

# CURSO DE ECONOMÍA LABORAL

## Tema 3

DE LA CAL BARREDO, M<sup>a</sup> LUZ  
OTAZUA GARMENDIA, GARIKOITZ  
ZUBIRI REY, JON BERNAT



# TEMA 3

## ENFOQUES TEÓRICOS PARA EL ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL

### 1. Los enfoques tradicionales

#### 1.1 El enfoque neoclásico

En la economía neoclásica los resultados macroeconómicos son simplemente el producto de la agregación de comportamientos microeconómicos. En el caso de cada mercado particular, lo que asegura y permite el equilibrio permanente son la flexibilidad de precios y la certidumbre sobre las ventas.

La clave del argumento neoclásico reside en que los recursos productivos disponibles son resultado de decisiones libres de los propietarios de los factores de producción y estos recursos productivos determinan el nivel de producción. Así, los propietarios de factores deciden si ofrecen y cuánto ofrecen, tanto de capital como de trabajo.

La teoría neoclásica considera que el mercado laboral es un mercado más (como lo el mercado de bienes y servicios o el mercado de dinero). Por ello, los elementos fundamentales para el análisis del mercado laboral serán la oferta de trabajo, la demanda de trabajo y su precio (los salarios o los costes laborales).

El trabajo se considera un factor de producción, al igual que otros como la tierra y el capital. La demanda de trabajo estará básicamente constituida por las empresas que quieren utilizarlo para la producción y la oferta de trabajo la forman quienes tienen trabajo y desean venderlo a cambio de dinero con el que adquirir bienes.

La demanda de trabajadores, como cualquier otra demanda, es decreciente. Es decir, cuanto más bajos sean los salarios, más trabajadores se demandarán. La oferta de trabajadores, como cualquier otra oferta, es creciente: cuánto más altos sean los salarios, más trabajadores se ofrecerán.

El objeto de análisis fundamental de la teoría neoclásica son las condiciones de equilibrio del mercado laboral en el que coinciden la demanda y la oferta de trabajo. Así, los niveles de empleo y salario de equilibrio vienen determinados por la interrelación entre la oferta y demanda de trabajo. Para explicar los desequilibrios entre oferta y demanda de trabajo, la teoría neoclásica recoge el mismo esquema utilizado al explicar los comportamientos de la oferta y demanda de cualquier mercado.

En coherencia, el funcionamiento del mercado de trabajo neoclásico se basa en los supuestos de homogeneidad, información perfecta y comportamiento de los agentes que requiere de cualquier mercado. Así, la fuerza de trabajo es

homogénea, por lo que todas las trabajadoras y trabajadores tienen un nivel de cualificación similar y suficiente para ocupar cualquier puesto de trabajo y los requerimientos de cualificación de cualquier puesto de trabajo del sistema productivo son semejantes. Igualmente, existe información perfecta sobre las condiciones del mercado y el coste de la movilidad y la búsqueda de empleo es nulo. Y también supone que cada empresa y trabajador/a actúan individualmente como agentes que sopesan los costes y beneficios de cada decisión.

Bajo estas hipótesis, el enfoque neoclásico presenta que el equilibrio a largo plazo sería alcanzable con unos niveles de desempleo bajos y con niveles salariales similares para todas las trabajadoras y trabajadores. El salario constituye el precio del factor trabajo que permite el ajuste entre oferta y demanda y se caracteriza respecto a otras teorías por su flexibilidad, aumentando y disminuyendo por efecto de las variaciones de demanda y de la oferta de trabajo.

Así, cuando los cambios en la demanda de bienes y servicios o en la productividad tuvieran como efecto diferencias salariales entre distintos sectores productivos, la propia dinámica del mercado impondrá un flujo de trabajadoras y trabajadores desde los sectores de bajos salarios a los de salarios altos que ajustarán el mercado.

En esta teoría, la técnica y tecnología aplicadas en la elaboración de los productos es un factor exógeno al modelo, viene dado. En condiciones de competencia perfecta, la demanda de trabajo es igual la productividad marginal del trabajo multiplicada por el precio del producto. La productividad marginal del trabajo depende de la técnica concreta aplicada en la producción del producto (exógena al modelo). Así, las empresas demandarán trabajo de manera que la productividad marginal del trabajo se corresponda con el salario.

La demanda de trabajo es distinta en el corto y en el largo plazo. Entre los determinantes de la demanda de trabajo a largo plazo destacan la demanda del propio producto y la tecnología entendida como la relación que se establece entre el trabajo y el capital.

La demanda de trabajo neoclásica no tiene ninguna característica diferente de la demanda de cualquier otro factor de producción, salvo la existencia de unos costes fijos relativos a la captación, selección y formación de trabajadores/as. En lo relativo a la demanda de trabajo, el único elemento de estudio propio del mercado de trabajo emana del concepto de capital humano.

El salario permite el ajuste entre oferta y demanda y se caracteriza por su flexibilidad, aumentando y disminuyendo por efecto de las variaciones de demanda y de la oferta de trabajo. Esta flexibilidad de los salarios es una de las diferencias fundamentales respecto de otros enfoques del mercado laboral.

La lógica de funcionamiento del modelo neoclásico sería la siguiente. Se parte de la hipótesis de que ante un salario dado las empresas ajustan su nivel de empleo de manera que no exista desempleo involuntario. Es decir, si se adaptan los salarios a las necesidades de las empresas toda persona que quiere trabajar lo puede hacer.

La oferta de trabajo a nivel agregado viene determinada por la población en edad de trabajar. En el ámbito individual, la oferta de trabajo neoclásica enmarca la decisión de ofrecer trabajo en el marco de la teoría de la elección del consumidor. La elección individual de trabajar o no y cuánto es una elección alternativa entre dos bienes considerados positivos, renta y ocio, que se contraponen a la idea negativa del trabajo como esfuerzo y sacrificio. Hay una diferencia fundamental en

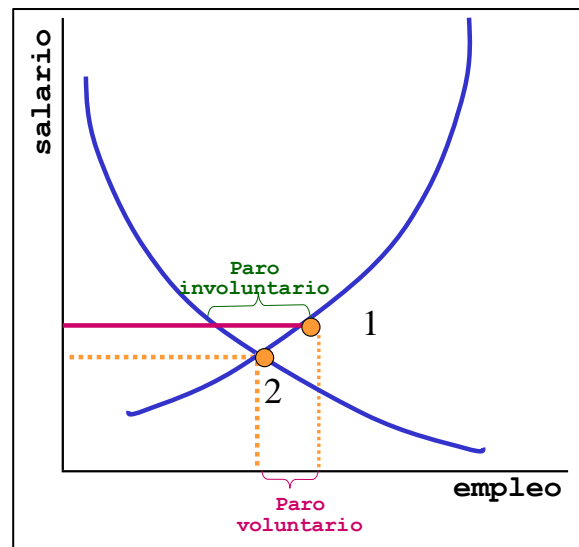
la propia naturaleza de esos dos bienes: el valor del ocio tiene mayor componente subjetivo que la renta. Por ello, ante una variación del salario, no todos los individuos responderán de la misma manera. Se produce simultáneamente un efecto renta y un efecto sustitución que implica que, ante una variación salarial, la oferta de trabajo individual aumenta o disminuye según cuál prevalezca. Por ejemplo, ante una subida de salario, la oferta de trabajo aumenta si prevalece el efecto renta.

Dadas estas condiciones, se considera que cada individuo elabora un plan, sobre la cantidad de trabajo que está dispuesto a vender según sea el salario que vaya a percibir a cambio. En general, se considera que cuanto mayor sea el salario, mayor será la cantidad de horas que está dispuesta a trabajar., de forma que su oferta es creciente con el salario.

Algunos aspectos no monetarios de los empleos que modifican las preferencias entre renta y ocio, como la peligrosidad o la penalidad de los empleos, ya fueron tratados por el propio Adam Smith, no obstante, el enfoque neoclásico considera que todos estos elementos ya están incorporados en el salario de una u otra manera.

Supongamos que, en un cierto momento, las decisiones de oferta de los trabajadores exceden la demanda de trabajo realizada por las empresas (punto 1 de la Figura 1). Desde el punto de vista neoclásico, esta situación de exceso de oferta del mercado laboral sólo puede deberse a que el salario supera a la productividad del factor trabajo. Se trata de un salario superior al salario de equilibrio. A este salario hay bastantes trabajadores dispuestos a sacrificar parte de su tiempo de ocio a cambio de mayor renta. Pero para las empresas no es rentable contratar a más trabajadores/as porque su coste es superior a la aportación del trabajador (productividad). Probablemente, las empresas sustituirán trabajo por capital (maquinaria, por ejemplo), dado que el capital se ha vuelto relativamente más barato que el trabajo.

Figura 1. Modelo neoclásico del mercado de trabajo



Fuente: Elaboración propia

Si existe flexibilidad salarial, el exceso de oferta laboral provocará una reducción de salarios que encontrará un nuevo equilibrio mediante el doble efecto de reducir la oferta de trabajo de las y los trabajadores y de aumentar la demanda de trabajo por parte de las empresas (se alcanzaría el punto 2). Para los trabajadores el menor salario compensa menos la pérdida de ocio y existe por ello menor disposición a trabajar, así que la oferta de trabajo descenderá. Para las empresas, la reducción del salario supone un cambio en los precios relativos de los factores de producción a favor del trabajo que implicará un aumento de la demanda de trabajo. En la nueva situación están empleadas todas las personas los que quieren trabajar y un grupo de trabajadores/as habrá dejado de trabajar voluntariamente. Esto es lo

que se denomina desempleo voluntario. Parte de la población activa se retira del mercado laboral porque a ese nuevo salario ya no le interesa trabajar.

Desde este enfoque, el desempleo, si existe, es temporal y desaparece a través de la movilidad del trabajo y de la flexibilidad absoluta de los salarios. Si el desempleo persiste, es debido a las injerencias sobre el funcionamiento del mercado laboral que se producen desde el exterior al mismo. Fundamentalmente: la rigidez de los salarios a la baja, que compense el exceso de oferta o la carencia de demanda, por la presencia de sindicatos y demás instituciones que regulan las relaciones laborales (salario mínimo, negociación colectiva, cotizaciones a la seguridad social, regulación sobre contratación, despido, etc.). Esto es lo que se denomina desempleo involuntario (el salario no baja y no se alcanza el equilibrio).

## 1.2 El enfoque keynesiano

El modelo keynesiano del mercado de trabajo es similar al neoclásico, pero en el modelo keynesiano se entiende que el problema del paro se origina en el mercado de bienes y servicios. Se trata de un enfoque macroeconómico en el que la causa del paro es la insuficiente demanda agregada y ello provoca la reducción de la demanda de trabajo.

La aportación de Keynes se basa en el reconocimiento de que los precios y los salarios no son flexibles, sino que exhiben una importante tendencia a la rigidez a la baja. Ello impide que éstos bajen cuando hay exceso de oferta de trabajo, originando paro involuntario. La explicación de la rigidez de los precios y salarios es doble:

- El hecho de que las personas buscan la seguridad en la captación de ingresos. Los sindicatos tienden a hacer que los salarios nominales no se reduzcan ante situaciones de exceso de oferta y el poder de mercado de las grandes empresas les permite fijar precios, a menudo abusivamente.
- Asimismo, gran número de empresas de cualquier tamaño pueden preferir operar con planes de precios fijos por periodos más o menos largos y hasta con acuerdos cerrados con proveedores y clientes sobre la cantidad y precio del producto. Los contratos por periodos entre empresas aseguran su actividad en el tiempo y reducen la incertidumbre inherente al mercado para buscar y conseguir clientes y proveedores en cada momento.

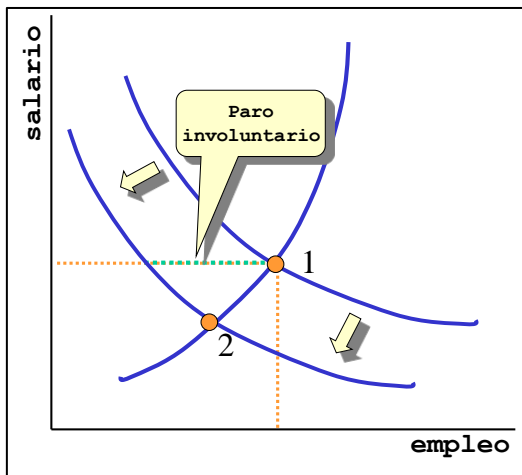
Debido a estas rigideces, ante una caída de la demanda, la oferta agregada no responde bajando precios sino reduciendo su producción. Las empresas que no venden sus productos no lo bajan de precios, sino que los almacenan (acumulan existencias), y en el siguiente período, lo que harán es producir menos. Los ajustes no se producen por la vía de los precios, sino por la vía de las cantidades.

Entonces, es muy probable que los problemas de uno o pocos mercados se extiendan a toda la economía. Por tanto, los agentes toman sus decisiones en un contexto de incertidumbre, y sus planes no tienen que cumplirse necesariamente porque se coordinan una vez que las decisiones se confrontan en el mercado y no antes. Ello coloca el ámbito de las expectativas racionales en el centro del análisis económico.

Si las empresas no están seguras de vender todo lo que producen, producirán lo que esperan vender, manteniendo estables los precios y nada asegura que sus expectativas de demanda supongan un volumen de producción que permita el pleno empleo de los factores productivos disponibles.

Así, el volumen de empleo no depende de la oferta y de la demanda de trabajo, sino de la situación existente en el mercado de bienes. La insuficiencia de la demanda agregada es la causa del desempleo (exceso de oferta de trabajo), que no se soluciona debido a la rigidez de los precios y de los salarios a la baja. Se trata de un desempleo involuntario, también denominado keynesiano o cíclico.

Figura 2. Modelo keynesiano del mercado de trabajo



Ante una caída de la demanda agregada, el mercado no cuenta con ningún mecanismo para reducir el paro (en la figura 2, sería el paso del punto 1 al punto 2). La caída del consumo o la inversión reduce las expectativas de demanda de las empresas, por lo que reducirán la producción a continuación y ello supondrá un menor nivel de empleo. Se genera un efecto negativo en cadena: al reducirse la demanda, se reduce el nivel de producción y ello supone que se necesita menos mano de obra, hay trabajadores que se quedan en desempleo, lo que reducirá el consumo y reducirá todavía más la demanda y eso hará que las empresas reduzcan de nuevo su producción, etc.

Fuente: Elaboración propia

Incluso si existiera un descenso de salarios, tal descenso no supondría frenar la cadena negativa. Lejos de estimular la contratación de más trabajadores/as, el efecto negativo de la caída salarial sobre el consumo presente y futuro empeora las expectativas empresariales, agudizando la situación de recesión o crisis.

El Keynesianismo defiende que, si el Gobierno no interviene activando la demanda agregada para quebrar las expectativas negativas en épocas de recesión o crisis, el desempleo se puede convertir en un problema crónico. Por ello, considera que los objetivos fundamentales del gasto público son intentar que la demanda efectiva asegure la plena utilización de los factores productivos y tratar de quebrar las expectativas negativas del sector privado en épocas de recesión y crisis.

### 1.3 El enfoque marxista

El Keynesianismo cuestiona la capacidad de autorregulación de la economía, pero asume el mercado como mecanismo de asignación de recursos. Y no considera que las desigualdades sociales y a las diferencias de poder jueguen un rol relevante en la explicación de la inestabilidad del sistema económico.

El marxismo establece la inestabilidad intrínseca del sistema capitalista basándose, tanto en la tendencia a la anarquía del mercado como en el conflicto irreductible del sistema por la distribución de la renta entre propietarios/as y no propietarios/as de los medios de producción (capitalistas). Esto es, la pugna sobre cuál es la parte del excedente que se destina a beneficios y a salarios y la pugna sobre quién decide cuál será el destino de los beneficios.

El enfoque marxista rechaza del término mercado de trabajo porque la relación laboral no es una relación mercantil, sino que es una relación social desigual y

conflictiva, marcada por las diferencias de poder sobre el control y la distribución del excedente.

El nivel salarial depende de la relación de fuerzas entre empresarios/as y trabajadores/as. Como la acumulación de capital se basa en la generación de un excedente, una mejora en la distribución de la renta que incremente la participación de los trabajadores en el producto reduce las posibilidades de acumulación o inversión del excedente y de crecimiento económico. De otro lado, nada asegura que la acumulación o inversión del excedente en el propio tejido productivo. Debido a que la clase capitalista es la propietaria de los medios de producción, decide el destino final del excedente y puede elegir dedicarlo a su propio consumo privilegiado.

El desempleo procede de dos fuentes.

- Por un lado, de la lucha de clases. Las exigencias de mayores salarios por parte de los trabajadores, lleva a los empresarios a utilizar tecnologías ahorradoras de mano de obra.
- Por otra parte, el desempleo está vinculado a las crisis periódicas del sistema de producción capitalista. Las crisis tienen un carácter necesario, como mecanismo para debilitar a la clase trabajadora y fortalecer la clase empresarial, renovando las bases de la acumulación del capital.

#### 1.4 El enfoque institucionalista

El institucionalismo surge a principios del siglo XX pero en el ámbito del mercado laboral se desarrolla a partir de mediados de siglo.

Desde el enfoque institucionalista el funcionamiento del mercado de trabajo no responde al juego de la oferta y la demanda. El mercado de trabajo está definido y limitado por una serie de instituciones que son precisamente las que posibilitan su funcionamiento. Son los sindicatos, las organizaciones patronales y las políticas públicas, quienes complementan y sustituyen al mercado.

Al modelar los comportamientos individuales y colectivos, las instituciones generan patrones que definen y ajustan las variables económicas y son esenciales para explicar la forma diferente que presentan tanto las etapas de expansión como las de crisis en el tiempo y el espacio. Por tanto, las instituciones económicas y las relaciones entre las variables cambian con el tiempo y, además, en un mismo momento, son diferentes en unas y otras economías, dependiendo de la historia propia del territorio. Esta proposición que exige combinar teoría e historia es una diferencia fundamental frente a los tres enfoques anteriores.

El mercado de trabajo viene determinado por la configuración de las instituciones que inciden en él como la negociación colectiva, el seguro de desempleo, el salario mínimo, la normativa laboral sobre contratación, desarrollo de la actividad laboral y condiciones de despido, etc. El enfoque institucionalista rebate el supuesto individualista del enfoque neoclásico y considera que el mercado de trabajo no es homogéneo ni es un mercado competitivo ni único. Dentro de él existen diversos sub-mercados entre los cuales no hay competencia.

Las fuerzas del mercado están suplantadas por reglas que deciden el proceso de determinación de los salarios y del empleo. Reglas que las empresas establecen como parte de las políticas de personal derivadas de las relaciones entre sindicatos, organizaciones patronales y gobiernos. Este entramado institucional establece quién

puede competir por los puestos de trabajo, determina las condiciones laborales, así como los niveles salariales y su estructura.

La determinación de los salarios es un proceso social que sólo coyunturalmente depende de la situación del mercado de trabajo. Depende de la importancia de cada profesión y de cada puesto de trabajo y las relaciones de poder y normas de justicia social que definen una sociedad.

El libre juego de la oferta y la demanda de trabajo queda imposibilitado por múltiples cuestiones que actúan simultáneamente. Por ejemplo, desde el lado de la oferta, la escasa información sobre puestos de trabajo y los costes ligados al abandono de entorno social o la pérdida de derechos como la antigüedad que impiden la movilidad. Asimismo, desde el lado de la demanda, la inercia y las estrategias de la tecno-estructura para defender sus propios intereses posibilita el pago de salarios distintos por el mismo trabajo.

La incorporación de estas cuestiones al análisis de los mercados de trabajo son el punto de partida para el desarrollo de la teoría de los mercados internos de trabajo y la teoría de la segmentación.

## 2. Enfoques más recientes sobre el mercado laboral

### 2.1 Mercados internos de trabajo

En el ámbito de la economía laboral, se pueden distinguir dos campos de análisis. El que estudia el marco institucional en el que se desenvuelven los agentes que participan en las relaciones laborales y el que se centra en el estudio general del mercado laboral.

El estudio del comportamiento general del mercado laboral se interesa por las condiciones de equilibrio sintetizando el análisis del nivel de pleno empleo y el salario de equilibrio. En general, sus modelos de análisis se asocian a los mercados de competencia perfecta y no tienen muy en cuenta el marco de relaciones entre los agentes dentro de la empresa.

La teoría de los mercados internos de trabajo se enmarca en el ámbito de estudio del marco institucional. Esta teoría se centra en relación de las personas dentro de la empresa, entendida como unidad administrativa, dentro de la cual el precio y la asignación de trabajo son regidas por un conjunto de normas y procedimientos administrativos. Estas normas confieren ciertos derechos y privilegios a la población laboral interna que no tienen los trabajadores del mercado externo de trabajo.

Los mercados internos existen cuando en una empresa u organización los puestos vacantes se cubren mediante la promoción de la plantilla existente. El mercado interno que viene configurado por las vías o puertos de acceso y las condiciones de promoción profesional dentro de la empresa, se presenta como una escalera muy pautada. Como las condiciones de acceso o competencia por los puestos de trabajo también suele estar muy regulada, los individuos se suelen mover verticalmente por estas vías y excepcionalmente de manera horizontal.

Los cambios técnicos y tecnológicos demandan mano de obra más cualificada, lo que supone mayores requerimientos de formación para la empresa. Para rentabilizar esos costes, a la empresa le interesará que los y las trabajadoras



permanezcan en ella, lo que incidirá en la regulación de acceso a los puestos de trabajo, en los salarios y en las condiciones de empleo.

## 2.2 Segmentación y dualismo de los mercados de trabajo

La teoría del dualismo y la segmentación de los mercados de trabajo se presenta como prolongación del estudio del mercado de trabajo institucional. Los factores que provocan la segmentación del mercado de trabajo son de diversa índole:

- Los continuados cambios técnicos y la complejidad de la tecnología que requieren contar con mano de obra cualificada y estable y las necesidades de formación para adaptarse al cambio.
- Los procesos de integración económica y globalización de los mercados que generan mayor incertidumbre y variabilidad de la demanda de productos en las economías modernas.
- En el contexto de relaciones de poder, la fragmentación constituye una estrategia del capital para dividir y así vencer a la clase trabajadora.

En el ámbito interno a las empresas, la segmentación se equipara al análisis de los mercados internos de trabajo en la medida que se identifican con un segmento primario interno a las empresas y un segmento secundario externo.

- En el segmento primario, se distinguen dos sub-segmentos;
  - El segmento primario superior donde se insertan los directivos y profesionales (tecno-estructura), con elevado nivel salarial, donde el nivel de autonomía de las personas es mayor, cuenta con sistemas de promoción más sofisticados y prevalecen las condiciones de estabilidad en el empleo.
  - El segmento primario inferior, cada vez más reducido, se puede identificar con el perfil de obrero/a de gran empresa, que promociona por antigüedad, con salario relativamente elevado y cuenta con bastante seguridad en el empleo.
- En el segmento secundario, el nivel salarial de los trabajadores y de las trabajadoras es bajo, las posibilidades de promoción profesional son prácticamente nulas y se caracteriza por la alta rotación e inestabilidad de los trabajadores y las trabajadoras

El cambio técnico y las nuevas tecnologías suponen cambios en el mercado de bienes y servicios y en la estructura de la demanda que van de la mano de cambios en la dimensión de las empresas y del mercado laboral.

Hay varios elementos que inciden en el tamaño de las empresas. Así, la productividad depende de la división del trabajo. La división del trabajo depende de la dimensión de la demanda y de la estabilidad de la demanda. La demanda de cualquier producto se puede dividir en una parte estable y otra inestable, quedándose las grandes empresas con la parte estable y dejando a las pequeñas el segmento del mercado más fluctuante.

Este dualismo de grandes empresas asentadas sobre un cada vez mayor número de pequeñas empresas adquiere su máxima expresión en los ochenta y noventa con la generalización de los procesos de externalización, deslocalización y subcontratación.

En la época desde la posguerra hasta los ochenta se sitúan las primeras aproximaciones sobre la división productiva entre un núcleo constituido por grandes empresas y una periferia compuesta por pequeñas empresas.

Este planteamiento otorga el protagonismo de las dinámicas laborales a variables económicas y tecnológicas, dejando en segundo plano las fuerzas de la oferta y demanda de trabajo.

El modelo neoclásico, además de no tener en cuenta la importancia de las instituciones en la determinación de los mercados laborales mediante reglas, otorga un nivel de competencia al mercado de trabajo mayor que el que realmente existe, y trata los ámbitos psicosociales como los relacionados con la motivación y el conocimiento de manera simplista.

Estas críticas darán pie a dos escuelas fundamentales la de Chicago y el nuevo institucionalismo.

### 2.3 La escuela de Chicago

La escuela de Chicago supone la resurrección de la teoría competitiva neoclásica y trata de extender la metodología neoclásica al conjunto del mercado laboral.

Reconocen abiertamente una gran variedad de imperfecciones en el mercado de trabajo, pero las consideran poco significativas, de manera que mantienen que los mercados de trabajo son competitivos. Argumentan que si las imperfecciones se consideran individualmente y se analizan para casos concretos pueden parecer determinantes o enormes, como vistas por un microscopio. Pero su dimensión empequeñece cuando el análisis se realiza a nivel agregado de empresas o sectores.

No consideran relevante el realismo de los supuestos. Lo que les preocupa es si el mercado de trabajo se comporta como si fuera competitivo y, en este caso, les preocupa su capacidad de predicción y no la explicación de la realidad. Consideran que el mercado laboral funciona como un mercado competitivo y para ello, cualquier limitación o imperfección lo tratan como una actuación racional que sopesa costes y beneficios.

Mientras que para la corriente institucionalista la mayoría de trabajadores/as acepta prácticamente cualquier empleo porque el conocimiento sobre los posibles empleos a los que pueden optar es limitado, la escuela de Chicago lo afronta como un problema de información. La información tendría un coste que el individuo confronta con los beneficios que obtiene, como cualquier recurso limitado.

Lo mismo ocurre con la determinación salarial. La teoría neoclásica indica que el salario es igual a la productividad marginal y si es menor los trabajadores/as abandonarán la empresa y buscarán otra. El institucionalismo sostiene que hay numerosas limitaciones a esa movilidad, pero la escuela de Chicago planteará que si el trabajador o trabajadora permanece en el empleo, la empresa no está pagando por debajo de su productividad marginal sino que está considerando alguna forma de incorporar los costes en los que han tenido que incurrir, por ejemplo, los costes de formación que ha dado al trabajador o trabajadora en cuestión.

La escuela de Chicago también ha recibido críticas por su capacidad predictiva, al no considerar las implicaciones negativas de sus recetas de política social, laboral y salarial sobre los desequilibrios en el mercado laboral y en la economía en su

conjunto. En este sentido, la escuela de Chicago establece que ante el desempleo los salarios deben reducirse hasta conseguirse el pleno empleo y que, si el desempleo persiste, es debido a las intervenciones sobre el mercado de trabajo como la negociación colectiva, el salario mínimo, o la existencia de sindicatos.

## 2.4 El nuevo institucionalismo

Frente a la ortodoxa escuela de Chicago se puede confrontar un variado grupo de economistas que se pueden considerar como continuadores de los primeros institucionalistas de la posguerra mundial Kerr y Dunlop. Les une su preocupación por las instituciones y la admisión de numerosas imperfecciones del mercado, lo que impide tratar el mercado de trabajo como un mercado perfectamente competitivo. En el mercado de trabajo existen desequilibrios que pueden ser persistentes, que lo diferencian radicalmente del mercado de bienes y servicios. Así, la realidad muestra que, ante altas tasas de desempleo, los salarios no se reducen ni pueden reducirse hasta lograr el pleno empleo. Asimismo, la realidad muestra la persistencia de las diferencias salariales para trabajos iguales.

El nuevo institucionalismo parte de la premisa de que el trabajo no es una mercancía y que es clave la dimensión humana del trabajo, su dimensión psicosocial. Las empresas compran el tiempo a los trabajadores y éstos deciden ofrecer una cantidad de trabajo influenciados por elementos psicosociales como la percepción sobre la justicia del salario recibido, las características del trabajo, el carácter de las personas, el trato recibido, el grado de autonomía en el trabajo, etc.

Además, el tipo de las características psicosociales que se tienen en cuenta, o su importancia, es distinto según el empleo o proceso productivo que se trate. Por ejemplo, el grado de autonomía será poco relevante en los empleos muy mecanizados.

Por otro lado, el análisis de la oferta individual de trabajo neoclásica plantea problemas dado que, en el sistema de producción actual, el producto es un resultado global creado en equipos con la participación de numerosas personas a lo largo del proceso productivo y difícilmente se puede determinar la aportación de cada persona individualmente. Ello conlleva la necesidad de estudiar conductas como la figura del free-rider o los salarios de eficiencia en el ámbito de la coordinación y los incentivos.

Las características diferenciales del trabajo respecto a otros factores productivos explican el hecho de que las empresas adopten estructuras organizativas y normas laborales ajenas al funcionamiento del mercado competitivo. Generan mercados internos de trabajo con relaciones y compromisos duraderos, con modelos distintos a los de un mercado de productos. El carácter dinámico de las relaciones laborales hace que el valor del trabajo pueda cambiar a lo largo del tiempo. A estos cambios en su valor contribuye también otra cuestión diferencial del trabajo como es el proceso de aprendizaje para su desarrollo.

Además, el trabajo es la fuente de renta de la mayoría de las personas, por lo que el salario no puede desvincularse de consideraciones de justicia y equidad.

Desde un punto de vista más sociológico, la teoría de los mercados transicionales analiza la influencia de las distintas etapas del ciclo de la vida en las relaciones laborales y pone de relieve la importancia de obtener ingresos de manera continuada (en vez de empleos continuados). Existen momentos relevantes a lo largo de la vida que comportan unos riesgos de bajos ingresos (o nulos), por lo que

las instituciones deberán tener en cuenta cada tipo de riesgo específico y el grado en el que incide en las personas. Las políticas laborales activas cumplen un papel fundamental para otorgar el nivel de seguridad que requiere cada riesgo específico. Los riesgos de bajos o nulos ingresos adoptan múltiples formas pero cabe mencionar los riesgos vinculados a la adquisición de competencias insuficientes y pérdida de capital humano en las transiciones entre la educación y el empleo y las transiciones de empleo a desempleo; o los riesgos de fluctuación de la renta y riesgo de trabajadores pobres vinculados a las transiciones de empleo a empleo; o los riesgos vinculados al trabajo de cuidados y las transiciones entre diferentes tipos de empleo (de completa a parcial, de retribuida a no retribuida y viceversa); o los riesgos por incapacidad, enfermedad o edad en la transición del empleo a la jubilación.

## 2.5 Aportaciones recientes del enfoque marxista

El pensamiento marxista parte del conflicto ineludible entre propietarios del capital y trabajadores/as, por lo que las claves del proceso económico son las relaciones de poder entre los agentes sociales y las instituciones sociales. Instituciones que son producto del desarrollo histórico y del cambio social.

En este marco, la empresa se presenta como una estructura jerárquica dominada por los propietarios de los medios de producción que utilizan su poder para incrementar la productividad de los trabajadores y aumentar su beneficio. Se diferencia entre el trabajo real y potencial y para incrementar la productividad, se emplea la amenaza de despido y el control sobre los trabajadores y las trabajadoras.

El desempleo se convierte en un instrumento de gestión del trabajo, de forma que se aumenta el desempleo para reducir los salarios. Asimismo, la segmentación laboral cumple el rol de dividir la fuerza de trabajo para reducir las presiones al alza de los salarios de los trabajadores y las trabajadoras. Además, la segmentación es un instrumento para imbuir los valores, para reproducir las características de los trabajadores y trabajadoras de segmento primario o del secundario.

Respecto al capital humano, la teoría marxista considera que su oferta depende del conjunto de instituciones que influyen en su adquisición y uso posterior (entorno familiar, vías de acceso a la formación, posibilidades de discriminación...). Asimismo, la elección y asignación de la fuerza de trabajo responde a la estrategia empresarial para maximizar su trabajo real sin que exista relación evidente entre el capital humano y los salarios, dado que el nivel salarial depende de las relaciones de poder entre las dos partes en conflicto, trabajador/a y empresa.

## 3. Bibliografía básica

Gallego Bono, J.R. y Nacher Escriche J. (2001) *Elementos básicos de economía. Un enfoque institucional*. Tirant lo blanch. Valencia. Cap. 6 y 10.

Recio, A. (1997) *Trabajo, personas y mercados. Manual de Economía Laboral*. Icaria. Barcelona. Cap. 4, 5 y 8.

Ruesga, S. M. (2014) *Economía del trabajo y política laboral*. Pirámide. Cap.3.

