



---

# Universidad de Valladolid

## Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

### Grado en Economía

## Las causas del desempleo

Presentado por:

***Salomé García Balbás***

Tutelado por:

***José Miguel Sánchez Molinero***

*Valladolid, 27 de Junio de 2014*

# INTRODUCCION<sup>1</sup>

A lo largo de la historia se han desarrollado diversas teorías que tratan de explicar las causas fundamentales de la existencia de desempleo. En la actualidad, la tasa de desempleo es considerada una de las variables macroeconómicas más relevantes ya que suministra información acerca del funcionamiento y la situación económica de un país.

En este documento vamos a tratar de dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿cuáles son las causas del desempleo? Para ello realizaremos un repaso de las principales teorías económicas del desempleo llegando a la conclusión de que existe una causa fundamental que lo genera: la rigidez de los salarios a la baja, es decir, la existencia de salarios demasiado altos.

Consideraremos el desempleo como la existencia de un exceso de oferta en el mercado de trabajo y haremos alusión, únicamente, a la existencia de desempleo involuntario. Existen diversas teorías acerca de la existencia de desempleo voluntario, conocido como paro friccional, pero no haremos alusión a las mismas en este documento.

La exposición de los argumentos a lo largo de este documento se distribuirá de la siguiente forma: En primer lugar, analizaremos el papel que desempeña la demanda agregada de trabajo como determinante del desempleo teniendo en cuenta dos argumentos, la Ley de Say y el modelo de Keynes. A continuación, realizaremos un análisis del mercado de trabajo desde una perspectiva de equilibrio parcial explicando las teorías de la oferta y la demanda de trabajo desde una perspectiva clásica y, posteriormente, desde un punto de vista más actual; así como la determinación del salario y el empleo en el mercado de trabajo. Tras esto, analizaremos la posibilidad de que no exista intersección positiva entre la demanda y la oferta de trabajo. Por último analizaremos la

---

<sup>1</sup> A lo largo de este documento aparecen frases citadas textualmente de las notas tomadas en clase y de alguno de los documentos que aparecen en la bibliografía que no he sabido expresar de otro modo y que no aparecen explícitamente citadas. Espero se me disculpe por este hecho.

repercusión que tiene la existencia de salarios negociados, salarios de eficiencia y regulaciones laborales sobre la aparición de desempleo en una economía.

El desempleo es una de las mayores preocupaciones sociales de un país, por ello trataremos de conocer las causas que lo generan. No obstante, cabe aclarar que a lo largo de este trabajo no trataremos de abordar las soluciones al problema del desempleo, es decir, qué hay que hacer o qué políticas económicas se deben adoptar para la resolución del problema de la desocupación.

## 1. PUNTO DE VISTA TRADICIONAL SOBRE EL DESEMPLEO

La primera cuestión que vamos a abordar es la siguiente: *¿puede existir desempleo a causa de la insuficiencia de demanda?*, es decir, vamos a analizar el papel que desempeña la demanda agregada como determinante del empleo desde una perspectiva de equilibrio general.

La ley de Say es la respuesta de la economía clásica a la cuestión de la insuficiencia de demanda, en contraposición a la idea tradicional de que el empleo de los recursos no puede verse imposibilitado por una insuficiencia de la demanda agregada.

Esta ley es enunciada por el economista Jean Baptiste Say, presentada en su *“Traité d'économie politique”*.

Vamos a enmarcar, en primer lugar, el contexto en el que surge la Ley de Say. Debemos situarnos en el contexto socioeconómico dominado por la crisis de la economía británica tras las guerras napoleónicas. Muchos perciben esto como una situación de estancamiento, existe una insuficiencia de demanda la cual genera un estancamiento y desempleo, hay recursos ociosos. En este contexto surge la siguiente pregunta: *¿es posible que los recursos productivos de un país permanezcan ociosos en mayor o menor medida, y de una manera indefinida, como consecuencia de una insuficiencia generalizada del poder de compra?*

Una explicación de la insuficiencia de demanda es la tesis del subconsumo, que sostiene que la insuficiencia de demanda se produce a causa de que la renta está mal distribuida entre la población. Esta interpretación es dada por los llamados “subconsumistas” del siglo XIX tales como Sismondi, Malthus, Marx, etcétera.

La respuesta de la economía clásica a esta pregunta es la Ley de Say. La Ley de Say puede resumirse en la afirmación: “Toda oferta genera su propia demanda”. Esta frase pretende resumir el funcionamiento de dicha ley. No significa que los productores puedan ignorar las

preferencias de los consumidores ni que el simple acto de ofrecer cualquier bien o servicio garantice su venta en el mercado, quiere decir que, si hay oferta de servicios productivos, siempre habrá demanda de esos servicios, si no es en un sitio será en otro.

La ley de Say recoge la idea de que los recursos productivos no permanecerán indefinidamente ociosos por falta de demanda agregada; afirma que en un sistema de precios y salarios plenamente flexibles el pleno empleo está garantizado.

La forma más primitiva de la Ley de Say es la defendida por el propio Say, Smith, James Mill y Ricardo, y es lo que se conoce como la *identidad de Say*. En esta se niega el problema de la insuficiencia de demanda. Defienden que la demanda agregada no puede ser inferior a la oferta agregada.

Esta ley se basa en un supuesto muy restrictivo: existe una propensión al gasto agregada e igual a uno; todos los ingresos se gastan, si no es en bienes de consumo es en bienes de inversión.

Analíticamente:

$$P_1X_1^d + \dots + P_nX_n^d \equiv Lw + Kr \equiv P_1X_1^s + \dots + P_nX_n^s \quad ; \text{ donde:}$$

$P_1X_1^d + \dots + P_nX_n^d$  es la demanda agregada de bienes y servicios.

$P_1X_1^s + \dots + P_nX_n^s$  es la oferta agregada de bienes y servicios.

$Lw + Kr$  es el ingreso nacional. Son las rentas de los factores.

$P_i$  precios de los bienes.

$X_i$  cantidades de bienes demandadas u ofertadas.

$w, r$  precio de los factores de producción trabajo y capital, respectivamente.

$L$  factor de producción trabajo.

$K$  factor de producción capital.

$$P_1(X_1^d - X_1^s) + \dots + P_n(X_n^d - X_n^s) \equiv 0$$

Nótese, por tanto, que la suma de todos los excesos de demanda y oferta en una economía tiene que ser nula.

Aceptar este supuesto implica aceptar que no pueden existir excesos de oferta o demanda generalizados. Todo exceso de oferta en un sector se traducirá en un exceso de demanda en otro sector, los cuales se corrigen gracias a la existencia de precios flexibles. Esto producirá reasignaciones de recursos de unos sectores a otros.

Debemos aclarar que únicamente se están teniendo en cuenta los mercados de bienes y servicios e, implícitamente, los mercados de factores. Respecto al papel que juega el mercado de crédito debemos decir que está siempre en perfecto equilibrio, la oferta de crédito coincide en todos sus puntos con la demanda de crédito.

La validez de la ley de Say no requiere que se cumpla el supuesto establecido anteriormente de que la propensión agregada al gasto sea uno. No obstante, cabe presuponer que en una economía competitiva con flexibilidad de precios y salarios la ley de Say tiene que cumplirse.

John Stuart Mill defiende que pueden existir discrepancias entre la oferta y la demanda agregadas. La ley de Say deja de estar basada en una identidad convirtiéndose en una igualdad, la versión “débil” de esta ley: *la igualdad de Say*.

J.S.Mill considera que la demanda puede ser inferior al ingreso nacional, y que este es idéntico a la oferta agregada; puede haber insuficiencia de demanda. Esta nueva versión de la ley de Say no requiere el supuesto de que la propensión al gasto sea igual a uno de forma agregada, se admite el supuesto de insuficiencia generalizada de demanda agregada.

$$P_1X_1^d + \dots + P_nX_n^d < Lw + Kr \equiv P_1X_1^s + \dots + P_nX_n^s$$

Mill considera esto como un fenómeno transitorio que implica un desequilibrio macroeconómico. Ahora hay más mercados que coordinar: bienes y servicios, factores, crédito y mercado de dinero. Nótese que,

según esta interpretación, el mercado de crédito no tiene por qué hallarse en equilibrio y que tenemos en cuenta el mercado de dinero.

El argumento base de J.S.Mill se encuentra en el segundo ensayo de su obra *Essays on Some Unsettled Questions of Political Economy*. Afirma que si las acciones de compra y venta están separadas, puede ocurrir que exista una inclinación extendida a vender y necesidad de posponer las compras en el tiempo de forma que se produce la acción de venta pero no la de compra (ocurre en periodos de sobreoferta). Como es lógico, este estado es temporal. J.S.Mill afirma “[...] *Una situación de exceso de existencias es siempre transitoria y, por lo general, es seguida de una reactivación extraordinaria de la demanda [...]*”<sup>2</sup>. El hecho de que el dinero puede quedar detenido rompe con el supuesto de la identidad de Say y, por tanto, con la misma.

Mill confiaba en que tal situación se resolviera a través de ajustes vía precios (de los productos y del propio dinero). Los economistas clásicos afirman que existen dos mecanismos de ajuste que garantizan la absorción de lo producido en condiciones de pleno empleo. Existe un mecanismo directo y uno indirecto.

Si no se cumple el principio de que la propensión marginal al gasto es igual a uno, puede ocurrir que la población aplase sus compras en el tiempo. Este hecho tiene lugar cuando aumenta la preferencia por la liquidez, es decir, la gente decide retener su dinero en forma líquida. De esta forma se genera una insuficiencia de demanda de bienes y servicios. A consecuencia de ello, los precios monetarios descienden, de forma que la población se encuentra con ahorros no planeados. Cuando caen los precios absolutos las tenencias de dinero se revalorizan, estos fondos se canalizan hacia la compra de bienes y servicios de forma que

---

<sup>2</sup> Mill, J.S. *Essays on Some Unsettled Questions of Political Economy*. Traducción de Rodríguez Braun, C. Pág 93-6.

la demanda agregada aumenta. Esto es lo que se conoce como *mecanismo directo*.

Si los saldos monetarios extra se canalizan hacia el mercado de crédito se produce un exceso de demanda de bonos, el tipo de interés de los mismos cae y, por tanto, su precio tiende a subir. Hay un incremento en la demanda de bienes de capital y de consumo. La demanda agregada se recupera. Este es el *mecanismo indirecto* de absorción.

Como conclusión podemos dilucidar que la Ley de Say busca dar un fundamento teórico a la idea tradicional de la existencia de pleno empleo el cual se alcanza gracias al correcto funcionamiento del sistema de precios. Cabe decir que no se profundiza en el análisis del funcionamiento del mecanismo de precios hasta finales del siglo XIX con el desarrollo de la Teoría de Equilibrio General formulada inicialmente por el economista León Walras.

La Ley de Say explica la existencia de desempleo como un fenómeno transitorio y puntual que se produce a corto plazo ya que a más largo plazo el buen funcionamiento del sistema de precios garantiza el pleno empleo.

## **2. EL DESEMPLEO DESDE UNA PERSPECTIVA KEYNESIANA**

Como hemos mencionado con anterioridad, los economistas clásicos pensaban que el mecanismo de la competencia era suficiente para garantizar el pleno empleo y que únicamente podía existir infrautilización de los recursos a corto plazo.

Varios subconsumistas, como Malthus y Marx, no aceptaron el automatismo del pleno empleo. No consiguieron desarrollar una teoría que fuera acogida por el resto de economistas de la época, por lo que sus ideas al respecto desaparecieron hasta Keynes.

Keynes negó la validez de la ley de Say. Formuló la teoría de la “demanda efectiva”, tratando de vincular el empleo y la producción con la demanda agregada.

Keynes desarrolló sus ideas al respecto en la *“Teoría General del empleo, el interés y el dinero”* (1936). En esta Keynes sostenía que la economía clásica no era más que un caso particular de su teoría. A partir de este momento ya no existe un consenso en torno a la ley de Say; la razón, las ideas keynesianas.

La economía keynesiana se construye a partir del llamado “principio de la demanda efectiva”, que se podría expresar diciendo que la demanda agregada de la economía es el motor de la producción y del empleo (“la demanda agregada tira de la producción y del empleo”). En definitiva, se supone que cuando la demanda agregada es mayor que la oferta agregada la producción aumenta, aumenta por tanto la oferta agregada y con ello el empleo. Lo contrario ocurre cuando la demanda agregada es menor que la oferta agregada, en este caso la producción cae, cae la oferta agregada y disminuye el empleo.

Keynes afirma que en la economía existe un amplio margen de recursos ociosos, y rechaza la idea de los ajustes vía precios en la medida en que estos recursos ociosos son abundantes. A medida que se camina a una situación de pleno empleo y cada vez hay menos recursos ociosos los ajustes vía renta son sustituidos por ajustes vía precios.

A pesar de reconocer la posibilidad de ajustes a través de los precios en determinadas circunstancias, el modelo de Keynes es un modelo de precios y salarios fijos donde las variaciones en la demanda agregada se traducen en variaciones en la producción y el empleo. Esto es reflejo de la situación histórica de los años treinta.

En definitiva, Keynes sostiene que el sistema de precios no funciona. Nótese que el “principio de demanda efectiva” es la negación de la Ley de Say. Explicar los fundamentos microeconómicos de este principio equivale a explicar los posibles fallos de la Ley de Say.

Como hemos explicado anteriormente, el modelo simple de Keynes es un modelo de precios y salarios fijos. Cabe aclarar que Keynes no justifica la ineficacia de los ajustes vía precios en base a fundamentos

microeconómicos. En este modelo la existencia del desempleo se presupone. Para explicar la existencia del mismo debemos hacer alusión a la reinterpretación de las ideas de Keynes a través del modelo de síntesis neoclásico-keynesiana.

El modelo de síntesis es un modelo de estructura fundamentalmente neoclásica pero que bajo ciertas condiciones especiales, que explicaremos posteriormente, genera resultados keynesianos. Es un modelo de equilibrio general con cuatro mercados: mercado de bienes y servicios, mercado de trabajo, mercado de dinero y mercado de bonos. Este último se elimina del estudio a través de la ley de Walras la cual dice que si  $n-1$  mercados se hallan en equilibrio el enésimo también estará en equilibrio. Es importante mencionar que en esta reinterpretación del modelo se recuperan los ajustes vía precios; las conexiones existentes entre los mercados se dan fundamentalmente a través de los precios.

Como hemos mencionado con anterioridad, el modelo de síntesis, bajo determinadas hipótesis, ofrece resultados keynesianos. El escenario keynesiano más definitivo se obtiene estableciendo la hipótesis de que los salarios nominales son rígidos a la baja, es decir, cuando existe un suelo de salarios monetarios. El salario no puede caer por debajo de un determinado nivel  $W_0$  ( $W < W_0$  no está permitido). Este hecho abre la posibilidad de que existan equilibrios con desempleo.

En estas circunstancias, Keynes defiende que, llevando a cabo políticas expansivas, ya sean monetarias o fiscales, se va a producir un efecto expansivo en la economía que va a generar un aumento de la producción y el empleo.

En una situación de este tipo un aumento de la oferta monetaria reduciría el tipo de interés, dando lugar a un aumento de la inversión y del consumo y, por tanto, de la demanda agregada. Los precios aumentarían y, si los salarios no reaccionan ( $W$  constante al nivel  $W_0$ ) el salario real de los trabajadores disminuiría, siendo la productividad

marginal del trabajo mayor al salario real de los trabajadores, dando lugar a un aumento del empleo y de la producción. Como observamos, bajo la hipótesis de salarios monetarios rígidos a la baja, la teoría de la demanda efectiva de Keynes se pone de manifiesto.

Si, por el contrario, los salarios monetarios reaccionan a la vez que los precios, los salarios reales no se modifican y el efecto expansivo defendido por Keynes no se produciría a menos que existieran desajustes temporales entre los salarios y los precios. En este caso el efecto expansivo sería transitorio.

Cabe decir, por tanto, que en una economía con precios y salarios plenamente flexibles y adoptando una perspectiva de largo plazo la teoría keynesiana de la demanda efectiva no tiene ninguna validez, se mantienen los argumentos neoclásicos.

Como conclusión podemos decir que la causa última del desempleo, según lo explicado, es, un salario demasiado alto. No existe en base a esto una gran originalidad respecto a la teoría neoclásica. Lo importante es el mensaje político de Keynes: se puede controlar el ciclo económico manejando la demanda agregada.

### **3. EL ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO Y EL AUTOMATISMO DEL PLENO EMPLEO.**

A continuación, vamos a realizar un análisis del mercado de trabajo desde una perspectiva de equilibrio parcial.

En primer lugar, vamos a explicar las teorías de la demanda y de la oferta de trabajo desde una perspectiva clásica.

En segundo lugar, explicaremos las teorías de la demanda y la oferta de trabajo por separado desde un punto de vista más moderno. Comenzaremos desarrollando la teoría de demanda de trabajo; posteriormente analizaremos la teoría de oferta de trabajo; y, por último, estudiaremos la interacción entre la demanda y la oferta de trabajo, a fin de determinar el salario y el empleo.

### 3.1. EL MERCADO DE TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA CLÁSICA

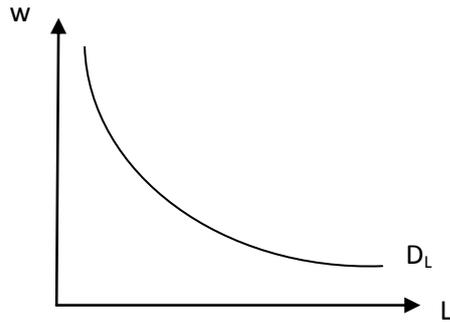
Los economistas clásicos, Adam Smith, Ricardo, Stuart Mill..., trataron cuestiones relacionadas con la oferta y la demanda de trabajo, aunque sus teorías no surgían del análisis de minimización del coste y maximización del beneficio, derivado del análisis marginal.

En relación con la *demanda de trabajo* se basaron en la noción del fondo de salarios. Desarrollaron la hipótesis de un fondo, que definieron como una parte integrante del capital, previamente acumulado, destinado a remunerar a los trabajadores. Entendían el capital como un adelanto de los medios materiales de producción. La noción de un fondo de salarios previamente acumulado la desarrolló plenamente Adam Smith y se aceptó como válida hasta John Stuart Mill.

Los economistas clásicos, en general, pensaban que el stock de capital de una economía estaba formado en su mayor parte por capital circulante y, dentro de esta categoría, la mayor parte eran avances salariales. Aumentar el fondo de salario era una manera de aumentar el stock de capital de una economía. Se consideraba que era una cantidad fija perfectamente determinada al inicio de cada periodo productivo.

Esta hipótesis se justifica diciendo que el valor de la producción está en manos de los capitalistas, los cuales deciden qué parte destinan al consumo propio y qué parte a la inversión, y luego deciden qué parte de esta inversión destinan a capital fijo y circulante.

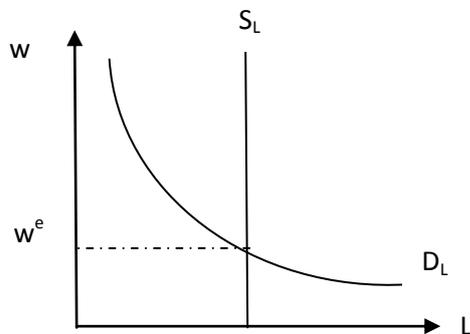
El gasto en mano de obra va a ser una constante a corto plazo al estar el fondo de salarios fijado al inicio de cada periodo productivo. En términos gráficos decimos que la demanda es una hipérbola equilátera ya que el fondo de salarios es simplemente el producto del salario por el empleo.



A medida se produce acumulación de capital la curva de demanda de trabajo se desplaza hacia la derecha, ya que aumenta el fondo de salarios.

Sobre la *oferta de trabajo*, los clásicos afirman que en cualquier momento era una proporción más o menos fija de la población. La evolución de la población era el determinante esencial de la evolución de la oferta de trabajo.

A corto plazo tendríamos una situación muy simple:



La demanda de trabajo de cada momento juntamente con la oferta, fija a corto plazo, determina el salario de equilibrio. El salario de cada periodo se obtiene dividiendo el fondo de salarios entre la fuerza de trabajo. De este modo, el salario variará en función del stock de capital y de la población existente en cada momento.

## 3.2. EL MERCADO DE TRABAJO DESDE UNA PERSPECTIVA MODERNA

### 3.2.1. Teoría de la demanda de trabajo

La demanda de trabajo es una demanda derivada, es decir, depende de la demanda del producto o los servicios en cuya producción interviene. Por tanto va a depender del precio de dichos productos o servicios.

La demanda de trabajo de una empresa se obtiene a partir de la maximización del beneficio. Vamos a considerar en el mercado de factores productivos y de bienes una situación competitiva.

El principio de maximización del beneficio requiere igualar el valor de la productividad marginal de los factores a su precio. Vamos a suponer que la empresa utiliza trabajo y capital como factores variables y los recursos naturales como factor fijo.

Cada empresa se enfrenta a un problema de maximización del beneficio:

$$\text{Max } \pi = IT - CT = p \cdot q(L, K, T) - (wL + rK + CF)$$

Condiciones de primer orden:

$$\frac{d\pi}{dL} = 0; p \cdot \frac{\partial q}{\partial L} - w = 0; vPMaL = w$$

$$\frac{d\pi}{dK} = 0; p \cdot \frac{\partial q}{\partial K} - r = 0; vPMaK = r$$

Obtenemos a partir de la maximización del beneficio la demanda de factores variables la cual dependerá de los precios de los factores ( $w, r$ ) y del precio del output o producto final de la empresa ( $p$ ) y, en caso de considerar algún factor como fijo (consideramos como tal los recursos naturales), de la cantidad del mismo ( $T$ ).

$$L(p, w, r, T)$$

$$K(p, w, r, T)$$

Se puede demostrar que siempre que la función de producción cumpla la condición de que los rendimientos conjuntos de los factores variables sean decrecientes el problema de maximización del beneficio tiene una solución única y las demandas de inputs están definidas.

Una vez obtenidas las demandas de factores individuales vamos a obtener la función de demanda de trabajo desde una perspectiva agregada, para el conjunto de la economía. La demanda agregada es la suma de la demanda de todas las empresas de todos los sectores de una economía.

La demanda agregada de trabajo dependerá del precio de los factores variables (trabajo y capital), de los precios de los productos finales y de las dotaciones de factor fijo (recursos naturales). Sabiendo esto la demanda agregada de trabajo viene definida por:

$$L^D = L(w, r, p_1 \dots p_n, T)$$

w, r: precios de los factores variables trabajo y capital, respectivamente.

T: conjunto de dotaciones de recursos naturales de todas las empresas.

$p_1 \dots p_n$ : precios de los productos finales.

¿Podemos construir una función de demanda de trabajo que relacione el salario con el empleo, suponiendo que todas las demás variables permanecen constantes? Antes de responder afirmativamente a esta cuestión, tenemos que reconocer la existencia de un problema. El problema que se puede generar es que se produzca una modificación de la estructura de precios.

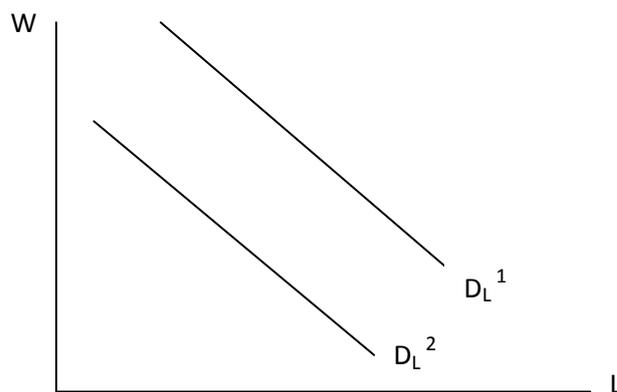
La variación del salario (w) conlleva la variación de las funciones de oferta y demanda de todos los bienes lo cual puede provocar que varíe toda la estructura de precios de los productos finales. Para solventar este problema basta con suponer que los precios relativos de los productos finales no varían en la misma dirección pero que los distintos efectos se neutralizan entre sí, lo cual equivale a considerar que la estructura de precios de los bienes no varía. Suponemos pues que la

demanda de trabajo se comporta ante variaciones en el salario como si la estructura de precios de los bienes permaneciera fija.

La variación del salario podría influir también en el precio del capital ( $r$ ) pero consideramos que estamos analizando un país pequeño de tal manera que las variaciones de la demanda de capital en el país en cuestión no afectan al precio internacional de dicho factor. Otro argumento que podemos dar para justificar que el precio del capital no varía es que el tipo de interés está regulado por el Banco Central, que se encarga de mantenerlo constante.

En base a lo explicado anteriormente, podemos decir que es necesario establecer algunos supuestos, aunque no muy restrictivos, en la teoría de la demanda de trabajo, desde una perspectiva de equilibrio parcial, para obtener una curva de demanda con pendiente negativa.

Finalmente, cabe destacar que la existencia de industrias monopolísticas no impide la existencia de una función de demanda de trabajo con pendiente negativa. Simplemente esta tiene una posición más baja en comparación con la situación competitiva. El carácter monopolístico de una industria no altera las propiedades básicas de la función de demanda de trabajo, siempre que el mercado de trabajo siga siendo competitivo.



$D_L^1$ : demanda de trabajo de una industria perfectamente competitiva.

$D_L^2$ : efectos del incremento del grado de monopolio en la producción de bienes finales.

### 3.2.2. Teoría de la oferta de trabajo

El objetivo de este epígrafe es explicar cómo deciden los individuos el número de horas de trabajo que van a ofrecer al mercado, a fin de construir la oferta de trabajo.

La oferta de trabajo se determina a partir de las decisiones de optimización de los individuos. Estos optimizan la decisión de distribuir el tiempo entre trabajo y ocio.

Suponemos un individuo con un cierto nivel de educación y experiencia laboral que dispone de un tiempo (24 horas) a distribuir entre trabajo (empleo remunerado) y ocio (tiempo no remunerado).

Para ver como el individuo distribuye de manera óptima su tiempo necesitamos conocer sus preferencias y sus restricciones.

#### a. *Las preferencias*

Matemáticamente se representan a través de la función de utilidad y gráficamente a través de las curvas de indiferencia. Las curvas de indiferencia representan combinaciones de ocio (h) y consumo (C), que dan la misma satisfacción al individuo. Estas tienen pendiente negativa y son convexas respecto al origen.

#### b. *Restricción*

Representan las combinaciones de ocio y consumo que un trabajador puede tener dado el salario (w), el precio del consumo (p) y la renta no laboral (N). Tenemos dos restricciones para cada individuo:

$$pC = wL + N$$

$$L+h = 24$$

El problema de maximización sería el siguiente:

$$\text{Max } U = u(h,C)$$

$$\text{s.a: } pC = wL + N$$

$$L+h = 24$$

Resolviendo el problema obtenemos las siguientes condiciones de primer orden:

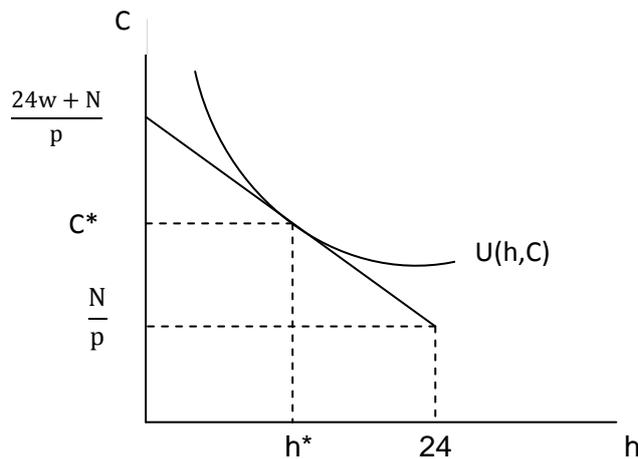
$$(1) \frac{U_h}{U_c} = \frac{w}{p}$$

$$(2) pC = w(24-h) + N$$

De las condiciones de primer orden se extrae la oferta individual de trabajo, la cual dependerá de la renta laboral en términos reales y de la renta no laboral.

$$L^s = \phi_i \left( \frac{w}{p}, N \right)$$

A continuación, vamos a deducir la curva de oferta de trabajo individual gráficamente.



Para ello debemos analizar qué ocurre con la oferta de trabajo del individuo cuando cambian los salarios.

Una variación del salario da lugar a dos efectos, el efecto sustitución y el efecto renta, en base a cuya magnitud será de una u otra forma la pendiente de la curva de oferta.

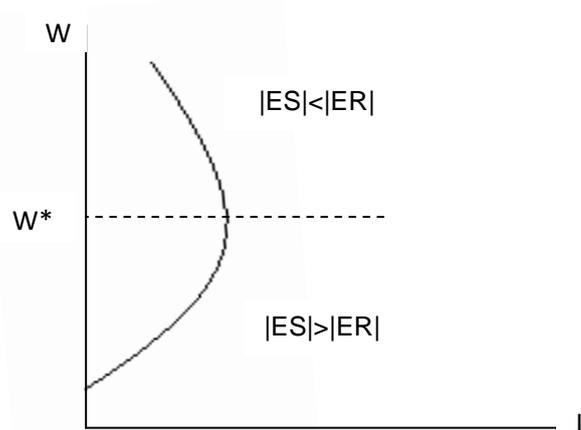
- *Efecto sustitución (ES)*: Si se produce un incremento (disminución) del salario, aumenta (disminuye) el coste de oportunidad del ocio, por lo tanto, se demanda menos (más) cantidad de ocio y aumenta (disminuye) la oferta de trabajo.

- *Efecto renta (ER)*: si la renta laboral aumenta somos más ricos y, por tanto, aumentará la demanda de ocio, puesto que es un bien normal, cayendo, en consecuencia, la oferta de trabajo.

El efecto total depende de la magnitud de las dos fuerzas anteriores:

- Si  $|ES| > |ER|$ : al aumentar el salario aumenta la cantidad de trabajo ofrecida, por lo que la pendiente de la curva de oferta será positiva. Es común que esto suceda para salarios bajos.
- Si  $|ES| < |ER|$ : al aumentar el salario disminuye la cantidad de trabajo ofrecida, por lo que la pendiente de la curva de oferta será negativa. Es común que esto suceda para salarios altos.

La curva de oferta individual de trabajo, en base a lo explicado anteriormente, será:



Agregando la curva de oferta individual para todos los sujetos obtenemos la oferta de trabajo agregada, que dependerá del salario real y de las rentas no laborales de todos los individuos ( $N_1...N_n$ ).

$$L^s = \psi\left(\frac{w}{p}, N_1...N_n\right)$$

Vamos a analizar cómo afectan las variaciones en el salario y en las rentas no laborales a la curva oferta agregada. Las variaciones en el salario afectan a través de dos mecanismos: las decisiones de participación, es decir, cuanto mayor sea  $w$  hay más gente dispuesta a

trabajar; y a través de las variaciones en las ofertas individuales, que podrán ser positivas o negativas en función de cómo sean los efectos sustitución y renta. Por otro lado, las variaciones de la renta no laboral influyen en la oferta agregada a través de dos mecanismos: el efecto sobre las decisiones de participación, ya que a mayor renta no laboral menos probable es que el individuo ofrezca su trabajo; y de los efectos renta: cuanto mayor es su renta, el individuo compra más ocio y ofrece menos trabajo. El coste de oportunidad del ocio, en el modelo que estamos analizando, es el consumo. Se puede afirmar que cuanto mayor es el coste de oportunidad del ocio menor es la demanda de ocio y, por tanto, se trabaja más.

Hasta ahora hemos supuesto que los trabajadores podían elegir el número de horas que trabajan. Sin embargo, es posible que la jornada de trabajo esté fijada. En este caso las decisiones individuales se reducen a trabajar el número de horas establecido o no trabajar, en función del salario de reserva del individuo. Nótese que el salario de reserva es aquel por debajo del cual el individuo no está dispuesto a ofrecer su trabajo. Tras esta breve aclaración, si el salario se halla fijado por debajo al salario de reserva la oferta de trabajo es nula o bien si, por el contrario, se halla en el nivel de reserva o por encima del mismo, el individuo trabajará el número de horas estipuladas.

Vamos a analizar a continuación la forma de la oferta de trabajo individual y agregada en relación a si la jornada laboral se encuentra fijada o no.

En primer lugar vamos a estudiar la forma de la función de oferta de trabajo individual. Planteamos la situación en la que se puede elegir el número de horas de trabajo. En este caso, la forma de la oferta de trabajo individual dependerá de los efectos sustitución (ES) y renta (ER), como hemos explicado con anterioridad; si el  $ES > ER$  la pendiente de la función de oferta de trabajo individual será positiva y si el  $ER > ES$  la pendiente será negativa. Si suponemos que el número de horas de

trabajo está estipulado la oferta individual será vertical a partir del salario de reserva.

Si estudiamos la forma de la oferta de trabajo agregada, tenemos que tener en cuenta tres elementos: los efectos sustitución (ES) y los efectos renta (ER) de los distintos individuos y el efecto participación (EP): Diremos que, en caso de que se pueda elegir el número de horas de trabajo, la pendiente dependerá de estos tres conjuntos de efectos: si los efectos sustitución junto con el efecto participación predominan sobre el conjunto de los efectos renta la pendiente será positiva. En caso contrario será negativa. Cuando la duración de la jornada es fija, la pendiente será positiva debido al efecto participación.

Hasta el momento no hemos analizado los efectos del desempleo sobre la oferta de trabajo agregada. Para tener esto en cuenta podemos reflexionar acerca de la siguiente cuestión: ¿Qué ocurre con la oferta de trabajo cuando hay desempleo? ¿Cómo varía?

Existen dos hipótesis que explican cómo el desempleo provoca variaciones en la oferta de trabajo: la hipótesis del trabajador añadido y la hipótesis del trabajador desanimado. Según la hipótesis del trabajador añadido, cuando el cabeza habitual de familia está desempleado, entran en la población activa otros miembros de la economía doméstica a fin de mantener la renta familiar; por tanto, aumenta la tasa de actividad a medida que aumenta el desempleo. Esto se explica porque otros miembros de la familia ven reducida su renta no laboral y con ello su salario de reserva cae. Por otra parte, la hipótesis del trabajador desanimado afirma que en épocas recesivas la búsqueda de trabajo se hace tan dura que la población deja de buscar empleo, cayendo de esta forma la tasa de actividad. Podemos concluir que el contexto familiar y económico, en base a lo visto con anterioridad, afecta a la oferta de trabajo en situaciones de desempleo.

### 3.3. DETERMINACIÓN DEL SALARIO Y EL EMPLEO

Desde el punto de vista gráfico, los salarios y el nivel de empleo en un mercado competitivo se determinan en el punto de intersección entre la oferta y la demanda de trabajo. En principio cabe esperar que en un mercado organizado competitivamente se logre un equilibrio con pleno empleo.

El problema principal que vamos a abordar es quién fija los salarios en este modelo. Si suponemos que todos los agentes del mercado son precio-aceptantes, ¿quién fija los salarios? Quizá lo más razonable sea pensar que en un mercado competitivo los precios se determinan a través de las negociaciones atomizadas de los agentes.

Lo que aquí vamos a suponer es que todas las negociaciones son de carácter público. Los contratos entre los agentes son públicos de forma que todos los individuos poseen toda la información sobre los mismos y tienen la capacidad de observar lo que negocian los demás.

En estas condiciones, es de esperar que el precio del trabajo vaya a ser uniforme. Podemos suponer que existe un periodo de renegociación en el que los individuos, tras observar y analizar el resto de contratos renegocian el suyo propio. Tras el periodo de renegociación, cuando todos los agentes están conformes, al cierre de los contratos se establece un salario único, que es el salario de equilibrio.

Este hecho equivale a explicar lo que ocurre en una situación competitiva, siempre que existan muchos oferentes y demandantes de trabajo y que la información y la movilidad del trabajo sean perfectas y sin costes.

En definitiva, el modelo basado en la oferta y demanda de trabajo no debe presentar ningún problema siempre que se cumplan las condiciones enunciadas anteriormente. En ausencia de estas condiciones existiría una cierta dispersión de salarios (no habría un salario único), pero no tendría por qué haber desempleo involuntario.

#### **4. ¿HAY SIEMPRE INTERSECCIÓN POSITIVA ENTRE LA OFERTA Y LA DEMANDA DE TRABAJO?**

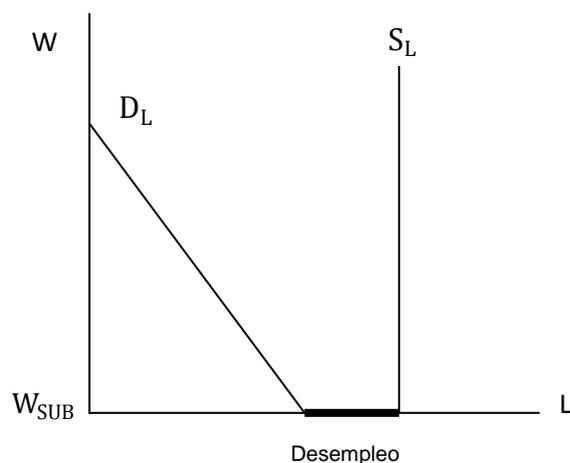
Para analizar esta cuestión es preciso situarse en un contexto de equilibrio general competitivo. El equilibrio general puede conllevar precios nulos para determinados bienes. Es posible que una mercancía sea excesivamente abundante y, por tanto, que su demanda esté saturada. En este caso, el mercado no tiene por qué vaciarse. En esta situación existiría exceso de oferta y el precio de dicha mercancía descendería hasta hacerse nulo.

Podemos plantearnos esta cuestión para el mercado de trabajo: ¿Es posible que no exista una intersección positiva entre la oferta y la demanda de trabajo, es decir, que ocurra algo similar a la situación anterior del mercado de bienes? La respuesta a esta pregunta puede variar en función de la perspectiva temporal que adoptemos.

A corto plazo, es posible y verosímil que no exista una intersección positiva entre la oferta y la demanda de trabajo ya que la estructura sectorial está dada y las posibilidades de sustitución entre los factores de producción son limitadas. En un equilibrio competitivo con un número de industrias y bienes fijos puede ocurrir que la oferta de trabajo sea excesiva y que no se alcance el pleno empleo a causa del bajo grado de sustituibilidad de los factores.

A corto plazo, la razón que provoca la existencia de trabajo redundante es que la elasticidad de la demanda de trabajo con respecto al salario es muy baja. Un ejemplo de este suceso lo encontramos en la situación que atraviesa el mercado de trabajo en la actualidad en España.

Gráficamente, podríamos representar la situación descrita de la siguiente forma:



El salario de subsistencia “[...] es aquel por debajo del cual nadie podría trabajar, ya que la supervivencia física sería imposible; es perfectamente concebible que la demanda de trabajo, dado un salario de subsistencia, sea inferior a la oferta [...] el salario de subsistencia sería un valor exógeno y sería equivalente, en términos formales, a un “precio nulo” [...]”.<sup>3</sup>

Nadie podría descartar que una situación de este tipo es posible, sobre todo en el caso de trabajadores con menor cualificación. El cambio técnico podría hacer que el trabajo menos cualificado se convirtiera en redundante. Sin embargo, los seres humanos somos bastante versátiles. Una persona puede cualificarse a fin de combatir las consecuencias adversas de los avances tecnológicos.

La explicación clave a la inverosimilitud de este hecho a largo plazo es la reasignación de los recursos hacia los sectores más intensivos en trabajo. Cuando hay desempleo se espera que bajen los salarios. Esto lleva a las empresas a sustituir capital por trabajo y a una reasignación de los recursos hacia los sectores más intensivos en trabajo. De esta

---

<sup>3</sup> Sánchez Molinero, J.M. *La teoría económica del desempleo*. EDUCA. I.S.B.N. Nº 950-523-029. Tucumán 1436/38. Buenos Aires, 1995.

forma se produce un cambio en la estructura sectorial de la economía, se expanden cada vez más los sectores intensivos en trabajo y se contraen los sectores intensivos en capital. Con salarios bajos la demanda de trabajo aumenta reduciéndose el desempleo.

Como conclusión, podemos decir que el mecanismo de los precios es suficiente para alcanzar el pleno empleo aunque es posible que requiera la existencia de salarios muy bajos en determinadas ocupaciones.

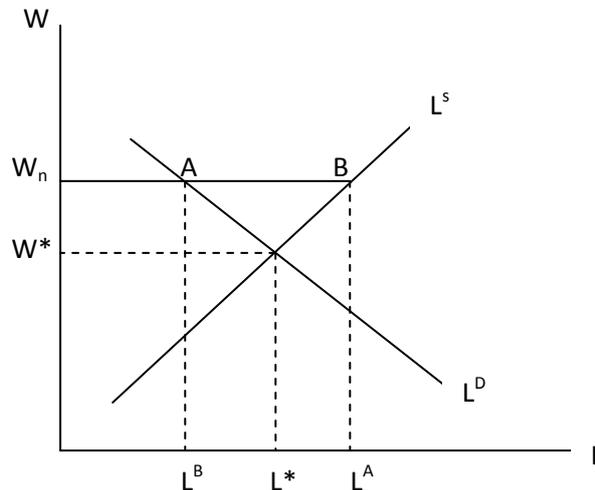
## **5. SALARIOS NEGOCIADOS Y DESEMPLEO**

En muchos países es común que la fijación de los salarios se lleve a cabo a través de un proceso de negociación colectiva en lugar de determinarse por el libre juego de la oferta y la demanda. En esta situación, en la que los salarios son negociados, debemos distinguir dos casos: el caso del monopolio bilateral (existe un sindicato de empresa y un sindicato de trabajadores a través de los cuales se negocia el salario y el nivel de empleo, cómo sería el caso del convenio de Renfe) y el caso de los convenios sectoriales, que se negocian para todo un sector. En estos convenios el contenido fundamental de la negociación suele ser el nivel salarial. En España este tipo de convenios afectan a más del ochenta por ciento de los trabajadores).

Si nos centramos en los convenios sectoriales, lo primero que hay que decir es que el significado de la oferta y la demanda de trabajo no varía. Cada agente se continúa considerando precio-aceptante. Sí se produce una variación, por el contrario, en el mecanismo de fijación de los salarios. Se ha pasado de un mecanismo de fijación de los salarios a través de negociaciones atomizadas a un mecanismo de fijación de los salarios a través de una negociación multilateral. Cabe decir que el salario resultante dependerá de la fuerza de cada sindicato, ya que las empresas tenderán a fijar un salario bajo y los trabajadores buscarán el establecimiento de salarios elevados. Si el salario negociado se fija por debajo del salario de equilibrio este no tiene efecto. Si, por el contrario,

el salario negociado se haya por encima del de equilibrio, se produce un exceso de oferta y hay desempleo.

Gráficamente podríamos representar la situación de la forma siguiente.



$W_n$ : salario negociado.

$W^*$ : salario de equilibrio competitivo.

$W_n$ -B- $L^S$ : oferta de trabajo tras la negociación salarial.

$L^A$ - $L^B$ : desempleo que aparece ante la fijación del salario negociado.

Cabe decir que el modelo del monopolio bilateral a la hora de analizar el mercado de trabajo de un país, en términos generales, no es demasiado acertado. Este modelo es más bien propio del análisis de algunas industrias en particular. En un monopolio bilateral existen dos grupos, un sindicato de trabajadores y uno de empresarios, que negocian los salarios y el nivel de empleo. En los convenios sectoriales las negociaciones suelen centrarse en cuestiones salariales o, a mayores, en aspectos como la seguridad en el trabajo, la duración de la jornada laboral, etc., pero casi nunca se negocia el nivel de empleo. Se presupone que los empresarios continúan teniendo la facultad de determinar el número de trabajadores que contratan. El hecho de que el nivel de empleo no sea uno de los factores clave en la negociación para los sindicatos de trabajadores puede deberse a que estos prefieren las

suspensiones temporales de empleo a las reducciones salariales ya que estas últimas afectan a todo el colectivo laboral mientras que las primeras suelen afectar a un porcentaje menor de trabajadores y normalmente de poca antigüedad. Es posible que la razón sea que los representantes sindicales son sensibles a esta mayoría cuando negocian los salarios y el nivel de empleo.

La función de demanda y oferta habituales de trabajo continúan existiendo. Cada empresa observa el salario establecido y determina en base a este el nivel de empleo teniendo en cuenta a la hora de tomar las decisiones maximizadoras las cláusulas del convenio colectivo. Los convenios pueden también afectar a la oferta si, por ejemplo, aumentan los subsidios por desempleo, el salario de reserva de los trabajadores aumenta y la oferta agregada de trabajo se ve reducida.

Como conclusión cabe decir que ante las negociaciones salariales las funciones de oferta y de demanda no varían su significado, es posible que varíe la forma y la posición de las mismas pero continúan comportándose de la forma competitiva habitual. Nótese, en consecuencia, que podemos asociar la aparición de desempleo con un salario (negociado) excesivamente elevado.

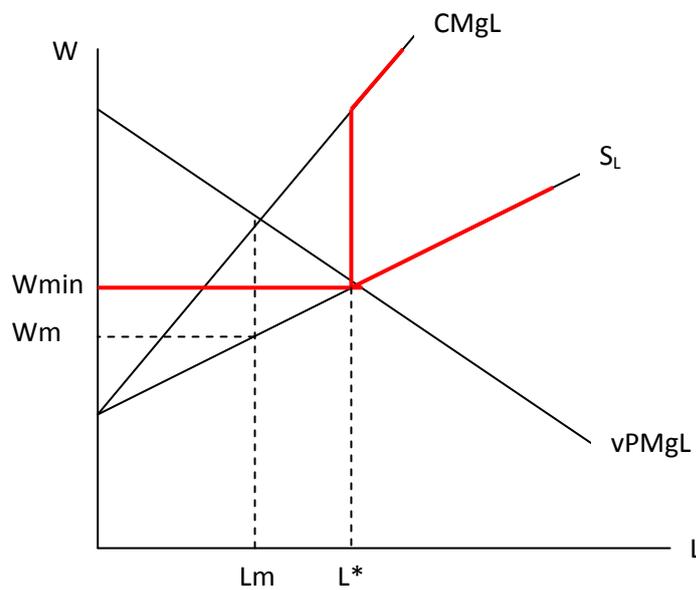
## **6. REGULACIONES LABORALES Y DESEMPLEO**

Vamos a estudiar el efecto de las regulaciones laborales más frecuentes sobre el empleo. En primer lugar analizaremos la ley del salario mínimo.

Una de las formas de intervención legislativa en el mercado de trabajo es la fijación de un salario mínimo. La teoría del salario mínimo es una teoría sencilla de salarios que no vacían el mercado en la cual los salarios están sometidos a controles gubernamentales. Dicha teoría cuenta con una larga tradición en las economías occidentales.

Existen distintos argumentos a favor y en contra del salario mínimo. Sus defensores argumentan que es necesaria la existencia de un salario mínimo que garantice una renta anual suficiente para comprar los bienes

de consumo básicos para vivir y que limite el poder de monopsonio de las empresas. Cabe aclarar que en la actualidad no es muy común la existencia de monopsonios ya que estos presuponen que no existe movilidad del trabajo. También cabe decir que la existencia de un salario mínimo en un monopsonio a la altura del salario competitivo no sólo no genera desempleo sino que aumenta el empleo en relación a la situación monopsonista. Vamos a mostrarlo gráficamente:



La cantidad óptima de empleo en un monopsonio viene determinada por el punto de corte entre el valor de la productividad marginal del trabajo y el coste marginal del trabajo.

La oferta de trabajo, en el caso del monopsonio bilateral, es lineal:

$$W = a + bL$$

Los costes totales vienen dados por la siguiente ecuación:

$$CT(L) = LW = aL + bL^2$$

$$CMgL = a + 2bL$$

$W_{\min}$ : establecimiento del salario mínimo en el punto de equilibrio competitivo.

$W_m$ : salario de monopsonio.

$L_m$ : empleo en la situación de monopsonio.

$L^*$ : empleo tras el establecimiento de un salario mínimo, equivalente al empleo en la situación competitiva.

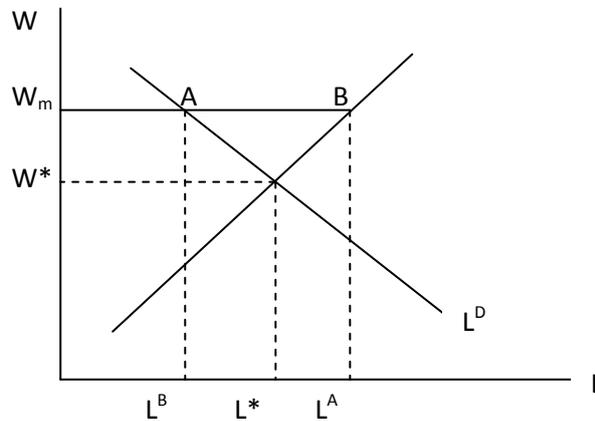
Cabe decir que en el modelo de monopsonio se presupone que no existe movilidad del trabajo, lo cual es muy improbable, de forma que considera que la oferta de trabajo es lineal cuando en realidad la oferta, determinada por el coste de oportunidad de sus trabajadores, tiende a ser horizontal. Esta es una de las críticas fundamentales hacia este modelo.

Los que se oponen a la teoría de los salarios mínimos fundamentan sus argumentos en la generación de desempleo y en el hecho de que este salario mínimo no va destinado a los grupos a los que debería dirigirse a fin de reducir la pobreza.

A continuación vamos a analizar los efectos del establecimiento de un salario mínimo en un contexto de mercado competitivo. Suponemos que todos los trabajadores están cubiertos por la ley de salario mínimo y que los mercados de factores son perfectamente competitivos. Si el salario mínimo es igual o inferior al de equilibrio, la ley es irrelevante. Si el salario mínimo se establece por encima del de equilibrio, los empresarios maximizadores del beneficio reducirán el empleo de forma que el empleo disminuye. Cabe decir también que el establecimiento de un salario mínimo genera ineficiencia en la asignación de los recursos, es decir, se genera una pérdida neta de producción interior. Manteniendo todo lo demás constante, cuanto más alto es el salario mínimo mayores son las consecuencias negativas para el empleo y la asignación. También podemos decir que, cuanto mayor sea la

elasticidad de las curvas de oferta y demanda, mayores serán las repercusiones de la ley sobre el desempleo.

Gráficamente podemos ilustrarlo de la siguiente forma:



$W_m$ : salario mínimo.

$W^*$ : salario de equilibrio competitivo.

$L^A - L^B$ : desempleo que aparece ante la fijación del salario mínimo.

Por último, cabe mencionar, que existen dos factores que podrían amortiguar los efectos negativos de la ley de salario mínimo: el incumplimiento de la legislación y la reducción de las compensaciones extrasalariales a fin de contrarrestar la subida del salario.

Otras restricciones legales a las que se hallan sometidos los contratos laborales son las siguientes: principio legal de que el despido ha de estar siempre justificado, imposición legal de contratos a largo plazo, establecimiento de indemnizaciones obligatorias, existencia de cuotas a la Seguridad Social con cargo a los empresarios y regulaciones de la duración de la jornada.

Todas estas restricciones en materia de contratos, a excepción de la mencionada en último lugar (regulaciones a la duración de la jornada), provocan un aumento de los costes de contratación y con ello influyen sobre la demanda de trabajo provocando una reducción de la misma.

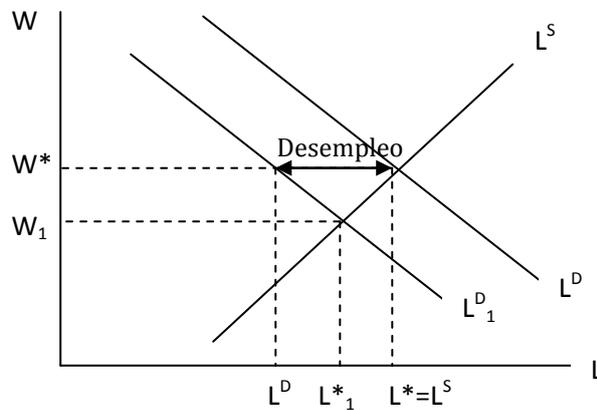
El principio legal de que el despido ha de estar siempre justificado obliga al empresario a demostrar que el trabajador no es apto para la realización del trabajo o que no cumple con las tareas asignadas. También se puede justificar alegando que la empresa no puede sobrevivir a no ser que realice una reducción de la plantilla. El despido colectivo sólo está permitido cuando la empresa está pasando por situaciones adversas y obliga a los empresarios a pagar fuertes indemnizaciones a los trabajadores afectados. Todas estas restricciones influyen sobre la demanda de trabajo, los empresarios demandan menos trabajo.

Supongamos ahora que se impone la obligación de realizar contratos por periodos largos e indemnizaciones obligatorias, esta regulación tiene efectos similares a los descritos anteriormente: se reduce la demanda de trabajo ya que los empresarios son más cautos a la hora de contratar trabajadores. Cabe decir que estas restricciones influirán negativamente sobre la demanda de trabajo siempre y cuando sean impuestas por la ley, ya que los empresarios y los trabajadores pueden llegar a acuerdos de este tipo de forma voluntaria.

Efectos similares a estas restricciones tiene la imposición de cuotas a la Seguridad Social con cargo a empresarios, ya que estas cuotas se pueden considerar como un impuesto establecido sobre la compra de trabajo llevada a cabo por los empresarios.

Cabe aclarar que estas restricciones por sí mismas, en un contexto competitivo y con negociaciones atomizadas, no generan desempleo. Simplemente generan una disminución de la demanda de trabajo, lo que provocaría un descenso de los salarios de equilibrio. Por otro lado, cuando estas restricciones legales se combinan con un sistema de negociación colectiva, donde se generan rigideces salariales, sí conllevan la aparición de desempleo.

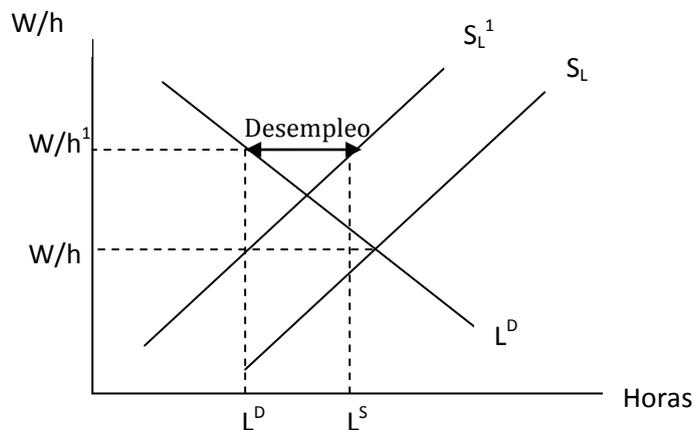
Gráficamente:



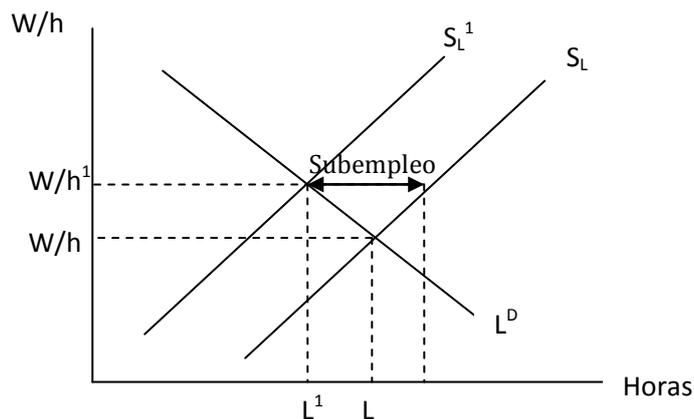
Cuando la ley regula la duración de la jornada laboral se producen dos efectos. En primer lugar, si la reducción de la jornada laboral va acompañada del mantenimiento del mismo salario de la jornada inicial el salario pagado por hora aumenta y la hora de trabajo se encarece. Esto hace que se reduzcan las horas de trabajo demandadas ya que el salario por hora ha aumentado. En segundo lugar, la reducción de la jornada laboral genera una reducción del número de horas ofrecidas por los trabajadores (ya que hay gente que estaría dispuesta a trabajar más horas que las permitidas). Si el primer efecto predomina sobre el segundo existe desempleo registrado; si, por el contrario, el segundo efecto predomina sobre el primero aparecerá subempleo el cual no se registra como desempleo de forma explícita.

Gráficamente podemos ilustrar ambas situaciones de la siguiente forma:

El primer efecto predomina sobre el segundo.



El segundo efecto predomina sobre el primero.



## 7. SALARIOS DE EFICIENCIA Y DESEMPLEO

La idea que recoge la teoría de los salarios de eficiencia es que los salarios altos son productivos en la medida en que aumentan el esfuerzo y la eficiencia de los trabajadores. Las empresas están dispuestas a pagar un salario mayor al que vacía el mercado con el fin de inducir a los trabajadores a trabajar eficazmente. Se supone que la empresa fija el salario de forma unilateral y el trabajador decide qué cantidad de empleo y esfuerzo va a ofrecer. La idea de los salarios de eficiencia sirve para justificar la rigidez de los salarios a la baja, ya que los empleadores establecen un salario de eficiencia alto por encima del salario de

equilibrio competitivo. Por tanto, habrá desempleo involuntario en la medida en que aparece exceso de oferta de trabajo. No existen mecanismos legales en este caso que generen distorsiones de la competencia, es el propio mercado el que genera sus propias distorsiones, ya que los salarios rígidos a la baja son el resultado “natural” del mercado.

Verosímilmente, es difícil pensar que los salarios de eficiencia se apliquen en la totalidad de la economía, es decir, que todas las empresas de todos los sectores paguen a sus trabajadores salarios de eficiencia. Sería lógico pensar que el establecimiento de salarios de eficiencia tiene sentido en empresas donde el personal está altamente cualificado ya que el coste de supervisión es muy elevado y resulta prácticamente imposible llevar a cabo la vigilancia directa del trabajador. En este caso a la empresa le resulta rentable establecer un salario de eficiencia puesto que, a pesar de ser un incentivo indiscriminado que genera un aumento de los costes, la supervisión les supondría un coste mayor. Por el contrario, en sectores donde el control de la productividad del trabajo puede llevarse a cabo de forma relativamente fácil no parece lógico establecer un salario de eficiencia. Por último, cabe mencionar que a razón de que la importancia de los mecanismos de los salarios de eficiencia varía de unos sectores a otros, como hemos explicado anteriormente, los efectos del establecimiento de estos salarios se notan, sobre todo, en la estructura de salarios. Nótese que la existencia de los salarios de eficiencia no genera desempleo a escala global puesto que se establecen en sectores localizados, lo cual permite que, al existir movilidad del trabajo, los trabajadores se desplacen a otros sectores en los que sí pueden emplearse.

## CONCLUSION

Como conclusión podemos extraer una idea principal: la existencia de desempleo es producida por la excesiva presión salarial. Como hemos mencionado a lo largo del trabajo, consideramos el desempleo como un exceso de oferta en el mercado de trabajo.

Cabe apuntar que desde una perspectiva de equilibrio general en una economía competitiva con flexibilidad de precios y de salarios el automatismo del pleno empleo está garantizado, es decir, la ley de Say se cumple. En este caso la existencia de desempleo se considera un fenómeno puntual y transitorio a corto plazo.

Los argumentos principales que hemos desarrollado a lo largo de este documento para afirmar que la existencia de desempleo viene provocada por las rigideces salariales a la baja son varios. En primer lugar hicimos alusión al modelo de síntesis neoclásico-keynesiano en el que la existencia de equilibrios con desempleo se debe a la existencia de salarios nominales rígidos a la baja. La causa última del desempleo, según lo explicado en el trabajo, es un salario demasiado elevado. En segundo lugar, un argumento que consolida la idea de la existencia de paro generado por la existencia de salarios demasiado altos es el salario negociado, el cual se establece por encima del salario de equilibrio competitivo, generando un exceso de oferta. Ocurre lo mismo con la teoría de los salarios de eficiencia. En esta se establecen salarios altos a fin de fomentar el rendimiento de los trabajadores provocando la aparición de desempleo en determinados sectores. Finalmente, podemos decir que la existencia de regulaciones laborales genera variaciones en la demanda y la oferta de trabajo conllevando la aparición de desempleo en el caso en el que existan rigideces salariales. Estas regulaciones por sí mismas no generarían excesos de oferta, sino variaciones en la posición de las curvas de oferta y de demanda laboral.

Puede ocurrir, como hemos analizado con anterioridad, que no exista intersección positiva entre la oferta y la demanda de trabajo. En este

caso podría haber desempleo como consecuencia de una elasticidad de demanda muy baja, conllevando la aparición de trabajo redundante. Aunque podemos decir que este no parece un argumento verosímil en el largo plazo.

En este documento hemos analizado únicamente las causas que generan desempleo involuntario. Por último, para concluir, debemos mencionar que existen otras causas que generan desempleo considerado voluntario, el conocido como paro de búsqueda. El paro de búsqueda es una de las principales fuentes de paro friccional. Este tipo de paro está relacionado con la idea de que los individuos buscan la mejor oferta de empleo y que las empresas buscan a los mejores trabajadores para cubrir los puestos de trabajo existentes. Por ello, a pesar de que exista una demanda agregada suficiente para emplear a la población activa o una oferta agregada suficiente para cubrir los puestos vacantes, aparece desempleo. Este desempleo, por su propia naturaleza, tendría que ser considerado como paro voluntario y transitorio.

## BIBLIOGRAFÍA

Hamermesh, D. Rees, A. *Economía del trabajo y los salarios*. Traducción de Rabasco, E. Alianza Editorial (1984).

Keynes, J.M. *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*. Fondo de Cultura económica (2003).

Layard, S. Nickell, S. Jackman, R. *El paro. Los resultados macroeconómicos y el mercado de trabajo*. Ministerio de trabajo y Seguridad Social. Centro de publicaciones (1994).

Lindbeck, Assar. *Paro y macroeconomía*. Libro número trece. Edición y traducción de Rabasco, E. y Toharia, L. Alianza editorial (1994).

McConnel, Brue, Macpherson. *Economía laboral*. Séptima Edición. McGraw Hill (2007).

Mill, J.S. *Essays on Some Unsetteled Questions of Political Economy* (1844). Traducción de Rodríguez Braun, C.

Rodríguez Caballero, J.C. Capítulo quinto: “La Ley de Say”. Tesis doctoral: *La economía laboral en el período clásico de la historia del pensamiento económico*. Valladolid, 2003.

Sánchez Molinero, J.M. *La teoría económica del desempleo*. EDUCA. I.S.B.N. N° 950-523-029. Tucumán 1436/38. Buenos Aires, 1995.

Skousen, Marck. *La formación de la teoría económica moderna. La vida e ideas de los grandes pensadores*. Edición y traducción de José Antonio de Aguirre, 2010. Unión Editorial.

(\*) Materiales didácticos de la asignatura *Historia del Pensamiento económico* impartida por Dr. José Miguel Sánchez Molinero, 2013.

(\*) Materiales didácticos de la asignatura *Economía laboral* impartida por Juan Carlos Rodríguez Caballero y Raquel Plaza Acero, 2013-2014.