Pontificia Universidad Católica de Chile
Departamento de Ingeniería Industrial y de Sistemas
ICS1513 - Introducción a la Economía

Módulo 8: Economía en el Largo Plazo

Tema 25: Desempleo[1]

Introducción

El desempleo es uno de los factores económicos más disruptivos en la vida de una persona, pues no solo afecta su nivel de ingresos, sino también su estabilidad emocional y autoestima, generando una profunda incertidumbre respecto del futuro. Si bien cierto nivel de desempleo es inevitable en economías complejas, compuestas por miles de empresas y millones de trabajadores, su magnitud varía considerablemente a lo largo del tiempo y entre distintos países. Esta variación obedece a una multiplicidad de factores que no se limitan al ámbito económico (como puede ser una recesión económica), sino que incluyen también elementos políticos e incluso eventos de fuerza mayor, capaces de provocar aumentos o disminuciones en la tasa de empleo[2].

Sin embargo, es importante señalar que la tasa de desempleo también puede variar según los criterios de medición utilizados. En el caso chileno, por ejemplo, se considera como población en edad de trabajar a las personas de 15 años o más[3], a diferencia de países como Estados Unidos, donde este umbral se fija a partir de los 16 años.

¿Cómo se mide el desempleo?

Por regla general, la medición del desempleo corresponde a distintos órganos gubernamentales especializados; entre ellos se encuentran el Bureau of Labor Statistics (BLS) en Estados Unidos y el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) en Chile. Este trabajo se realiza a través de encuestas periódicas y, en algunos casos, mediante el cruce de información con otros órganos del Estado o con instituciones privadas que colaboran en la recolección y validación de los datos.

Desde el punto de vista matemático, estas instituciones buscan calcular la **fuerza laboral**

[1] Apuntes hechos con base al libro "Principios de Economía", séptima edición, Capitulo XXVIII Desempleo. Autor: N. Gregory Mankiw
[2] Véase, por ejemplo, la crisis provocada por el COVID-19, durante la cual, según el INE, la tasa de desempleo en Chile se elevó al 8,2 % en marzo de 2020. Fuente: https://n9.cl/ltzcp
[3] Los jóvenes entre 15 y 18 años solo pueden realizar trabajos de carácter liviano, y únicamente si cuentan, de forma conjunta, con la autorización expresa de su tutor legal.

—también conocida como población económicamente activa[4]—, la cual se define como la suma de las personas que tienen empleo y aquellas desempleadas:

$$\textbf{\textit{Fuerza laboral}} = \textit{Número de empleados} + \textit{Número de desempleados}$$

Para estos efectos, el INE distingue entre dos categorías principales dentro de la fuerza laboral para efectos estadísticos[5]:

- **Ocupados**: Personas en edad de trabajar que, durante la semana de referencia, dedicaron al menos una hora a realizar alguna actividad laboral a cambio de una remuneración.

- **Desocupados**: Personas en edad de trabajar que no estuvieron ocupadas durante la semana de referencia, que buscaron activamente empleo durante las últimas cuatro semanas y que estaban disponibles para trabajar en las dos semanas siguientes.

Con lo anterior, es posible calcular la **tasa de desempleo**, que corresponde al porcentaje de la fuerza laboral que se encuentra desocupada:

$$\textbf{\textit{Tasa de desempleo}} = \frac{\textit{Número de desempleados}}{\textit{Fuerza laboral}}\ x\ 100$$

Desempleo al corto y largo plazo

En el análisis económico del mercado laboral, uno de los conceptos fundamentales es la **tasa natural de desempleo**. Este término se refiere al nivel de desempleo que persiste en una economía **al largo plazo,** incluso cuando ésta se encuentra en una situación de estabilidad o pleno empleo, es decir, cuando no está atravesando una recesión ni un auge inusual. Es la cantidad de desempleo que se considera "normal" en el funcionamiento de la economía, en ausencia de perturbaciones cíclicas. La denominación de "natural" no significa que esta tasa de desempleo sea deseable. Tampoco implica que se mantenga constante en el tiempo o que sea ajena a la política económica. Simplemente indica que este nivel de desempleo no desaparece por sí solo, incluso en el largo plazo.

Es importante diferenciar esta tasa natural del **desempleo cíclico**, que surge como resultado de las fluctuaciones económicas a **corto plazo**. Durante una recesión, por ejemplo, el desempleo tiende a aumentar por encima de su nivel natural debido a la caída en la demanda agregada; por el contrario, en períodos de expansión económica, puede situarse por debajo de ese nivel. Este componente cíclico del desempleo está directamente relacionado con el comportamiento del

[4] En contraste, la población inactiva incluye a quienes no participan en el mercado laboral, como los estudiantes de jornada completa, las personas dedicadas exclusivamente a las labores del hogar, los jubilados, entre otros.
[5] Más información en: https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/metodologia/diseno/metodologia-ene-2020.pdf?sfvrsn=793380e9_14

ciclo económico, por lo que su análisis se pospone hasta abordar con más detalle las fluctuaciones de corto plazo.

¿La tasa de desempleo mide lo que queremos?

Medir el desempleo no es una tarea sencilla, ya que no siempre es fácil distinguir entre una persona desempleada y alguien que está fuera de la fuerza laboral. Muchas personas entran y salen de esta fuerza constantemente, incluyendo jóvenes que buscan su primer trabajo y adultos mayores que regresan al mercado laboral. Además, casi la mitad de los períodos de desempleo terminan no con la obtención de un empleo, sino con el abandono de la búsqueda laboral.

Las estadísticas de desempleo pueden ser engañosas: algunas personas se declaran desempleadas, aunque no buscan activamente trabajo, quizás para recibir beneficios o porque trabajan informalmente. Por otro lado, hay personas fuera de la fuerza laboral que sí quisieran trabajar, pero dejaron de buscar empleo por desánimo, debido probablemente a una búsqueda infructuosa de trabajo; estos "trabajadores desalentados" no se incluyen en las cifras oficiales, a pesar de estar desempleados en la práctica.}

Por ello es necesario considerar a la tasa de desempleo como un indicador relevante, pero no absoluto debido a estas falencias. Es por eso por lo que en el estudio del desempleo se utilizan medidas de subutilización laboral[6]:

a) Personas desempleadas durante quince o más semanas, como porcentaje de la fuerza laboral civil (sólo incluye a desempleados de muy largo plazo).
b) Personas que perdieron el empleo y que terminaron trabajos temporales, como porcentaje de la fuerza laboral civil (excluye a quienes renunciaron a su empleo).
c) Desempleados totales, como porcentaje de la fuerza laboral civil (tasa oficial de desempleo).
d) Desempleados totales, más trabajadores desalentados, como porcentaje de la fuerza laboral civil más trabajadores desalentados.
e) Desempleo total más todos los trabajadores marginalmente agregados, como porcentaje de la fuerza laboral civil más todos los trabajadores marginalmente agregados.
f) Desempleo total, más todos los trabajadores marginalmente agregados, más el total de empleados de medio tiempo por razones económicas, como porcentaje de la fuerza laboral civil más todos los trabajadores marginalmente agregados.

¿Cuánto tiempo permanecen sin trabajo los desempleados?

Para evaluar la gravedad del desempleo, es fundamental considerar si este suele ser una condición de corto o largo plazo. Si la mayoría de las personas permanece desempleada por poco tiempo, el problema sería menos grave. Sin embargo, si una proporción significativa de los

[6] Fuente: Principios de Economía, séptima edición, p. 591

trabajadores está sin empleo durante largos periodos, el desempleo se vuelve una preocupación más seria, tanto económica como socialmente.

Los estudios muestran un hallazgo aparentemente contradictorio[7]: la mayoría de los episodios de desempleo son breves, pero la mayor parte del desempleo observado en un momento dado corresponde a personas desempleadas por largo tiempo. Esto se debe a que, aunque muchas personas encuentran trabajo rápidamente, quienes permanecen desempleados durante meses representan la mayor proporción del desempleo total en un momento determinado.

Esta conclusión implica que las políticas públicas deben enfocarse no solo en facilitar la búsqueda de empleo para quienes están temporalmente sin trabajo, sino especialmente en apoyar a quienes enfrentan desempleo prolongado.

¿Por qué siempre hay personas desempleadas?

Por otro lado, el desempleo siempre existe en cierta medida, incluso en economías que funcionan bien. Nunca la tasa de desempleo llega a cero y fluctúa alrededor de una **tasa natural de desempleo**. Existen diversas razones para explicar el desempleo a largo plazo.

A.- Desempleo Friccional:

La primera es el **desempleo friccional**, que ocurre cuando los trabajadores están en proceso de buscar empleos adecuados para ellos; suele ser temporal. Este proceso es necesario porque tanto los trabajadores como los empleos son diferentes entre sí en cuanto a habilidades, preferencias y características. Además, la **información sobre vacantes y candidatos se difunde lentamente**, lo que dificulta encontrar coincidencias rápidas y adecuadas.

¿Por qué es inevitable una parte del desempleo friccional?

El desempleo friccional ocurre cuando los trabajadores están en proceso de cambiar de empleo, ya sea porque han sido despedidos o porque están buscando mejores oportunidades. Este tipo de desempleo es inevitable debido a los **cambios constantes en la economía**, como variaciones en la demanda entre distintas empresas o sectores, o entre distintas regiones del país.

Cuando una industria se contrae y otra se expande, se requieren procesos de ajuste: algunos trabajadores pierden sus empleos y deben buscar nuevos en sectores que están creciendo. Esta transición **toma tiempo** y durante ese período hay desempleo, aunque sea temporal. Además, muchas personas dejan sus empleos por decisión propia al no sentirse satisfechas o al buscar algo que se ajuste mejor a sus habilidades y preferencias.

Estos movimientos son normales en una economía dinámica y saludable, aunque impliquen cierto grado de desempleo friccional como parte de ese proceso de cambio y adaptación

[7] Fuente: Principios de Economía, séptima edición, p. 592

Política pública y búsqueda de empleo

Aunque el desempleo friccional no puede eliminarse por completo, sí puede reducirse si se agiliza el proceso de vincular a trabajadores con empleos disponibles. Herramientas como internet ayudan a difundir información rápidamente y facilitan esta búsqueda.

La política pública puede intervenir para acortar el tiempo de desempleo, mediante agencias de empleo que informan sobre vacantes o programas de capacitación para apoyar la reconversión laboral y ayudar a grupos en desventaja. Quienes apoyan estas políticas sostienen que mejoran la eficiencia del mercado laboral y reducen desigualdades.

Sin embargo, los críticos creen que el mercado privado lo hace mejor, ya que la mayoría de las búsquedas y capacitaciones laborales ya se realizan sin intervención estatal. Argumentan que empleadores y trabajadores están en mejor posición para decidir qué tipo de capacitación es más útil.

Seguro de desempleo (seguro de cesantía):

Aunque el seguro de desempleo ayuda a mitigar los efectos económicos negativos del desempleo, también puede aumentar su duración y cantidad. Esto se explica porque los trabajadores que reciben beneficios tienen menos incentivo para buscar rápidamente un nuevo empleo o aceptar ofertas poco atractivas, ya que el seguro reduce el costo de permanecer desempleados.

Estudios han mostrado que cuando los beneficios terminan, los desempleados incrementan su esfuerzo por encontrar empleo, acortando así el tiempo de desempleo. Además, el seguro permite que los trabajadores tengan la oportunidad de buscar empleos que se ajusten mejor a sus habilidades y preferencias, lo que puede mejorar la asignación eficiente del trabajo en la economía.

Por lo tanto, aunque el seguro de desempleo puede aumentar la tasa de desempleo, cumple su función de reducir la incertidumbre del ingreso para los trabajadores y puede mejorar el bienestar general al facilitar una mejor coincidencia entre trabajadores y empleos. Esto demuestra que la tasa de desempleo no siempre refleja completamente el nivel de bienestar económico de un país.

B.- Desempleo Estructural:

Las otras tres explicaciones se relacionan con el **desempleo estructural**, que surge cuando los salarios se mantienen por encima del nivel de equilibrio, provocando que la oferta de trabajo supere la demanda. Las causas de este tipo de desempleo son: las **leyes de salario mínimo**, la **actividad de los sindicatos** y los **salarios de eficiencia**. Este tipo de desempleo tiende a ser más duradero.

1) Salario mínimo

Las leyes de salario mínimo pueden generar desempleo al obligar a que los salarios se mantengan por encima del nivel que equilibra la oferta y la demanda de trabajo. Esto provoca que haya más personas dispuestas a trabajar de las que efectivamente pueden encontrar empleo, generando un excedente de trabajo y desempleo.

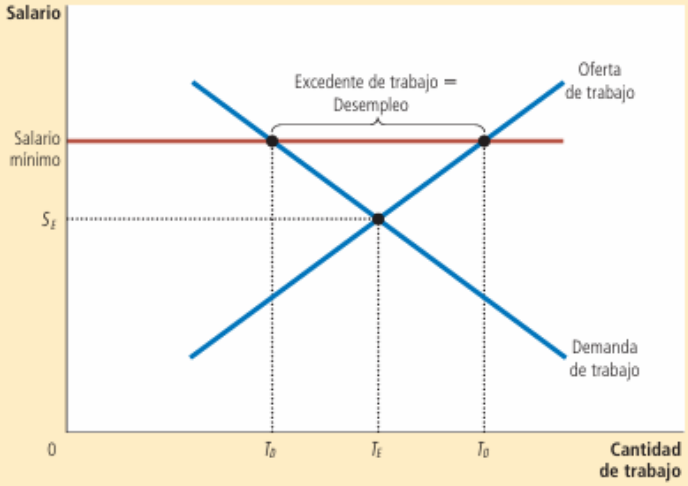
Aunque los salarios mínimos no son la causa principal del desempleo general, afectan especialmente a ciertos grupos con tasas de desempleo más altas, como los trabajadores con menor experiencia laboral. En estos casos, sus salarios de equilibrio tienden a ser bajos, por lo que es más probable que queden por debajo del salario mínimo legal.

El análisis del salario mínimo permite ilustrar una lección más amplia: siempre que el salario se mantenga por encima del nivel de equilibrio —ya sea por leyes, sindicatos o salarios de eficiencia— se puede producir desempleo estructural. Este tipo de desempleo es diferente del desempleo friccional, que surge del tiempo que tardan los trabajadores en encontrar un empleo adecuado a sus habilidades y preferencias. En el desempleo estructural, el problema no es la búsqueda, sino que simplemente hay más trabajadores dispuestos a trabajar que empleos disponibles al salario vigente.

FIGURA 4

Desempleo con un salario por encima del nivel de equilibrio

En este mercado de trabajo, el salario al cual se equilibran la oferta y la demanda es S_E. En este salario de equilibrio, la cantidad de trabajo es igual a la cantidad demandada de trabajo (T_E). En contraste, si se obliga al salario a permanecer por encima del nivel de equilibrio, tal vez debido a una ley de salario mínimo, la cantidad ofrecida de trabajo aumenta a T_O, y la cantidad demandada de trabajo disminuye a T_D. El excedente de trabajo resultante ($T_O - T_D$) representa el desempleo.



Fuente: *Principios de Economía, séptima edición, p. 598*

La "figura 4" muestra los efectos económicos de una ley que impone un salario mínimo por encima del nivel de equilibrio del mercado laboral. En este caso, la cantidad de trabajo ofrecida aumenta (más personas quieren trabajar), pero la cantidad demandada disminuye (las empresas contratan menos), lo que genera un excedente de trabajo y, por tanto, desempleo estructural. Aunque la figura se enfoca en el salario mínimo, también sirve para ilustrar que cualquier factor que mantenga los salarios por sobre el equilibrio —como los sindicatos o los salarios de eficiencia— puede provocar el mismo tipo de desempleo.

2) Sindicatos y negociación colectiva

"Un sindicato es una asociación de trabajadores que negocia con los empleadores o empresarios en lo que concierne a los salarios, los beneficios y las condiciones de trabajo"[8] Un

[8] Textual de Principios de Economía, séptima edición, p. 598

sindicato puede entenderse como una forma de cártel, ya que agrupa a trabajadores que actúan de manera coordinada para ejercer poder de negociación frente a los empleadores. Al igual que un cártel de empresas busca controlar precios o producción, un sindicato busca influir en los términos del empleo —salarios, prestaciones y condiciones laborales— mediante la negociación colectiva.

Esta acción colectiva permite a los trabajadores sindicalizados obtener condiciones más favorables que las que podrían conseguir de forma individual. Sin embargo, al imponer salarios por sobre el nivel de equilibrio del mercado, los sindicatos pueden generar efectos adversos: aumentan la oferta de trabajo (más personas desean esos empleos), pero disminuye la demanda por parte de los empleadores (quienes enfrentan mayores costos laborales), lo que puede derivar en desempleo.

Este fenómeno produce una redistribución de beneficios y costos: los trabajadores sindicalizados obtienen mejores condiciones, mientras que los no sindicalizados pueden ver reducidas sus oportunidades laborales o enfrentar salarios más bajos en sectores no organizados. Así, los sindicatos pueden generar conflictos entre distintos grupos de trabajadores.

El alcance real del poder sindical depende del marco normativo que regula su actividad. A diferencia de otros cárteles —cuyo accionar coordinado suele estar prohibido por las leyes de competencia—, los sindicatos, en muchos países, cuentan con reconocimiento legal y protección específica, lo que les permite operar legítimamente como agrupaciones que concentran poder de negociación laboral.

El principal mecanismo de presión que tienen los sindicatos cuando no llegan a acuerdo con la empresa es la huelga, es decir, el "retiro organizado por un sindicato de los trabajadores de una empresa"[9]. Al reducir la producción y las ganancias, la amenaza o realización de una huelga puede incentivar a las empresas a aceptar condiciones laborales más favorables para evitar mayores pérdidas.

¿Son buenos o malos los sindicatos para la economía?

Hay dos posturas sobre los sindicatos. Los críticos los ven como carteles que elevan los salarios artificialmente, generando desempleo e ineficiencia al beneficiar a unos trabajadores a costa de otros. En cambio, los defensores argumentan que equilibran el poder de mercado de las empresas, especialmente cuando estas tienen gran control y ayudan a mejorar las condiciones laborales. También permiten que las empresas atiendan mejor las necesidades de los trabajadores. En definitiva, no hay consenso entre los economistas: los sindicatos pueden ser beneficiosos en algunas situaciones y perjudiciales en otras.

3) Teoría de los salarios de eficiencia

La teoría de los salarios de eficiencia propone que algunas empresas optan por pagar salarios por encima del equilibrio que pagan las empresas para incrementar la productividad del

[9] Textual de Principios de Economía, séptima edición, p. 599

trabajador[10], incluso si esto genera desempleo. A diferencia del salario mínimo o de los sindicatos, que imponen restricciones externas, en este caso son las propias empresas las que deciden mantener salarios más altos como una estrategia para operar de forma más eficiente.

Según esta teoría, los salarios altos pueden beneficiar a las empresas al mejorar el desempeño de sus trabajadores en diversas formas. Se identifican cuatro razones principales que explican por qué puede ser rentable mantener salarios por encima del nivel de equilibrio:

1. **Salud del trabajador:** En economías menos desarrolladas, los trabajadores con mejores salarios pueden acceder a una alimentación más nutritiva, lo que mejora su salud y productividad. Por eso, algunas empresas prefieren pagar más con tal de contar con una fuerza laboral más saludable y eficiente.
2. **Reducción de la rotación:** Los empleados bien remunerados tienden a permanecer en sus puestos por más tiempo, lo que reduce los costos asociados al reemplazo y la capacitación de nuevos trabajadores. Esto es especialmente importante porque los nuevos empleados suelen ser menos productivos que los experimentados.
3. **Mejor calidad de los trabajadores:** Salarios más altos atraen a postulantes más calificados, ya que los trabajadores con mayores capacidades tienen más opciones laborales. Así, al ofrecer mejores sueldos, las empresas pueden seleccionar entre candidatos de mayor nivel y mejorar la calidad de su equipo.
4. **Mayor esfuerzo del trabajador:** En muchos empleos, los trabajadores tienen cierto control sobre cuánto se esfuerzan. Cuando el salario es alto, los empleados están más motivados a rendir bien y evitar ser despedidos. Esto reduce la necesidad de monitoreo constante y mejora el rendimiento general.

[10] Textual de Principios de Economía, séptima edición, p. 601