

CURSO DE ECONOMÍA LABORAL Prácticas Tema 4

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

Práctica 4.1**COSTES LABORALES Y DESEMPLEO**

Lea el texto que aparece a continuación y explique, utilizando los conceptos estudiados, la siguiente paradoja: Euskadi tiene los costes laborales más altos de España y sin embargo, tiene una de las tasas de desempleo más bajas.

Euskadi tiene los costes laborales más altos de España(El País, 17/03/2012)

El coste laboral medio por trabajador y mes en Euskadi alcanzó en el cuarto trimestre del año pasado en los 3.113 euros, un 0,7% más respecto al mismo periodo del ejercicio anterior. Euskadi es, así, la autonomía española con los costes más elevados, informa Vasco Press.

Tras la CAV, los costes laborales más altos se registraron en Madrid (3.037 euros) y Cataluña (2.871), con incrementos interanuales del 1,6%, y Navarra (2.846 euros), donde el aumento fue del 0,3%. En sentido inverso, los costes laborales menos caros se dieron en Canarias (2.233 euros por trabajador), aunque el incremento en los últimos doce meses fue del 3,1%, Extremadura (2.324 euros), con una subida del 2,9%, y Valencia, donde el incremento fue del 0,7%, hasta los 2.377 euros mensuales por empleado.

Euskadi también lideró el ránking nacional en lo que al coste salarial se refiere. De media, este coste alcanzó en el País Vasco los 2.392 euros mensuales por empleado, un 0,9% más que un año antes, mientras que la media española subió más en los últimos doce meses, concretamente un 1,4%, pero se situó por debajo de las cifras vascas (2.020 euros por trabajador y mes). En lo que se refiere a otros costes, estos se incrementaron en Euskadi un 0,2% en el último año, hasta los 721 euros por persona y mes. A nivel nacional, el aumento en los últimos doce meses se cifró en el 2,2%, situándose en los 663 euros por trabajador y mes.

Práctica 4.2**RIGIDEZ DE LOS SALARIOS A LA BAJA**

Señale posibles ventajas e inconvenientes de la rigidez de los salarios a la baja.

Práctica 4.3**NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESCENTRALIZADA**

Señale ventajas e inconvenientes de un sistema de negociación colectiva descentralizado.

RESPUESTAS PRÁCTICAS TEMA 4**PRACTICA 4.1**

A pesar de que la economía vasca tiene costes laborales elevados en comparación con la media del Estado, su tasa de desempleo suele ser inferior a la media. La razón está en que las empresas vascas logran ser más competitivas debido a la mayor productividad. A pesar de que el coste laboral es alto, los costes laborales unitarios no resultan serlo, debido a la elevada productividad.

Como ya hemos estudiado en la teoría, la variable relevante no es el coste laboral, sino su relación con la productividad. Las economías con altos niveles de coste laboral si presentan a su vez altos niveles de productividad, son altamente competitivas. En cambio, puede haber regiones y economías de bajos costes laborales, pero que no consiguen ser competitivas por su baja productividad. Como consecuencia de ello tiene altas tasas de desempleo.

PRACTICA 4.2

La rigidez salarial a la baja puede provocar que el desempleo sea más persistente tras una crisis económica. Incluso podemos decir que provoca que se pierda más empleo en una crisis. Si las empresas con dificultades no pueden bajar el salario, entonces terminarán cerrando y se perderán puestos de trabajo. Si pueden bajar los salarios, tal vez puedan seguir adelante.

La rigidez salarial conlleva también aspectos positivos:

- Permite el mantenimiento de los niveles de vida de la mayoría de la población, y ello sostiene la demanda, algo muy importante en épocas de recesión.
- Reduce la incertidumbre, tanto para los asalariados como para las empresas. Ambos podrán planificar su futuro.
- Mantiene la productividad de los trabajadores.

PRACTICA 4.3

Un sistema de negociación colectiva descentralizado puede ayudar a un ajuste más rápido de los salarios y de las condiciones de trabajo en las épocas de crisis y ello, como ya se ha dicho en la práctica 4.2, puede servir para que no se pierda tanto empleo. Los salarios se ajustan de manera más próxima a la productividad de la empresa. Hoy día, en la economía española esto se consigue mediante los "descuelgues de los convenios".

Ahora bien, existe el peligro de que el salario y las condiciones de trabajo se conviertan en el único elemento de ajuste. Ello puede significar que las empresas no se esfuercen por innovar y su estrategia sea competir en base costes laborales bajos. Por otro lado, en un sistema descentralizado el abanico salarial es más amplio, así que las desigualdades en la distribución primaria de la renta serán mayores.

