

Orígenes de la Nueva Economía Keynesiana e interpretación del problema del desempleo

Josefina León León*

Introducción

La Nueva Economía Keynesiana (NEK) se desarrolla en la década de los años ochenta del siglo XX, en la actualidad constituye una de las principales escuelas de la macroeconomía ortodoxa. Esta corriente recibe su legado tanto de la Macroeconomía del Desequilibrio como del modelo keynesiano o modelo IS-LM. El enfoque de los Neo keynesianos, también conocido como la macroeconomía del desequilibrio, se desarrolla en la década de los años sesenta, hereda la agenda de investigación sobre la endogeneidad de las rigideces a los nuevos keynesianos¹. La NEK también se ve influida por los arquitectos de la síntesis neoclásica en el sentido de que una de sus preocupaciones centrales es justificar con argumentos microeconómicos la generación de rigideces o fricciones nominales. Los Neo keynesianos asumen rigidez exógena en el nivel de precios mientras que los keynesianos suponen que el salario nominal es rígido; como es conocido, la existencia de rigideces nominales permitió a cada una de estas escuelas explicar el equilibrio del sistema económico acompañado de desempleo involuntario.

Los autores de la NEK interpretan la *Teoría General (1936)* de Keynes en el mismo sentido que los autores Neo keynesianos y keynesianos, es decir, de acuerdo a su perspectiva la existencia de desempleo involuntario en la teoría de Keynes se asocia a la existencia de rigideces, aunque una diferencia es que los autores de la NEK consideran tanto rigideces nominales como reales. Adicionalmente, una preocupación fundamental de esta corriente es explicar en forma endógena la generación de rigideces o fricciones en el sistema económico, esto es, se plantea que las rigideces resultan del propio comportamiento maximizador de los agentes económicos.

De acuerdo a los autores de la NEK las fallas del mercado son inherentes al funcionamiento de una economía capitalista en el corto plazo, entre estas destacan: 1. las rigideces reales y nominales en precios, salarios y tasas de interés; 2. la información

* Profesora del Departamento de Economía de la Universidad Autónoma Metropolitana, Azcapotzalco, e-mail: llmj@correo.azc.uam.mx.

¹ Corriente encabezada por autores como R.J. Barro, H.I. Grossman, E. Malinvaud, J.P. Bennisy y T. Negishi, entre otros. De acuerdo a Obregón Díaz (1989), la debilidad conceptual más importante de los modelos de macrodesequilibrio es el supuesto de la rigidez de precios, dado que esta rigidez es impuesta exógenamente. Los desarrollos teóricos en el marco de esta corriente jugaron un papel importante en el debate de la macroeconomía de los años sesenta y setenta.

incompleta o asimétrica de los agentes económicos que conduce a las fallas de coordinación; 3. estructuras de mercado de competencia imperfecta. El campo de investigación de la Nueva Economía Keynesiana es muy amplio y como veremos, comprende una amplia lista de autores. Stanley Fischer, Edmund Phelps y John Taylor sentaron las bases de lo que, a lo largo de los años ochenta, se desarrollaría bajo el nombre de *New Keynesian Approach*, otros autores representativos son: N.G. Mankiw, L. Ball, D. Romer, O.J. Blanchard, N. Kiyotaki, J.L. Yellen, L.H. Summers, C. Azariadis y J.E. Stiglitz². Entre las ideas que sustenta la NEK se encuentra su concepción del equilibrio asociado al desempleo involuntario y la no neutralidad monetaria explicada por las fricciones nominales. La existencia de precios y salarios rígidos o de ajuste lento va a justificar la intervención del Estado en la economía, la política monetaria va a desempeñar un papel activo en los procesos de estabilización económica del corto plazo.

El objetivo de este trabajo de investigación es plantear en forma resumida las principales teorías que sobre el mercado de trabajo se han desarrollado en el marco de la Nueva Economía Keynesiana y hacer una evaluación crítica de sus planteamientos, así como señalar la influencia de esta corriente en el diseño de la política salarial que se ha implementado en México con posterioridad a la crisis de 1995. El trabajo se integra por cuatro apartados, en el primero se analiza la existencia de salario rígido en el modelo IS-LM, que es uno de los factores que influye en el desarrollo posterior de la NEK; aquí se plantean las aportaciones de Modigliani (1944) y la crítica de Patinkin (1963) en el marco de la síntesis neoclásica. En la segunda parte se presentan en forma resumida las teorías desarrolladas por los autores de la NEK para explicar la existencia de desempleo involuntario en el mercado de trabajo. En la tercera sección se hace un resumen de las principales características de la política salarial y de empleo en México, analizando si existe o no una relación con la teoría propuesta por los autores de la NEK; en la última parte se presentan las conclusiones de este estudio.

Un aspecto que debemos señalar es que en este reporte de investigación se desarrolla lo que corresponde a los dos primeros puntos del estudio y se adelantan parte de las conclusiones en lo que se refiere a ésta primera parte de análisis teórico.

² Un análisis exhaustivo de los planteamientos de estos autores se encuentra en *New Keynesian Economics*, Vol. I y II, edited by G. Mankiw and D. Romer, The MIT Press, London, England, 1991. Para versiones resumidas ver Gordon, J.R., "What is New-keynesian Economics?", *Journal of Economics Literature*, vol. XXVIII, September 1990, pp. 1115-1171. Y en Romer, D., "The New Keynesian Synthesis," *Journal of Economic Perspectives*, vol. 7, No. 1, Winter 1993, pp. 5-22.

1. Mercado laboral en Modigliani

Modigliani en su artículo de 1944 propone una teoría general, que se integra por un sistema de ecuaciones parcialmente tomado de O. Lange (1938) y de Hicks (1937); su teoría, inspirada en parte en dos interpretaciones de la *Teoría General*, va a dar origen a otra lectura de la obra de Keynes. Con base en su teoría general, y modificando algunas hipótesis, obtiene tres modelos distintos: el sistema “keynesiano”, el sistema “clásico básico” y el sistema “clásico generalizado”. Para Modigliani la contribución más importante de Keynes es el supuesto de rigidez salarial, el hecho de que no existe un mecanismo automático que ajuste el desequilibrio en el mercado laboral. En consecuencia, de su estudio se deduce que la no neutralidad del dinero es explicada por la hipótesis de salario rígido. En este sentido, Modigliani critica a Hicks al señalar que sus conclusiones no se deben a la teoría de la preferencia por liquidez, sino a su supuesto de salario exógeno.

Un aspecto importante que debemos de tener en cuenta es que cada uno de los autores entiende por teoría clásica algo distinto. En la versión de teoría “clásica” típica de Hicks se invalida la dicotomía clásica entre variables reales y nominales, el dinero es no neutral y la política monetaria es eficaz. Mientras que los modelos que Modigliani concibe de teoría clásica se apegan a la concepción tradicional que actualmente domina en la teoría macroeconómica: se trata de modelos recursivos por el lado de la oferta agregada, en los que se valida la dicotomía y el dinero es neutral³.

Los modelos que tanto Hicks como Modigliani proponen para interpretar la *Teoría General*, como se observa en el cuadro 1, no difieren sustancialmente en lo que se refiere a su estructura formal. Sin embargo, las conclusiones teóricas que plantean son distintas.

Desde el punto de vista de la política económica ambas interpretaciones justifican la intervención del Estado en la economía, el dinero es no neutral y la política monetaria expansiva genera efectos favorables en el sistema económico. Con excepción de la trampa de liquidez o caso keynesiano, en el que el dinero es no neutral pero la política

³ En este mismo sentido es como Keynes concibe a la teoría clásica; lo que Keynes entiende por teoría clásica no es el modelo de equilibrio general walrasiano en el que existe interdependencia general de los mercados, sino un modelo recursivo por el lado de la oferta agregada. De este modo, en su interpretación a la teoría clásica se verifica la ley de Say, lo que corresponde a la tradición ricardiana en la que los factores reales juegan el papel primordial en la determinación de los niveles de producción y empleo, mientras que el dinero determina los precios monetarios.

monetaria es ineficaz y la única forma de afectar a la demanda agregada es vía la política fiscal.

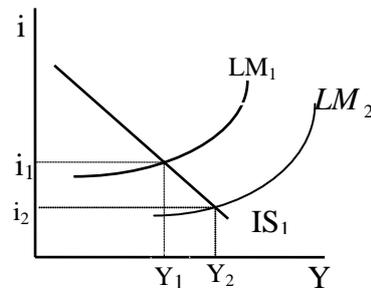
Por su parte, Patinkin (1965) señala que los argumentos en que se basan Hicks y Modigliani para sostener la no neutralidad monetaria son incorrectos, ya que ésta no se debe a la preferencia por liquidez o al supuesto de salario rígido, sino a que las funciones que ambos autores proponen implican la presencia de ilusión monetaria. Además, Patinkin critica a Modigliani por asociar a la teoría keynesiana del desempleo una forma especial de la función de oferta de trabajo.

Cuadro 1 Los modelos de Hicks y Modigliani

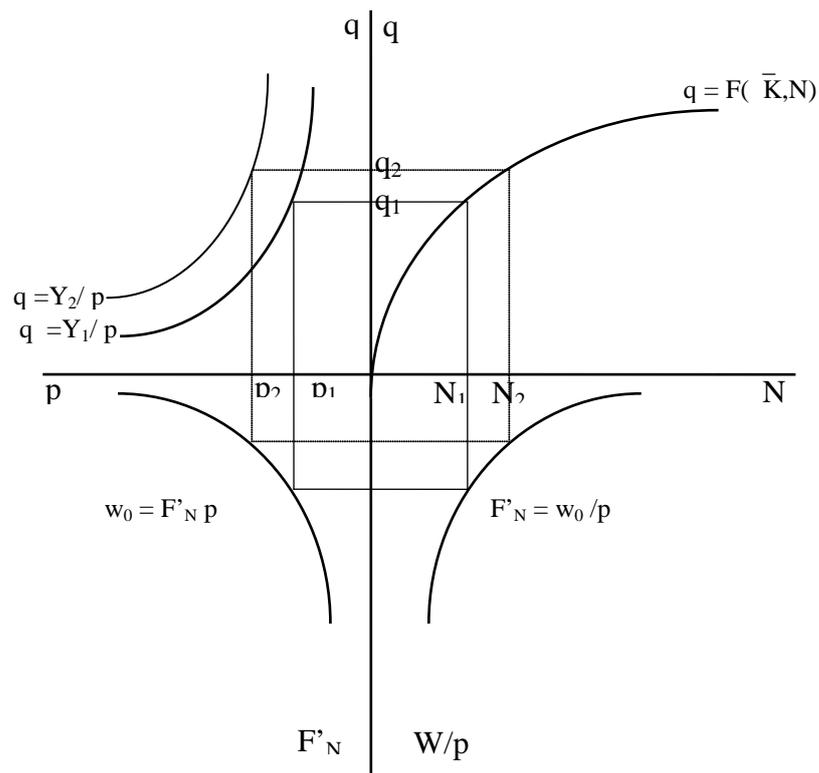
Modelo IS-LM de Hicks (1937)	Sistema “keynesiano” de Modigliani (1944)
1') $\bar{M} = L(i, Y)$ 2) $I = I(i)$ 3) $S = S(Y)$ $S'_Y > 0; S'_Y + C'_Y = 1$ 4) $S(Y) = I(i)$ 5) $C = C(Y), C'_Y > 0$ $C \equiv Y - I$ 6) $Y = p q$ 7) $q = F(N)$ 8) $W = w_0$ 9) $F'_N = w/p$	1.1) $\bar{M} = L(i, Y);$ $L'_i < 0, L'_Y > 0$ 1.2) $I = I(i, Y); I'_i < 0, I'_Y > 0$ 1.3) $S = S(i, Y); S'_i ?, S'_Y > 0$ 1.4) $S(i, Y) = I(i, Y)$ 1.5) $C \equiv Y - I$ 1.6) $Y \equiv p q$ 1.7) $q = F(N); F'_N > 0, F''_N < 0$ 1.8) $W = F'_N p$ 1.9) $W = \alpha w_0 + \beta F^{-1}(N) p$ 1.10) $\alpha = 1, \beta = 0, \text{ si } N \leq N_0$ $\alpha = 0, \beta = 1, \text{ si } N > N_0$ 1.11) $\alpha \equiv 0, \beta \equiv 1$

En el cuadro 1 las ecuaciones (1') a (5) y (1.1) a (1.5) representan el modelo keynesiano en Hicks y Modigliani, es decir, constituyen la demanda agregada. Las variables que integran la oferta agregada se van a ajustar a los valores predeterminados en la demanda, las ecuaciones (6) a (9) en el modelo de Hicks y (1.6) a (1.8) en Modigliani, explican las fuerzas que determinan las variables reales del sistema: producto físico, empleo y salario real. En este caso nos interesa hacer énfasis en el “sistema keynesiano”. La ecuación más importante es la (1.8), la producción se lleva a cabo hasta el punto en que, dado $W = w_0$, el precio iguala el

costo marginal del trabajo. De modo que: $w_0 = F'_N p$, donde $p = w_0 / F'_N$; esta expresión del nivel de precios la podemos sustituir en la identidad (1.6) y obtenemos que el ingreso nominal también se puede expresar como: $Y = w_0 / F'_N q$.



Gráfica 1 Modelo IS-LM o sistema “keynesiano”

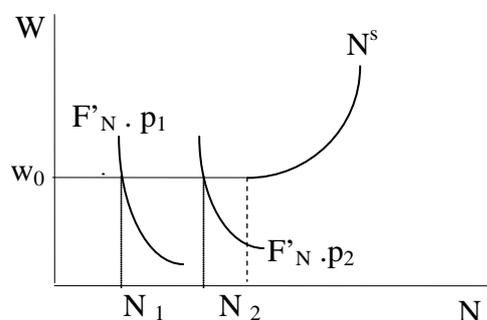


Gráfica 2 Subsistema de la oferta

Las variables en este subsistema son el nivel de producción (q_1) y empleo (N_1), como se puede observar en la gráfica 2 el nivel de precios (p_1) depende de la cantidad

de producto, pues F'_N corresponde a la derivada de la función de producción (1.7). La gráfica dos es una representación similar a la que propusimos en nuestro estudio de Hicks (León, 2000), aunque la única diferencia es que aquí sí aparece el mercado laboral, el cual, para darle mayor claridad a nuestro análisis, decidimos mostrar por separado en la gráfica 3.

Como se puede deducir, el ingreso nominal (Y_1) está determinado exclusivamente por la parte monetaria del sistema: por la intersección de las curvas IS-LM. En otras palabras, se trata de un modelo recursivo por el lado de la demanda agregada, el equilibrio no tiende a coincidir con el “pleno empleo,” excepto por casualidad, no hay un mecanismo automático que asegure esta coincidencia; la hipótesis de salario rígido establece que w_0 no va a bajar, aún si hay un exceso de oferta laboral a este nivel. La situación de equilibrio, como se muestra en la figura 3, implica desempleo involuntario, medido por la diferencia: $N_0 - N_1$; hay desempleo en el sentido de que, el número de personas que desearía trabajar a la tasa de salario real corriente es mayor a la que está empleada. ”En una economía capitalista la producción es guiada por precios, no por deseos, si la tasa de salario es rígida, los deseos de los trabajadores no se traducen en estímulos económicos” (Modigliani, 1944: 211).

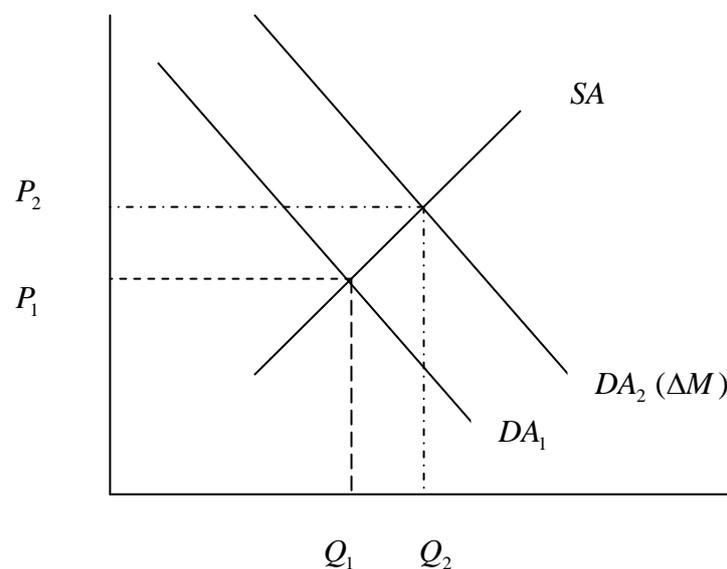


Gráfica 3 El Mercado laboral en Modigliani según Patinkin

Según Hicks el desempleo involuntario es un tipo de desempleo que surge como consecuencia de una ausencia de demanda efectiva⁴. El concepto tiene su origen en Keynes, quien señala: “los hombres se encuentran involuntariamente sin empleo cuando, en el caso de que se produzca una pequeña alza en el precio de los artículos para asalariados, en relación con el salario nominal, tanto la oferta total de mano de obra dispuesta a trabajar por el salario nominal corriente como la demanda total de la misma a dicho salario son mayores que el volumen de ocupación existente” (Keynes, 1936: 25).

⁴ En Pizano Salazar, D. (compilador) *Algunos creadores del pensamiento económico contemporáneo*, Colección Popular, FCE, México, 1980, p. 60.

En suma, en el sistema “keynesiano” de Modigliani el equilibrio económico es estable e implica la existencia de desempleo involuntario. La situación de equilibrio se modificará sólo si se asume algún cambio en la forma de las relaciones funcionales o en algún parámetro como la oferta monetaria o el nivel del salario nominal (\bar{M} o w_0). Por ejemplo, en las gráficas 1, 2 y 3 la situación inicial de equilibrio con desempleo se indica por el subíndice uno, una expansión en la cantidad de dinero genera un desplazamiento a la derecha en la función LM , que pasa de LM_1 a LM_2 ; el incremento en la oferta monetaria reduce la tasa de interés, lo que a su vez incrementa los niveles de inversión e ingreso. El ascenso en el ingreso se debe tanto al aumento en el nivel de producción como de precios, al aumentar el nivel de actividad las empresas contratan más trabajo, y dado el supuesto de rendimientos decrecientes de la función de producción, el nivel de precios crece, lo que trae aparejado una caída en el nivel del salario real, dado el supuesto de salario nominal rígido. Por lo tanto, la economía pasa a una nueva situación de equilibrio, indicada por las variables que tienen el subíndice dos, en la que el nivel de desempleo involuntario se ha reducido.



Gráfica 4 Efecto de una expansión monetaria en el modelo de oferta y demanda agregadas.

La política monetaria expansiva tiene un impacto favorable en la actividad económica, sin embargo dicha política implica un costo en términos de que la reducción en la tasa de desempleo es acompañada por un aumento en la tasa de inflación, como

fue señalado posteriormente en la curva de Phillips (1958). En términos del modelo de oferta y demanda agregadas, lo anterior implica una curva de oferta con pendiente positiva, de forma tal que al desplazarse la demanda agregada hacia la derecha como consecuencia de la expansión monetaria, esto impacta tanto a la producción como a los precios, como se muestra en la gráfica 4.

El mercado de trabajo que se deduce del análisis de Modigliani tiene una inconsistencia teórica que fue señalada por Patinkin (1963), este autor menciona que de acuerdo con la teoría clásica cualquier punto sobre la función de oferta de trabajo implica que el consumidor representativo maximiza su nivel de utilidad sujeto a una restricción presupuestal. Por lo tanto, en los niveles de empleo N_1 y N_2 de la gráfica 3 no tiene sentido decir que se maximiza la utilidad cuando los trabajadores se enfrentan a una situación de desempleo involuntario. De hecho, cuando el artículo de Modigliani fue publicado, el interés se centró en el argumento de la existencia de equilibrio con desempleo involuntario asociado a una rigidez salarial pero no se hizo mucho énfasis en la forma como consideraba el autor el funcionamiento del mercado laboral.

Una aportación importante fue también el trabajo de Clower (1965), en su trabajo, cuando hace referencia del problema de la maximización de utilidad de los consumidores, plantea que en la restricción de presupuesto el ingreso de los consumidores no depende de las horas de trabajo que ellos desean ofrecer, sino que el ingreso depende de las horas de trabajo que demandan los empresarios, es decir, en la restricción: ingreso = gasto, se tiene que: $wN^d = pc$. Lo anterior representó un cambio radical en la teoría macroeconómica por sus implicaciones sobre la ley de Walras; sabemos que dicha resulta de la agregación de todas las restricciones. Sin embargo, en este caso Clower considera que la ley de Walras se aplica a todos los mercados con excepción del mercado laboral. Este planteamiento ha generado una gran controversia, la cual permanece en la actualidad.

2. El mercado laboral en la perspectiva de la Nueva Economía Keynesiana⁵

2.1 Salario nominal rígido

En los sistemas keynesianos tradicionales el nivel de precios no puede reducirse para restablecer el equilibrio, dado que el salario nominal (costo) no se ajusta. En los modelos de los nuevos clásicos desarrollados por Lucas, Sargent, Wallace y Barro

⁵ En el desarrollo de esta sección nos basamos en Snowdon B. y H. R. Vane (2005). Ver el capítulo sobre "The New Keynesian school", pp. 357-433.

durante la década de los setenta, las perturbaciones monetarias anticipadas generan ajustes inmediatos en precios y salarios de tal forma que no se modifica la producción y el empleo. En esta teoría la política monetaria sistemática es ineficiente; en un principio se creía que esto era una implicación directa de la incorporación de la hipótesis de expectativas racionales dentro de los modelos macroeconómicos. Sin embargo, Fischer (1977) y Phelps y Taylor (1977) mostraron que las perturbaciones nominales eran capaces de producir efectos reales en modelos que incorporan expectativas racionales. Considerando estas contribuciones es claro que la hipótesis de expectativas racionales no implicó el fin de la economía keynesiana. La característica crucial de los modelos de los nuevos clásicos era suponer que los precios y salarios se ajustan en forma continua hacia el equilibrio. Pero como Phelps (1985) señala, es frecuente que la ciencia progrese a través del rechazo de un interesante modelo teórico, en este sentido la Nueva Economía Clásica (NEC) es muy importante, pues obliga a que los Keynesianos consoliden su estructura teórica o la reconstruyan.

Los primeros intentos para fortalecer la estructura teórica Keynesiana relacionado con la rigidez de los salarios nominales fueron los modelos desarrollados por Fischer (1977) y Taylor (1980), quienes introdujeron una rigidez nominal en la forma de contratos salariales de largo plazo. En las economías desarrolladas los salarios no se determinan en mercados spot, tienden a establecerse por convenio durante un período a través de un contrato explícito (o implícito). La existencia de esos contratos de largo plazo puede generar rigidez de salario nominal, de tal forma que la política monetaria recupera su eficacia. Ni Fischer, ni Phelps, ni Taylor pretendieron desarrollar microfundamentos rigurosos para su planteamiento sobre los precios, ellos señalaron que hay una “preferencia revelada” por establecer contratos de largo plazo, lo que es un reflejo de la desventaja que supone hacer ajustes de salarios y precios (Laing, 1993).

El análisis de Fischer tiene los siguientes rasgos principales e incluye la construcción de un modelo similar al de Lucas- Sargent- Wallace, en el cual la política monetaria es ineficiente. La ecuación de oferta de producto es la función de oferta “sorpresa” de Lucas (1), donde \dot{P}_t y \dot{P}_t^e son las tasas de inflación actual y espera, respectivamente:

$$Y = Y_{N_t} + \alpha(\dot{P}_t - \dot{P}_t^e), \alpha > 0 \quad (1)$$

Fischer supone que las expectativas de inflación se forman de manera racional, $\dot{P}_t^e = E(\dot{P}_t | \Omega_{t-1})$, así que podemos escribir (1) como (2):

$$Y_t = Y_{N_t} + \alpha [\dot{P}_t - E(\dot{P}_t | \Omega_{t-1})] \quad (2)$$

En el modelo de Fischer se hace abstracción del crecimiento, por lo tanto, se supone que las negociaciones del salarios tienen el objetivo de mantener constante el salario real al establecer un salario nominal que se incremente igual que la inflación esperada. Esto está dado en (3):

$$\dot{W}_t = E(\dot{P}_t | \Omega_{t-1}) \quad (3)$$

Sustituyendo (3) en (2) se obtiene la ecuación (4), la cual muestra que la oferta agregada es una función decreciente del salario real (note que esto implica un salario real contra cíclico).

$$Y = Y_{N_t} + \alpha (\dot{P}_t - \dot{W}_t), \alpha > 0 \quad (4)$$

Para los contratos multi-periodo el incremento del salario es fijo a $\dot{W}_t = \dot{W}_t^*$. Fischer (1977) hace el supuesto, “empíricamente razonable”, de que los agentes económicos negocian los contratos en términos nominales por “periodos mayores que el tiempo que le toma a las autoridades monetarias reaccionar ante las cambiantes circunstancias económicas”. Porque las autoridades monetarias pueden cambiar la oferta de dinero (y por lo tanto, la inflación) más frecuentemente que lo que tardan en ser negociados los contratos de trabajo escalonados o traslapados. Por lo tanto, la política monetaria puede tener efectos reales en el corto plazo aunque permanecerá neutral en el largo plazo.

El argumento presentado por Fischer puede ser entendido con referencia a la figura 7.1. La economía está operando inicialmente en el punto A. Suponga que en el periodo actual ocurre un inesperado shock de demanda nominal (tal como un descenso en la velocidad de circulación del dinero), que mueve la curva de demanda agregada de AD_0 a AD_1 .

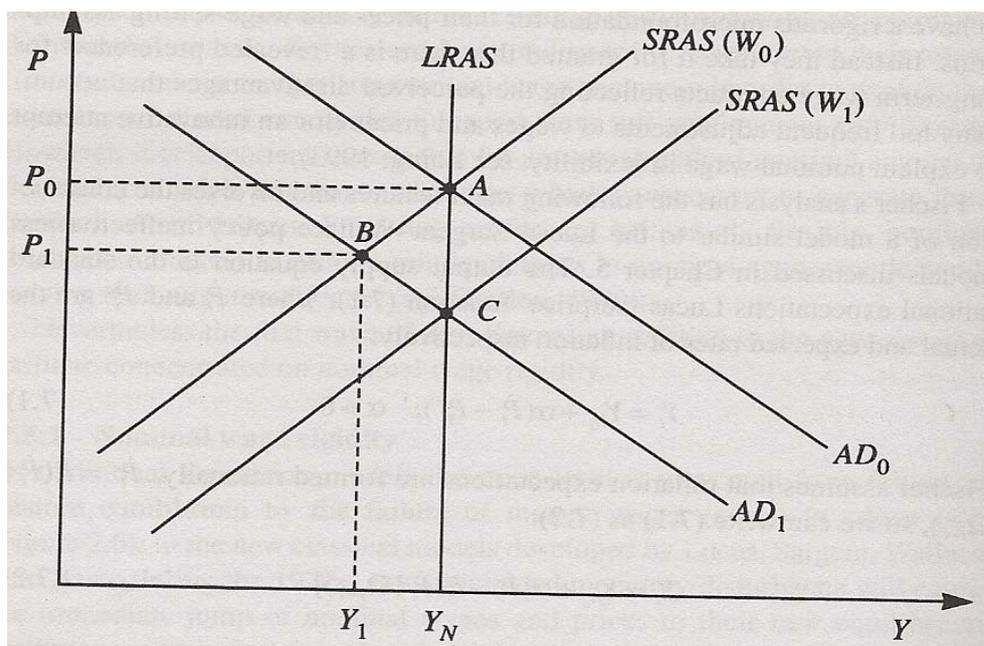


Figura 7.1 Contratos de salario nominal, expectativas racionales y política monetaria

Si los precios son flexibles; pero los salarios nominales son temporalmente rígidos (se sitúan en W_0) como resultado de los contratos negociados en períodos previos y los cuales se extendían más allá del periodo actual, la economía se moverá al punto B, con una caída de la producción real de Y_N hasta Y_1 . Con salarios y precios flexibles la curva de oferta agregada de corto plazo se moverá hacia abajo y hacia la derecha de $SRAS(W_0)$ hasta $SRAS(W_1)$, para reestablecer el nivel de la tasa natural de producto en el punto C. Sin embargo, la existencia de contratos de salario de largo plazo otorga a las autoridades monetarias la oportunidad para expandir la oferta monetaria, la cual, aún cuando es anticipada, mueve la curva AD a la derecha y reestablece el equilibrio en el punto A. Lo que prueba que las autoridades monetarias son libres de reaccionar a los shocks exógenos en cada periodo de tiempo, mientras que los trabajadores no lo son, Entonces se puede administrar la demanda para estabilizar la economía aún cuando los agentes tienen expectativas racionales. En efecto, si las autoridades monetarias pueden reaccionar a los shocks de demanda nominal más rápidamente que lo que se tarda el sector privado en renegociar los salarios nominales, hay un ámbito para la intervención discrecional. El salario nominal fijo da a las autoridades monetarias la posibilidad de influir en el comportamiento de la tasa de salario real, y por lo tanto, en el empleo y la producción.

La no neutralidad del dinero en el modelo de Fischer no se debe a una sorpresa monetaria no anticipada. La oferta monetaria anticipada tiene efectos reales porque se

basa en información que está disponible para los agentes después de que los contratos se han firmado.

Los contratos salariales son una característica importante en las principales economías industrializadas de mercado. Sin embargo, hay diferencias significativas entre países con respecto a la duración de los contratos y la oportunidad de renegociaciones de contrato. Por ejemplo, en Japón los contratos de salario nominal normalmente duran un año y simultáneamente expiran. La sincronización en la renegociación de los contratos (el sistema shunto) debería de ser consistente con una mayor estabilidad macroeconómica, pero esta situación, más que presentarse en Japón, es algo más característico en la economía de Estados Unidos (EU). La economía norteamericana tiene un sistema de contratos traslapados no sincronizados, muchos de los cuales duran tres años (ver Gordon, 1982b; Hall y Taylor, 1997). En el Reino Unido los contratos son escalonados pero son típicamente más cortos que en los Estados Unidos, usualmente duran un año. Cuando los contratos son escalonados, los salarios nominales manifiestan más inercia ante los choques comparado a una situación en la que los contratos se renegociaran en forma sincronizada a medida que se adopta la nueva información. Taylor (1980) demostró que si los trabajadores están interesados en su salario nominal relativo al de otros, entonces los contratos escalonados permitirán que el impacto de la política monetaria sobre variables reales persista más allá de lo que dura el periodo de los contratos.

Taylor (1992b) ha mostrado que la sensibilidad de los salarios, a las condiciones de oferta y demanda es mucho más grande en Japón que en EU, Canadá y otros países europeos importantes, y que esto explica la mayor estabilidad macroeconómica en Japón durante los 1970's y a principios de los 80's.

Una pregunta que se deriva de la anterior discusión es: ¿Por qué a largo plazo se constituyen acuerdos sobre salarios si esto incrementa la inestabilidad macroeconómica? De acuerdo con Phelps (1985, 1990) hay ventajas particulares de firmar contratos salariales a largo plazo, tanto para las empresas como para los trabajadores:

1. Las negociaciones de salario tienen un costo en tiempo, tanto para trabajadores como para las empresas. La investigación debe enfocarse en relación a la estructura de los salarios relativos, dentro y fuera de la organización que negocia. Además, se requieren pronósticos con respecto a la evolución probable

de las variables clave, tales como, productividad, inflación, demanda, beneficios y precios. Si el período del contrato es mayor serán menos frecuentes los costos de transacción en que se incurren.

2. Siempre hay una posibilidad potencial de que las negociaciones se rompan, los trabajadores pueden sentir que es necesario recurrir a la huelga para fortalecer su posición negociadora. Esto sería muy costoso para ambas partes.
3. No será una estrategia óptima para una empresa establecer un salario nominal menor (asociado a un choque de demanda negativo) que en términos relativos resulte menor al que establecen otras empresas, esto puede provocar la movilidad del trabajador, lo cual es costoso por la empresa.

Un aspecto importante es: ¿Por qué los contratos no se indexan a la variación de los precios? El acuerdo de máximo costo de vida (COLAs) es simplemente demasiado riesgoso para las empresas (ver Gordon, 2003), ya que no todos los shocks son de demanda nominal. Si una empresa conviene en ajustar su índice de salario al índice de inflación, entonces los shocks de oferta, tales como el aumento en los precios del petróleo ocurrido en los 70's generarían un problema, pues en este caso lo que se necesitaría es una reducción del salario real.

Finalmente, también debemos señalar que la existencia de contratos escalonados tiene algún propósito microeconómico aún si esto causa problemas macroeconómicos. En un mundo donde las empresas tienen conocimiento imperfecto de la actual situación económica, éstas pueden adquirir información vital al observar los precios y salarios establecidos por otras empresas. De acuerdo con Hall y Taylor (1997), el establecer salarios nominales a través de contratos traslapados provee información útil tanto para empresas como para los trabajadores acerca de la estructura de cambio de los salarios y los precios. En un sistema descentralizado sin contratos escalonados, habría una "tremenda variabilidad" en el sistema.

Ball y Cecchetti (1998) muestran cómo la información imperfecta puede propiciar el establecimiento de precios y salarios escalonados socialmente óptimos al ayudar a las empresas a establecer niveles de precios que se acercan más a niveles de información completa, lo que genera ganancias de eficiencia y compensa los costos de la inercia en el nivel de precios. Así, el ajuste escalonado de los precios puede generar el comportamiento económico racional.

2. 2 Rigidez del salario real

Los economistas han explicado las consecuencias de la rigidez del salario nominal, pero su explicación de las causas que lo generan es menos aceptable. La rigidez nominal puede explicar que las fluctuaciones de demanda agregada tengan efectos reales y plantea que los mercados no tienden al equilibrio en los ciclos de negocios. Sin embargo, los economistas keynesianos también se interesan en explicar los niveles persistentemente altos de la tasa de desempleo, que ha sido la característica más importante de los mercados de trabajo de los principales países industriales desde principios de la década de los setenta y particularmente en Europa durante los ochenta, como se puede observar en el cuadro 1.

Cuadro 1 Tasas de desempleo, 1964-2008

	USA	Canadá	Japón	Francia	Alemania	Italia	Reino Unido
1964	5.0	4.3	1.1	1.4	0.4	4.3	2.6
1965	4.4	3.6	1.2	1.5	0.3	5.3	2.3
1966	3.6	3.3	1.3	1.8	0.2	5.7	2.2
1967	3.7	3.8	1.3	1.9	1.3	5.3	3.3
1968	3-5	4.4	1.2	2.6	1.5	5.6	3-1
1969	3.4	4.4	1.1	2.3	0.9	5.6	2.9
1970	4.8	5.6	1.1	2.5	0.8	5.3	3.0
1971	5.8	6.1	1.2	2.7	0.9	5.3	3.6
1972	5.5	6.2	1.4	2.8	0.8	6.3	4.0
1973	4.8	5.5	1.3	2.7	0.8	6.2	3.0
1974	5.5	5.3	1.4	2.8	1.6	5.3	2.9
1975	8.3	6.9	1.9	4.0	3.6	5.8	4.3
1976	7.6	7.1	2.0	4.4	3.7	6.6	5.6
1977	6.9	8.1	2.0	4.9	3.6	7.0	6.0
1978	6.1	8.4	2.2	4.7	3.0	5.3	5.7
1979	5.8	7.5	2.1	5.3	2.7	5.8	4.7
1980	7.2	7.5	2.0	5.8	2.6	5.6	6.2
1981	7.6	7.6	2.2	7.0	4.0	6.2	9.7
1982	9.7	11.0	2.4	7.7	5.7	6.8	11.1
1983	9.6	11.9	2.7	8.1	6.9	7.7	11.1
1984	7.5	11.3	2.7	9.4	7.1	7.9	10.9
1985	7.2	10.7	2.6	9.8	7.2	8.1	11.2
1986	7.0	9.6	2.8	9.9	6.5	8.9	11.2
1987	6.2	8.8	2.8	10.1	6.3	9.6	10.3
1988	5.5	7.8	2.5	9.6	6.2	9.7	8.5
1989	5.3	7.5	2.3	9.1	5.1	9.7	7.1
1990	5.6	8.1	2.1	8.6	4.8	8.9	6.9
1991	6.8	10.3	2.1	9.1	4.2	8.5	8.6
1992	7.5	11.2	2.2	10.0	6.4	8.7	9.7
1993	6.9	11.4	2.5	11.3	7.7	10.1	9.9
1994	6.1	10.4	2.9	11.8	8.2	11.0	9.2
1995	5.6	9.4	3.1	11.4	8.0	11.5	8.5
1996	5.4	9.6	3.4	11.9	8.7	11.5	8.0
1997	4.9	9.1	3-4	11.8	9.7	11.6	6.9
1998	4.5	8.3	4.1	11.4	9.1	11.7	6.2
1999	4.2	7.6	4.7	10.7	8.4	11.3	5.9
2000	4.0	6.8	4.7	9.3	7.8	10.4	5.4
2001	4.7	7.2	5.0	8.5	7.8	9.4	5.0
2002	5.8	7.7	5.4	8.7	8.2	9.0	5.1
2003	6.0	7.6	5.3	8.5	9.2	8.6	5.0
2004	5.5	7.2	4.7	8.9	9.7	8.1	4.8
2005	5.1	6.8	4.4	8.9	10.5	7.8	4.8
2006	4-6	6.3	4.1	8.8	9.7	6.8	5.5
2007	4-6	6.0	3.9	7.9	8.3	6.1	5.4
2008	5.4	6.1	3.8	7.5	7.4	6.2	5.5

Fuente: OCDE, *Economic Outlook*, varios números.

Tomado de Snowdon y Vane (2005), p. 19; los autores consideran el período 1964-2002. Los datos del cuadro fueron actualizados con base en OECD Economic Outlook 83 database.

En los modelos monetarios de la NEC y en la teoría del Ciclo Real de los negocios, todos los agentes son tomadores de precio. En el mercado de competencia perfecta el ajuste instantáneo de precios y salarios garantiza que el mercado de trabajo determine un nivel de salario real que corresponde al equilibrio walrasiano. En el enfoque de la NEK, donde predomina la competencia imperfecta y las empresas tienen poder para establecer los precios, el nivel de equilibrio del salario real puede diferir en relación al equilibrio walrasiano. Stiglitz (1987) define un mercado en equilibrio como un “estado donde los agentes no tienen un incentivo para cambiar su comportamiento” y en los modelos de la NEK la existencia de rigidez del salario real en el mercado de trabajo no puede caracterizar una situación en la que el mercado tiende al equilibrio, es decir, una situación en la que la demanda laboral iguala a la oferta.

Los modelos de rigidez de salario real generan desempleo involuntario en el equilibrio a largo plazo, en contraste con los modelos neoclásicos en los que, de acuerdo a las funciones de oferta de trabajo, el desempleo en equilibrio es un fenómeno voluntario. Lucas (1978a) argumenta que gran parte del desempleo es voluntario, mientras que Solow (1980) cree que “lo que aparenta ser desempleo involuntario es desempleo involuntario” (ver también Hahn, 1987; Blinder, 1988a).

Las explicaciones de los nuevos keynesianos acerca de la rigidez del salario real, se clasifican en tres grupos principales: (i) teorías de contratos implícitos; (ii) teorías de los salarios eficientes; y (iii) teorías internos-externos.

Como las teorías de la NEK se asocian principalmente con (ii) y (iii), aquí solo se hace un breve comentario de la teoría de los contratos implícitos. El lector interesado puede consultar a Rosen (1985) y Timbrell (1989), quienes aportan un repaso comprensivo de la literatura de contrato implícito. Phelps (1990, 1994) trata las teorías de la rigidez del salario como una categoría separada de la escuela de los nuevos keynesianos, en su perspectiva corresponde a lo que él llama la “Escuela Estructuralista”.

Modelos de contratos implícitos

Los modelos originales de contrato implícito (sin sindicato) fueron propuestos por Bailey (1974), D.F. Gordon (1974) y Azariadis (1975). Siguiendo el desarrollo de la

hipótesis de la tasa de desempleo natural (Friedman, 1968a; Phelps, 1968), pusieron su atención en modelar el comportamiento del mercado de trabajo como resultado del comportamiento maximizador de los agentes económicos. La principal contribución de la nueva literatura microeconómica (Phelps et al., 1970) fue explicar por qué la tasa natural de desempleo era positiva, señalaron que los salarios frecuentemente divergen en relación a la productividad marginal. La teoría de los contratos implícitos pretende explicar que es lo que forma la “economía-pegamento”, que conserva juntos a los trabajadores y a las empresas durante relaciones de largo plazo. Las empresas buscan mantener la lealtad de su mano de obra, que consideran necesaria y es parte de lo que no está escrito pero está implícito. Esa “unión invisible de manos” proviene de cada trabajador y su relación con la empresa, relación que se mantiene bajo distintas circunstancias. Los modelos de Bailey, Gordon y Azariadis examinan las consecuencias de establecer contratos de trabajo óptimos entre empresas, que son neutrales al riesgo, y trabajadores que son adversos al riesgo. En esas circunstancias el salario no solo representa el pago por servicios de trabajo, sino que también sirve como un seguro contra el riesgo de que varíen los ingresos del trabajador al enfrentar choques exógenos. El salario real constante suaviza el consumo del trabajador individual y las empresas proveen “seguridad”, ya que están en una mejor posición que los trabajadores para hacer frente a las fluctuaciones económicas, dado su mejor acceso al capital y a los mercados de los seguros. Como las empresas proveen salarios estables en el tiempo, los trabajadores, por su parte, aceptan un nivel de salario que en promedio es menor al del mercado, el cual está sujeto a fuertes variaciones impulsadas por las propias fuerzas del mercado.

Un problema con este enfoque es que pronostica despidos temporales cuando el clima económico está deteriorado. La teoría también fracasa al explicar por qué la empresa no paga salarios más bajos a los nuevos trabajadores que ingresan. Un intento para remediar estas y otras debilidades en esta teoría es el desarrollo de los salarios de eficiencia y los modelos internos-externos con inercia del salario (Manning, 1995).

Modelos de salarios eficientes

Cualquier teoría del desempleo involuntario debe explicar por qué los trabajadores son incapaces de permitir que el salario real baje hasta que se genere el pleno empleo. Las teorías de salario eficiente sugieren que a las empresas no les interesa reducir el salario real porque esto repercute en la productividad de los trabajadores. Es decir, la

productividad (esfuerzo o eficiencia) de los trabajadores no es independiente del salario, más bien, los salarios reales y el esfuerzo del trabajador son interdependientes. La teoría del salario eficiente, descrita por Gordon (1990) como la “furia de los ochenta”, es examinada por Yellen (1984), Akerlof y Yellen (1986), Katz (1986, 1988), Haley (1990), y Weiss (1991); ver también Akerlof (1979, 2002), y Stiglitz (2002).

Solow (1979) provee la estructura básica de los modelos de salario eficiente. En el modelo de Solow, la rigidez real del salario se asocia al interés que tiene la propia empresa de aumentar la productividad y no elevar los costos. Dado que el salario entra en la función de producción de corto plazo de la empresa asociado con la cantidad de trabajo, por lo tanto, una minimización de costo de la empresa favorecerá la rigidez del salario real. Esto puede ser demostrado como sigue (Yellen, 1984; Katz, 1988). Se supone una economía con empresas idénticas y perfectamente competitivas, cada una de ellas tiene una función de producción, como se muestra en la ecuación (5):

$$Q = AF[e(w)L], e'(w) > 0 \quad (5)$$

Donde Q es el producto de la empresa, A representa un factor de cambio de la productividad, e es el esfuerzo por trabajador, w es el salario real y L es el insumo de trabajo. Se supone que el esfuerzo es una función creciente del salario real y todos los trabajadores son idénticos. La empresa se propone maximizar sus beneficios (π), los cuales están dados por la ecuación (6):

$$\pi = AF[e(w)L] - wL \quad (6)$$

Dado que el esfuerzo entra en la ecuación del beneficio como $e(w)$, una reducción menor en el salario real hace que los trabajadores no realicen su máximo esfuerzo, lo cual reduce los beneficios de la empresa. Si la empresa puede contratar a todos los trabajadores, está dispuesta a ofrecer un salario eficiente w^* que maximice sus beneficios, lo cual satisface dos condiciones. La primera condición es que la elasticidad del esfuerzo con respecto al salario es unitaria. Esto significa que la empresa debería de establecer un salario que minimice los costos laborales por unidad eficiente del trabajo. Esto se ilustra en la figura 7.5. En el panel (a) la curva de esfuerzo indicada por E , muestra la relación entre el esfuerzo de los trabajadores y el salario real. A mayor salario real mayor esfuerzo de los trabajadores. Inicialmente hay una región de rendimientos crecientes donde el incremento en el salario real lleva a un crecimiento más que proporcional en el esfuerzo del trabajador (productividad). El esfuerzo por libra

(dólar) de salario real es medido por $\frac{e}{w}$. Esa tasa se maximiza en el punto M , donde OX es tangente a la función de esfuerzo. Dado que la pendiente de la curva de esfuerzo ($\frac{e}{w}$) es la inversa de los costos de salario por unidad de eficiencia (w/e), como la pendiente de E incrementa el costo del salario por unidad de eficiencia cae y viceversa. La relación entre $\frac{w}{e}$ y w es mostrada en el panel (b) de la Figura 7.5. Ya que $\frac{e}{w}$ es maximizado en M con un salario eficiente de w^* , el costo de salario por unidad de eficiencia también alcanza un mínimo a un salario real de w^* (ver Stiglitz, 1987, p. 5).

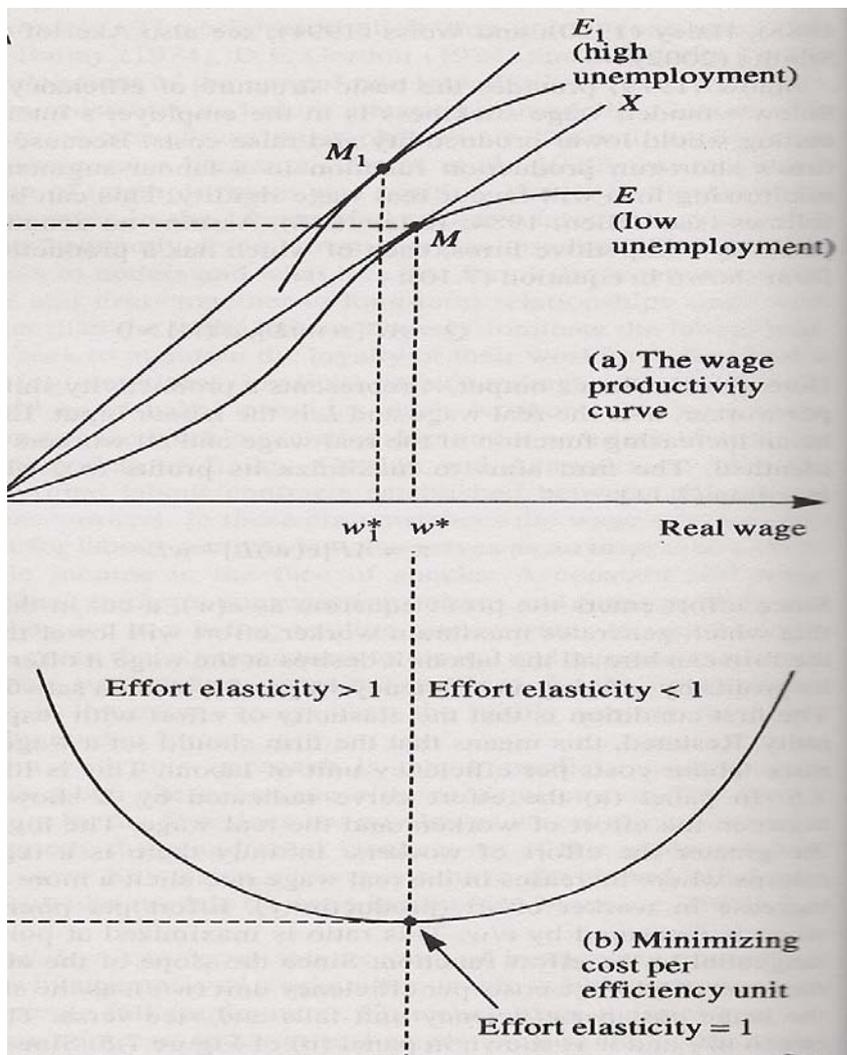


Figura 7.5 Los salarios de eficiencia y la condición de Solow

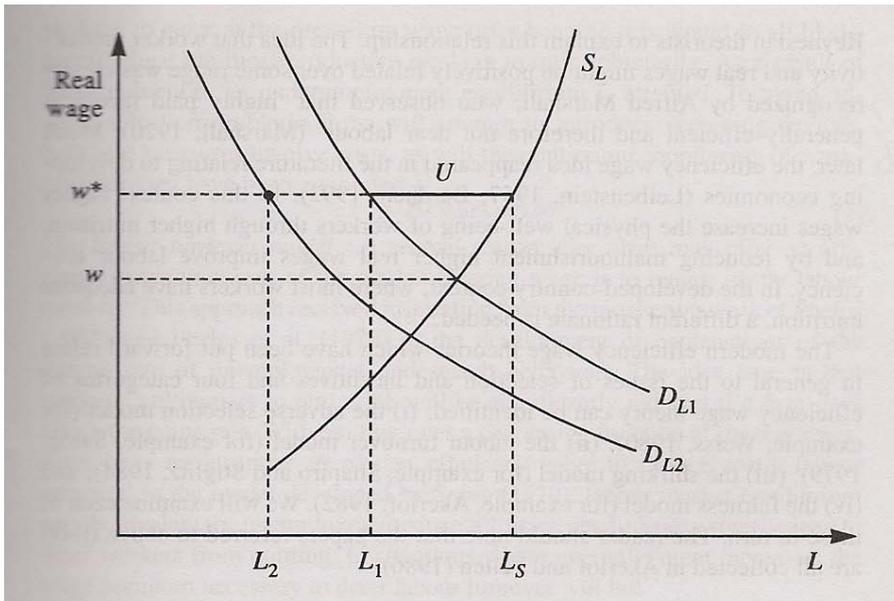


Figura 7.6 Desempleo involuntario y el modelo de salarios eficientes

La segunda condición para la maximización del beneficio es que la empresa deba contratar trabajo en el punto donde su producto marginal es igual al salario eficiente. Si la demanda agregada de trabajo a w^* es menor que la oferta agregada de trabajo, entonces el equilibrio del mercado implicará desempleo involuntario. Como la tasa de salario óptimo w^* no depende del nivel de desempleo ni del cambio en el parámetro de productividad (A), un choque que cambia la demanda agregada de trabajo llevará a un cambio en el empleo pero no modifica el salario real (eficiente). Esto se ilustra en la Figura 7.6. Aquí, D_{L1} muestra el producto marginal del trabajo para un nivel dado de esfuerzo (e^*). Si el salario eficiente excede el salario del mercado (w), entonces el equilibrio del mercado es consistente con el desempleo involuntario mostrado por U . Si un shock cambia la curva de demanda de trabajo a D_{L2} , entonces el desempleo involuntario se incrementa, ya que el salario eficiente permanece en w^* . Sólo si el salario que corresponde al equilibrio walrasiano excede al salario eficiente, el desempleo involuntario estará ausente (Abel y Bernanke, 2001). Con $w > w^*$ las empresas estarán forzadas a pagar el salario de equilibrio del mercado, pero por las razones discutidas en la siguiente sección, w^* es más probable que sea mayor que el salario de equilibrio. Si un incremento en el desempleo influye en el esfuerzo de los trabajadores empleados, entonces la curva de esfuerzo se moverá hacia arriba, lo que reduce el salario al cual $\frac{e}{w}$ es maximizado. Esta posibilidad se ilustra en la figura 7.5

por un cambio en la curva de esfuerzo de E hasta E_1 . La tasa $\frac{e}{w}$ es ahora maximizada en M_1 , con un nuevo salario eficiente de w_1^* .

Hasta aquí hemos asumido que el esfuerzo está relacionado positivamente con la tasa de salario real. Ahora debemos examinar las razones que han sido presentadas por los teóricos keynesianos que explican esa relación. La idea de que la productividad del trabajador y los salarios reales pueden estar relacionados positivamente en algún rango fue reconocida por Alfred Marshall, quien observó que “un pago alto al trabajo es generalmente eficiente y, por lo tanto, no es caro” (Marshall, 1920). Mucho después, la idea de salario eficiente reapareció en la literatura relacionándolo con el desarrollo de las economías (Leibenstein, 1957; Bardhan, 1993). En este contexto los salarios altos incrementan el bienestar físico de los trabajadores a través de una nutrición mejor, y por la reducción de la desnutrición que se genera al aumentar el salario real, se mejora la eficiencia del trabajo. En el contexto de un país desarrollado, donde más trabajadores tienen una adecuada nutrición, es necesaria una explicación diferente.

Las teorías modernas del salario eficiente en general hacen énfasis en el problema de la selección de incentivos, se pueden identificar 4 categorías de la teoría del salario eficiente: (i) modelo de selección adversa (por ejemplo, Weiss, 1980); (ii) el modelo de rotación laboral (por ejemplo, Salop, 1979); (iii) modelo en que los trabajadores eluden sus responsabilidades (por ejemplo, Shapiro y Stiglitz, 1984); y (iv) modelo de equidad (por ejemplo, Akerlof, 1982). Los artículos antes señalados son coleccionados por Akerlof y Yellen (1986).

Modelo de selección adversa

En los modelos de selección adversa, las empresas ofrecen salarios altos para atraer a los mejores trabajadores. En el mercado laboral los agentes son muy heterogéneos y las empresas no tienen información perfecta sobre la productividad de los trabajadores. El mercado de trabajo es un ejemplo de mercado con información asimétrica. Cuando hay información asimétrica y se realiza una transacción entre agentes, una parte tiene más información que la otra parte. En ese caso, los trabajadores, antes de que se empleen, tienen más información acerca de sus propias habilidades, honestidad y compromiso que los empresarios, por lo tanto intentarán enviar señales a los empresarios que potencialmente los puedan contratar en relación a sus cualidades, tales como educación, empleos anteriores y último nivel de salario (Spence, 1974). Para una

empresa no es conveniente contratar trabajadores con baja productividad o gastar en entrenamiento. Para evitar este tipo de problemas la empresa manda una señal al mercado y es ofreciendo altos salarios. En el modelo presentado por Weiss (1980) el salario ofrecido por la empresa influye tanto en el número como en la calidad de los aspirantes al trabajo. Las habilidades de los trabajadores están estrechamente vinculadas a su salario de reserva, entonces los salarios altos atraerán a los trabajadores más productivos, ninguno de los que desean trabajar lo hará por un salario menor al salario eficiente. Las empresas estarán poco dispuestas a bajar las tasas del salario aún cuando se enfrenten con un exceso de oferta de trabajadores que desean trabajar al salario prevaleciente, pues esta posibilidad induce a los trabajadores más productivos a renunciar voluntariamente. Como resultado de lo anterior, se obtiene un equilibrio con desempleo. Para evitar problemas de selección adversa las empresas intentarán introducir dispositivos de selección, pero estas medidas involucran costos, como el continuo monitoreo de los trabajadores después de que han sido contratados.

Modelo de rotación laboral

Una segunda razón de por qué las empresas pueden ofrecer un salario de eficiencia superior al que equilibra el mercado de trabajo es para reducir los costos asociados a la rotación laboral. Esta explicación recibe la inspiración del primer trabajo de Phelps (1986) y Phelps et al. (1970) en el desarrollo de las explicaciones de la tasa natural de desempleo y el comportamiento de búsqueda de los agentes. La idea aquí es que si la empresa paga un salario mayor, los trabajadores se verán desmotivados a buscar otro empleo. En el modelo desarrollado por Salop (1979), el equilibrio del mercado de trabajo implica desempleo involuntario, ya que todas las empresas necesitan elevar sus salarios para impedir que los trabajadores renuncien.

Modelo en el que los trabajadores eluden sus responsabilidades (The shirking model)

Los contratos laborales están incompletos, es decir, no pueden contener todos los puntos que señalen las obligaciones y responsabilidades de los trabajadores, esto propicia que los trabajadores ejerciten discreción respecto a su nivel de esfuerzo (Leibenstein, 1979). Como la recolección de información sobre la productividad de los trabajadores individuales y el monitoreo del trabajo es muy costoso para la empresa, el pago de un salario de eficiencia superior al del mercado puede actuar como un incentivo que evita

que el trabajador ejerza discreción respecto de su esfuerzo. Esto es difícil de detectar y monitorear, sobre todo en un espacio en el que se trabaja en equipo.

La posibilidad de que los trabajadores puedan variar su esfuerzo en forma discrecional es un ejemplo de lo que se puede originar cuando hay asimetría de la información. Los trabajadores conocen más de sus niveles de esfuerzo que sus empleadores. Esta asimetría crea un problema de “agente y principal”, un problema de este tipo se genera cuando el bienestar de un agente económico depende de las acciones de la otra parte; esto es, cuando el bienestar del principal es influenciado por la acción (o inacción) del agente. En el mercado de trabajo, el “principal” es el dueño de una empresa y los “agentes” son los trabajadores. Una manera de reducir el problema de hacer trampa en el esfuerzo laboral es pagar un salario eficiente.

La amenaza de despido no es un impedimento para un trabajador que sabe que puede encontrar empleo en otra parte y obtener la misma tasa de salario. Sin embargo, si una empresa paga un salario eficiente y hay desempleo en el mercado laboral, los trabajadores tienen un incentivo para no ejercer un esfuerzo discrecional, ya que en este caso hay un costo de oportunidad de ser despedido y esta es una situación riesgosa para el trabajador. En el modelo de Shapiro – Stiglitz (1984) el pago de un salario eficiente actúa como un desincentivo para que los trabajadores hagan un esfuerzo discrecional, por lo tanto, el equilibrio con desempleo involuntario es resultado de que las empresas enfrentan un problema cuando el monitoreo es imperfecto. Pero como Shapiro y Stiglitz (1984) señalan, “si una empresa paga salarios elevados, todas las empresas tendrán incentivos para hacer lo mismo”, lo que eleva el desempleo. En una situación de este tipo de nuevo los trabajadores tendrán incentivos para ejercer un esfuerzo discrecional. Por lo que el “ejercito de reserva” del desempleo actúa como un recurso carente de incentivo. Por lo tanto, el esfuerzo (productividad) del trabajador empleado por la firma e_i , es una función del salario que paga w_i , el salario pagado por otras empresas w_{-i} , y la tasa de desempleo, u . Esto se muestra en la ecuación (7).

$$e_i = e_i(w_i, w_{-i}, u) \quad (7)$$

Cuando todas las empresas pagan los mismos salarios ($w_i = w_{-i}$), el shirking model depende positivamente del nivel de empleo. La restricción de no- shirking (NSC) indica el salario mínimo de cada nivel de empleo abajo del cual ocurrirá el shirking, esto es mostrado en la figura 7.7. En la figura 7.7 el salario que equilibra el mercado es w . Sin embargo, como es evidente en el diagrama, no shirking es inconsistente con el pleno

empleo. Como un incentivo para que los trabajadores no ejerzan discreción en su esfuerzo, la empresa debe ofrecer un salario de eficiencia w . Si todas las empresas ofrecen un salario de w^* , los trabajadores están impedidos de hacer un esfuerzo discrecional por el riesgo que implica el llegar a estar desempleado. El diagrama también muestra que la necesidad de pagar un salario mayor que w disminuye, pues el desempleo se incrementa y que el salario de eficiencia w^* y el nivel de empleo L_0 está asociado con un nivel de equilibrio de desempleo involuntario indicado por $L_F - L_0$. Como NSC siempre estará indicada arriba y a la izquierda de la curva de oferta de trabajo, siempre habrá algún desempleo involuntario en equilibrio.

La curva NSC se moverá a la izquierda si la empresa reduce la intensidad de monitoreo y/o el gobierno incrementa los beneficios del desempleo. En cada caso el salario necesario para impedir que los trabajadores hagan un esfuerzo discrecional es mayor. Esto se muestra en la Figura 7-7 como un movimiento de NSC_0 a NSC_1 . El equilibrio que sigue a ese movimiento es indicado por E_1 , mostrando la predicción del modelo, que señala un aumento en el salario de eficiencia y un incremento en la tasa de equilibrio de desempleo involuntario como resultado de estos cambios.

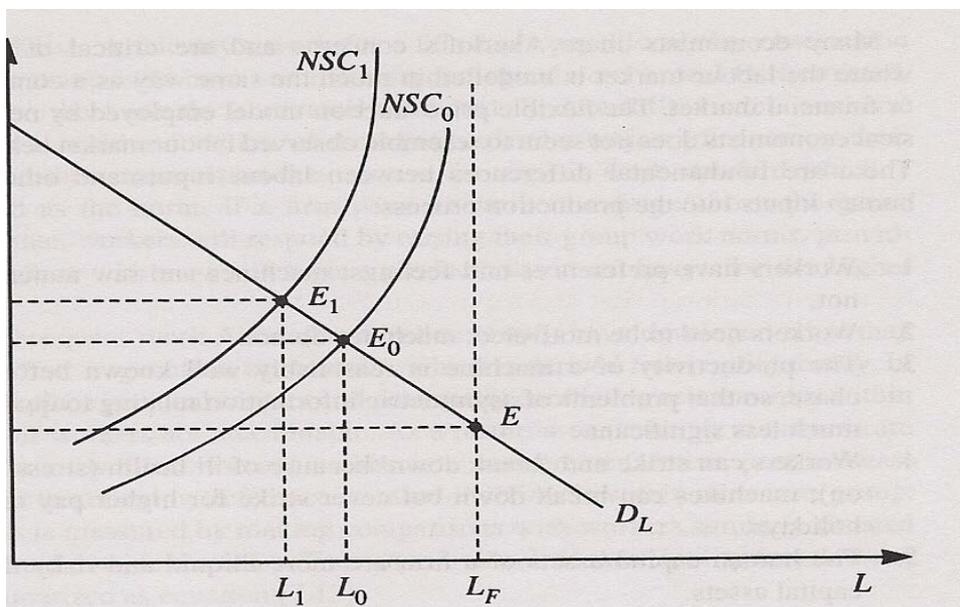


Figura 7.7 Modelo en el que los trabajadores eluden sus responsabilidades.

El modelo de equidad

En años recientes varios economistas han examinado los efectos adversos de los “salarios injustos” y el efecto de disminuir los salarios sobre el esfuerzo del trabajador

vía el impacto sobre la moral de los trabajadores. Los modelos sociológicos hacen hincapié en tales factores, como la importancia del salario relativo, el status, privación relativa, lealtad, confianza y equidad. En una serie de artículos, Akerlof (1982, 1984) y Akerlof y Yellen (1987, 1988, 1990) respondieron a “la pieza de sociología hecha en casa” de Solow y a los modelos donde los sentimientos de equidad e imparcialidad actúan como un impedimento para que las empresas ofrezcan salarios bajos en el mercado laboral. Thurow (1983), Blinder (1988 a) y Solow (1990) también han señalado que esa línea socioeconómica puede resultar fructífera como una explicación del desempleo persistente. Recientemente, en su “Novel Memorial Lectura”, George Akerlof (2002) presentó un caso fuerte para darle mayor fortaleza a la teoría macroeconómica incorporando factores que toman en cuenta comportamientos como “preferencias cognitivas, reciprocidad, imparcialidad, reuniones y status social”. En la visión de Akerlof, la *Teoría General* de Keynes “fue la mayor contribución al comportamiento económico antes de la etapa presente”, esto significa que los economistas tienen que redescubrir el “lado salvaje” del comportamiento macroeconómico para empezar la construcción de “una macroeconomía no demasiado racional” (Leijonhufvud, 1993).

El primer modelo formal que incluye elementos sociológicos como una explicación de los salarios eficientes, es el artículo original de Akerlof (1982), quien considera que es importante que exista cooperación entre los propios trabajadores y su relación con la empresa, dado que gran parte del trabajo se desarrolla en equipo y además los contratos de trabajo son incompletos. De acuerdo con Akerlof “Un día de trabajo justo por un día de pago justo”. Es importante que los trabajadores tengan una buena moral y actitud de grupo frente a la empresa, esto los hace sentir bien y aumentar su productividad, que es el intercambio que obtiene la empresa a cambio de salarios altos.

En otro trabajo Akerlof y Yellen (1990) han desarrollado lo que llamaron “la hipótesis de justo salario-esfuerzo”, que es derivado de la teoría de la equidad. La equidad es medida comparando con trabajadores similarmente situados (dentro o fuera de la empresa). Así, una función de utilidad de un trabajador individual puede ser representada como la ecuación (8):

$$U = U(w/\bar{w}, e, u) \quad (8)$$

La utilidad del trabajador (U) es dependiente del salario real (w) relativo al salario percibido como “justo” (\bar{w}), el esfuerzo del trabajador (e) y la tasa de desempleo (u). Asumiendo que el trabajador desea maximizar esa función, el esfuerzo dependerá de las

relaciones entre w y ϖ para un nivel dado de desempleo. Los trabajadores que se sientan injustamente tratados ($w < \varpi$) ajustarán su esfuerzo. “La habilidad de los trabajadores para ejercitar el control sobre su esfuerzo y su voluntad en respuesta a sus quejas, es lo que justifica la hipótesis de justo salario-esfuerzo” (Akerlof y Yellen, 1990, p.262). Como los salarios justos exceden del salario de equilibrio, entonces se genera un equilibrio con desempleo involuntario.

La esencia de esta innovación para explicar la rigidez del salario real es que la moral del capital humano de la empresa puede ser fácilmente dañada si los trabajadores perciben que están siendo tratados injustamente. Las empresas que dan importancia a su reputación, deben generar una alta moral entre sus trabajadores para que éstos sean leales, lo que implica que se tengan que pagar salarios eficientes que sean percibidos como equitativos.

Parece que el empresario americano Henry Ford compartió la idea de Marshall de que “si al trabajador se le paga mayor salario aumenta el nivel de la eficiencia”. En el otoño de 1908, Henry Ford lanzó la producción del famoso modelo T Ford. Durante el periodo 1908-1914, inició la introducción de técnicas de producción en masa que caracterizaron el “Sistema de Manufacturas Americano” (Rosenberg, 1994). El armado de las líneas de métodos de producción introducida por Ford requirió de trabajadores relativamente no especializados, en lugar de artesanos especializados. El primer armado de líneas empezó a operar en abril de 1913; pero desafortunadamente para Ford, la introducción de esas técnicas de producción en masa cambió drásticamente el ambiente de trabajo y condujo a un masivo y costoso incremento del ausentismo y la rotación laboral. La rotación laboral era de 370 por ciento y el ausentismo del 10 %. En enero de 1914 Ford respondió a ese problema con la introducción de un sistema de pago de aumento del salario para los obreros de más de seis meses en la empresa. Al principio, aumentaron los costos de la empresa, pero posteriormente los trabajadores se hicieron más eficientes y esto hizo que aumentara el beneficio de la empresa. Parece que Ford fue uno de los primeros empresarios en aplicar la teoría de los salarios de eficiencia.

Raff y Summers (1987) concluyeron que la introducción de Ford de salarios “supracompetitivos” produjo “ventajas productivas substanciales y beneficios” y que este estudio de caso “apoya de manera importante” lo relevante de muchas teorías de salarios de eficiencia.

Modelos interno- externo

¿Por qué los trabajadores desempleados no ofrecen trabajar por salarios menores a los que se pagan a los trabajadores empleados? Si se hiciera esto los salarios bajarían y el empleo aumentaría. La teoría de internos-externos también intenta explicar por qué la rigidez del salario persiste ante la existencia de desempleo involuntario (Ball, 1990, y Sanfey 1995).

El enfoque de internos-externos para explicar la rigidez del salario real fue desarrollado durante los años ochenta en una serie de contribuciones de Lindbeck y Snower (1985, 1986, 1988a, 1988b). En ese modelo los internos son los trabajadores empleados y los externos son los trabajadores desempleados. Mientras que en los modelos de salario de eficiencia las empresas deciden pagar un salario más alto que el que equilibra el mercado, en la aproximación internos-externos el énfasis se hace en el poder de los internos, quienes al menos parcialmente determinan el salario y las decisiones de empleo.

¿De dónde procede el poder de los internos? De acuerdo con Lindbeck y Snower, el poder de los internos se origina como resultado de los costos de rotación. Eso incluye costos de contratación y despido tales como aquellos asociados con costos de búsqueda en el mercado de trabajo, publicidad y cobertura, condiciones de negociación de empleo, indemnización por despido y costos de litigación. Otros costos importantes son los relacionados con la producción, originados en la necesidad de entrenar a nuevos empleados. Lindbeck y Snower (1988^a) también señalan otros tipos de costos que tiene que ver con el hecho de que los internos acosan y molestan a los trabajadores externos. Si los internos sienten que su posición es amenazada por los externos, ellos pueden negarse a cooperar y entrenar a nuevos trabajadores, así como hacer la vida en el trabajo completamente desagradable. Al aumentar la desutilidad del trabajo, esto genera que el salario de reserva de los externos aumente, haciendo poco atractivo para la empresa emplearlo.

Las empresas con altas tasas de rotación laboral carecen de seguridad en el trabajo y ofrecen pocas oportunidades para desarrollarse, entonces los trabajadores no tienen incentivos, esto se traduce en una baja motivación que daña la productividad y esto representa un alto costo para la empresa.

Como para la empresa resulta costosa la rotación laboral, los trabajadores internos tienen una forma de extraer una parte de la renta económica generada por los costos de rotación (la empresa tiene un incentivo para pagar algo que evite los costos de

rotación). Lindbeck y Snower suponen que los trabajadores tienen suficiente poder de negociación para extraer algo de esa renta durante las negociaciones del salario. Aunque los sindicatos no son necesarios para el poder de los internos, su creación mejora la habilidad que tienen los trabajadores para presionar, dado que pueden generar huelgas o establecer reglas no cooperativas en el trabajo.

Aunque la teoría internos-externos originalmente se desarrolló como una explicación del desempleo involuntario, esta también ha generado otras predicciones importantes (Lindbeck y Snower, 1988b). Primero, la teoría internos-externos implica que los shocks agregados pronunciados, los cuales cambian la demanda de trabajo, pueden tener efectos persistentes sobre los salarios, el empleo y el desempleo. En países con grandes costos de rotación laboral y poderosos sindicatos, ese “efecto persistente” será significativo. Segundo, en casos donde los shocks son suaves, las empresas con altos costos de rotación tienen un incentivo para ahorrar trabajo, y así reducir la variabilidad del empleo. Tercero, el modelo internos-externos puede proveer una racionalidad para muchas características asociadas con “los mercados de trabajo dual”. Cuarto, este modelo tiene implicaciones para la composición del desempleo. Lindbeck y Snower (1988b) argumentan que “la tasa de desempleo será comparativamente alta para la gente con poca estabilidad en su trabajo”. Esto ofrece una explicación para las tasas de desempleo relativamente altas, las cuales son frecuentes sobre todo entre los jóvenes, la población femenina y varios grupos minoritarios.

La teoría de internos-externos y las teorías de los salarios eficientes proveen diferentes explicaciones del desempleo involuntario, estos modelos no son incompatibles, más bien se pueden considerar como modelos complementarios.

Conclusiones

La economía tradicional keynesiana ha estado más relacionada con la rigidez salarial (a pesar de que en la *Teoría General* de Keynes hay ausencia total de rigideces). En la NEK no hay primacía entre rigidez de precios y salarios, pero en buena medida la investigación se ha orientado hacia la rigidez de precios. Es claro que la Nueva Economía Keynesiana se aparta del proyecto original de Keynes, quien pretendía elaborar una teoría del funcionamiento de la economía capitalista y para quien el equilibrio con desempleo involuntario era explicable en un contexto de adecuado funcionamiento del mercado en el que los precios son flexibles. Por el contrario, la

NEK explica el problema del desempleo involuntario recurriendo a rigideces (reales o nominales) en los precios y salarios.

¿Por qué si la NEK se aparta del proyecto original de Keynes, los autores de esta escuela se hacen llamar keynesianos? Lo que puede justificar el término de keynesiano es su análisis en el corto plazo, en el que hay cabida para las políticas de estabilización económica y sobre todo para el papel que juega la política monetaria, dada la no neutralidad del dinero en el corto plazo. Sin embargo, la justificación de la intervención del Estado en el marco de la Nueva Economía Keynesiana es relativamente frágil, dado que como sabemos, existe un límite inferior por debajo del cual el desempleo desaparece. Lo anterior se opone a la idea de Keynes, según la cual la reducción del salario no tiene efectos positivos sobre la demanda de trabajo.

En la interpretación que hacen los autores de la NEK de la *Teoría General* de Keynes, influyó el hecho de que, como es conocido, Keynes fue absorbido por los neoclásicos y por lo tanto en la actualidad se interpreta como equilibrio neoclásico con rigideces. En este sentido es como los autores de la NEK interpretan el equilibrio con desempleo involuntario, se trata de formalizaciones que se apoyan en la idea de la asimetría entre las empresas y los trabajadores. La sociedad es una sociedad asimétrica, en la economía capitalista las decisiones económicas fundamentales las toman los empresarios, los trabajadores juegan en realidad un papel pasivo en el sistema económico. En este planteamiento, como señalamos, un autor importante es Clower.

Las ideas de Clower sin lugar a dudas influyeron a los autores de la NEK, dado que la existencia de rigideces va a estar asociada a las asimetrías existentes entre los trabajadores y los empresarios. La rigidez de precios hace que el regreso de la economía hacia su nivel de producción inicial sea un proceso largo y difícil, y puede resultar en un estado de desequilibrio por mucho tiempo. En una economía de esta clase no se recomienda política monetaria pasiva porque los choques de demanda pueden causar sustanciales e ineficientes fluctuaciones en los niveles de producción y empleo si las autoridades monetarias no reaccionan.

¿Cuál es la principal limitación de los modelos desarrollados al interior de la NEK? Mankiw (1992) considera que algunos de los aspectos que se señalan en este tipo de modelos en realidad no se explican a partir de los principios microeconómicos, lo que ha provocado una serie de críticas. Para Modigliani (1963) por ejemplo, modelar el comportamiento de los salarios es el talón de Aquiles de la macroeconomía.

Finalmente, consideramos que es importante desarrollar una teoría de la relación laboral en la que el salario no sea un precio (esto porque no obedece a las mismas leyes de los precios), tendría que ser entonces un enfoque distinto al planteado en la tradición clásica y keynesiana, y en particular en lo que tiene que ver también con la Nueva Economía Keynesiana.

Aunque es importante señalar que dentro de los propios autores de la NEK ya hay una preocupación que apunta hacia este sentido, Snowdon y Vane (2005) señalan que muchos economistas comparten el interés de Akerlof (2002) y son críticos de los modelos en los que el mercado de trabajo es modelado de la misma manera como si fuera un bien o un activo financiero. El modelo de subasta, de precios flexibles – empleado por los Nuevos Economistas Clásicos, no parece reflejar el comportamiento observado del mercado de trabajo. Snowdon y Vane enlistan las diferencias fundamentales entre el insumo trabajo y otros insumos no humanos que entran en el proceso de producción:

- 1.- Los trabajadores tienen preferencias y sentimientos; las máquinas y las materias primas no.
- 2.- Los trabajadores necesitan ser motivados, las máquinas no.
- 3.- La productividad de una máquina es razonablemente conocida antes de la compra, los problemas de información asimétrica relacionada a la cualidad son menos significativos.
- 4.- Los trabajadores se pueden enfermar o hacer huelgas; las máquinas pueden romperse, pero nunca harán huelgas por un pago más alto o por más días festivos.
- 5.- El capital humano en posesión de una empresa es más ilíquido y riesgoso en relación a sus activos de capital.
- 6.- Los trabajadores normalmente requieren de instrucción, las máquinas no.
- 7.- El capital humano no puede estar separado de su propietario, el capital no humano sí puede.
- 8.- Las funciones de utilidad de los trabajadores son interdependientes, no independientes.

Bibliografía

- Clower, R. W. (1965), "*The Keynesian Counter-Revolution: a Theoretical Appraisal*" en R.W. Clower (comp.), *Monetary theory*, Penguin Books, 1969.
- Fischer, Stanley, "*Long-Term Contracts, Rational Expectation, and the Optimal Money Supply Rule*", *Journal of Political Economy*, February 1977, 85, No. 1, pp. 191-205.
- Keynes, J.M. (1936), *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*, FCE, México, 1984.
- León León, M.J., "*Los modelos keynesianos de Hicks: evaluación y crítica*," *Investigación Económica*, vol. LIX:229, julio-septiembre de 1999, pp. 37-73.
- _____ (2000), "*La neutralidad del dinero desde una perspectiva histórica*," *Investigación Económica*, vol. LX:234, octubre-diciembre, pp. 115-164.
- Mankiw, N.G., "*Curso rápido sobre macroeconomía*," *Investigación Económica*, No. 201, FE/UNAM, México, jul.-sept. de 1992, pp. 243-269.
- Modigliani, F. (1944), "*Liquidity Preference and the Theory of Interest and Money*", *Econometrica*, vol. 12, 1944, pp. 45-88. Reprinted in *The Collected Papers of Franco Modigliani: Essays in Macroeconomics*, vol. 1, MIT Press, Cambridge, 1980.
- _____ (1963), "*The Monetary Mechanism and its Interaction with Real Phenomena*", *The Review of Economics and Statistics*, vol. 65, pp. 79-107. Reprinted in *The Collected Papers of Franco Modigliani: Essays in Macroeconomics*, vol. 1, MIT Press, Cambridge, 1980.
- Obregón Díaz, C.F., *Controversias macroeconómicas contemporáneas*, Ed. Trillas, México, 1989.
- Patinkin, D., (1965), *Money, Interest and Prices*, 2ª. Edición condensada, Massachusetts Institute of Technology, USA, 1989.
- Phillips, A. W., "*The Relation between Unemployment and The Rate of Change of Money Wages in the United Kindom, 1861-1957*", *Economica*, New Series, vol. 25, November 1958, pp. 283-299. existe traducción en M. G. Muller, *Lecturas de Macroeconomía*, CECSA, 1979.
- Snowdon B. y H. R. Vane (2005), *Modern Macroeconomics. Its origins, Development and Current State*, Edward Elgar Publishing Limited, Massachusetts, USA.
- _____ (2002), *An Encyclopedia of Macroeconomics*, Edwar Elgar Publishing, Massachusetts, USA.