

CURSO DE ECONOMÍA LABORAL Tema 1

DE LA CAL BARREDO, M^a LUZ
OTAZUA GARMENDIA, GARIKOITZ
ZUBIRI REY, JON BERNAT

TEMA 1

CONCEPTOS BÁSICOS PARA EL ANÁLISIS LABORAL

1. El concepto de trabajo

El trabajo se refiere a todas las tareas que suponen un esfuerzo físico o mental y que tienen como objetivo la producción de bienes y servicios o la satisfacción de las necesidades humanas. El trabajo puede ser remunerado (es lo que conocemos como empleo) o no remunerado. Dentro del trabajo remunerado distinguimos entre el asalariado (por cuenta ajena), el autónomo (por cuenta propia) y el trabajo en cooperativas.

Tabla 1. Elementos diferenciales de las diversas formas de trabajo

	Trabajo mercantil = Empleo Remunerado			Trabajo no mercantil Trabajo reproductivo No remunerado	
	Asalariado	Autónomo	En cooperativas	Reproductivo	Voluntario
Principios reguladores	Mercado Interés propio	Mercado Interés propio	Mercado Interés organización	Familia Reciprocidad	Comunidad Reciprocidad Solidaridad
Apropiación del producto	Empresario beneficio Trabajador salario	El trabajador vende el producto de su trabajo	Trabajador salario y participación en beneficios	Familia Comunidad	Comunidad
Propiedad medios de producción	Empresario	Trabajador	Trabajador	Familia	No definido

Fuente: Elaboración propia en base a Bayuls, J. y Cano, E. (2005): Economía laboral i polítiques d'ocupacio. Universitat de València, p.24

Dentro del trabajo no remunerado se distingue el realizado en los hogares (trabajo doméstico y cuidado de personas dependientes) y el trabajo voluntario (el que se realiza en organizaciones sin fin de lucro). Entre estos dos tipos de trabajo no remunerado, el realizado en los hogares es de especial importancia para el desarrollo de la actividad económica, es decir, para poder realizar el trabajo remunerado. Sus características son las siguientes:

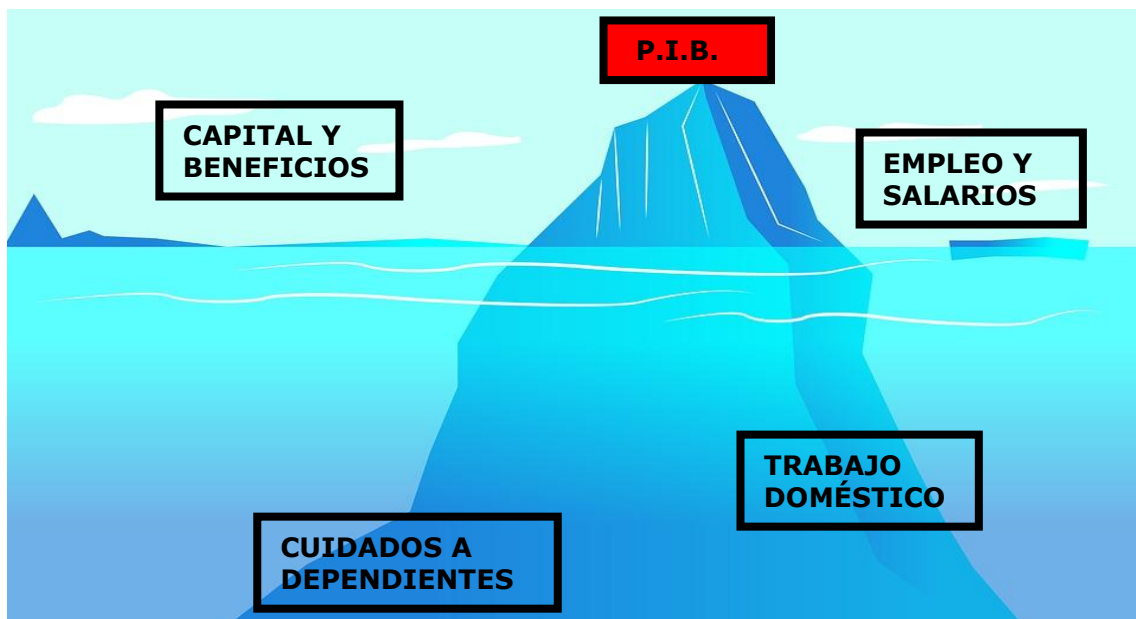
- No está remunerado mediante un salario ni da lugar a derechos sociales (pensiones, prestaciones por desempleo, etc.).
- Está desempeñado fundamentalmente por mujeres.

- Es invisible porque, como está fuera del mercado, no es contabilizado en el PIB¹.
- Su objetivo es la reproducción de la fuerza de trabajo, es decir, el mantenimiento de la vida de las personas para que el sistema productivo cuente con mano de obra.

La importantísima dedicación de las mujeres al trabajo en el hogar condiciona su participación laboral. Supone menores tasas de actividad y ocupación, así como mayor temporalidad y parcialidad en el empleo. Todo ello se traduce en menores niveles de renta y en las amplias desigualdades de género que caracterizan nuestras sociedades.

Aunque no todo el trabajo es un empleo, en las disciplinas de economía y, por tanto, en la economía laboral, el trabajo se identifica con el empleo. Las demás formas de trabajo no se analizan ni reconocen como tales porque no están en la esfera mercantil. Se está analizando tan solo una parte del trabajo. En las corrientes feministas de la economía, se suele representar todo el trabajo como un gran iceberg, cuya parte visible es el trabajo remunerado, mientras que la parte sumergida es el trabajo doméstico y los cuidados, que sostienen la generación de salarios, beneficios y demás rentas, así como el PIB.

Figura 1. Esferas mercantil y no mercantil de la economía



Fuente: Imagen de dominio público. <https://pixabay.com/es/iceberg-el-agua-azul-oc%C3%A9ano-hielo-1421411/>

No obstante, hoy día hay perspectivas alternativas que se ponen de manifiesto la necesidad de ampliar el marco de la economía y valorar también otras actividades más allá de las productivas, entre las cuales se encuentran las siguientes:

- El trabajo desempeñado en los hogares (doméstico y de cuidados).
- Actividades familiares y de relación.
- Actividades culturales, educativas y formativas.

¹ Algunos institutos estadísticos, como Eustat, realizan una operación estadística de nominada Cuenta Satélite del Trabajo Doméstico. En ella se estima el peso que tiene lo producido en los hogares en el PIB. Alcanza alrededor del 33% del PIB (2013).

- Actividades políticas y sindicales.

El reconocimiento y la valoración de todas estas actividades más allá del empleo bien podría resultar una salida a la escasez de empleos que viene acompañando a nuestras economías desde hace décadas. Abordaremos estos aspectos posteriormente, en concreto, en el tema 6, dedicado a las políticas de mercado de trabajo.

2. Naturaleza especial del mercado de trabajo

Desde las corrientes ortodoxas de la economía el mercado de trabajo se analiza como uno más. Sin embargo, el punto de vista de este curso y también el de los principales textos de apoyo que utilizamos (Recio, 1997 y Ruesga, 2014) es diferente. En concreto se entiende que el mercado de trabajo tiene una naturaleza especial. Las razones son diversas:

En primer lugar, porque la forma en la que el trabajo se incorpora a los procesos de producción de bienes y servicios condiciona aspectos centrales referentes a cómo son las relaciones económicas, cómo es la sociedad, cómo se distribuye el producto generado, qué grupos tienen más poder, etc. La forma de incorporación del trabajo a la producción ha ido variando según la época, los países y las circunstancias: esclavismo, feudalismo, trabajo asalariado, trabajo autónomo, trabajo en cooperativas, etc. dando como resultado diferentes tipos de sociedad.

En segundo lugar, porque la mercancía intercambiada, el trabajo, es una mercancía singular (Ruesga, 2014:21):

- Está indisolublemente ligado a las personas e influenciado por las circunstancias históricas, culturales, sociales, económicas y demográficas. La producción/reproducción de la fuerza de trabajo depende de tales circunstancias. La transformación de la fuerza de trabajo en trabajo efectivo (listo para producir) depende del marco de RLL y de las inversiones realizadas (en capital humano y en I+D+i).
- El trabajo no es homogéneo, ya que las personas se diferencian por su cualificación, sus actitudes y sus aptitudes y no todas pueden desarrollar los mismos trabajos, así que cabe hablar de los diferentes segmentos dentro del mercado de trabajo o de diferentes mercados de trabajo.
- La fuerza de trabajo está localizada en sitios concretos y tiene limitaciones de movilidad debido a que está indisolublemente unida a las personas. Estas limitaciones de movilidad funcional y geográfica vienen dadas por factores tan variados como las cualificaciones de la mano de obra, el mercado de la vivienda, los hábitos sociales y culturales, las infraestructuras de transporte existentes, etc.
- Su precio es a la vez coste de producción y fuente de renta para la mayoría de la población, es por ello que presenta rigidez a la baja.
- El trabajo tiene funciones más allá de lo económico: es mecanismo de socialización, fuente de autoestima, de contacto social, de prestigio e identidad, es un estructurador del tiempo, facilita el acceso a la creatividad, etc.

En tercer lugar, porque se trata de un mercado sin atributos como tal (Ruesga, 2014:26-27):

- ✓ La información no es transparente ni está por igual al alcance de todos los agentes. Las personas que buscan un empleo no tienen siempre toda la

información relativa a las vacantes existentes y que potencialmente podrían ocupar. Los empleadores, por su parte, tampoco conocen toda la oferta laboral existente ni sus características.

- ✓ La flexibilidad de precios y de cantidades, no se cumple. Como veremos más adelante, el precio del trabajo (salario) y la cantidad contratada de mano de obra dependen de circunstancias demográficas, culturales e institucionales. Ello determina importantes rigideces a la baja en estas variables.
- ✓ La relación entre oferta y demanda de trabajo (empleado y empleador) es asimétrica y por ello existe un complejo marco institucional que regula el poder de cada parte.

El intercambio de fuerza de trabajo no se lleva a cabo a través del mercado y la negociación entre compradores y vendedores, sino más bien en un entorno complejo de relaciones sociales e institucionales que condicionan y definen el poder de cada parte. Es por esto que desde algunas perspectivas se habla de la inexistencia del mercado de trabajo y se prefiere usar el término relaciones laborales. Hay que señalar también que la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala en su Declaración de Filadelfia (1944) que el trabajo humano no es una mercancía, por lo que no sería adecuado hablar de mercado de trabajo.

Alternativamente, se puede decir que el mercado de trabajo aparece enmarcado por un conjunto de normas y regulaciones que condicionan la eficacia de su funcionamiento. Esto no implica de por sí un obstáculo a su funcionamiento, ya que son necesarias unas reglas del juego. Se entiende que la regulación del sistema de relaciones laborales tiene un carácter funcional con respecto al desarrollo del sistema económico capitalista. La razón es que permite internalizar los efectos de la conflictividad siempre latente entre empleador y empleado, de modo que tal conflicto no ponga en peligro el propio sistema. Desde estos puntos de vista, el papel de Estado es garantizar, mediante las leyes y regulaciones laborales, cauces de expresión de esa conflictividad que sean funcionales para el sistema económico (Ruesga, 2014:28).

3. El funcionamiento del mercado de trabajo

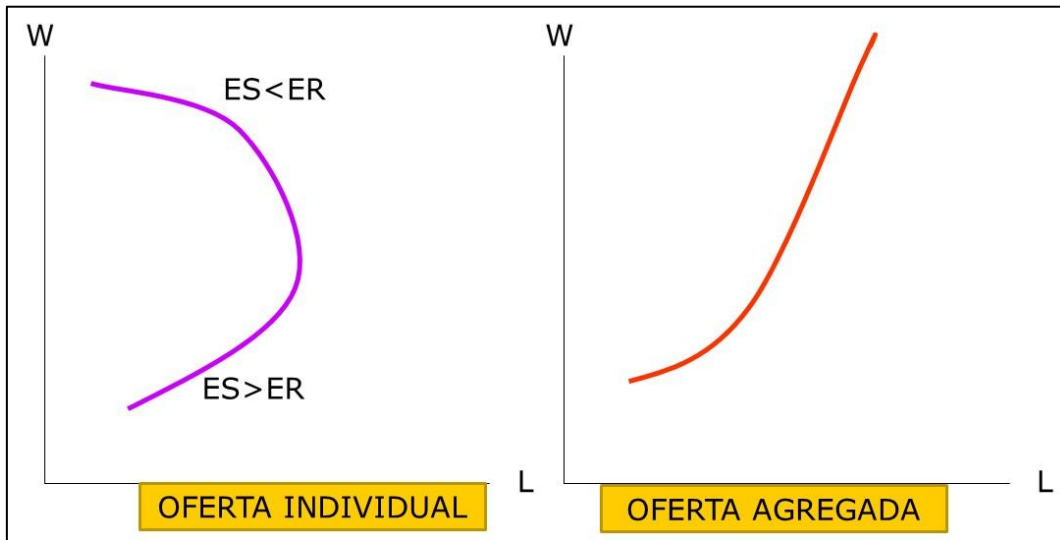
3.1 La oferta de trabajo

La oferta de trabajo efectiva de una economía está constituida por el número de personas que están dispuestas a trabajar y número de horas que están dispuestas a trabajar. En general, se considera que la oferta de trabajo es creciente, es decir, a medida que aumenta el nivel salarial, las personas están dispuestas a trabajar más horas. Sin embargo, a partir de cierto nivel salarial, las personas pueden querer trabajar menos y disfrutar de más tiempo de ocio. Entonces la curva de oferta podría volverse decreciente². Además, hay que tener en cuenta que siempre existe un cierto salario por debajo del cual la persona no está dispuesta a trabajar. Se denomina salario de reserva. Esto implica que la oferta no va a salir del origen de coordenadas.

² Los comportamientos individuales con respecto a las horas de trabajo ofertadas vienen dados por el libre reparto entre trabajo y ocio y por el nivel salarial existente. Los cambios en el salario originan un efecto sustitución (ES) y un efecto renta (ER), que llevan a decisiones opuestas en cuanto a la cantidad de trabajo ofrecida ante cambios en el salario

A nivel agregado, cuando consideramos la población activa de una economía, la oferta agregada es creciente, es decir, los incrementos salariales dan lugar a incrementos de la población activa.

Figura 3. La oferta de trabajo



Fuente: Elaboración propia

La oferta agregada de una economía no es la simple suma de las decisiones de los individuos aislados, sino que se inscribe en un entramado de instituciones externas al mercado laboral que configuran las decisiones individuales, estructuran y clasifican a las personas y las colocan en situaciones diferenciadas. Entre los aspectos que condicionan la oferta agregada, consideraremos los siguientes:

A. Los aspectos institucionales.

Se trata fundamentalmente de la regulación laboral existente, en referencia a aspectos como:

- La edad de entrada al mercado laboral y la de jubilación
- La jornada laboral máxima establecida y su estructura
- El salario mínimo y su relación con los ingresos medios

B. El sistema de protección social existente.

La existencia de rentas mínimas no vinculadas con la actividad laboral, pensiones no contributivas o subsidios de desempleo, y los requisitos para acceder a ellos, condicionará la participación laboral de las personas. En las últimas décadas se ha insistido mucho en el efecto desincentivador que pueden tener estas prestaciones en cuanto a la búsqueda de empleo, dado que elevan el salario de reserva. Tanto es así que incluso se han aconsejado reducciones de los subsidios de desempleo y endurecimiento de los requisitos para su cobro con el objetivo de bajar las tasas de paro. Tales efectos podrían darse si las prestaciones son elevadas y, al mismo tiempo, los salarios que se pueden obtener en el mercado laboral son bajos. Sin embargo, con mucha frecuencia las cuantías de los subsidios no son elevada y, además, muchos desempleados no tienen derecho a ellos. Por ello, las medidas de reducción de subsidios y de endurecimiento del acceso con más bien de reducción del gasto.

C. El sistema educativo y formativo.

La educación y la formación son elementos de heterogeneidad del factor trabajo. Una parte de la explicación de la tasa de paro de una economía puede estar en los desajustes entre las cualificaciones de la mano de obra y las necesidades de las empresas.

La educación, además de su valor para incrementar la productividad, tiene importantes efectos externos en todos los procesos sociales, ya que permite la humanización, la difusión del conocimiento y la mejora de la convivencia.

La formación tiene una inspiración más cortoplacista: incrementa la productividad, reduce las brechas entre la demanda y la oferta de trabajo y está muy orientada a la solución del problema del paro. Puede ser reglada o en el propio puesto de trabajo.

Existen concepciones diferentes sobre el papel que juegan la educación y la formación en el mercado de trabajo, que se resumen en la tabla adjunta:

Tabla 2. El papel de la educación en el mercado de trabajo

Teoría del Capital Humano (Gary Becker)	Teoría de las señales o del filtro	Escuela radical
<p>Las personas que han invertido más en educación son más productivas y por ello van a obtener salarios mayores.</p> <p>Las personas deciden estudiar más o menos tiempo en función de las ventajas que esperan obtener de los estudios y del coste de oportunidad de esos estudios. Este aspecto ha sido criticado puesto que la decisión de estudiar está influida por las circunstancias sociales.</p> <p>Esta teoría amplía la legitimidad de la inversión pública en educación, ya que ello incrementa la productividad</p>	<p>La educación no contribuye a elevar la productividad del trabajo, sino que su papel es crear una serie de filtros selectivos. Las personas que más estudian son las más inteligentes, capacitadas y motivadas. Por ello, va a ser más productivas. Pero no es la educación la que las hace más productivas.</p> <p>El nivel educativo le sirve al empleador como una señal para seleccionar a las personas que son más capaces, así que soluciona el problema de la información imperfecta</p>	<p>Los salarios no dependen de la productividad individual, sino del puesto que se ocupe en la jerarquía capitalista, jerarquía que es necesaria para gestionar el conflicto social inherente al capitalismo (dividiendo y controlando a los trabajadores).</p> <p>Los sistemas educativos contribuyen a reproducir las desigualdades y los intereses de las clases dominantes. Sus contenidos tienden a reproducir el estatus quo: individualismo, competitividad y obediencia acrítica, este es su papel.</p>

Fuente: Elaboración propia en base a Recio, 1997: pp. 106-113

D. El grado de desarrollo socioeconómico del país.

Influye en el volumen y en la dinámica de la oferta de trabajo. Dos aspectos importantes a resaltar:

- a. Si existen pocas oportunidades educativas, la juventud se incorpora antes al mercado laboral. Esto es parte de lo que ocurre en países con bajo nivel de desarrollo y elevadas tasas de actividad entre la juventud menor de 25 años.
- b. Si las mujeres se han incorporado al mercado de trabajo, la oferta laboral será mayor. Ello tiene que ver con:
 - o Unos los valores sociales y culturales que fomenten la igualdad de género.
 - o Un reparto equitativo de las tareas de cuidado entre mujeres y hombres o, en su defecto, políticas públicas que fomenten esta corresponsabilidad y proporcionen servicios públicos.

E. La demografía

- a. Los aspectos de crecimiento vegetativo de la población condicionan la oferta laboral con la que cuenta una economía en cada etapa
- b. Las migraciones. Hay que tener en cuenta que el tipo de migraciones ha cambiado. Anteriormente eran del campo a la ciudad y ahora son fundamentalmente internacionales. Por otro lado, las migraciones suponen beneficios, pero también costes, tanto para el país emisor como para el receptor.

Tabla 2. Ventajas e inconvenientes de los procesos migratorios

	País emisor	País receptor
Ventajas	<ul style="list-style-type: none"> • Reduce el desempleo • Entrada de divisas • Aporte de conocimientos de los que retornan 	<ul style="list-style-type: none"> • Reduce el paro si los inmigrantes ocupan empleos complementarios • Ahorra costes de formación
Costes	<ul style="list-style-type: none"> • Pérdida de la mano de obra más dinámica • Costes de la educación y la formación no recuperado • Cambio de formas de vida 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumenta el paro si los inmigrantes ocupan empleos sustitutivos • Salida de divisas • Costes de equipamiento y asimilación cultural

Fuente: Elaboración propia en base a Recio, 1997: pp. 116.

F. Las expectativas de la población en cuanto a la búsqueda de empleo.

Si la situación económica es desfavorable, puede haber colectivos que salgan de la población activa. Por ejemplo, juventud que prolonga sus estudios.

3.2 La demanda de trabajo

La mayor parte de la demanda de trabajo procede de las empresas que precisan mano de obra para la producción de bienes y servicios. Además, el sector público también es fuente de demanda de trabajo, puesto que necesita personal para

proporcionar los servicios públicos. Para que haya demanda de mano de obra, por tanto, es preciso que haya producción.

Otro factor importante en la demanda de trabajo es la tecnología de producción utilizada. En procesos productivos que utilizan tecnologías muy ahorradoras de mano de obra y/o muy intensivas en capital, la generación de puestos de trabajo es menor. En cambios, si se trata de sectores muy intensivos en mano de obra, por ejemplo, los servicios personales, la necesidad de trabajadores/as es mayor.

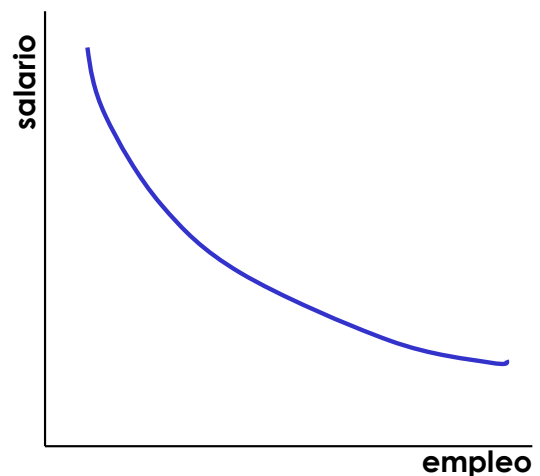
Los aspectos institucionales también van a condicionar la demanda de mano de obra por parte de los empleadores. Por ejemplo, la normativa referente a contratación y despido, la flexibilidad de las RRLL, las políticas laborales que incentivan la promoción de nuevas empresas, etc.

Por último, hay que señalar que grado de mercantilización del trabajo doméstico y los cuidados a personas dependientes como factor de demanda de trabajo. Si estos trabajos se llevan a cabo fuera de los hogares o, dentro de los hogares, se contrata personal para ello, se convierten en empleo, en nuevos puestos de trabajo.

Dados todos estos aspectos, el comportamiento de las empresas en cuanto a la demanda de trabajo está relacionado también con el nivel salarial. En este punto, la influencia de la teoría económica neoclásica es decisiva. Bajo supuestos de competencia perfecta en los mercados, el análisis de la demanda de trabajo se realiza en términos de posibles combinaciones de trabajo y capital en función de sus precios relativos. Así se explica que un incremento de los salarios dé lugar a una reducción de la demanda de trabajo por parte de las empresas. La razón está en que, si el factor trabajo se encarece con respecto al capital, las empresas tenderán a utilizar técnicas ahorradoras de mano de obra. Y al contrario, una reducción salarial originaría que se utilizarasen técnicas más intensivas en mano de obra y, por tanto, un aumento de la

demanda de trabajo. Hay que señalar que este tipo de planteamiento ha recibido numerosas críticas que se estudiarán en el tema 3.

Figura 4. Demanda de trabajo



Fuente: Elaboración propia

3.3 El salario

El salario es uno de los precios más importantes de la economía, puesto que su cuantía tiene consecuencias considerables sobre la vida económica y social. Se trata de una magnitud compleja, ya que presenta una triple dimensión:

a) El salario es un coste en el proceso de producción y un mecanismo de ajuste del mercado

Es el punto de vista de la teoría neoclásica del mercado laboral. Se entiende que los salarios deberían ser lo suficientemente flexibles para permitir que se equilibren

oferta y demanda de trabajo. En estas circunstancias, los salarios subirían cuando las empresas compitan entre sí por captar mano de obra y bajarían cuando la oferta de trabajo disponible para trabajar sea superior a la demanda, es decir, cuando exista desempleo.

Además, dado que el salario es un coste de producción, debería situarse en un nivel que permitiese que la empresa obtenga un nivel de beneficios suficiente. Y por otro lado, la evolución de los salarios va a tener influencia en el precio final de los productos. En este sentido, los incrementos salariales pueden originar procesos de inflación de costes si no va acompañados con los incrementos de productividad.

b) El salario como coste social y base para la reproducción

El punto de partida es que el salario es la fuente de renta de la mayoría de la población. Las corrientes clásicas, marxistas, institucionalistas y post-keynesianas consideran que la producción no puede existir sin trabajo, y para que haya trabajo es necesario que se garantice un determinado nivel de vida a las personas. Por ello, los salarios no pueden variar continuamente, ya que ello supondría que también variarían de manera constante las condiciones de vida de las personas.

Bajo este enfoque los salarios sólo pueden variar marginalmente. El hecho de que el salario sea el pago que garantiza la subsistencia de la mano de obra es parte de la explicación de la rigidez del salario a la baja. Dado que no se trata de la mera subsistencia física, el salario debe garantizar un nivel de vida aceptable. Por ello, la cuantía del salario depende de complejos procesos sociales en los que intervienen factores como: el nivel de vida que se considere normal en cada sociedad y en cada época, la correlación de fuerzas en la negociación colectiva y en la esfera política y los valores predominantes. Vemos entonces que el nivel salarial de una economía va a estar relacionado con variables que van más allá de las cantidades, de los precios y de los equilibrios entre oferta y demanda. Los procesos sociales y políticos van a tener también influencia.

c) El salario como factor de demanda y como incentivo

Desde el punto de vista keynesiano, se subraya que la mayoría de los salarios se dedican al gasto en consumo y son por ello una fuente de demanda. Un incremento de los salarios propicia un aumento de la demanda de bienes de consumo, lo que a su vez se traducirá en incrementos de la actividad en las empresas y ello puede, a su vez, impulsar el crecimiento del empleo.

Por otro lado, se ha señalado también que el comportamiento laboral está influido por el salario percibido. Si se percibe que el salario es justo con respecto al esfuerzo realizado eso puede influir positivamente en la productividad. En cambio, una reducción salarial injustificada, podría provocar caídas de la productividad.

Desde estas perspectivas se alerta de las negativas consecuencias que pueden tener las reducciones salariales.

Algunos conceptos que es interesante manejar y distinguir son los siguientes.

- Salario nominal/salario real: el salario nominal se refiere a la cantidad de dinero percibida, mientras que cuando se habla de salario real se hace referencia a la capacidad adquisitiva de ese salario, es decir, a la capacidad de compra. Por eso, cuando se habla de salario real se tiene en cuenta cuál ha sido la evolución de los precios. Si queremos conocer la evolución de la

capacidad de compra de un salario, debemos estudiar la evolución del salario real.

- Salario bruto/salario neto: El salario bruto es el total de pagos que hace la empresa y el neto está constituido por lo que reciben los y las trabajadoras. Es el bruto menos las cuotas del trabajador a la SS y el IRPF.
- El salario diferido se refiere a la cotización empresarial a la SS o a fondos de pensiones con el objetivo de garantizar una pensión al finalizar la vida activa de los trabajadores/as.
- Las prestaciones extra-salariales se refieren a bienes y servicios no monetarios percibidos por la mano de obra: comedores, préstamos a bajo interés, becas para estudios, etc.

3.4 Las instituciones del mercado de trabajo

Cuando hablamos de instituciones en economía nos referimos a leyes, los usos, los hábitos, las costumbres, las normas que rigen las relaciones sociales y económicas entre los agentes económicos. Pueden ser formales o informales. Auto-limitan o restringen el ámbito de actuación de los individuos y los grupos. En definitiva, son las reglas del juego: establecen los comportamientos socialmente aceptables y confieren seguridad a la iniciativa individual y colectiva, debido a que reducen la incertidumbre. Sin instituciones no hay economía de mercado.

Las instituciones no son algo diseñado, sino que son el resultado de un proceso evolutivo. Aparecen, se diversifican y seleccionan. Son estables y robustas, pero, a la vez, el tiempo va dando forma a las instituciones. Cuando las instituciones existentes dejan de cumplir sus funciones, evolucionan o incluso desaparecen. Van cambiando en función de las transformaciones que ocurren en las relaciones socioeconómicas. Desde algunas perspectivas de la economía, las grandes crisis del capitalismo se interpretan como momentos en los que la arquitectura institucional deja de ser válida y es necesario rediseñarla. En este sentido, podemos decir que no hay instituciones de validez universal, sino que hay que fomentar el desarrollo institucional adecuado a un entorno y un momento concretos.

Las instituciones laborales tienen como objetivo regular las relaciones laborales, que son intrínsecamente conflictivas, dado que capital y trabajo compiten por el reparto del valor generado en el proceso productivo. Sus funciones son las siguientes:

- Actuar como soluciones sociales que permiten compatibilizar intereses individuales y colectivos. Son compromisos y acuerdos.
- Favorecer la confianza, la cohesión social y la cooperación entre agentes económicos, de manera que se reduzcan y los conflictos, evitando que se radicalicen.

Las instituciones laborales más significativas son la negociación colectiva, la normativa y la legislación laboral, las políticas de empleo (pasivas y activas) y los acuerdos alcanzados mediante el diálogo social.

Los sindicatos y las organizaciones patronales son los sujetos negociadores que tienen como función definir el contenido de las RRLL y trasladar a los gobiernos demandas para que se regulen o normativicen sobre aspectos relativos a las RRLL. Pueden ser relativos a las normas de contratación laboral, al despido, a la protección de los trabajadores/as ante contingencias como la enfermedad, la invalidez, la vejez, el desempleo, etc. Además, el estado tiene también un papel de

árbitro en los conflictos laborales. Todo este entramado es una de las principales materias de estudio en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

4. Trabajo y perspectiva de género

Como ya hemos señalado en el primer epígrafe de este tema, el estudio de la realidad laboral se aborda fundamentalmente desde la perspectiva mercantil, es decir, que las actividades laborales que no pasan por el mercado no se estudian. Sin embargo, una parte importante del trabajo que se realiza en nuestras sociedades está fuera de la esfera mercantil. Dentro de este trabajo hay diversos tipos, pero el más importante en cuanto a su volumen y en cuanto a que posibilita el desarrollo de la actividad productiva, es el trabajo doméstico y de cuidado de las personas dependientes. En nuestras sociedades patriarcales, la mayor parte de este trabajo es realizado por las mujeres, ello condiciona su participación en el mercado laboral y los niveles de renta y bienestar de los que disfrutan las mujeres. El desigual reparto de las tareas domésticas y de cuidado es una de las principales explicaciones de las diferencias que existen entre hombre y mujeres.

Este desigual reparto tiene que ver con la falta de corresponsabilidad en materia de trabajo doméstico y cuidados por parte de las instituciones públicas y también por parte de muchos hombres.

- Las políticas públicas para favorecer la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad de las instituciones no han sido lo suficientemente audaces ni se han dotado presupuestariamente de manera adecuada. Además, la crisis de 2008 ha supuesto retrocesos en estas materias.
- En cuanto al papel de los hombres, aunque han ido asumiendo más tareas en la esfera privada, no puede hablarse de corresponsabilidad ni de reparto equitativo de las tareas domésticas y del cuidado, como ponen de manifiesto las Encuestas de Uso del Tiempo³.

Dejar de lado el análisis de esta realidad supone ignorar la aportación de estas actividades al aumento de la riqueza y del bienestar. Por ello, nuestra intención es incorporar la perspectiva de género a lo largo de este curso. Se trata de señalar las diferentes situaciones y experiencias de hombres y mujeres cuando esto sea relevante para el análisis.

5. Bibliografía básica

Recio, A. (1997) *Trabajo, personas y mercados. Manual de Economía Laboral*. Icaria. Barcelona. Cap. 1 y 2.

Ruesga, S. M. (2014) *Economía del trabajo y política laboral*. Pirámide. Cap.1, 4 y 5.



³ Estas encuestas las llevan a cabo la mayoría de los institutos de estadística. Nos dan información sobre las horas dedicadas tanto al trabajo remunerado como al no remunerado, así como a su distribución entre la población según edad, sexo, situación profesional, etc.