**1° PARCIAL “Teoria de las remuneraciones”**

**LA ECONOMIA LABORAL:**

Su existencia está justificada por cuestiones “socio-económicas” como el aumento de trabajadores temporales o el aumento de sueldos, y por cuestiones cuantitativas como que el salario es la principal fuente de ingreso todos los hogares; entonces el centro de atención de este enfoque es la aplicación del razonamiento económico a los mercados de trabajo y a las cuestiones laborales.

* **Agentes de la economía, “El flujo circular”:**
* Aquí existen 2 agentes que toman decisiones: HOGAR Y EMPRESAS interactúan en 2 tipos de mercados “EN LOS DE BIENES Y SERVICIOS” el hogar es comprador y la empresa es vendedora y en “LOS MERCADOS DE TRABAJO” el hogar es vendedor y la empresa es vendedora.
* Donde el HOGAR gasta $ en el mercado de bienes y servicios y esto genera ingreso por ventas en la EMPRESA que demanda en el MERCADO DE TRABAJO que brinda SALARIOS al HOGAR; entonces el HOGAR ofrece mano de obra al MERCADO DE BIENES Y SERVICIOS donde este paga un salario, que luego demanda a la EMPRESA y esta vende sus productos al MERCADO DE BIENES Y SERVICIOS que hace surgir PRECIOS, brindando consumo al HOGAR.
* Existen diferencias entre mercados de trabajo y de bienes y servicios porque el 1° debe reunir ciertas caracteristicas para que el trabajador se desempeñe en él, pero el 2° solo debe obtener dinero para funcionar.
* La demanda de un producto se basa en la satisfacción o utilidad que reporta, mientras que la demanda de trabajo se basa en su contribución a la creación de bienes y servicios, es decir es derivada.

**FACTORES DETERMINANTES DEL SALARIO DEL SECTOR PRIVADO:**

1. **FACTORES DERIVADOS DEL FACTOR ECONÓMICO**: son de nivel micro y macro, de corto y largo plazo, es la principal y en ella se asientan las demás. Se divide en:
2. **Del mercado laboral en el nivel micro**: siempre existe este nivel porque la empresa es la que decide el nivel de empleo que contrata; sin intervención de sindicatos y en un contexto de equilibrio macroeconómico- suficiente demanda y estabilidad de precios- ***el salario se determina por la interacción de la demanda y la oferta de trabajo(salarios y empleo demandado por empresas y ofrecido por los trabajadores) que determinan el salario de equilibrio***, **hasta que las condiciones principales cambien y se defina una nueva situación de equilibrio parcial.**

**La demanda empresarial se establece por medio del objetivo de maximizar sus ganancias y tiene en cuenta “la productividad del trabajo que depende de la tecnología usada”, “los equipos y medios de producción o capital productivo” y “las condiciones del mercado en que vende el bien o servicio incluyendo la cantidad y el precio a que puede vender”. También existen otros factores como los subsidios o impuestos.**

1. **Derivados de la gestión laboral de las empresas: generalmente en las grandes empresas surgen factores que determinan salarios y que actúan con cierta independencia respecto de la oferta y la demanda laboral que dan lugar a salarios más altos que nacen por la necesidad de mayor beneficio económico empresarial llamados también “salarios de eficiencia” para incentivar la producción o reducir los costos de rotación de personal.**

**El desempleo, S/ la teoría económica se daría porque los salarios son más altos que el salario de equilibrio debido a la intervención sindical.**

**También las empresas pueden beneficiarse por dos modos de estructurar las retribuciones de sus empleados: brindar compensaciones y beneficios sociales por encima de la ley o convenio como “seguros, fondos de retiro, odontología” esto representa un mayor ingreso real para el trabajador y son menos costosos para la empresa además de que pueden gozar beneficios fiscales y obtendrán vínculos más firmes y persistentes con el personal.**

**Por otro lado existe una parte del salario que es variable porque buscan amortiguar las oscilaciones cíclicas del empleo transfiriendo el riesgo económico a la nomina salarial y se concretan como premios sujetos a productividad.**

**Por último existen 2 maniobras fraudulentas como son ocultar trabajadores para no pagar aportes patronales y sindicales ni el salario que corresponde además de mantener una correcta seguridad laboral.**

1. **Originados en el nivel macroeconómico: son los efectos de las intervenciones del gobierno en el plano fiscal, monetario a fin de eliminar el peligro para la estabilidad y la actividad económica como el desempleo y la inflación.**
2. **Del crecimiento económico y la productividad: el salario está vinculado al crecimiento económico, si se eleva la demanda de bienes y servicios (disminuye su valor), aumentará la demanda laboral y mejorará el salario y el empleo.**
3. **FACTORES DERIVADOS DE LA RELACIÓN LABORAL:**

Aquí se destacan 2 métodos que conducen a un acuerdo de partes y a un salario negociado:

* contrato entre empleado y empresa por tiempo indefinido que en teoría es el más típico y en el que el cese se regula por medio de la Ley laboral que tiene un costo económico.
* En este punto al empleador le conviene pagar el menor salario posible para que el obrero trabaje con la mayor intensidad, hay interés común en producir, pero hay un problema de reparto en lo producido, este conflicto puede resolverse por medio de la negociación colectiva

1. **FACTORES DERIVADOS DE POLITICAS PÚBLICAS:**

* la intervención pública se realiza para corregir fallas e imperfecciones del mercado, desde lo social son desequilibrios en la distribución del ingreso o eliminar la discriminación.
* Ante desequilibrios macroeconómicos como la inflación o desempleo, intervienen las políticas públicas que tienen consecuencia en el empleo y los salarios.
* También interviene en la negociación colectiva para promoverla y facilitar a las partes llegar a un acuerdo y que el mismo no afecte el interés de la población como jubilados o desocupados; precios, recursos fiscales.

1. **FORMAS DE DETERMINACIÓN SALARIAL:**

Tipos de determinaciones en el sector privado:

1. Administrativa, mediante normas públicas.
2. Negociación colectiva.
3. Contratación de personal registrado en la S.S.
4. Contratación de personal no registrado en la S.S.

Otras caracteristicas de determinación salarial:

Tipo general, de actividad, y de empresa.

Tipo territorial: nivel nacional, regional, y local.

Salario mínimo vital y móvil: es de aplicación internacional, su finalidad es aplicar un piso salarial de los más desprotegidos como los no registrados y adolescentes, y que debe solventar todas las necesidades básicas de subsistencia.

**UNA EMPRESA TIENE 30 EMPLEADOS** y está considerando si contrata o no un trabajador más, actúa en un mercado competitivo o perfecto.

La producción adicional mensual del 31 obrero es de 600kgrs.

El precio, que está dado porque es “tomadora”, es de $3.

1. **¿Sí el salario es de $1700, contratará más trabajadores?**

Para responder se debe utilizar la fórmula del incremento de la ganancia que establece que se debe multiplicar el “precio” por “cantidad de producción”, a este resultado restarle el salario y nuevamente multiplicarlo pero esta vez por la variación del trabajador, que es igual a:

$3 x $600 – 1700 x 1: **100. Si se puede contratar más trabajadores.**

1. **¿sí el salario es de $1900?**

$3 x $600 – 1900 x 1: **-100, Es inviable la contratación de obreros con $1900 de remuneración.**

1. **¿si la cantidad se aumenta a 650k y un salario de $1900?**

$3 x 650 -1900 x 1: **50. Modifica la situación inviable del punto “b”, se debería aumentar la cantidad de producción obtenida por este 31° obrero a fin de lograr un incremento de la ganancia.**

**El ingreso del producto marginal del trabajo: IPMgT es el aumento o variación del ingreso total generado por la utilización de cada unidad adicional de trabajo, MIENTRAS SEA MAYOR O IGUAL AL SALARIO SE PUEDE CONTRATAR MÁS TRABAJADORES.**

**Un empresario maximizador de los beneficios debe contratar trabajadores mientras cada uno de ellos aumente el ingreso total de la empresa en una cuantía superior a su costo total.**

**La cuantía en que aumentan los costos totales como consecuencia de la adición de un trabajador se mide por medio del “costo salarial marginal, que es la variación del costo salarial total provocada por la utilización de una unidad más de trabajo.**

EXPLIQUE COMO AFECTA AL SALARIO Y AL EMPLEO de la industria nacional de computadoras **cada uno de los siguientes acontecimientos por separado:**

1. El gobierno compra a esta industria computadoras para difundir entre los estudiantes secundarios.

**D´ “O”**

**D**

**“S”** CRECE LA DEMANDA DE COMPUTADORAS, POR ESO SU CURVA DE DEMANDA SE DESPLAZA HACIA ARRIBA- SUBE EL SALARIO Y EL EMPLEO.

“T”

1. Aumenta el N° de egresados de ingenieros en informática; por esto la curva de demanda de trabajo del sector informática se desplaza hacia la derecha logrando aumentar su oferta de empleo y disminuyendo su salario.

“D"

**“o ´”**

1. **Se suman al mercado nuevas empresas fabricantes de PC;** por ende aumenta la demanda de trabajo y aumenta su salario, la curva de demanda de trabajadores del sector se desplaza hacia la derecha.

**“D”** **“D´”**

**“o”**

**EN UN MERCADO COMPETITIVO, existe salario menor al de equilibrio.**

**Salario**

* **¿A este salario cual es la cantidad de trabajo demandado y ofrecida?** Las empresas demandan menos trabajo y se ofrece también menos.
* **¿Qué harán los trabajadores y las empresas? Los obreros buscaran otro tipo de actividad que ofrezca mas salario y las empresas intentaran activar la producción del sector.**
* **¿hacia dónde tiende a ubicarse el salario y el empleo? ¿Cómo define la situación final?**

**Como ya exprese anteriormente desciende el salario y desciende el empleo, por lo que los trabajadores que quieran obtener mayor ingresos o estén desempleados deberán emigrar hacia otra actividad y también pueden instruirse académicamente.**

**EDUCACIÓN E INVERSIÓN EN CAPITAL HUMANO:**

Enel ámbito económico se analiza y pretende explicar las decisiones de las personas referidas a la cantidadde “tiempo” y de **“recursos”** que deberían dedicar al estudio en concordancia con el ingreso adicional que estas esperan recibir en su futura profesión; “es decir que la inversión educativa brinde ganancia económica en el futuro, esta inversión se denomina **“costo necesario”** y se asemeja a la “inversión en capital físico”

Los ingresos medios de estos trabajadores se elevan en forma sostenida con el aumento de la edad hasta alrededor de 50/55 años, premiándose la mayor capacidad productiva que surge de la experiencia laboral.

En un mismo nivel de edad, los ingresos medios de las personas con nivel educativo superior son mucho más altos y se elevan o incrementan con más rapidez a medida que envejecen, comparados a los salarios de las personas que no poseen esta preparación.

La educación también se interpreta como un acto de inversión de recursos en cuestión de “tiempo que se le resta a otras actividades, materiales, esfuerzo y dedicación en la formación de capacidades y la consecuente mejora de la capacidad potencial; este conocimiento adquirido genera mayor capacidad para producir bienes y servicios tanto en calidad y cantidad-que se traduce en mejores ingresos- por lo que este nivel de educación suele motivar a las personas a fin de capacitarse continuamente.

**La educación universitaria posee 2 tipos de costos:**

* **Costos directos o de bolsillo: son los gastos en pesos de matrícula, viaticos, libros, cursos…**
* **Costos indirectos o de oportunidad: ganancias a las que renuncia la persona al no emplearse o trabajar mientras estudia.**

**GRAFICO:**

**S**

**TIEMPO**

1. Representa el costo directo, el ingreso negativo que se genera al cursar estudios universitarios.
2. Nos muestra el costo de oportunidad, las ganancias que debería obtener la persona si trabajara en vez de estudiar, es el ingreso al cual se renuncia.
3. Son los ingresos que se obtienen como profesional recibido, por ejemplo los que yo pretendo obtener como abogado, comparados con los ingresos relacionados al título secundario o intermedio.

La educación es beneficiosa en sentido económico cuando…

…Completar la educación demande poco tiempo.

…que los ingresos adiciones se reciban por más tiempo, en comparación con el tiempo que se dedico a estudiar.

…que el costo directo de la educación sea bajo.

…que el costo indirecto- ingresos no recibidos- o costo de oportunidad de la educación lo obtenga una persona joven, porque está obtendrá en relación con un adulto mayor menos ganancia u ingreso por estar estudiando y no trabajando; también depende del salario del trabajador no calificado que es más bajo y menor su costo de oportunidad.

**MÁS EJERCICIOS:**

* **Una empresa que opera en competencia perfecta, decide contratar trabajadores, establezca:**
* Que formula usará para que la contratación de obreros sea óptima y explíquela; la formula es **“G: p x incremento de Q – s x incremento de T – 0**:, y en el caso que la compañía ya esté en funcionamiento y desee agregar un obrero más a la planta, debe considerar que el “IT” no sea superior al “CT” ENTENDIENDO QUE EL INGRESO TOTAL ES EL RESULTADO DE MULTIPLICAR EL PRECIO DEL BIEN X LA PRODUCCIÓN TOTAL,Y EL COSTO TOTAL ES EL RESULTADO DE MULTIPLICAR EL SALARIO X TRABAJADORES MÁS EL COSTO FIJO DE LA COMPAÑÍA.
* **Defina y grafique la curva de demanda de trabajadores de la empresa:**

¿Qué espera que ocurra con el empleo si aumenta el salario de mercado?

Al aumentar el salario de mercado desciende la cantidad demandada de obreros.

D

* **¿El aumento de salario anterior conduce siempre a una mejora de la masa salarial?** Solo si el aumento del salario es mayor a la baja del trabajo.

Cuando el S y la MS van en la misma dirección la DT es inelástica.

* **Si hay incremento del 10% del salario. ¿cómo variará el empleo?** Si aumenta el salario desciende el empleo demandado.
* **La empresa “A” vende en un mercado que ella domina, y la empres “B” en uno competitivo.**

**Comparado con B en A:** el empleo sube más, ya que al monopolista le es más rentable producir menos y emplear menos trabajadores debido a que el precio del producto disminuye a medida que aumenta su producción.

* **La masa de salarios en el valor del bien es 25% en la empresa “1”, y es de 45% en la empresa “2”**: comparada con la “1” el empleo baja más en la “2”, porque un aumento del salario en una empresa con costos laborales altos sube el precio del producto, disminuye sus ventas y disminuye el empleo.
* **Defina la elasticidad empleo- salario de la demanda**: en la empresa “2” la demanda de trabajo es más elástica que en la “1” porque la misma subida salarial provoca una reducción porcentual del empleo mayor.
* En el mercado de trabajo de albañiles hay un salario y empleo de equilibrio, grafique con So y To y represente y explique los siguientes cambios:
* Declina la demanda por obras de edificación: describa la situación inicial, el ajuste, las fuerzas que lo provocan y S1 T1: la curva de demanda se desplaza hacia la izquierda haciendo descender el salario y el empleo.

S O1

S0

D1

S1

Do T

* **Desde esta situación de equilibrio dada anteriormente, los albañiles emigran a ciudades cercanas; describa el ajuste y las fuerzas que lo provocan, el nuevo empleo y salario S2 T2: la oferta de trabajo disminuye por eso su curva de desplaza hacia la izquierda logrando que la cantidad de T sea menor**
* **¿El empleo final de T2 es igual, mayor o menor que el empleo inicial To? El empleo final T2 es menor al inicial.**
* **¿El salario final S2 es igual, mayor o menor que el inicial So? ¿Siempre es así o depende de la intensidad relativa de los cambios que propuso? El salario S2 es igual.**
* **LA DEMANDA DE CONSUMO Del producto “A” es más elástica que la del consumo “B”; y la proporción de la masa salarial en el precio (costo total) de “B” es menor que en “A”.**
  + **¿Cómo será la elasticidad de la demanda laboral de la empresa que produce “A” comparada con la que produce “B”?** cuanto mayor es la elasticidad de la demanda del producto o consumo con respecto al precio, mayor es la elasticidad de la demanda de trabajo, entonces la elasticidad de la demanda laboral de “A” es mayor a la de “B”.
  + **¿En qué empresa se espera que los trabajadores obtengan un mejor salario si a ellos también les preocupa el empleo**? El mejor salario lo obtienen en “A”**, porque si en “B” el CT es inferior al de “A” eso se debe a la baja del salario lo cual significa una reducción del precio del producto y un aumento de la cantidad demandada.**
  + **¿Modifica su conclusión sí la empresa “B” tiene una proporción de salarios en su precio mayor que la empresa que produce el bien “A”? si con respecto al precio, porque entonces el mayor salario se daría en “B”.**
* **Partiendo de un salario y empleo de equilibrio, analice por el lado de la demanda y la oferta de trabajo:**
* **Una mayor demanda por el bien que eleva su precio.**

**AL SUBIR LA DEMANDA DEL PRODUCTO AUMENTA LA CANTIDAD DE TRABAJADORES Y EL SALARIO.**

**Una ley restringe el ingreso de inmigrantes: si una ley restringe el ingreso de inmigrantes, partiendo de la base que la inmigración presiona el mercado de trabajo y logra modificar la “PEA” porque esta inmigración busca trabajo y sustituye el trabajo local generalmente en el sector construcción, domestico y agrario; entonces la falta de inmigrantes haría descender los porcentajes de la “PEA” ESPECIFICA de estas actividades, logrando aumentar su salario.**

**O1**

**O**

**D**

**¿Cuales serian las razones por las que una empresa y sus T prefieran sustituir 1$ de salario efectivo por un $1 de compensaciones o beneficios sociales? Para el trabajador u servicio de medicina pre- paga representa un mayor ingreso real que integra su remuneración y para el empleador otorgar este servicio es proporcionalmente menos costoso ya que puede gozar de beneficios fiscales y mayor facilidad de elusión, logrando por otra parte obtener a cambio vínculos más firmes y persistentes con el personal.**

**LEY DE RENDIMIENTOS MARGINALES DECRECIENTES:**

A medida que se añaden sucesivas unidades de un recurso variable (T) a un recurso fijo (K) en cierto punto decrece el PMg atribuible a cada unidad adicional del recurso variable (T); y en cierto momento el T es tan abundante en relación al K que los T adicionales no pueden aumentar tanto la producción como los anteriores.

**El IPMg:** su curva es la demanda de trabajo y es decreciente porque desciende a medida que se emplean más unidades de trabajo y el precio del producto desciende a medida que aumenta la producción.; es decir hay que descender el precio para vender el producto de cada trabajador sucesivo.

IMg: tiene pendiente negativa porque desciende conforme se emplean más trabajadores y la empresa debe reducir el precio del producto a medida que produce más.

**La empresa que actúa en competencia perfecta contrata más trabajadores que la que actúa en un mercado imperfecto.**

**ELASTICIDAD:** es la sensibilidad de la Q demandada a las variaciones de los salarios con respecto al salario base. E= variación % de la Q demanda de T

Variación % del salario

Es siempre negativo porque salario y Q demandada de trabajo están relacionados inversamente.

**DEMANDA ELASTICA:** valor mayor a1; son empresarios sensibles a variaciones del salario; una determinada variación % del salario provoca una variación % mayor de la cantidad demandada de trabajadores.

**DEMANDA INELASTICA:** valor menor que 1, son empresarios relativamente sensibles a variaciones del salario; una variación % del 1 del salario, provoca una variación % menor de la Q demandada de trabajo, como del 0.5%.

**DEMANDA CON ELATICIDAD UNITARIA:** SU COEFICIENTE ES = 1, una variación porcentual del salario provoca una variación % idéntica de la Q demandada de T.

Cuando la DEMANDA DEL TRABAJO es ELASTICA, una variación del salario hace que la MASA SALARIAL TOTAL varié en sentido contrario, porque la pérdida de empleo es más alta que la del salario.

Cuando la DEMANDA DEL TRABAJO es INELÁSTICA, una variación del salario provoca una variación de la MASA SALARIAL en el mismo sentido, porque cae el empleo pero poco.

Cuando la DEMANDA DEL TRABAJO es de ELASTICIDAD UNITARIA una variación del salario no altera LA MASA SALARIAL.

**DETERMINANTES:**

* **Elasticidad de demanda del producto:** cuanto mayor es con respecto al precio, mayor es la elasticidad de demanda de T.
* **Posibilidades de sustitución por otros factores:** cuanto mayor son las posibilidades de sustitución de T por otros factores, mayor es la elasticidad de demanda de T.
* **Elasticidad de otros factores:** cuanto mayor es la elasticidad de O de otros factores, mayor es la elasticidad de demanda de T.