

## UNIDAD 9

*Dra. Elena Alfonso*

### MERCADO DE FACTORES

**Un factor de producción percibe renta por la venta de su servicio una y otra vez, pero un input no puede hacerlo. Por tanto un factor de producción como el trabajo y el capital representa una fuente duradera de renta.**

**La mayoría de la familias obtienen su renta en forma de salarios, otras la obtiene del capital físico y otras personas obtiene su renta del alquiler de las propiedades que posee.**

**Los precios de los factores determinan la distribución de la renta entre factores**

**La distribución de la renta entre factores es el reparto de la renta total entre trabajo y capital.**

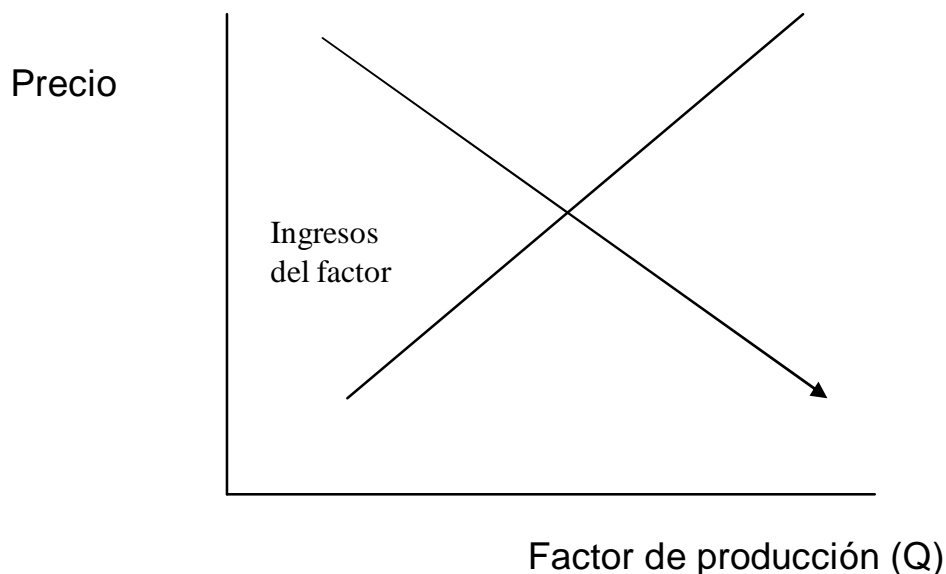
Los bienes y servicios se producen utilizando los 4 factores de producción: trabajo, capital, tierra y habilidades empresariales.

Los ingresos se determinan por la cantidad de factores utilizados y por los precios de los factores, la tasa salarial para el trabajo, la tasa de interés para el capital, la tasa de arrendamiento para la tierra y la tasa de beneficio normal para las habilidades empresariales.

La demanda de un factor de producción se llama **demanda derivada** porque procede de la demanda de los bienes y servicios que son producidos por dicho factor.

La cantidad ofrecida de un factor también depende de su precio. La ley de la oferta se aplica a los factores de producción, cuanto mas alto sea el precio del factor, si las demás cosas permanecen igual, mayor será la cantidad ofrecida del mismo

## Demanda y oferta en un mercado de factores



Un cambio en la demanda o en la oferta cambia el precio, la cantidad y también el ingreso. Un aumento en la demanda desplaza la curva de demanda hacia la derecha aumentando el ingreso. Un aumento en la oferta desplaza la curva de oferta hacia la derecha y el ingreso puede aumentar, disminuir o permanecer constante según la elasticidad del factor. Si la demanda es elástica, el ingreso disminuye, y si la demanda tiene elasticidad unitaria el ingreso permanece constante.

## MERCADOS DE TRABAJO

Para la mayoría de nosotros, el mercado de trabajo es la fuente más importante de ingresos, y para muchos quizás la única.

### La demanda de trabajo:

Existe una relación entre la cantidad de trabajo que una empresa contrata y la cantidad de producción que planea llevar a cabo. La curva del **producto total** muestra esa relación. Una consecuencia de esta es que la demanda de trabajo de la empresa es la otra cara de su oferta de producto

### **Ingreso del producto marginal**

El cambio en el ingreso total que resulta de emplear una unidad más de trabajo se denomina Ingreso del producto marginal del trabajo. En la medida en que aumenta la cantidad de trabajo, el

ingreso del producto marginal decrece. Para una empresa en competencia perfecta, esto ocurre porque el producto marginal disminuye. Para un monopolio o mercado imperfecto el ingreso del producto marginal decrece por una segunda razón. Cuando se contrata mas trabajo y el producto total aumenta, la empresa debe reducir su precio para vender el producto adicional. Por lo tanto el producto marginal y el ingreso marginal disminuyen, lo cual ocasiona una reducción en el ingreso del producto marginal.

	<b>Q trabajadores</b>	<b>PT</b>	<b>PMarginal</b>	<b>IT(Px PT)</b>	<b>IPMa (\$ por trabajador)</b>
<b>A</b>	0	0		0	
<b>B</b>	1	5	5	20	20
<b>C</b>	2	9	4	36	16
<b>D</b>	3	12	3	48	12
<b>E</b>	4	14	2	56	8
<b>F</b>	5	15	1	60	4

La curva del IPMa representa gráficamente el ingreso del PTO marginal de un factor a cada unidad contratada del mismo. La curva del IPMa de una empresa es también su curva de demanda de trabajo porque la empresa contrata la cantidad de trabajo que maximiza los beneficios. Si la tasa salarial es menor que el ingreso del producto marginal, la empresa puede aumentar su beneficio empleando a un trabajador más. Por el contrario si la tasa salarial es mayor que el ingreso del producto marginal la empresa puede aumentar su beneficio empleando a un trabajador menos. Pero si la tasa salarial es igual al ingreso del producto marginal, entonces la empresa no puede aumentar su beneficio si cambia el número de trabajadores que emplea. La empresa estará obteniendo el máximo beneficio posible. Por lo tanto la cantidad de trabajo demandada por la empresa es tal que la tasa salarial es igual al ingreso del producto marginal del trabajo.

La curva del Pto marginal de un factor muestra cómo el valor del Pto marginal de dicho factor depende de la cantidad de factor empleada

La cantidad de trabajo demandada por la empresa es tal que la tasa salarial es igual al ingreso del producto marginal del trabajo. Debido a que la curva del ingreso del producto marginal es también la curva de demanda, y dado que el ingreso del producto marginal disminuye en la medida que

**aumenta la cantidad de trabajo empleado, la curva de demanda de trabajo tiene una pendiente descendente. Cuanto mas baja sea la tasa salarial, si lo demás permanece constante, más trabajadores serán contratados por una empresa.**

**El beneficio se maximiza cuando la cantidad de trabajo empleada es tal que el IPMa es igual a la tasa salarial y cuando la producción aumenta, el IMA es igual al CMA**

## **CAMBIOS EN LA DEMANDA DE TRABAJO**

**LA DEMANDA DE TRABAJO DEPENDE DE TRES FACTORES:**

- El precio de la producción de la empresa
- Los precios de otros factores de producción
- La tecnología

**El precio de la producción de una empresa:** Cuanto mayor es el precio de producción de una empresa más grande será su demanda de trabajo. El precio de la producción afecta la demanda de trabajo por el efecto sobre el ingreso del Pto marginal. Un precio mas alto aumenta el ingreso marginal, lo que a su vez incrementa el ingreso del producto marginal del trabajo. Un cambio en el precio de la producción ocasiona un desplazamiento de su curva de demanda de trabajo. Si el precio de la producción aumenta, la demanda de trabajo aumenta y su curva se desplaza hacia la derecha.

**Los precios de otros factores de producción:** si el precio de otro factor de producción cambia, la demanda de trabajo varia en el largo plazo (cuando se modifican todos los factores) El efecto del cambio en el precio de otro factor de producción depende de si es sustituto o complemento del trabajo.

**La tecnología:** una nueva tecnología que cambie el Pto marginal del trabajo altera la demanda de trabajo. Los aumentos de tecnología eliminan algunos puestos de trabajo pero aumentan otros .Las nuevas tecnologías son sustitutos de algunos tipos de trabajo y complementos de otros.

## **Demanda de trabajo de una empresa**

<b>La cantidad de trabajo demandado por una empresa</b>	
<b>Disminuye si:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Si aumenta la tasa salarial</li></ul>	<b>Aumenta si</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Disminuye la tasa salarial</li></ul>
<b>Cambios en la demanda</b>	
<b>Disminuye si</b>	<b>Aumenta si.</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Disminuye el precio de la producción de la empresa</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aumenta el precio de la producción de la empresa</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• El precio de un factor de producción sustituto disminuye</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El precio de un factor de producción sustituto se incrementa</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• El precio de un factor de producción complementario se incrementa</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El precio de un factor de producción complementario disminuye</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Una nueva tecnología disminuye el producto marginal del trabajo</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Una nueva tecnología aumenta el producto marginal del trabajo</li></ul>

## **DEMANDA DEL MERCADO**

**La demanda de trabajo del mercado es la demanda total de todas las empresas. Se obtiene al sumar las cantidades demandadas de todas las empresas a cada tasa salarial. Debido a que la curva de demanda de cada empresa tiene una pendiente descendente, también la curva de demanda del mercado tiene pendiente negativa.**

### **Elasticidad de la demanda de trabajo**

**Mide la sensibilidad de la cantidad demandada de trabajo ante cambios en la tasa salarial. Esta elasticidad es importante porque indica como cambia el ingreso laboral cuando se modifica la oferta de**

trabajo. Si la demanda es inelástica también provoca un menor ingreso laboral. Pero si la demanda es elástica, un aumento en el oferta da como resultado una tasa salarial más baja y un aumento en el ingreso laboral. Por ultimo si la elasticidad de la demanda es unitaria un cambio en la oferta no modifica el ingreso del trabajo.

La demanda de trabajo es menos elástica a corto plazo cuando únicamente la cantidad de trabajo puede variar que a largo plazo, cuando las cantidades de trabajo y otros factores de producción varían. La elasticidad de la demanda de trabajo dependen de:

- La intensidad del uso del trabajo en el proceso de producción
- La elasticidad de la demanda del producto
- La posibilidad de sustituir capital con trabajo

**LA INTENSIDAD DEL TRABAJO:** Un proceso de producción con uso intensivo de trabajo es aquel que utiliza mucho trabajo y poco capital.

**La elasticidad de la demanda del producto** cuanto más elástica sea la demanda del bien, mas elástica será la demanda de trabajo utilizado para producirlo. Un aumento en la tasa salarial incrementa el costo marginal y disminuye su oferta. La disminución de la oferta del bien aumenta su precio y reduce la cantidad demanda del mismo y de los factores de producción requeridos. Cuanto más elástica sea la demanda del bien, mas grande será la disminución de la cantidad demandada del mismo y, por tanto mas grande será la disminución de las cantidades de los factores de producción requeridos.

**La posibilidad de sustituir capital con trabajo** cuanto más fácil sea utilizar capital en lugar de trabajo en la

**producción, mas elástica será la demanda de trabajo a largo plazo.**

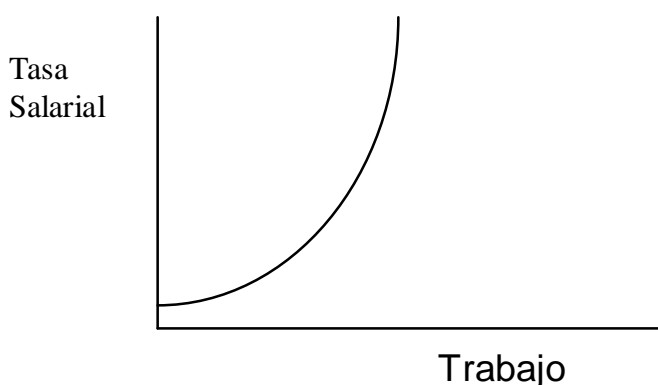
## **OFERTA DE TRABAJO**

La cantidad de trabajo que ofrece un individuo depende de la tasa salarial.

Definimos el salario de reserva, como aquel salario mas bajo por el trabajador está dispuesto a ofrecer su trabajo.

**Efecto sustitución.** Si todo lo demás permanece constante, cuanto mas alta sea la tasa salarial ofrecida, al menos dentro de un cierto rango, el trabajador ofrecerá mas trabajo. La razón es que la tasa salarial es **el costo de oportunidad de su tiempo libre**. Si sale de su trabajo una hora antes para ver una película el costo de esa hora adicional de tiempo libre es la tasa salarial a la que el trabajador renuncia. Cuanto mas alta sea la tasa salarial que recibe menos dispuesto estará el trabajador a renunciar a ese ingreso para disfrutar de mas tiempo libre. Esta tendencia a que la tasa salarial mas alta induzca al trabajador a trabajar más horas es un *efecto sustitución*.

**Efecto ingreso:** cuanto más alta sea la tasa salarial mayor será su ingreso. Un ingreso mas alto induce a aumentar la demanda de la mayoría de los bienes que consume- el tiempo libre es uno de esos bienes.



**La oferta del mercado.** Es la suma de las curvas de oferta individual. La oferta de trabajo cambia cuando varían otros factores distintos a la tasa salarial. Los factores clave que cambian la oferta de trabajo y que han aumentado con el transcurso de los años son:

- ❖ El tamaño de la población adulta

- ❖ El cambio tecnológico y la acumulación de capital.

Krugman expresa que existe una serie de factores que pueden conducir a desplazamientos de la oferta de trabajo, tales como:

**Cambios en las Preferencias y normas sociales** Un ejemplo muy claro de este fenómeno es la incorporación cada vez mayor de las mujeres en el mercado laboral sobre todo después de la segunda guerra mundial

**Cambios en la población:** Los cambios en el tamaño de la población generalmente conducen a desplazamientos de la curva de oferta de trabajo.

**Cambios en las oportunidades** para otras actividades laborales. Cuando surgen alternativas mejores en otro mercado laboral, la curva de oferta en el mercado original se desplaza a la izquierda conforme los trabajadores se mueven hacia las nuevas oportunidades.

**Cambios en la riqueza:** Una persona cuya riqueza aumenta comprará más bienes normales, incluido el ocio. Por tanto cuando un tipo de trabajadores experimenta un aumento generalizado de riqueza el efecto renta del aumento de la riqueza desplazará la curva de oferta de trabajo asociada con dichos trabajadores hacia la izquierda conforme los trabajadores consumen más ocio y trabajan menos.

## **Equilibrio del mercado de trabajo**

Los salarios y el empleo se determinan mediante el equilibrio del mercado de trabajo. Con el paso de los años la tasa salarial de equilibrio y el nivel de empleo han aumentado. Esto ha sido así debido al cambio tecnológico y a la acumulación del capital. En consecuencia la curva de demanda del trabajo se ha desplazado continuamente hacia la derecha. Para beneficiarse de los avances tecnológicos las personas deben adquirir nuevas habilidades y cambiar de trabajo.

La oferta de trabajo ha aumentado debido al crecimiento de la población, al cambio tecnológico y a la acumulación de capital en



los hogares. La mecanización de la producción domésticas de servicios de preparación de comidas rápidas, servicio de lavandería han disminuido el tiempo dedicado a las actividades que antes eran empleos de tiempo completo, lo cual ha permitido que la oferta de trabajo aumente, Como resultado de ello, la curva de oferta se ha desplazado de manera continua hacia la derecha, pero a un ritmo mas lento que la demanda de trabajo.

Dado que se ha incrementado la demanda y la oferta de trabajo, algunos grupos han quedado rezagados por que? Se pueden identificar dos razones principales:

**La primera**, el cambio tecnológico afecta la productividad marginal de diferentes grupos en distintas formas. Se han beneficiado los trabajadores con alta capacitación.

**La segunda razón** es que la competencia intencional ha disminuido el ingreso del producto marginal de los trabajadores con baja capacitación y por lo tanto ha disminuido la demanda de su trabajo.

## **SINDICATOS**

La fuente principal del poder de mercado en el mercado laboral es el sindicato. Un sindicato es un grupo organizado de trabajadores cuyo objetivo es incrementar los salarios e influir en otras condiciones de trabajo.

Existen dos tipos principales de sindicatos: los sindicatos de oficio y los sindicatos industriales.

**Un sindicato de oficio** es un grupo de trabajadores que tiene una gama similar de habilidades pero que trabaja para muchas empresas diferentes en múltiples industrias y en regiones distintas. Ejm carpinteros, electricistas

**Un sindicato industrial** es un grupo de trabajadores que tiene variedad de habilidades y tipos de trabajo pero que trabaja para la misma empresa o industrial- Ejem automotrices o sindicato de trabajadores del acero.

Los sindicatos varían enormemente en su tamaño, Los sindicatos de oficio son los más pequeños y los industriales los más grandes. Un sindicato puede operar un taller abierto, un taller cerrado o un taller sindical.

**Un taller abierto** es un arreglo mediante el cual los trabajadores pueden ser empleados sin que se unan al sindicato, no existe una restricción del sindicato acerca de quien puede trabajar en el “taller “o empresa.

**Un taller cerrado** es un arreglo mediante el cual solamente los miembros del sindicato pueden ser empleados por una empresa.

**Un taller sindical** es un arreglo mediante el cual una empresa puede contratar a trabajadores que no pertenecen al sindicato pero, para permanecer empleados deben afiliarse dentro de un periodo de tiempo especificado por el propio sindicato.

Los sindicatos negocian con los empleadores o sus representantes en un proceso conocido como *negociación colectiva*. Las principales armas disponibles para el sindicato y el empleador en la negociación colectiva son la huelga y el cierre patronal.

**Una huelga** es una decisión grupal tomada por los trabajadores para rehusarse a trabajar bajo las condiciones prevalecientes. El cierre patronal consiste en que una empresa se rehúsa a operar su planta y a emplear a sus trabajadores. Cada una de las partes utiliza la amenaza de una huelga o un cierre patronal para tratar de obtener un acuerdo en su propio beneficio. En ocasiones, cuando ambas partes no consiguen llegar a un acuerdo acerca de la tarifa de salarios u otras condiciones de empleo, deciden someter su desacuerdo a la conciliación y arbitraje. La conciliación y arbitraje es un proceso en el cual un tercero determina los salarios y otras condiciones de trabajo a favor de las partes negociadoras.

Aunque no son sindicatos, en un sentido legal, las asociaciones profesionales actúan de manera similar a los sindicatos. Una *asociación profesional* es un grupo organizado de profesionales (abogados, médicos, contadores, etc). Las asociaciones profesionales controlan la entrada a las profesiones y otorgan permiso a quienes la ejercen, asegurando su adherencia a los estándares mínimos de competencia. También influyen en la compensación y otras condiciones del mercado laboral de sus miembros.

## **OBJETIVOS Y LIMITACIONES DE LOS SINDICATOS.**

Un sindicato tiene 3 objetivos amplios que se esfuerza por lograr para sus miembros:

- Aumentar sus compensaciones
- Mejorar las condiciones de trabajo
- Expandir las oportunidades de trabajo

Al buscar incrementar la compensación de sus miembros, un sindicato opera en varios frentes: tasa salarial, prestaciones, jubilaciones, vacaciones, etc.

En su búsqueda por mejorar las condiciones de trabajo el sindicato se preocupa por la salud y la seguridad así como la calidad del ambiente laboral.

De igual modo, el sindicato trata de expandir las oportunidades de trabajo y de obtener mayor seguridad laboral para sus miembros así como de encontrar formas de crear trabajos adicionales para ellos.

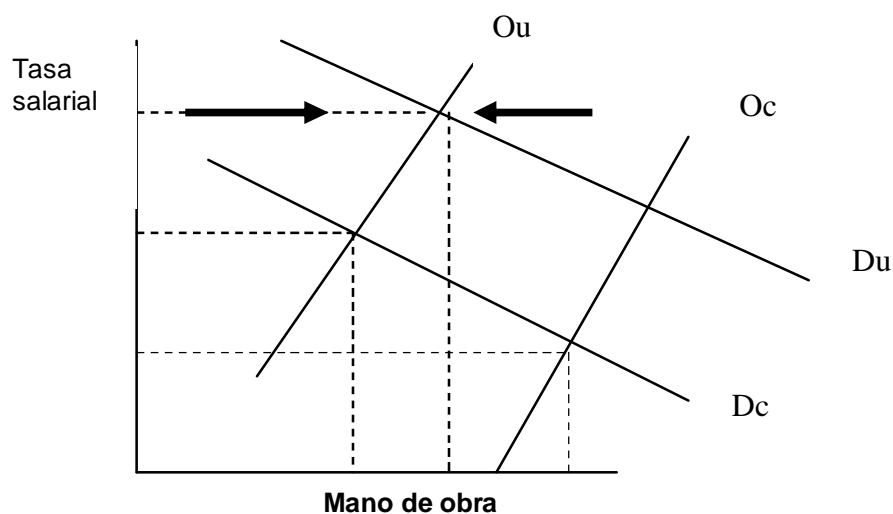
La habilidad de un sindicato para perseguir sus objetivos se ve restringida por dos grupos o de limitaciones; una por parte de la oferta del mercado laboral y otra por parte de la demanda.

**Del lado de la oferta** las actividades pueden restringir que los trabajadores no sindicalizados ofrezcan su mano de obra en el mismo mercado que los sindicalizados. Cuanto mayor sea la fracción de la fuerza de trabajo controlada por el sindicato, mas eficaz puede ser la agrupación en este aspecto. Resulta difícil para los sindicatos operar en mercados donde existe abundante oferta de mano de obra no sindicalizado.

**Del lado de la demanda** del mercado laboral, el sindicato se enfrenta a una compensación que surge de las decisiones de una empresa para maximizar sus utilidades. Debido a que las curvas de demanda laboral tienden a decrecer, cualquier cosa que un sindicato haga que aumente la tasa salarial u otros costos de empleo disminuye la cantidad de mano de obra demandada.

### **UN SINDICATO EN UN MERCADO LABORAL COMPETITIVO**

Cuando el sindicato opera en un mercado laboral competidor busca incrementar los salarios y otras compensaciones y limitar las reducciones de empleo mediante el aumento de la demanda de la mano de obra de sus miembros. O sea que, el sindicato trata de tomar acciones que cambien hacia la derecha la curva de demanda de la mano de obra de sus miembros.



A menos que un sindicato pueda tomar acciones que cambien la demanda de mano de obra que representa, tiene que aceptar el hecho de que solamente se puede obtener una tasa salarial más alta al precio de un nivel menor de empleo

El sindicato trata de operar sobre la demanda de mano de obra de dos formas:

**1)** Tratar de hacer que la demanda de mano de obra sindicalizada sea inelástica.

**2)** Tratar de aumentar la demanda de mano de obra sindicalizada.

El hacer menos elástica la demanda de mano de obra no elimina la compensación entre el empleo y la tasa salarial, pero si hace que la compensación sea menos favorable. Si el sindicato puede hacer que la demanda de mano de obra sea menos elástica, también puede incrementar la tasa salarial a un costo menor en términos de oportunidades de empleo perdidas

Pero si el sindicato puede aumentar la demanda de mano de obra, bien podría ser capaz de aumentar tanto la tasa salarial como las oportunidades de empleo de sus miembros. Algunos de los métodos utilizados por los sindicatos para cambiar la demanda de mano de obra de sus miembros son:

- Aumentar el producto marginal de los miembros del sindicato
- Impulsar restricciones de las importaciones
- Apoyar leyes de salarios mínimos
- Apoyar las restricciones de inmigración
- Aumentar la demanda del bien producido

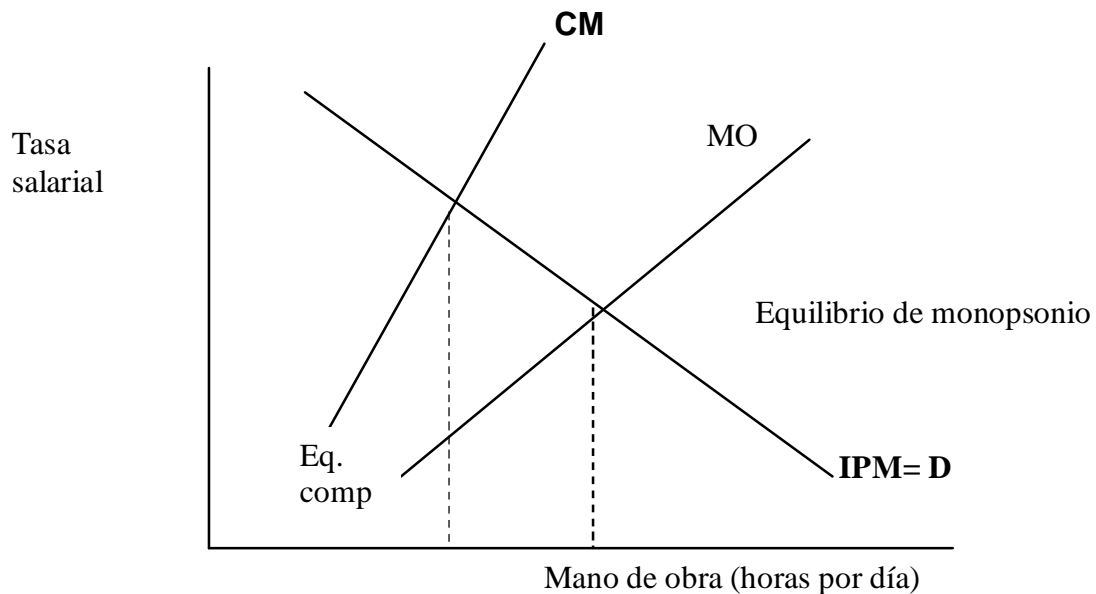
Los sindicatos tratan de aumentar el producto marginal de sus miembros, lo cual aumenta la demanda de su mano de obra al organizar y patrocinar esquemas de capacitación, al impulsar el aprendizaje de un oficio y otras actividades de capacitación dentro del trabajo y la certificación profesional.

Los sindicatos apoyan la ley de salarios mínimos para incrementar el costo de emplear mano de obra no especializada. Un aumento en la tasa salarial de mano de obra no especializada conllevará a un decremento en la cantidad demandada de esta clase de mano de obra y a un aumento en la demanda de mano de obra sindicalizada especializada, la cual es un sustituto para la no especializada.

Debido a que un sindicato restringe la oferta de mano de obra en el mercado en el cual opera, sus acciones incrementan la oferta en demanda de obra en los mercados no sindicalizados. Los trabajadores que no pueden obtener empleos sindicalizados buscan trabajo en otros lugares. Este aumento en la oferta de mano de obra en los mercados no sindicalizados disminuye la tarifa de salarios en aquellos mercados e incrementa aún más el diferencial entre sindicalizado y no sindicalizado.

## **MONOPSONIO**

Se define así a un mercado en el cual existe un único comprador. En el monopsonio el empleador determina la tasa salarial y paga el salario más bajo con el cual puede atraer la mano de obra que planea contratar. El monopsonio obtiene una utilidad mayor que un grupo de empresas que compiten unas con otras por la mano de obra.



Un monopsonio reconoce que para contratar mano de obra adicional debe pagar un salario más alto; de igual manera, al contratar menos mano de obra puede pagar un salario mas bajo.

La habilidad de un monopsonio para reducir la tasa salarial y el empleo además de obtener una utilidad económica depende de la elasticidad de la oferta de mano de obra. Si la oferta de mano de obra es muy elástica, un monopsonio tiene poco poder para reducir la tasa salarial y de empleo para así aumentar su utilidad.

En la actualidad el monopsonio es poco frecuente.

En el caso del monopsonista la curva de oferta de trabajo es la propia curva de oferta del mercado.

**CMeF:** Costo medio del factor: es la curva de oferta del factor

**CTF;** costo total de los factores nivel de utilización de los factores multiplicado por su coste medio.

**CMF:** costo marginal del factor es la cantidad que varía el coste total de los factores cuando se utiliza una unidad más del factor.

Veamos como actúan los sindicatos y el monopsonio:

Suponemos que un sindicato opera dentro de un mercado de mano de obra de monopsonio.

Un sindicato opera como un monopolio. Si el sindicato (vendedor monopolio) se enfrenta a un comprador monopsonio, la situación se conoce como **monopolio bilateral**. En un monopolio bilateral la tasa salarial se determina negociando.

Grafico parkin pag 438

En igualdad de condiciones, las empresas en mercados laborales de monopsonio 1) emplean menos trabajadores, 2) producen menos y 3) pagan salarios menores que las empresas en mercado laborales perfectamente competitivos (ver gráfico Hall pag 383)

El monopsonio no beneficia a los trabajadores ni a los consumidores. En este sentido se parece al monopolio en el mercado de productos y las dos estructuras de mercado representan un reto a la política pública.

## **DIFERENCIAS DE SALARIOS**

En la práctica, las tasas salariales difieren enormemente. Es tan difícil definir el salario promedio.

Cómo se explican estas diferencias salariales? Para explicar las grandes diferencias salariales debemos examinar las diferencias entre los puestos de trabajo, entre las personas, o la competencia imperfecta en los mercados laborales.

**Diferencias entre trabajos:** Algunas de las diferencias salariales que se advierten surgen debido a diferencias entre la calidad de los trabajos. Estos difieren en su atractivo, de ahí que tengan que elevarse los salarios para impulsar a las personas a ocupar los menos atractivos. Las diferencias salariales que sirven para compensar el atractivo relativo o las diferencias no monetarias entre los trabajos reciben el nombre de **diferenciales compensatorios**.

**Diferencias entre personas-calidad del trabajo-** Una clave de las disparidades salariales reside en las enormes diferencias cualitativas entre las personas, diferencias que se pueden rastrear hasta las variaciones de capacidades mentales y físicas innatas, al crianza, a la educación, a la capacitación y a la experiencia.

Si bien muchas de las diferencias entre la calidad del trabajo están determinadas por factores no económicos, la

decisión de acumular **capital humano** puede evaluarse económicamente. **El capital humano** se refiere a la existencia de habilidades útiles y valiosas y a los conocimientos acumulados por las personas en el proceso de su educación y capacitación.

### **Diferencias entre personas: los ingresos de individuos únicos**

La fama ha elevado a nivel astronómico los ingresos de unos pocos afortunados. Estas personas extraordinariamente talentosas tienen una habilidad específica que es muy valorada en la economía actual. Fuera de su campo de especialidad solo podrían obtener algo más que una pequeña fracción de sus ingresos elevados.

### **Mercados segmentados y grupos no competidores**

Aun después de tomar en cuentas todas las razones antes señaladas, aun habría diferencia en los salarios. La principal razón es que los mercados laborales **están segmentados en grupos no competidores**. El trabajo agrupa muchos factores de producción diferentes, pero íntimamente relacionado. Ejem los médicos y los economistas son grupos no competidores. Hay muchas ocupaciones y profesiones que compiten solamente en forma general.



<b><u>Resumen de determinación salarial competitiva</u></b>	
<b><u>Situación laboral</u></b>	<b><u>Resultado salarial</u></b>
1. Las personas son todas iguales: los trabajos son todos iguales	<b>No hay diferencias salariales</b>
2. Las personas no son todas iguales: no todos los trabajos son igualmente atractivos	<b>Compensación de diferencias salariales</b>
3. Las personas son diferentes pero cada tipo de trabajo existe una oferta no intercambiable (grupos no competidores)	<b>Diferencias salariales que reflejan la oferta y demandas de mercados segmentados</b>
4. Las personas son diferentes, pero existe alguna movilidad entre los grupos (grupos competidores parcialmente)	<b>Patrón de equilibrio general de las diferencias salariales según fueron determinadas por la oferta y la demanda generales</b>

**En competencia, la estructura salarial de mercado muestra una gran diversidad de patrones**

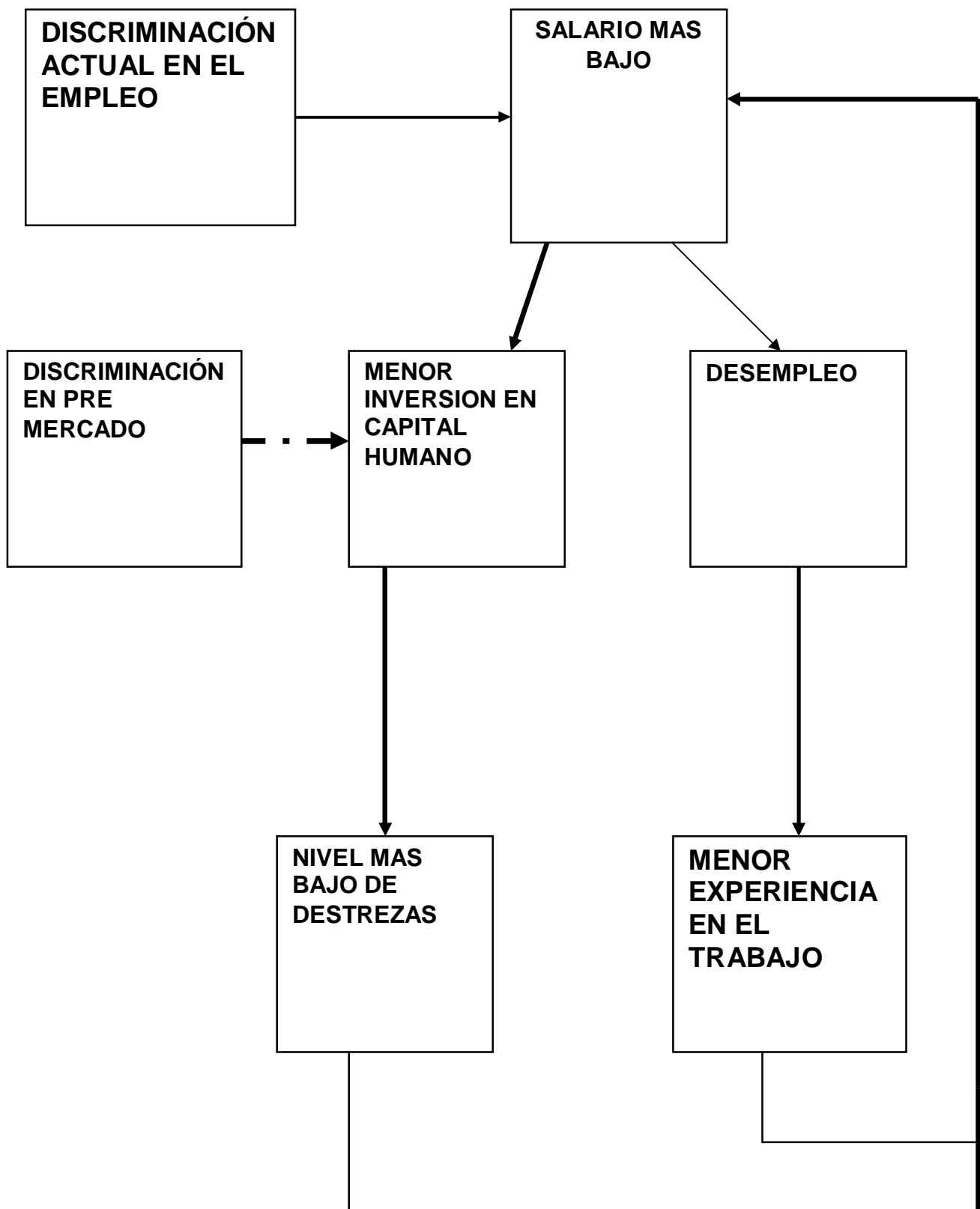
### **Discriminación.**

Cuando las diferencias económicas se deben a características personales irrelevantes, como raza, género, orientación sexual o religión decimos que hay discriminación.

Discriminar es, normalmente: a) tratar de forma distinta a las personas en función de las características personales o b) utilizar prácticas que influyan negativamente en determinados grupos.

El principal resultado que ofrece el análisis económico es que la discriminación no es consecuencia natural de la competencia en el mercado. Por el contrario las fuerzas del mercado tienden a actuar en contra de la discriminación. Como es posible que

## EL CIRCULO VICIOSO DE LA DISCRIMINACIÓN



## **DIFERENCIAS DE SALARIOS SEGUN LOS CLÁSICOS**

Conviene señalar, antes de analizar la teoría de las diferencias salariales de La Riqueza de las Naciones que, previamente a Adam Smith, Cantillon había apuntado tres razones explicativas de dichas diferencias. Cantillon había señalado que el precio del trabajo era más elevado en los oficios “que reclaman más tiempo para perfeccionarse”, en las ocupaciones “que llevan consigo ciertos riesgos y peligros” y, por último, en las ocupaciones que precisan “capacidad y confianza.” Estas tres razones las incorporó posteriormente Adam Smith a su análisis de las diferencias salariales, el cual se encuentra principalmente en el capítulo 10 del libro primero de La Riqueza de las Naciones.

Smith insertó sus argumentos en el marco de análisis de un mercado de trabajo competitivo. En este marco Smith destaca la idea de que la competencia tiende a igualar las ventajas netas (suma de las remuneraciones monetarias y no monetarias) entre las distintas ocupaciones y para individuos diferentes. Las diferencias en los salarios que no anula la competencia se justifican, según Smith, por alguna de las cinco razones que él apunta y que exponemos brevemente a continuación.

**La primera razón**, en términos de Smith, es “la facilidad o dificultad, la limpieza o suciedad, la honra o la deshonor que suponga el empleo.” Esto es, la desutilidad de los distintos tipos de trabajo. Smith entiende por desutilidad del trabajo la fatiga, el carácter desagradable de la tarea y el coste psicológico originado por la actividad laboral. Su idea central es que, ceteris paribus, los trabajos más duros y más molestos conllevan un salario más alto que los más fáciles y agradables. Aquí pueden introducirse también, aunque Smith no lo hizo de forma expresa, elementos externos al propio puesto de trabajo que pueden hacer que éste resulte más o menos atractivo. Por ejemplo, una amplia red de infraestructuras en el entorno del puesto de trabajo o una localización atrayente podría justificar la menor remuneración de un trabajo idéntico a otro localizado en un lugar aislado y poco interesante.

**La segunda razón** que Smith señaló es “la facilidad, o dificultad, y el mayor o menor coste del aprendizaje”. Smith consideró que los individuos ofrecen un trabajo de mayor calidad como resultado del

aprendizaje que se logra a través de la formación en un oficio y a través de la educación en general. Vio claro que si todos los trabajadores no son perfectamente intercambiables, los salarios no tienen por qué ser iguales en las distintas ocupaciones. Y añadió, refiriéndose a los salarios de los trabajadores educados, que: “ Se espera que el trabajo que ha aprendido a ejecutar (un hombre educado a costa de mucho trabajo y tiempo) le repondrá, por encima de los salarios usuales, el coste total de su educación con, al menos, los beneficios ordinarios de un capital equivalente.”

Para Smith, por tanto, las inversiones en capital humano causan diferencias de calidad entre unos trabajadores y otros. La diferencia de salarios entre una ocupación cualificada y otra no cualificada debe reflejar lo que él llamó costes de aprendizaje del oficio. En definitiva, para Smith la educación en general y, en particular, los años dedicados al aprendizaje de un oficio suponen una inversión cuyo coste se recupera a lo largo de la vida laboral. Esta idea apenas se volvió a considerar hasta que fue recuperada por la moderna teoría del capital humano, que se inicia con Gary Becker en los años sesenta del siglo pasado.

**La tercera razón** determinante de diferencias salariales entre ocupaciones es, según Smith, “la continuidad o eventualidad del empleo”. Según Smith las profesiones cuya demanda fluctúa en el tiempo conllevan remuneraciones irregulares; pero estas remuneraciones son superiores a las que obtienen trabajadores de características similares en empleos más estables. Se produce así una diferencia salarial positiva a favor de los trabajadores que prestan sus servicios en sectores cuya demanda fluctúa respecto de los trabajadores de sectores cuya demanda es más estable. La idea que parece inspirar a Smith para sostener este argumento es que los individuos manifiestan aversión al riesgo cuando valoran la posibilidad de acceder a ocupaciones en las que los rendimientos son irregulares. Así pues, si la generalidad de los trabajadores prefiere las ocupaciones de ingresos regulares a las de ingresos irregulares, en estas últimas deberá obtenerse un salario medio más elevado.

**La cuarta razón** determinante de diferencias salariales que Smith indicó es “la mayor o menor responsabilidad que se deposite en los trabajadores.” Se refirió de este modo a la responsabilidad que los distintos puestos de trabajo exigen. Según Smith los puestos que exigen mucha responsabilidad conllevan salarios más altos. Ello

podría deberse a que la responsabilidad es una carga para el individuo: esa carga aumenta la desutilidad del trabajo y, por tanto, justifica un salario más elevado.

Aunque esta interpretación es perfectamente admisible podemos apuntar otra explicación, en la línea de la interpretación que J. S. Mill hizo de este punto concreto. La responsabilidad puede concebirse como una cualidad que solamente poseen algunos individuos. Puede interpretarse entonces la responsabilidad como un recurso escaso por el que hay que pagar un precio. Por lo tanto, los trabajadores responsables obtienen un salario más elevado porque poseen una cualificación específica. La remuneración más alta que obtienen los trabajadores responsables tendría entonces un componente de renta diferencial.

**La quinta y última razón** que Adam Smith señaló es “la mayor o menor probabilidad de éxito.” Para Smith las profesiones de rendimientos extremadamente variables e impredecibles suelen estar congestionadas por lo que los salarios medios de estas ocupaciones suelen ser relativamente bajos. En relación con esto Smith parece suponer que los individuos son proclives al riesgo. Smith extrajo esta idea de algunas observaciones casuales del comportamiento de los individuos en los juegos de azar, de la temeridad de muchas conductas y la escasa capacidad que mucha gente tiene para prever los riesgos. Pensaba Smith que los individuos que suelen desempeñar ocupaciones caracterizadas por una incertidumbre extrema en los rendimientos tienden a sobrevalorar la probabilidad de ganancia y a infravalorar la probabilidad de pérdida. Estas profesiones cuentan, por tanto, con una oferta excesivamente abundante que tiende a deprimir los salarios.

A modo de recapitulación puede decirse que la teoría de las diferencias salariales de Adam Smith surge del siguiente principio: siempre que tengamos un conjunto (se entiende que suficientemente grande) de trabajadores perfectamente intercambiables los unos por los otros, y siempre que los trabajos a los que pueden acceder esos trabajadores resulten igualmente atractivos para todos ellos, es de esperar que los salarios de todas las ocupaciones sean idénticos. Las diferencias de salarios en este contexto no se podrían justificar. Si hubiera diferencias entre unas ocupaciones y otras, los trabajadores dejarían de ofrecer su trabajo en las ocupaciones de salarios bajos y las ofrecerían en las

ocupaciones de salarios altos. Los movimientos de trabajadores de unos sectores a otros harían, por lo tanto, que el salario fuese homogéneo en todas partes.

De acuerdo con el argumento anterior la existencia de diferencias salariales solo puede explicarse por dos vías: o bien porque no todos los trabajos son igualmente atractivos; o bien porque no todos los trabajadores son perfectamente intercambiables.

En la primera vía encajarían perfectamente la primera, la tercera y la quinta de las razones que señaló Smith. También encajaría la cuarta razón si se adopta la interpretación de que la responsabilidad es una carga que aumenta la desutilidad del trabajo. Por su parte, en la segunda vía se incluirían la segunda razón y también la cuarta si se adopta la interpretación de la responsabilidad como una cualificación específica de los trabajadores.

Para terminar puede señalarse que aunque Smith no construyó una teoría de la demanda de trabajo, su análisis de las diferencias salariales es fundamentalmente correcto. Los cambios en la demanda de una u otra clase de trabajo producen variaciones en los niveles salariales que pueden llevar de forma transitoria a aumentos o disminuciones en las diferencias de remuneración. Pero a la larga los salarios tenderán a ser uniformes para los trabajadores de iguales características; y diferirán cuando los trabajadores sean desiguales en habilidad natural, en educación, en gusto, en actitud frente al riesgo, etcétera. La existencia de diferencias salariales entre trabajadores homogéneos no podría justificarse en un contexto de competencia perfecta. Sólo tendría sentido si existen desviaciones más o menos importantes del ideal competitivo. La existencia de barreras a la movilidad al trabajo podría, por ejemplo, generar diferencias salariales entre trabajadores homogéneos. Smith reconoció que la costumbre desempeñaba un papel muy importante en la estructura de salarios. Por ejemplo, el amor a la familia o el apego al lugar de origen podían quitar movilidad a la mano de obra. Lo mismo ocurría con las leyes de pobres y las leyes de asentamiento vigentes en la Inglaterra de su época y con todas las normas restrictivas que imponían los gremios. Smith vio con claridad que todos estos factores institucionales constituían obstáculos para la libre movilidad del trabajo que dificultaban los ajustes competitivos y generaban de manera artificial diferencias salariales.

En la segunda parte del capítulo 10, libro primero, de La Riqueza de las Naciones Smith se expresaba en los siguientes términos: “Las enormes desigualdades salariales que solemos encontrar en lugares de Inglaterra no muy distantes entre sí probablemente se deben a la obstrucción que la ley de residencia supone para los hombres indigentes que trasladarían su trabajo de una parroquia a otra de no mediar los certificados (documentos expedidos por las parroquias necesarios para que los indigentes adquiriesen la condición de residentes) [...]. Por lo tanto la escasez de mano de obra en una parroquia no siempre puede compensarse con la abundancia en otras, como sucede habitualmente en Escocia y, según creo, en todas las naciones en donde no hay obstáculos para cambiar de residencia

Puede decirse que Smith se limitó a reconocer la existencia de factores institucionales que obstaculizaban la movilidad de los trabajadores. No profundizó ni en las causas ni en los efectos adicionales de esos factores