

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Salarios y Mercados Laborales Concentrados

Trabajo de investigación para obtener el grado académico de Bachiller en
Ciencias Sociales con mención en Economía presentado por:

Arbieto Ramos, Erick Roberto

Asesor(es):

Orihuela Paredes, José Carlos


Lima, 2023

Informe de Similitud

Yo, Orihuela Paredes, José Carlos, docente de la Facultad de Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo de Investigación de Bachillerato titulado Salarios y Mercados Laborales Concentrados del/de la autor (a)/ de los(as) autores(as) Arbieto Ramos, Erick Roberto dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 10%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 03/07/2024.
- He revisado con detalle dicho reporte y el Trabajo de Investigación de Bachillerato, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha: Lima, 05 de julio del 2024

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: <u>Orihuela Paredes, José Carlos</u>	
DNI: 06785398	Firma 
ORCID: 0000-0002-2999-5561	

Resumen

El presente trabajo de investigación estudia el impacto de la concentración en los mercados laborales sobre los salarios percibidos por los trabajadores, enfocándose en el sector manufacturero en Perú durante el período 2001-2019. La literatura revisada señala que un mayor nivel de concentración de mercado tiene un efecto negativo en los salarios debido al poder de mercado que ejercen los empleadores. Además, se destaca la importancia de la delimitación geográfica de los mercados laborales; por ello, es fundamental considerar el enfoque de job searching para definir los mercados laborales locales. En este contexto, resulta pertinente el uso del Índice de Herfindahl-Hirschman para medir la concentración de mercado y de la información de la Encuesta Económica Anual (EEA) del INEI, para estudiar la relación entre la concentración del mercado laboral y los salarios en el sector manufacturero. La evidencia empírica de estudios realizados en otros países sugiere que una mayor concentración del mercado laboral reduce los salarios. Por tanto, es pertinente evaluar este fenómeno en Perú, ya que sus resultados tienen implicancias significativas para las políticas de competencia y regulación del mercado laboral en el país. Este estudio busca contribuir al entendimiento de cómo la estructura de mercado influye en las condiciones salariales en el Perú.

Palabras clave: concentración de mercado, salarios, mercados laborales, manufactura, Perú

Índice de Contenido

1.	Introducción	1
2.	Marco Teórico.....	3
2.1.	Relaciones Teóricas.....	3
2.1.1.	Enfoque de la estructura de mercado	3
2.1.2.	Enfoque de job searching	9
2.1.3.	Enfoque adecuado.....	10
3.	Literatura Empírica	11
4.	Datos del Estudio.....	13
5.	Conclusiones	14
6.	Referencias bibliográficas.....	16
7.	Anexo	19
7.1.	Anexo A: Modelo del Monopsonio de Robinson	19



Índice de tablas

Tabla 1: Argumentos 12



1. Introducción

Si los mercados laborales fuesen perfectamente competitivos, los trabajadores y empleadores podrían encontrar fácilmente alternativas de empleo. Así, en ese supuesto, los trabajadores podrían conseguir otros puestos de trabajo con características similares sin recibir un salario menor; y los empleadores podrían contratar nuevos trabajadores con similares características al mismo salario. Y podrían realizar lo anterior en un muy breve período de tiempo, sin costos asociados a la búsqueda de alternativas de empleo. Sin embargo, como es obvio, este escenario no es observado en los mercados laborales. Así las cosas, podemos tener sospechas fundadas de que en los mercados laborales no pueden ser etiquetados como mercados perfectamente competitivos y que, por tanto, existe algún grado de competencia imperfecta.

Asimismo, el estudio de los mercados laborales es relevante no solo por lo enfatizado líneas arriba, sino también por su importancia para los participantes de estos mercados: firmas, trabajadores y el Estado. Es a través de ellos, que los mercados laborales son importantes en la sociedad. En línea con ello, se comprende que, por ejemplo, la Asamblea General de las Naciones Unidas estableció como el Objetivo N° 8 de los Objetivos y Metas de Desarrollo Sostenible (ODS) el lograr “Trabajo productivo con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para el trabajador y su familia”.

Lo anterior no resulta sorprender en el caso peruano. Pues, conforme reporta el INEI (2020) y Macroconsult (2020), el ingreso laboral representa más del 70% del total de los ingresos de los hogares en el Perú; y el empleo dependiente constituye más del 45% de la PEA ocupada. Es decir, los mercados laborales tienen un rol importante en las fuentes de ingresos de las familias.

Por lo tanto, corresponde estudiar la competencia imperfecta en los mercados labores, sus efectos sobre los salarios y, a través de estos, las repercusiones sobre los participantes en los mercados laborales. En particular, el presente estudio enfoca la competencia imperfecta como un alto nivel de concentración de mercado.

En suma, el presente estudio tiene por objetivo estudiar el efecto de la concentración en mercados laborales sobre los salarios. El foco se encontrará en el sector manufacturero peruano durante el período 2001-2019.

El foco sobre este sector se debe a razones asociadas a la metodología a emplearse para estudiar la relación entre las variables de interés, mismas que serán detalladas en la sección dedicada a la metodología; y a que en el sector manufacturero peruano los salarios se han estancado durante los últimos años: conforme lo reportado por el INEI (2020), en el período 2017 al 2019, el salario mensual promedio en el sector Manufactura solo ha crecido 0,52% en contraste con el crecimiento de 8,27% en Agricultura, Pesca y Minería, y de 4,17% en el sector Comercio. Correlacionado a esto, Amodio, Medina y Morlacco (2022), y Ernst y Davalos (2021) reportan altos niveles de concentración en los mercados laborales del sector manufacturero y el bajo número de firmas —en promedio, mercados laborales de una provincia cuenta con solo 6 firmas medianas o grandes—.

En el presente documento, se realizará una revisión de la literatura relevante sobre la relación entre la concentración en los mercados laborales y los salarios.

El presente documento se encuentra compuesto por el capítulo I dedicado a la literatura teórica, el capítulo II que expone la literatura empírica y el capítulo III que expone la metodología a emplearse para.

En la primera sección, se presenta la literatura teórica relevante para estudiar la relación entre la concentración en los mercados laborales y los salarios. En la primera sub sección de esta segunda sección, se presentarán el enfoque de la estructura de mercado y el enfoque del job-searching. En la segunda sub sección de esta primera sección, se presentará la literatura relevante para comprender qué se entiende por mercado y aplicar esta definición a los mercados laborales. En la tercera sub sección de esta primera sección, se presentará la literatura relevante para establecer una delimitación geográfica a los mercados laborales. Esto último, es de fina importancia, pues la literatura económica, por lo general, presenta teorías “ageográficas”, y no propone herramientas para aterrizar las diversas teorías a delimitados espacios geográficos o permite a los investigadores ser arbitrarios al establecer el espacio geográfico que será materia de estudio.

En la segunda sección, se presenta la literatura empírica que ha realizado esfuerzos para estimar los efectos de la concentración en los mercados laborales sobre los salarios. En la tercera sección, se presenta los datos del proyecto de investigación.

2. Marco Teórico

2.1. Relaciones Teóricas

Conforme repasa el US Department of the Treasury (2022) existen, a grandes rasgos, dos corrientes teóricas que podrían explicar el poder que pueden ejercer los empleadores en mercados laborales: (i) la corriente basada en la estructura de mercados laborales —monopsonios, competencia monopsonica y oligopsonio— y (ii) la corriente que se basa en las fricciones y costos de oportunidad inherentes en la búsqueda de puestos de trabajo. Ambas difieren en los mecanismos mediante los que el empleador puede ejercer poder de mercado, pero ambas coinciden en que este poder de mercado conlleva a una reducción de los salarios. En vista de ello, en la presente revisión de literatura se procede a exponer los principales argumentos y propuestas de estas corrientes (sub secciones 2.1.1. y 2.1.2), siendo que antes corresponde exponer los conceptos metodológicos utilizados en la literatura.

2.1.1. Enfoque de la estructura de mercado

En esta sub sección corresponde exponer las teorías que tienen por objeto explicar la relación de la determinación de los salarios desde la perspectiva de la concentración en los mercados laborales.

Qué tan imperfecto es un mercado laboral: el tamaño del *mark down*

La concentración en un mercado, ampliamente desarrollado por el enfoque de la organización industrial, lleva a pensar primero en los monopolios, oligopolios, empresas dominantes, etc. Es decir, lleva a pensar, en general, a mercados con empresas con alto poder de mercado. En mercados en esta situación —i.e. con competencia imperfecta—, se puede medir el poder de mercado mediante el índice elaborado por Lerner (1934):

$$L = \frac{P - MC}{P}$$

Donde el P es el precio pagado por el bien o servicio final, MC es el costo marginal incurrido para ofertar el correspondiente bien o servicio. El Índice de Lerner expone intuitivamente el poder de mercado de la firma; en específico, su capacidad de establecer un precio superior al del costo marginal; es decir, su capacidad de establecer un precio superior al que establecería en un mercado en competencia perfecta.

Como se puede notar, siempre que el índice de Lerner (1934) sea positivo, el precio pagado será superior (y, por tanto, diferente) al costo marginal. Es decir, el mercado no se comporta como un mercado en competencia perfecta.

Así, a modo de ejercicio, con un precio mayor al costo marginal, se tiene un precio mayor al que se obtendría en competencia perfecta. En consecuencia, la demanda por el bien o servicio será menor que la que habría en competencia perfecta. Luego, mientras mayor sea el Índice de Lerner (1934), mayor será esta distorsión del mercado.

La mención a este índice no es ociosa, pues su participación será central en los modelos que se presentarán en el presente documento.

El uso de este índice se ha dado ampliamente para el estudio de monopolios, oligopolios, empresas dominantes, etc. Esto es que se ha usado para estudiar mercados en que las firmas asumen el rol del ofertante: componen la oferta. Sin embargo, en el mercado laboral, estas firmas se encuentran en el rol del demandante: demandan unidades de trabajo —entendidas como horas de trabajo brindadas por las personas contratadas o como el número de personas contratadas—.

Así las cosas, este índice también puede ser usado para el estudio del caso contrario: monopsonios, oligopsonios y empresas dominantes. En el caso peruano, cabe anotar, esto es relevante dado el bajo número de firmas por mercado laboral —en promedio, mercados laborales de una provincia cuenta con solo 6 firmas medianas o grandes—.

Conforme lo exponen Boal y Ransom (1997), existen varios —sino, muchos— modelos que buscan explicar los fenómenos de los mercados laborales considerando la estructura de los mercados laborales. Sin embargo, todos tienen como hito de inicio el modelo de monopsonio introducido por Robinson (1969) ¹.

Ahora bien, este modelo no puede explicar a cabalidad la relación causal entre una mayor concentración en mercados laborales y los salarios. Sin embargo, su sencillez permite ilustrar —auscultar incluso— los conceptos que se replican en los modelos que, párrafos abajo, serán expuestos en la presente revisión de literatura a

¹ El modelo de Robinson (1969), sus ecuaciones y las interpretaciones de Pigou (1924) son expuestas en el Anexo A.

efectos de sustentar la mencionada relación causal y la metodología a ser empleada para medir tal relación o, de ser el caso, rechazar su veracidad. Asimismo, se podrá observar cómo —digamos— naturalmente emergen dos conceptos tan finos y ampliamente usados en el estudio de la competencia en los mercados: el Índice de Lerner y el Índice de Herfindahl-Hirschman.

A lo anterior, cabe añadir que, sin perjuicio de los aportes de Robinson (1969), el modelo del monopsonio no es realista, siendo que no se puede negar la existencia de varios empleadores demandando trabajadores. Por ello, un modelo más adecuado es el modelo del oligopsonio.

Con este propósito, la presente revisión de literatura repasará el modelo de oligopsonio con competencia de Cournot (en adelante, se referirá a este como Modelo de Cournot), expuesto por Boal y Ransom (1997).

En el Modelo de Cournot, el empleador compite decidiendo las cantidades de puestos de trabajo que van a demandar y tomando en consideración la de los otros empleadores. Así el problema del empleador es:

$$\max R_{i(L_i)} - w_{(L_i+L_{-i}^*)} L_i ;$$

dónde

- $R_{i(L_i)}$ son los ingresos obtenidos por la firma al contratar L_i unidades de mano de obra,
- L_i es el número de unidades de mano de obra que el empleador contratar,
- L_{-i}^* es el número de unidades de mano de obra que el resto de firmas ha decidido contratar
- $w_{(L_i+L_{-i}^*)}$ es el salario que depende del empleo total: esto es las unidades de mano de obra contratadas por la firma que está tomando la decisión y por el resto de firmas que demandan unidades de trabajo en determinado mercado laboral.

Así, el problema del empleador nos lleva a la siguiente condición de primer orden:

$$\frac{MRP_i - w}{w} = \frac{L_i}{\sum L_i} \varepsilon^{-1} \dots (1)$$

dónde

- MRP_i es el valor del producto marginal del trabajo para la firma i ; esto es el valor que le produce haber contratado L_i unidades de trabajo.
- ε es la elasticidad de la oferta de trabajo
- $\frac{MRP_i - w}{w}$ es el ratio de explotación descrito por Pigou (1924)²

De la ecuación (1), se colige que si todas las firmas comparten un MRP_i idéntico, entonces tendrán la misma porción en el correspondiente mercado laboral ($s_i = \frac{L_i}{\sum L_i}$) y el mismo ratio de explotación $\frac{MRP_i - w}{w}$. Y se observa que dicho ratio será inversamente proporcional al número de firmas que participen en el mercado.

Por otro lado, la situación es distinta cuando el MRP_i es heterogéneo a lo largo de las firmas que participan en mercados laborales. Así, las firmas con un MRP_i más alto, tendrán una mayor porción del mercado laboral en cuestión y mayores ratios de explotación que el resto de firmas.

Para ilustrar lo anterior a un nivel agregado, denominemos el ratio de explotación $\frac{MRP_i - w}{w}$ de una determinada firma como E_i . Esto nos lleva a que

$$E_i = \frac{MRP_i - w}{w} = \frac{L_i}{\sum L_i} \varepsilon^{-1}$$

$$E_i = s_i \cdot \varepsilon^{-1}$$

Donde, como se puede colegir, s_i es la porción de mercado laboral abarcado por determinada firma (la firma i).

Luego, al obtener un promedio de las ratios de explotación de las firmas se obtiene que:

$$\bar{E} = \sum s_i \cdot E_i$$

$$\bar{E} = \sum s_i \cdot s_i \cdot \varepsilon^{-1}$$

Ahora, asumiendo que la elasticidad (ε) de la oferta de trabajo es la misma para todas las firmas, podemos obtener que

$$\bar{E} = \varepsilon^{-1} \sum s_i^2 \dots (2),$$

² Revisar Anexo A.

Tal como se advirtió párrafos arriba, naturalmente emerge el índice de Hirschman-Herfindall. Luego, reabriendo la expresión E.

$$\frac{\text{MRP}_{\text{sector}} - w}{w} = \varepsilon^{-1} \sum s_i^2$$

Luego, colocando esto en mejores términos, obtenemos que

$$\frac{\text{MRP}_{\text{sector}} - w}{w} = \varepsilon^{-1} \cdot \text{IHH}_{\text{sector}}$$

dónde $\text{IHH}_{\text{sector}}$ es el Índice de Hirschman Herfindall de concentración de mercado.

Ahora bien, como ya puede ser patente, $\frac{\text{MRP}_{\text{sector}} - w}{w}$ es un equivalente al Índice de Lerner.

Así las cosas, en el modelo básico expuesto por Boal y Ransom (1997), expone claramente la existencia de la correlación entre el ratio de explotación (que mide el poder de la firma de establecer un salario por debajo del valor marginal del trabajo —MRP—) y la concentración del mercado laboral (entendido este como el Índice de Herfindahl-Hirschman).

Esta ecuación será medular para el desarrollo de la metodología que será empleada para analizar la validez de la hipótesis presentada. En esa línea, cabe, también, listar los supuestos que asume el modelo básico expuesto por Bola y Ransom (1997) y, digamos, relajarlos para adaptarlo al caso peruano. O, por el contrario, correspondería buscar un mercado laboral que encaje en los supuestos asumidos —o, al menos, en la mayoría de estos—; de tal forma, que el marco teórico y la realidad estudiada sean coherentes entre sí.

Por ejemplo, un supuesto patente es que las empresas afrontan la misma elasticidad de oferta. Esto implica que a los trabajadores les es indiferente la empresa donde de trabajen. En otros mercados, si lo que se ofertase fuesen bienes, estos bienes se calificarían como commodities: bienes homogéneos.

Este supuesto no siempre es encontrado en la realidad: para las personas, sus proyectos de vida y líneas de carrera, el lugar donde trabajan es relevante. Sin embargo, es posible encontrar mercados laborales donde a las personas esto les sea indiferente.

Ahora bien, cabe explicitar qué significa esta ratio de explotación. En esa línea, tal como lo expuso Pigou (1924) y lo observado en la ecuación (1), este es

$$\frac{\text{MRP}_{\text{sector}} - w}{w}.$$

Es decir, conforme lo expone Boal y Ransom (1997), esta es la brecha entre la productividad —marginal— del trabajo y la remuneración obtenida (markdown).

Por lo tanto, en vista de las conclusiones obtenidas en la ecuación (3), existe una relación entre la concentración de mercado (medida como el IHH) y la brecha entre la productividad —marginal— del trabajo y la remuneración obtenida (markdown). Esto es que los salarios, ceteris paribus, se encuentran inversamente relacionados a la concentración de mercado.

Así, el enfoque de la estructura de mercado busca explicar los efectos de la concentración de mercado sobre los salarios.

Sin embargo, este marco tiene una carencia relevante: no define el alcance de mercados laborales. Es decir, no define qué firmas participan en un mercado laboral en concreto. Por ejemplo: en el caso peruano, en un mismo mercado laboral, ¿participan solo las empresas que ofrecen empleos en el Perú, en el extranjero, en provincias?, ¿participan empresas que buscan empleos altamente cualificados o sin alta cualificación?, ¿participan solo los trabajadores locales, extranjeros o residentes en otros países?, etc.

Es decir, este marco teórico no permite definir quiénes son los actores dentro del mercado y, por tanto, no permite definir los variables (i.e. IHH) que determinan el comportamiento de los salarios. En busca de suplir esta falencia, en la siguiente subsección se busca encontrar soluciones a este tipo de cuestionamientos.

2.1.2. Enfoque de job searching

Este enfoque introduce los costos, requerimientos de tiempo e incertidumbre asociados a la búsqueda de empleos y que restringen las oportunidades a las que puede acceder una persona al buscar un puesto de trabajo o, en términos de mercados laborales, al ofertar su trabajo. Así, a diferencia de otros mercados con productos homogéneos, los puestos de trabajo ofertados no son idénticos para las personas.

En esa línea, conforme mencionan Azar et. al. (2019), la literatura al respecto señala que existen fricciones sustanciales asociadas con la transición entre mercados laborales de diversas regiones: falta de información sobre los puestos de trabajo en otras regiones, costos de migración, barreras culturales, entre otros. Esto es sostenido por autores Artur, Chaudhvir y McLaren (2010), Dix-Caneiro (2014), Artuc y McLaren (2015), Traiberman (2017) y Macaluso (2017).

Asimismo, los trabajos empíricos de Marinescu y Rathelot (2017) en Estados Unidos y Manning y Petrongolo (2017) en Reino Unido, muestran que las actividades de búsqueda de empleos —job searching— son esencialmente locales. Esto permite sospechar que los mercados laborales están principalmente definidos por el área geográfica.

En vista de todo lo anterior y conforme lo señalan Moretti (2011) y Molloy, Smith y Wozniak (2014); el mercado relevante para una persona en la búsqueda de empleos es el mercado local; esto es mercados laborales de su zona de residencia. Así, las personas buscan trabajo o los empleados buscan cambiar de empleo dentro de su área geográfica.

Así, el enfoque de job searching da solución a la falencia del enfoque de la estructura de mercado: para estudiar los efectos de la concentración de mercado, corresponde concentrarse en mercados laborales local.

Ahora bien, conforme lo repasa el US Department of the Treasury (2022), el enfoque de job searching considera muchos otros factores más allá de las barreras geográficas, tales como las preferencias del trabajador, su nivel de cualificación, el nivel de información que dispone, etc. Sin embargo, a partir de una revisión de los datos disponibles para el caso peruano, el área geográfica es una variable que puede ser observada con facilidad y amplitud a lo largo de los puestos laborales. Por tanto,

la presente revisión de literatura se concentrará en definir los mercados laborales a nivel regional.

2.1.3. Enfoque adecuado

Una vez efectuada la revisión de los principales enfoques y tomando en consideración los datos disponibles en el Perú, el presente documento propone adoptar ambos enfoques: estudiar los efectos de la concentración laboral a nivel provincial sobre el salario promedio de la respectiva provincia³.



³ Posteriormente, se detallarán los datos disponibles en el Perú y se expondrán los argumentos que llevan a considerar mercados laborales a nivel provincial son expuestos en la correspondiente sección de la presente revisión de literatura.

3. Literatura Empírica

El marco teórico expuesto ha permitido establecer la hipótesis de que existe una relación negativa entre el nivel de concentración de los mercados laborales; en específico, los mercados laborales locales —a nivel provincial— y el salario promedio del correspondiente mercado laboral. En búsqueda de corroborar esta presunción, corresponde repasar la literatura que permita sustentar una metodología para estudiar los efectos del nivel de concentración en mercados laborales sobre los salarios.

A partir de la revisión de la literatura relevante, cabe resaltar que el análisis que el presente trabajo pretende realizar no es aislado. Pues, es creciente la literatura sobre la relación materia de la presente investigación. Así, por ejemplo, los trabajos empíricos de Azar et. al. (2019), Benmelech et. al. (2018), el Washington Center for Equitable Growth (2019) y U.S. Department of Treasury (2022), han resaltado la relación entre la concentración en mercados laborales y la reducción de los salarios —o de su velocidad de crecimiento— en Estados Unidos; similar esfuerzo ha sido realizado por Bassanini et. al. (2022) para mercados laborales en Europa y por Bakhtiari (2019) en mercados laborales en Australia. Los resultados de estos trabajos están alineados con las predicciones que se desprenden de los modelos de monopsonios, oligopsonios y de competencia imperfecta desarrollados por Robinson (1969), Boal y Ransom (1997), Daeyoung (2019), entre otros diversos autores.

Con fines ilustrativos, se expone la Tabla 1 que resume los argumentos que sostienen la elaboración de la metodología a emplearse para validar la hipótesis central del presente documento. Estos argumentos serán detallados en los subsiguientes párrafos de este subcapítulo.

Tabla 1: Argumentos

Corresponde estudiar el efecto de la concentración dmercados laborales sobre los salarios;		Argumento	Autores
(i)	midiendo la concentración dmercados laborales como el Índice de Hirschman Herfindall (IHH);	El modelo de oligopolio expuesto concluye que el IHH dmercados laborales incrementa la brecha entre la productividad marginal y la remuneración percibida.	Boal y Ransom (1997)
(ii)	considerando el mercado local;	El mercado relevante para una persona es mercados laborales local.	Marinescu y Rathelot (2017); Manning y Petrongolo (2017); Moretti (2011) y Molloy, Smith y Wozniak (2014)
(iii)	controlando variables que puedan estar correlacionadas con los salarios y el IHH, tales como:		
	(iii.1) Productividad del establecimiento,	El modelo de oligopolio expuesto muestra la relevancia de la productividad —marginal— del trabajo en la determinación del salario.	Boal y Ransom (1997)
	(iii.2) Tamaño dmercados laborales local,	El modelo de oligopolio expuesto concluye que el número de firmas que participan en mercados laborales es relevante en la determinación de los salarios.	Boal y Ransom (1997)
	(iii.3) Nivel de concentración del mercado de productos,	Una mayor concentración de mercado de productos incrementa la productividad —marginal— del trabajo.	Autor et al. (2017); Barkai (2016); Wu, Miranda y Yen (2021) y Guadalupe (2007)
	(iii.4) Una variable dummy de firma-año;	Esto permite que se recoja las heterogeneidades entre las firmas y los shocks que afectan la industria.	Benmelech, Bergman y Kim (2018)
(iv)	concentrando el estudio en el Sector Manufactura	Esto permite medir la productividad del trabajo.	Benmelech, Bergman y Kim (2018)

Fuente: Elaboración propia

4. Datos del Estudio

Para el presente estudio, siguiendo la línea de los estudios realizados por los autores mencionados en la revisión de la literatura empírica, se emplearán los datos de la Encuesta Económica Anual (EEA) elaborada por el INEI. Esta recopila información financiera de diversas empresas y sus establecimientos (i.e. plantas) por actividad económica. El objetivo que esta base se plantea es, entre otros, la obtención de indicadores económicos financieros sectoriales. Esta encuesta ha recogido información de diversas empresas durante el período 2001-2019.

Precisamente, esto habilita a la presente investigación la obtención de información suficiente para la construcción de las variables de interés:

- Salario Promedio
- Índice de Herfindahl-Hirschman
- Productividad

Sin perjuicio de las bondades mencionadas, la EEA tiene un marco muestral con una característica que resulta relevante para la medición del Índice de Herfindahl-Hirschman: la EEA recopila siempre la información de las grandes empresas (tienen probabilidad igual a 1 de ser incluida en la muestra) y no recopila la información de todas las empresas no grandes —microempresas, pequeñas empresas, régimen MYPE y medianas empresas—. Por tanto, dado que la información de la EEA omite información de todas las empresas no grandes, es esperable que los índices de concentración (ya sea el de mercado de productos o los mercados de insumos, lo que incluye mercados laborales) sean sobreestimados al usar los datos de la EEA. Con esta salvedad, se debe proceder a la aplicación del método econométrico y la interpretación de sus resultados.

5. Conclusiones

Los mercados laborales se caracterizan por tener cierto grado de competencia imperfecta. Esto es patente tanto en la literatura sobre la estructura de mercado y sobre el job searching, y la literatura empírica que ha estudiado el tema; así como las experiencias que pueda haber observado quien esté leyendo este documento. Asimismo, resulta relevante estudiar este mercado por su repercusión e importancia para diversos actores de la sociedad (trabajadores, empresas, estado, y quienes dependen de estos).

Con ello en consideración, el presente proyecto de investigación plantea estudiar la validez de sostener que la concentración en los mercados labores tiene efectos sobre los salarios. Así, se tiene por objetivo estudiar el efecto de la concentración en mercados laborales sobre los salarios.

La relación entre concentración en los mercados laborales y los salarios es sostenida por la amplia literatura sobre la estructura de mercado. Las empresas al tener cierto nivel de acaparamiento del mercado, tienen poder de mercado. Pueden establecer los salarios por debajo del valor de la productividad marginal del trabajo. Es decir, pueden establecer salarios por debajo de los que se obtendrían en competencia perfecta. Así, esta literatura sostiene que existe una relación entre la concentración de mercado, y la brecha entre el valor de la productividad marginal del trabajo y la remuneración obtenida. Es decir, se genera un mark down. Por lo tanto, señalan que los salarios, ceteris paribus, se encuentran inversamente relacionados a la concentración de mercado.

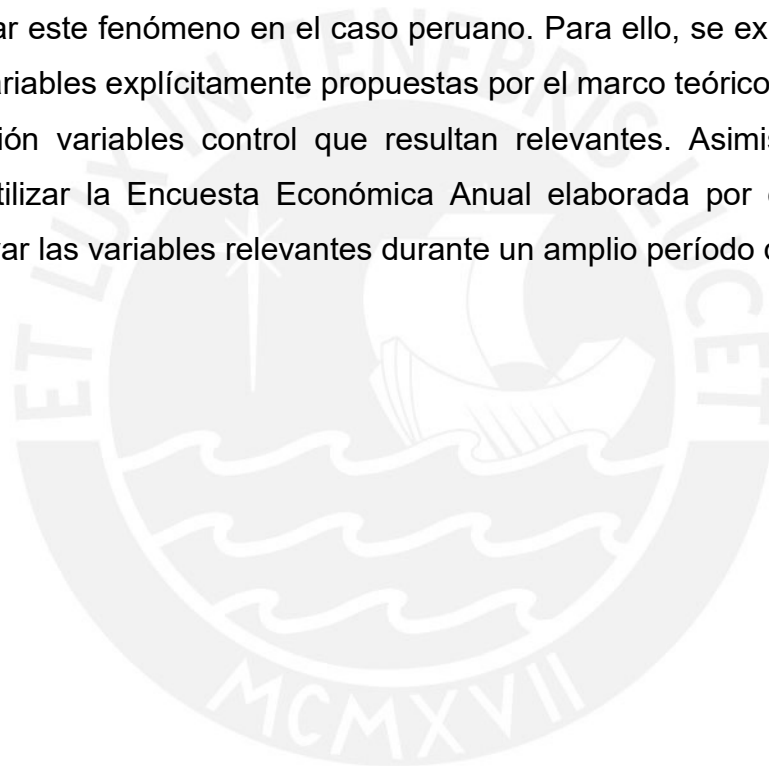
No obstante, conforme se expuso, esta literatura no permite definir en términos concretos (esto es en términos de ámbito geográfico o sector productivo) los mercados laborales ni quienes participan en estos.

Esta falencia es resuelta por la literatura sobre el job searching. Tal como se mostró, esta propone considerar los mercados laborales como mercados geográficamente delimitados a nivel de provincia e industria. Esta literatura sostiene que existen requerimientos de tiempo e incertidumbre asociados a la búsqueda de empleos y que restringen las oportunidades a las que puede acceder una persona al buscar un puesto de trabajo o, en términos de mercados laborales, al ofertar su trabajo. Por lo tanto, el mercado relevante para una persona en la búsqueda de

empleos es el mercado laboral de su zona de residencia: las personas buscan trabajo o los empleados buscan cambiar de empleo dentro de su área geográfica.

El marco teórico aquí expuesto nos plantea la necesidad de considerar que los mercados laborales están delimitados a un nivel local y por sector productivo, y que existe una relación entre la concentración en los mercados laborales y el salario que reciben los trabajadores. Con estas consideraciones en mente, y tal como se expuso en la respectiva sección, diversos autores han estudiado este fenómeno tanto en economías desarrolladas, así como en economías en vías de desarrollo.

Así, el presente proyecto de investigación no es ajeno a esta literatura y se plantea estudiar este fenómeno en el caso peruano. Para ello, se expuso un modelo que contiene las variables explícitamente propuestas por el marco teórico, así como toma en consideración variables control que resultan relevantes. Asimismo, se estima conveniente utilizar la Encuesta Económica Anual elaborada por el INEI, ya que permite observar las variables relevantes durante un amplio período de tiempo.



6. Referencias bibliográficas

Amodio, Francesco; Medina, Pamela; y Morlacco, Monica (2022). Labour Market Power, Self-employment, and Development. Private Enterprise Development in Low Income Countries. <https://pedl.cepr.org/publications/labour-market-power-self-employment-and-development-0>

Artuc, Erhan, Shubham Chaudhuri, y John McLaren (2010). Trade Shocks and Labor Adjustment: A Structural Empirical Approach. *American Economic Review*, 100, 1008–1045.

Artuc, Erhan, y John McLaren (2015). Trade policy and wage inequality: A structural analysis with occupational and sectoral mobility. *Journal of International Economics*, 97, 28–41.

Autor, David, David Dorn, Lawrence F. Katz, Christina Patterson, y John Van Reenen (2017). The Fall of the Labor Share and the Rise of Superstar Firms. *Working Paper*.

Azar, José; Marinescu, Ioana; Steinbaum, Marshall; y Taska, Bledi (2019). Concentration in US Labor Markets: evidence from online vacancy data. National Bureau of Economic Research. <https://www.nber.org/papers/w24395>

Bakhtiari, Sasan (2019). Trends in the market concentration of Australian industries. Department of Industry, Innovation and Science of Australian Government. <https://www.industry.gov.au/publications/trends-market-concentration-australian-industries>

Bassanini, Andrea; et. al. (2022). Labour Market Concentration, Wages and Job Security in Europe. IZA Institute of Labor Economics. https://www.researchgate.net/publication/360034268_Labour_Market_Concentration_Wages_and_Job_Security_in_Europe/references

Benmelech, Efraim; Bergman, Nittai; y Kim Hyunseob (2018). Strong Employers and Weak Employees: How Does Employer Concentration Affect Wages?. *Journal of Human Resources*, 57(S), 200-250. <http://jhr.uwpress.org/content/early/2020/12/03/jhr.monopsony.0119-10007R1.abstract>

Boal, M. y Ransom, M. (1997). Monopsony in the Labor Market. *Journal of Economic Literature*, 35(1): 86–112.

Card y Krueger (1994). Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. *American Economic Review*, 84, 772-793.

Caselli, M., Mondolo, J., & Schiavo, S. (2022). Labour market power and the quest for an optimal minimum wage: evidence from Italy. *Applied Economics*, 1–15. <https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.1080/00036846.2022.2099523>

Constitución Política del Perú (1993), art. 24 y 25.

Dix-Caneiro, Rafael (2014). Trade Liberalization and Labor Market Dynamics. *Econometrica*, 82, 825–885.

Ernst, E., & Dávalos Chacón, J. E. (2021). How has labour market power evolved? comparing labour market monopsony in Peru and the United States. SSRN. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3813903

Guadalupe, M. (2007). Product Market Competition, Returns to Skill, and Wage Inequality. *Journal of Labor Economics*, 25(3), 439–474. [https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.1086/513299](https://doi.org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.1086/513299)

INEI (2020). Perú: Evaluación de los indicadores de Empleo e Ingreso por departamento, 2007-2019. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1790/libro.pdf

Instituto de Estudios Peruanos y Oxfam (2022). Encuesta Nacional de Percepción de Desigualdades (ENADES). <https://peru.oxfam.org/ENADES-2022>

Macaluso, Claudia (2017). Skill remoteness and post-layoff labor market outcomes.

Macroconsult (2020). El consumo de los hogares en tiempos de COVID-19 (Reporte Económico Macroconsult). <https://sim.macroconsult.pe/wp-content/uploads/2020/09/REM-Julio-2020-Actualizado-Sep20.pdf>

Manning, Alan (2011). Imperfect Competition in the Labor Market. En Orley Ashenfelter y David Card (Eds.), *Handbook of Labor Economics* (1ª ed., Vol. 4B, pp. 973 - 1041). North Holland.

Manning, Alan, y Barbara Petrongolo (2017). How Local Are Labor Markets? Evidence from a Spatial Job Search Model. *American Economic Review*, 107(10): 2877–2907.

Marinescu, Ioana, y Roland Rathelot (2017). Mismatch Unemployment and the Geography of Job Search. *American Economic Journal: Macroeconomics*, forthcoming.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022, 2 de abril). Decreto Supremo N° 003-2022-TR. Decreto Supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Molloy, Raven, Christopher L. Smith, y Abigail Wozniak (2014). Declining Migration within the U.S.: The Role of the Labor Market. *NBER Working Paper*, 20065.

Moretti, Enrico (2011). Local Labor Markets. En Orley Ashenfelter y David Card (Eds.), *Handbook of Labor Economics* (1ª ed., Vol. 4B, pp. 1237 - 1313). North Holland.

Mortensen, D. T. (2011). Markets with Search Friction and the DMP Model. *American Economic Review*, 101(4), 1073–1091. <https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.1257/aer.101.4.1073>

Neumark, D.; Shirley, P. (2021). Myth or measurement: What does the new minimum wage research say about minimum wages and job loss in the United States?. Working Paper 28388. NBER.

Neumark, D.; Wascher, W.L. (2008). Minimum wages. MIT Press.

Pigou, A. (1924). *The economics of welfare* (2da ed.). London: Macmillan and Co., 1924.

Robinson J. (1969). *The economics of imperfect competition* (2da ed.). London: Macmillan.

Robinson, Joan (1969). *The economics of imperfect competition*. London: Macmillan.

Sokolova, A., y Sorensen, T. (2021). Monopsony in Labor Markets: A Meta-Analysis. *ILR Review*, 74(1), 27–55. <https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.1177/0019793920965562>

Traiberman, Sharon (2017). Occupations and Import Competition: Evidence from Denmark.

U.S. Department of Treasury (2022). The State of Labor Market Competition (Treasury Report, 7 de marzo). <https://home.treasury.gov/system/files/136/State-of-Labor-Market-Competition-2022.pdf>

Washington Center for Equitable Growth (2019). How market power has increased U.S. inequality.

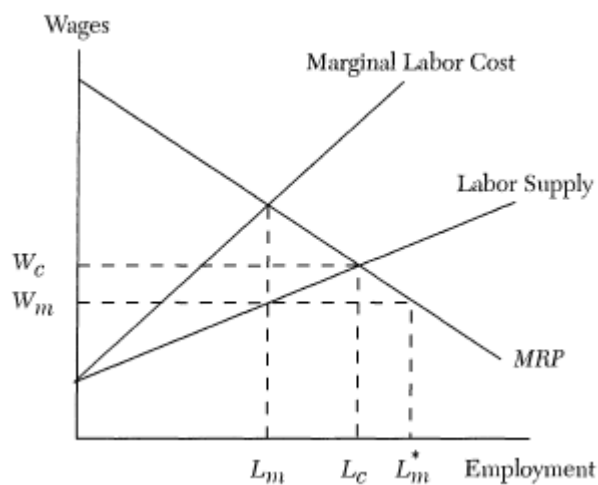
Wu, R., Miranda, M. J., & Yen, M.-F. (2022). The wage premium and market structure: theory and empirical evidence from Chilean manufacturers. *Journal of Economic Studies*, 49(2), 290–302. <https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.1108/JES-07-2020-0336>

7. Anexo

7.1. Anexo A: Modelo del Monopsonio de Robinson

Este modelo expone cómo el poder del monopolista le permite fijar los salarios sin tener que afrontar la curva de oferta horizontal que afronta el empleador en un mercado laboral competitivo. Es decir, el monopolista se permite situar el salario por debajo del salario de equilibrio en un mercado competitivo, para así obtener mayores beneficios (se apropia de excedente). Esto se puede apreciar la Figura 1.

Figura 1: Determinación del salario en un monopsonio



Fuente: Boal y Ransom (1997, pp. 88)

A partir del modelo básico del monopsonio de Robinson (1969), se puede observar el aprovechamiento del empleador de su poder de mercado. Esto también es descrito por Pigou (1924), quién propone el concepto de medida de explotación.