

Desarrollo Económico

Andrés Barrios Fernández

abarriosf@uandes.cl

Universidad de los Andes

October 23, 2026

Mercados Laborales

En esta unidad estudiaremos:

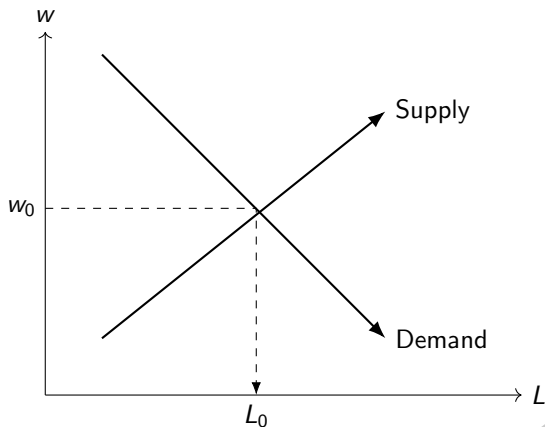
- Efectos en empleo del salario mínimo (Chapter 4).
- Desafíos para el diseño de seguro de desempleo (Chapter 12)
- Efectos de la inmigración en el mercado laboral (Chapter 4, Chapter 8)
- Modelos de discriminación (Chapter 9)
- Desigualdad (Chapter 7, Chapter 5)

Labor Economics, Seventh Edition. Borjas, George.

Equilibrio en Mercados Laborales Competitivos

¿Cómo se fija el salario en un mercado laboral plenamente competitivo?

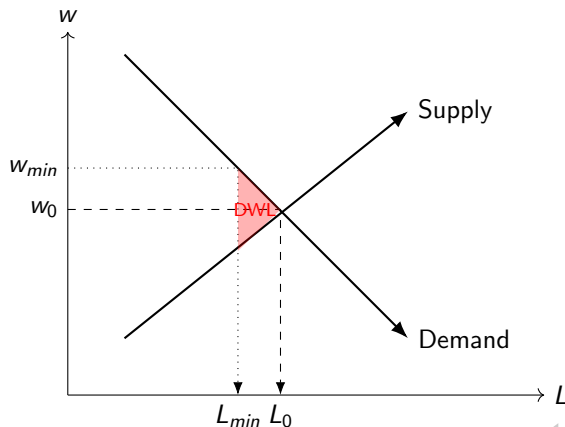
- Oferta: Individuos deciden cuántas horas destinar a trabajo y a ocio (Chapter 2)
- Demanda: Firms deciden cuántas horas de trabajo contratar: $w = \text{MPL}$ (Chapter 3)



Equilibrio en Mercados Laborales Competitivos

¿Cuáles serían las consecuencias de un incremento en el salario mínimo?

- Caída en la cantidad demandada de horas de trabajo.
- Caída de la producción (al menos en el corto plazo).



¿Son los mercados laborales perfectamente competitivos?

El modelo discutido en las slides anteriores, aunque útil para algunos propósitos, hace supuestos que lo alejan en dimensiones importantes de la realidad:

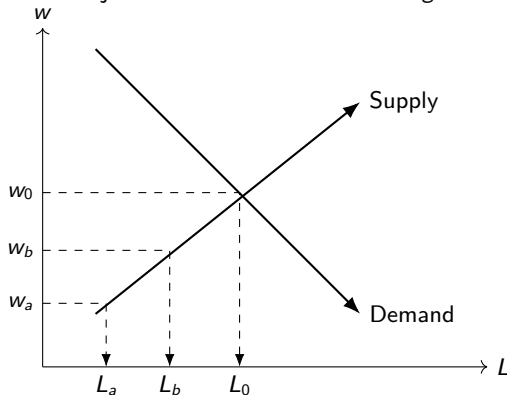
- Modelo estático: mercados laborales son dinámicos.
- Modelo de ajuste instantáneo: los trabajadores y las firmas no ajustan de manera instantánea (Cobweb model)
- Ignora costos de “search and matching” (Premio Nobel 2010. Diamond, Mortensen y Pissarides)
- Poder monopsónico: firmas pueden tener poder monopsónico y extraer rentas de los trabajadores.

Monopsonistic Power

Discriminating Monopsonist

Una firma es “monopsónica” si enfrenta una curva de oferta con pendiente positiva. La firma ya no es simplemente tomadora de precio.

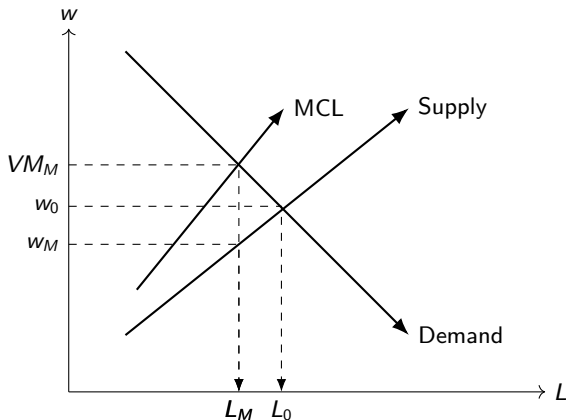
- El costo marginal del trabajo no es fijo.
- Si es posible discriminar, cada trabajador recibirá su *reservation wage*.



Monopsonistic Power

Non-Discriminating Monopsonist

- Todos los trabajadores reciben el mismo salario.
- El costo marginal del trabajo ya no coincide con la curva de oferta laboral (es mayor).

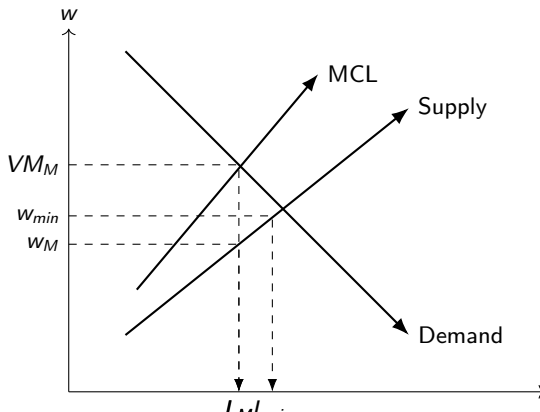


Monopsonistic Power

Non-Discriminating Monopsonist

Bajo este modelo, el implementar una política de salario mínimo puede:

- Aumentar el salario recibido por los trabajadores.
- Aumentar el empleo y la producción.



¿Qué hemos aprendido hoy?

- El modelo de mercado laboral competitivo es útil para pensar en los efectos de algunos shocks y políticas públicas.
- Sin embargo, no es el único modelo existente y los análisis dependen fuertemente de los supuestos.
- Si existe poder monopsónico, entonces políticas como el aumento del salario mínimo pueden generar efectos opuestos a los predichos por el modelo competitivo.
- Fuentes de poder monopsónico:
 - Concentración de mercado: un único empleador en el mercado.
 - Costos de “search and matching”.
 - “Moving” costs.
 - Costos de monitoreo de trabajadores.

Efectos del Salario Mínimo

Antes de ver evidencia: hipótesis de trabajo

Si sube el salario mínimo, ¿qué esperan que ocurra con el empleo?

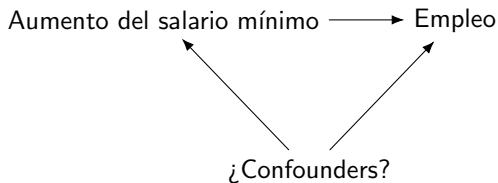
- A) Caída del empleo en casi todos los contextos.
- B) Efecto ambiguo: depende del grado de competencia/monopsonio.
- C) Efecto cercano a cero en promedio.

Objetivo: usar evidencia para evaluar estas hipótesis.

Cengiz, Dube, Lindner, and Zipperer (2019)

¿Cuál es el efecto de aumentos en salario mínimo en empleo a distintos niveles de ingreso?

- Mercados perfectamente competitivos:
 - Caída en el empleo de “low skill workers”.
 - Aumento en el empleo de “high skill workers” (labor-labor substitution).
- Mercados monopsónicos:
 - Dependiendo del nivel del aumento: empleo puede caer, no variar, o incluso aumentar.



Este estudio explota 138 modificaciones al salario mínimo que ocurrieron en EE.UU. entre 1979 y 2016 usando *differences-in-differences*.

Cengiz, Dube, Lindner, and Zipperer (2019)

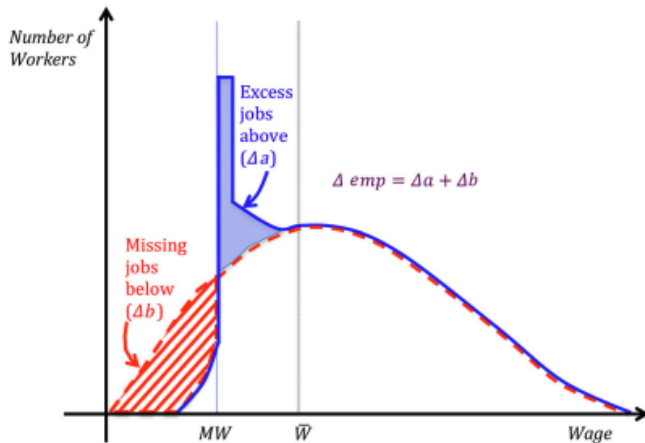


FIGURE I

The Impact of Minimum Wages on the Frequency Distribution of Wages

Cengiz, Dube, Lindner, and Zipperer (2019)

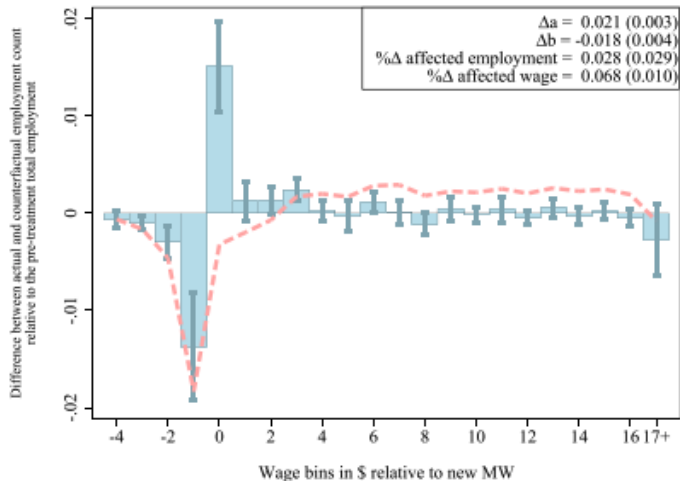


FIGURE II

Cengiz, Dube, Lindner, and Zipperer (2019)

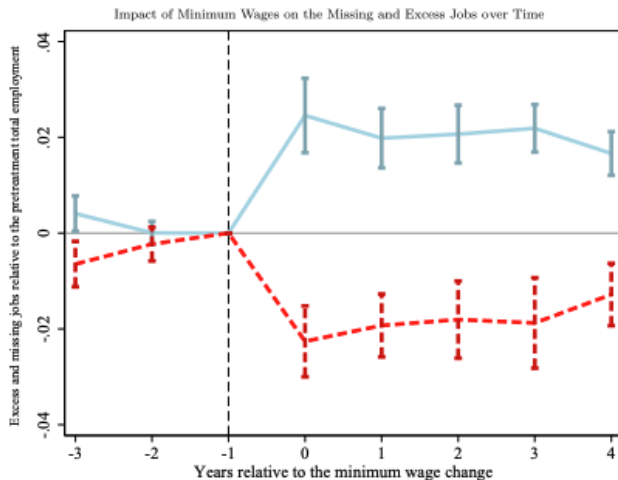
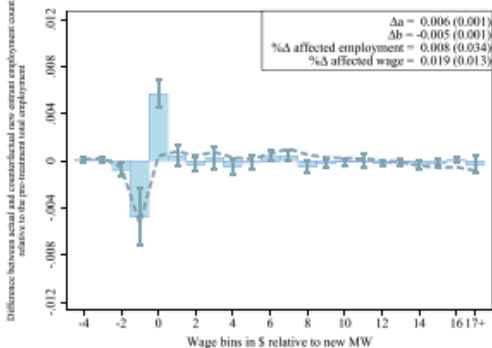


FIGURE III

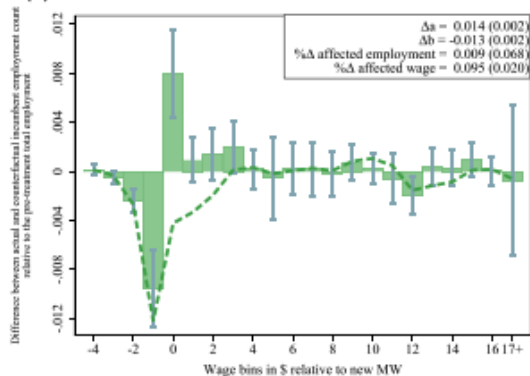
Impact of Minimum Wages on the Missing and Excess Jobs over Time

Cengiz, Dube, Lindner, and Zipperer (2019)

(A) New entrants



(B) Incumbents



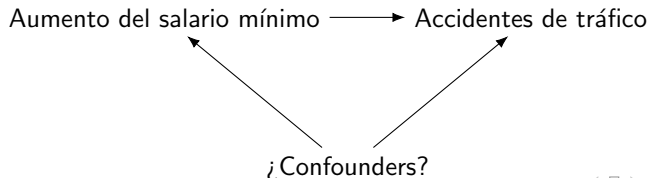
Adams, Blackburn, and Cotti (2012)

En EE.UU. una parte importante de los trabajadores afectados por políticas de salario mínimo son adolescentes trabajando part-time. Cambios en el salario mínimo entonces, además de impactar empleo, pueden aumentar sus ingresos disponibles:

- Adolescentes son en general mantenidos por sus padres: transferencias para necesidades.
- Trabajo les ayuda a gastar en otro tipo de bienes:
 - Videojuegos.
 - Entretenimiento (teatro, conciertos, eventos deportivos).
 - Alcohol, drogas.

¿Cuál es el efecto de aumentos en el salario mínimo en accidentes de tráfico generados por “drunk driving”?

En EE.UU. los accidentes de tránsito son la principal causa de muerte entre los 16-20 años.



Adams, Blackburn, and Cotti (2012)

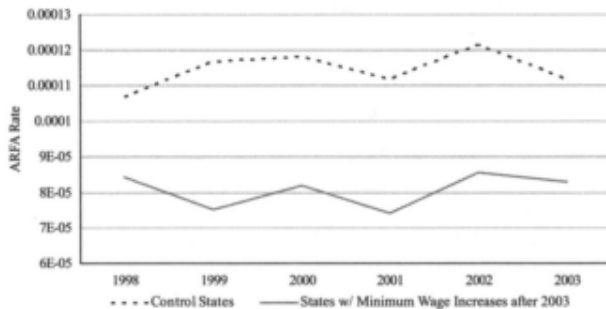
TABLE 1.—PERCENTAGE OF WORKERS EARNING LOW HOURLY WAGES,
BY AGE GROUP, 1998 AND 2006

Age Group	Minimum Wage or Less	No More than \$1 above the Minimum	No More than \$2 above the Minimum
1998			
16–20	16.4%	49.2%	64.1%
21–25	5.6	17.1	28.1
26 and over	1.8	5.8	9.9
2006			
16–20	15.6	36.2	54.8
21–25	5.7	12.5	21.3
26 and over	1.6	3.8	7.0

Calculations are based on the 1998 and 2006 outgoing rotation groups of the Current Population Survey. Minimum-wage comparisons are made on the basis of the higher minimum wage (federal or state) effective in that year, based on state of residence. The reported statistics are the percentage of all workers paid by the hour at a rate in the stated range.

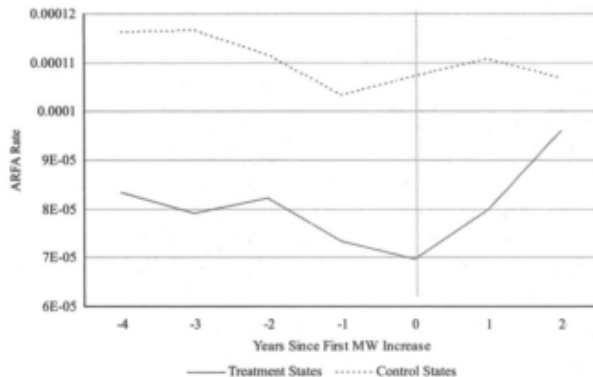
Adams, Blackburn, and Cotti (2012)

FIGURE 1.—ALCOHOL-RELATED FATAL ACCIDENT RATES FOR 16 TO 20 YEAR OLDS
STATES WITH MINIMUM WAGE INCREASES AFTER 2003 VERSUS CONTROL STATES



Adams, Blackburn, and Cotti (2012)

FIGURE 2.—ALCOHOL-RELATED FATAL ACCIDENT RATES FOR 16 TO 20 YEAR OLDS:
BEFORE AND AFTER MINIMUM WAGE INCREASE



Card and Krueger (1994)

¿Cuál es el principal resultado del paper de la Tarea 3?

Este paper y el alcance que tuvo generaron cierto nivel de controversias:

- David Neumark and William Wascher (2000): los resultados de Card y Krueger (1994) no son creíbles.
- David Card and Alan Krueger (2000): los resultados originales en Card y Krueger (1994) son creíbles.

Card and Krueger (1994)

¿Cuál es el principal resultado del paper de la Tarea 3?

Este paper y el alcance que tuvo generaron cierto nivel de controversias:

- David Neumark and William Wascher (2000): los resultados de Card y Krueger (1994) no son creíbles.
- David Card and Alan Krueger (2000): los resultados originales en Card y Krueger (1994) son creíbles.

Neumark and Wascher (2000)

Los resultados en Card y Krueger (1994) no son creíbles:

- Los datos levantados a través de las encuestas tienen mucha mayor variabilidad que datos administrativos provistos por las mismas cadenas de la muestra original (KFC, McDonald's, Wendy's).
- Es probable que las encuestas telefónicas hayan generado “measurement error”.

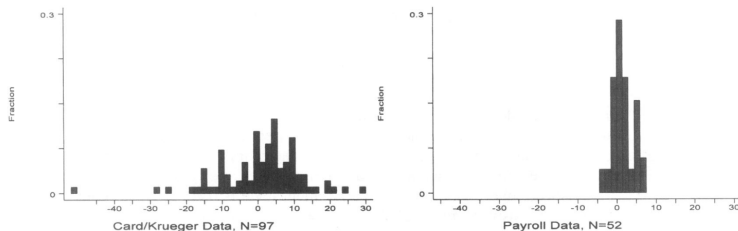


FIGURE 3. VARIABILITY IN THE CHANGE IN NUMBER OF EMPLOYEES

Neumark and Wascher (2000)

TABLE 4—REPLICATION RESULTS FOR REDUCED-FORM MODELS FOR CHANGE IN EMPLOYMENT, DIFFERENCE-IN-DIFFERENCES ESTIMATES OF MINIMUM-WAGE EFFECTS

A. *Specifications for Change in Employment [CK Table 4, Columns (i) and (ii)]*

	Card/Krueger data				Payroll data	
	CK results (1)	Add observations missing starting wages or data on managers (2)	Drop observations on BK and KFC company-owned restaurants (3)	Sampled universe (4)	Single payroll period (5)	Averages of payroll data (6)
New Jersey dummy, no controls	2.37 (1.16)	2.94 (1.12)	3.24 (1.24)	3.64 (1.71)	−0.93 (0.51)	−0.85 (0.49)
New Jersey dummy, controls for chain and ownership	2.34 (1.17)	2.97 (1.12)	3.24 (1.26)	3.07 (1.80)	−0.68 (0.43)	−0.66 (0.41)
Implied elasticity	0.70	0.89	0.93	0.85	−0.22	−0.21
Percentage effect	13.3	16.8	17.4	16.0	−4.0	−3.9
Number of observations	357	391	330	214	235	235
Adjusted R^2	0.009	0.019	0.019	0.038	0.371	0.407

Krueger and Card (2000)

Los resultados en Card y Krueger (1994) son correctos:

- La muestra obtenida por Neumark and Wascher (2000) es probablemente poco representativa de New Jersey y la zona relevante de Pennsylvania.
- Al replicar los análisis con datos más completos—BLS ES-202 fast-food establishment data—se obtienen conclusiones muy similares a las del paper original:
 - Aumento del salario mínimo no generó una caída en la demanda por empleo en NJ. Incluso pudo haberla aumentado.
 - Puede haber habido respuestas heterogéneas: demanda aumentó en algunos establecimientos y disminuyó en otros.
 - Esta heterogeneidad puede explicar por qué análisis en sub-muestras no representativas del estado nos conduzcan a respuestas diferentes.

Krueger and Card (2000)

TABLE 2—BASIC REGRESSION RESULTS; BLS ES-202 FAST-FOOD DATA AND CARD-KRUEGER SURVEY DATA

Explanatory variables	Dependent variable:			
	Change in levels		Proportionate change	
	(1)	(2)	(3)	(4)
<i>A. All of New Jersey and 7 Pennsylvania Counties, BLS Data</i>				
New Jersey indicator	0.536 (1.017)	0.225 (1.029)	0.007 (0.029)	0.009 (0.029)
Chain dummies and subunit dummy variable	No	Yes	No	Yes
Standard error of regression	10.09	9.99	0.286	0.281
R^2	0.001	0.029	0.000	0.046
<i>B. All of New Jersey and 14 Pennsylvania Counties, BLS Data</i>				
New Jersey indicator	0.946 (0.856)	0.272 (0.859)	0.045 (0.024)	0.032 (0.024)
Chain dummies and subunit dummy variable	No	Yes	No	Yes
Standard error of regression	10.80	10.63	0.303	0.294
R^2	0.002	0.042	0.005	0.071
<i>C. Original Card-Krueger Survey Data</i>				
New Jersey indicator	2.411 (1.323)	2.488 (1.323)	0.029 (0.050)	0.030 (0.049)
Chain and company-ownership dummies	No	Yes	No	Yes
Standard error of regression	10.28	10.25	0.385	0.382
R^2	0.009	0.025	0.001	0.024

Notes: Each regression also includes a constant. Sample size is 564 for panel A, 687 for panel B, and 384 for panel C. Subunit dummy variable equals one if the reporting unit is a subunit of a multiunit employer. For comparability with the BLS data, employment in the CK sample is measured by the total number of full- and part-time employees. Standard errors are in parentheses.

Síntesis Final: ¿Qué nos dice la evidencia?

- El modelo competitivo entrega una predicción útil, pero no universal.
- Cuando hay fricciones y poder de mercado de las firmas, los efectos de salario mínimo pueden diferir.
- La evidencia empírica sugiere respuestas heterogéneas: contexto, datos y diseño importan.
- Conclusión para política pública: **no basta una predicción teórica única**; se necesita evidencia causal de alta calidad.

Desarrollo Económico

Andrés Barrios Fernández

abarriosf@uandes.cl

Universidad de los Andes

October 23, 2026