

La retribución de los factores: el mercado de trabajo

- Distribución y mercado de factores
 - La demanda de trabajo
 - La oferta de trabajo
 - La determinación del mercado de trabajo
 - Los sindicatos y la negociación colectiva
 - La distribución personal de la renta y política de distribución.
-

Distribución y mercado de factores

- **Principio básico de la distribución:**
 - Los propietarios de los factores productivos (tierra, trabajo y capital) obtienen una remuneración por su uso igual al valor que crean éstos cuando prestan servicios productivos. → **conexión producción/riqueza.**
 - Dada una determinada distribución de la riqueza, la renta de los agentes dependerá de los factores que posean y del precio que estos alcancen en el mercado.

RIQUEZA

Valor neto de los activos físicos y financieros.

RENTA

Remuneración que reciben los propietarios de los factores de producción.

Distribucion y mercado de factores

- **Cuestiones que influyen en la distribución de la renta**

- La Distribución de la riqueza.
- Los precios de los factores en el mercado.
- La actuación del SECTOR PÚBLICO

```
graph LR; A[SECTOR PÚBLICO] --- B[Impuestos]; A --- C[Transferencias];
```

Impuestos

Transferencias

- **La demanda de factores es una demanda derivada de las de los bienes finales**

- Importancia en el proceso.
 - Valor unitario del bien final que se obtiene (precio de mercado).
-

La demanda de trabajo

• Supuestos

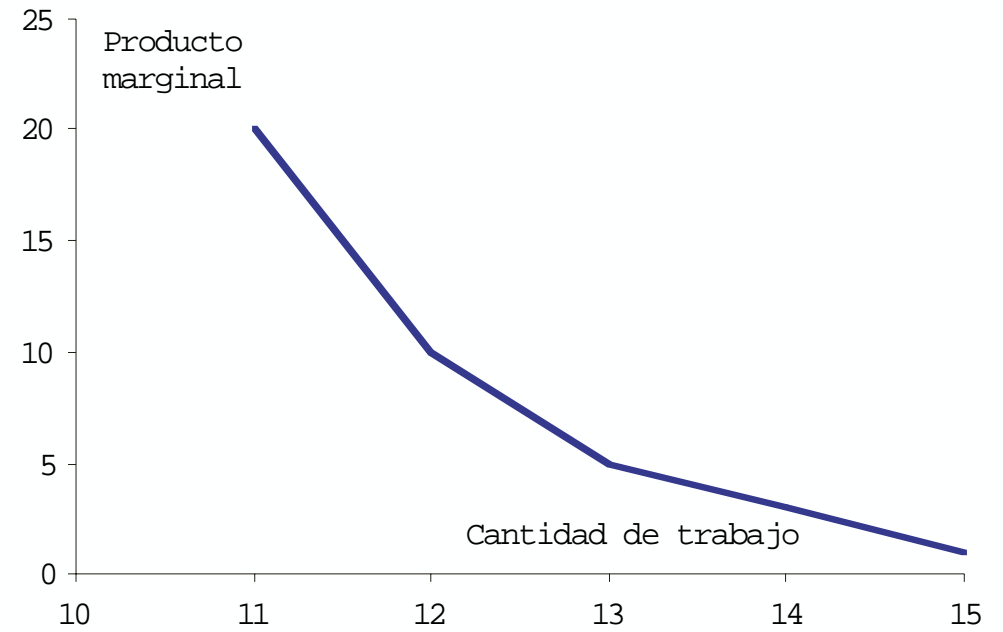
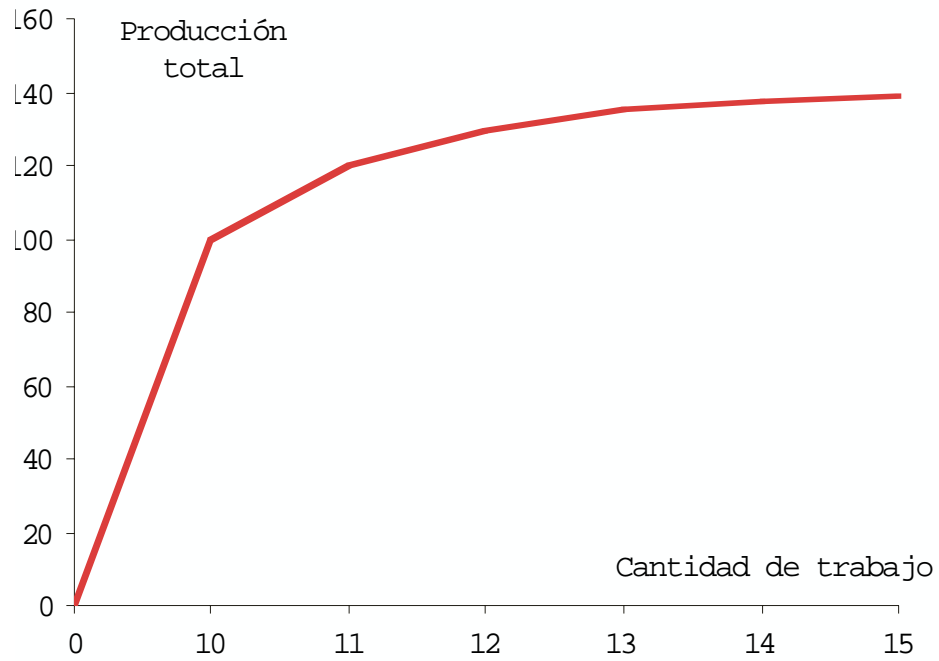
- Un sólo factor variable: TRABAJO.
- La empresa no puede actuar sobre el salario.
- La empresa actúa en un mercado de competencia perfecta.

• Razonamiento marginal

- Coste Mg del trabajador VS Ingreso marginal derivado de la mayor producción

Nº Trabajadores	Producción total	Pdto. Mg. Trabajo	Precio del pdto.	Valor del PMgL	Salario	Variación de los beneficios
L	PT	PMgL	P	VPMgL=P MgLxP	W	
10	100		10		50	
11	120	20	10	200	50	150
12	130	10	10	100	50	50
13	135	5	10	50	50	0
14	138	3	10	30	50	-20
15	139	1	10	10	50	-40

La demanda de trabajo



La demanda de trabajo

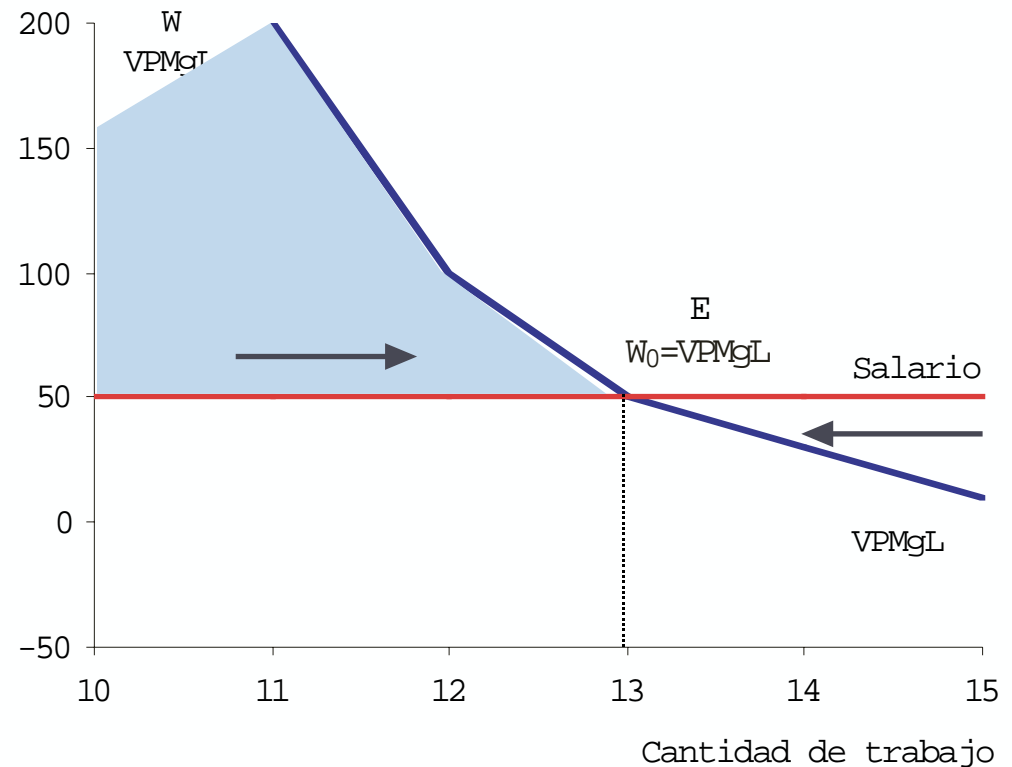
- **Valor del producto marginal**

- Aumento del ingreso que se obtendría usando una unidad más de factor productivo.

- $VPMgL = PMgL \times P$

- La empresa expandirá el empleo mientras el valor del producto marginal del trabajo sea superior al salario.

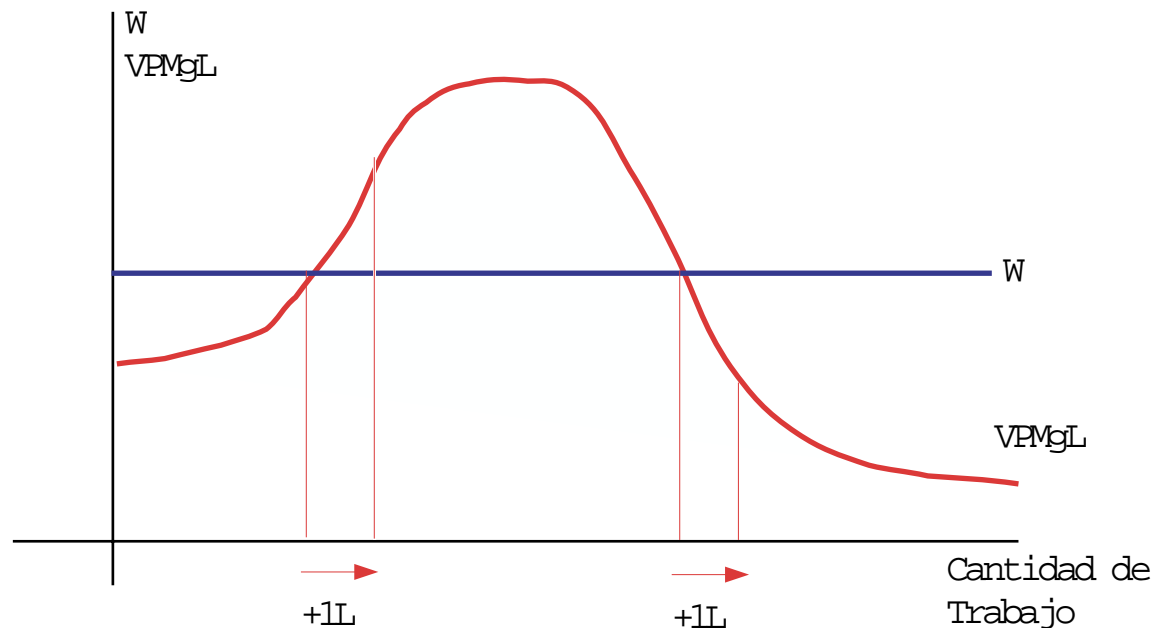
- **VPMgL=Curva de demanda del factor**



La demanda de trabajo

- ¿Por qué tiene pendiente negativa?
 - Ley de los Rendimientos Marginales Decrecientes (Curva PMgL)
 - Principio de minimización de costes de la empresa.
- ¿Forma parte de la curva de demanda la parte de de la curva de VPMgL creciente?

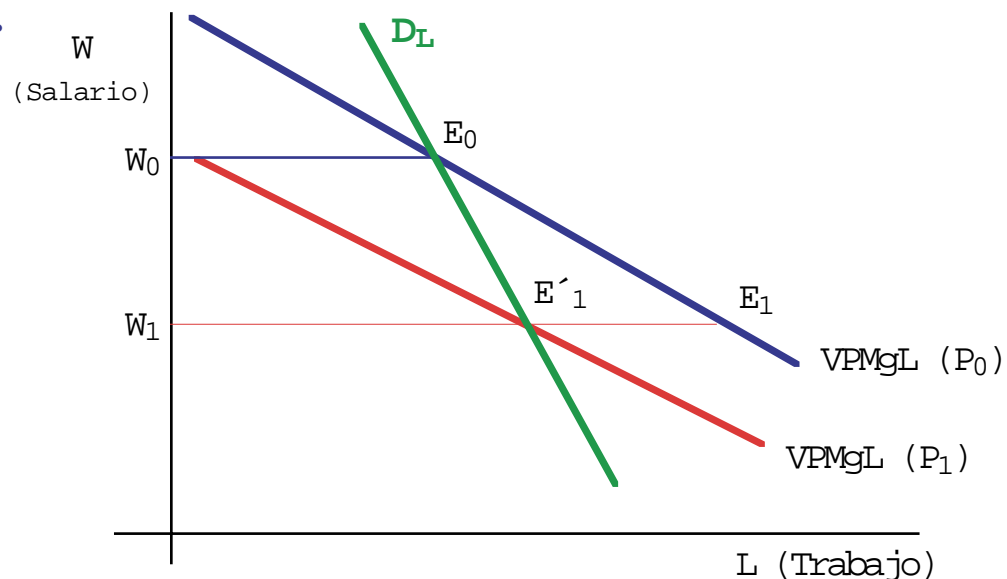
• NO →



La demanda de trabajo

- La demanda de mercado
 - Factores a tener en cuenta:
 - Las curvas de demanda individuales.
 - El carácter de demanda derivada (del precio del bien producido en el mercado).
 - El carácter de sustituibles de los factores (a L/P).
 - Conclusiones:
 - La elasticidad tiende a ser mayor que la unidad.
 - La demanda agregada no coincide con la suma horizontal de las demandas individuales.

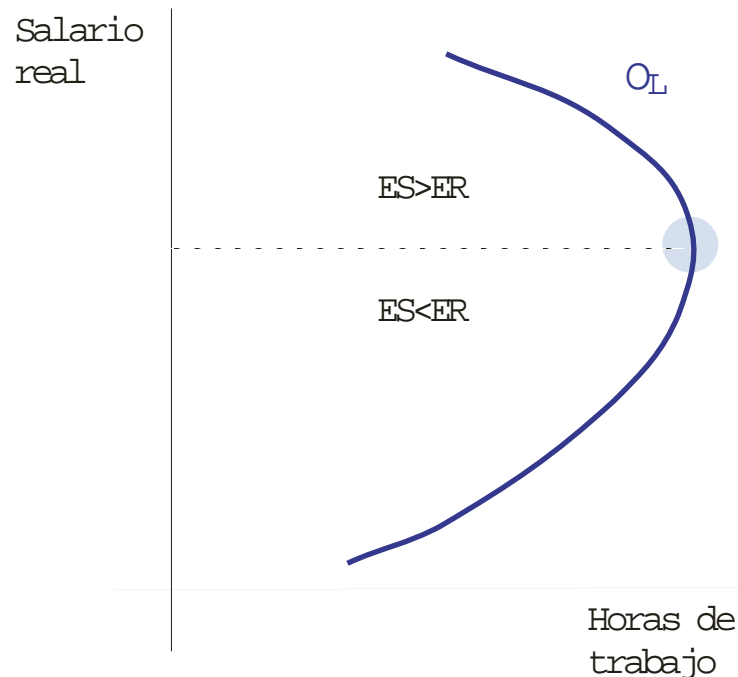
- Si el salario pasa de W_0 a W_1 , el equilibrio se desplaza por $VPMgL (P_0)$ hasta E_1 . Pero cuando todas las empresas hayan reajustado su nivel de empleo, también cambiará el nivel de producción global y el precio (de P_0 a P_1), por lo que tendremos una nueva $VPMgL (P_1)$ y un equilibrio final E'_1 .



La oferta de trabajo

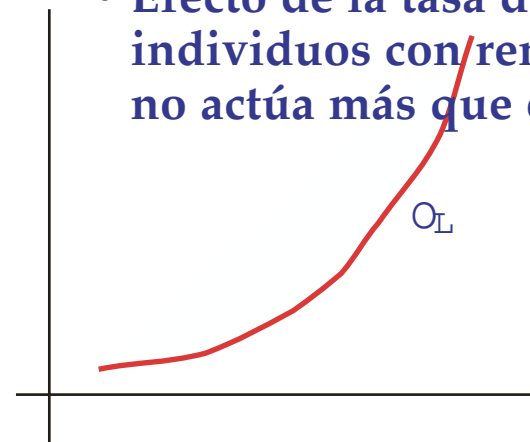
- **Oferta de trabajo de un individuo**

- Depende de sus circunstancias personales y de su **salario real** (W/P) o poder adquisitivo del salario.
- **Forma de la curva de oferta. ¡Problema!**
 - **Efecto sustitución:** ante una subida del salario de ocio por trabajo ya que aumenta el coste de oportunidad del ocio.
 - **Efecto renta:** aumenta la posibilidad de consumo de todos los bienes, incluso del ocio, por lo que se reduce la oferta de trabajo.

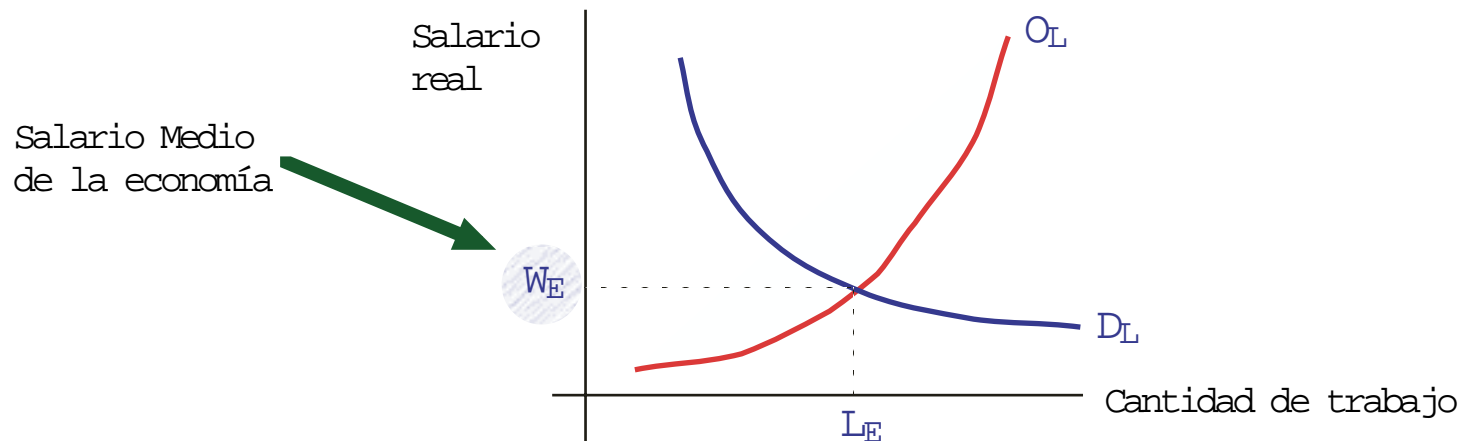


- **Oferta de trabajo agregada**

- **Efecto de la tasa de actividad:** individuos con renta 0 en los que no actúa más que el efecto renta.



Determinación del equilibrio del mercado de trabajo



- **Diferencias salariales y capital humano**
 - **Causas de las diferencias salariales:**
 - **Diferencias igualadoras o compensatorias:** para compensar a los trabajadores por las diferencias de atractivo de los distintos puestos.
 - **Diferencias derivadas del capital humano:** por la capacidad y el talento innato, así como por la educación y las cualificaciones adquiridas (fuertemente condicionado por el entorno familiar).
 - **Los incrementos de capital humano conllevan costes, tanto directos como de oportunidad.**

Determinación del equilibrio del mercado de trabajo

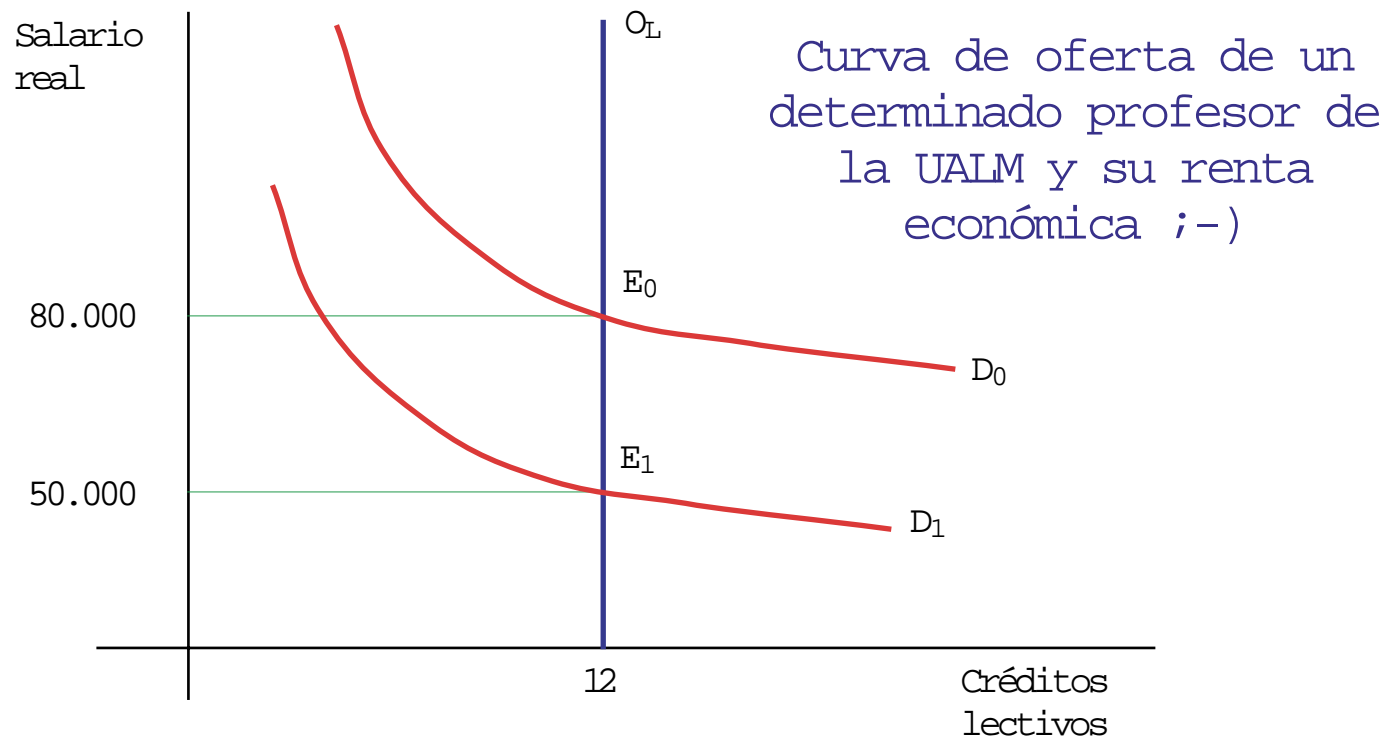
Diferencias salariales y rentabilidad del capital humano en España, 1990-91

Niveles educativos	Años	Diferenciales de ingresos (%)		Tasa interna de rentabilidad	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
EGB/Primarios	8	15,7	28,8	1,9	3,6
FP1/Primarios	2	27,7	31,1	13,8	15,5
BUP/EGB	3	36,1	46,1	12,0	15,4
COU/BUP	1	4,3	10,8	4,3	10,8
FP2/FP1	3	18,5	29,4	6,2	9,8
COU/EGB	4	41,9	61,9	10,5	15,5
FP2/EGB	5	51,4	69,7	10,3	13,9
Diplomados/COU	3	28,4	40,8	9,5	13,6
Diplomados/FP2	3	20,3	34,3	6,8	11,4
Licenciados/Diplomados	3	21,9	20,8	7,3	6,9
Licenciados/COU	5	56,5	70,1	11,3	14,0

Determinación del equilibrio del mercado de trabajo

- Renta económica

- Un factor recibe una renta económica cuando recibe una cantidad superior a la mínima necesaria para inducirle a dar un nivel mínimo de servicio.

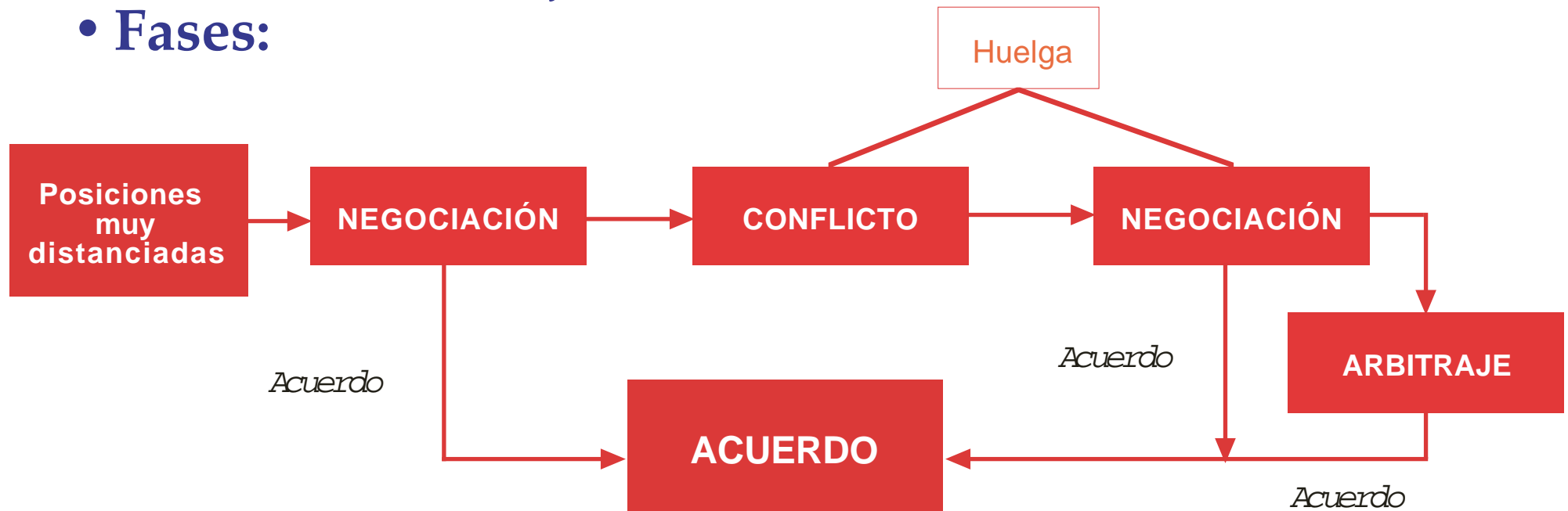


Los sindicatos de trabajadores y la negociación colectiva

- **Justificación del sindicato**
 - A falta de condiciones de competencia perfecta por parte de la demanda, hay que hacer frente al poder de negociación de los empresarios.
 - **Objetivos**
 - Limitar la entrada en los mercados laborales que controlan (conflicto Iberia 1999 y RENFE 2000).
 - Negociación con la empresa de las condiciones de trabajo y salarios de sus afiliados.
 - **Mantener e incrementar los salarios reales.**
 - Restricciones a la oferta de trabajo (barreras a la inmigración, retraso de la edad laboral, adelanto de la jubilación, reducción número de horas laborales por semana).
 - Establecimiento de salarios mínimos (aumenta paro de los no cualificados y aumenta el de los que continúan empleados).
 - Intento de desplazar hacia arriba la curva de demanda de trabajo (tarifas aduaneras –demanda derivada–).
-

Los sindicatos de trabajadores y la negociación colectiva

- La negociación colectiva
 - Fijación de las condiciones de trabajo entre los empresarios y los obreros.
 - Demostración de la existencia de imperfecciones en el mercado de trabajo.
- Fases:



La distribución personal de la renta y la Pol. de distribución

- **Política de distribución**
 - Conjunto de medidas de política económica cuyo objetivo principal es modificar la distribución de la renta para hacerla más equitativa.
 - **Objetivos:**
 - Base mínima de nivel de vida para todos los ciudadanos.
 - Tender hacia una igualación primaria de la distribución de la renta.
 - Tender hacia una igualación en la renta como objetivo subsidiario.
 - Promover la meritocracia (igualdad de oportunidades): Educación gratuita, impuesto sobre sucesiones.
 - **¿Quiénes se beneficiarán? Opciones:**
 - Tomar como referencia al individuo, en función de características especiales.
 - Tomar como referencia la familia.
 - Usar como referencia grupos socioeconómicos (jóvenes, ancianos, agricultores, etc).
-

La distribución personal de la renta y la Pol. de distribución

- ¿Cómo se va a hacer?
 - En especie (educación gratuita, sanidad).
 - En términos monetarios.
 - Instrumentos de la Política de distribución:
 - Sistema impositivo.
 - Impuestos indirectos=regresivos.
 - Impuestos directos=neutrales o progresivos.
 - Transferencias.
 - Lograr una base mínima: paro, pensiones.
 - Intervención directa en el mercado.
 - Salarios mínimos.
 - Limitaciones de dividendos y alquileres. (Ley Borrell).
 - Control de precios.
 - Congelación de salarios.
 - Peligro de fallos del Estado.
-