

DRA.
ELITANIA
LEYVA RAYÓN

Directora académica y profesora de tiempo completo del Departamento de Economía, UDLAP

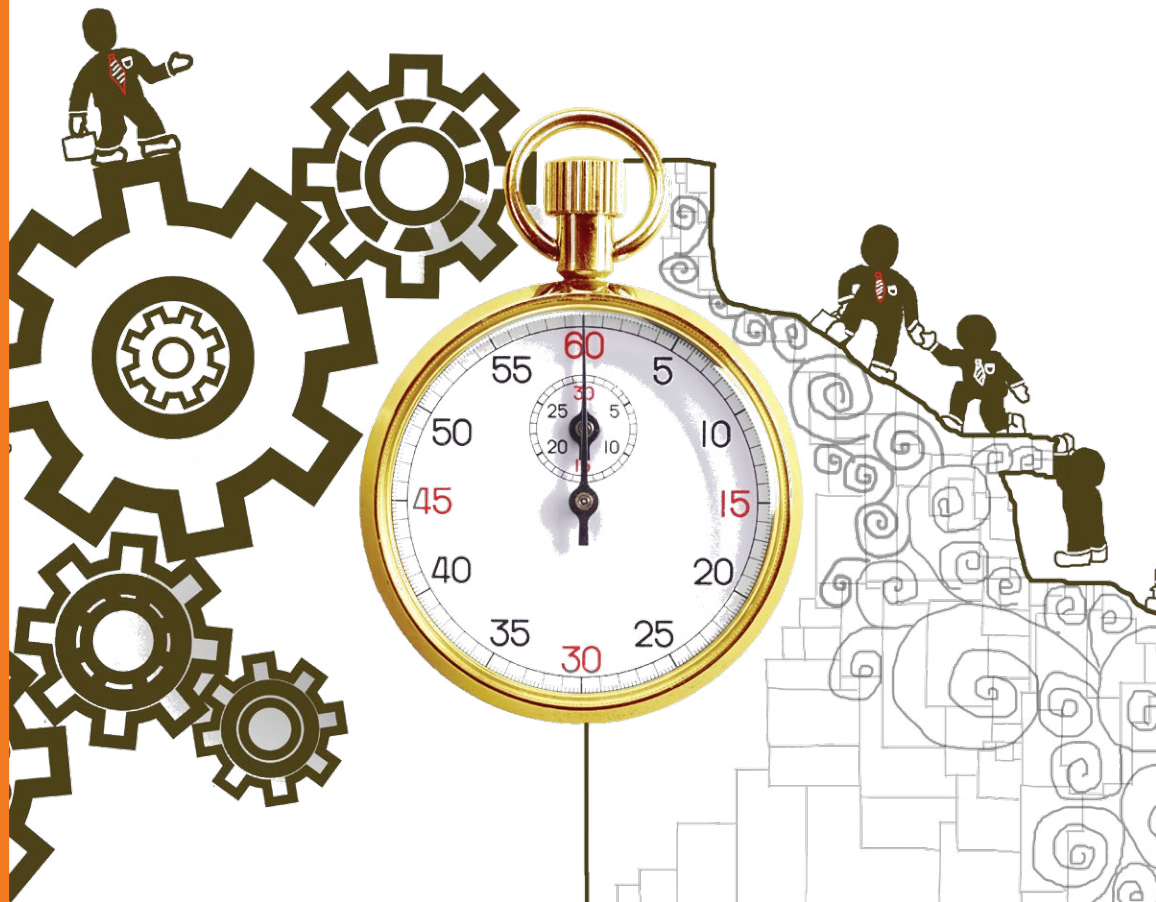
Doctora en Economía Financiera: Banca y Bolsa por la Universidad Autónoma de Madrid, España

Experta en economía financiera

Colaboradora en medios digitales e impresos de comunicación y en publicaciones especializadas

SALARIOS DE EFICIENCIA

Entre los análisis que realizan los economistas laborales destacan los relacionados al establecimiento de los salarios de eficiencia, es decir, los salarios que están por encima del salario de equilibrio (salario que iguala la oferta y la demanda de trabajo) pagados por las empresas con el objetivo de incrementar la productividad del trabajador. Uno de los efectos beneficios de los salarios de eficiencia para las empresas es la reducción de la rotación del personal debido a la motivación de los trabajadores a esforzarse más para conservar su empleo.



Las empresas están dispuestas a pagar salarios más altos de los que pagarían en equilibrio si el esfuerzo del trabajador se traduce en mayor producción. No obstante, al pagar salarios superiores al salario de equilibrio se incrementa el número de trabajadores dispuestos a ofrecer su mano de obra y, al mismo tiempo, se reduce el número de plazas disponibles por parte de la empresa, dando como resultado el desempleo. Por otro lado, el establecimiento de los salarios de eficiencia también es impulsado por los sindicatos, es decir, la asociación de trabajadores que negocia los salarios y las condiciones de trabajo con los representantes de la empresa.

El poder de mercado de los sindicatos incrementa los salarios de los trabajadores a niveles superiores de los que tendrían si no existieran. Éstos pueden amenazar a la empresa convocando a una huelga en caso de que la empresa no quisiera ceder a sus peticiones. Los trabajadores sindicalizados suelen tener un salario más alto que aquellos trabajadores que no estén sindicalizados, aunque los segundos realicen las mismas funciones que los primeros.

Finalmente, la existencia de un salario mínimo (cantidad mínima de dinero que se le paga a un trabajador y que es establecida como ley en un país) también influye en el establecimiento de los salarios de eficiencia. El salario mínimo es muy importante para los trabajadores poco cualificados, ya que establece el mínimo legal que tiene que ganar un trabajador para tener un nivel de vida digno –en principio– en el país que lo establece.

Sin embargo, muchos otros trabajadores no se ven afectados por esta legislación debido a que su salario se encuentra muy por encima del salario mínimo, nos referimos a trabajadores con formación profesional (doctores, ingenieros, informáticos, abogados, entre otros), es decir, trabajadores que han realizado inversión en capital humano para poder acceder a empleos mejor remunerados. **C**

**LAS EMPRESAS ESTÁN
DISPUESTAS A PAGAR
SALARIOS MÁS ALTOS
DE LOS QUE PAGARÍAN
EN EQUILIBRIO SI
EL ESFUERZO DEL
TRABAJADOR SE TRADUCE
EN MAYOR PRODUCCIÓN.**

