado



La curva de oferta de trabajo del mercado representada en el gráfico 2 muestra que, al aumentar el salario de W_1 a W_2 , el número de personas dispuestas a trabajar (L) aumenta de L_1 a L_2 , dando lugar a un movimiento a lo largo de la curva.

Veremos posteriormente que, además del salario, existen otros factores que influyen en la oferta de trabajo del mercado. Y veremos cómo las variaciones de estos otros factores provocan desplazamientos de la curva de oferta de trabajo.

OFERTA DE TRABAJO DEL MERCADO

Se refiere al número de personas que están dispuestas a trabajar para cada nivel de salario.

CURVA DE OFERTA DE TRABAJO DEL MERCADO

Es la representación gráfica de la oferta del trabajo del mercado y nos indica el número total de personas que están dispuestas a trabajar para cada nivel de salarios.

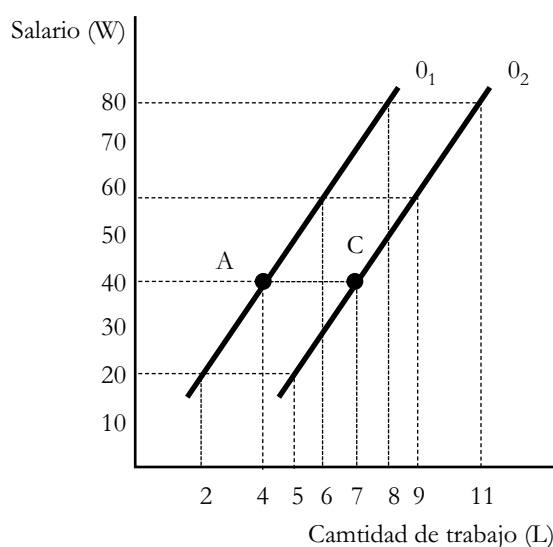
1.3. Otros determinantes de la oferta de trabajo

La oferta de trabajo también está determinada por una serie de factores diferentes del salario. Las variaciones de estos factores provocan **desplazamientos** de la curva de oferta de trabajo, así como vimos que las variaciones de los salarios suponían **movimientos a lo largo** de ella. Entre los factores que desplazan la curva de oferta podemos señalar los siguientes:

1. **Cambios en los gustos o preferencias y normas sociales.** La incorporación a los mercados de trabajo de diversos grupos de población supone un aumento de la oferta de trabajo (por ejemplo, la fuerte incorporación de la mujer al mercado de trabajo).
2. **Cambios en la población.** El incremento de la natalidad o de la inmigración provoca también un aumento de la oferta de trabajo. Por otro lado, el aumento de la emigración actúa en sentido contrario.
3. **Cambios en los ciclos económicos.** En las fases de recesión económica, puede disminuir la oferta de trabajo por el desánimo de algunos grupos de población que formaban parte de la población activa. Lo contrario ocurrirá en las épocas de expansión económica.
4. **Cambios en los salarios de otros mercados de trabajo.** Una elevación importante de los salarios en un determinado sector puede atraer trabajadores de otros sectores disminuyendo la oferta de trabajo de estos últimos.
5. **Aumento en la formación y especialización de los trabajadores.** El incremento en la cualificación de los trabajadores provocará un aumento de la oferta de trabajo en aquellos sectores donde se precisan trabajadores cualificados.

Como ejemplo, supongamos que se produce en el mercado de trabajo una masiva incorporación de nuevos trabajadores debido a un incremento demográfico. Para cada nivel de salario, ahora habrá más personas dispuestas a ofrecer los servicios del trabajo. En términos gráficos, esto significa que cuando se incorporan estas nuevas personas al mercado de trabajo, la curva de oferta de trabajo se desplaza hacia la derecha, como se muestra en el gráfico 3.

Gráfico 3. Desplazamiento de la curva de oferta de trabajo



El aumento de los individuos dispuestos a ofertar los servicios de su trabajo para cualquier nivel de salarios hace que se desplace la curva de oferta de trabajo hacia la derecha. Por ejemplo,

si a un nivel de salarios de 40 euros antes se ofrecían 4 horas de trabajo (punto A), ahora que hay más personas dispuestas a incorporarse al mercado ofrecen 7 horas de trabajo por ese mismo salario (punto C). Al ocurrir esto no sólo para un salario de 40 euros sino para cualquier nivel de salarios, todos y cada uno de los puntos de la curva de oferta de trabajo se desplazan a la derecha; es decir, se produce no ya un movimiento a lo largo de la curva sino un **desplazamiento de la curva** hacia la derecha.

DETERMINANTES DE LA OFERTA DE TRABAJO

- Cambios en los gustos o preferencias y normas sociales
 - Cambios en la población
 - Cambios en los ciclos económicos
 - Cambios en los salarios de otros mercados de trabajo
 - Aumento en la formación y especialización de los trabajadores
-

1.4. Algunas consideraciones críticas

Pese a ser la teoría dominante en la actualidad, se han alzado numerosas voces que ponen en duda la capacidad de la visión neoclásica para explicar la realidad del mercado laboral.

En el caso de la oferta de servicios laborales, no parece asumible la afirmación de que cada trabajador decide sobre las horas que dedica a trabajar y las que destina al ocio, ya que las jornadas laborales están fijadas más o menos institucionalmente según los países.

El margen que le queda al individuo al acceder al empleo es, quizás, si lo hace a tiempo completo o a tiempo parcial o, si ya está trabajando, si realiza horas extras o no lo hace pero, a menudo, estas cuestiones también están condicionadas por las necesidades empresariales y no por las elecciones individuales.

Por otro lado, tampoco parece plausible la afirmación que la oferta de servicios laborales es menor cuanto más pequeño sea el salario ya que la mayor parte de la población obtiene los recursos para su supervivencia a través de su condición de asalariados. Particularmente, si se trata de personas con cargas familiares, podemos suponer que si su nivel salarial es reducido, en lugar de disminuir su oferta de horas de trabajo, intentará aumentarla considerablemente.

En el sentido contrario, los salarios más elevados se corresponden con los sueldos de los altos ejecutivos de las grandes empresas y no parece correcto pensar que por sus altas remuneraciones vaya a prevalecer el efecto renta y, por tanto, trabajen menos horas. De hecho, debemos pensar que si no tienen una disponibilidad horaria muy extensa diariamente difícilmente mantendrían su puesto ejecutivo.

En todo caso, la trascendencia del trabajo asalariado en nuestra sociedad es tal que las decisiones al respecto están condicionadas por múltiples factores que van más allá de las decisiones sobre trabajo u ocio, e incluso están por encima del salario con que se esté retribuyendo.

El tipo de empleo que se tenga es referencia de la posición que se ocupa en la sociedad, define en buena parte el estatus social de que puede disfrutar un individuo y, a lo largo de su ciclo vital, es probable que rechace salarios más elevados del que obtiene en un momento

dado por muy variados motivos, por ejemplo para seguir una carrera profesional determinada que le permita alcanzar un tipo de trabajo que le reporte un mayor bienestar personal. Por lo tanto, racionalmente no verá guiada su actuación en el mercado laboral simplemente teniendo en cuenta los ingresos monetarios.

2. LA DEMANDA DE TRABAJO EN MERCADOS DE PRODUCTOS COMPETITIVOS

2.1. La demanda de trabajo a corto y a largo plazo

Definimos la **demanda de trabajo** como el número de trabajadores que las empresas están dispuestas a contratar para cada nivel de salario. Los factores productivos se demandan no por sí mismos sino porque son necesarios para producir otros bienes. En este sentido, la demanda de factores es una demanda derivada, en tanto que el valor de los factores se deriva, en última instancia, del valor que tienen para los consumidores los bienes de consumo final en cuya producción intervienen.

Una empresa cuyo objetivo es la maximización de los beneficios producirá aquella cantidad para la cual el ingreso que obtiene por la última unidad vendida sea igual a lo que le ha costado producirla. Es decir, producirá aquella cantidad para la que el ingreso marginal sea igual al coste marginal. Esta idea puede expresarse de forma análoga para el mercado de trabajo: una empresa que quiera maximizar sus beneficios contratará aquella cantidad de trabajo para la cual el incremento en los costes totales de la empresa por la última unidad contratada de trabajo sea igual al ingreso que obtiene la empresa por la producción aportada por esta última unidad. Es decir, la empresa contratará trabajadores hasta que el siguiente trabajador a contratar haga disminuir los beneficios de la empresa, esto es, hasta que el ingreso por la producción de ese trabajador sea inferior a la remuneración de su trabajo.

¿Cómo se obtiene el ingreso del producto marginal del trabajo?

Definimos el **ingreso del producto marginal del trabajo** ($IPMa_T$) como el ingreso adicional que obtendría una empresa utilizando una unidad adicional de trabajo y se calcula multiplicando el producto marginal del trabajo (PMa_T) por el ingreso marginal (IMa).

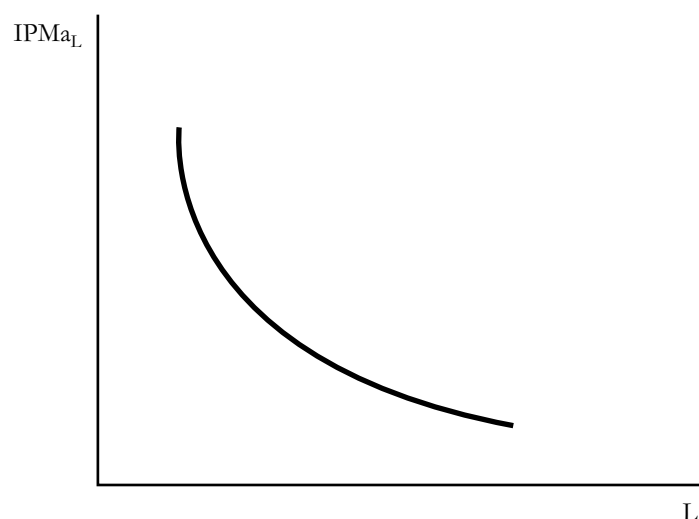
Por consiguiente, la evolución del ingreso del producto marginal del trabajo dependerá del producto marginal del trabajo y del ingreso marginal. En el corto plazo, la ley de rendimientos decrecientes nos dice que llegará un punto a partir de cual el producto marginal del trabajo es decreciente (es decir, cada trabajador adicional producirá una cantidad menor). Por otro lado, como estamos en competencia perfecta, el ingreso marginal es igual al precio, que será constante para cualquier nivel de producción. De todo lo anterior se deduce que el ingreso del producto marginal del trabajo también decrecerá a partir de un determinado nivel.

Tabla 2. Obtención del ingreso del producto marginal del trabajo y el nivel óptimo de contratación

L	PT	PMa _L	P	IT	IMa	IPMa _L	W=CSMa	Variación de beneficios
10	100		10	1000				
11	120	20	10	1200	10	200	50	+ 150
12	130	10	10	1300	10	100	50	+ 50
13	135	5	10	1350	10	50	50	0
14	138	3	10	1380	10	30	50	- 20
15	139	1	10	1390	10	10	50	- 40

En la tabla 2 podemos observar que, a medida que aumenta la cantidad empleada de trabajo (L), se incrementa la producción total (PT) de la empresa mientras que el producto marginal del trabajo (PMa_L) disminuye. Multiplicando este último por el ingreso marginal (IMa), se obtiene el ingreso del producto marginal del trabajo (IPMa_L), que decrece a medida que se utilizan más unidades de trabajo, como se aprecia en la correspondiente columna de la tabla. Por tanto, si representamos en una gráfica el ingreso del producto marginal del trabajo en función del número de trabajadores empleados, nos resultará una curva decreciente.

Gráfico 4. Curva del ingreso del producto marginal del trabajo (IPMa_L)



¿Cuál es el coste del último trabajador contratado?

Si suponemos que no existen otros costes de contratación, el incremento en los costes totales de la empresa por contratar un trabajador más se mide por medio del **coste salarial marginal** (CSMa), que es el incremento del coste salarial total debido a la contratación de

una unidad más de trabajo. Si, como hemos señalado, estamos en un mercado de competencia perfecta, el salario que pagará la empresa viene determinado por el mercado de trabajo, por lo que el coste salarial total aumenta en la cuantía del salario (W) por cada unidad adicional de trabajo que contrate. Es decir, el salario y el coste salarial marginal son iguales. Véase que en la tabla 2 el salario (W) y el coste salarial marginal ($CSMa$) son iguales a 50 para todos los niveles de trabajadores contratados.

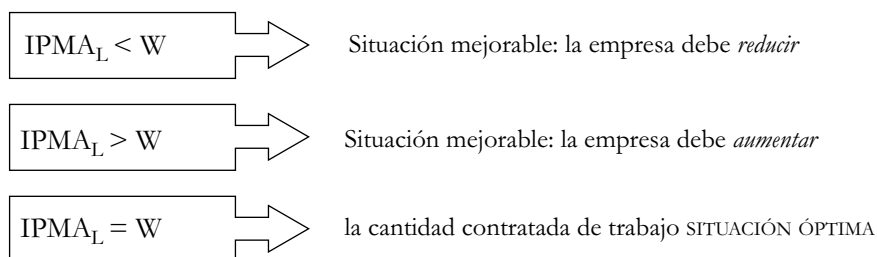
Por tanto, ¿cuál será el nivel óptimo de trabajadores contratados?

Si el ingreso adicional que obtiene la empresa por utilizar una unidad más de trabajo ($IPMa_L$) es menor que el incremento en el coste salarial en que incurre la empresa por contratar ese trabajador adicional ($CSMa$), la contratación de ese último trabajador no es rentable para la empresa: la empresa mejorará su situación si renuncia a la contratación de dicho trabajador. En otras palabras, si el ingreso del producto marginal del trabajo es *menor* que el salario, la empresa mejorará su situación al reducir la cantidad contratada de trabajo.

En cambio, si el ingreso adicional que obtiene la empresa por utilizar una unidad más de trabajo es mayor que el incremento en el coste salarial en que incurre la empresa por contratar ese trabajador adicional, la empresa hará bien no sólo en mantener la contratación de este trabajador sino en contratar trabajadores adicionales mientras cada uno de ellos aporte también a la empresa un ingreso mayor que el salario que hay que pagarle. Dicho de otro modo, si el ingreso del producto marginal del trabajo es *mayor* que el salario, la empresa mejorará su situación al aumentar la cantidad contratada de trabajo.

En suma, siempre que el ingreso del producto marginal del trabajo sea distinto del salario (ya sea menor o mayor que éste), la empresa mejorará su situación alterando la cantidad contratada de trabajo (ya sea reduciéndola o aumentándola). De esto se desprende que la situación óptima para la empresa es aquella en la que tiene contratada una cantidad de trabajo tal que el ingreso del producto marginal del trabajo ($IPMa_L$) es igual al salario (W)².

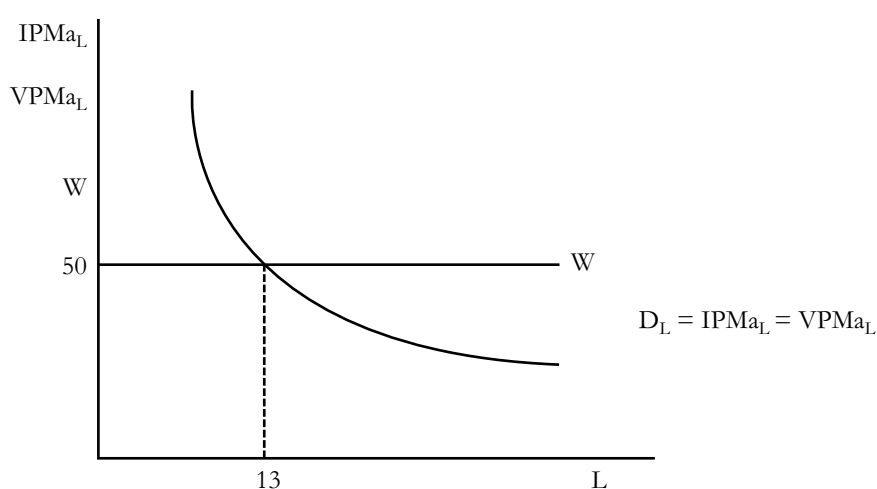
LA CONTRATACIÓN ÓPTIMA DE TRABAJO



2 Nótese que hemos utilizado indistintamente salario (W) y coste salarial marginal ($CSMa$), ya que, hemos considerado que el mercado de trabajo es perfectamente competitivo. Por tanto, la condición óptima de contratación $IPMa = CSMa$, se puede modificar expresándola como $IPMa = W$.

La **curva de demanda de trabajo** de una empresa perfectamente competitiva coincide con la curva del ingreso del producto marginal del trabajo. Para observarlo representamos en el gráfico 5 en el eje de abscisas el número de trabajadores y en el eje de ordenadas el ingreso del producto marginal del trabajo junto al salario. El salario se representa como una línea horizontal para indicar que es constante para cualquier cantidad contratada de trabajo.

Gráfico 5. Curva de demanda de trabajo en mercados de productos perfectamente competitivos



Si el salario es 50, el nivel óptimo de contratación es 13 porque, como hemos visto, es donde se cumple la condición de que el salario sea igual al ingreso del producto marginal del trabajo. Es decir, si el salario es igual a 50, la empresa demandará 13 trabajadores; a un salario menor, debería contratar más; y a un salario mayor, debería contratar menos.

DEMANDA DE TRABAJO

Es el número de trabajadores que las empresas están dispuestas a contratar para cada nivel de salario.

NIVEL ÓPTIMO DE CONTRATACIÓN

Una empresa contratará trabajo hasta que el ingreso adicional que obtendría contratando una unidad más de trabajo sea igual al incremento en el coste salarial en que incurre la empresa por contratar esa última unidad (CSMa), es decir, hasta que el ingreso del producto marginal del trabajo ($IPMa_L$) sea igual al salario (W).

CURVA DE DEMANDA DE TRABAJO

La **curva de demanda de trabajo** de una empresa perfectamente competitiva coincide con la curva del ingreso del producto marginal del trabajo y con la del valor del producto marginal del trabajo.

Cuando hay competencia perfecta en el mercado de productos, la curva de la demanda de trabajo de la empresa o la del ingreso del producto marginal del trabajo es también la curva del **valor del producto marginal del trabajo** ($VPMa_T$).

El valor del producto marginal del trabajo se define como el valor (en términos monetarios) de la producción adicional que obtiene la sociedad cuando se utiliza una unidad adicional de trabajo. El valor del producto marginal del trabajo se obtiene multiplicando el producto marginal del trabajo (PMa_T) por el precio de mercado del producto (P).

Cuando el mercado de productos es perfectamente competitivo el valor del producto marginal del trabajo ($VPMa_T$) y el ingreso del producto marginal del trabajo ($IPMa_T$) son idénticos. Si en la tabla 1 multiplicamos, para cada nivel de trabajo contratado, el producto marginal por el precio, obtendríamos una columna con los valores del valor del producto marginal del trabajo y, veríamos que son iguales a las cifras que ya obtuvimos del ingreso del producto marginal del trabajo. Obsérvese que esto es sólo una consecuencia de que en mercados de productos perfectamente competitivos el ingreso marginal es igual al precio de mercado del producto.

La demanda de trabajo a largo plazo

La **demanda de trabajo a largo plazo** nos indica la cantidad de trabajo que emplean las empresas a cada uno de los salarios cuando todos los factores productivos son variables. Al igual que en el corto plazo, la demanda de trabajo a largo plazo es decreciente debido a que una variación del salario provoca a corto plazo un **efecto-producción** y a largo plazo un **efecto-sustitución**, que modifican el nivel óptimo de contratación de la empresa.

- **Efecto-producción**

Es la variación que experimenta el trabajo contratado debido únicamente a la influencia de la variación del salario en los costes de producción de la empresa. A corto plazo, una reducción del salario implica que la empresa puede producir una unidad adicional con un coste menor que antes, es decir, el coste marginal de esta última unidad es menor que el de la anterior.

- **Efecto-sustitución**

Es la variación que experimenta la contratación de trabajo debido únicamente a una variación del “precio” relativo del trabajo, manteniéndose constante la producción. En el corto plazo, el factor productivo capital no se puede alterar, pero en el largo plazo todos los factores productivos son variables. Por tanto, en el largo plazo, ante un disminución de los salarios la empresa puede responder sustituyendo capital por trabajo, que ahora es relativamente más barato. Lo que significa que a largo plazo la repuesta en la contratación de trabajo será mayor que en el corto plazo.

2.2. Los determinantes de la demanda de trabajo

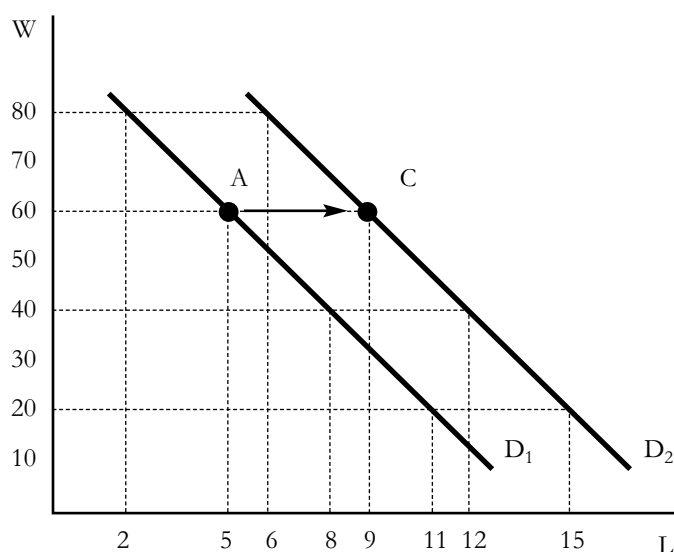
La demanda de trabajo también está determinada por una serie de factores diferentes del salario. Las variaciones de estos factores provocan **desplazamientos** de la curva de demanda

de trabajo, así como las variaciones de los salarios suponían **movimientos a lo largo** de ella. Entre los factores que desplazan la curva de demanda de trabajo podemos señalar los siguientes:

1. **Variaciones en las expectativas empresariales.** Una mejora en las expectativas empresariales estimulará la contratación de un número mayor de trabajadores, mientras que la perspectiva de una posible recesión económica implicará una disminución en la demanda de trabajo.
2. **Variación en el precio del producto que vende la empresa.** Un incremento del precio del producto supone un aumento del valor de la producción aportada por cada trabajador. Por tanto, el valor del producto marginal del trabajo aumentará y, por consiguiente, la demanda de trabajo se elevará.
3. **Variación en los precios de los factores productivos sustitutivos del trabajo.** Si se incrementa el precio de cualquier factor productivo sustituible por trabajo, se tenderá a cambiarlo por trabajo y, por tanto, la demanda de trabajo aumentará.
4. **Mejora tecnológica.** Una mejora tecnológica puede incrementar lo que aporta cada trabajador a los ingresos de la empresa y, por tanto, aumenta el valor del producto marginal del trabajo. Es decir, incrementa la demanda de trabajo.

Como ejemplo, supongamos que se produce un aumento de la cartera de pedidos de la empresa y las expectativas empresariales son de un período continuado de crecimiento de las ventas de sus productos. Para cada nivel de salario, ahora la empresa estará dispuesta a contratar una mayor cantidad de trabajo para poder hacer frente al aumento de la producción que va a realizar, lo que hace que la curva de demanda de trabajo se desplace a la derecha, tal como se muestra en el gráfico 6.

Gráfico 6. Desplazamiento de la curva de demanda de trabajo



La mejora de las expectativas empresariales da lugar a que la empresa demande mayor cantidad de trabajo para cualquier nivel de salarios. Por ejemplo, si al precio de 60 euros antes demandaba 5 horas de trabajo (punto A), ahora la empresa estará dispuesta a demandar 9 horas de trabajo (punto C). Como esto ocurre no sólo para un salario de 60 sino para cualquier nivel de salarios, todos y cada uno de los puntos de la curva se desplazan a la derecha; es decir, tiene lugar no ya un movimiento a lo largo de la curva sino un **desplazamiento de la curva** hacia la derecha.

2.3. Observaciones críticas

Aunque la teoría neoclásica es la dominante en el análisis del mercado de trabajo, no por ello está exenta de críticas sobre aspectos sustanciales de sus planteamientos. La formulación de la demanda de trabajo no escapa a estas críticas, tanto desde el punto de vista teórico como de la observación empírica de la realidad.

Así, en primer lugar, se reconoce el escaso sentido realista que tienen los supuestos en los que se basa la teoría neoclásica de la competencia perfecta, tales como la inexistencia de poder de mercado, el supuesto de la información perfecta y sin coste, que los trabajadores y puestos de trabajo sean homogéneos, etcétera. Cuando observamos la realidad, vemos que existen múltiples aspectos que de hecho conforman las características de la demanda de trabajo que no están contemplados en los supuestos del análisis neoclásico.

Pensemos, por ejemplo, en la influencia que sobre la demanda de trabajo tiene la regulación jurídica de los aspectos laborales, el peso del sector público en la economía en su conjunto y en la conformación de las relaciones laborales en particular, el nivel de desarrollo económico de la sociedad, el tamaño de las empresas, el tipo de actividades que se genera en la sociedad, el grado de externalización de servicios ligados a las actividades domésticas, los términos en que se desenvuelve la negociación colectiva, etcétera.

Particularmente, la teoría neoclásica hace hincapié en la sustituibilidad perfecta entre trabajo y capital, en el sentido de que las empresas elegirán una determinada técnica que le permita maximizar sus beneficios para un nivel de salarios dado. De esta forma, si los salarios son altos las empresas elegirán técnicas intensivas en capital y, si los salarios son bajos, técnicas intensivas en trabajo.

Sin embargo, en muchos desarrollos teóricos y estudios empíricos se observa que en el corto plazo las empresas adoptan una determinada tecnología de producción y, a partir de ese momento, las posibilidades de sustituir la combinación entre capital y trabajo es realmente limitada.

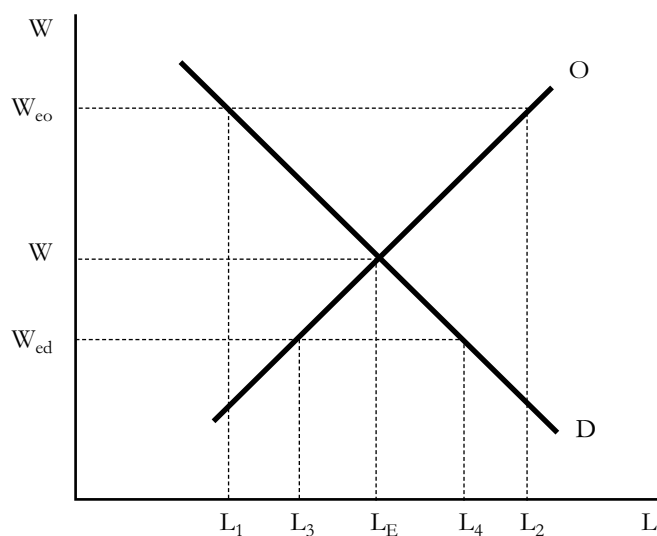
En la realidad, las empresas desarrollan su actividad hasta utilizar la plena utilización de su capacidad productiva y, en todo ese proceso, actúan en una situación de productividad marginal constante (no decreciente). Por lo tanto, si los salarios son menores que la productividad media, la empresa tendrá beneficios y habrá pocas variaciones en el empleo motivado por cambios en el salario. En el caso de una empresa con un número determinado de puestos de trabajo ya asignados, difícilmente esa empresa aumentará el empleo debido a una disminución de los salarios, esto es, es dudoso que la empresa comience a sustituir capital por trabajo porque ahora el precio relativo del trabajo es menor que el del capital.

3. EQUILIBRIO Y DESEMPLEO EN LA VISIÓN NEOCLÁSICA

En los apartados anteriores se han presentado las curvas de demanda y de oferta de trabajo como expresión gráfica de la conducta de empresas y trabajadores, respectivamente, en el mercado de trabajo. El gráfico 7 muestra ambas curvas en un mercado de trabajo perfectamente competitivo. La competencia perfecta conduce al mercado a una situación de equilibrio en la que la cantidad de trabajo ofrecida por los trabajadores es igual a la cantidad demandada por las empresas. Gráficamente, esto ocurre en el punto de corte de ambas curvas, de modo que L_E es la cantidad de trabajo de equilibrio y W_E el salario de equilibrio.

El proceso por el que se llega a esta situación de equilibrio es el mismo que se produce en el mercado de un bien: el precio sube o baja hasta eliminar cualquier exceso de demanda o de oferta que pueda existir. Así, si en el mercado de trabajo representado en el gráfico 1 el salario fuera W_{eo} , se generaría un exceso de oferta ($L_2 - L_1$) que el mercado resolvería reduciendo el salario hasta su nivel de equilibrio, W_E . De igual modo, con un salario como W_{ed} habría un exceso de demanda ($L_4 - L_3$) que desaparecería al aumentar el salario hasta W_E .

Gráfico 7. El equilibrio del mercado de trabajo en competencia perfecta



En resumen, en un mercado de competencia perfecta los desequilibrios en el mercado de trabajo son corregidos por el propio funcionamiento del mercado de trabajo, de forma que los excesos de demanda empujan hacia arriba al salario y los excesos de oferta lo presionan hacia abajo.

Las curvas representadas en el gráfico 7 muestran cómo afectan a la demanda y a la oferta de trabajo los cambios en el salario *suponiendo que permanecen constantes otros factores*. Si alguno de esos otros factores distintos del salario cambiase, se produciría un desplazamiento en alguna

de las curvas, que llevaría a una nueva situación de equilibrio. Por ejemplo, supongamos que aumenta la demanda de un bien, dando lugar a un aumento de su precio. Esto llevará a las empresas productoras del bien a aumentar la cantidad ofrecida del mismo. Pero para producir mayor cantidad del bien, es necesario contratar más trabajadores, de manera que aumentará la demanda del tipo de trabajo utilizado en la producción del bien en cuestión. Es decir, la curva de demanda de dicho tipo de trabajo se desplazará a la derecha, produciendo un aumento del salario y de la cantidad de trabajo de equilibrio, como muestra el gráfico 8a.

En cambio, el gráfico 8b muestra el efecto de una variación en la oferta de trabajo. Supongamos que se descubre que un determinado tipo de trabajo pone en riesgo la salud de los trabajadores de una manera hasta ahora desconocida. Este descubrimiento hará que las personas se muestren menos proclives a ofrecer este tipo de trabajo: la curva de oferta de trabajo se desplazará a la izquierda, con lo que el salario de equilibrio aumentará mientras que la cantidad de equilibrio disminuirá.

Gráfico 8a. Efecto sobre el equilibrio de un cambio en la demanda de trabajo

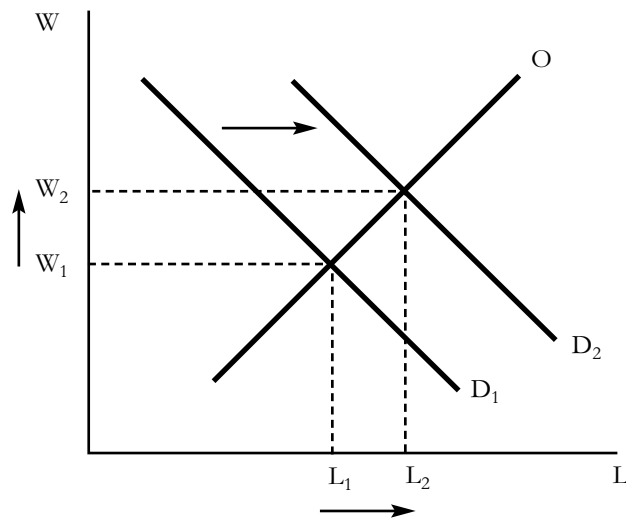
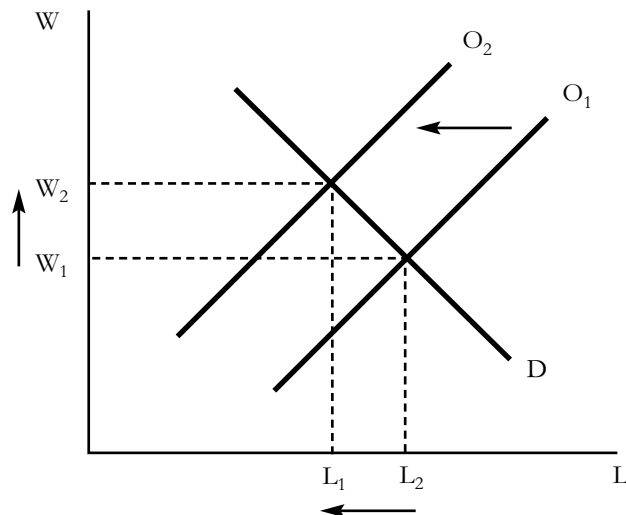


Gráfico 8b. Efecto sobre el equilibrio de un cambio en la oferta de trabajo



En la siguiente tabla resumimos los efectos de las perturbaciones de la oferta y demanda de trabajo sobre el equilibrio del mercado de trabajo:

Tabla 3. Efectos sobre el equilibrio del mercado de trabajo

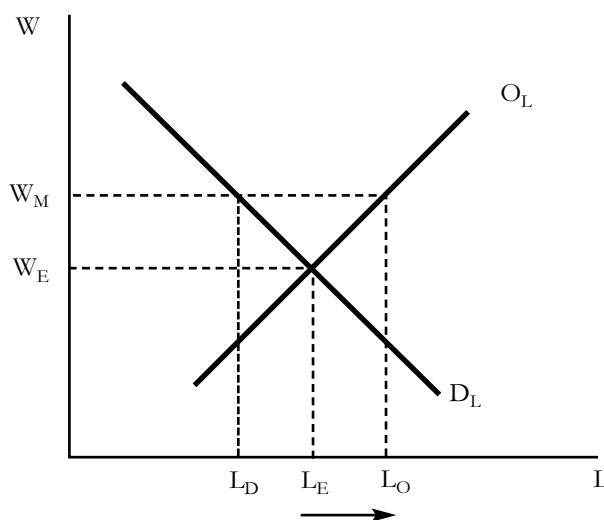
	Efecto sobre el salario	Efecto sobre la contratada de cantidad trabajo
Aumento de la oferta de trabajo	Disminuye	Aumenta
Disminución de la oferta de trabajo	Aumenta	Disminuye
Aumento de la demanda de trabajo	Aumenta	Aumenta
Disminución de la demanda de trabajo	Disminuye	Disminuye

El desempleo según la teoría neoclásica

Como corolario a todo lo anteriormente expuesto, la única opción para que exista desempleo según la teoría neoclásica es que exista un exceso de oferta en el mercado de trabajo, esto es, que el salario se sitúe por encima del salario de equilibrio.

En el gráfico 9 observamos, de nuevo, que el mercado de trabajo está en equilibrio cuando para un determinado salario W_E coinciden las cantidades ofrecidas y demandadas de trabajo. Pero si, por cualquier circunstancia, el salario aumenta a un nivel mayor, por ejemplo W_M , en ese nivel salarial la cantidad de oferta de trabajo será L_O , pero para ese mismo salario las empresas sólo estarán dispuestas a contratar la cantidad de trabajo L_D . La diferencia entre L_O y L_D es el desempleo existente.

Gráfico 9. El desempleo: exceso de oferta



Si la causa que puede motivar una situación de desempleo es que el salario se sitúe por encima del equilibrio, la teoría neoclásica justifica que se pueda producir esta situación por la existencia de regulaciones legales (que protegen a los trabajadores) que hacen que el salario sea rígido a la baja, como por ejemplo la existencia de un salario mínimo interprofesional³. Otra de las argumentaciones de esta teoría es que la existencia de sindicatos, que pueden ejercer un papel de monopolista de la oferta de trabajo, presiona al alza de los salarios y generan desempleo en el conjunto de la sociedad.

Para esta teoría, por tanto, la solución del problema del desempleo se consigue haciendo que el salario sea plenamente flexible, de forma que, si no fuese así, el ajuste se realizará en términos de una menor cantidad de trabajo contratada.

³ A menudo, también se señala que la existencia de prestaciones por desempleo desincentivan la aceptación de empleos con salarios reducidos.

ACTIVIDADES

1. ¿Es posible, como aparece frecuentemente en la prensa diaria, establecer la tasa de desempleo a partir de los datos del paro registrado?
2. Si en un año determinado 90 de cada 100 nuevos contratos registrados en el INEM son temporales, ¿se puede decir que la tasa de temporalidad es del 90%?
3. Localice a través de Internet donde recoge el INE las estadísticas sobre accidentes de trabajo y resalte los principales elementos que se recogen en la misma.
4. ¿Cuál es el organismo de la Comunidad Autónoma Canaria que recoge y elabora los datos sobre siniestralidad laboral referidos al Archipiélago?
5. Averigüe y exponga cómo debería ser el índice de parados de larga duración utilizando la metodología y datos de la EPA.
6. Averigüe y exponga cómo debería ser la tasa de desempleo femenino utilizando la metodología y datos de la EPA.
7. ¿Opina usted que los altos ejecutivos de las empresas, con retribuciones muy elevadas, trabajarán pocas horas por el efecto renta? ¿Opina usted que las personas con cargas familiares y retribuciones reducidas, trabajarán pocas horas porque el salario es bajo?
8. Explique los efectos sobre la demanda de trabajo de:
 - a) Un aumento del precio del producto que vende la empresa.
 - b) Una mejora tecnológica.
 - c) Una mejora en las expectativas empresariales.
9. Imagine que un barco petrolero sufre un accidente frente a las costas de una región turística contaminando gravemente las playas de la misma. Explique las posibles consecuencias de este hecho sobre el empleo y los salarios de la región suponiendo que el mercado de trabajo es perfectamente competitivo. Utilice el análisis gráfico para ilustrar su respuesta.
10. Represente gráficamente cómo determina una empresa su cantidad óptima de contratación de trabajo cuando existe competencia perfecta tanto en el mercado de trabajo como en el mercado de bienes.

BIBLIOGRAFÍA

- Banyuls, J.; Cano, E.; Pitxer, J.V. y Sánchez, A. (2005). *Economia laboral i polítiques d'ocupació*. Valencia: Universitat de València.
- Hernández, C. y Carrasco, J.A. (2005). *Ejercicios de Economía Laboral*. Madrid: McGraw-Hill.
- McConnell, C. R.; Brue, S. L. y Macpherson, D. A. (2003). *Economía laboral* (6ªed.). Madrid: McGraw-Hill.
- Palacio Morena, J.I. y Álvarez Aledo, C. (2004). *El mercado de trabajo: análisis y políticas*. Madrid: Akal Ediciones.
- Recio, A. (1997). *Trabajo, personas, mercados. Manual de economía laboral*. Barcelona: Icaria: Fuhem.
- Rivero Ceballos, J.L. (Coordinador) (1999). *Economía del Trabajo y Política de Empleo en Canarias*. La Laguna: Comisiones Obreras de Canarias.
- Ruesga, S.M. (Director) (2002). *Economía del trabajo y política laboral*. Madrid: Pirámide.
- Toharia, L. (Compilador) (1983). *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza Universidad Textos
- Toharia, L. (1998). *El mercado de trabajo en España*. Madrid: McGraw-Hill.
- VV.AA (2012). *El mercado de trabajo en la obra de Luis Toharia*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN

1. En el modelo de competencia perfecta del mercado de trabajo, el efecto sustitución derivado de un aumento del salario provoca:
 - a) Una disminución en el coste de oportunidad del ocio.
 - b) Que el individuo obtenga más renta y, por tanto, trabaje menos horas.
 - c) Un incentivo a preferir más horas de ocio.
 - d) Un incentivo a eliminar tiempo de ocio y trabajar más horas.

2. La oferta de trabajo es creciente:
 - a) Cuando el efecto sustitución es mayor que el efecto renta.
 - b) Cuando el efecto renta es mayor que el efecto sustitución.
 - c) Cuando el efecto sustitución es igual que el efecto renta.
 - d) Por debajo del salario de subsistencia.

3. La curva de oferta de trabajo se desplaza hacia la derecha cuando:
 - a) Aumenta el salario.
 - b) Se produce un descenso de la natalidad.
 - c) Disminuye la inmigración.
 - d) Aumenta la formación y especialización de los trabajadores.

4. Una mejora tecnológica produce:
 - a) Un desplazamiento hacia la derecha de la curva de demanda de trabajo.
 - b) Un desplazamiento hacia la izquierda de la curva de demanda de trabajo.
 - c) Un movimiento descendente sobre la curva de demanda de trabajo.
 - d) Un movimiento ascendente sobre la curva de demanda de trabajo.

5. La curva de demanda de trabajo de una empresa perfectamente competitiva coincide con:
 - a) La curva del coste marginal del trabajo.
 - b) La curva del producto marginal del trabajo.
 - c) La curva del valor del producto marginal del trabajo.
 - d) La curva de demanda del bien producido.

6. Una disminución del precio del bien que vende la empresa provoca:
 - a) Un movimiento a lo largo de la curva de oferta de trabajo.
 - b) Un desplazamiento hacia la derecha de la curva de oferta de trabajo.
 - c) Un desplazamiento hacia la izquierda de la curva de demanda de trabajo.
 - d) Un desplazamiento hacia la derecha de la curva de demanda de trabajo.

7. El ingreso del producto marginal del trabajo es:
- a) El ingreso adicional que obtendría una empresa utilizando una unidad adicional de producto.
 - b) El ingreso adicional que obtendría una empresa utilizando una unidad adicional de trabajo.
 - c) El valor de la producción adicional que obtiene la sociedad utilizando una unidad adicional de trabajo.
 - d) El valor de la producción adicional que obtiene la sociedad utilizando una unidad adicional de producto.
8. El valor del producto marginal del trabajo es:
- a) El ingreso adicional que obtendría una empresa utilizando una unidad adicional de producto.
 - b) El ingreso adicional que obtendría una empresa utilizando una unidad adicional de trabajo.
 - c) El valor de la producción adicional que obtiene la sociedad utilizando una unidad adicional de trabajo.
 - d) El valor de la producción adicional que obtiene la sociedad utilizando una unidad adicional de producto.
9. ¿Cómo afecta al equilibrio en un mercado de trabajo perfectamente competitivo el hecho de que aumente la demanda de los bienes que se producen con ese trabajo?
- a) El salario aumenta y el empleo disminuye.
 - b) El salario disminuye y el empleo aumenta.
 - c) El salario y el empleo aumentan.
 - d) El salario y el empleo disminuyen.
10. Cuando en un mercado de trabajo perfectamente competitivo el salario existente es mayor que el salario de equilibrio, se produce:
- a) un exceso de demanda que hace que el salario disminuya.
 - b) un exceso de demanda que hace que el salario aumente.
 - c) un exceso de oferta que hace que el salario disminuya.
 - d) un exceso de oferta que hace que el salario aumente.

SOLUCIONES A LOS EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN

1. d)
2. a)
3. d)
4. a)
5. c)
6. c)
7. b)
8. c)
9. c)
10. c)

GLOSARIO

Coste salarial marginal: incremento del coste salarial total debido a la contratación de una unidad más de trabajo.

Curva de demanda de trabajo: representación gráfica de la demanda de trabajo de una empresa. En un mercado de producto perfectamente competitivo coincide con la curva del ingreso del producto marginal del trabajo y del valor del producto marginal del trabajo.

Curva de oferta de trabajo del mercado: representación gráfica de la oferta de trabajo del mercado. Indica el número total de personas que están dispuestas a trabajar para cada nivel de salarios.

Curva de oferta individual de trabajo: representación gráfica de la oferta individual de trabajo. Muestra la relación entre el número de horas de trabajo que el individuo ofrece y el salario por hora.

Demanda de trabajo: número de trabajadores que las empresas están dispuestas a contratar para cada nivel de salario.

Demanda de trabajo del mercado: número de trabajadores que las empresas están dispuestas a contratar para cada nivel de salario.

Demanda de trabajo a largo plazo: cantidad de trabajo que emplean las empresas a cada uno de los salarios cuando todos los factores productivos son variables.

Efecto-producción: variación que experimenta el trabajo contratado debido únicamente a la influencia de la variación del salario en los costes de producción de la empresa.

Efecto-sustitución: variación que experimenta la contratación de trabajo debido únicamente a una variación del “precio” relativo del trabajo, manteniéndose constante la producción.

Efecto renta: disminución de la oferta de trabajo producida por un aumento del salario, ya que incentiva una mayor demanda de ocio.

Efecto sustitución: aumento de la oferta de trabajo producida por un aumento del salario, ya que encarece el ocio y por tanto se demanda menos horas de asueto.

Equilibrio del mercado de trabajo: situación en la que la cantidad demandada de trabajo es igual a la cantidad ofrecida.

Exceso de demanda de trabajo: situación de desequilibrio en el mercado de trabajo caracterizada porque la cantidad demandada de trabajo es mayor que la cantidad ofrecida.

Exceso de oferta de trabajo: situación de desequilibrio en el mercado de trabajo caracterizada porque la cantidad ofrecida de trabajo es mayor que la cantidad demandada.

Ingreso del producto marginal del trabajo: ingreso adicional que obtendría una empresa utilizando una unidad adicional de trabajo. Es igual al ingreso marginal multiplicado por el producto marginal del trabajo.

Oferta individual de trabajo: número de horas que el individuo está dispuesto a trabajar para cada nivel de salario.

Oferta de trabajo del mercado: número de personas que están dispuestas a trabajar para cada nivel de salario.

Salario de equilibrio: salario para el que se igualan la cantidad demandada y la cantidad ofrecida de trabajo.

Valor del producto marginal del trabajo: valor de mercado del producto adicional que se consigue con el empleo de una unidad adicional de trabajo. Es igual al precio del producto multiplicado por el producto marginal del trabajo.

**La visión macroeconómica del desempleo
y los elementos estructurales del mercado
laboral**

2

PRESENTACIÓN

En esta segunda unidad de aprendizaje se profundiza, en primer lugar, en la teoría keynesiana del mercado de trabajo, que niega los supuestos y conclusiones de la visión neoclásica desarrollada en la unidad de aprendizaje anterior, tanto en lo que se refiere al funcionamiento del mercado de trabajo como en las causas del desempleo.

En segundo lugar, se establece el análisis de los distintos tipos de desempleo, ya que los desequilibrios en el mercado laboral pueden tener raíces muy diversas y para poder resolver los problemas derivados del paro hay que realizar un diagnóstico certero de las peculiaridades del mismo.

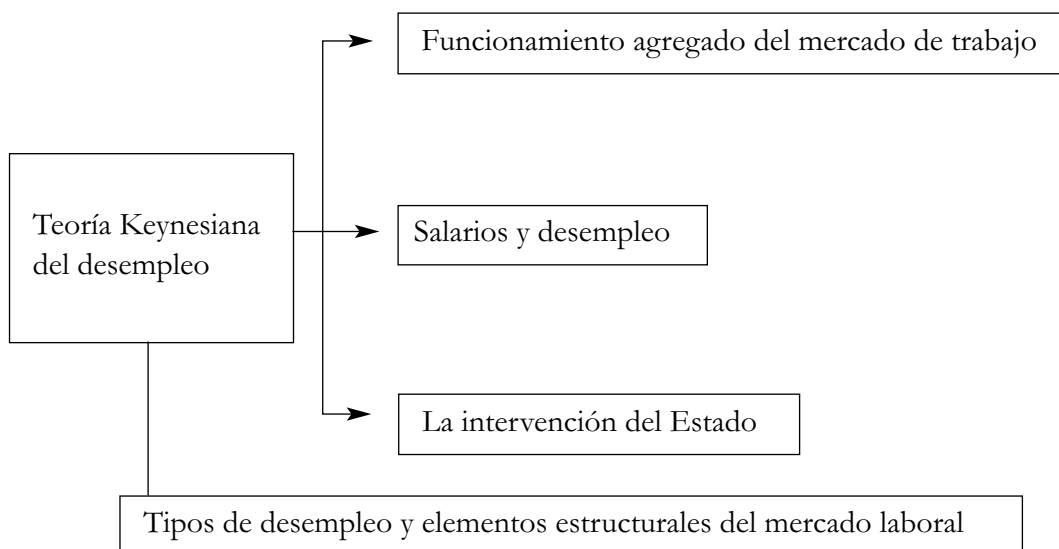
Por último, haremos un recorrido por algunos elementos institucionales destacados que influyen poderosamente sobre las relaciones laborales, como por ejemplo la influencia económica que tiene la negociación colectiva en los resultados del mercado de trabajo o el debate sobre la flexibilización de las relaciones laborales.

OBJETIVOS

Al finalizar esta unidad de aprendizaje el alumnado debería:

- Comprender el comportamiento agregado del mercado de trabajo.
- Entender los efectos de la demanda agregada sobre el mercado laboral y las razones de la intervención pública para combatir el desempleo.
- Conocer los distintos tipos de desempleo que pueden existir.
- Saber cómo actúan los sindicatos y los efectos económicos que tiene la negociación colectiva.
- Introducirnos en el debate sobre la flexibilización del mercado laboral.

ESQUEMA DE LOS CONTENIDOS



EXPOSICIÓN DE LOS CONTENIDOS

1. ASPECTOS MACROECONÓMICOS EN LA INTERPRETACIÓN DEL DESEMPLEO

Demanda de trabajo y demanda agregada

Frente a la concepción microeconómica de los neoclásicos, expuesta en la unidad de aprendizaje anterior, la teoría keynesiana afirma que el paro no tiene su origen en el mercado laboral, sino en el funcionamiento habitual de las economías capitalistas. Este enfoque, marcadamente macroeconómico, señala que, en general, las sociedades con elevado desempleo tienen capacidades productivas excedentes que permitirían aumentar la producción y, por tanto, aumentar la cantidad de empleo.

Para los keynesianos, la dinámica del sistema económico está determinada por la demanda agregada y se desconfía de la capacidad del mecanismo de mercado para garantizar que el sistema alcance un equilibrio con pleno empleo, es decir, siempre existirá un equilibrio entre la oferta agregada y la demanda agregada, pero a menudo ese equilibrio está por debajo del producto potencial que se obtendría con la plena utilización de los recursos productivos.

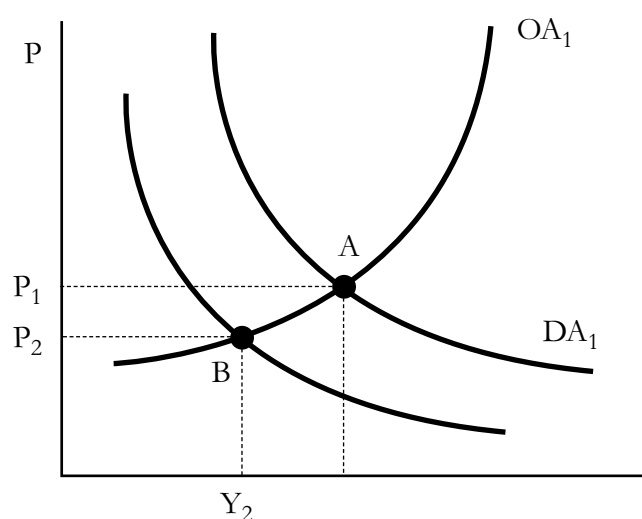
Las razones de ello son variadas y se relacionan con la imposibilidad de que todos los agentes económicos (familias, empresas, gobierno, agentes económicos del exterior) actúen coordinada y coherentemente para que puedan ser satisfechas las necesidades de todas las personas.

Así, nos podemos encontrar con la situación representada en el gráfico 1 por el punto A, un equilibrio inicial en donde se alcanza el nivel de producción potencial¹, Y_p . Si una economía

¹ El **producto potencial o de pleno empleo** es aquel que se alcanza cuando todos los recursos productivos están empleados.

se encuentra en una situación de equilibrio a corto plazo de forma que está produciendo en su nivel potencial y, a partir de esa situación, disminuye la demanda agregada, cabe esperar que la producción se reduzca. Esta disminución en la producción afecta a los mercados de factores (por ejemplo, en el mercado de trabajo) haciendo que aparezca desempleo.

Gráfico 1. El equilibrio macroeconómico a corto plazo

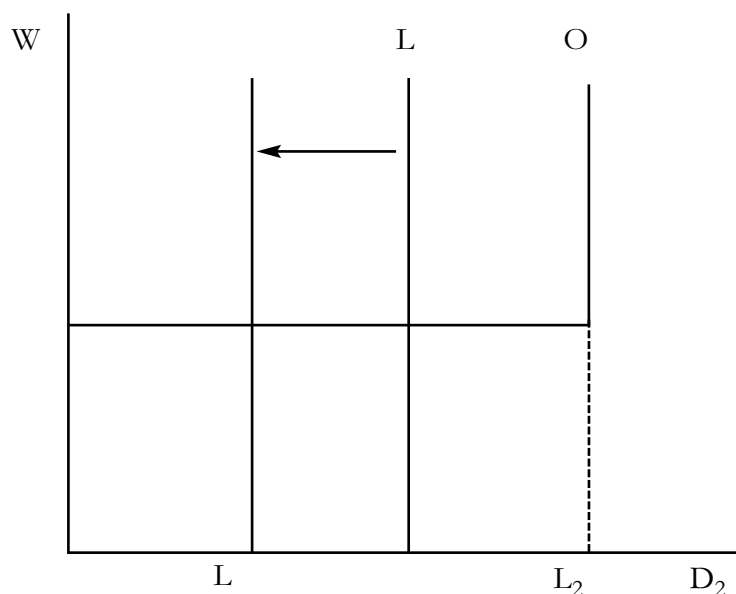


En términos gráficos, si suponemos que, a partir de esa situación inicial (punto A), se produce una disminución de la demanda agregada (de DA_1 a DA_2), el resultado es que el precio y la producción de equilibrio tienden a disminuir (punto B). Esa disminución del nivel de producción por debajo del nivel potencial implica la aparición de desempleo. Como veremos, en el corto plazo los salarios no varían. Pero el desempleo hace que, *a largo plazo*, los salarios tiendan a bajar.

La dinámica del sistema económico está determinada por la demanda agregada y se desconfiaba de la capacidad del mecanismo de mercado para garantizar que el sistema alcance un equilibrio con pleno empleo.

Los efectos de la disminución de la demanda agregada sobre el mercado de trabajo se representan en el gráfico 2. En su construcción más básica, la teoría keynesiana relaciona el salario W con la cantidad de trabajo L , pero señala que la oferta de trabajo es horizontal hasta la cantidad de trabajo L_m , esto es, hasta el punto en que todos los trabajadores están empleados y, a partir de ese punto, se vuelve vertical. En cuanto a la demanda de trabajo, se representa por una recta vertical, esto es, no depende del salario.

Gráfico 2. Efectos de una disminución de la demanda agregada sobre el mercado de trabajo

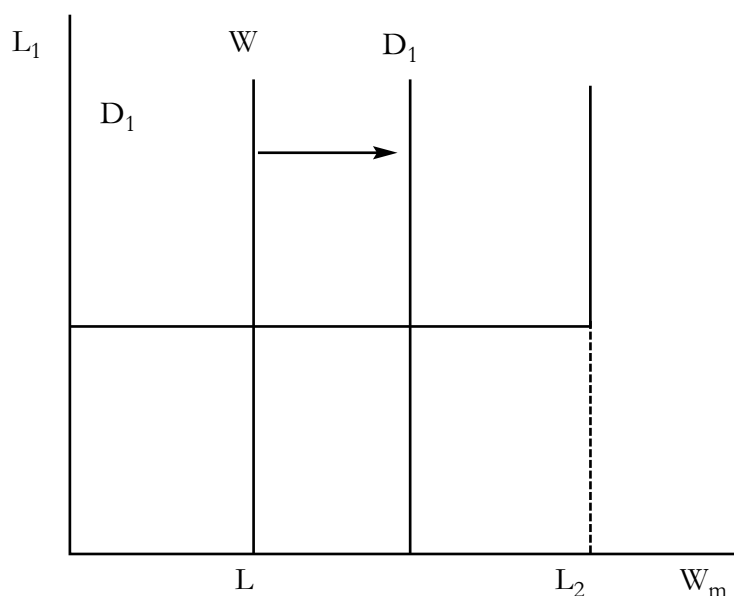


De esta forma, una disminución de la demanda agregada tendrá como consecuencia un desplazamiento hacia la izquierda de la curva de demanda de trabajo, ya que si los empleadores no tienen expectativas de venta, reducirán el número de empleos, desde el nivel de empleo L_1 hasta L_2 .

De la misma forma, un aumento de la demanda agregada implicaría una mayor cartera de pedidos para las empresas y, para hacer frente a ella, normalmente aumentarán la cantidad de trabajadores buscando alcanzar su objetivo de maximizar sus beneficios. Dicha situación podemos observarla en el gráfico 3, donde una mayor demanda agregada haría aumentar el número de empleos desde L_1 hasta L_2 .

La demanda de trabajo existe en la medida en que hay una demanda agregada de productos, y la primera varía en respuesta a las variaciones de la segunda.

Gráfico 3. Efectos de un aumento de la demanda agregada sobre el mercado de trabajo



Tanto en un caso como en el otro, los ajustes se realizan en términos de volumen de empleo y no del salario, lo cual constituye una diferencia esencial entre los modelos neoclásico y keynesiano. En la teoría neoclásica los salarios son flexibles y es la variación de los mismos la que conduce al mercado de trabajo a su equilibrio, situación en la que existe pleno empleo. En cambio, en la teoría keynesiana los salarios (o más exactamente, los *salarios nominales*, que son los que negocian trabajadores y empresas) son rígidos a la baja y, por tanto, no disminuyen aunque exista desempleo.

De hecho, para la teoría keynesiana no tiene sentido la receta de reducir los salarios, ya que implica menos ventas y más paro.

Los salarios

Los salarios juegan un papel distinto al que le atribuyen los neoclásicos. En primer lugar, porque para que el salario fuese el precio del factor trabajo éste tendría que ser una verdadera mercancía cuyo volumen se podría regular instantáneamente y de manera unilateral para aumentar o disminuir las cantidades que se venden en el mercado. Como no puede ser considerada como tal mercancía, el salario no es realmente el precio del trabajo, sino que los diferentes niveles salariales están fijados exógenamente a través de la negociación colectiva.

Por lo tanto, la rigidez de los salarios está relacionada con el hecho de que empresarios y trabajadores actúan en condiciones de incertidumbre. Para protegerse de ella tratan de fijar sus rentas –salarios y beneficios– negociando los salarios en convenios colectivos de duración anual o superior. Naturalmente, el nivel salarial que se establezca dependerá de la capacidad negociadora de cada agente; pero una vez fijado el salario, éste no se verá afectado por las variaciones de la coyuntura económica. Dicho de otro modo, el salario se fija independientemente

del volumen de empleo, ya que en el momento de firmarse los convenios no se toma en cuenta el volumen de la creación de empleos para fijar el salario. La decisión que toma el empresario es contratar trabajadores según el volumen de producción que deciden llevar a cabo para maximizar su beneficio. Sobre el valor anticipado de la producción hacen un adelanto de la masa salarial que corresponde a ese número de empleos y al nivel salarial fijado desde fuera del mercado por los convenios colectivos.

De esta forma, si la demanda efectiva de bienes resulta ser mayor que la esperada, las empresas aumentarán su producción por encima del nivel inicialmente planeado; y para aumentar su producción las empresas tendrán que contratar más trabajadores, de manera que el empleo también aumentará. Como es obvio, esto último será posible en el caso de que exista desempleo: las empresas podrán contratar trabajadores desempleados al salario vigente; es decir, no tendrán que elevar el salario para contratar más trabajadores.

Pero este razonamiento también implica que si se produce una situación de exceso de oferta de trabajo, el salario nominal no se reducirá y, en consecuencia, el desempleo no desaparecerá: al salario vigente, fruto de la negociación, habrá trabajadores dispuestos a trabajar que no podrán hacerlo por no haber demanda de trabajo suficiente para contratarlos a todos.

Por lo tanto, el desempleo se constituye así en un problema que el mecanismo de mercado no es capaz de corregir. Los desempleados podrían estar dispuestos a trabajar por un salario menor que el vigente pero aún así las empresas no estarían dispuestas a contratarlos mientras no existiese en el mercado de bienes una demanda suficiente para garantizarles que podrían vender la producción adicional que obtendrían del trabajo adicional contratado.

Además, según el enfoque keynesiano, el salario no es un mero coste de producción para las empresas, sino que también debe ser tomado en consideración como una fuente de renta para las economías domésticas y, por tanto, como un elemento determinante del nivel de consumo y de demanda agregada. Desde esta óptica, reducir el salario para propiciar la creación de empleo carece de sentido, ya que la reducción salarial mermaría la capacidad de compra de los trabajadores, lo que agravaría aún más el problema de desempleo ocasionado por la insuficiencia de la demanda agregada. Sólo la intervención del Estado en la economía mediante políticas de expansión de la demanda agregada podría conducir a la situación de pleno empleo.

La intervención del Estado

Como la demanda y oferta agregadas pueden estar en desequilibrio con recursos desempleados, no puede existir ningún mecanismo “de mercado” que haga que la situación se revierta, esto es, la solución planteada por la teoría neoclásica en el sentido que una disminución del salario resolvería el problema del desempleo no sólo no es real, sino contraproducente, ya que ello provocaría una menor demanda agregada por la caída del consumo y la inversión y, por tanto, generaría un desplazamiento de la demanda de trabajo hacia la izquierda y se produciría un mayor nivel de desempleo.

Para la teoría keynesiana, la única fórmula para resolver esta situación consiste en una actuación decidida del tercer gran agente de la economía, que es el sector público, con el objetivo de que haga aumentar la demanda agregada y, por tanto, genere una mayor demanda de trabajo.

Por tanto, se trata de que el Estado, que toma sus decisiones guiado por la lógica política y no por la del mercado, como hacen los productores y consumidores, intervenga en la economía para regular el ciclo económico. Como el gasto de los consumidores es relativamente estable, las fluctuaciones en el ciclo económico son causadas por las variaciones en el gasto en inversión, que experimenta grandes oscilaciones a lo largo del tiempo. Esas oscilaciones se trasladan al empleo y la renta agregada del país. Así, cuando la inversión disminuye, la demanda agregada disminuye y, con ella, cae la producción, dando lugar a una recesión. Con anterioridad a Keynes, el pensamiento económico predominante sostenía que en una recesión existen ahorros no utilizados y que esta abundancia de ahorro acaba provocando una reducción de la remuneración de los mismos, es decir, del tipo de interés. Esta caída del tipo de interés tendría como efecto un nuevo estímulo de la inversión, con lo que la demanda, la producción y el empleo remontarían, poniendo fin a la recesión. Keynes, sin embargo, puso de manifiesto que en una situación de crisis prolongada las empresas se forman expectativas pesimistas en relación con sus posibilidades de rentabilizar la inversión. La consecuencia de esto es que las empresas no invertirán aunque los tipos de interés sean bajos. De ahí la necesidad de que el Estado intervenga para estimular la demanda agregada por medio del aumento del gasto público.

En suma, la aportación esencial de Keynes al pensamiento económico ha sido la idea de que no hay ningún mecanismo automático que saque a la economía de una recesión y la lleve al pleno empleo. Para conseguir la estabilidad económica y el pleno empleo se hace necesario que el Estado utilice la política fiscal de manera activa. Contrariamente al punto de vista predominante hasta entonces, que sostenía que el Estado debía mantener su presupuesto equilibrado, Keynes propuso el uso deliberado del déficit público para aumentar la demanda agregada.

La intervención del Estado en la economía es especialmente importante para regular el ciclo económico. Sólo esta intervención, mediante políticas de expansión de la demanda agregada, podría conducir a la situación de pleno empleo.

2. TIPOS DE DESEMPLEO

Al abordar el análisis del desempleo nos encontramos con situaciones muy distintas y dispares. No es lo mismo la situación de una persona parada de larga duración mayor de 45 años, con responsabilidades familiares y en un contexto de crisis económica, que la de un individuo que está haciendo un curso como requisito previo para incorporarse a un puesto de trabajo.

Pero, de la misma forma, podemos observar que incluso en situaciones de bonanza económica siempre existe un cierto porcentaje de la población activa que está en paro, por mucho que existan puestos de trabajo suficientes para el conjunto de la población.

Como las situaciones y la realidad del desempleo pueden ser muy variadas, es necesario hacer un diagnóstico correcto de los problemas a los que se enfrenta el mercado laboral para poder llevar a cabo las políticas necesarias para resolverlos. Por lo tanto, atender a la solución de las diferentes situaciones implica conocer los tipos de desempleo que existen en una sociedad,

pues sólo con una correcta interpretación de la realidad concreta del desempleo es posible implementar medidas eficientes para resolverlo.

Así, podemos enfrentarnos a diferentes tipos de desempleo, entre los que destaca el estructural y el friccional.

El desempleo estructural

Por desempleo estructural entendemos la situación en la que existen más trabajadores que puestos de trabajo en una economía. Este hecho implica una fuerte dificultad para poder reducir el número de personas en situación de paro y, por tanto, constituye el tipo de desempleo de mayor gravedad y más difícil de solucionar.

Este tipo de desempleo se origina cuando se producen desajustes entre la cualificación o la localización de la fuerza de trabajo y la cualificación o la localización requerida por el empleador. Pensemos en una economía basada en la industria naval que deja de ser competitiva a nivel internacional, por lo que la mayoría de la población, que trabajaba en la construcción de buques se ve abocada al paro sin que la estructura productiva pueda cambiar en el corto plazo para generar otro tipo de actividades que, además, normalmente necesitarán un grado distinto de cualificaciones.

Así, el desempleo estructural es aquel que subsiste en el tiempo, en ciertas regiones y/o ramas de actividad, como consecuencia de su inadecuada estructura económica. La causa principal del mismo es la existencia de actividades productivas en regresión, cuyo peso en el conjunto de la actividad económica global determinará el mayor o menor volumen de este tipo de desempleo.

En la actualidad, el fuerte ritmo de implantación de nuevas tecnologías tiene como resultado que un buen número de actividades laborales tradicionales se vuelvan obsoletas o que sus productos dejen de responder al gusto de los consumidores, por lo que se destruirá empleo en esos ámbitos. De la misma forma, las transformaciones tecnológicas posibilitan nuevas actividades y empleos, pero una y otra realidad se pueden producir en ámbitos espaciales diferentes, condenando al desempleo estructural a las actividades y localizaciones que no han sabido o podido adaptarse.

El desempleo friccional

El tipo de desempleo de más sencilla resolución es el denominado desempleo friccional. Se trata de situaciones en que existen suficientes puestos de trabajo en el conjunto de la economía para la población activa, pero las transiciones al empleo normalmente no son inmediatas, por lo que siempre habrá una masa de personas en desempleo debido básicamente a dos características.

En primer lugar, porque siempre hay un volumen de personas que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo, por alcanzar la edad legal para trabajar o por haber finalizado sus estudios. También pueden ser personas que habían abandonado durante algún tiempo la actividad remunerada y deciden reincorporarse al mercado laboral. En todos estos casos, el proceso de búsqueda de empleo requiere un determinado tiempo que hace que siempre existan

individuos que forman parte de la población desempleada, puesto que la información sobre el mercado de trabajo, sus puestos y las características de los trabajadores, dista de ser perfecta y es lenta de obtener.

En segundo lugar, puede formar parte del desempleo friccional un trabajador que pierde su empleo o que decide cambiar de trabajo. Esta persona generalmente no aceptará el primer empleo que le ofrezcan, sino que realizará una labor de búsqueda de aquel empleo que se adapte a sus conocimientos, características personales y proyección personal. También nos podemos encontrar con situaciones en las que un cambio de trabajo implica realizar cursos de formación previos o exige una movilidad laboral que hace que se tarde un cierto tiempo en tomar posesión del puesto de trabajo.

Como es cada vez más frecuente la rotación laboral por los cambios tecnológicos y las variaciones en la demanda de productos, siempre existirá una masa flotante de personas que han dejado o perdido su antiguo empleo y esperan uno nuevo.

En definitiva, el paro friccional es el desempleo de menor gravedad, ya que en cada momento son distintos los individuos que se encuentran en esa situación.

La tasa natural de desempleo

Como siempre existirá un volumen de personas en desempleo friccional y también habrá una cierta cantidad de individuos en desempleo estructural, se dice que en cualquier sociedad existirá una tasa natural de desempleo, que es la considerada normal y que no tiene una cifra definida, ya que depende de lo que se considera *normalidad* en cada país. Así, la tasa natural de desempleo será la tasa de paro alrededor del cual fluctúan las tasas de desempleo observadas y viene dada por la suma del desempleo estructural y del desempleo friccional.

El desempleo cíclico

Podemos señalar también como tipo peculiar de desempleo a aquel que caracteriza el paro de las épocas de crisis económica. Este desempleo cíclico se manifiesta en el corto plazo y se considera que es producto de un nivel insuficiente de la demanda agregada.

Las etapas de recesión económica se caracterizan por la destrucción de empleo que, a menudo, viene acompañado por una renuncia a incorporarse activamente al mercado de trabajo, ya que las expectativas de conseguirlo son muy reducidas.

La forma de observar el desempleo cíclico consiste en medir la desviación de la tasa de empleo observada respecto a la tasa natural. Así, en épocas de recesión económica la tasa de desempleo aumenta respecto a la tasa natural y se reduce en las fases de recuperación y expansión de la economía.

$$\text{Tasa natural de desempleo} = \text{paro friccional} + \text{paro estructural}$$

$$\text{Desempleo cíclico} = \text{paro observado} - \text{tasa natural de desempleo}$$

3. ELEMENTOS ESTRUCTURALES DEL MERCADO LABORAL

Sobre el mercado de trabajo influyen poderosamente numerosos elementos que conforman sistemas que responden a características particulares del desarrollo económico de las sociedades, de modo que el sistema productivo, las instituciones y la sociedad forman un ámbito de cohesión económico y social en torno al empleo.

Sin embargo, existen dos aspectos que cobran una especial relevancia y que conviene destacar. En primer lugar, la interacción de todos los elementos que influyen en el sistema de empleo converge al final en uno de los aspectos destacados por la teoría keynesiana, que es la negociación colectiva, sus particularidades y efectos económicos. En segundo lugar, conviene destacar el debate iniciado en la década de los ochenta del siglo pasado y que, aún hoy, está inconcluso, nos referimos a las propuestas de flexibilización del mercado laboral. Ambos aspectos son los que trataremos a continuación.

3.1. La negociación colectiva

La visión neoclásica del sindicato

Al abordar el análisis de los efectos económicos de la actuación sindical, debemos comenzar por la concepción neoclásica, que centra su atención en el análisis del sindicato como monopolista de la fuerza de trabajo, es decir, la oferta de trabajo actuaría conjuntamente a través de la organización sindical, de forma que en la práctica únicamente existiría un oferente de servicios laborales.

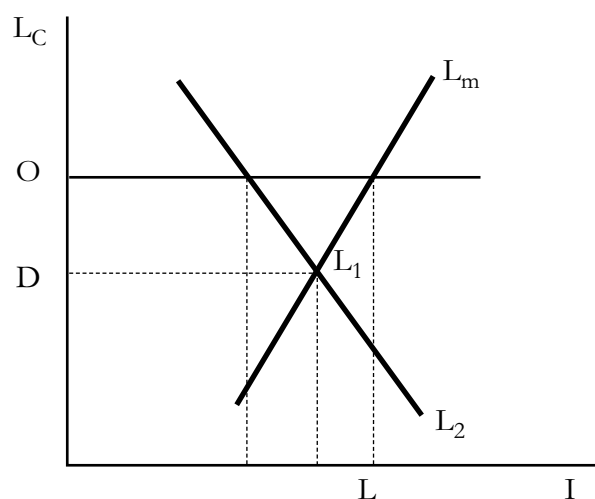
En este sentido, los sindicatos se conciben como asociaciones de trabajadores cuyo fin primordial es conseguir, mediante la negociación con los empresarios, convenientemente acompañadas de un conjunto de medidas legales de presión, un nivel salarial más alto para los trabajadores, influyendo bien sobre el nivel de salario de equilibrio, bien sobre la cantidad de trabajo ofertada.

Si el número de trabajadores afiliados a los sindicatos es grande, o si todos los trabajadores de una empresa o de un sector están legalmente representados por los sindicatos, la oferta de trabajo en tal empresa o sector puede ser controlada por los sindicatos. En tal caso, cuando los sindicatos amenazan a las empresas con llevar a los trabajadores a la huelga, esta amenaza puede resultar creíble, de manera que se convierte en un importante instrumento de presión en la negociación para conseguir subidas salariales.

En el gráfico 4 se representa cómo afecta este control sindical de la oferta de trabajo al equilibrio en el mercado laboral. En condiciones de competencia perfecta, actuando los empresarios de manera independiente y sin que los trabajadores se organicen en sindicatos, el salario y el nivel de empleo de equilibrio serían aquellos para los que se igualan la oferta y la demanda de trabajo (punto *a*), es decir, W_C y L_C , respectivamente. Ahora bien, la situación cambia si los trabajadores forman un sindicato con poder suficiente para negociar un salario como W_S , superior al salario de competencia perfecta W_C . En ese caso la curva de oferta de

trabajo se vuelve perfectamente elástica en el tramo correspondiente a las unidades de trabajo comprendidas entre cero y L_2 , ya que los trabajadores no están dispuestos a ofrecer ninguna cantidad de trabajo por debajo del salario W_S . Si las empresas desean contratar una cantidad de trabajo comprendida entre cero y L_2 tienen que pagar dicho salario porque, si pretendieran pagar un salario menor, el sindicato llevaría a los trabajadores a la huelga, haciendo desaparecer la oferta de trabajo. En cambio, si las empresas desearan contratar una cantidad de trabajo mayor que L_2 , tendrían que pagar un salario mayor que W_S (tramo creciente de la curva de oferta de trabajo) para atraer a trabajadores que en otros sectores estuviesen cobrando salarios más elevados.

Gráfico 4. El efecto de la negociación de un salario mayor que el salario de equilibrio



Una consecuencia de esta actuación sindical es que el empleo se sitúa en un nivel inferior al que se alcanzaría en competencia perfecta. Al salario W_S las empresas sólo están dispuestas a contratar la cantidad de trabajo L_1 , menor que la cantidad L_C de competencia perfecta. Pero es que, además, a cambio de dicho salario la cantidad de trabajo que se ofrece es L_2 . Por tanto, el volumen de desempleo que genera la imposición sindical de un salario mayor que el de equilibrio no es igual a la diferencia entre el nivel de empleo con competencia perfecta y el nuevo nivel de empleo (esto es, la diferencia entre L_C y L_1), sino mayor: concretamente, es igual a la diferencia entre L_2 y L_1 .

Este modelo puede resultar útil para entender cómo afectaría al mercado de trabajo el hecho de que existiese un monopolio por el lado de la oferta de mano de obra. Pero existen objeciones a su uso para explicar el comportamiento real de los sindicatos, ya que estos no suelen tener el grado de poder monopolista que les hemos atribuido aquí. Además, si nos fijamos bien, podemos ver que el modelo no es del todo consistente. Cuando el sindicato consigue un aumento del salario por encima de su nivel de equilibrio, la subida salarial lleva a las empresas a despedir trabajadores. Por tanto, según el modelo, esta actuación sindical beneficia a los trabajadores que conservan su empleo pero perjudican a quienes lo pierden. En estas

circunstancias, cabría esperar que los trabajadores despedidos abandonaran su afiliación sindical, con lo que el sindicato perdería su poder monopolista.

En cualquier caso, adoptando una perspectiva dinámica se puede explicar por qué en la práctica la negociación de salarios superiores a los de equilibrio no da lugar a despidos de trabajadores. En una economía en crecimiento las curvas de demanda de la mayoría de los tipos de trabajo experimentan con el paso del tiempo un desplazamiento gradual hacia la derecha. En ese contexto el empleo aumenta aunque los sindicatos negocien salarios superiores a los de equilibrio. De acuerdo con este planteamiento, este tipo de actuación sindical puede no traducirse en despidos de trabajadores y aumento del desempleo aunque sí puede dar lugar a que el empleo no crezca tan rápido como lo haría en condiciones de competencia perfecta.

Pero en la visión neoclásica también se concibe que los sindicatos puedan tener una cierta influencia sobre la demanda de trabajo. Aunque ya sabemos que la demanda de trabajo la realizan las empresas, no los trabajadores, los sindicatos pueden tener cierta capacidad para influir sobre la cantidad de trabajo que las empresas deseen contratar. Por ejemplo, pueden hacer aumentar la demanda de trabajo si consiguen 1) aumentar la demanda de producto; 2) aumentar la productividad del trabajo; o 3) alterar los precios de otros factores productivos.

El aumento de la demanda de producto

Aunque los sindicatos no controlan la demanda del bien que se produce con el trabajo de sus afiliados, sí pueden influir sobre ella por medio de la publicidad o a través de presiones políticas. Por un lado, los sindicatos pueden contribuir a financiar las campañas publicitarias de las empresas en las que existe una fuerte implantación sindical, si bien ésta es una línea de actuación que resultaría cuando menos llamativa en algunos países.

Por otro lado, los sindicatos pueden ejercer presiones políticas para elevar la demanda de los bienes producidos por sus afiliados. Por ejemplo, pueden presionar para que el Estado incremente su gasto en la compra de bienes producidos por empresas o sectores productivos donde los sindicatos están ampliamente implantados. O pueden prestar su apoyo a las políticas públicas que traen como resultado el encarecimiento de los bienes que compiten en el mercado con la producción de los trabajadores afiliados. Este es, por ejemplo, el caso del apoyo sindical a las políticas de comercio con el exterior que, empleando instrumentos como los aranceles o los contingentes, tratan de proteger a los productores nacionales frente a la competencia de los bienes importados. Estas barreras comerciales encarecen los productos importados, lo que propicia el aumento de la demanda de los productos de fabricación nacional y, en consecuencia, el aumento de la demanda de trabajo.

El aumento de la productividad

Ya hemos estudiado que la demanda de trabajo de las empresas depende positivamente del ingreso que éstas puedan obtener de la producción aportada por el trabajador marginal (es decir, del IPMa del trabajo). Como IPMa es el resultado de multiplicar el ingreso marginal del producto (IMa) por el producto marginal del trabajo (PMa), el IPMa y la demanda de tra-

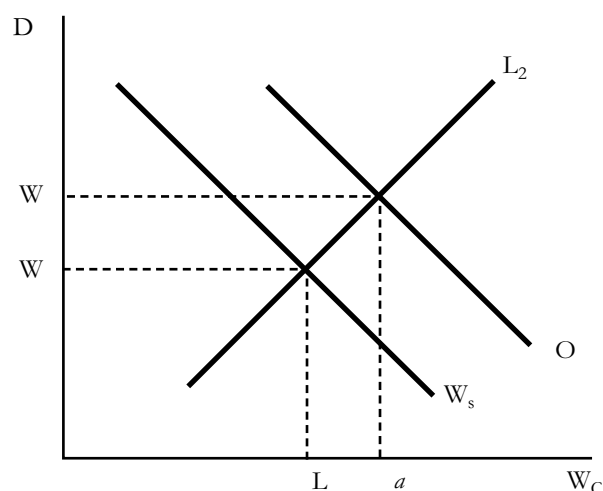
bajo serán mayores cuanto mayor sea la productividad marginal del trabajo. Los sindicatos pueden influir positivamente en la productividad del trabajo promoviendo el trabajo en equipo y la participación directa de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones de la empresa.

La alteración de los precios de otros factores productivos

Los sindicatos pueden impulsar la demanda de los servicios de sus afiliados si logran elevar los precios relativos de factores productivos sustitutivos del trabajo o si consiguen reducir los precios relativos de factores complementarios del trabajo. En cualquier caso, como los precios de estos factores escapan al control de los sindicatos, este es una línea de actuación de la que no cabe esperar grandes resultados.

Sea por una u otra vía, si la actuación sindical tiene éxito y la demanda de trabajo efectivamente aumenta, su efecto sobre el equilibrio en el mercado de trabajo será el que se representa en el gráfico 5: el salario de equilibrio aumentará (de W_1 a W_2) y el empleo también (de L_1 a L_2). Cuanto más elástica sea la oferta, mayor será la intensidad del aumento del empleo en relación con el aumento del salario.

Gráfico 5. El efecto de la estrategia sindical de elevar la demanda de trabajo



Los efectos económicos de la negociación colectiva

En la negociación colectiva se encuentran los intereses contrapuestos de trabajadores y empresarios, que son las partes relevantes en las relaciones laborales, por lo que los resultados de esta negociación tienen efectos económicos notables para el conjunto de la economía y la sociedad. Pensemos, por ejemplo, que el salario es el “precio” más importante en una economía desarrollada, pues la mayoría de la población depende de un salario y porque supone el coste de uno de los principales factores de producción; o que no es lo mismo la existencia de relaciones laborales marcadas por el conflicto que las basadas en acuerdos y consensos; o que el crecimiento salarial, aunque es uno de los objetivos más importantes de los sindicatos, no

es el único: mejora de las condiciones de trabajo, estabilidad en el empleo, vacaciones, seguridad en el trabajo, etc.

Cuando se afronta el análisis de los efectos económicos de la negociación colectiva, los elementos más destacados que influyen en los resultados de dicha negociación son, por un lado, el papel que juega el gobierno en el proceso de negociación y, por otro lado, el grado de centralización de la negociación colectiva.

Respecto al papel que juegan los gobiernos en los procesos negociadores, hay que señalar que se produce una amplia variabilidad entre los distintos países e, incluso, dentro de cada país también varía marcadamente a lo largo del tiempo, pero se podría señalar con carácter genérico que las actuaciones más decididas y directas de los gobiernos se producen en los países nórdicos y, en el otro extremo, son los gobiernos de Estados Unidos, Canadá y Japón los que tradicionalmente han jugado un papel poco activo en los procesos de negociación.

En otros países, las autoridades han tratado de presionar a los sindicatos para que moderen sus demandas salariales por medio de la persuasión moral, presiones políticas e incluso por medios legislativos.

Pero el aspecto que tiene mayor repercusión en términos de resultados macroeconómicos es el del grado de centralización de la negociación colectiva, que a su vez viene determinado por:

- El nivel de negociación de los convenios: empresa, sector o conjunto de la economía.
- El calendario de la negociación colectiva, que se refiere a la duración de los convenios salariales y al grado de simultaneidad de las negociaciones.

La principal ventaja que se esgrime para defender un alto grado de centralización de la negociación colectiva consiste en que tanto sindicatos como organizaciones empresariales y gobiernos son conscientes de las repercusiones macroeconómicas que tiene la negociación salarial, por lo que tienen incentivos para llegar a acuerdos que arrojen la posición negociadora de las partes, cediendo en algunas de las reivindicaciones y/o compensando con otras materias presentes en la negociación colectiva o en el sistema de protección social, por ejemplo pactar una moderación salarial que venga compensada con la no destrucción de puestos de trabajo o con una profundización en el sistema de prestaciones de desempleo o de determinadas rentas públicas de inserción.

Pero frente a esta óptica, también se defiende la conveniencia de que la negociación colectiva sea básicamente descentralizada, esto es, a nivel de empresas. Cuando se establece este nivel de negociación, que no supera el ámbito de la empresa concreta, ningún trabajador o sindicato tendrá incentivos para tener en consideración las repercusiones globales de su negociación concreta. De hecho, si se produjese el hecho de que lo tuviesen en cuenta y actuasen en consecuencia se podrían encontrar con la peor de las circunstancias: establecerían una moderación salarial que no se vería acompañada por la negociación en otras empresas, por lo que si las expectativas se cumplen y la empresa se ve en dificultades económicas, no sólo sufrirán las consecuencias, sino que los trabajadores partirán de una situación de menor salario que los de otras empresas.

Pese a este punto de partida, también se argumenta que la negociación descentralizada puede ser positiva para hacer frente a situaciones económicas adversas, ya que los trabajadores

pueden darse rápida cuenta de la situación de dificultades de la empresa, de forma que puedan hacer frente a la misma (por ejemplo, negociando reducciones salariales a cambio de compensaciones posteriores, cuando la empresa vuelva por la senda de la rentabilidad). Ello evitaría las dilaciones que puedan producirse si la negociación fuese centralizada, bien en el diagnóstico de la situación, bien por falta de acuerdos sobre las políticas que hay que implantar para dar solución a la coyuntura económica.

3.2. Paro y flexibilidad laboral

Uno de los temas recurrentes en la economía laboral es el de la necesidad de flexibilización de las relaciones laborales, a veces defendida como pura flexibilidad y otras como flexi-seguridad, esto es, bajo la idea de que la seguridad en el puesto de trabajo reside en la capacidad de las empresas de poder adaptarse de forma casi automática a las circunstancias de su producción.

Esta idea parte de la teoría neoclásica, en la que la solución al problema del paro pasa por desarrollar el funcionamiento competitivo del mercado de trabajo. Tal como vimos en la unidad de aprendizaje anterior, la solución al desempleo viene dado por la eliminación de toda regulación que impida al mercado de trabajo funcionar bajo los supuestos del modelo de competencia perfecta, siendo la solución la disminución de los salarios, ya que sólo se puede producir desempleo si existe un exceso de oferta que sitúe al salario por encima del equilibrio.

Partiendo de esta idea, los teóricos de la economía neoclásica defienden poner en marcha medidas tendentes a ajustar las cantidades, calidades y precios de ese factor productivo a las conveniencias del sistema productivo. Por tanto, se trata de lograr la mayor flexibilidad del mercado de trabajo atendiendo a las necesidades y conveniencias de las empresas y, por supuesto, nunca teniendo en cuenta a las necesidades de las personas como trabajadores.

Esta flexibilización del mercado de trabajo se trata de hacerla lo más completa posible, esto es, tanto en lo que se refiere a la entrada y salida del mercado laboral como en todas las condiciones internas de funcionamiento de la empresa, por lo que vamos a realizar un recorrido sobre los distintos tipos de flexibilidad laboral.

Tipos de flexibilidad laboral

A) La flexibilidad interna

Se refiere a la capacidad y discrecionalidad de las empresas para organizar el trabajo, cambiar la asignación de los trabajadores a los diversos puestos de trabajo y modificar condiciones de trabajo como el salario y la jornada. Las formas más destacadas son:

a) La flexibilidad funcional

Como la capacidad de adaptación a las necesidades productivas depende crucialmente de la cualificación y de la cooperación entre las diferentes personas que participan en un proceso productivo, es importante que los trabajadores sean polivalentes y puedan desempeñar diversas funciones dentro de la empresa.

Así, es conveniente para las empresas que los trabajadores no estén todo el tiempo trabajando en un mismo puesto o realizando unas mismas tareas. La finalidad es la de evitar la existencia de “tiempos muertos”, para lo cual hay que establecer mecanismos de movilidad y de reasignación de tareas a los distintos empleados.

Esto permite establecer modelos de organización del trabajo alejados de las tradicionales fórmulas de trabajos en cadena típicos de anteriores fórmulas de producción.

b) La flexibilidad salarial

Se trata de establecer sistemas que permitan aumentar el peso de las partidas variables del salario en función de diversas consideraciones, como la productividad y rendimiento de los trabajadores, de los cambios producidos en el mercado y de las circunstancias económicas del momento.

Para ello, se intenta siempre suprimir determinados aspectos de la legislación, como la existencia de un salario mínimo y de niveles salariales derivados de la negociación colectiva, defendiendo que se realice una negociación individualizada del salario y reduciendo el peso de los convenios colectivos.

Los mecanismos que se utilizan para lograr esta flexibilidad salarial responden a la idea de diferenciar a cada uno de los trabajadores a través de la pluralidad de formas contractuales, la fijación de incentivos personalizados y, sobre todo, produciendo la fragmentación de los espacios de negociación colectiva, de forma que sea muy complicado para las organizaciones sindicales establecer puntos de unión en las reivindicaciones de los trabajadores.

c) La flexibilidad horaria

Intenta conseguir mayores márgenes de maniobra de los empresarios en relación con el horario de trabajo. Por ejemplo, introduciendo nuevos turnos de trabajo y la consiguiente posibilidad de cambiar de turno a los trabajadores (de noche, festivos...), o también variando la jornada laboral según las fechas del año (alargando las vacaciones en meses de baja demanda y trabajando algunos sábados de los meses de mayor demanda).

B) La flexibilidad externa

Es la capacidad de las empresas de ajustar la cantidad de trabajo que utilizan a través de las variaciones no ya en el salario sino en el nivel de empleo. Las nuevas fórmulas de organización del trabajo rediseñan los empleos para sustituir a trabajadores fijos por temporales o se subcontratan actividades que antes se realizaban en la propia empresa.

Distinguiremos, en primer lugar, la flexibilidad de entrada, que se refiere especialmente a las modalidades de contratación laboral. La posibilidad de contar con diversas alternativas contractuales busca la liberalización de la contratación temporal como vía para conseguir la adaptación de las plantillas a los vaivenes de la demanda en el mercado de bienes y servicios, siendo los mecanismos utilizados los contratos temporales de diversos tipos y los contratos a tiempo parcial.

En segundo lugar, la flexibilidad de salida se refiere al régimen de extinción de los contratos de trabajo. Se argumenta que el cambio técnico obliga a transformar la estructura ocupacional de la mano de obra, siendo la forma más barata de acometerla el actuar a través de despidos y extinciones de trabajadores de diferentes características. Por tanto, se trata de despedir con más facilidad en épocas de crisis y, se supone, contratar más en etapas de crecimiento.

En definitiva, los distintos tipos de flexibilidad laboral intentan aproximar la realidad de las relaciones laborales al modelo competitivo del mercado de trabajo. Sin embargo, numerosas voces académicas plantean la pregunta de si es necesario flexibilizar el mercado de trabajo. Como ejemplo, Recio (1997) plantea que se han establecido básicamente dos argumentos a favor de la flexibilización, que son las siguientes:

- a) Una economía flexible es capaz de ofrecer mayor variedad de productos y con ello satisfacer mejor las necesidades sociales.
- b) La flexibilidad laboral constituye una de las mejores formas de luchar contra el desempleo.

Pero Recio apunta respecto al punto a) que, como regla general, deben buscarse soluciones que equilibren las necesidades de las personas como consumidores y como trabajadores. Lo que no resulta aceptable es una sociedad que condena a la inseguridad y a la pérdida de derechos sociales a una fracción importante de sus miembros. En cuanto al punto b), señala que desde el principio de los 80 del siglo pasado la flexibilidad se consideró como la principal medida para reducir el desempleo, pero la evidencia sugiere que no constituye un remedio claro para el desempleo, sino un medio para alterar la relación de fuerza entre el capital y el trabajo a favor del primero.

ACTIVIDADES

1. Indique por qué son rígidos a la baja los salarios nominales cuando existe desempleo involuntario causado por una insuficiencia de la demanda.
2. Señale la diferencia sobre el comportamiento de los salarios según la teoría keynesiana y la visión neoclásica.
3. Busque en internet o en la bibliografía especializada las definiciones del término flexi-seguridad y establezca sus principales características.
4. ¿Opina usted que el desempleo en España en la actualidad es friccional, cíclico, estructural...? Razone la respuesta.
5. Comente la siguiente frase: “la actuación de los sindicatos es perjudicial para el conjunto de la economía pues hacen que aumente el salario de los que están empleados a costa de un mayor desempleo del conjunto de la población”.
6. Razone y realice un comentario sobre la siguiente afirmación: los gobiernos deben resolver el problema del desempleo contratando directamente a los trabajadores desempleados.
7. Las nuevas formas de organización del trabajo ¿han favorecido o perjudicado la actuación de los sindicatos?

BIBLIOGRAFÍA

- Banyuls, J; Cano, E.; Pítxer, J.V. y Sánchez, A. (2005). *Economía laboral i polítiques d'ocupació*. Valencia: Universitat de València.
- Hernández, C. y Carrasco, J.A. (2005). *Ejercicios de Economía Laboral*. Madrid: McGraw-Hill.
- McConnell, C. R.; Brue, S. L. y Macpherson, D. A. (2003). *Economía laboral* (6ªed.). Madrid: McGraw-Hill.
- Neffa J. C. (Dir.) (2006). *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. I. Marxistas y keynesianos*. Argentina. Fondo de Cultura Económica.
- Neffa J. C. (Dir.) (2007). *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. I. Neoclásicos y nuevos keynesianos*. Argentina. Fondo de Cultura Económica.
- Palacio Morena, J.I. y Álvarez Aledo, C. (2004). *El mercado de trabajo: análisis y políticas*. Madrid: Akal Ediciones.
- Recio, A. (1997). *Trabajo, personas, mercados. Manual de economía laboral*. Barcelona: Icaria: Fuhem.
- Rivero Ceballos, J.L. (Coordinador) (1999). *Economía del Trabajo y Política de Empleo en Canarias*. La Laguna: Comisiones Obreras de Canarias.
- Ruesga, S.M. (Director) (2002). *Economía del trabajo y política laboral*. Madrid: Pirámide.
- Toharia, L. (Compilador) (1983). *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza Universidad Textos
- Toharia, L. (1998). *El mercado de trabajo en España*. Madrid: McGraw-Hill.
- VV.AA (2012). *El mercado de trabajo en la obra de Luis Toharia*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN

1. En el modelo keynesiano el salario lo determina:
 - a) El empresario.
 - b) El Estado.
 - c) La interacción de la oferta y la demanda de trabajo.
 - d) La negociación entre trabajadores y empresarios.

2. Se dice que la demanda de trabajo es una demanda derivada porque se deriva de:
 - a) La oferta de trabajo.
 - b) La demanda de bienes.
 - c) La oferta de bienes.
 - d) La demanda de otros factores productivos.

3. El desempleo por insuficiencia de la demanda se resuelve mediante:
 - a) La disminución de los salarios.
 - b) El despido de trabajadores de las empresas.
 - c) La intervención del Estado en la economía.
 - d) La escasez de mano de obra.

4. En el modelo keynesiano los salarios:
 - a) Disminuyen siempre que hay desempleo.
 - b) Aumentan siempre que hay desempleo.
 - c) Son flexibles cuando hay pleno empleo.
 - d) Son rígidos a la baja.

5. En el modelo keynesiano el nivel de empleo viene determinado por:
 - a) La demanda de trabajo.
 - b) La oferta de trabajo.
 - c) El salario.
 - d) La demanda agregada.

6. Según el modelo keynesiano el desempleo se puede reducir:
 - a) Bajando los salarios.
 - b) Aumentando el gasto público.
 - c) Dejando que el mercado funcione libremente.
 - d) Aumentando la oferta de trabajo.

7. La actuación sindical para que aumente la demanda de un producto nacional frente a la de los bienes importados produce:
- a) Un aumento de la oferta de trabajo nacional.
 - b) Una disminución de la oferta de trabajo nacional.
 - c) Un aumento de la demanda de trabajo nacional.
 - d) Una disminución de la demanda de trabajo nacional.
8. En el modelo neoclásico los sindicatos son:
- a) Un elemento esencial para la contención de los salarios.
 - b) Un elemento esencial para la contención de los precios de los productos.
 - c) Un monopolio de la demanda de trabajo.
 - d) Un monopolio de la oferta de trabajo.
9. Favorecer las partidas variables del salario es un elemento de la flexibilidad:
- a) horaria.
 - b) salarial.
 - c) de entrada.
 - d) de salida.
10. El abaratamiento de las indemnizaciones por despido es una medida de flexibilidad:
- a) horaria.
 - b) salarial.
 - c) de entrada.
 - d) de salida.

SOLUCIONES A LOS EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN

1. d)
2. b)
3. c)
4. d)
5. d)
6. b)
7. c)
8. d)
9. b)
10. d)

GLOSARIO

Demanda agregada: demanda conjunta de bienes y servicios de todos los agentes económicos.

Demanda de trabajo: en el análisis keynesiano, la demanda de trabajo existe en la medida en que hay una demanda agregada de productos, y la primera varía en respuesta a las variaciones de la segunda.

Flexibilidad de entrada: posibilidad de contar con diversas alternativas contractuales para conseguir la adaptación de las plantillas a los vaivenes de la demanda en el mercado de bienes y servicios.

Flexibilidad de salida: régimen de extinción de los contratos de trabajo, buscando abaratar el despido.

Flexibilidad interna: capacidad y discrecionalidad de las empresas para organizar el trabajo, cambiar la asignación de los trabajadores a los diversos puestos de trabajo y modificar condiciones de trabajo como el salario y la jornada.

Flexibilidad funcional: polivalencia de los trabajadores para que puedan desempeñar diversas funciones dentro de la empresa.

Flexibilidad horaria: intenta conseguir mayores márgenes de maniobra de los empresarios en relación con el horario de trabajo.

Flexibilidad salarial: sistemas que permiten variar el salario en función de los cambios producidos en el mercado y de las circunstancias económicas del momento.

Negociación colectiva: institución formal que enfrenta y coordina a agentes organizados con intereses contrapuestos (patronales y sindicatos).

Paro cíclico: es la diferencia entre el paro observado y la tasa natural de desempleo.

Paro estructural: se origina cuando se producen desajustes entre la cualificación o la localización de la fuerza de trabajo y la cualificación o la localización requerida por el empleador.

Paro friccional: es el desempleo de menor gravedad, ya que en cada momento son distintos los individuos que se encuentran en esa situación. Se debe a bajas voluntarias, cambios de empleo y personas que acceden por primera vez al mercado de trabajo.

Tasa natural de desempleo: tasa de paro alrededor del cual fluctúan las tasas de desempleo observadas y viene dada por la suma del desempleo estructural y del desempleo friccional.

Aspectos espaciales e históricos del mercado de trabajo

3

PRESENTACIÓN

En esta tercera unidad de aprendizaje se realiza un recorrido por los principales hitos evolutivos del mercado de trabajo, tanto en España como en Canarias, destacando la influencia reciente que han tenido las políticas de empleo de la Unión Europea. Además, incidiremos en la importancia que tienen los sistemas locales de empleo para alcanzar tasas mayores de ocupación.

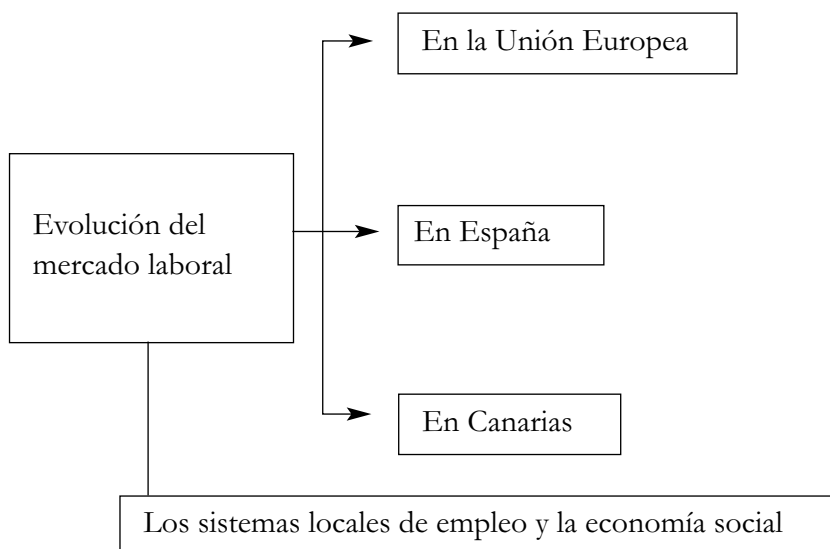
Por último, brindaremos una especial atención al papel que actualmente juega la economía social en la generación de empleo y riqueza en las sociedades desarrolladas pero, sobre todo, al potencial de crecimiento de estas iniciativas en un contexto de crisis económica y donde cada vez va a ser más importante el carácter social de la actividad económica.

OBJETIVOS

Al finalizar esta unidad de aprendizaje el alumnado debería:

- Conocer los principales rasgos de la evolución histórica del mercado de trabajo en España.
- Señalar las características específicas del mercado laboral canario.
- Conocer la Estructura Europea del Empleo.
- Entender la influencia de los sistemas locales de empleo en la configuración del mercado laboral.
- Tener conocimiento del peso de la economía social y de las entidades no lucrativas en la generación de empleo.

ESQUEMA DE LOS CONTENIDOS



EXPOSICIÓN DE LOS CONTENIDOS

1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA EN ESPAÑA Y CANARIAS

El mercado laboral es siempre producto de complejos procesos que son el resultado de la interacción de los desarrollos de las fuerzas económicas y sociales, de forma que su comprensión debe partir del análisis de la evolución de diversos procesos de conformación de cada realidad. Pese a ello, para acotar la evolución histórica del mercado de trabajo en España resulta conveniente distinguir la situación existente antes y después de 1978, ya que los cambios planteados por la democracia suponen una modificación sustancial de las relaciones laborales.

Por tanto, el punto de partida será el análisis del mercado de trabajo español bajo la dictadura que, a grandes rasgos se caracterizaba por ser una economía empobrecida por la guerra civil, autárquica y sustentada en la producción agrícola hasta finales de la década de los años 50 del siglo XX. A partir de los años 60 se produce un proceso de industrialización que permitió a una parte de la población convertirse en asalariados, provocó una masiva trasvase de población desde el mundo agrario a las grandes áreas metropolitanas y permitió un aumento de la capacidad adquisitiva y, por tanto, del consumo.

Pese a ello, la demanda de trabajo realizada por las empresas en España no cubría todas las expectativas de la población trabajadora, que tuvo que convivir con la necesidad de emigrar para obtener los ingresos necesarios para cubrir sus necesidades. Además, los niveles salariales (y, por supuesto, los niveles de protección social) en los países europeos destino de nuestra emigración eran muy superiores a los existentes en España.

El relativo equilibrio en el mercado de trabajo venía dado por el lado de la oferta, en primer lugar por la ya mencionada corriente migratoria pero también, en segundo lugar, por el bajo

nivel de participación femenina en el mercado de trabajo, ya que el régimen franquista y las instituciones que lo apoyaban potenciaban la no incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. De esta forma quedaba fuera del mercado laboral la mitad de la población potencialmente activa del país, que a menudo sólo tenían como salida el trabajo sumergido en tareas de limpieza, trabajo a domicilio, etc.

La muerte del dictador en 1975 estuvo acompañada con una gran crisis económica iniciada en 1973, cuando los países de la Organización de Países Exportadores de Petróleo (OPEP) realizaron la primera gran alza de los precios del petróleo, lo que generó una prolongada recesión económica en los países desarrollados.

En este contexto de cambio político y económico y de apertura hacia el exterior, la transición española se vio lastrada por un importante volumen de desempleo derivado de la transformación de la competencia, ahora internacional, y la reestructuración del tejido industrial español.

Enfrentarse a esta situación se tornaba complicado, pero se tomaron diversas medidas que permitieron afrontar este proceso de cambio. Como señala SANTOS RUESGA (2002), uno de los elementos clave que permitió solventar esta situación fue el consenso alcanzado por las fuerzas sociales y políticas, que se sustanció inicialmente en los Pactos de la Moncloa en 1977, cuyo contenido básico era alcanzar el acuerdo para realizar importantes ajustes económicos con un pacto de moderación salarial a cambio de introducir reformas para modernizar el país y establecer las bases para lograr la introducción de los componentes básicos de un Estado del bienestar (servicios sociales, educación, sanidad, pensiones).

Este instrumento del consenso social se prolongó en el tiempo de forma que favoreció la estabilidad política, se pusieron en marcha instituciones de diálogo permanente entre las fuerzas económicas, sociales y políticas (incluso de rango constitucional, como el Consejo Económico y Social), se establecieron las bases para el necesario intercambio de propuestas que reflejaran los intereses de los diferentes interlocutores sociales y, en definitiva, se crearon los cimientos que permitieron favorecer el desarrollo económico del país, transformando las estructuras (obsoletas) preexistentes.

Otro de los hitos laborales de nuestra historia reciente deriva de la querencia por establecer estructuras similares a la de los países europeos, proceso que se ve acelerado a partir del ingreso de España en la Comunidad Económica Europea en 1986. Se trata de una etapa de altos tipos de interés en España que favoreció la entrada masiva de capitales extranjeros, transformando la estructura productiva hacia el área de los servicios y de la construcción. Los nuevos empleos, por tanto, respondían a una estructura productiva y ocupacional marcada, en parte, por una fuerte estacionalidad.

El peso creciente de actividades como el turismo y la construcción en el conjunto de la economía española generó una exigencia de las organizaciones empresariales de una mayor flexibilidad laboral. A partir de ese momento se genera un proceso de reformas que se centran en una parte de la relación laboral: la flexibilización en las condiciones de entrada al mercado de trabajo.

El resultado fue que se produjo un aumento espectacular de la temporalidad, cuya tasa era prácticamente inexistente a principios de la década de los ochenta, hasta situarse alrededor del 35% a mediados de la década siguiente (flexibilidad de entrada).

A partir de los acuerdos de Maastricht en 1992 se impone en la Unión Europea un período de restricciones económicas que tuvo importantes consecuencias en el mercado laboral español, ya que la fase recesiva europea generó una masiva destrucción del empleo que no se vio compensada con una actuación anti cíclica del sector público. Además, como señala RECIO (1997, 262-263), la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1994 supuso cambios bastante radicales:

- 1) Creación de nuevas figuras contractuales con un muy reducido nivel de protección social, que promueve empleos muy baratos: contrato de aprendizaje y de tiempo parcial.
- 2) Legalización de las empresas de trabajo temporal.
- 3) Derogación de las ordenanzas sobre las que se sustentaba el viejo sistema de categorías profesionales, y aumento de las prerrogativas empresariales en materia de movilidad laboral y de horarios.
- 4) Cambio en las normas que rigen el proceso de despido, con objeto de abaratarlo.
- 5) Privatización del proceso de colocación, autorizando la formación de entes dedicados a la intermediación en el mercado laboral.

A partir de ese momento, la negociación laboral incidió fundamentalmente en la flexibilización de las condiciones de trabajo (flexibilidad interna, salarial, horaria, etc.) y fundamentalmente a partir de la reforma laboral de 2012¹ se completa el proceso con la flexibilidad de salida, abaratando el despido.

Todo este proceso de reformas laborales de las últimas décadas se ha centrado en la flexibilidad, pero no se han puesto las medidas necesarias para acompañar este proceso con medidas que pudieran fomentar avances en la productividad. De hecho, la potenciación de la flexibilidad para abaratar el coste del factor trabajo desincentiva la inversión en capital, que es básica para lograr aumentos de productividad. Además, retrae la formación de capital humano por parte de las empresas, ya que la excesiva rotación laboral derivada de la temporalidad hace muy complicado capitalizar los resultados de la inversión en formación de sus empleados.

La evolución del mercado laboral en Canarias²

Canarias no es un territorio ajeno a las transformaciones operadas en el conjunto nacional. De unas relaciones laborales sustentadas en el mercado agrícola y el comercio, la economía se transforma a partir de la década de los 60 del siglo XX en la búsqueda de nuevas fórmulas de inserción en el mercado internacional, aspecto que se consigue a través de los servicios turísticos.

Sin que el comercio deje de ser una actividad de peso en el conjunto de la economía canaria, el desarrollo del turismo transformó buena parte de las relaciones laborales, pues se produjo un creciente trasvase de mano de obra asalariada agrícola hacia el nuevo sector emergente.

1 Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

2 Para un análisis detallado de esta materia puede consultarse RIVERO CEBALLOS (1999 y 2000).

La especialización en las nuevas actividades ligadas al desarrollo turístico generó un mayor volumen de empleo y, por tanto, de consumo en las Islas, aunque con la característica de que no implicó aumentos salariales ni mejoras laborales significativas, pues la mayor parte de esa población no entró a formar parte del segmento laboral de los profesionales, sino que mayoritariamente formaron parte de un uso intensivo de la fuerza de trabajo en empleos de escasa cualificación, además del contexto de férreo control político bajo la dictadura.

El cambio democrático implicó nuevas formas de relaciones laborales pero, como en el caso del conjunto de España, se vio acompañado de un período de crisis económica que generó un importante crecimiento de la tasa de desempleo y de cambios en los modelos organizativos del trabajo. La crisis generó dificultades de financiación de las empresas y los altos costes de financiación impulsaron despidos y una ralentización de la demanda de consumo. Además, había que hacer frente a una competencia internacional cada vez más amplia por lo que unos bajos costes laborales era un elemento cada vez más importante para la competitividad del destino turístico.

Al igual que en el conjunto nacional se consolidó en Canarias un modelo de asalarización temporal, por mucho que las Islas no tuviese las características de la estacionalidad del sector turístico, como ocurría en otras regiones. De hecho, en la economía canaria “la característica fundamental es que el proceso de creación y destrucción de empleo se sincroniza con las fases de ciclo económico de corto plazo. Esto es así porque la contratación temporal permite la adecuación de las plantillas a la evolución de la cartera de pedidos de las empresas³”.

Esta inmediatez en la respuesta de la demanda de trabajo a las variaciones del ciclo económico explica la creación de empleo en la fase alcista que concluye en 1989 y la posterior destrucción de puestos de trabajo hasta 1993. A partir de ese momento se vuelve a producir un ciclo de crecimiento que acaba bruscamente en 2007, batiéndose en la actualidad todas las marcas negativas en cuanto a la tasa de desempleo.

La política de empleo en la Unión Europea y en España

Lo primero que hay que señalar respecto a la preocupación por el empleo en el seno de la Unión Europea es la escasa o nula atención que se otorgó a este aspecto hasta la década de los 90. De hecho, el inicio de una estrategia por el empleo en Europa fue el *Libro Blanco* de la Comisión Europea sobre “Crecimiento, competitividad y Empleo. Retos y pautas para entrar en el siglo XXI” (1994), que fue una iniciativa personal del entonces presidente de la Comisión Europea, Jaques Delors que ni siquiera fue asumida oficialmente por la Comisión.

Sin embargo, el debate suscitado por dicha iniciativa tuvo sus frutos, de forma que pocos años después en el Tratado de Amsterdam (1997) se realiza la primera referencia expresa al empleo, concretamente en el artículo 109N: “*Los Estados miembros y la Comunidad se esforzarán, de conformidad con el presente título, por desarrollar una estrategia coordinada para el empleo, en particular para potenciar una mano de obra cualificada, formada y adaptable y mercados laborales con capacidad de respuesta al cambio económico (...)*”.

3 RIVERO CEBALLOS (2000, p. 28).

Nació así la Estrategia Europea para el Empleo (EEE), de forma que a partir de 1998, la Comisión presentó propuestas de directrices para las políticas de empleo que fueron incorporadas por los Estados miembros en sus Planes Nacionales de Acción (PNA), con la obligación de informar sobre su aplicación.

Los cuatro pilares en los que se basó la política de empleo a partir de 1998, cada uno con sus directrices y objetivos específicos fueron: a) El desarrollo de las posibilidades de obtener un empleo; b) El fomento del desarrollo empresarial; c) La mejora de la modernización de las empresas y los empleos y d) El fortalecimiento de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres.

Pero cuando se da un salto cualitativo en la EEE es en el Consejo de Lisboa (2000), en donde se define el objetivo estratégico de que, para el año 2010, la UE se convirtiese en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible, con más y mejores empleos y con mayor cohesión social.

Para alcanzar este objetivo, se diseñó una estrategia que descansaba sobre tres grandes ejes:

- preparar el paso a una economía y una sociedad basadas en el conocimiento;
- modernizar el modelo social europeo, para adaptarlo a los desafíos del cambio y del envejecimiento de la población; y
- mantener el índice medio de crecimiento económico en torno al 3% anual mediante la aplicación de un conjunto de políticas macroeconómicas.

A partir de 2003 se reorienta la política de empleo. En esta fecha, la Comisión Europea aprobó, por primera vez simultáneamente, sus propuestas relativas a las orientaciones generales de política económica y sus directrices y recomendaciones en materia de empleo, con el fin de sincronizar todas las actuaciones en el tiempo, para lograr la coherencia de todas las medidas y su aplicación efectiva.

Para ello, los anteriores “pilares” se simplifican y se sustituyen por una estrategia renovada que persigue tres objetivos globales (el pleno empleo; la mejora de la calidad y la productividad en el trabajo y el refuerzo de la cohesión social y la inclusión), que se apoyan en diez directrices específicas, más orientadas a conseguir los resultados considerados prioritarios, y en una serie de disposiciones destinadas a mejorar la gobernanza.

Respecto a esta última consideración, que resulta novedosa en la estrategia por el empleo, lo que se persigue es tratar de garantizar una aplicación eficaz de las reformas a través de las siguientes líneas de actuación:

- Creando asociaciones para la reforma que movilicen el apoyo y la participación de los interlocutores sociales y las diferentes partes interesadas.
- Definiendo objetivos que reflejen los establecidos a nivel europeo, y garantizando una utilización eficaz de los fondos públicos.
- Promoviendo el papel de los planes nacionales de acción y aumentando su visibilidad.
- Reforzando el papel de las recomendaciones específicas por país.
- Desarrollando un aprendizaje mutuo más eficaz.

En la actualidad, la EEE intenta crear más y mejores puestos de trabajo en toda la UE impulsando medidas que permitan alcanzar, de aquí a 2020, tres objetivos fundamentales:

- Conseguir empleo para el 75% de las personas de edades comprendidas entre 20 y 64 años.
- Mantener la tasa de abandono escolar por debajo del 10% y lograr que al menos un 40% de las personas de edades comprendidas entre 30 y 34 años completen la educación superior.
- Reducir al menos en 20 millones el número de personas en situación o riesgo de pobreza y exclusión social.

Los objetivos estratégicos para fomentar la respuesta de la Comisión al desempleo y la baja participación en el mercado laboral en la UE con conceptos vanguardistas e innovadores son:

- Dar un nuevo impulso a la flexiguridad que comprometa a todos en el refuerzo de sus componentes y consolide los mecanismos de seguimiento de los regímenes nacionales de flexiguridad.
- Desarrollar, en cooperación con los países de la UE y los interlocutores sociales, un nuevo concepto de calidad del empleo.
- Estudiar el efecto de las políticas de empleo, en concreto de los sueldos, la fiscalidad y la rentabilidad de trabajar, en la situación macroeconómica de los países miembros y en la Unión Europea en su conjunto.
- Desarrollar principios rectores para las políticas que apoyen la creación de empleo.
- Estudiar la repercusión del cambio climático en los mercados laborales.
- Potenciar el empleo juvenil.
- Favorecer el trabajo autónomo.

2. LOS SISTEMAS LABORALES TERRITORIALES

El volumen y calidad del empleo existente en una sociedad reside en un territorio concreto⁴, por lo cual las características de dicho espacio constituyen tanto un potencial como un condicionante de las características concretas del mercado de trabajo.

Dicho elemento espacial no se limita a las características físicas del territorio, sino a todo el sistema de relaciones sociales que se han venido conformando históricamente en ese espacio. Así, sobre ese sistema local se ha desarrollado un determinado sistema productivo, unos niveles educativos concretos, ciertas tradiciones y querencias sociales, una actuación pública determinada, fórmulas específicas de abordar la negociación colectiva, etc.

Desde esta perspectiva, resulta interesante conocer la especificidad territorial de los fenómenos laborales, ya que no en vano el empleo es el vínculo esencial de cualquier sociedad y esas relaciones laborales se sustancian en el sistema local, de modo que el sistema productivo,

4 El hecho de que aumente el volumen de teletrabajo o de la prestación laboral para empresas de otros territorios no implica que estas actividades no se asienten sobre un territorio concreto.

las instituciones y la sociedad forman un ámbito de cohesión económico y social en torno al empleo.

Abordar el análisis del mercado de trabajo local implica, en primer lugar, conocer el sistema institucional en donde interactúan la demanda y la oferta de trabajo. En segundo lugar, se trataría de conectar la dinámica laboral con las posibilidades locales de desarrollo económico y social, de forma que se consiga mejorar las potencialidades que ofrece el territorio para la mejora de las variables laborales y, en definitiva, de las condiciones de vida y el bienestar de la población.

Respecto al primer punto, se trata de analizar la evolución y características de la oferta de trabajo existente, tanto en términos demográficos como sociales y del mercado de trabajo. Sin intentar ser exhaustivos, un esquema de estas características que se deben conocer es el siguiente⁵:

- a. Factores demográficos.
 1. Evolución de la natalidad y mortalidad.
 2. Procesos migratorios.
 3. Composición por sexo y grupos de edad.
- b. Aspectos sociales.
 1. Niveles educativos.
 2. Condiciones de salud.
 3. Aspectos socioeconómicos.
- c. Oferta de trabajo.
 1. Tasas de actividad e inactividad.
 2. Ocupación.
 - 2.1. Tasas de empleo.
 - 2.2. Evolución y características de la población ocupada.
 - 2.3. Distribución sectorial de los ocupados.
 - 2.4. Formación: Niveles educativos y profesionales.
 - 2.5. Formas de empleo: asalariados, autónomos, empleo informal.
 - 2.6. Tiempo de trabajo: temporalidad, jornada completa y parcial, etc.
 - 2.7. Condiciones de trabajo.
 - 2.8. Niveles salariales.
 3. Desempleo.
 - 3.1. Tasas de paro.
 - 3.2. Parados que buscan el primer empleo.
 - 3.3. Incidencia del paro de larga duración

⁵ Todos los aspectos que se analicen han de estar referidos al mercado local y, en la medida de lo posible, diferenciando a los distintos colectivos sociales (por sexo, edad, formación, etc.).

El segundo aspecto que hay que analizar es la demanda de trabajo que realizan las empresas en ese mercado local, que no es otra cosa que conocer el sistema productivo existente. La idea básica es simple: un mercado local puede tener una oferta de trabajo muy bien formada, pero si en el sistema productivo local sólo se demandan trabajadores para puestos de trabajo poco cualificados, los asalariados sólo tendrán acceso a ese tipo de empleos. De igual forma, si las empresas requieren mano de obra cualificada que no existe en el mercado local, no contratará a trabajadores en dicho mercado.

De nuevo, sin intentar ser exhaustivos, un esquema de las características de la demanda de trabajo debe comprender los siguientes aspectos:

- a. Evolución de la estructura productiva y empresarial local.
- b. Número y tamaño de las empresas.
- c. Distribución por ramas productivas.
- d. Relaciones entre las empresas.

En tercer lugar, la oferta y demanda de trabajo se encuentran e interactúan bajo el manto de las instituciones locales, cuya configuración también es trascendente para un correcto funcionamiento del mercado laboral. En esta línea, cobra especial relevancia la actuación del sector público y el comportamiento de las organizaciones sindicales y empresariales pues, al final, todo el sistema de relaciones laborales se sustancia en una negociación colectiva. En esta perspectiva, resulta útil analizar los siguientes aspectos:

- a. La configuración del sistema educativo y de formación.
- b. Los sistemas de intermediación laboral y, en especial, del Sistema Público de Empleo.
- c. Los planes y programas de empleo de los diferentes niveles territoriales.
- d. La forma de la negociación colectiva y el nivel de conflictividad laboral.
- e. La actuación de los agentes económicos y de las asociaciones profesionales.
- f. La delimitación del ámbito espacial de referencia relevante, esto es, del mercado local de empleo.

Sobre este conocimiento de las especificidades de la oferta y demanda de trabajo bajo un paraguas institucional concreto y con determinadas formas de intermediación laboral se asienta el conocimiento del mercado local y, por tanto, del análisis de sus potencialidades y limitaciones. De la misma forma, dicho conocimiento permite comparar diferentes modelos de desarrollo local y establecer procesos de mejora en los resultados del mercado laboral.

Otro de los aspectos clave para llevar a buen término la finalidad de mejorar el mercado laboral en el ámbito local es el consenso, los acuerdos entre los agentes económicos y sociales, de forma que se alcancen los siguientes objetivos:

- a. Colaboración: todos los agentes con responsabilidad en combatir el desempleo y mejorar la calidad del empleo (distintos niveles de la Administración, sindicatos, organizaciones empresariales, agentes sociales...) deben establecer propuestas concretas desde el nivel local.

- b. Integración: Todas las iniciativas derivadas de la movilización e implicación de los distintos agentes económicos y sociales deben integrarse en un documento que recoja y ordene todas las propuestas realizadas desde el nivel inferior hasta niveles superiores de actuación.
- c. Amplio acuerdo formal: todas las iniciativas deben estar integradas en un documento formal que esté refrendado por todos los participantes.
- d. Buenas prácticas e información: todo este proceso debe generar información transparente ligada a las iniciativas desarrolladas y destacar los proyectos de empleo que puedan servir como ejemplo de buenas prácticas.
- e. Evaluación: todo el sistema debe ser evaluado para analizar la adecuación entre los fines esperados y los recursos empleados.

3. SISTEMAS LOCALES DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL

Aunque en los manuales de Economía generalmente sólo se hace referencia al análisis del sector lucrativo, existe una amplia variedad de figuras cuyos modos de actuación difieren de la búsqueda del beneficio particular, que introducen elementos de cooperación y que tienen un peso muy importante en la generación de riqueza y empleo. Nos referimos a las distintas formas de la economía social, que están muy ligadas a la resolución de problemas concretos en los sistemas locales.

Estas fórmulas organizativas cobran cada vez más peso debido a la debilidad del sector público, que tradicionalmente fue el garante del mantenimiento del Estado del Bienestar en los países desarrollados. Así, en términos económicos, los sistemas de bienestar y cohesión se desarrollan a través del Estado del Bienestar⁶, que hace referencia al conjunto de instituciones públicas que están encargadas de proveer políticas sociales que tienen dos objetivos básicos, a saber, mejorar las condiciones de vida y a promocionar la igualdad de oportunidades de los ciudadanos.

Este Estado del Bienestar se sustancia en la provisión de cuatro grandes líneas de actuación, a saber, el sistema de pensiones, la educación, la sanidad y la protección frente a las situaciones de dependencia.

Por otro lado, el Estado del Bienestar ha sido también concebido como garante de estabilidad macroeconómica (a partir de las teorías y políticas promovidas por J. M. Keynes tras los devastadores efectos sociales de la ‘Gran Depresión’ de 1929) ya que colabora en el mantenimiento de la demanda interna y el crecimiento productivo de la economía. Este aspecto tuvo

6 El Estado del Bienestar tiene una dimensión histórica y espacial. Históricamente, los poderes públicos estatales fueron asumiendo funciones que habían sido tradicionalmente desempeñadas por los concejos municipales o las iglesias (así nace en 1834 la *New Poor Law* en el Reino Unido). En 1883 se implantaron los primeros programas estatales de previsión social en la Alemania de Bismarck, lo que se considera que estableció las bases de la moderna seguridad social bajo el principio contributivo. Especialmente, el Estado del Bienestar es, por tanto, una invención europea que establece (vía contributiva o fiscal general) mecanismos obligatorios de solidaridad entre los ciudadanos.

una importancia capital en la consolidación del consenso que facilitó el crecimiento económico sostenido de las democracias industriales occidentales después de la Segunda Guerra Mundial.

Por lo tanto, desde una perspectiva macroeconómica, cabe asociar la consolidación de los Estado del Bienestar con la puesta en vigor de políticas económicas de estímulo a la demanda por parte del sector público.

En definitiva, para solucionar los fallos del mercado y evitar el riesgo de crisis económicas, el sector público actuaba como garante de la estabilidad económica y cumplía un destacado papel en la provisión pública del sistema de cohesión y bienestar social.

Sin embargo, a partir de mediados de la década de los 70 del siglo XX, la ofensiva neoliberal debilitó las estructuras y peso del Estado (y de los sindicatos) y sus consecuencias fueron el abandono de algunas áreas de actuación social, la externalización de parte de las funciones del sector público hacia el sector privado o, simplemente, evitando hacer frente a las nuevas y variadas necesidades sociales que continuamente se van reformulando. Así, se produce una reestructuración del Estado del Bienestar, por unas supuestas limitaciones institucionales y económicas y se rompe, por tanto, el anterior consenso ampliamente extendido sobre el papel del Estado para hacer frente a una buena parte de las necesidades de los ciudadanos.

Por lo tanto, se parte de la idea de la insostenibilidad de las prestaciones públicas para hacer dejación de algunas de las actuaciones desarrolladas hasta el momento, de forma que parte del sistema se deja en manos de la actividad privada, a menudo acompañado por financiación pública (educación y sanidad concertadas, desgravación fiscal de planes de pensiones privados...).

Esta desmembración parcial del Estado del Bienestar es una de las consecuencias de las propias necesidades del sistema económico, en el contexto de un crecimiento mundial basado en la internacionalización de los procesos productivos y de comercialización, lo que en el interior de las sociedades concretas se traduce en un aumento creciente de grupos marginados y/o expulsados de la dinámica social.

En definitiva, los cambios que han tenido lugar en el Estado del Bienestar y en la economía de mercado (con la globalización y el nuevo cambio tecnológico) han llevado a una nueva configuración institucional en la producción y distribución del bienestar y, por tanto, a una redefinición de las funciones del Estado, el mercado, la economía social y el nivel informal

Así, por un lado, la sociedad civil se reestructura encarando la satisfacción de las necesidades sociales insatisfechas a través de diversas fórmulas de participación cívica, surgiendo alternativas para hacer frente a la nueva realidad, formando grupos de defensa en los que la apropiación del excedente no es el motivo básico de actuación. Por otro lado, esa misma dinámica deriva en nuevos campos de acción que instauran no sólo incrementos de bienestar, sino también la profundización en nuevas formas de forjar riqueza y empleo.

La terminología con la que se intenta definir estas nuevas fórmulas de afrontar las necesidades sociales insatisfechas es muy variada y ello puede dar lugar a problemas conceptuales. Términos como economía social, Entidades No Lucrativas, Organizaciones No Gubernamentales, economía solidaria, comercio justo, Tercer Sector y un largo etcétera, pueden llevar a confusión, por lo que debemos intentar clarificar sus contenidos y estructura.

En primer lugar, situando dicha conceptualización dentro del ámbito de la Economía, que es sólo una parte de la realidad que pretendemos analizar y que, sin duda, requiere de enfoques

multidisciplinares, pero que nos va a facilitar una parte destacada de la comprensión de los fenómenos que estudiamos.

Así, los términos más utilizados en forma genérica para comprender la variedad de figuras que hemos señalado son los de “Economía Social” y “Tercer Sector”. De hecho, a partir de la Ley 5/2011 de la Economía Social⁷, es previsible que ésta pase a ser la expresión más empleada, ya que legalmente se establece, en su artículo 5, que las Entidades que forman parte de la economía social son “(...) las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones y las asociaciones que lleven a cabo actividad económica, las sociedades laborales, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo, las cofradías de pescadores, las sociedades agrarias de transformación y las entidades singulares creadas por normas específicas (...)”.

Sin embargo, debemos deslindar sus distintos componentes para resolver la cuestión de delimitar sus contornos y establecer sus diferencias.

La estructura de la economía social

Delimitar una estructuración de la economía social es una cuestión no exenta de debate y polémica, ya que se trata de organizaciones con múltiples fines que surgen y se desarrollan de formas muy diversas para dar respuesta a problemas concretos y que son capaces de adaptarse e innovar en las fórmulas de enfrentar dichos problemas.

Sin embargo, a nivel operativo, una tipología de las entidades de la economía social debe distinguir entre:

- a) Las empresas de economía social: Cooperativas, Sociedades Anónimas Laborales, Cofradías de pescadores, Sociedades Agrarias de Transformación y Mutualidades.
- b) Las Entidades no Lucrativas: Asociaciones y Fundaciones.
- c) Entidades Singulares: ONCE, Cruz Roja y Cáritas.
- d) Otras: Centros Especiales de Empleo, Empresas de Inserción Laboral, Obras Sociales de las Cajas de Ahorros, entidades de distribución y comercialización de productos de comercio justo, etc.

Todas estas organizaciones responden a unos principios comunes que orientan su actuación y que se resumen en el artículo 4 de la Ley 5/2011:

- a) Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social.
- b) Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad.

⁷ Esta Ley fue aprobada por unanimidad en el Congreso de los Diputados el 19 de marzo de 2011.

- c) Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.
- d) Independencia respecto a los poderes públicos.

a) Caracterización de la economía social

La economía social, de amplia tradición, es una respuesta a los fallos del mercado en la solución de los problemas del empleo y el bienestar. A diferencia de la empresa lucrativa tradicional, las empresas de economía social intentan lograr la solidaridad a través de la democracia económica y son el producto de la asociación de individuos, son “empresas de participación” en donde la toma de decisiones y la distribución de beneficios no atiende al capital aportado.

Este tipo de entidades goza de un alto reconocimiento social debido a que, aparte de participar en el mercado al igual que las empresas lucrativas, poseen objetivos complementarios, como la defensa de los valores de solidaridad y equidad.

Se incluyen en este tipo de empresas varias figuras jurídicas, siendo las más conocidas las cooperativas y las sociedades laborales, pero no son las únicas, ya que hay que incluir en el ámbito de la economía social de mercado a las sociedades agrarias de transformación, las mutualidades, las Obras Sociales de las Cajas de Ahorros y los grupos de empresas de la economía social que, con independencia de su forma jurídica, están creadas y controladas por empresas de la economía social con el objeto de favorecer el cumplimiento de sus fines sociales.

La Cooperativa es la figura que más se ha desarrollado a nivel internacional y es una sociedad constituida por personas que se asocian, en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades empresariales, encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con estructura y funcionamiento democrático, conforme a los principios formulados por la alianza cooperativa internacional en los términos resultantes de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas (BOE nº 170, de 17 de julio de 1999).

Estos principios cooperativos aceptados internacionalmente⁸ que rigen la organización y funcionamiento de estas empresas son los siguientes:

- 1. Adhesión abierta y voluntaria.** Las cooperativas son organizaciones voluntarias abiertas para todas aquellas personas dispuestas a utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades que conlleva la adhesión sin discriminación de género, raza, clase social, posición política o religiosa.
- 2. Control democrático de los miembros.** Las cooperativas son organizaciones democráticas controladas por sus miembros, quienes participan activamente en la definición de las políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidos para repre-

8 El movimiento cooperativo tiene una gran trascendencia a nivel mundial y, desde 1895, está organizado en torno a la Alianza Cooperativa Internacional (ACI), que es la organización internacional que aglutina y promueve el movimiento cooperativo y la defensa de sus valores y principios.

sentar a su cooperativa responden ante los miembros. En las cooperativas de base los miembros tienen igual derecho de voto (un miembro, un voto), mientras en las cooperativas de otros niveles también se organizan con procedimientos democráticos.

3. La participación económica de los miembros. Los miembros contribuyen de manera equitativa y controlan de manera democrática el capital de la cooperativa. Por lo menos una parte de ese capital es propiedad común de la cooperativa. Usualmente reciben una compensación limitada, si es que la hay, sobre el capital suscrito como condición de miembros.

Los miembros asignan excedentes para cualquiera de los siguientes propósitos: el desarrollo de la cooperativa mediante la posible creación de reservas, de la cual al menos una parte debe ser indivisible; los beneficios para los miembros en proporción con sus transacciones con la cooperativa; y el apoyo a otras actividades según lo apruebe la miembros.

4. Autonomía e independencia. Las cooperativas son organizaciones autónomas de ayuda mutua, controladas por sus miembros. Si entran en acuerdos con otras organizaciones (incluyendo gobiernos) o tienen capital de fuentes externas, lo realizan en términos que aseguren el control democrático por parte de sus miembros y mantengan la autonomía de la cooperativa.

5. Educación, formación e información. Las cooperativas brindan educación y formación a sus miembros, a sus dirigentes electos, gerentes y empleados, de tal forma que contribuyan eficazmente al desarrollo de sus cooperativas. Las cooperativas informan al público en general –particularmente a jóvenes y creadores de opinión– acerca de la naturaleza y beneficios del cooperativismo.

6. Cooperación entre cooperativas. Las cooperativas sirven a sus miembros más eficazmente y fortalecen el movimiento cooperativo, trabajando de manera conjunta por medio de estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.

7. Compromiso con la comunidad. La cooperativa trabaja para el desarrollo sostenible de su comunidad por medio de políticas aceptadas por sus miembros.

b) Caracterización de las Entidades No Lucrativas

Las Entidades No Lucrativas (en adelante ENLs) son aquellas entidades privadas que, sin afán de lucro, se organizan para la consecución de fines en bien de la propia sociedad.

Las fórmulas jurídicas básicas que pueden tomar estas ENLs son las de Asociaciones y Fundaciones⁹ y su característica básica es que tienen como objetivo algún fin de interés social.

En este sentido, las ENLs se diferencian de las empresas de economía social, nacen de una voluntad distinta, se fundamentan más en la búsqueda del interés general que en la búsqueda del interés mutuo. De la misma forma, no intentan atajar los fallos del mercado, sino

⁹ Es común considerar como sinónimo de las ENLs a las Organizaciones No Gubernamentales (ONGs), pero realmente éstas no son más que Asociaciones o Fundaciones.

que son una respuesta a los fallos del gobierno, a la incapacidad que tiene para solventar los problemas de solidaridad y, por tanto, se constituyen y actúan fuera del sector público y del sector lucrativo empresarial¹⁰.

Es este aspecto el que centra las diferencias entre las empresas de economía social y las ENLs. Las primeras velan por el interés de sus miembros, mientras que las segundas se preocupan del interés de la comunidad o, dicho de otra forma, el concepto de economía social no contempla la dimensión de interés general y la definición de tercer sector no dice nada sobre la dimensión mercantil.

Sin embargo, el nombre genérico de ENLs puede inducir a error, ya que tanto las Asociaciones como las Fundaciones pueden tener beneficios, sólo que dicho lucro necesariamente debe destinarse a cumplir el objetivo social por el que fueron constituidas.

De hecho, estas organizaciones no lucrativas surgidas de la iniciativa ciudadana pueden obtener ingresos por varias vías, como las contribuciones de socios y/o simpatizantes, por aportaciones de empresas privadas o por transferencias del sector público, pero también han promovido la creación de actividades empresariales.

Incluso, en sectores de actividad que tradicionalmente habían estado ocupados por la actividad empresarial lucrativa, han aparecido diversas iniciativas sociales tales como las finanzas éticas, el comercio justo, las empresas de inserción o algunos centros especiales de empleo. Veamos las principales características de estas dos últimas, por tener características tanto de la economía social de mercado como de las organizaciones no lucrativas.

Las Empresas de Inserción

Las Empresas de Inserción (en adelante EILs) son empresas que, realizando un trabajo productivo y participando regularmente en las operaciones del mercado a través de la producción de bienes o la prestación de servicios, tienen como fin primordial de su objeto social la integración socioprofesional de personas en situación o amenaza de exclusión social y excluidas, por tanto, de los circuitos tradicionales del empleo.

Intentan proporcionarles un trabajo remunerado y la formación y el acompañamiento necesarios para mejorar sus condiciones de ocupabilidad y facilitar su acceso al mercado laboral ordinario.

Los requisitos que deben tener las EILs son las siguientes:

- Ser una sociedad mercantil o una cooperativa de trabajo asociado de iniciativa social.
- Estar constituida legalmente e inscrita en el Registro que exija su forma jurídica.
- Estar promovidas y participadas por una o varias entidades sin ánimo de lucro que, entre sus objetivos, persigan la integración social de personas desfavorecidas o de colectivos amenazados de exclusión social. Dicha participación deberá ser mayoritaria,

¹⁰ Por ello, ha tenido éxito en la literatura académica el término de Tercer Sector, alejado tanto del sector lucrativo privado como del sector público.

salvo que se trate de Cooperativas de Trabajo Asociado de Iniciativa Social o de Sociedades Laborales.

- Recoger como fin primordial de su objeto social, la integración sociolaboral de personas en riesgo o situación de exclusión social y con graves dificultades de acceso al mercado de trabajo.
- Mantener como mínimo un 30% de trabajadores de la plantilla en proceso de inserción. El número de trabajadores en proceso de inserción será como mínimo de tres y deben pertenecer a los denominados colectivos de difícil inserción laboral.

Los Centros Especiales de Empleo

Los Centros Especiales de Empleo (en adelante CEEs) es una figura creada por la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos. Se trata de instituciones de integración laboral y se consideran elementos básicos integradores de las personas con diversidad funcional en el denominado mundo ordinario del trabajo cuando, por sus circunstancias de orden personal, consecuentes con su discapacidad, no puedan ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales. De hecho, la mitad del empleo de las personas con diversidad funcional se produce a través de estos CEEs¹¹.

Son empresas cuyo objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y cuya finalidad es asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con diversidad funcional.

Sin embargo, estos CEE han sido sujeto de diversas críticas, entre las que destaca el hecho de que sus trabajadores se desenvuelven en un entorno no integrado, puesto que no les permite apenas tener contacto con trabajadores sin discapacidad. Para intentar resolver este problema se ha constituido la fórmula de los enclaves laborales.

Esta figura de los enclaves laborales han sido regulados por RD 290/2005, de 20 de febrero, en cuyo art. 1.2 vienen definidos como “(...) contrato celebrado entre un centro especial de empleo y una empresa ordinaria (colaboradora) cuyo objeto es la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla (...)”. Es decir, una vez formalizado el contrato, un grupo de trabajadores del centro especial de empleo se traslada temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora para ejecutar las labores objeto del contrato.

Esta nueva opción parece abrir ahora más y mejores oportunidades de acceder a empleos en entornos integradores para personas que previamente han trabajado en un centro especial

11 Como se señala en el documento *Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012* (p. 10): “A partir de los datos del Registro de Contratos del Servicio Público de Empleo Estatal se desprende, año tras año, que todo el conjunto de las empresas ordinarias hace casi el mismo número de contratos a personas con discapacidad que 20 los 1.150 centros especiales de empleo. Más allá de la rotación, esta situación no es sostenible, siendo imprescindible tomar medidas para aumentar la creación de empleo ordinario para las personas con discapacidad”.

de empleo. Por tanto sus dos principales características son, por un lado, que se promociona el empleo de las personas con discapacidad que por el grado o la índole de aquella presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, favoreciendo las estructuras de tránsito preexistentes; y, de otro, que se configuran como una subcontratación de obras o servicios entre un centro especial de empleo y una empresa ordinaria, que se acompaña de determinadas cautelas y garantías ligadas al colectivo al que se dirige, que refuerzan el régimen jurídico general de la subcontratación.

Las entidades singulares

Comúnmente aceptadas como integrantes de las ENLs, pero con características especiales, se encuentran tres entidades singulares que tienen un peso fundamental en la acción social en España. Se trata de la Organización Nacional de Ciegos de España, la Cruz Roja y Cáritas.

Se trata de organizaciones que tienen un régimen jurídico propio en cada caso, por lo que no pueden ser técnicamente asimiladas a las Asociaciones y Fundaciones, pero se les encuadra dentro de la economía social por sus objetivos sociales. Todas ellas se caracterizan por el importante peso económico que poseen, por las prestaciones sociales que realizan, por la capacidad que tienen de generar empleo remunerado y por su numeroso volumen de personal voluntario.

Pese a ello, las diferencias entre estas Entidades Singulares son patentes, tanto en formas de organización como en las fórmulas de captar financiación.

La generación de empleo y riqueza

Para conocer el peso económico del conjunto de la economía social debemos ponerla en relación con su aportación al Producto Interior Bruto y su relevancia en términos de generación de empleo.

Un reciente estudio realizado bajo la dirección de José Luis Monzón¹² señala, con datos de 2008, que la Economía Social se ha consolidado como un firme pilar de la economía y la sociedad española. Como resumen, indica que existen 200.000 entidades con una facturación superior a los 116.000 millones de euros, 1,2 millones de empleos directos y alrededor de 24 millones de socios.

Con ser cifras muy significativas, el autor añade que “el impacto sobre el empleo es mucho mayor si se consideran los empleos inducidos por el cooperativismo de viviendas y también el hecho de que de las 819.000 personas ocupadas en el sector agrario en 2008, el 75% se benefician en sus empleos de forma decisiva del apoyo de las estructuras empresariales cooperativas en las actividades de transformación, comercialización y aprovisionamiento. Puede

12 Monzón, J. L. (2010): Las grandes cifras de la Economía Social en España. Editado por CIRIEC-España, Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa. Universidad de Valencia.

afirmarse, en conclusión, que la Economía Social es decisiva para el mantenimiento de más de 2 millones de empleos en España, algo más del 10% de la población ocupada total”.

Ahondando un poco más, Monzón divide la economía social en dos subsectores, el de mercado agrupa a más de 45.000 empresas, 700.000 empleos directos y consolida un volumen de facturación en 2008 superior a los 87.000 millones de euros.

En el subsector no de mercado, el núcleo duro del mismo, constituido por las entidades no lucrativas de acción social, tan relevantes para el suministro de bienes preferentes a personas excluidas o en riesgo de exclusión, agrupa a 29.000 asociaciones y fundaciones con un volumen de gasto que alcanza los 14.500 millones de euros y un nivel de empleo próximo a los 320.000 trabajadores remunerados, además de movilizar la acción de más de 460.000 voluntarios. Añadiendo los 232.000 voluntarios de Cruz Roja y de Cáritas se alcanza una cifra próxima a los 700.000 voluntarios en el tercer sector de acción social.

De nuevo, hay que señalar el decisivo peso de las Entidades Singulares en la generación de empleo y en la gestión del voluntariado, lo que da idea de la importancia de sus dimensiones en el ámbito de los servicios sociales en España.

Economía social y crisis económica

La economía social tiene una amplia tradición, pero es sobre todo en las épocas de crisis económica cuando se produce una revalorización del papel que juega en el conjunto de la economía. No en vano, muchas iniciativas emprendedoras eligen las fórmulas de la economía social para llevar a cabo sus propuestas, de forma que se constata una mayor resistencia en términos de mantenimiento de la actividad y del empleo frente a los ciclos recesivos de la economía.

Además, pese a sus amplios efectos negativos, la crisis es siempre una oportunidad para la transformación social, por lo que las iniciativas de la sociedad civil suelen ser menos conformistas y buscar nichos de actividad y empleo más imaginativos y diversos, bien sea para el autoempleo, bien sea como respuesta solidaria de necesidades sociales insatisfechas o combinando ambos objetivos.

Este hecho es particularmente interesante en el escenario actual de incremento de las necesidades sociales acompañado de una reducción de los recursos disponibles y, en el caso de las ENLs, de una incertidumbre real sobre la posibilidad de disponer de personal voluntario.

Muchas son las tareas y labores de perfeccionamiento que se deben implementar en aras de fortalecer la estructura de la economía social pero, sin ánimos de ser exhaustivo, se debe incidir en los siguientes aspectos: de La Universidad puede, debe y está legitimada socialmente para solventar los retos de futuro del sector no lucrativo.

A) Mejorar la eficiencia y competitividad.

Se trata de aprovechar las características innovadoras de la economía social, sobre todo en su aspecto social, sus posibilidades de ser organizaciones flexibles y su capacidad operativa para establecer nuevas fórmulas de generar valor añadido en los servicios que prestan

Esta capacidad de innovación debe ir acompañada de una importante mejora de la formación en la gestión y en la potenciación de la independencia financiera de estas organizaciones.

B) Impulsar la sociedad relacional.

El papel, a menudo pionero, de la economía social debe apoyarse en la llamada sociedad del conocimiento, estableciendo las prioridades y especialización de su actuación y evitando la dispersión en los objetivos y labores concretas.

La importancia de la información, básica en cualquier proyecto, debe apoyarse en el trabajo en red de forma que se abran nuevas formas de cooperación y de generación de conocimientos. En este sentido, también debe fomentarse la filantropía privada y los desarrollos de la responsabilidad social empresarial.

C) Reconocimiento de la economía social y del sector no lucrativo.

Además de los desarrollos normativos en curso, estas entidades deben basar su actividad en la calidad y en la evaluación continua y, sobre todo, en la transparencia, que es de especial importancia en las organizaciones no lucrativas, que reciben aportaciones de múltiples personas y organizaciones que, cada vez más, exigen saber el destino concreto de sus aportaciones.

Para este reconocimiento es necesario potenciar estrategias conjuntas de participación y gestión que incida en una cultura de la colaboración, de la misma forma que se debe redefinir la imagen institucional y corporativa de la economía social.

ACTIVIDADES

1. Busque en internet o en la bibliografía especializada las definiciones de la tasa de temporalidad y muestre los enlaces a los que hay que acudir para conocer esos datos.
2. Señale de forma esquemática las distintas clases de cooperativas que pueden existir, incorporando las principales características de cada una de ellas.
3. Indique las principales diferencias entre una asociación y una fundación.
4. ¿Cuáles son las principales diferencias entre una mutualidad y una mutua?
5. Explique cuáles son las principales líneas de financiación de las tres entidades singulares y sus diferencias.
6. Indique cuáles son las principales características de las sociedades laborales.
7. Realice una reflexión sobre las posibilidades y efectos de realizar prácticas de empresa universitarias en organizaciones no lucrativas.
8. Señale cuáles son las principales críticas que se pueden establecer sobre los Centros Especiales de Empleo como fórmula de transición al mercado laboral ordinario.
9. Busque información sobre el grupo cooperativo Mondragón y realice un comentario sobre su peso económico y sobre su proyección internacional.
10. Realice una reflexión sobre los motivos que impulsan el desarrollo de la economía social en épocas de crisis económica.

BIBLIOGRAFÍA

- Banyuls, J; Cano, E.; Pitxer, J.V. y Sánchez, A. (2005). *Economía laboral i polítiques d'ocupació*. Valencia: Universitat de València.
- Hernández, C. y Carrasco, J.A. (2005). *Ejercicios de Economía Laboral*. Madrid: McGraw-Hill.
- McConnell, C. R.; Brue, S. L. y Macpherson, D. A. (2003). *Economía laboral* (6ªed.). Madrid: McGraw-Hill.
- Neffa J. C. (Dir.) (2006). *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. I. Marxistas y keynesianos*. Argentina. Fondo de Cultura Económica.
- Neffa J. C. (Dir.) (2007). *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. I. Neoclásicos y nuevos keynesianos*. Argentina. Fondo de Cultura Económica.
- Palacio Morena, J.I. y Álvarez Aledo, C. (2004). *El mercado de trabajo: análisis y políticas*. Madrid: Akal Ediciones.
- Recio, A. (1997). *Trabajo, personas, mercados. Manual de economía laboral*. Barcelona: Icaria: Fuhem.
- Rivero Ceballos, J.L. (Coordinador) (1999). *Economía del Trabajo y Política de Empleo en Canarias*. La Laguna: Comisiones Obreras de Canarias.
- Rivero Ceballos, J.L. (Editor) (2000). *Crecimiento económico y Política de Empleo en las Islas Canarias*. La Laguna: Comisiones Obreras de Canarias.
- Ruesga, S.M. (Director) (2002). *Economía del trabajo y política laboral*. Madrid: Pirámide.
- Toharia, L. (Compilador) (1983). *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza Universidad Textos
- Toharia, L. (1998). *El mercado de trabajo en España*. Madrid: McGraw-Hill.
- VV.AA (2012). *El mercado de trabajo en la obra de Luis Toharia*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN

1. Una entidad No Lucrativa:
 - a) No puede tener beneficios económicos.
 - b) Debe destinar sus beneficios al fin social por el que se constituyó.
 - c) Siempre tiene beneficios económicos.
 - d) No puede incurrir en pérdidas.

2. Una cooperativa persigue:
 - a) El beneficio de sus asociados.
 - b) El beneficio de la sociedad en su conjunto.
 - c) Remunerar preferentemente el capital aportado por sus socios.
 - d) Asociar capitales para aumentar el volumen de la empresa.

3. El personal voluntario es una figura sustancial en la actividad de:
 - a) Las cooperativas.
 - b) Las empresas lucrativas.
 - c) Las entidades no lucrativas.
 - d) El Estado.

4. Los Centros Especiales de Empleo persigue la integración laboral de:
 - a) Los presidiarios.
 - b) Las personas con discapacidad.
 - c) Las mujeres en situación de exclusión social.
 - d) Los excluidos sociales en su conjunto.

5. Un principio básico de la economía social es su:
 - a) Dependencia del sector público.
 - b) Independencia de los poderes públicos.
 - c) Dependencia respecto al sector empresarial.
 - d) Independencia respecto a sus socios.

6. No tener ánimo de lucro significa que no se puede:
 - a) Repartir los beneficios económicos anuales.
 - b) Tener beneficios económicos al finalizar el año.
 - c) Tener contratados laborales.
 - d) Realizar actividades económicas que puedan generar excedentes.

7. Entre las Entidades Singulares NO figura:
- a) La ONCE.
 - b) La Cruz Roja.
 - c) La Obra Social de las Cajas de Ahorro.
 - d) Cáritas.
8. Los enclaves laborales suponen la conexión entre:
- a) Un Centro Especial de Empleo y el sector público.
 - b) Una Empresa de Inserción y el sector público.
 - c) Una Empresa de Inserción y una empresa lucrativa
 - d) Un Centro Especial de Empleo y una empresa lucrativa.
9. Entre las características del voluntariado No figura:
- a) Su carácter de trabajo remunerado.
 - b) Que su actividad se realice a través de una organización pública o privada.
 - c) Su carácter altruista.
 - d) La gratuidad de su actividad.
10. Una Empresa de Inserción:
- a) Tiene prohibido tener beneficios económicos.
 - b) No participa en el ámbito de la actividad empresarial privada.
 - c) Todos sus trabajadores están obligatoriamente en proceso de inserción.
 - d) Debe ser una sociedad mercantil o una cooperativa de trabajo asociado de iniciativa social.

SOLUCIONES A LOS EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN

1. b)
2. a)
3. c)
4. b)
5. b)
6. a)
7. c)
8. d)
9. a)
10. d)

GLOSARIO

Asociaciones: agrupaciones de personas constituidas para realizar una actividad colectiva de una forma estable, independiente del Estado y las empresas, organizadas democráticamente y sin ánimo de lucro.

Centros Especiales de Empleo: instituciones de integración laboral para personas con diversidad funcional en el denominado mundo ordinario del trabajo. Son empresas cuyo objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y cuya finalidad es asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con diversidad funcional.

Cooperativa: sociedad constituida por personas que se asocian, en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades empresariales, encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con estructura y funcionamiento democrático, conforme a los principios formulados por la alianza cooperativa internacional.

Economía Social: conjunto de actividades económicas y empresariales que, en el ámbito privado, llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con unos determinados principios, persiguen el interés general económico o social, o ambos.

Empresas de Inserción: empresas que, realizando un trabajo productivo y participando regularmente en las operaciones del mercado, tienen como fin primordial de su objeto social la integración socioprofesional de personas en situación o amenaza de exclusión social y excluidas, por tanto, de los circuitos tradicionales del empleo.

Enclaves laborales: contrato celebrado entre un centro especial de empleo y una empresa ordinaria (colaboradora) cuyo objeto es la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla.

Entidades Singulares: denominación de tres organizaciones específicas de gran peso en la acción social española: la Organización Nacional de Ciegos de España, la Cruz Roja y Cáritas.

Estado del Bienestar: conjunto de instituciones públicas que están encargadas de proveer políticas sociales para mejorar las condiciones de vida y promocionar la igualdad de oportunidades de los ciudadanos.

Fundación: organización **sin fin de lucro** que, por voluntad de sus creadores, tiene afectado de modo duradero su patrimonio a la realización de **finés de interés general** y cuyos beneficiarios son **colectividades genéricas** de personas.

Globalización: internacionalización de los procesos productivos y de comercialización, de gran importancia en el crecimiento económico mundial.

Entidades No Lucrativas: entidades privadas que, sin afán de lucro, se organizan para la consecución de fines en bien de la propia sociedad.

Voluntariado: personas que se comprometen libremente y de forma desinteresada a ayudar a otras y lo hacen, generalmente, de forma organizada y en el seno de una institución o proyecto.