Tema 8

El mercado laboral

Índice

[Esquema 3](#_Toc137651406)

[Ideas clave 4](#_Toc137651407)

[8.1. Introducción y objetivos 4](#_Toc137651408)

[8.2. Salarios, precio y el mercado laboral 5](#_Toc137651409)

[8.3. Midiendo la economía a través del desempleo 10](#_Toc137651410)

[8.4. El significado de la tasa de desempleo 14](#_Toc137651411)

[8.5. Empleo y salarios reales 16](#_Toc137651412)

[8.6. El papel de los sindicatos 19](#_Toc137651413)

[8.7. El efecto de las políticas que cambian la curva de fijación de precios 23](#_Toc137651414)

[8.8. Referencias bibliográficas 25](#_Toc137651415)

[A fondo 26](#_Toc137651416)

[Test 28](#_Toc137651417)

Esquema

Interfaz de usuario gráfica, Aplicación

Descripción generada automáticamente

Ideas clave

8.1. Introducción y objetivos

En temas anteriores hemos analizado el funcionamiento de determinados mercados de productos diferenciados y, a veces, el de una sola empresa. Por tanto, se han analizado las decisiones de los agentes a nivel individual y también a nivel global cuando se enfrentan a la interacción de las fuerzas del mercado. También hemos analizado, por ejemplo, determinadas cuestiones relativas a la elección, como es el caso de la decisión de dedicarle horas al trabajo o al ocio, para obtener un determinado beneficio. Lo mismo desde el punto de vista de las empresas, donde también vimos su elección acerca del número de horas de trabajo a contratar viene determinado por la cantidad de producción que pueden lanzar al mercado de bienes y servicios. En este tema, ha llegado el momento de hablar del mercado laboral desde un punto de vista más formal, modelizarlo dentro de la economía con una perspectiva macroeconómica, y no tanto microeconómica de la elección de cada agente. El interés último es el de determinar la cantidad de empleo y desempleo en la población en su conjunto.

Llamaremos **oferta de trabajo en el mercado laboral** al número de personas que buscan trabajo y que están decididos a ofertar horas de su tiempo a cambio de un salario y en detrimento de su tiempo libre. La demanda de trabajo será el número de horas que las empresas necesitan contratar, que se traducirá en número de empleos ofrecidos por las empresas que demandan trabajadores para producir.

Por tanto, en este tema, describimos cómo funciona el mercado laboral y por qué, incluso en equilibrio, la oferta de trabajo excede a la demanda de trabajo (esto es, hay más gente dispuesta a trabajar que la que las empresas contratan). Quienes no tienen trabajo en esta situación se denominan **desempleados involuntarios**, pues tienen interés por trabajar, pero no son contratados por las empresas. Veremos cómo estos, junto a los trabajadores que sí tienen empleo, forman la población activa del mercado laboral de un determinado país. Analizamos las empresas que fijan los precios, que venden productos diferenciados y la coexistencia de un gran número de trabajadores idénticos que pueden ser empleados por las empresas para producirlos.

Por tanto, nos marcamos los siguientes **objetivos** que cubrir en este tema, los cuales incorporan los siguientes conceptos o contenidos:

* Cómo se determina la **renta laboral** de un trabajador y cómo se ve afectada por la situación económica del momento.
* Analizar cómo se determina en la economía el **salario real** y el **nivel de empleo** en su conjunto.
* Cómo se mide el **empleo** y el **desempleo**.
* Comprender qué información nos proporciona la **tasa de desempleo**.
* Definir la **curva de fijación de salarios** para pasar a describir cómo una sola empresa determina su nivel de empleo.
* Entender el papel de los **sindicatos** en el mercado laboral.
* Analizar el **efecto de las políticas de empleo** sobre las curvas de fijación de salarios y precios.

Para la confección de este tema se han utilizado los materiales disponibles de CORE-ECON basándose en su libro de referencia: CORE Team y Education, C. E. (2017). *The economy: economics for a changing world*. Oxford, University Press., así como transcrito algunos de sus fragmentos.

8.2. Salarios, precio y el mercado laboral

El salario es el precio de intercambio dentro del mercado laboral. Revisamos en este apartado la interacción de la oferta y la demanda de trabajo para analizar su determinación en el equilibrio.

Consideramos un caso simple en el que el único insumo para la producción es la mano de obra, de modo que el único coste es el salario y, las ganancias de los agentes que interactúan en él se determinan por solo tres cosas: el **salario nominal** (la cantidad real recibida en una moneda en particular), el **precio** al que la empresa vende sus bienes y la **producción** promedio producida por un trabajador en una hora.

El salario nominal es la cantidad recibida por el trabajador en pago por trabajo, en una moneda particular. Paralelamente, se encuentra el salario real que representa el poder adquisitivo, es decir, la cantidad de bienes que pueden comprar. El salario real depende del nivel de precios en la economía.

Como siempre, realizamos simplificaciones de la realidad que nos permitan entender el comportamiento de algunas variables. Esto no quiere decir que el mercado laboral real funcione exactamente, como veremos a continuación, pero sí nos ayuda a comenzar a entender algunos conceptos.

En la sección A fondo encontrarás un artículo de prensa que introduce los salarios como variable clave de una economía y muestras.

El mercado laboral

Para analizar el mercado laboral debemos tener en cuenta **la empresa y sus empleados y la empresa y sus clientes**. Estamos, por tanto, teniendo en cuenta las interacciones que se producen dentro del mercado laboral y la influencia sobre este del mercado de bienes y servicios, ya que, como ya hemos indicado en alguna ocasión, **la demanda de trabajo depende del nivel de producción que el mercado de bienes pueda absorber**.

**Empresas y empleados**

En la interacción entre ambos pensamos en la necesidad de las empresas de contratar trabajadores y retenerlos, y en el beneficio que los empleados obtienen de su contratación. Para motivar a los empleados a trabajar, las empresas deben establecer un salario lo suficientemente alto para que el trabajador reciba una renta laboral que le haga preferir trabajar a estar desempleado. Esto también es conocido como el **coste de la pérdida de trabajo**, es decir, **el beneficio que obtiene al estar empleado es mayor que al estar despedido debido a un esfuerzo inadecuado**.

Si es muy probable que el trabajador encuentre un trabajo alternativo si es despedido (lo que ocurrirá si el nivel de empleo en la economía es alto), necesitará un salario más alto para trabajar en una empresa.

Una renta laboral es la renta económica que recibe un trabajador cuando el valor neto de su trabajo excede al valor neto de su próxima mejor alternativa (es decir, estar desempleado).

Piensa en la fijación de salarios que se tienen que establecer para lograr retener a un trabajador sabiendo que puede encontrar trabajo fácilmente en una empresa. En esta situación, la demanda de trabajo es alta y este exceso de demanda hace que los salarios se vean empujados al alza. En la situación contraria, donde no es fácil encontrar trabajo porque el nivel de contratación de las empresas es inferior, un exceso de oferta hará que los salarios de la economía sean más bajos.

**Empresas y clientes**

Al establecer el precio del bien que venden, las empresas enfrentan un compromiso entre vender más bienes y establecer un precio más alto, debido a la curva de demanda que enfrentan.

Para determinar el precio a establecer, la empresa encuentra el margen sobre su coste de producción. Este margen de beneficio es determinado por la división de los ingresos de la empresa entre ganancias y salarios. Por tanto, **el nivel salarial va a determinar en gran medida el margen de beneficio y, por ende, el precio al que finalmente venda sus productos**, teniendo en cuenta que un precio excesivo le hará perder demanda y, por tanto, deberá reducir su nivel de producción. No parece una elección trivial.

Vemos cómo la demanda de trabajo de las empresas se ve afectada por el nivel de demanda del mercado de bienes, que se regirá por el precio de venta, ya que de esta dependerá el volumen de producción de la empresa.

Salarios y empleo

Nuestro objetivo en este tema es analizar cómo se determina en la economía el **salario real** y el **nivel de empleo** en su conjunto. Tenga en cuenta que el **salario real** es el **salario nominal dividido por el nivel de precios de un paquete estándar de bienes de consumo**, por lo que está determinado tanto por los salarios nominales pagados por las empresas como por los precios que estas fijan. Dividamos este proceso en dos etapas:

* Cada empresa decide qué salario pagar, qué precio cobrar por sus productos y cuántas personas contratar.
* Al sumar todas estas decisiones en todas las empresas, podemos encontrar el empleo total en la economía y el salario real de los trabajadores.

Dentro de la primera etapa podemos distinguir las siguientes fases:

* El departamento de recursos humanos determina el salario más bajo que puede pagar. Este salario no debe socavar la motivación de los trabajadores para trabajar, y su decisión se basa en los precios de los productos de otras empresas, los salarios que pagan las otras empresas y la tasa de desempleo en la economía. Este es el salario nominal establecido por la empresa. Comunica esta información al departamento de marketing.
* El departamento de marketing establece el precio: se basa en el salario nominal de la empresa y en la forma y posición de la curva de demanda que enfrenta la empresa. Por ejemplo, si la curva de demanda es elástica, lo que indica un alto nivel de competencia de otras empresas, establecerá un precio más bajo. **Establecer el precio es lo mismo que fijar el tamaño del margen sobre el coste de contratar mano de obra**. Dada la posición de la curva de demanda, que indica el nivel de demanda de toda la economía, el departamento de marketing determina la cantidad de producción que venderá la empresa. Comunica esta información al departamento de producción (DP).
* El departamento de producción calcula cuántos empleados deben contratarse para producir la producción determinada por el departamento de marketing, en función de la función de producción de la empresa.

La segunda etapa, considerando el resultado de todas las decisiones de las empresas sumadas, es más complicada. Pero la idea clave es simple. Una vez que todas las empresas de la economía han tomado sus decisiones sobre salarios y precios, la producción por trabajador en la economía se divide en el salario real que recibe un trabajador y las ganancias reales que recibe el propietario. **Si todas las empresas cobran el mismo precio y establecen el mismo salario nominal, entonces un salario real más alto (W/P) significa un margen de ganancia más bajo (1 - (W / P)).**

Para comprender cómo se determinan conjuntamente el salario real y el empleo en el mercado laboral, necesitamos dos conceptos básicos:

La curva de fijación de salarios es la curva que proporciona el salario real necesario en cada nivel de empleo en toda la economía para proporcionar a los trabajadores incentivos a trabajar bien.

La curva de fijación de precios es la curva que proporciona el salario real pagado cuando las empresas eligen su precio de maximización de beneficios.

En la siguiente sección veremos cómo se mide el empleo y el desempleo. Después de eso, presentamos la curva de fijación de salarios y luego describimos cómo una sola empresa determina su nivel de empleo.

Esto proporcionará una razón por la cual la curva de fijación de precios es esencial para comprender el mercado laboral en la economía en su conjunto. Luego mostramos cómo las dos curvas juntas determinan el nivel de equilibrio de empleo, el salario real y la distribución del ingreso entre salarios y beneficios.

8.3. Midiendo la economía a través del desempleo

Según la definición estandarizada de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el **desempleo** son personas que:

* Estuvieron sin trabajo durante un período de referencia (generalmente cuatro semanas), lo que significa que no tuvieron un empleo remunerado o un trabajo por cuenta propia.
* Estaban disponibles para trabajar.
* Buscaban trabajo, lo que significa que habían tomado medidas específicas en ese período para buscar empleo remunerado o trabajo por cuenta propia.

La figura 1 proporciona una visión general del mercado laboral y muestra cómo estos componentes encajan entre sí. Comenzamos en el lado izquierdo con la **población**. El cuadro siguiente muestra la **población en edad de trabajar**, que es una convención estadística, que en muchos países abarca todas las personas entre 15 y 64 años. Esta es la población total, menos los niños y los mayores de 64 años.

Esta población en edad de trabajar se divide en dos partes: la **población activa**, es decir, el número de personas en la población en edad de trabajar que están o desean estar trabajando y aquellos fuera de la fuerza laboral, conocida como **población inactiva**, personas en la población en edad de trabajar que no están empleadas ni buscan trabajo remunerado activamente. Aquí podemos encontrar personas que no pueden trabajar debido a una enfermedad o discapacidad, o padres que se quedan en casa para criar hijos. Solo los miembros de la población activa pueden considerarse **empleados** o **desempleados**.

Existen varios estudios estadísticos que son útiles para evaluar el desempeño del mercado laboral en un país y para comparar los mercados laborales entre países. Las estadísticas dependen de los tamaños relativos de los cuadros que se muestran en la figura 1.

Interfaz de usuario gráfica

Descripción generada automáticamente con confianza baja

Figura 1. Mercado laboral. Fuente: elaboración propia.

El primero es la **tasa de participación**, es decir, la relación entre el número de personas en la población activa y la población en edad de trabajar. Se calcula de la siguiente manera:

A continuación, se encuentra la estadística del mercado laboral más comúnmente citada, la **tasa de desempleo**, que es la relación entre el número de desempleados y la población activa total (hay que tener en cuenta que la tasa de empleo y la tasa de desempleo no suman el 100 % de la población total). Se calcula de la siguiente manera:

Por último, llegamos a la **tasa de empleo**, que es la relación entre el número de empleados y la población en edad de trabajar. Se calcula de la siguiente manera:

Es importante tener en cuenta que **el denominador** (la parte inferior de la fracción que se está calculando) **es diferente para el desempleo y la tasa de empleo**. Por lo tanto, dos países con la misma tasa de desempleo pueden diferir en sus tasas de empleo si uno tiene una alta tasa de participación y el otro tiene una baja.

La tabla 1 muestra un ejemplo de los mercados laborales noruego y español entre 2000 y 2015, y muestra cómo las estadísticas del mercado laboral se relacionan entre sí.

También muestra que la estructura del mercado laboral difiere ampliamente entre países. Podemos ver que el mercado laboral noruego funcionó mejor que el mercado laboral español en los últimos 15 años. Noruega tenía una tasa de empleo mucho más alta y una tasa de desempleo mucho más baja. Además, también tuvo una mayor tasa de participación, que es un **reflejo de la mayor proporción de mujeres que este país tiene en la población activa**.

Tabla

Descripción generada automáticamente

Tabla 1. Ejemplo de análisis del empleo (los datos están en número de persona, millones). Fuente: elaboración propia a partir de CORE TEam y Education, 2017.

En la sección A fondo encontrarás un útil recurso que te acerca al Instituto Nacional de Estadística de España, donde encontrarás datos actualizados para el mercado laboral con distintas periodicidades y desagregaciones (características del trabajador, el sector y territorio). Sería interesante que practicases con toda esta información los estadísticos que has aprendido en este tema con datos del momento actual.

Noruega y España son ilustraciones de dos casos comunes en las economías mundiales. Noruega es una economía de bajo desempleo y alto empleo, los otros países escandinavos (Suecia, Dinamarca y Finlandia) son similares, mientras que España es una economía de alto desempleo y bajo empleo, las otras economías del sur de Europa como Portugal, Italia y Grecia, son otros ejemplos. Sin embargo, son posibles otras combinaciones, por ejemplo, Corea del Sur es un ejemplo de una economía que tiene una baja tasa de desempleo y una baja tasa de empleo.

8.4. El significado de la tasa de desempleo

La **tasa de desempleo es un buen indicador** de lo fácil o lo difícil que resulta encontrar un puesto de trabajo, dado el estado de la economía. Cuando la tasa de desempleo es baja, casi todas las personas que buscan un empleo lo encuentran.

Aunque la tasa de desempleo es un buen indicador de las condiciones del mercado de trabajo, no es una medida literal del porcentaje de personas que quieren un trabajo, pero no pueden encontrarlo. La razón es que, algunas veces, la tasa de desempleo exagera la dificultad que tiene la gente para encontrar trabajos. Pero otras veces ocurre lo contrario, una baja tasa de desempleo puede ocultar profundas frustraciones por la falta de oportunidades laborales.

Así, un crecimiento económico rápido tiende a reducir la tasa de desempleo. Entonces, **¿hasta dónde puede bajar la tasa de desempleo?** Podríamos tener la tentación de decir que, hasta cero, pero eso es imposible. Durante el último medio siglo, la tasa de desempleo nacional de los Estados Unidos nunca cayó por debajo del 2 %.

¿Cómo puede haber tanto desempleo incluso cuando muchas empresas tienen dificultades para contratar trabajadores? Para responder a esta pregunta, tenemos que analizar la naturaleza de los mercados de trabajo y por qué normalmente generan un desempleo observado considerable, incluso cuando hay gran abundancia de puestos de trabajo.

En la figura 2 se observa la evolución de la tasa de desempleo de España en el período de 2006 a 2020 donde se identifican los efectos de crisis económicas, así como la destrucción y la creación de empleo.

Gráfico, Gráfico de líneas

Descripción generada automáticamente

Figura 2. Evolución de la tasa de desempleo en España en valores porcentuales. Fuente: elaboración propia a partir de Instituto Nacional de Estadística, s. f.

Si analizamos una serie de datos extensa, por ejemplo, entre 1978 y 2011, podríamos observar que, en todas las recesiones, sin excepción, la tasa de desempleo aumentó. Igualmente, durante los períodos de expansión, la tasa de desempleo generalmente disminuye. La larga expansión económica de la década de 1990 acabó llevando a la tasa de desempleo a valores reducidos. Sin embargo, es importante reconocer que las expansiones económicas no son siempre períodos de disminución del desempleo, pues esto se produce cuando la economía está creciendo, pero no lo hace con la suficiente rapidez como para reducir la tasa de desempleo.

La continua creación y destrucción de puestos de trabajo es una característica de las economías modernas, lo que hace inevitable que, de forma natural, haya una cierta cantidad de desempleo.

Dentro de esta cantidad que existe de forma natural, hay dos **tipos de desempleos**:

* **Friccional:** se debe al tiempo que los trabajadores dedican a la búsqueda de empleo.
* **Estructural:** hay más personas buscando un empleo en un mercado laboral concreto que puestos de trabajo disponibles al salario vigente, incluso cuando la economía está en un pico de ciclo económico. Cuando el gobierno fija un salario mínimo mayor que el salario de equilibrio, el número de trabajadores a los que les gustaría trabajar a ese salario mínimo es mayor que el número de trabajadores demandados a ese salario. Este exceso de oferta de trabajo es desempleo estructural.

Puesto que es inevitable algún desempleo friccional y puesto que muchas economías sufren además de desempleo estructural, hay una cierta cantidad de desempleo que es **normal o «natural»**. La tasa de desempleo observada fluctúa alrededor de ese nivel normal.

La tasa natural de desempleo es la tasa normal de desempleo alrededor de la cual fluctúa la tasa de desempleo observada.

Es la tasa de desempleo que surge de los efectos del desempleo friccional más el estructural. El **desempleo cíclico**, por su parte, es la desviación de la tasa observada de desempleo respecto a la tasa natural; es decir, es la diferencia entre la tasa observada y la tasa natural de desempleo.

Desempleo natural = desempleo friccional + desempleo estructural  
Desempleo observado = desempleo natural + desempleo cíclico

8.5. Empleo y salarios reales

Algo que suscita un gran interés en las comparativas entre países, es lograr entender **por qué existen diferencias en las tasas de desempleo entre diferentes economías y los cambios que se producen a lo largo del tiempo**. Construimos un modelo del mercado laboral que puede ayudar a explicar esto, para lo cual necesitaremos ampliar el foco: vamos a dejar la perspectiva de la empresa única y pasar a analizar la de toda la economía, y tendremos que preguntarnos cómo los cambios en la tasa de desempleo afectan el salario establecido por los empleadores.

En la figura 3, el eje horizontal representa la proporción de la **población en edad de trabajar**, que tiene un valor máximo de 1. El eje vertical es el **salario real** de toda la economía.

* La **población activa** es la línea vertical más a la derecha que tiene un valor inferior a 1, dependiendo de la tasa de participación.
* Los **trabajadores inactivos** están a la derecha de la línea de población activa.
* La **tasa de empleo** es la línea vertical a la izquierda de la población activa, que indica la proporción de la población que realmente está trabajando.
* La **tasa de desempleo** es la proporción de aquellos en la fuerza laboral que no están empleados: es decir, aquellos trabajadores entre la línea de la tasa de empleo y la línea de la fuerza laboral.

Gráfico, Gráfico de líneas

Descripción generada automáticamente

Figura 3. Curva de fijación de salarios. Fuente: elaboración propia a partir de CORE Team y Education, 2017.

La línea ascendente se llama **curva de fijación de salarios**. Es la curva que proporciona el salario real necesario en cada nivel de empleo en toda la economía para proporcionar a los trabajadores incentivos a trabajar bien.

A la tasa de empleo x, el salario w es el resultado de que tanto los empleadores como los empleados lo hacen lo mejor que pueden para establecer los salarios y responder al salario con una cantidad determinada de esfuerzo, respectivamente.

Esta afirmación es cierta porque la curva de fijación de salarios para toda la economía se basa directamente en la decisión de fijación de salarios del empleador y la decisión de esfuerzo del empleado en una economía que está compuesta por muchas empresas, como la que modelamos en temas anteriores.

Con un desempleo del 12 % en la economía, el **salario de reserva** de los trabajadores es bajo y el empleador puede conseguir un nivel relativamente alto de esfuerzo con un salario bajo. El salario de la empresa para poder maximizar ganancias es bajo.

El salario de reserva es lo que un empleado obtendría en un empleo alternativo, o de un beneficio de desempleo u otro tipo de apoyo, si no estuviera empleado en su trabajo actual. Es decir, es el salario mínimo que el trabajador está dispuesto a aceptar para seguir trabajando.

Con un desempleo del 5 % en la economía, el salario de reserva de los empleados es alto y tendrán que esforzarse más a no ser que el salario sea alto. El salario de la empresa para poder maximizar beneficios es alto.

La figura 4 muestra un ejemplo real de la estimación de la curva de salario estimada para Estados Unidos en el año 2013.

Gráfico, Gráfico de líneas

Descripción generada automáticamente

Figura 4. Curva de fijación de salarios EE. UU. Fuente: elaboración propia a partir de CORE Team y Education, 2017.

8.6. El papel de los sindicatos

El modelo de mercado laboral presentado hasta ahora trata sobre empresas y trabajadores individuales. Pero en muchos países, los sindicatos desempeñan un papel importante en la forma en que funciona el mercado laboral.

Un sindicato es una organización compuesta, predominantemente, por empleados, cuyas actividades principales incluyen la negociación de los salarios y condiciones de empleo para sus miembros.

Esta organización puede representar los intereses de un grupo de trabajadores en negociaciones con empleadores sobre temas como el pago, las condiciones de trabajo y las horas de trabajo. El contrato resultante es entre la firma u organización que representa a los empleadores y el sindicato.

Como se puede ver en la figura 5, el porcentaje de los empleados que están presentes en los convenios colectivos negociados por los sindicatos varía mucho de un país a otro, desde prácticamente todos los trabajadores en Francia y algunas economías del norte de Europa, hasta casi ninguno en los Estados Unidos o Corea del Sur.

Gráfico, Gráfico de barras, Histograma

Descripción generada automáticamente

Figura 5. Presencia sindical en países. Fuente: elaboración propia a partir de CORE Team y Education, 2017.

Cuando los trabajadores se organizan en sindicatos, el salario no lo establece RR. HH. sino que se determina mediante un proceso de negociación entre el sindicato y la empresa.

Aunque el salario siempre **debe ser al menos tan alto como** el salario indicado por la **curva de fijación de salarios** para el nivel de desempleo dado, el salario negociado puede estar por encima de la curva de fijación de salarios. La razón es que ahora la amenaza del empleador de despedir al trabajador no es el único ejercicio de poder posible. **El sindicato puede amenazar con «despedir» al empleador** (al menos temporalmente) **haciendo una huelga, es decir, retirando el trabajo de los empleados de la empresa**.

Podemos pensar en una «curva de negociación» que se encuentra por encima de la curva de fijación de salarios, que indica el salario que producirá el proceso de negociación del sindicato-empleador para cada nivel de empleo.

El poder de negociación relativo del sindicato y el empleador determina cuánto se encuentra esta curva de negociación por encima de la curva de fijación de salarios. El poder del sindicato depende de la capacidad de retener mano de obra de la empresa, por lo que su fuerza de negociación será mayor si puede garantizar que durante una huelga, ningún otro trabajador ofrezca sus servicios a la empresa. Este y otros determinantes del poder de negociación dependen de las leyes y normas sociales vigentes en una economía. En muchos países, por ejemplo, es una violación grave de una norma social entre los trabajadores buscar empleo en una empresa cuyos trabajadores están en huelga.

Sin embargo, un sindicato poderoso no puede optar por aumentar el salario, incluso si tiene el poder para hacerlo. Esto se debe a que **incluso un sindicato muy poderoso solo puede fijar el salario, y no puede determinar a cuántas personas contrata la empresa**. Un salario demasiado alto puede reducir las ganancias lo suficiente como para llevar a la empresa a cerrar o reducir el empleo.

Los sindicatos pueden optar por restringir su uso del poder de negociación. Si su fijación de salarios cubre una parte sustancial de la economía, tendrán en cuenta el efecto de su decisión salarial sobre los salarios y el empleo de los trabajadores en la economía en su conjunto.

Paradójicamente, parece que el éxito del sindicato en la negociación perjudicaría a los trabajadores, ya que el salario real no cambia y hay más personas sin trabajo. Pero si miramos los datos sobre la cobertura de la negociación sindical y el desempleo en la figura 6, no parece ser el caso de que el desempleo sea mayor en los países donde las negociaciones sindicales son importantes en la fijación de salarios.

Austria, con casi todos los empleados cubiertos por las negociaciones salariales sindicales, tiene una tasa de desempleo más baja (promedio de 2000-2014) que los Estados Unidos, donde menos de uno de cada cinco trabajadores están cubiertos por contratos sindicales. España y Polonia tuvieron un desempleo masivo durante este período, pero la cobertura sindical fue muy alta en España y muy baja en Polonia. Por lo tanto, el hecho de que los sindicatos puedan impulsar la curva de fijación de salarios a la nueva «curva de fijación de salarios negociada» no debe ser la historia completa.

Calendario

Descripción generada automáticamente con confianza baja

Figura 6. Relación empleo-sindicatos. Fuente: elaboración propia a partir de CORE Team y Education, 2017.

Suponga que, con el tiempo, el empleador y el sindicato han desarrollado una **relación de trabajo constructiva**, por ejemplo, resolviendo problemas que surgen de manera que benefician tanto a los empleados como a los propietarios. Los empleados pueden interpretar el reconocimiento del empleador del sindicato y su disposición a comprometerse con ellos por un salario más alto, como un signo de buena voluntad.

Los sindicatos también pueden afectar a la **productividad promedio del trabajo**, lo que cambiará la curva de fijación de precios. Si los sindicatos fomentan la cooperación con la gerencia para resolver problemas de producción, el producto promedio y la curva de fijación de precios aumentarán (lo que conducirá a salarios más altos y menos desempleo). Si los sindicatos se resisten a las mejoras de productividad, como la introducción de nueva maquinaria o cambios en las reglas de trabajo, el efecto irá en la dirección opuesta.

8.7. El efecto de las políticas que cambian la curva de fijación de precios

Al igual que cuando estudiamos el efecto de los impuestos sobre los precios y las cantidades de bienes en temas anteriores, ahora usamos el modelo de mercado laboral que hemos construido (las curvas de fijación de precios y de salarios) para ver cómo un cambio de política cambiará una o ambas curvas. Ten en cuenta que el efecto de una política está determinado por cómo cambia el punto de intersección de las dos curvas.

Los **objetivos** de las políticas del mercado laboral, generalmente, incluyen la **reducción del desempleo** y **el aumento de los salarios** (particularmente de los menos acomodados).

Educación y entrenamiento

Considere una mejora en la calidad de la educación y la capacitación que reciben los futuros empleados, lo que aumenta la productividad del trabajo. ¿Cuál es el efecto de este aumento de la productividad en los salarios reales y el empleo de equilibrio?

El margen de beneficio elegido por la empresa cuando establece su precio para maximizar sus ganancias está determinado por la cantidad de competencia que enfrenta la empresa, por lo que no se ve afectado por el aumento de la productividad.

Este margen determina la distribución de los ingresos de la empresa entre los empleados y los propietarios, por lo que tampoco ha cambiado: los salarios siguen siendo la misma fracción de los ingresos. Entonces, dado que la producción de la empresa por trabajador ha aumentado, los salarios reales y la curva de fijación de precios también deben aumentar. El resultado es un aumento tanto en el empleo de equilibrio como en el salario real.

Un subsidio salarial

Una política que se ha defendido para aumentar el empleo es un subsidio pagado a las empresas en proporción a los salarios que paga a sus trabajadores. Por ejemplo, suponga que contratar a un trabajador por una hora le costaría a la empresa 40 € en salarios, pero recibiría un subsidio del gobierno del 10 % de esa cantidad, es decir, 4 €. Entonces, el costo salarial neto para la empresa ahora sería de 36 €.

¿Cómo afectaría esto a la curva de fijación de precios? Los costes de la empresa ahora han caído, pero como se indicó anteriormente, el margen de beneficio óptimo que la empresa utilizará para determinar su precio no ha cambiado, por lo que la empresa reducirá su precio para restaurar el antiguo margen de beneficio. Cuando todas las empresas hacen esto, los precios de los bienes que consume el trabajador caen y los salarios reales aumentan.

**El efecto**, como anteriormente, **es desplazar hacia arriba la curva de fijación de precios**. En ambos casos, educación y capacitación o un subsidio salarial, el efecto es mover el nuevo equilibrio del mercado laboral hacia arriba y hacia la derecha, junto con la curva de fijación de salarios, hacia salarios más altos y un mayor empleo en la economía en general.

El efecto total de cada una de estas políticas, tendría que tener en cuenta cómo se financiaron la educación y la capacitación o el subsidio salarial, pero para permitir una ilustración simple de cómo funciona el modelo aquí, asumimos que los fondos necesarios para estos programas podrían haber sido obtenidos sin afectar el mercado laboral.

Otras políticas como la inmigración podrían afectar a la oferta de mano de obra y, por lo tanto, al funcionamiento del mercado laboral. Otras políticas que afectan a la oferta de trabajo incluyen políticas para mejorar las oportunidades de empleo de las mujeres, como el cuidado infantil subsidiado y una reducción de la discriminación contra las minorías desfavorecidas. Estas políticas funcionan inicialmente aumentando el grupo de personas sin trabajo y, por lo tanto, desplazando hacia abajo la curva de fijación de salarios, como en el caso de la inmigración.

Además, los gobiernos pueden interferir en el mercado laboral de muchas otras formas, por ejemplo, una de las más conocidas es a través de la imposición de un **salario mínimo interprofesional (SMI)**.

En la sección A fondo puedes encontrar el trabajo de Peter Diamond, Dale T. Mortensen y Christopher Pissarides, a los que fue otorgado el Premio Nobel de Economía por sus trabajos sobre las ineficiencias de los mercados.