

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/321228828>

La teoría neoclásica ortodoxa y su interpretación del mercado laboral

Chapter · January 2005

CITATIONS

2

READS

3,793

1 author:



Julio César Neffa

National Scientific and Technical Research Council

170 PUBLICATIONS 634 CITATIONS

SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



Mass layoffs in the Argentina's new accumulation regime. Psychosocial consequences and critical discourse analysis [View project](#)



PID BID PMT-SIT del FONCYTn0198: Las nuevas dimensiones de la competitividad. Su aplicación al caso de las PYME [View project](#)

La teoría neoclásica ortodoxa y su interpretación del mercado laboral

Julio César Neffa (*)

Introducción 3

Los antecedentes del paradigma neoclásico 3

Las principales corrientes originales 7

1. Oferta y demanda de trabajo Error! Bookmark not defined.

1.1. El objeto del intercambio Error! Bookmark not defined.

1.2. La oferta de trabajo Error! Bookmark not defined.

1.3. La demanda de trabajo 31

2. El comportamiento de los agentes Error! Bookmark not defined.

3. Características del mercado de trabajo Error! Bookmark not defined.

4. El salario como precio por el uso del factor trabajo 44

5. La relación entre los salarios y el empleo 44

6. Algunas críticas al enfoque neoclásico ortodoxo 45

6.1. El objeto del intercambio 45

6.2. La oferta de fuerza de trabajo 46

6.3.- La demanda de fuerza de trabajo 48

6.4.- El comportamiento de los agentes 49

6.5.- Características del mercado de trabajo 50

6.6. El salario como precio por el uso del factor trabajo 53

6.7.- La relación entre los salarios y el empleo 53

* (*) Julio César Neffa, Dr. en Economía del Trabajo (Univ. de Paris I), Profesor en las Universidades Nacionales de La Plata y Buenos Aires. Investigador Superior del CONICET y Chargé de Recherches del CNRS. Director del CEIL-PIETTE del CONICET.

Este texto es el resultado de un trabajo en equipo, a partir de comentarios y críticas de un Comité de Lectura a una primera versión, en el cual intervinieron Julieta Albano, Manuel I. Calderón, Mariano Félix, Ramiro López Ghio, Javier Ibarlucía, Silvina Mochi, Pablo Pérez, Demian T. Panigo, Julieta Salas y Fernando Toledo, cuyos aportes fueron valiosos para que el autor hiciera la redacción final.

Se agradecen los valiosos comentarios, críticas y propuestas efectuados por el Prof. Jérôme Gautié, docente e investigador de la ENS y del Centre d'Études de l'Emploi (CEE) y por el Prof. Jacques Freyssinet, del Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES) y del CEE.

7. Reflexiones y perspectivas finales 54

INTRODUCCIÓN

El presente documento persigue una doble finalidad. En primer lugar, se hace una referencia a las diversas vertientes teóricas que dieron lugar al paradigma neoclásico identificando los precursores que hicieron aportes desde sus diversas escuelas (Lausana, Inglesa y de Viena). El libro de J. Brémond (1989) nos sirvió de guía para completar la citación de los textos. En segundo lugar se efectúa una somera presentación de la teoría neoclásica ortodoxa del mercado de trabajo (que siguiendo la propuesta de la Escuela de las Convenciones llamaremos en adelante teoría estándar, o TE), que no excluye la lectura de manuales universitarios para profundizarla. En tercer lugar, se mencionan algunas críticas preliminares confrontando la realidad con sus supuestos e implicaciones de política. Las teorías alternativas y sus versiones más actuales son analizadas en otros documentos de esta serie.

Consideramos que la extensión de este documento -y en particular esta introducción de carácter general-, se justifica plenamente por varias razones. En primer lugar por la coherencia interna de esta teoría, una vez que se han aceptado los supuestos sobre los que se apoya. En segundo lugar por su amplia difusión en el medio académico anglosajón y en las principales Facultades de Ciencias Económicas de nuestro país, hasta el punto de convertirse en el paradigma dominante no sólo para la economía laboral. En tercer lugar por sus claras implicaciones en términos de políticas de empleo y los dramáticos resultados que de ellas derivaron en los países que trataron de aplicarlas. Finalmente porque deseamos formular una crítica de sus supuestos y sentar las bases para confrontar esta teoría con las demás, a menudo dejadas de lado en nuestro medio académico donde predomina el “pensamiento único”. La inmensa cantidad de trabajos teóricos y aplicados que se basan en esta teoría obligó a hacer una selección discriminando los textos que se consideraron más relevantes recurriendo a traducciones de las versiones originales cuando no se pudo tener acceso a los mismos.

Una vez dicho esto, debemos reconocer que, ante la evidencia empírica y para hacer frente a las críticas formuladas, las versiones teóricas modernas y heterodoxas de esta escuela revisaron algunas de sus hipótesis fundacionales. No obstante ello, no se incluyen aquí, pues dada su importancia constituyen el contenido de otros Documentos, actualmente en elaboración.

Los antecedentes del paradigma neoclásico

Los antecedentes teóricos de la versión ortodoxa de la TE deben ser atribuidos a los aportes de los economistas clásicos, cuya inspiración se corresponde con la teoría del valor trabajo, así como con una visión macroeconómica de los fenómenos relevantes, centrando el interés sobre la problemática del crecimiento económico y la distribución del ingreso (Aglietta, 1978).

No obstante ello, los primeros neoclásicos se apartaron de esa larga tradición a fin de centrar el análisis al nivel del agente económico (un individuo o la firma). En este sentido, se deja de asignar prioridad a la teoría objetiva del valor y su análisis se orienta hacia la demanda a nivel microeconómico, el funcionamiento de los mercados y las condiciones necesarias para alcanzar el equilibrio entre la oferta y la demanda.

La teoría neoclásica sobre el mercado laboral se construyó en un contexto histórico, social, político y económico determinado: la consolidación de la Revolución Industrial, el desarrollo del modo de producción capitalista, la hegemonía de Gran Bretaña en el comercio

internacional, la emergencia del asalariado y el desarrollo de los conocimientos en las ciencias exactas y naturales. El prestigio alcanzado por los científicos de estas disciplinas ha ejercido una clara influencia sobre los economistas de la época, principalmente sobre quienes deseaban adaptar tales conocimientos al ámbito de las ciencias económicas y sociales buscando descubrir y enunciar leyes generales que se cumplirían inexorablemente.

Como veremos a continuación, tomando en consideración una explicación elaborada por Tripiet (1995), acerca del origen y la constitución del paradigma neoclásico, la economía adoptó un nuevo paradigma que la distanció de las ciencias sociales y la acercó a las ciencias exactas y naturales.

Para Kuhn (1981), los hechos son incomprensibles fuera de los esquemas mentales que nos permiten percibirlos. Los individuos que recibieron un aprendizaje académico específico y particular ejercen una actividad científica. Todos quienes recibieron el mismo aprendizaje pertenecen a la misma disciplina. Cada comunidad científica particular así originada se organiza en torno a algunos enunciados básicos que definen el campo cubierto por la ciencia que produce esa comunidad. Ese campo suele denominarse **disciplina** y los enunciados básicos, **paradigma**. El paradigma es el conjunto de conceptos, instrumentos, métodos e interrogantes que pueden utilizar en un momento dado los miembros de una comunidad científica. Sería como el cimiento metafísico en el que está edificado el conjunto de la construcción que conduce a la ciencia normal. (Tripiet, 1995). Pueden coexistir varios paradigmas dentro de una misma matriz disciplinaria. La matriz disciplinaria organiza efectivamente la comunidad de los expertos en una disciplina, mientras que el paradigma puede ser adoptado por una parte de ellos. Esa matriz es la que se actualiza en los manuales.

La inducción existe ciertamente en el medio académico. Esto se debe al hecho de que, cuando se ha aceptado un paradigma, la actividad del científico consiste en resolver enigmas que nacen del desarrollo de los supuestos fundadores. Así, la solución de un problema queda planteado en los términos propios del paradigma, que puede devenir en ideología (*)

La Economía, en tanto que disciplina científica, es varios siglos más joven que las ciencias exactas y naturales y su desarrollo se inspiró fuertemente en varios de sus paradigmas, en especial de la física y la astronomía dado el prestigio social de sus científicos y el impacto cultural que provocaron sus descubrimientos. El nacimiento del paradigma atomista individualista que define a los neoclásicos se puede entender mejor considerando los aportes de Galileo en Astronomía y de Newton en Física. Así fue que la concepción del estado de la naturaleza abordado desde la física permitió pasar desde el mundo de la calidad a un mundo de la cantidad (Tripiet, 1995). El grado de abstracción fue cada vez mayor, pues el movimiento se pudo concebir en sí mismo, fuera de todo cuerpo moviente particular, porque el movimiento de los cuerpos no tiene nada que ver con sus cualidades o características y no puede derivarse de ellas. Desde entonces, el mundo ya no pudo concebirse como un todo finito y jerárquicamente ordenado, que está cualitativa y ontológicamente diferenciado, sino como un universo abierto, indefinido, infinito, cuya cohesión y dinámica no se debe más que

* La ideología, como afirma Tripiet (1995), indica la existencia de un discurso para justificar y racionalizar una situación después que se haya producido, o para legitimarla de antemano, pero puede también indicar un estado en el que el ser humano está demasiado influenciado por determinantes externos como para captar el contexto y las relaciones en las que se halla sumido. La ideología es al mismo tiempo un discurso sobre lo que sabemos y un discurso sobre lo que hacemos, un enunciado sobre un orden legítimo del mundo y una exhortación a actuar conforme a dicho orden.

a la identidad y aplicabilidad universal de leyes fundamentales simples, como es el caso de la ley de la gravitación.

Como resultado de ese cambio de paradigma, se piensa que las mismas leyes lógicas que rigen *el mundo de arriba*, rigen también *el mundo de abajo*. Suponía por lo tanto un universo abstracto, que permitiera explicar las relaciones entre las cosas con razonamientos geométricos y posteriormente algebraicos. El método experimental aparece entonces como el camino privilegiado para el conocimiento, pues de allí surgían los conceptos.

Al formular la ley de la gravitación universal que concernía tanto a las relaciones entre los astros y los planetas como entre los átomos que se aplicaba fuera cual fuera la cualidad del objeto y afirmar luego que dicha ley tenía vigencia en cualquier zona del universo, se suponía un despliegue absoluto de las reglas que regían la naturaleza.

El concepto *estado de la naturaleza*, tal como va a aparecer entre los filósofos que desde Hobbes a Rousseau van a explorar las distintas implicaciones del paradigma individualista, se corresponde con lo que los físicos enseñan sobre los objetos inanimados. En el *estado de naturaleza* los hombres son equiparables a átomos: iguales, libres, independientes e inertes, que están relacionados con los demás en forma totalmente despersonalizada, como enseña la teoría de la gravitación acerca de las relaciones entre átomos.

El progreso en la abstracción se va a traducir en una situación basada en el atomismo y en las leyes universales de la física. Cada átomo es portador de todas las cualidades de la totalidad de la que forma parte. Así, el menor objeto analizable y formulable constituye la realidad última. La totalidad de la que forma parte no es sino una adición que no tiene ninguna cualidad particular que ya no posea cada una de sus partes. Entonces, la única unidad inteligible no es el grupo sino el individuo. En correspondencia con ello, la sociedad está compuesta por la adición de individuos y no afecta para nada el carácter de esta primera unidad. Todo lo social se concentra así en lo individual que lo incluye por entero, sin sufrir transformaciones.

Desde la Filosofía y la Ciencia Política, el pensamiento de Locke cumplió un papel importante para sentar las bases de la versión neoclásica de la racionalidad económica del paradigma individualista: la única actuación racional es la que consiste en incrementar el disfrute y en disminuir los inconvenientes, pues la naturaleza ha dotado al hombre de un deseo de felicidad y de una aversión a la miseria. Esos principios prácticos actúan constantemente e influyen todas las acciones humanas. Cada uno al perseguir con egoísmo sus propios intereses conduce al enriquecimiento de todos, como se observaba en el caso de las abejas. Locke predice finalmente una sociedad en la cual todos los deseos pueden ser saciados y en la que los hombres, persiguiendo cada cual su inclinación natural que consiste en conseguir más alegrías y menos penas, generen cada vez más riquezas sin que en ningún momento tengan que someterse a los demás.

El estado de naturaleza implicaba que Dios ha dado en común a los hombres la tierra y sus frutos, pero si se quiere que esos frutos se multipliquen es preciso que cada uno pueda apropiarse de ellos, para aumentar la riqueza individual y al mismo tiempo la riqueza colectiva. La propiedad protegida por la Ley iba a permitir que cada uno se beneficiara con sus frutos.

Para preservar ese estado de naturaleza en su integralidad se necesitaba el ejercicio del trabajo, de la razón y poder gozar de igualdad ante la Ley, todo lo cual estaba condicionado por la posibilidad de tener acceso a la propiedad.

Según Locke (1996[1663]), la libertad natural del hombre consiste en no reconocer sobre la tierra ningún poder que le sea superior, en no estar supeditado a la voluntad o a la autoridad legislativa de nadie, en no tener más regla que la única ley natural. Pero cuando el individuo-corpúsculo abandona el estado de naturaleza para integrarse a la vida en sociedad, hace concesiones a cambio de recibir la protección de la Ley y al mismo tiempo puede beneficiarse con las ventajas del intercambio. Viviendo en sociedad, el individuo actúa siempre persiguiendo sin cesar su felicidad e interés personal, pero esa es la condición para que aumente la felicidad de todos: incrementar la utilidad y disminuir las penas e inconvenientes.

Mientras que según los físicos la Ley de Gravedad permitía predecir el equilibrio entre los astros y los planetas, la ley de la competencia que rige el intercambio interesado entre los hombres ofrece la ventaja de poder predecir un incremento ilimitado de la riqueza y que todos los individuos pueden obtener el máximo de disfrute, sin obstaculizar por ello el intento similar que hacen los demás hombres.

Gracias al impulso de los nuevos descubrimientos científicos, se suponía por otra parte la bondad infinita de la naturaleza, la abundancia de sus frutos y que todos podrían llegar a tener acceso a la propiedad. El **estado de pobre** era considerado un estado transitorio, debido a una mala gestión de los recursos humanos y materiales, a factores exógenos pero predecibles, que una sociedad de igualdad y libertad debía poder resolver naturalmente (Tripiet, 1995).

De acuerdo con ese paradigma, el individuo al entrar en sociedad, lo hace como si fuera un átomo, sin pretender influir sobre ella en virtud de su propio peso.

Haciendo la homología entre la teoría corpuscular de la nueva física y la lógica de las conductas humanas, esos filósofos exploraron la estructura del paradigma individualista y crearon un estado de naturaleza presuponiendo el carácter corpuscular del hombre, del cual se derivan todas sus propiedades. Ese corpúsculo tiene un derecho natural que se compara permanentemente con el derecho positivo. Para que la homología con la física tuviera plenamente lugar, el espacio y el tiempo no existen en ese estado de naturaleza, suprimiendo así la historia, las instituciones y la geografía; tampoco existe la escasez, porque se supone que los recursos son inagotables. Esos corpúsculos tienen la capacidad para reflexionar y guiar su actividad en función de su propio interés.

El equilibrio entre los seres humanos está ligado a un sistema económico, social y político en el que nadie individualmente puede influir sobre los precios del mercado. Para ello es necesario generalizar el derecho de propiedad, a fin de constituir un estado de sociedad similar al estado de naturaleza. Los precios se determinan gracias a la agregación de conductas individuales cuyo resultado es la suma de intereses y de motivaciones particulares.

Pero este paradigma importado de la Física y de la Filosofía de la época fue objeto de críticas dentro de la comunidad académica. Por una parte al suponer que los recursos naturales son inagotables, no tendría vigencia la **Ley de población** de Malthus según la cual, con el correr del tiempo, como se diferenciarían las tasas de crecimiento de la población y de ciertos recursos destinados a la alimentación, la humanidad en su conjunto podría no llegar a satisfacer completamente sus necesidades alimentarias. Por otra parte, como había diferencias permanentes entre propietarios y no propietarios, la situación de los pobres no era transitoria sino acumulativa. Ya desde antes David Ricardo había expuesto la noción de **precio natural del trabajo**, es decir el precio (salario real) que proporciona a los trabajadores los medios para subsistir y prolongar su especie, sin incremento ni disminución. Pero más tarde afirmó

que, como consecuencia de cualquier descenso del valor de los bienes de primera necesidad, los salarios debían bajar, es decir se mantenía la desigualdad inicial.

* * *

La denominación "neoclásica" debe ser atribuida al reconocido institucionalista Veblen (1898) cuyas críticas pretendieron denigrar la teoría. Sin embargo, sus adherentes asumieron tal denominación y desde entonces se la utiliza sin considerar su carácter peyorativo.

Según Brémond (1989), la comprensión del pensamiento neoclásico debe considerar el nexo común que une a sus inspiradores, como también los matices que los diferencian; sobre todo en nuestros días, conforme a las múltiples orientaciones a partir de las cuales se organizan (expectativas racionales, monetaristas, capital humano, entre otros).

J. B. Say, fue quien tendió el puente para realizar la transición entre el pensamiento clásico y los fundadores de la teoría neoclásica. Defensor de la libre competencia, J. B. Say se convirtió rápidamente en un ferviente industrialista y promotor del incremento de la productividad. Sus convicciones lo impulsaron a enunciar su célebre Ley habitualmente sintetizada por otros en la expresión: "*Toda oferta crea su propia demanda*", dando por sentado que a mediano plazo existiría una tendencia irreversible hacia el equilibrio de los mercados. Sobre este punto, resulta oportuno mencionar la discusión mantenida por él con Malthus (1964 y 1969 [1796]) que fue quien primero criticó a Say afirmando que no todo lo que se producía se vendía, a lo cual respondió Say afirmando que "*los bienes que no se venden no merecen el nombre de productos*".

En el curso Completo de Economía Política dictado en el CNAM de Paris, J. B. Say decía: "*En todo Estado, cuanto más numerosos son los productores y más se multiplica la producción, más fáciles, numerosas y vastas son las ventas*", porque el poder de compra que crea la producción serviría más tarde para comprar esos productos, teniendo presente la hipótesis de que se generaría un equilibrio natural donde la demanda se iguale con la producción.

Las principales corrientes originales

Tradicionalmente, se suele clasificar a los autores fundacionales de la TE en el siglo XIX en tres corrientes, a saber:

- La "*Escuela de Lausana*", fundada por Walras, (1874) y completada por V. Pareto, y comúnmente conocida como *escuela del equilibrio general*. La misma daba por sentado la existencia de cuatro mercados: el mercado de productos, los mercados de factores productivos (capital y trabajo) y el mercado monetario. La característica que distingue a él y sus adherentes es el alto grado de formalización matemática.
- La "*Escuela inglesa*", fundada por S. Jevons (1871), y continuada por F. Edgeworth, A. Marshall y A. C. Pigou y que consideraba a J. B. Say como su precursor.
- La "*Escuela austriaca*", fundada por C. Menger (1872), y desarrollada por Wieser y Bon Bawek, que puso el acento en aspectos subjetivos siendo entre todas la más favorable al liberalismo económico.

A Mark Blaug le llamó mucho la atención que en una misma época histórica, tres personas que no tenían relaciones directas entre sí (Menger, Walras y Jevons), cuya vida académica se

desarrollaba en medios y en países con tradiciones culturales muy diferentes, hayan captado una misma idea que ocupa un lugar central en esta teoría: la noción de utilidad marginal (Blaug, 1985).

La Escuela de Lausana

Leon Walras (1834-1910) , fundador de la Escuela de Lausanne es conocido por el hecho de haber formulado el enfoque del “Equilibrio general”. Se sitúa en el marco de la “economía pura”, y de la competencia pura y perfecta considerando que los demás mercados son menos eficaces. Su reflexión parte de una teoría del valor basada en la utilidad

La pregunta que se planteó fue la de saber si existe un sistema de precios que asegure el equilibrio de la oferta y la demanda en todos los mercados, porque de esa manera los mercados podrían asegurar la asignación eficiente de recursos. Sus conclusiones surgen de un sistema de ecuaciones. Para él, existiría una interdependencia, en cuanto a los precios, entre todos los mercados, que estaría relacionada con la restricción de ingresos de los consumidores, dado que... “De manera general, el sacrificio pecuniario máximo que un consumidor está dispuesto a hacer para procurarse una unidad de un producto depende no solamente de la utilidad de ese producto, sino también de la utilidad de todos los otros productos que están sobre el mercado, y finalmente también de los medios que dispone el consumidor” (1952 [1874]).

Por eso no consideraba satisfactorio estudiar la oferta y demanda al nivel de un sólo producto (equilibrio parcial). El análisis debe hacerse a nivel de todos los mercados: de productos, factores de producción y dinero) partiendo de los supuestos de un mercado de competencia pura y perfecta: los productos son homogéneos, la información que tienen oferentes y demandantes es perfecta, existen numerosos oferentes y demandantes con facilidad para entrar y salir del mercado, pero que individualmente no pueden ejercer ninguna influencia o poder sobre el nivel de precios, y existe un sistema de precios que asegura la igualdad entre oferta y demanda de todos los mercados que se realiza y autorregula de manera espontánea porque los mismos serían flexibles

Las ofertas y demandas de los agentes económicos en cada uno de los mercados pueden adicionarse, y dar lugar a la demanda total efectiva para un país.

“El estado de equilibrio de la producción es, como el estado de equilibrio del intercambio, un estado ideal, no real. Nunca el precio de venta de los productos llega a ser absolutamente igual a su precio de venta de los servicios productores (los factores de producción) y tampoco ocurre nunca que la oferta y demanda efectiva de los servicios productores o de los productos sean absolutamente iguales. Pero es el estado normal, en el sentido de que es aquel hacia el cual las cosas tienden por si mismas en el régimen de libre competencia aplicado a la producción como al intercambio. Bajo este régimen, en efecto, si en algunas empresas el precio de venta de los productos es superior a su precio de venta en servicios productores, del cual resulta un beneficio, los empresarios se desplazan o desarrollan su producción, lo cual aumenta la cantidad de productos, haciendo bajar el precio y reduciendo la diferencia; y si en algunas empresas el precio de venta de los productos en servicios productores es superior a su precio de venta, de lo cual resulta una pérdida, los empresarios se alejan o restringen su producción, lo que disminuye la cantidad de productos lo cual hace subir el precio y reduce más la diferencia” (1952[1874]).

En su esquema, el beneficio tiende a ser nulo y la única remuneración del capital es la tasa de interés incluido en el precio de venta.

Las cantidades de los servicios productores (o factores de producción) necesarios para obtener una unidad de cada bien le permiten calcular el coeficiente de fabricación, que en un primer momento consideró fijos, pero luego admitió que son variables. La oferta y demanda de los factores se consideran una función de sus precios respectivos, que tienden a fijarse al nivel de la productividad marginal de cada uno de los factores, siendo esto susceptible de formalizarse en un sistema de ecuaciones. La moneda es neutra, en el sentido de que la cantidad total de moneda en circulación no ejerce ninguna influencia ni sobre los precios relativos entre los productos, ni sobre el nivel de la oferta y la demanda de los mismos.

De su sistema de ecuaciones surgiría que existe un sistema de precios que asegura el equilibrio general: “En el estado de equilibrio general del mercado, los m ($m-1$) precios que regulan el intercambio de las m mercancías comparándolas de a dos, son implícitamente determinados por los $m-1$ precios que regulan el intercambio de cualquiera de las $m-1$ mercancías con la mediana. De esa manera, en el estado de equilibrio general se puede definir completamente la situación del mercado haciendo una relación de los valores de todas las mercancías con el valor de una de ellas. Esta última mercancía se denomina numerario” (1952[1874]).

El equilibrio general de la oferta y la demanda se realiza (por *tatônnement*, o sea tanteos) porque se produce un ajuste debido a la flexibilidad de los precios. “Cuando no existe esa igualdad, se necesita, para llegar al precio de equilibrio un alza de precios de la mercancía cuya demanda efectiva es superior a la oferta efectiva, y una baja de precios de aquella cuya oferta efectiva es superior a la demanda efectiva. Se ve claramente lo que es el mecanismo de la competencia en el mercado: es la solución práctica, debido al alza y baja de los precios, del problema del intercambio sobre el cual nosotros hemos proporcionado la solución teórica y matemática” (1952[1874]).

Este ajuste de precios se haría gracias a la intervención del “subastador” que fija un primer precio provisorio para testear las reacciones del mercado, y luego se produce el ajuste de los precios en función de la importancia de las ofertas y las demandas con relación al primer precio, antes de lo cual no se produce el intercambio.

Su enfoque es microeconómico a pesar de que la lógica del equilibrio general sugiere la existencia de una adición de ofertas y demandas de los agentes individuales, y estático, dejando fuera de su análisis la posibilidad de existencia de crisis.

“Algunas personas me preguntarán tal vez, como ya pasó, si era bien necesario e incluso si no era más perjudicial que útil presentar bajo una forma matemática una doctrina que puede parecer muy simple y muy clara. Mi respuesta será la siguiente. Para demostrar que los precios de las mercancías, que son cantidades, a saber cantidades de numerario susceptible de intercambiarse con mercancías, resultan efectivamente de tales o cuales condiciones, es absolutamente indispensable en mi opinión: 1) formular, según esos datos o condiciones, un sistema de ecuaciones, cuyo número sea rigurosamente igual al de incógnitas, en las cuales las cantidades en cuestión sean las raíces, 2) establecer que el encadenamiento de los fenómenos de la realidad constituye una solución empírica de ese sistema de ecuaciones. Esto es lo que yo hice en lo que se refiere al intercambio, la producción y la capitalización. Y no solamente el empleo del lenguaje y de la metodología matemáticas me ha permitido así demostrar las leyes del establecimiento de los precios corrientes de equilibrio, sino que me permitió

demostrar, además, las leyes de la variación de esos precios, analizar el hecho y por ello mismo, establecer el principio de la libre competencia”. (Walras, 1952[1874])

Francis Edgeworth (1845-1925) por el contrario, va a razonar en términos de equilibrio parcial y sin tener que recurrir al ficticio subastador walrasiano. En su libro *Mathematical Psychics*, editado en 1881, expone su visión de las curvas de indiferencia, concepto que posteriormente Wilfredo Pareto va a incorporar al pensamiento Walrasiano.

De esa manera él trata los problemas planteados por la utilidad lo cual no puede ser cuantificable, reagrupando las combinaciones de bienes diferentes que procuran el mismo nivel de satisfacción, suponiendo que se pueden ligar todos los puntos correspondientes a niveles de utilidad equivalentes. A ese conjunto se le denomina “curva de indiferencia” porque situarse en cada punto de la línea construida de esa manera será indiferente para el agente económico, porque le procura igual utilidad que los otros puntos de la misma.

Según Edgeworth, los agentes económicos hacen sus transacciones tomando en consideración las curvas de indiferencia y las propuestas mejores son las que se sitúan en una “línea de contrato”. Las negociaciones se interrumpen cuando ya no es posible mejorar la situación de un negociador sin deteriorar la de otro.

Wilfredo Pareto (1848-1923) primeramente estudió ingeniería, luego se dedicó sin mucho éxito a la vida política y finalmente fue designado Profesor de Economía en la Universidad de Lausanne, continuando la tarea de Walras. Debido a sus estudios sobre las élites (Pareto, 1916) y su función en el Estado en desmedro de las democracias, es más conocido como sociólogo o politólogo que como economista. También se lo cita como inspirador de la teoría de las “profecías autocumplidas”, lo cual indica que como las anticipaciones de los agentes no son independientes entre sí, pueden crear una opinión favorable o desfavorable al contexto económico, generando situaciones de expansión o de crisis.

Pero el aporte más importante de Pareto a la teoría económica neoclásica es su concepto de óptimo (Pareto, 1906), o “Criterio de Pareto”: cuando la situación es óptima, una asignación de recursos es preferible a otra (es decir más eficiente) si ella es aceptada por todos los miembros de la sociedad. Es la competencia en los mercados lo que permite alcanzar ese óptimo. Cuando una situación puede calificarse como tal, no se puede mejorar la situación de un sólo agente sin deteriorar al menos la de otro agente económico. El criterio de Pareto tiene una aplicación normativa, pues ayuda a encontrar las mejores asignaciones que puedan existir, sin indicar los medios para obtenerlo.

Pareto postuló como hipótesis que las utilidades de los diferentes agentes no se pueden adicionar y que en el inicio del proceso de ajuste existe frecuentemente una desigualdad arbitraria en cuanto a la distribución del ingreso.

Pareto procuró integrar el concepto de curvas de indiferencia ideado por Edgeworth a la teoría del equilibrio general de Walras, afirmando que los empresarios se sitúan en la búsqueda del beneficio más elevado y que el consumidor busca alcanzar la curva de indiferencia más elevada. El óptimo se encuentra en la tangente de ambas, y supuso que dichos agentes cuentan con recursos limitados.

La Escuela Inglesa

Dentro de la Escuela Inglesa y particularmente en la Universidad de Cambridge, se sitúan Satanley W. Jevons, Alfred Marshall y Artur Cecil Pigou, que procuran hacer una síntesis de los aportes anteriormente citados, tomando en cuenta la realidad económica e identificando las debilidades de la teoría, de donde posteriormente se nutrirá el pensamiento keynesiano.

Jevons (1835-1882) fue más pragmático que los demás miembros de esta escuela, criticó la teoría del valor-trabajo, analizó la economía según la teoría de la utilidad subjetiva, y aplicó de manera sistemática el análisis marginalista para fundamentar el supuesto de que “existiría una proporcionalidad entre las utilidades marginales y el precio de los productos” (Jevons, 1871).

En su prólogo a “La Teoría de la Economía Política”, manifestó que las ideas de Bentham fueron adoptadas como punto de partida de su teoría y que “en esta obra he intentado tratar la economía como un cálculo del placer y del dolor”. El placer y el dolor son indudablemente los objetos últimos del cálculo de la economía. Satisfacer nuestras necesidades al máximo con el mínimo esfuerzo –procurarnos la mayor cantidad de aquello que es deseable a costa de lo mínimo de lo que es indeseable-. En otras palabras, maximizar el placer, es el problema de la economía “. El trabajo ocupaba un lugar central desde esa perspectiva, al afirmar que “El problema de la economía, en mi opinión, puede formularse así: dada una cierta población con diversas necesidades y capacidades productivas, en posesión de ciertas tierras y de otras fuentes de material: se pide el modo de emplear su trabajo que maximice la utilidad del producto. (Jevons, 1871).

Alfred Marshall (1842-1924), uno de los profesores de Keynes, es tal vez el neoclásico más conocido en el medio académico, dada su preocupación por la justicia colectiva, su reconocimiento de la dinámica económica, su capacidad de síntesis y su sentido de la realidad.

Es célebre su análisis del lugar que le cabe a los costos y a la utilidad en la determinación del valor: “Sería tan razonable discutir sobre el tema de saber si es la lámina superior o la lámina inferior de un par de tijeras lo que corta un pedazo de papel que preguntarse si el valor está determinado por la utilidad o por el costo de producción. Es cierto que cuando una de las láminas está fija y que se corta haciendo mover la otra se podría decir que es la segunda la que corta, pero esta afirmación no es rigurosamente exacta. ... Tampoco es rigurosamente exacto decir que los precios diferentes que un mismo libro puede alcanzar cuando es vendido y revendido en la sala de ventas de Christie, son exclusivamente gobernados por la demanda”. “Por regla general se puede afirmar que cuanto más corto sea el período que se examina, más se deberá tener en cuenta la influencia que ejerce la demanda sobre el valor y que por el contrario, cuanto más largo sea ese período más importante será la influencia ejercida por el costo de producción sobre el valor” (Marshall, 1962).

En el pensamiento de Marshall la determinación del nivel de remuneraciones sigue el esquema Walrasiano (el salario tiende a fijarse esencialmente al nivel de su productividad marginal), pero al mismo tiempo él va a reconocer una cierta especificidad al mercado de trabajo, pues “cuando el obrero teme tener hambre, su necesidad de dinero –su utilidad-límite para él- es muy grande y si al comienzo hace una mala transacción y se emplea a cambio de salarios poco elevados, esa necesidad de dinero permanece siendo considerable y puede llegar a continuar a vender su trabajo a un bajo precio. Este es el caso más probable, porque

mientras que la ventaja del mercado esta muy bien distribuida entre las dos partes en el mercado de mercancías, en un mercado de trabajo, por el contrario, se encuentra más bien del lado de los compradores que de los vendedores”. Eso es lo que explica “la objeción instintiva que las clases obreras han levantado contra el hábito de algunos economistas, en particular de los que pertenecen a la clase de los empleadores, de tratar al trabajo simplemente como una mercancía y considerar al mercado de trabajo como algo que es totalmente similar a otros mercados”(Marshall, 1962 [1890]).

Contrariamente a Walras, Marshall no toma siempre en cuenta los efectos de la variación de los precios de un producto en un mercado sobre los demás mercados, y dejando de lado las influencias de poca monta, tiende a razonar en términos de “caeteris paribus” (todas las demás cosas quedan iguales), es decir que los diferentes mercados no interfieren de manera significativa unos sobre otros. De esa forma, al plantear los problemas en términos de equilibrio parcial, él concentra la atención sobre el impacto de las variaciones de precios y de producción sobre un mercado, prescindiendo del impacto de esas variaciones sobre los demás mercados y sus reacciones, con lo cual se pueden integrar más fácilmente al análisis los fenómenos de incertidumbre y las anticipaciones, pero eso genera dificultades para analizar el funcionamiento del conjunto de la economía.

Fue Marshall el neoclásico que más tomó en cuenta el problema del tiempo, que era “una de las principales causas de dificultad que encuentran las investigaciones económicas, dificultades que hacen que los hombres, con sus medios limitados, no puedan avanzar sino paso a paso, es decir que deben desentrañar toda la complejidad de una cuestión y examinar un fragmento cada vez, para por último analizar en conjunto las soluciones parciales para encontrar una solución”. Es él quien introduce en el pensamiento neoclásico la distinción entre el corto y el largo plazo. En el corto plazo los cambios relativos a la población y al capital se consideran lo suficientemente débiles como para poder dejarlos de lado. Pero en el largo plazo se pueden notar los cambios de estructura, tanto en lo que se refiere a los factores de producción como en los comportamientos de los consumidores.

El funcionamiento del sector de la pesca le da elementos para explicar esa diferencia, en sus “Principes of Economics” (1890, [1962]).“Encontramos un ejemplo de esta ley casi universal, a saber que: un incremento en la cantidad demandada hace subir el precio de oferta normal en el corto periodo”. Pero en el largo plazo, “las clases de la población que consumen mucho pescado aumenta de manera constante de una generación a otra. Nosotros concentramos entonces la atención sobre las causas que actúan de una manera lenta pero continua. Dejamos de lado las fluctuaciones que van y vienen durante un año o dos, como en el corto plazo dejamos de lado las fluctuaciones que ocurren de un día para otro. El precio de oferta normal es ahora, para una cantidad dada de pescado, el precio por unidad que atraerá lentamente, a la industria de la pesca, el flujo de capital y de trabajo suficiente como para obtener esa misma cantidad de pescado en una jornada o una semana de pesca promedio. Pero las fuerzas determinantes de la oferta, que nosotros examinamos ahora, no solamente conducirán a los marinos a operar en sus regiones de pesca, sino que incluso harán surgir en los jóvenes de las granjas y de los pueblos vecinos el deseo de adoptar la vida de hombres de mar, y los hombres sagaces percibirán entonces que la construcción de barcos de pesca de un modelo nuevo y más costoso constituye para los capitales un campo de colocación con el cual se puede contar. Una cantidad más grande de pescado podría entonces ser provista a un precio más bajo después de un tiempo suficiente como para permitir que se produzcan los efectos

de la acción normal de las causas económicas: el tiempo normal se toma como relacionado a un largo período de tiempo, el precio normal del pescado disminuirá a medida que aumente la cantidad producida” (1962 [1890]).

Sus estudios sobre los costos se centraron en la cuestión de la evolución a corto plazo de los costos marginales. Señala que a medida que crece la producción son decrecientes (hasta la plena utilización del capital disponible), para comenzar a crecer a partir de un cierto umbral, más allá del cual cada unidad suplementaria vendida reduce los beneficios. Pero además de eso, en el largo periodo pueden existir deseconomías externas (provocadas por una modificación del contexto externo a la empresa) que implican un nuevo incremento de los costos.

Marshall reafirma que la flexibilidad de los sistemas de precios constituye un mecanismo central de ajuste, pero al mismo tiempo, por la puesta en evidencia de múltiples fuentes de desajustes provocados por efectos perversos de la competencia, analiza sectores con costos crecientes y decrecientes, pero sin excluir una intervención limitada del Estado para corregir el mercado y apoyar las industrias con costos decrecientes en desmedro de las que tienen costos crecientes, porque el desarrollo de las primeras genera un bienestar que puede ser superior al de las segundas.

Al constatar la diferencia en las condiciones de vida entre las “clases altas industriales” y los “rangos inferiores de la sociedad” en cuanto a los recursos asignados a la educación y formación profesional de los hijos, prestó atención a la diferencia de recursos asignados a la educación y formación profesional de los hijos de ambas clases que hipotecaba el futuro y señaló que se trataba de un mal acumulativo. Así “cuanto más mal nutridos son los niños de una generación, menos ganarán cuando sean adultos y menor será su poder para satisfacer de manera conveniente sus necesidades materiales. Por eso mismo, cuanto menos sean desarrolladas sus facultades, menos sentirán la importancia de desarrollar mejor las facultades de sus hijos y menos tendrán el poder de hacerlo” (Marshall, 1962 [1889]).

A pesar de los matices que él introduce, sigue creyendo que existen fuerzas que tienen a permitir un equilibrio automático entre la oferta y la demanda.

Posteriormente, Marshall enunció los principios de maximización de la utilidad y de sustitución, según los cuales “*cada agente económico va a tender a producir o a intercambiar los bienes en una relación tal que le procuren la máxima utilidad total. Y cuando una persona posee un bien que puede ser empleado para diferentes usos, lo reparte entre ellos de manera que esa porción del bien tenga la misma utilidad en todos los casos*” (Marshall, 1962 [1889]). Ahora bien, en las versiones modernas de la teoría neoclásica, y en otros trabajos de Marshall, lo que se considera decreciente es la tasa marginal de sustitución entre bienes (Gazier, 1991).

Asimismo, resulta oportuno explicitar la noción de mercado concebida por esta escuela de pensamiento. En esta dirección, ha sido Cournot (1838 y 1863) el encargado de desarrollar un modelo abstracto y formalizado orientado a la explicación del funcionamiento del mismo. La definición de mercado explicitada por Marshall consideró los aportes de Cournot: “*lo que los economistas entienden por mercado no es un lugar determinado donde se concretan las compras y las ventas, sino todo un territorio cuyas partes están unidas por relaciones de libre comercio, de manera que los precios se nivelan con facilidad y rapidez*”. Entonces, acentúa Marshall “*cuanto más se acerque un mercado a la perfección, más fuerte es la*

tendencia a pagar los mismos precios por las mismas mercancías en un mismo tiempo y sobre todos los puntos de ese mercado” (Marshall, 1962[1889]).

De alguna manera sus reflexiones sobre los límites de la teoría neoclásica van en el mismo sentido del pensamiento de Keynes, cuando afirma que “la capacidad de ahorrar resulta de un excedente del ingreso sobre los gastos necesarios” y que “toda modificación de la distribución de la riqueza que tiene por resultado aumentar la parte de los salarios y disminuir la parte de los capitalistas tiene posibilidades, “caeteris paribus“ de frenar el crecimiento de la producción y de la riqueza” (Marshall, 1962 [1889]).

Artur Cecil Pigou (1877-1959) continuó la cátedra de Marshall en Cambridge y también fue profesor de Keynes. Fortaleció el supuesto de la utilidad marginal como medida del valor, e insiste sobre la conveniencia de conciliar el libre juego del mercado y el óptimo social en cuanto a la distribución de la riqueza. Se cuenta entre los fundadores de la Teoría del Bienestar. Con respecto a la Economía del Trabajo, en su libro “The Theory of Unemployment” (1933), Pigou se manifiesta partidario de la flexibilidad de los salarios como medio para asegurar el pleno empleo, tesis que criticará fuertemente Keynes, varios años más tarde.

Su razonamiento era el siguiente: “Admitiendo la libre competencia de los trabajadores y la perfecta movilidad del trabajo... las tasas de salarios tienden siempre a adaptarse a la demanda, de tal manera que todo el mundo sea empleado. En consecuencia, en condición de estabilidad, cada uno encuentra normalmente un empleo. Entonces, el desempleo que existe en realidad es enteramente debido a las modificaciones constantes de la demanda y a la viscosidad que impide el ajuste inmediato del salario (Pigou, 1933).

Para Pigou habría dos clases de salario injusto: “En primer lugar, el mismo puede existir en un lugar o en una rama de actividad porque a pesar de que ellos son iguales al valor del producto marginal neto del trabajo que allí se encuentra, ellos no son iguales al valor del producto marginal neto del conjunto, es decir a las tasas de salarios de la mano de obra que se encuentra en otros lugares o ramas. Por otra parte, los salarios pueden ser injustos porque los trabajadores son explotados en el sentido de que son remunerados con un salario menor que el valor de su producto marginal neto por parte de los empleadores. El efecto de una intervención del Estado producida sobre el ingreso nacional, en favor de salarios que son injustamente bajos, será bueno o malo, según la manera cómo él reacciona sobre la distribución de la mano de obra entre diversos lugares y diversas ocupaciones (incluso la que consiste en ser perezoso)” (Pigou, 1933).

La Escuela de Viena

Esta escuela contó con el aporte de Carl Menger, Friedrich von Wieser, Eugène von Böhm-Bawerk (conocido por su *Théorie positive du capital*) y años más tarde con el de Ludwig von Mises y Frederick von Hayek. Algunos autores sitúan a Joseph Schumpeter como uno de los economistas formados dentro de esa lógica, si bien se va apartar luego, para fundar otra escuela de pensamiento, denominada actualmente “Evolucionista”.

Carl Menger (1840-1921) fue en Viena uno de los fundadores del pensamiento neoclásico poniendo el acento en el subjetivismo metodológico, considerando que la ciencia económica debe apoyarse sobre un estudio psicológico del comportamiento de los individuos,

renunciando a las tentaciones del método abstracto y a un enfoque en términos de intereses colectivos. El valor no es una cualidad objetiva de las cosas, sino una apreciación hecha sobre esos bienes por el hombre, en base al grado de satisfacción que le proporcionan cada uno de ellos. El precio, o valor que tiene un bien en el mercado, es el resultado de una confrontación acerca de dicha apreciación entre vendedores y compradores. Menger distingue entre los “bienes de primer rango”, que sirven para satisfacer directamente las necesidades y los de “segundo rango”, cuya utilidad consiste en que sirven para fabricar los bienes de primer rango. (Menger, 1872).

Friedrich von Wieser (1851-1926), ocupará, luego de Menger, la cátedra de Economía Política en la Universidad de Viena. Su principal aporte a esta teoría fue su reflexión sobre el impacto que tiene la estructura de la distribución de la riqueza sobre el valor que se asigna a los bienes. Los bienes de primera necesidad, según él, van a ver incrementado su valor dada su utilidad para satisfacer necesidades vitales, mientras que los valores de los bienes de lujo, declinarán porque no tienen la misma utilidad. La intervención del Estado, que él acepta, se dirigiría a buscar la realización del “valor natural”. Otro aporte derivado de su inquietud por la parte de la producción que se debe a cada factor de producción consistió en el desarrollo del concepto de costo de oportunidad, es decir aquello a lo cual se debe renunciar para obtener un bien dado. El costo de un bien se puede entonces expresar con relación a otros bienes a los cuales se renuncia cuando se elige al primero (Wieser, 1889).

* * *

A modo de síntesis

Todas estas corrientes comparten una metodología centrada en el razonamiento abstracto y el escaso interés prestado tanto a las instituciones, como a la trayectoria histórica y a la especificidad nacional de cada país. A partir de ello, postulan que sus métodos de análisis y las prescripciones de política económica derivadas tendrían una validez universal y serían aplicables a diversos tipos de países (Guillemin y Moule, 1993).

Mientras que los economistas clásicos postulaban la posibilidad del crecimiento basado en la existencia de recursos que no se agotaban, desde la década de los años 1870-80 la esencia del problema económico se planteó como la búsqueda de las condiciones bajo las cuales se distribuyeran los servicios productivos dados, entre usos competitivos con resultados óptimos, en el sentido de la maximización de las satisfacciones de los consumidores. Por primera vez la economía se convirtió verdaderamente en la ciencia que estudia la relación existente entre fines dados y medios escasos dados, que tienen usos alternativos. La teoría clásica del desarrollo económico fue así sustituida por el concepto neoclásico de equilibrio general dentro de un marco esencialmente estático. Como decía Jevons, el problema de la economía era: “dada cierta población, con diversas necesidades y capacidades productivas, en posesión de ciertos recursos materiales, se quiere encontrar el modo de empleo del trabajo que maximice la utilidad del producto” (Jevons, 1871). Lo que aparece como determinante en la nueva teoría es que el comportamiento económico es un comportamiento que busca la maximización sujeto a restricciones (Blaug, 1985).

Para los teóricos fundadores de la TE, el valor de un bien estaría determinado por el juicio subjetivo que hace cada individuo en cuanto a la utilidad que le proporciona la posesión de

ese bien y la escasez del mismo. En este sentido, L. Walras (1952) había afirmado que “*los fundamentos del precio propio e intrínseco de un bien son primeramente la aptitud que tienen las cosas para servir a las necesidades, a las comodidades o a los placeres de la vida; en una palabra, su utilidad y su escasez*”, pero “*no solamente una utilidad real, sino también la que no es sino arbitraria o de fantasía, como la de las piedras preciosas, pero no es suficiente como para poner un precio a las cosas; se debe considerar también la escasez, es decir la dificultad que se tiene para obtener las cosas, y que hace que cada uno no pueda obtenerlas tan fácilmente como se desea*”. De ello parecería desprenderse que la prioridad se centra en la demanda y que los problemas de la oferta y el costo de los productos ocuparon un lugar secundario.

Por otra parte, la utilidad atribuida a un bien no sólo varía entre los individuos, sino también cuando se considera un mismo sujeto la misma varía a lo largo del tiempo, según sea la cantidad disponible en el momento en que se la estima. Por ello se asigna una importancia sustancial a la utilidad proporcionada por la última unidad poseída, a saber: “*la utilidad marginal*”. Complementariamente, los neoclásicos postulan que la utilidad marginal de los bienes depende negativamente de la cantidad total de bienes poseídos.

En la nueva teoría económica, el papel determinante del concepto de sustitución en el margen explica la aparición repentina del razonamiento explícitamente matemático. No es la teoría de la utilidad, sino el marginalismo en sí mismo lo que dio a las matemáticas un papel prominente en la ciencia económica después de 1870. Salvo Cournot, Walras, Edgeworth y Pareto los demás neoclásicos tuvieron un escaso conocimiento de matemáticas y suponían que las funciones económicas eran funciones continuas y diferenciables pues el análisis marginal propiamente dicho se aplica sólo cuando la función que se maximiza sea continua en el maximando (Blaug, 1985).

Adicionalmente, varias corrientes de la escuela neoclásica tienen preferencias por ciertas herramientas matemáticas, utilizadas para expresar de manera precisa las relaciones económicas con vistas a explicitar el funcionamiento de la economía. Para ello frecuentemente se acude al uso de funciones continuas y homogéneas y al concepto de derivada, sobre todo en la definición de la utilidad o de la productividad marginales. En esta dirección, L. Walras (1952) justificaba el uso de las matemáticas de esta manera: “*En cuanto al lenguaje, ¿porqué obstinarse en explicar con mucha prensa y muy incorrectamente como lo hace a menudo David Ricardo, como lo hace a cada instante John Stuart Mill, en sus Principios de Economía Política, en un lenguaje usual cosas que, en el lenguaje de las matemáticas pueden enunciarse en muchas menos palabras, de una manera mucho más exacta y mucho más clara?*”.

En el enfoque neoclásico la lógica de los agentes persigue la maximización de la utilidad individual del *homo economicus* (Guerrien, 1994). Partiendo de una decidida defensa del mercado, el análisis se hace en términos de equilibrio entre la oferta y la demanda, donde el papel central se asigna a la flexibilidad de los precios a fin de alcanzar esa posición. Por construcción, la teoría mencionada aísla el comportamiento humano en su dimensión económica de toda consideración de tipo moral, afirmando que las motivaciones humanas en la toma de decisiones económicas responden a una naturaleza hedonista y utilitarista, propias de un ser racional. Por consiguiente, siempre los seres humanos participarían en la vida económica con el firme propósito de maximizar su bienestar.

Con un enfoque así concebido, el mercado permite una modelización, situándolo en el marco de una competencia "*pura y perfecta*".

* * *

Al considerar la existencia de un verdadero mercado de trabajo la TE trata de especificar cuál es el objeto mercantil intercambiado así como el comportamiento de los agentes que hacen el intercambio.

Sus fundadores consideraban la existencia de un mercado de trabajo cuyo funcionamiento replicaba al del mercado de bienes, donde el salario era simplemente otro precio, y en el cual no se explicitaba el rol de las instituciones, de la geografía, ni de la trayectoria histórica de la formación social donde el mismo se desarrollaba. El empleo y el salario debían entonces ser estudiados como una aplicación particular de la teoría de los precios. Adicionalmente, resaltaban el uso de ciertas hipótesis y afirmaciones implícitas -como la estabilidad de las instituciones y el supuesto de *caeteri s paribus*, pensando ante todo en términos micro-económicos (Brémond, 1989).

Podemos intentar resumir las principales hipótesis de esas diversas escuelas, de la manera siguiente:

- ❑ el mercado es *transparente*: todos los agentes conocen los propósitos y deseos de los demás y tienen pleno acceso a la información acerca de los precios y cantidades determinados en la economía,
- ❑ los bienes y los servicios tienen una gran *movilidad*, los trabajadores también son móviles y, puesto que tienen la información necesaria, pueden desplazarse rápidamente y sin mayores costos entre regiones y sectores de la economía, en función de las ofertas de empleo y el nivel de salarios para lograr maximizar su utilidad,
- ❑ *el libre funcionamiento del mercado* es el modo óptimo de organizar los intercambios para lograr el equilibrio. El mismo se alcanza mediante ajustes marginales dentro de una estructura económica que se considera predeterminadamente establecida y estática, como un dato del problema,
- ❑ para funcionar correctamente y mantener o tender al equilibrio, que se considera la norma, el mercado debe estar autorregulado por una "*competencia pura y perfecta*",
- ❑ como los agentes -trabajadores y empleadores- tienen un acceso completo a la información sobre el funcionamiento del mercado, se sitúan frente a una vasta gama de opciones alternativas y adoptan decisiones para elegir libremente entre ellas buscando en todos los casos *maximizar su bienestar*, sin que deban intervenir los criterios de tipo ético,
- ❑ *todos los agentes cuentan con recursos suficientes y tienen la posibilidad de elegir*: los consumidores entre diversos productos sustitutos y/o complementarios; los empleadores entre factores de producción potencialmente utilizables, y los trabajadores entre permanecer ociosos o trabajar,
- ❑ *el mecanismo de ajuste* de los mercados se hace con la intervención de "*un subastador*" ficticio, que fijaría el precio inicial para comenzar desde allí las

transacciones y donde los agentes -por sucesivos tanteos y aproximaciones- llegan siempre finalmente al sistema de precios que asegura el equilibrio general,

- ❑ en el mercado de trabajo, *el salario real es el precio relativo de referencia* que toman en cuenta empleadores y buscadores de empleo a nivel de la firma y es el instrumento de ajuste entre la oferta y la demanda de trabajo,
- ❑ *los agentes actúan de manera racional buscando maximizar su nivel de satisfacción y de utilidad respectivamente*, obteniendo la mayor cantidad de recursos por una unidad de esfuerzo, consumiendo bienes o utilizando servicios, mientras que el trabajo es concebido como una pena o molestia necesaria,
- ❑ el funcionamiento del mercado de trabajo se estudia relacionándolo de manera *interactiva* con los demás mercados,
- ❑ la determinación de los salarios y del empleo por parte del mercado se ajustan en términos marginales dentro de una estructura económica dada, que a corto plazo permanece constante,
- ❑ *las variables que intervienen se clasifican en dos grandes grupos: la oferta y la demanda. El sistema de precios* resultante asegura que se llegue a una situación estable de equilibrio entre la oferta y la demanda en todos los mercados y los precios de los productos y factores; el monto del salario y el nivel de empleo se determinan en forma simultánea con los demás mercados,
- ❑ cuando se logra *el equilibrio*, ello se debe a que oferentes y demandantes de trabajo alcanzaron en ese punto el máximo de su productividad y utilidad respectivas y por este motivo no tratan de modificar tal situación,
- ❑ el dinero es *neutral*, es decir que la cantidad total de moneda en circulación no ejerce ninguna influencia ni sobre los precios relativos de los productos (incluida la fuerza de trabajo), ni sobre el nivel de oferta y demanda de productos. Es decir, se supone que no existe ilusión monetaria por parte de los individuos,
- ❑ La forma predominante de relación laboral es *el empleo asalariado*, sin considerar las otras formas de movilización de la fuerza de trabajo (trabajo por cuenta propia, informalidad, etc.).
- ❑ Los buscadores de empleo se movilizan en función de sus *preferencias entre el trabajo y el ocio*.

* * *

En la siguiente sección vamos a presentar, siguiendo esta teoría, los aspectos centrales correspondientes a la oferta y la demanda de trabajo. Luego pasaremos a identificar el comportamiento de los agentes, las características del mercado de trabajo, el papel asignado al salario y su relación con el nivel de empleo.

1. Características del mercado de trabajo

El mercado constituye un “espacio” donde el encuentro de la oferta y la demanda conduce a la determinación de un equilibrio entre precios y cantidades. En tal sentido, la teoría neoclásica asume como punto de partida la existencia de competencia perfecta entre los agentes, por lo cual:

- existen numerosos empleadores y buscadores de empleo que actúan individualmente y tienen libre entrada al mercado laboral,
- la intervención del Estado, de instituciones reguladoras y de sujetos colectivos es considerada como una fuente de comportamientos irracionales que genera desequilibrios,
- el factor trabajo se considera como una mercancía cuya naturaleza, precios y cantidades deben ser analizados de manera similar y en paralelo con los demás factores (tradicionalmente, la tierra y el capital). Su precio es el salario y la cantidad son los asalariados o más exactamente las horas de trabajo intercambiadas,
- el mercado es quien fija los precios y las cantidades de equilibrio y sería la única forma de organización social que puede conducir a la maximización del bienestar individual,
- la maximización individual de las funciones objetivo correspondientes conduce al equilibrio general,
- a corto plazo, el equilibrio se logra debido al libre juego competitivo de los mercados. Ello conduce al pleno empleo de los trabajadores y a la completa utilización de su capacidad productiva,
- el mercado de trabajo se caracteriza por la atonicidad de los agentes. En tal sentido, ningún buscador de empleo y/o empleador puede modificar individualmente los precios y las cantidades predeterminadas en el seno de tal mercado
- las relaciones entre buscadores de empleo y empleadores es una relación establecida entre personas que se suponen jurídicamente iguales,
- la dimensión temporal no juega un papel determinante. El “apareamiento” entre buscadores de empleo y empleadores tendría lugar de manera instantánea cada vez que se lleva a cabo una transacción de ese tipo y no como resultado de un proceso que se despliega en el tiempo,
- el ajuste competitivo del mercado de trabajo supone que los trabajadores compiten entre sí por los empleos y los empleadores lo hacen a su vez por los servicios de la mano de obra. Si se respetan todas las hipótesis ya mencionadas, se llegaría a un diagrama de oferta única e integrada, según el cual una mayor cantidad de mano de obra sólo estaría disponible para los empleadores mediante la oferta de un aumento salarial; y a un diagrama de demanda, según el cual sólo se contratarían servicios de mano de obra adicionales cuando se reduzcan los salarios. A corto plazo, los dos diagramas se interceptan en un único punto de equilibrio. En ese punto buscadores de empleo y empleadores se mostrarán satisfechos pues ambos han maximizado sus respectivas utilidades y satisfacción.

Las imperfecciones del mercado de trabajo se asocian a varios factores: la existencia de un *monopolio de oferta de trabajo por parte de los sindicatos* -cuya incidencia quedaría

manifiesta en la imposición de cláusulas tipo *closed shop*¹-, la intervención reguladora del Ministerio de Trabajo, la vigencia de instituciones y normas que establecen un salario mínimo (que podría estar por encima de la productividad del trabajador) o incrementan los costos laborales (vía salario indirecto) instaurando un sistema de seguridad social, o a un *monopsonio ejercido por un empleador*. En este último caso, será necesario incrementar el salario para atraer a nuevos empleados y los niveles de salario-empleo serán inferiores a los que se obtendrían en un mercado de competencia pura y perfecta.

Complementariamente, cabe consignar que el salario representa el precio de los servicios productivos de un único factor, a saber: la mano de obra. Sin embargo, resulta menester recordar que en la economía existen muchos otros precios, ya sea de factores o de productos. Si se razona conforme a la TE, todos estos precios estarían interrelacionados, dando lugar a un sistema de precios. En términos de estática comparativa, el cambio en uno de los precios tendrá repercusiones sobre los demás, pues el sistema tratará de readaptarse. El resultado final de tal proceso de ajuste será la igualación del valor del producto marginal entre factores para todos sus usos y precios.

Por otra parte, la noción de *equilibrio general* se apoya en la determinación concurrente de todos los precios dentro de un sistema de ecuaciones simultáneas. En tal dirección, ningún precio puede fijarse sin la determinación simultánea del resto. No obstante, este elevado grado de abstracción ha contribuido a fortalecer diversos cuestionamientos. Uno de ellos es el siguiente: cuando se produce un cambio de precios, los consumidores y productores comienzan un proceso de ajuste para volver a la posición inicial, dando lugar a una serie interminable de variaciones de precios.

Para la teoría neoclásica, el análisis del mercado laboral se inserta en el paradigma de equilibrio general walrasiano (Marsden, 1990). En tal sentido, el movimiento de los precios supuestamente flexibles conduciría automáticamente al pleno empleo de los factores de producción. Si hay desempleo, éste sería un resultado transitorio: *el desempleo sería friccional, es decir temporario e involuntario, pero difícil de eliminar, o voluntario*, o sea el que se produce cuando los buscadores de empleo no acepten el salario que fija el mercado de acuerdo a lo que se considera que es su productividad marginal.

De esta manera, las formas de desempleo persistente sólo pueden provenir de una disfunción del mercado de trabajo que resulte, por ejemplo, de la fijación normativa de un salario real elevado que esté por encima de la productividad marginal, de la intervención del Ministerio de Trabajo o de los sindicatos que restrinjan la autonomía de los empleadores.

En conclusión, como se vio en la sección 1.4 de este documento, según la TE el mercado de trabajo evidencia una capacidad de autorregulación que lo conduce sistemáticamente a un punto de equilibrio, siempre que esté asegurada la libre interacción entre la oferta y la demanda. Al final del proceso de ajuste allí descrito, se llega a un nivel salarial asociado al pleno empleo de la mano de obra, el cual se alcanza de manera espontánea si tiene vigencia un mercado de competencia pura y perfecta.

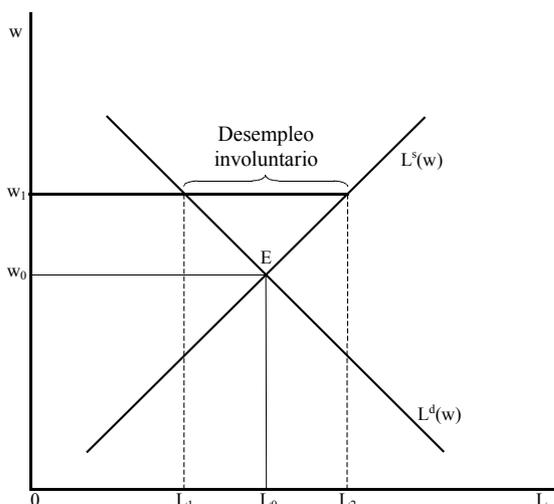
El sistema garantiza el pleno empleo de todos los factores vía la flexibilidad de precios. Por consiguiente, el desempleo existente sería de naturaleza esencialmente voluntaria. Éste se produce cuando los desempleados no están dispuestos a trabajar al nivel salarial establecido por el mercado por ser inferior a su “*salario de reserva*”.

¹ Ello significa que ante la existencia de vacantes el empleador debe tomar a los trabajadores que les ofrece el sindicato.

En caso de existir un desequilibrio en el mercado de trabajo, el mismo se debería a la intervención indebida de ciertas instituciones, a la existencia de normas -i.e., una legislación laboral que dificulta, demora o penaliza los despidos, la fijación de un salario mínimo, y/o el pago de un seguro contra el desempleo que estimula el ocio-, o al predominio de prácticas no competitivas por parte de los empleadores, pero sobre todo de los sindicatos, a los cuales atribuyen el carácter de monopolios de oferta.

El gráfico 3.12 muestra cómo la fijación de un salario mínimo por encima del nivel de equilibrio genera desempleo involuntario bajo el enfoque neoclásico.

Gráfico N° 1.12. Salario mínimo y desempleo involuntario



Si el mercado de trabajo operase sin ningún tipo de fricción, el salario de equilibrio sería w_0 y el nivel de empleo, L_0 . En ésta situación no existe desempleo involuntario: todo aquel que está dispuesto a trabajar al salario w_0 que prevalece en el mercado, encuentra trabajo.

Si el gobierno sanciona una ley que establece un salario mínimo a un nivel $w_1 > w_0$, los empresarios contratarán L_1 trabajadores, pagándoles un salario de w_1 . Sin embargo, a ese nivel salarial, L_2 trabajadores son los que están dispuestos a trabajar y sólo L_1 hallan empleo. Existen $L_2 - L_1$ individuos que querían trabajar al salario w_1 pero no encuentran empleo: son desempleados involuntarios.

Si no existiese el salario mínimo, la competencia entre los trabajadores por los puestos de trabajo haría disminuir el salario hasta su nivel de equilibrio w_0 y desaparecería el desempleo involuntario. Sin embargo, la legislación laboral genera una inflexibilidad de los salarios a la baja que impide el ajuste que conduce al pleno empleo.

2. El comportamiento de los agentes

Según la TE, cada agente se comporta en el mercado de manera racional, es decir como un “homus economicus”, tomando en cuenta los precios del mercado y buscando utilizar de la

mejor manera posible sus recursos para maximizar su utilidad. El principio de la racionalidad es el punto de partida de su análisis económico. Los empleadores y buscadores de empleo actúan individualmente y adoptan decisiones racionales con el firme propósito de maximizar beneficios -en el caso de los primeros- y utilidades -en el caso de los segundos-. Oferentes y demandantes tienen, desde el momento en que comienzan a operar en el mercado, una información homogénea, completa y perfecta acerca de las necesidades y posibilidades que éste les ofrece en materia de cantidades, precios y calidad, es decir que el mismo se supone *transparente*.

Adicionalmente, los agentes podrían efectuar previsiones guiadas por un comportamiento de tipo racional, debido a que se postula la disponibilidad irrestricta de información cierta respecto a la evolución futura del mercado, situación que les permitiría hacer un cálculo de probabilidad.

Los factores productivos -especialmente el trabajo- serían perfectamente móviles dentro del espacio geográfico considerado y entre las empresas. De esta manera, los empleadores y buscadores de empleo se desplazan en el territorio, sin enfrentar restricciones, tratando de maximizar su función objetivo. Adicionalmente, no existirían trabas a la movilidad derivadas de razones no-económicas, como serían por ejemplo; la distancia respecto de su domicilio, el apego a los familiares, amigos y compañeros de trabajo, o el deseo de buscar un empleo en el medio local.

En consecuencia, los agentes no se contentan con lograr una solución que sea simplemente satisfactoria, sino que persiguen permanentemente la optimización de su función objetivo, para lo cual efectúan ajustes instantáneos en sus decisiones utilizando las herramientas del análisis marginalista.

Pero el hecho de que todos los agentes apliquen el criterio de racionalidad no conduce necesariamente a una situación que sea colectivamente racional, en el sentido del “criterio de Pareto”.

3. Oferta y demanda de trabajo

3.1. El objeto del intercambio

Según los fundadores de la TE, lo que se intercambia por dinero en el mercado no es la persona del trabajador, sino el empleo de una cierta cantidad de tiempo de trabajo, como resultado de un arbitraje hecho por aquel entre el trabajo (que proporciona ingresos) y el ocio.

Los empresarios utilizan el trabajo junto con otros insumos en el proceso productivo, combinándolos de manera complementaria o sustitutiva; persiguiendo la producción de bienes o la prestación de servicios a fin de venderlos y obtener beneficios.

El reclutamiento de los trabajadores respondería a decisiones racionales de los empleadores, pues ellos elegirían los factores de producción a utilizar entre varias opciones alternativas, con el objetivo de maximizar sus beneficios. Por otra parte, al variar los precios relativos de los factores (esencialmente trabajo y capital), los empresarios optarían por sustituirlos utilizando los menos costosos, para aumentar sus beneficios, mientras que el incremento en los salarios reales incitaría a los asalariados a optar entre aceptar el aumento de las horas de trabajo ofrecidas o bien su reducción a fin de disfrutar del ocio que le brinda más utilidad.

3.2. La oferta de trabajo

La Ley de Say es asumida como un supuesto básico por esta teoría para entender el funcionamiento del mercado de trabajo, donde la oferta es determinante.

Jevons (1871) hizo un aporte importante a la teoría neoclásica en cuanto a la oferta de mano de obra, al postular que la actividad de las personas se concentra básicamente en dos modalidades: el trabajo y el ocio. Según él “el trabajo es todo esfuerzo doloroso de la mente o el cuerpo soportado en parte o completamente con vistas a un bien futuro”. Los trabajadores tienen plena libertad para decidir asignar o reasignar su tiempo entre ambas actividades y decidirán ofrecer su trabajo según sea el salario real que le ofrecen a cambio de su contribución, efectuando una comparación con la utilidad que le reporta permanecer ocioso y tomando en cuenta las condiciones y medio ambiente de trabajo y la calidad del trabajo que predominan en ese puesto. En este sentido, la desutilidad del trabajo constituye la apreciación subjetiva de la pena y las molestias que ocasiona el trabajo, expresadas de alguna manera bajo la forma de una utilidad negativa. La misma no depende sólo de su duración e intensidad sino también del ambiente y de la calidad del trabajo realizado. Si el esfuerzo humano tiene un valor positivo a pesar de que genera fatiga y penas, se proveerá mano de obra mientras que el individuo considere que obtiene un predominio de la satisfacción sobre la insatisfacción.

Esta teoría no considera explícitamente el rol de la familia como unidad de oferta de trabajo, sino que se centra en el individuo. La oferta individual de trabajo surge de la elección realizada por el trabajador entre el ocio -actividad libre que no le produce fatiga ni le asegura recursos, pero le proporciona placer- y la restricción penosa y menos agradable que significa trabajar, pero que le permite en contrapartida la obtención de una remuneración destinada a satisfacer sus necesidades de consumo¹. En su comportamiento, el buscador de empleo siempre persigue la maximización de la utilidad.

La desutilidad de la mano de obra disminuye primero y luego aumenta con la duración del esfuerzo, mientras que la utilidad marginal del producto de esa mano de obra es decreciente y baja en forma monótona a medida que crece la producción, suponiendo que el incremento del producto se debe sólo al empleo de mano de obra adicional, quedando constantes los demás factores. El equilibrio se logra cuando la utilidad del producto se iguala con la desutilidad del trabajo requerido para su producción (Blaug, 1985).

La ley de la utilidad marginal decreciente asegura que se logre el óptimo cuando el consumidor distribuye su ingreso dado hasta que se iguale el producto marginal físico de cada peso gastado en la compra de factores, que son escasos en relación con las necesidades que tienen los consumidores.

¹ Recientemente, desde la teoría del salario de eficiencia que revisó la TE, se formuló el concepto de “salario de reserva”, concepto que puede ayudar a comprender las relaciones entre el nivel de salarios y el trabajo. El “salario de reserva” refleja el monto mínimo del salario que debe ser establecido en el mercado laboral (como un piso) para que se manifieste la oferta de trabajo, porque se correspondería a la evaluación subjetiva que hace cada trabajador de su valor en el mercado. En consecuencia, si el nivel de salarios previo fuese bajo, el aumento del salario de mercado se traduciría en un incremento acentuado de la oferta laboral. En contrapartida, cuando el salario previo fuera relativamente elevado, el incremento del salario de mercado conllevaría un crecimiento, pero más lento, de la oferta de trabajo o incluso podría conducir a una disminución de la cantidad de horas ofrecidas -por los ya empleados en particular-, cuando se otorgue una acentuada preferencia al ocio.

Formalmente, la decisión del individuo de cuánto tiempo dedicar al ocio y cuánto al trabajo surge del siguiente problema de optimización:

$$\text{Max}_{Y,l} U(Y,l) \text{ sujeto a la restricción presupuestaria: } Y = w(24 - l)$$

donde:

$U(.)$ es la función de utilidad que describe las preferencias del individuo por el ingreso (consumo) y el ocio.

Y es el ingreso laboral real recibido por el individuo y l el ocio.

w es el salario real por hora.

24 es la cantidad de horas que dispone el individuo para asignar entre trabajo y ocio.

El Lagrangiano de este problema está dado por

$$L = U(Y,l) + \lambda [Y - w(24 - l)]$$

De las condiciones de primer orden surgen las siguientes relaciones:

$$U_Y = -\lambda$$

$$U_l = -\lambda w$$

Luego, en el óptimo tenemos que

$$\frac{U_l}{U_Y} = w$$

La expresión U_l / U_Y es la pendiente de la curva de indiferencia entre ingreso y ocio y representa la tasa marginal de sustitución entre esas variables. El lado derecho de la igualdad, w , es la pendiente de la restricción presupuestaria y representa el costo de oportunidad del ocio: cuando el individuo decide consumir una hora más de ocio está renunciando a w unidades de ingreso real. Es decir, el salario real w es la tasa a la cual el trabajador puede intercambiar en el mercado una hora de ocio por ingreso.

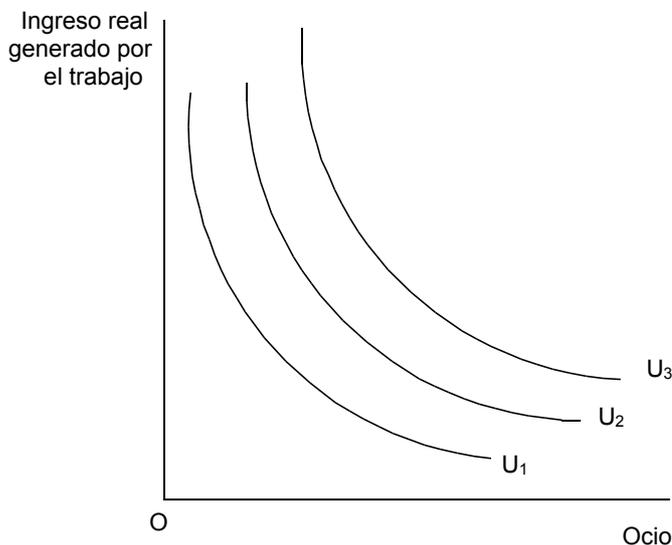
Esta condición significa que en el óptimo el individuo elige el nivel de ingreso y ocio que iguala la tasa marginal de sustitución entre ambas variables al salario real.

Gráficamente implica que el individuo maximizará la utilidad donde las pendientes de ambas curvas se igualen, por tanto, donde la curva de indiferencia sea tangente a la restricción presupuestaria.

La oferta de trabajo se distribuye entre las firmas según las preferencias de los asalariados que, a igualdad de condiciones, prefieren trabajar en aquella donde "*caeteris paribus*" los salarios son más elevados. Como se postula que es posible un acceso completo a la información y una perfecta movilidad entre sectores, se asume que los trabajadores se desplazarán hacia los empleos con mayores ventajas económicas netas relativas. La oferta laboral sería una función creciente del salario real vigente en el mercado, al menos hasta cierto nivel de empleo, sin que ello implique desconocer la influencia de los factores demográficos (crecimiento de la población) y sociales (que provocan una variación de las tasas de actividad).

Los consumidores con ingresos monetarios dados maximizan su utilidad en relación con los precios vigentes en el mercado cuando obtienen la misma utilidad marginal por peso gastado en cada uno de los bienes que compran.

Gráfico N° 3.1. La función de utilidad de los trabajadores



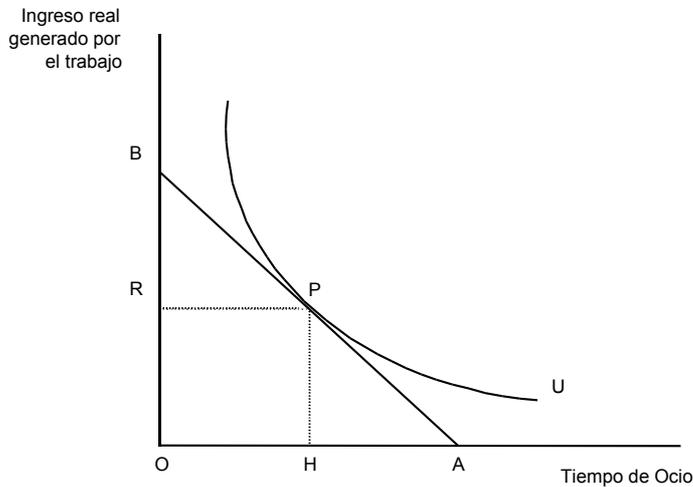
Como sería en el caso de las mercancías, el trabajo ofrecido por los buscadores de empleo se considera un bien esencialmente *homogéneo*, postulando que la totalidad de los trabajadores empleados gozaría de las mismas cualidades productivas ² para satisfacer los requerimientos de los empleadores. Si fuera necesario en caso de ausentismo o rotación, dada su homogeneidad, ciertos trabajadores serían fácilmente sustituibles por otros. Lo anterior presupone implícitamente que dichos trabajadores detentan una productividad equivalente.

Según desarrolló Edgeworth, las curvas U_1 , U_2 y U_3 del gráfico 3.2, se denominan *curvas de indiferencia* y reflejan el conjunto de combinaciones de ocio e ingresos reales generados por el trabajo que reportan un mismo nivel de satisfacción individual. Conforme nos desplazamos hacia arriba, las sucesivas curvas de indiferencia proporcionan un nivel de utilidad mayor, pero en su trayecto cada una de ellas proporciona igual nivel de satisfacción, ya sea que renuncie al ocio o al salario que resulta del trabajo realizado.

El gráfico 3.2 muestra que el óptimo se alcanza en el punto P, donde el individuo alcanza la curva de indiferencia más alejada del origen que le permite su restricción. Este punto está caracterizado, como se señaló anteriormente, por la tangencia de la curva de indiferencia a la restricción (y por lo tanto, por la igualdad de las pendientes de ambas curvas). De este modo queda determinado el tiempo óptimo destinado al ocio y al trabajo: \overline{OH} y \overline{HA} respectivamente. Por lo tanto, para el nivel salarial w , la oferta de trabajo es \overline{HA} .

² En particular, en lo referido al valor de uso resultante del estado de salud, la fuerza física, la educación, las calificaciones y la formación profesional adquirida.

Gráfico N° 3.2. Elección de los trabajadores entre: el ingreso real generado por el trabajo y el ocio.



siendo:

\overline{OA} , el tiempo total disponible por parte del trabajador

\overline{OR} , el nivel de ingresos -el cual una vez que el individuo ha establecido la cantidad de horas destinadas al trabajo, se asume exógenamente determinado por el mercado-

\overline{BA} , la restricción presupuestaria que indica las posibles opciones resultantes de la combinación de tiempo e ingresos

P, el resultado de la decisión de asignación de una fracción de ese tiempo, entre ocio y trabajo, resultando:

\overline{OH} tiempo para el ocio

\overline{HA} , el tiempo de trabajo ofrecido a ese nivel de salario.

OAB serían las combinaciones de ingresos y tiempo posibles

La tasa de salario real sería igual a la relación $\overline{OB}/\overline{OA}$, es decir la pendiente de la recta \overline{AB} , o lo que es lo mismo la tangente del ángulo α .

La *función de oferta laboral individual* expresa la cantidad de trabajo que un individuo está dispuesto a realizar a niveles salariales alternativos. Para su construcción se consideran incrementos sucesivos del salario y se observa cómo se modifica la asignación óptima del tiempo entre trabajo y ocio que realiza el individuo.

La repercusión total de un cambio en el salario sobre la cantidad de horas destinadas al trabajo es el resultado combinado de dos fuerzas: el *efecto sustitución* y el *efecto ingreso*. Puesto que estos efectos pueden tener signos contrarios, el impacto total de un incremento salarial sobre la cantidad de mano de obra ofrecida es a priori indeterminado.

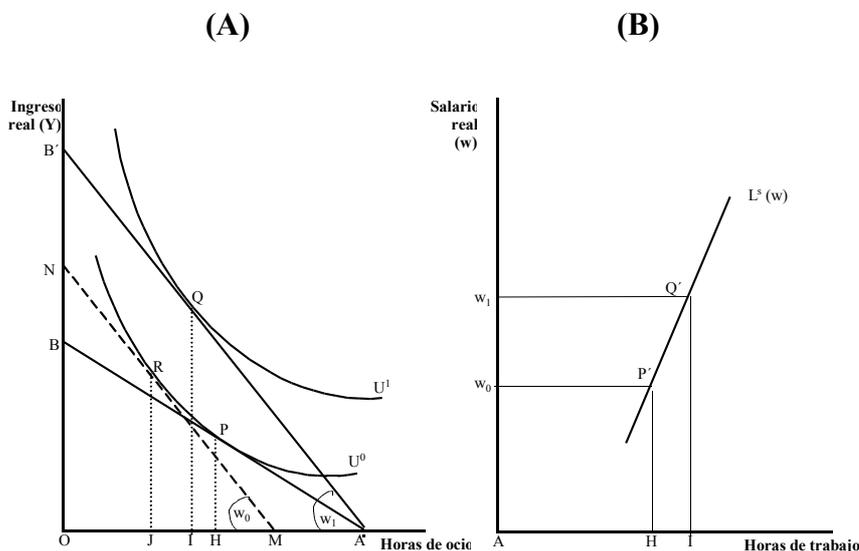
Un incremento del salario aumenta el costo de oportunidad del ocio, encareciéndolo en términos relativos, por lo que el individuo tiene incentivos a trabajar más y destinar menor cantidad de horas al ocio (efecto sustitución). En consecuencia, **el efecto sustitución aumenta sin ambigüedad la oferta de trabajo cuando sube el salario.**

Por otro lado, al aumentar la tasa salarial se incrementan los ingresos por hora de trabajo y de esta manera, sin aumentar el tiempo de trabajo, el individuo puede incrementar el consumo de bienes (efecto ingreso). **Si el ocio es un bien normal, el efecto ingreso es positivo, por lo que el aumento del ingreso generado por la suba de salarios aumenta su consumo y en consecuencia disminuye la oferta laboral.**

De este modo, los efectos sustitución e ingreso de un cambio en la tasa salarial operan en direcciones opuestas y el efecto final sobre la oferta laboral dependerá de sus magnitudes relativas: si predomina el efecto sustitución, la curva de oferta tendrá pendiente positiva; si predomina el efecto ingreso, tendrá pendiente negativa.

El panel (A) del gráfico 3.3 ilustra los efectos sustitución e ingreso de un aumento en el salario real. A un salario w_0 , la elección óptima del consumidor se ubica en el punto P sobre la curva de indiferencia U^0 , donde consume OH horas de ocio y ofrece AH horas de trabajo. Al aumentar el salario a w_1 , la restricción presupuestaria rota, aumentando su pendiente, y la nueva elección del individuo se sitúa en el punto Q sobre la curva de indiferencia U^1 , donde asigna OI horas al ocio y AI al trabajo.

Gráfico N° 3.3. Efecto sustitución e ingreso de una suba salarial (A) y oferta de trabajo individual (B)



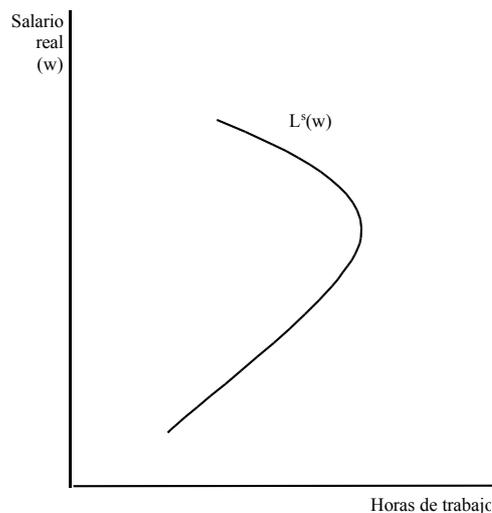
Para identificar el efecto sustitución y el efecto ingreso se debe eliminar el aumento en el ingreso real producido por el aumento del salario mediante una disminución compensadora del ingreso real, de modo de aislar el efecto sustitución. La misma se obtiene desplazando

paralelamente la recta presupuestaria AB' hasta que se hace tangente a la curva de indiferencia U^0 , en este caso, en el punto R. El movimiento del punto P al R a lo largo de la curva de indiferencia U^0 , representa el efecto sustitución: un aumento del salario aumenta el precio relativo del ocio, por lo que el individuo decide aumentar en HJ la cantidad de horas destinadas al trabajo. El movimiento del punto R al Q constituye el efecto ingreso, el cual se obtiene devolviéndole al individuo el ingreso que se le había retirado, regresando la restricción presupuestaria desde MN a AB' . El efecto ingreso del aumento de la tasa salarial es una disminución del esfuerzo laboral de JI horas, lo que supone que el ocio es un bien normal.

En esta figura, el efecto sustitución domina al efecto ingreso, por lo que el impacto neto de la suba salarial es un aumento de la oferta laboral en HI horas, pasando de AH a AI horas. El panel (B) recoge estos datos y grafica la curva de oferta individual.

El panel (B) muestra una curva de oferta de trabajo individual con pendiente positiva, lo que supone que el efecto sustitución domina al efecto ingreso. Sin embargo es posible que a partir de ciertos niveles de salarios, el efecto ingreso domine al sustitución y por lo tanto la curva de oferta laboral se doble hacia atrás. Esta situación se presenta en el gráfico 3.4.

Gráfico N° 3.4. Doblamiento hacia atrás de la curva de *oferta individual de trabajo neoclásica*



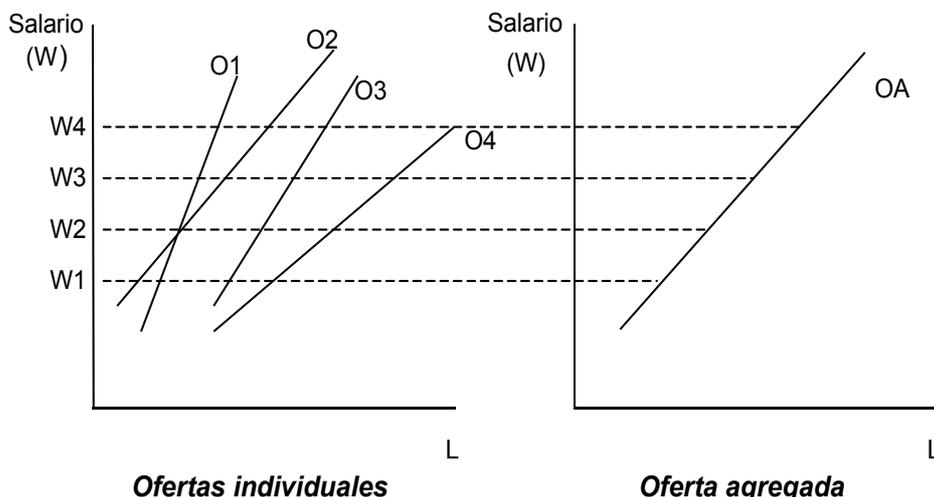
Varian (1996) señala que cuanto mayor sea la oferta de trabajo más probable es que se produzca el efecto de doblamiento hacia atrás de la curva de oferta laboral. Cuando el individuo sólo consume ocio, el aumento del salario induce un efecto sustitución puro y por lo tanto un aumento de la oferta de trabajo. Pero conforme aumenta ésta, cada incremento salarial brinda al individuo más renta a cambio de todas las horas que trabaja, por lo que tras pasado cierto punto, puede ocurrir que decida utilizar esta renta adicional para “comprar” ocio adicional, es decir, para reducir su oferta de trabajo.

El gráfico 3.4 muestra el comportamiento característico de la oferta de trabajo individual conforme al enfoque neoclásico. Cuando el salario es bajo, el efecto sustitución es mayor que el efecto renta, por lo que un aumento del salario disminuye la demanda de ocio y aumenta la oferta de trabajo. Cuando el salario es más alto, el efecto renta puede superar al sustitución, por lo que un aumento del salario reduce el esfuerzo laboral.

Para la obtención de la curva de oferta laboral del mercado, los neoclásicos proceden a la agregación horizontal de las ofertas laborales individuales, considerando que se trata de un simple efecto de escala, sin considerar que con frecuencia pueden existir interdependencias entre los trabajadores que originen conflictos y alianzas estratégicas conjuntas; con lo cual los comportamientos de la oferta global no resultan directamente de la adición de las decisiones individuales. No obstante ello, según esta teoría sólo se puede adicionar válidamente las ofertas individuales cuando se trata de mercados de competencia perfecta.

Para derivar la curva de la oferta de trabajo agregada a partir de las funciones de oferta individuales, los neoclásicos construyen gráficos como los mostrados en el Gráfico 3.5.

Gráfico N° 3.5. De la oferta de trabajo individual a la oferta de trabajo agregada



Leftwich y Eckert (1987) expresan que aún cuando las curvas individuales de oferta de mano de obra se doblen hacia atrás, no existe seguridad de que la oferta de mercado muestre la misma característica. Los aumentos en los salarios que pueden provocar que algunas personas coloquen menos horas de mano de obra en el mercado también inducirán a nuevas personas a entrar al mercado laboral.

3.2.1 Análisis de corto y largo plazo de la oferta de trabajo

Marshall sugirió que la oferta de trabajo puede analizarse en el corto y largo plazo.

A corto plazo sería legítimo hacer el supuesto de que la oferta de un agente productivo está dada. Pero si se define una unidad de mano de obra, no como un trabajador individual, sino como una hora de trabajo al nivel estándar de intensidad, la curva de oferta de mano de obra no será en modo alguno perfectamente inelástica. Entonces, la teoría de la productividad

marginal no podrá especificar por si sola la tasa salarial por hora en el mercado de mano de obra (Blaug, 1985).

En el *corto plazo*, si el comportamiento laboral persigue la maximización de la utilidad, el trabajador venderá su tiempo de trabajo hasta que, en el margen, el valor que asigne a los usos no remunerados de su tiempo (el ocio) se iguale con el valor de los bienes de consumo. De acuerdo a la ley normal de la oferta, cuanto mayor fuera el salario ofrecido a un individuo mayor será la fracción de su tiempo que estará dispuesto a vender. Ahora bien, el ocio puede considerarse como un bien, es decir, como algo que se desea y cuyo precio serían los beneficios a las cuales se renuncia por haber decidido trabajar. Por esa causa, en el caso de obtener mayores ingresos por hora de trabajo, el trabajador puede preferir una combinación que asigne un mayor tiempo al ocio reduciendo en consecuencia su oferta de trabajo.

En el *largo plazo* y a nivel agregado la situación podría ser diferente. A largo plazo la tasa de crecimiento de la fuerza de trabajo es una función dependiente de la tasa de salarios. En el caso extremo de la teoría de los salarios basada en el nivel de subsistencia, la curva de oferta de mano de obra a largo plazo es infinitamente elástica, de modo que el producto marginal de la mano de obra no tiene ninguna influencia sobre la tasa salarial. Sobre este tema, los clásicos (básicamente Malthus) habían postulado una “ley de población” que se ajustaría en el largo plazo: el aumento de los salarios induciría a contraer matrimonio a edades tempranas, incitando la tenencia de hijos y reduciendo la mortalidad. Todo ello daría como resultado un incremento en la oferta de trabajo y, por consiguiente, a término redundaría en una reducción de los salarios ofrecidos por los empleadores, hasta situarlos al nivel de subsistencia. Por el contrario, los bajos salarios retrasarían las edades del matrimonio, disminuyendo la natalidad e incrementando la mortalidad; la reducción de la oferta de trabajo haría aumentar posteriormente los salarios hasta un nivel que aseguraría la reproducción adecuada de la fuerza de trabajo. Consecuentemente, para los neoclásicos *a largo plazo la oferta de trabajo se adaptaría al nivel de salario mínimo*, incrementándose cuando los salarios superaran ese mínimo y reduciéndose cuando cayeran por debajo de tal nivel.

3.3. La demanda de trabajo

3.3.1 Introducción

Clark es considerado como el fundador de la teoría neoclásica de la productividad marginal. La misma tiene una reminiscencia ricardiana y sostiene que, en equilibrio, cada factor productivo será remunerado de acuerdo con su productividad marginal medida por el efecto de la adición, o el retiro, de una unidad de ese factor sobre el producto total, mientras se mantienen constantes las cantidades de los demás factores.

En lo tocante a la mano de obra esta teoría dice que la tasa salarial no puede exceder, en equilibrio, el valor del producto marginal del trabajo. Dado que como cualquier unidad de trabajo puede ser la unidad marginal, el pago necesario para atraer hacia la unidad de producción a la unidad marginal de mano de obra marca el máximo que pagará el empresario para retener cualquier otra unidad en el empleo. Por otra parte, los salarios no pueden ser menores que el valor del producto marginal de la mano de obra. Mientras que la mano de obra adicional añade más al ingreso que a los costos, siempre convendrá contratar a más trabajadores. Por lo tanto la competencia entre los empleadores elevará los salarios hacia el valor del producto marginal de la mano de obra. Ergo: la mano de obra será remunerada con su productividad marginal. De acuerdo con esa teoría, si hubiera una oferta excedente de trabajo parecería indicar que en alguna parte de la economía ocurren pagos salariales superiores al valor del producto marginal de la mano de obra.

3.3.2. La demanda de trabajo de la firma en el corto y en el largo plazo

La demanda de trabajo de la firma indica qué cantidad de unidades de mano de obra contratará la firma a niveles salariales alternativos. Por ser el trabajo un factor productivo, su demanda es una demanda derivada pues se deriva de la demanda de mercado del producto para cuya producción se utiliza dicho insumo.

La teoría neoclásica sostiene que la firma decide racionalmente cuánto trabajo (y demás factores productivos) contratar en un momento dado, escogiendo aquellas cantidades que maximizan sus beneficios sujeta a las restricciones tecnológicas y de los mercados que enfrenta.

Las restricciones tecnológicas se encuentran resumidas en la función de producción. Ésta indica el volumen máximo de producto que puede obtenerse con una cantidad dada de factores. La teoría neoclásica supone funciones de producción continuamente diferenciables.

Las restricciones de los mercados de factores vienen incorporadas en las curvas de oferta (o gasto medio) de los insumos, mientras que las de los mercados de productos están condensadas en las curvas de demanda (o ingreso medio) de los mismos. En general, la teoría neoclásica analiza el comportamiento de una firma competitiva tanto en el mercado de bienes como en el de factores productivos, por lo que es *precio – aceptante* en ambos mercados (toma como dados los precios de los productos que elabora y de los insumos que contrata).

Formalmente, el problema que resuelve la firma maximizadora de beneficios y a partir del cual se obtienen las demandas de los factores productivos (entre ellos, la del trabajo) es el siguiente:

$$\underset{L,K}{Max} \quad \pi = \text{Ingreso total} - \text{Costo Total} = pf(L, K) - wL - rK$$

donde:

L, K son las cantidades de trabajo y capital que emplea la firma, respectivamente.

$Q = f(L, K)$ es la función de producción (restricción tecnológica).

p es el precio del producto que elabora la firma (restricción del mercado de producto).

w, r es el precio del trabajo y del capital, respectivamente (restricción del mercado de factores).

Ahora bien, algunos factores de producción son fijos en el corto plazo pero variables en el largo plazo. Generalmente se asume que mientras que el trabajo es variable en el corto plazo, el capital es un insumo fijo en dicho plazo.

Cuando el trabajo es el único recurso variable usado (corto plazo), los factores que influyen sobre la cantidad que la firma contratará del mismo cuando se enfrente a varios precios alternativos de los recursos, son distintos de los factores que prevalecen cuando todos los insumos son variables (largo plazo).

3.3.2.1 La demanda de trabajo de la firma en el corto plazo

En el corto plazo, la firma sólo puede ajustar la cantidad empleada de trabajo, mientras que la cantidad de capital se mantiene fija.

Formalmente, el problema de maximización de beneficios que resuelve la firma en el corto plazo, del cual surge la demanda de trabajo en dicho plazo, está dado por:

$$\underset{L}{Max} \quad \pi = \text{Ingreso total} - \text{Costo Total} = pf(L, K_0) - wL - rK_0$$

donde K se considera fijo en el nivel K_0

De la condición de primer orden surge que en el óptimo

$$pf_L(L, K_0) = w \quad \text{ó} \quad pPMg_L(L, K_0) = w \quad \text{ó} \quad PMg_L(L, K_0) = \frac{w}{p}$$

donde $f_L = PMg_L$ es el producto marginal del trabajo³.

Esta condición dice que cuando se están maximizando los beneficios, la empresa contratará trabajo hasta el punto en que el ingreso del producto marginal de dicho factor (IPMgL) iguala al costo marginal de tomar una unidad adicional de mano de obra (w)⁴. Es decir, la empresa

³ Para garantizar la existencia de un máximo se supone que $f_{LL} < 0$ (condición suficiente de segundo orden), lo cual significa que el producto marginal del trabajo es decreciente. Sin embargo, para que exista un máximo sólo es necesario que $f_{LL} \leq 0$ (condición necesaria de segundo orden)

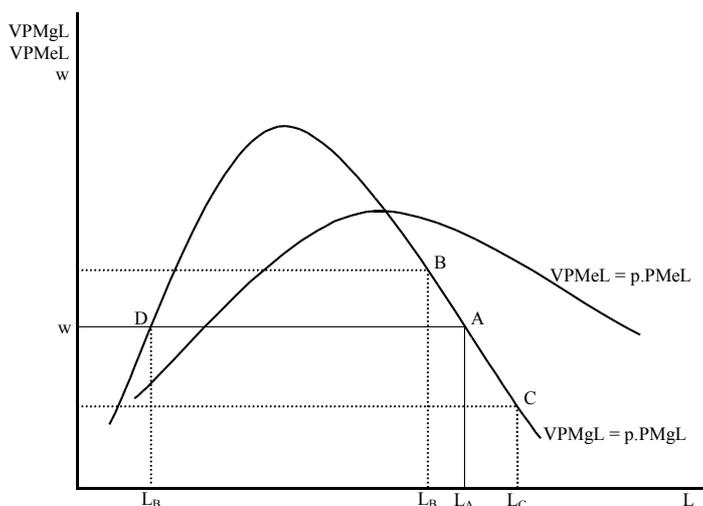
⁴ El ingreso del producto marginal del trabajo (IPMgL) mide el cambio en el ingreso total como resultado de un cambio marginal en el trabajo. Formalmente se define como el ingreso marginal derivado de la venta de una unidad adicional de producto (IMg) multiplicado por el producto marginal de contratar una unidad adicional de trabajo (PMgL): $IPMg_L = IMg \cdot PMg_L$.

Como se está considerando el caso de una firma tomadora de precios, el ingreso marginal es igual al precio del producto, por lo tanto: $IPMg_L = P \cdot PMg_L$. Entonces, en este caso el IPMgL coincide con el valor del producto marginal del trabajo ($VPMg_L = P \cdot PMg_L$)

debe continuar contratando trabajadores mientras cada trabajador adicional contribuya más a los ingresos que a los costos.

Para facilitar la comprensión de su intuición consideremos el gráfico 3.6, en el cual se dibujan las curvas del Valor del Producto Medio del Trabajo ($VPM_eL = p.PMeL$) y del Valor del Producto Marginal del Trabajo ($VPM_gL = p.PMgL$). Estas curvas se grafican considerando que tanto la cantidad de capital como el precio del producto están fijos. Las razones subyacentes de sus comportamientos deberían buscarse en la ley de las proporciones variables⁵.

Gráfico N° 3.6. Nivel de empleo que maximiza los beneficios de la firma



El nivel de empleo que maximiza los beneficios de la firma en el corto plazo está dado por el punto A, donde el VPM_gL se iguala a w , que es el salario de equilibrio determinado por el mercado⁶. Si el nivel de empleo fuese tal que el VPM_gL es mayor que w , como ocurre en el punto B, la firma podría incrementar sus beneficios contratando unidades adicionales de trabajo, pues éstas aumentarían en mayor medida los ingresos que los costos totales (ver que en B, $\overline{BL}_B > w$). Si el nivel de empleo es tal que el VPM_gL es inferior a w , como en el punto C, se podrían incrementar los beneficios reduciendo el número de unidades de trabajo, pues

Como la firma también es tomadora de precios en el mercado de factores, el gasto marginal de tomar una unidad extra de trabajo coincide con el salario (w).

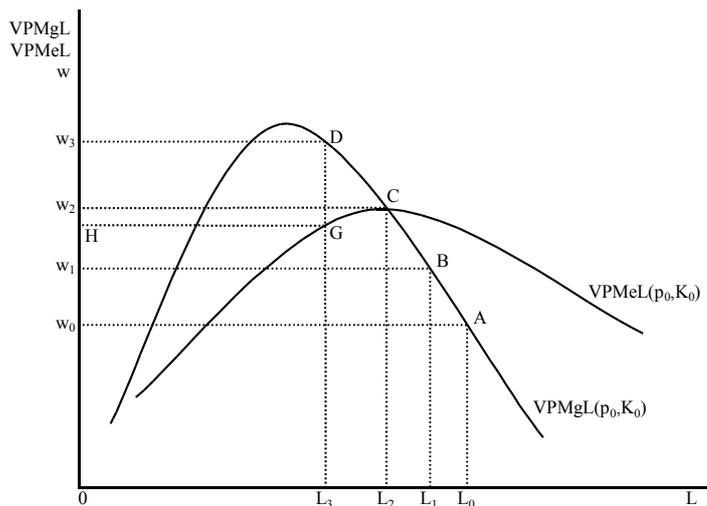
⁵ De acuerdo con la ley de las proporciones variables, al aumentar el nivel de utilización de un factor, el producto marginal del mismo declinará a partir de cierto punto, si los demás insumos se mantienen constantes. Lo mismo sucede con el valor del producto marginal.

⁶ En el punto D también se tiene que $VPM_gL = w$. Pero en dicho punto no se están maximizando los beneficios, cualquier movimiento fuera de él aumenta los beneficios. La maximización de beneficios requiere que $f_{LL} \leq 0$, es decir que el producto marginal del trabajo sea constante o decreciente, pero nunca creciente. Por lo tanto se descartan como posibles equilibrios los puntos que se ubican en el tramo creciente de la curva de PM_gL .

esto disminuirá los costos totales en una magnitud mayor que los ingresos (ver que en C, $w > \overline{CL}_C$).

Para derivar la curva de demanda de trabajo en el corto plazo de la firma se debe observar cómo se modifica el nivel de empleo que maximiza los beneficios de corto plazo a niveles salariales alternativos. Consideremos el gráfico 3.7.

Gráfico N° 3.7. Demanda de trabajo de la firma en el corto plazo



Si el salario que prevalece en el mercado es w_0 , la firma maximizará sus beneficios en el corto plazo contratando L_0 unidades de mano de obra (punto A). Si el salario aumenta a w_1 , la condición de maximización señala que deberá contratar trabajadores hasta el punto en que el VPMgL iguala al nuevo nivel de salario. Puesto que el PMgL es decreciente, y por lo tanto también lo es el VPMgL, la firma reducirá su nivel de empleo hasta L_1 (punto B). Continuando con este ejercicio, se observa que la curva de VPMgL indica qué cantidad de unidades de trabajo adquirirá la firma a distintos salarios, manteniéndose constantes el stock de capital de la firma y el precio del producto. Es decir, la curva del VPMgL no es otra cosa que la demanda de trabajo de la firma en el corto plazo.

Aquí hay que introducir un refinamiento. El segmento relevante de la curva de VPMgL para identificar la demanda de trabajo, es el segmento por debajo del máximo de la curva de VPMeL (punto C). Para niveles salariales superiores a w_2 , es decir, mayores que el VPMeL máximo, la firma no contratará trabajadores y por lo tanto no producirá, puesto que el costo laboral total superará a los ingresos generados. Esto es lo que sucede, por ejemplo, en el punto D, cuando el salario es w_3 . Para ese nivel salarial el costo laboral está dado por el área $0L_3Dw_3$ mientras que los ingresos totales son $0L_3GH$.

Resumiendo, en el corto plazo la demanda de trabajo de la firma está dada por la curva de VPMgL, en el tramo en que ésta se encuentra por debajo de la curva de VPMeL.

Formalmente, a partir de la condición de primer orden de la maximización de los beneficios de corto plazo de la firma⁷, la demanda de trabajo de corto plazo se expresa como:

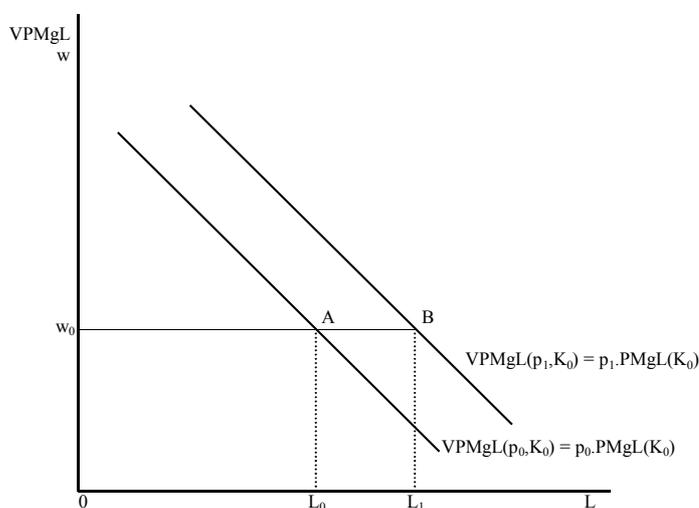
$$A^{XII} = A^{XII}(\omega, \pi, K_0)$$

- + +/-

El tramo relevante de la curva de VPMgL tiene pendiente negativa debido a que el PMgL es decreciente, en consecuencia, la demanda de trabajo presenta una relación inversa con el salario.

Un aumento del precio del producto que vende la firma p , desplaza la curva de demanda de mano de obra hacia la derecha: a cada nivel de salarios, la empresa demandará una mayor cantidad de unidades de trabajo. El gráfico N° 3.8 muestra esta situación.

Gráfico N° 3.8. Desplazamientos de la demanda de trabajo de la firma en el corto plazo



Un cambio en el stock de capital también desplaza la curva de demanda de trabajo, pues afecta al PMgL y en consecuencia al VPMgL. Si el trabajo y el capital son sustitutos técnicos, es decir que cuando aumenta K , disminuye el PMgL ($f_{LK} < 0$); un aumento de K desplazará la demanda de trabajo a la izquierda. Si son complementarios, es decir que cuando aumenta K , aumenta el PMgL ($f_{LK} > 0$); un incremento de K , desplazará la curva de demanda de trabajo a la derecha.

Resumiendo, la demanda de trabajo de corto plazo de la firma coincide con la curva de VPMgL. Aumentos del precio del producto que vende la firma, aumentan la demanda de trabajo de la misma, mientras que incrementos en el stock de capital, aumentan o disminuyen la demanda de mano de obra dependiendo de si la relación entre los factores es de complementariedad o sustituibilidad⁸, respectivamente.

⁷ Suponiendo que se verifican las condiciones para el cumplimiento del Teorema de la Función Implícita.

⁸ A priori, parecería existir una contradicción en el hecho de que el corto plazo fue caracterizado por la imposibilidad de ajustar el stock de capital y aquí se han considerado cambios en el mismo. Sin embargo, estos se han considerado a los efectos de mostrar el condicionamiento que impone la rigidez del capital sobre

Hay que destacar que, en el corto plazo, la demanda de trabajo no se ve afectada por cambios en el costo del capital (r). La razón es que como en este período de tiempo el stock de capital está fijo, su remuneración total se convierte en un costo fijo que no afecta la elección del nivel de empleo que maximiza los beneficios de la firma.

3.3.2.2 La demanda de trabajo de la firma en el largo plazo

En el largo plazo tanto el trabajo como el capital son variables. La firma escogerá el nivel de L y K que maximiza sus beneficios, tomando como dados los precios de los factores y del producto. Formalmente, el problema que resuelve se expresa del siguiente modo:

$$\underset{L,K}{Max} \quad \pi = \text{Ingreso total} - \text{Costo Total} = pf(L,K) - wL - rK$$

De las condiciones de primer orden tenemos que:

$$pf_L(L,K) = w$$

$$pf_K(L,K) = r$$

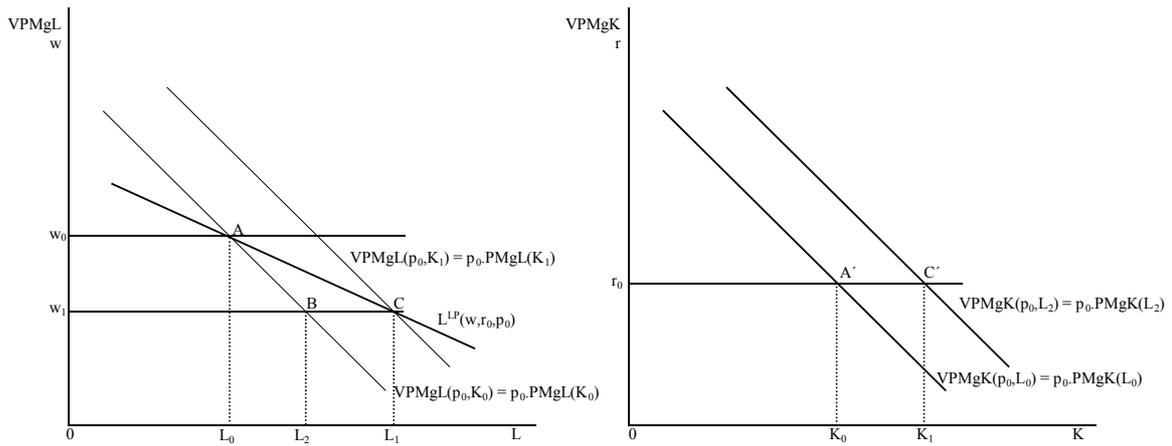
Estas relaciones dicen que una firma maximizadora de beneficios empleará recursos hasta el punto donde la contribución marginal de cada factor productivo para generar ingresos es igual a su costo marginal de adquisición. Es decir, si la empresa ha elegido óptimamente los factores L y K , el valor del producto marginal de cada uno debe ser igual a su precio. En consecuencia, la condición que sólo se le imponía al trabajo en el corto plazo, en el largo se extiende a la utilización del capital.

Cuando L y K son variables, la curva de demanda de la firma para cualquiera de ellos ya no es la curva del valor de su producto marginal. En particular, un cambio en el salario provocará cambios en las cantidades usadas de capital; a su vez estos cambios desplazarán la curva de $VPMg_L$, afectando el nivel de mano de obra contratada mientras la empresa intenta maximizar las ganancias y restablecer una combinación de recursos que minimice los costos de producción. Tales cambios se denominan *efectos internos a la empresa de un cambio en el precio del trabajo*.

Para derivar la curva de demanda de trabajo de largo plazo de la firma consideremos el gráfico 3.9.

Gráfico N° 3.9. Demanda de trabajo de la firma en el largo plazo

la demanda de trabajo en el corto plazo.



Supongamos que la firma se ubica inicialmente en el punto A, donde maximiza los beneficios de largo plazo para los precios de factores w_0 y r_0 y precio de producto p_0 , contratando L_0 unidades de trabajo y K_0 de capital.

Analicemos el efecto de una reducción del salario a w_1 . Si consideramos que la cantidad de capital está fija, de acuerdo a lo analizado en el apartado anterior, la firma se ubicaría en el punto B, aumentando el nivel de empleo a L_2 . Sin embargo, tal cambio afecta al producto marginal del capital (PMgK) y como en el largo plazo este factor es variable, la firma ajustará su nivel de utilización de modo de restablecer la igualdad entre su precio y el valor de su producto marginal. El signo de este ajuste dependerá de la relación de sustituibilidad o complementariedad técnica entre ambos factores.

Si el trabajo y el capital son complementarios, el incremento en el nivel de empleo, aumenta al VPMgK, lo cual aumenta la demanda de capital de la firma. Esto desplaza la curva de VPMgL a la derecha, ya que el capital se incrementa de K_0 a K_1 . Finalmente, la empresa se ubicará en el punto C, donde contratará al salario w_1 , L_1 unidades de mano de obra.

Del mismo modo, si el trabajo y el capital son factores sustitutos, el aumento en el nivel de empleo originado en una reducción del salario, reducirá el VPMgK y por lo tanto, su demanda. Esto desplazará también a la derecha al VPMgL, ya que el capital disminuye de K_0 a K_1 (caso no graficado) y la firma se ubicará en un punto como C.

En consecuencia, se observa que en el largo plazo, cuando el capital también se puede ajustar, la curva de VPMgL ya no es la curva de demanda de trabajo, sino que cada curva de VPMgL, construida para distintos valores de K, contribuye sólo con un punto a la curva de demanda.

La curva de demanda de trabajo de la firma en el largo plazo es la curva L^{LP} , que une puntos como A y C. Esta curva muestra las cantidades de trabajo que la empresa contratará a salarios alternativos cuando el precio del capital y del producto permanecen constantes y la cantidad de capital se ajusta en forma apropiada para cada precio de L, de modo que se verifiquen las condiciones de maximización de los beneficios.

De este análisis se concluye que en el largo plazo, cuando se permiten ajustes en el capital, la curva de demanda de trabajo de la firma es más elástica que en el corto plazo.

En lo que respecta a los efectos de cambios en r o p sobre la demanda de trabajo de largo plazo de la firma, debemos decir que sus efectos dependen nuevamente de la relación de complementariedad o sustituibilidad técnica entre el trabajo y el capital.

Si ambos factores son complementarios, un aumento en p aumenta el valor del producto marginal de todos los factores, lo que incrementa sus demandas, y dada la complementariedad entre estos, se produce un efecto positivo adicional sobre el valor del producto marginal de estos; en consecuencia, la demanda de trabajo de la firma responde positivamente al aumento en el precio del producto. En cambio, el aumento en r , disminuye la demanda de capital y en consecuencia la demanda de trabajo se desplaza a la izquierda.

Si ambos factores son sustitutos el efecto de un aumento del precio del producto es ambiguo: por un lado, el aumento de p aumenta el VPMgL (lo que aumenta L para un K dado); por otro, el aumento de p incrementa K y ello desplaza a la izquierda al VPMgL. Dependiendo de la magnitud relativa de estos desplazamientos, la demanda de trabajo aumentará o disminuirá ante un aumento de p ⁹.

El aumento en r , cuando los factores son sustitutos, provocará un desplazamiento a la derecha de la demanda de trabajo, debido a que K caerá.

Formalmente, del sistema de condiciones de primer orden obtenido al comienzo de esta sección, es posible derivar las curvas de demanda de largo plazo de trabajo y capital de la firma, las que se expresan del siguiente modo:

$$L^{\Delta\Pi} = L^{\Delta\Pi}(\omega, \rho, \pi)$$

- +/ - +/ -

$$K^{\Delta\Pi} = K^{\Delta\Pi}(\omega, \rho, \pi)$$

+/- - +/-

En lo que sigue supondremos que tanto el capital como el trabajo son complementos técnicos ($f_{LK} > 0$), salvo que se indique lo contrario, por ser éste el caso general. Bajo tal supuesto, se tiene que:

$$L^{\Delta\Pi} = L^{\Delta\Pi}(\omega, \rho, \pi)$$

- - +

$$K^{\Delta\Pi} = K^{\Delta\Pi}(\omega, \rho, \pi)$$

- - +

3.3.3. De la demanda de trabajo de la firma a la demanda de trabajo de mercado

A priori, podría pensarse que la curva de demanda de trabajo del mercado surge de la suma horizontal de las demandas de trabajo de las firmas. Sin embargo, esto no es correcto, pues se estarían dejando de lado los denominados *efectos externos (o de mercado) de un cambio en el precio del factor*.

La demanda de trabajo derivada en la sección anterior es la de una firma en un contexto de competencia perfecta. El tamaño de la empresa es tal que sus decisiones no afectan ni los precios de los bienes que vende ni los de los factores que contrata, por ello considera esos

⁹ Puede demostrarse que cuando existen dos factores L y K , cada uno de ellos podrá aumentar o disminuir ante un aumento de p , pero nunca será posible que ambos caigan.

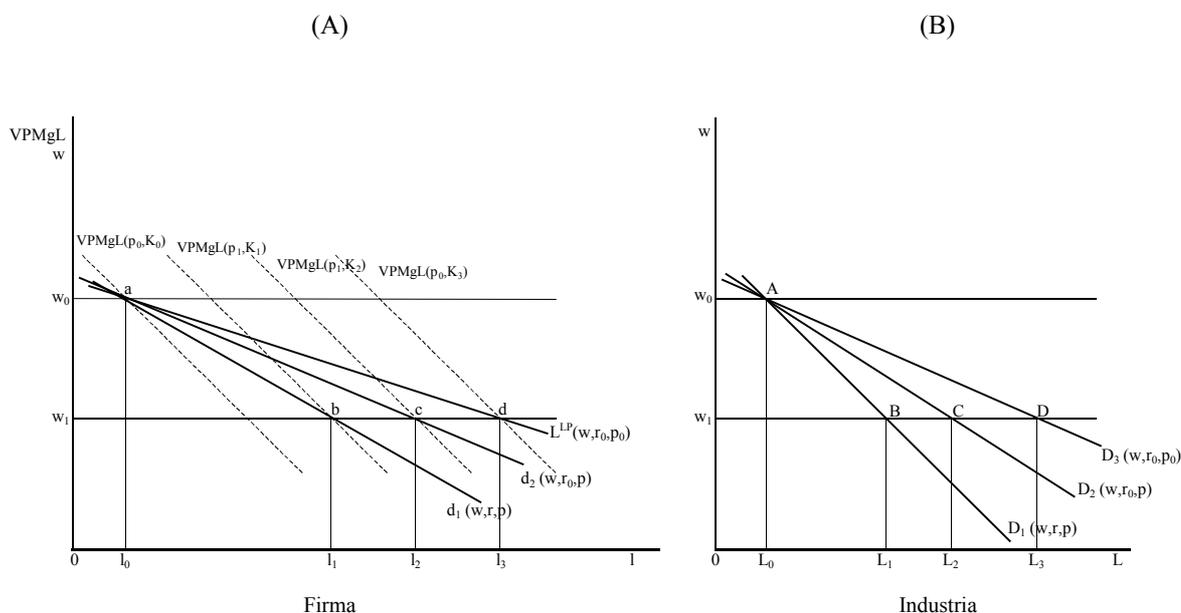
precios como dados. La empresa sólo toma en cuenta los efectos internos de los cambios en los precios de los factores productivos.

Esto que es válido para la firma individual, deja de ser cierto a nivel de la industria. Cuando todas las firmas al unísono, por ejemplo, responden a una baja en el salario, incrementando la demanda de capital y el nivel de producción, generan una presión alcista en el precio del capital (si la oferta de éste no es infinitamente elástica) y una presión a la baja en el precio del producto (si la demanda de éste no es perfectamente elástica). Esto ocasionará desplazamientos de las curvas de VPMgL de las firmas hacia la izquierda y por consiguiente, desplazamientos hacia la izquierda de las curvas de demanda de trabajo de las empresas¹⁰.

Como se ve, los efectos externos son resultado de una ampliación o contracción simultánea de la producción de bienes y de la demanda de capital (u otro factor productivo) por todas las empresas de la industria que utilizan trabajo, según varía el precio de éste.

Para derivar la curva de demanda de trabajo del mercado nos valdremos del gráfico 3.10.

Gráfico N° 3.10. Demanda de trabajo de la industria



En el panel (A) se grafica la situación de una firma representativa de la industria. Suponemos que inicialmente se encuentra en equilibrio, contratando al salario w_0 , l_0 unidades de mano de obra (punto *a*). La cantidad demandada a nivel de la industria surge de la suma de las cantidades utilizadas por todas las empresas al salario w_0 , por lo que el punto *A* pertenece a la curva de demanda de trabajo del mercado (panel (B)).

Consideremos luego, una reducción en el salario a w_1 . Teniendo en cuenta sólo los efectos internos (es decir, tomando como dados p y r , y ajustando el stock de capital al nivel óptimo),

¹⁰ Estos desplazamientos serán explicados con mayor detalle en los párrafos que siguen.

la firma se ubicaría en el punto d . Uniendo a y d obtendríamos la curva de demanda de trabajo de la firma de largo plazo, que ya habíamos derivado en el gráfico 3.9 y denominamos L^{LP} .

Si tanto la curva de demanda del producto de la industria como la de la oferta de capital fuesen infinitamente elásticas (por lo tanto no existirían efectos externos), la suma de las cantidades de mano de obra empleadas por las firmas en esta nueva situación sería la demanda de trabajo de mercado al salario w_1 , y por lo tanto el punto D pertenecería a la curva de demanda de trabajo de mercado.

Sin embargo, si consideramos que la demanda de producto no es infinitamente elástica, la situación cambia. Al reducirse el salario, todas las empresas aumentan el empleo de trabajo y capital¹¹, lo que genera un incremento en el nivel de producción de la industria, y dado que la demanda del producto no es perfectamente elástica, el precio de este cae. Esto hace que el desplazamiento a la derecha de la curva de VPMgL originado por el ajuste en el empleo de capital¹² de la firma tras la caída de w , se vea reducido parcialmente. La firma se ubicará entonces, en un punto como c , demandando una cantidad de trabajo menor a la que hubiera contratado si no se hubiese producido este efecto externo. En este caso la demanda de mercado estaría dada por la suma del empleo demandado por las firmas, cuando éstas ya consideraron el mencionado efecto externo (punto C en el panel (B)).

Finalmente, si la curva de oferta de capital no es perfectamente elástica los efectos externos asociados a una caída del salario no terminan con lo señalado en el párrafo anterior. En el caso en que el capital y el trabajo calificado son complementarios, la reducción del salario lleva a un aumento de la demanda de capital de todas las empresas, lo que incrementa a r . Esto hará que la suba de la utilización de K sea menor que cuando se consideraba constante a r . Esto significa que la curva de VPMgL de cada firma no se desplaza tanto a la derecha.

Si ambos factores son sustitutos, porque el trabajo es poco o no calificado, el resultado es el mismo: la caída de w disminuye la demanda de capital de las empresas, se contrae la demanda de capital de mercado y por lo tanto cae su precio. Esto hará que la reducción del uso de K sea menor que cuando se consideraba constante a r , lo que implica que la curva de VPMgL de cada firma no se desplaza tanto a la derecha.

Este efecto externo hace que la firma se ubique en un punto como b , contratando l_1 unidades de mano de obra. La cantidad utilizada a nivel del mercado al salario w_1 es L_1 (punto B), la cual surge de la suma de las cantidades contratadas por las firmas, una vez que ya consideraron todos los efectos externos. La demanda de trabajo del mercado estaría dada por la unión de los puntos A y B .

Recapitulando, tenemos que:

¹¹ Esto supone que el trabajo y el capital son complementarios ($f_{LK} > 0$), que es lo que normalmente ocurre. Si son sustitutos ($f_{LK} < 0$), al caer el salario, aumenta L pero K cae, por lo que el cambio en el nivel de producción de la empresa es indeterminado. Sin embargo, no es descabellado suponer que el aumento de L predomina sobre la caída de K y por lo tanto, aún cuando los factores sean sustitutos técnicos, una reducción de w lleva a un aumento de la producción de cada firma. En consecuencia el efecto externo generado va en el mismo sentido.

¹² Un aumento si ambos factores son complementarios técnicos o una disminución si son sustitutos.

- Cuando tanto la oferta de capital como la demanda del producto son perfectamente elásticas, no existen efectos externos asociados a una reducción del salario. Por lo tanto la curva de demanda de trabajo del mercado es la suma horizontal de las curvas de demanda de las firmas (denotadas por D_3 en el panel (B) y L^{LP} en el panel (A), respectivamente).
- Cuando la demanda de producto deja de ser infinitamente elástica, la curva de demanda de trabajo del mercado sería resultado de la suma de las cantidades de mano de obra contratadas por las empresas, cuando éstas ya consideraron el efecto de la caída en el precio del producto (curvas designadas como D_2 en el panel (B) y d_2 en el panel (A)).
- Cuando además, la curva de oferta de capital no es perfectamente elástica, la curva de demanda de trabajo del mercado pasa a ser la suma de las cantidades de mano de obra adquiridas por la firma, cuando éstas consideraron todos los efectos externos asociados a la reducción del salario: el cambio en r y en p (curvas denotadas por D_1 en el panel (B) y d_1 en el panel (A)).

De la comparación de la curva de demanda de trabajo de la firma (L^{LP}) y del mercado (D_1), se observa que resultado de los efectos externos, la segunda es menos elástica que la primera. A su vez, se deduce que, cuanto mayor sea la elasticidad de la oferta de capital y de la demanda del producto de la industria, menor será la divergencia entre las elasticidades de las curvas de demanda de trabajo de la firma y del mercado.

Friedman (1968) señala que el análisis realizado anteriormente para el pasaje de la demanda de trabajo de la firma a la de la industria, continúa siendo válido para pasar del análisis separado de una rama de actividad al de la economía en su conjunto. En tal sentido, la reacción de cada sector o rama de actividad ante variaciones en el precio del factor trabajo impone efectos externos sobre las otras industrias.

3.3.4. *La elasticidad de la demanda de trabajo*

La elasticidad de la demanda de trabajo se define como el cambio porcentual del empleo en respuesta a una subida del salario de un 1 por 100. Como lo expresara Marshall (1890), “la elasticidad de la demanda dependerá de la magnitud de los cambios proporcionales en las cantidades demandadas ante variaciones predeterminadas de los precios”.

Cuando en el apartado anterior derivamos la curva de demanda de trabajo del mercado, se hizo referencia a ciertas características de su elasticidad. Encontramos que la misma era mayor, cuanto mayor era la elasticidad de la demanda del producto y la elasticidad de la oferta del capital.

Estos hallazgos forman parte de las cuatro leyes sobre la elasticidad de la demanda derivada de un factor productivo que formuló Marshall.:

- 1) La demanda derivada por un factor productivo será más elástica cuanto mayor sea la elasticidad de sustitución entre factores.
- 2) La demanda derivada por un factor productivo será más elástica cuanto más elástica sea la demanda por el producto final.

3) La demanda derivada por un factor productivo será más elástica cuanto mayor sea su participación en el costo total.

4) La demanda derivada por un factor productivo será más elástica cuanto más elástica sea la oferta del factor cooperante¹³.

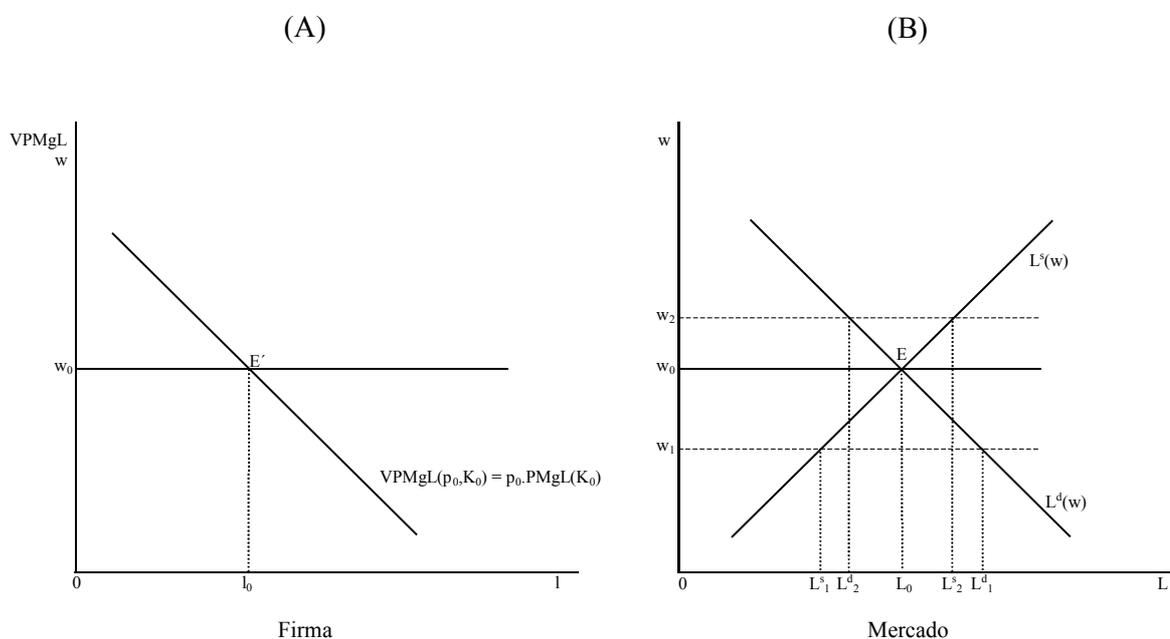
Otro de los determinantes de la elasticidad de la demanda de trabajo es la magnitud del tiempo para el ajuste. La misma aumenta con el tiempo que tiene la firma para ajustar su combinación de insumos y seleccionar el nivel de producción que maximiza sus beneficios, como respuesta a ciertos cambios en el precio relativo de los insumos. Ya habíamos hallado cuando obtuvimos la curva de demanda de trabajo de la firma en el largo plazo, que ésta era más elástica que la de corto plazo.

Versiones más recientes de la TE reconocen que la elasticidad de la demanda de fuerza de trabajo es heterogénea, disminuyendo a medida que se posee un mayor nivel de calificaciones. En consecuencia, los trabajadores calificados serían sustitutos del trabajo no calificado y complementarios del capital.

3.4. El equilibrio en el mercado de trabajo neoclásico

El nivel de empleo y salario de equilibrio del mercado de trabajo neoclásico surge de la intersección de las curvas de oferta y demanda de mano de obra que fueron derivadas en las secciones 3.2 y 3.3, respectivamente. El panel (B) del gráfico 3.11 describe esta situación.

Gráfico N° 3.11. Equilibrio en el mercado de trabajo neoclásico



¹³ Las demostraciones de estas leyes exceden el objetivo de este documento. Sólo diremos que puede demostrarse que las leyes primera, segunda y cuarta, siempre son válidas; mientras que la tercera no lo es en todos los casos.

El mercado laboral está en equilibrio al salario w_0 . A ese nivel salarial, coincide la cantidad de trabajo que los empresarios están dispuestos a contratar y la que los individuos están dispuestos a ofrecer: L_0 .

La teoría neoclásica considera al trabajo como a una mercancía más, por lo que el proceso de ajuste al equilibrio es similar al de otros mercados. Si el salario se encontrase por encima del de equilibrio, por ejemplo fuese w_2 , los individuos ofrecerán una cantidad de trabajo mayor de la que las firmas querrían contratar. Existirá cierto desempleo y los trabajadores competirán entre sí bajando sus precios para asegurar la utilización completa de sus ofertas. En consecuencia, el exceso de oferta hace que el salario descienda hasta su nivel de equilibrio w_0 .

Si el salario estuviese en un nivel inferior al de equilibrio, por ejemplo w_1 , se producirá un exceso de demanda laboral: los empleadores competirán entre sí para contratar a los “escasos” trabajadores, haciendo subir el salario hasta su nivel de equilibrio w_0 .

En el panel (A), se grafica la situación de una empresa representativa que demanda trabajo, la cual es tomadora de precios tanto en el mercado de factores como en el de producto. Una vez que en el mercado de trabajo se determinó que el salario de equilibrio es w_0 , la firma lo toma como un dato y escoge el nivel de empleo que iguala el VPMgL con ese nivel salarial, de modo de maximizar sus beneficios.

De este modo, según la teoría neoclásica, el mercado de trabajo evidencia una capacidad de autorregulación que lo conduce sistemáticamente a su equilibrio, siempre que esté asegurada la libre interacción entre la oferta y la demanda. Así, para la TE si las fuerzas de mercado pueden manifestarse libremente, no existirá desempleo involuntario, pues todo aquel que esté dispuesto a trabajar al salario vigente en el mercado, podrá hacerlo.

4. El salario como precio por el uso del factor trabajo

Según la TE, el salario refleja el precio de la mano de obra. El mismo difiere del costo de la mano de obra por unidad producida, en el sentido que este último toma en cuenta la eficiencia con que se utiliza el trabajo.

En un contexto de competencia pura y perfecta, los salarios reales varían y se fijan al nivel que se corresponde con la productividad marginal del trabajo. Pero la existencia de rigideces o imperfecciones en materia salarial obstaculizan la obtención del pleno empleo, haciendo necesaria la aplicación de políticas orientadas al aumento de la competencia y a instaurar la flexibilización salarial.

Finalmente, los salarios ofrecidos por los empleadores a nivel sectorial se corresponden con la información disponible sobre el mercado de trabajo y con lo que consideran su certera estimación ex-ante de la productividad marginal del trabajo que sería aportada por el último trabajador incorporado. En consecuencia, la persistencia del desempleo voluntario o friccional sería el resultado de variaciones coyunturales en la demanda, así como del cierre y la apertura de establecimientos y la movilidad de los trabajadores entre las empresas.

5. La relación entre los salarios y el empleo

En cuanto a las relaciones entre el costo salarial y el empleo, la teoría neoclásica postula que los empleadores reaccionarían de inmediato ante una disminución de la productividad marginal del trabajo, mediante una reducción de los salarios reales y que los buscadores de empleo operarían de la misma manera, aumentando su oferta de tiempo de trabajo ante un incremento de los salarios reales, es decir que la pendiente de la curva de oferta sería positiva.

Conforme a Pigou (1927 y 1933), el desempleo masivo debería ser atribuido a la ausencia de flexibilidad salarial. En ese caso los salarios reales demandados por la mano de obra a través de los sindicatos aparecen como independientes de la demanda de trabajo y no se ajustan a sus continuas modificaciones. Tales tasas salariales son consideradas “artificiales” pues resultan de las presiones sindicales en el momento de negociar los convenios colectivos y de políticas gubernamentales instrumentadas con el firme propósito de establecer niveles salariales mínimos o beneficios sociales en la forma de seguros de desempleo. Para dicho autor, el logro de la ocupación plena requería de una competencia entre los asalariados que ajustara el salario real a la evolución de la demanda de trabajo. Esa era la causa por la cual la rigidez salarial contribuía a que una fracción de los trabajadores se encontrara desocupados, mientras el resto percibía salarios elevados respecto a su productividad marginal. Por otra parte, la ayuda dada a los asalariados desocupados en concepto de seguro por desempleo (instaurado luego de la crisis de los años 1929-30) sería una política errónea que, a término, impediría el normal funcionamiento del mecanismo de adaptación de los salarios reales², pues quienes recibirían tales beneficios abandonarían la búsqueda de empleos. Para Pigou, la explicación del desempleo debía buscarse en la intransigencia voluntaria y la resistencia colectiva de los asalariados. Finalmente, la solución a tal problema se orientaba a la disminución de los salarios reales, lo cual supone una reducción generalizada de los salarios nominales

² Siguiendo su razonamiento, un economista francés de la época, parafraseando a Pigou escribió: “El desempleo va a devenir permanente por el efecto de repugnancia de los obreros, mantenidos a costa del Estado, para aceptar las condiciones de trabajo que impone la situación económica”.

acompañada por una disminución menos que proporcional en los precios, o dejar que se produzca la inflación.

Para el modelo neoclásico pueden darse situaciones de equilibrio, en el sentido antes indicado, junto con la desocupación. Por ejemplo cuando falta competencia en el mercado y no operan las fuerzas de la oferta y la demanda para encontrar su punto de equilibrio, lo cual da como resultado un desempleo (voluntario) que es persistente. Otro caso sería cuando las instituciones o el poder monopólico de los sindicatos han fijado salarios por encima de la productividad marginal y los empleadores son renuentes a contratarlos. También podría darse un caso extremo, que oferta y demanda no se encuentren en un punto, es decir que siempre habrá trabajadores desocupados a cualquier nivel de salarios, porque los mismos serían poco sensibles a los cambios de salario.

6. Algunas críticas al enfoque neoclásico ortodoxo

Los neoclásicos han distinguido frecuentemente entre **economía pura** y **economía aplicada**. En la Sección 1 nos hemos referido a la economía pura, que para los neoclásicos no necesariamente se corresponde con la realidad. Se trata de la representación que hacen de una organización económica que funcionaría de manera óptima y que sirve de base para identificar los desvíos observables en la economía aplicada y corregir las hipótesis que se consideraban simplificadoras.

Pero eso no significa, como concluiremos más adelante, que varios autores de esta corriente no hayan intentado recientemente introducir modificaciones para tomar en cuenta esa contradicción. Algunos de estos enfoques se consolidaron y permitieron tomar más en cuenta la realidad. por ejemplo la *teoría del capital humano* que endogeneiza la heterogeneidad del factor trabajo, la distinción entre *insiders* y *outsiders*, los sindicatos vistos como *monopolios de oferta*, los *salarios de eficiencia*, etc. Estos nuevos enfoques serán desarrollados en otros capítulos de este programa y a los cuales sugerimos referirse.

En esa Sección se tratará de confrontar la teoría neoclásica estandar con la realidad, porque queremos destacar su **no-correspondencia**.

6.1. El objeto del intercambio

En primer lugar, desde el punto de vista conceptual, resulta conveniente distinguir entre trabajo y fuerza de trabajo. En tal sentido, el primero (utilizado por la TE) se vincula con la aplicación de la fuerza de trabajo al acto productivo, mientras que la segunda refleja la capacidad o potencialidad que detentan los trabajadores -dadas sus dimensiones físicas, psíquicas y mentales- para generar bienes o prestar servicios que tienen una utilidad social. Por consiguiente, lo que se ofrece y se demanda en el mercado laboral no es el trabajo en sí mismo -puesto que todavía éste no se ha concretado- sino el uso de la fuerza de trabajo (Gazier, 1991).

El análisis de la TE tradicional sólo presta atención al trabajo intercambiado por un salario, es decir al resultante del empleo asalariado, descartando de esta forma el trabajo por cuenta propia, el sector informal y el trabajo no asalariado, categorías de la población económicamente activa cuya proporción crece en todos los países, incluso en los países capitalistas desarrollados.

Adicionalmente, y lo cual es más relevante aun, se ignora que quien vende el derecho a usar su fuerza de trabajo es un sujeto viviente y en todo caso, si se considera que la fuerza de trabajo es una mercancía, ella es diferente de las demás porque su producción se hace fuera del mercado, en la esfera doméstica. Por último, dado su carácter cualitativo y muchas veces inmaterial, las transacciones mercantiles no consideran plenamente las condiciones y el medio ambiente de trabajo, el clima laboral y el sistema vigente de relaciones de trabajo que tienen importantes efectos sobre la productividad.

6.2. La oferta de fuerza de trabajo

Quienes adoptan la decisión de ofrecer la fuerza de trabajo no son solamente individuos aislados, sino que además interviene el grupo familiar. La teoría neoclásica no ha dado mayor importancia a la mayor participación de varios miembros de la familia en el mercado de trabajo como consecuencia del establecimiento de salarios más elevados y a que el incremento de la participación laboral de las mujeres no se debe solamente a la oferta de mayores salarios, pues intervienen factores sociales, culturales y sociológicos que lo explican.

Por otra parte, como lo prueban numerosos estudios sobre el trabajo de las mujeres en los países desarrollados, la cantidad total de horas dedicadas al trabajo doméstico no remunerado es muy superior a la que se destina para trabajos remunerados. Debido a ello, no resulta realista proponer la alternativa de elegir entre tiempo de trabajo y tiempo de ocio, dado que este último está sometido a menos restricciones. Siguiendo ese razonamiento, el ocio puede llegar a proporcionar a las personas una utilidad mayor que el trabajo remunerado.

Además, la forma de la función de oferta laboral está fuertemente condicionada por las etapas del ciclo vital de todos los miembros de la familia, el cual varía sustancialmente entre familias con el correr del tiempo. En tal sentido, durante los primeros años de vida los niños y jóvenes requieren más inversiones, mientras que en la edad activa se genera el ahorro y la acumulación destinados a financiar el consumo durante la pasividad. En consecuencia, si se fuera coherente con el enfoque neoclásico ortodoxo, no se podría determinar a priori la forma definitiva de la curva de la oferta de fuerza de trabajo. La única certidumbre que aporta este modelo se refiere a la existencia de un “*salario de reserva*” o nivel mínimo salarial a partir del cual se expresa la oferta de fuerza de trabajo en el mercado.

Cuando desde la TE afirma que el buscador de un empleo asalariado es un “trabajador libre”, debería entenderse que su única forma de supervivencia es la de emplearse contra un salario. Trabajar deviene entonces una necesidad vital que condiciona fuertemente la libertad del buscador de empleo para elegir uno u otro trabajo.

Por otra parte, hay límites físicos y sociales bastante rígidos en cuanto a la cantidad de tiempo de trabajo que los individuos pueden soportar. Entonces, el tiempo dedicado al “ocio” no es de manera exclusiva una alternativa al tiempo de trabajo; sino también una condición necesaria para asegurar, mediante el reposo y el no-trabajo, la reproducción de la fuerza de trabajo, es decir que “el ocio” es complementario y no un sustituto del tiempo de trabajo. Por consiguiente, la opción inicial de los buscadores de empleo entre trabajo y ocio puede llegar a ser teóricamente falsa, pues una fracción importante del tiempo dedicado al “ocio” resulta una condición necesaria para reconstituir la fuerza de trabajo.

Nos parece totalmente irrealista el supuesto de que el trabajo ofrecido por los buscadores de empleo se considera un bien esencialmente *homogéneo*, o sea que la totalidad de los

trabajadores empleados gozaría de las mismas cualidades productivas ¹⁴ para satisfacer los requerimientos de los empleadores y los haría fácilmente sustituibles entre sí, en caso de renuncias, ausentismo o rotación.

La teoría neoclásica ortodoxa también desconoce el hecho de que del lado de la oferta de trabajo el mercado laboral se comporta de una manera diferente que el paradigma competitivo, por diversas razones:

- dentro de una misma región, y sobre todo entre regiones, existe normalmente una gran variedad de salarios -incluso para tareas similares-, pero la movilidad de los trabajadores hacia los empleos más remunerados no es automática, pues significa asumir un riesgo y tener que enfrentar serias restricciones que no son sólo de tipo económico (tanto Adam Smith como Marx habían justificado la existencia de diferencias salariales en función de la desutilidad del trabajo realizado en condiciones penosas o insalubres y del costo de reproducción de la fuerza de trabajo para diversas profesiones o en diversas situaciones),
- a nivel agregado de la rama de actividad, la oferta de trabajo aumentará si aumentan los salarios ofrecidos, pero a nivel de la empresa individual, la oferta de trabajo tiene una posición casi horizontal pues involucra a pocos trabajadores. En otros términos, la empresa no necesitará incrementar los salarios para reclutar más mano de obra siempre que sus calificaciones sean similares,
- Monza (1981) hace notar que las variaciones de la oferta laboral no deben ser atribuidas solamente a razones económicas y distingue otro tipo de variables que influyen sobre la oferta de manera substancial, a saber:
 - a) el volumen de la población en edad activa, el cual depende de las variables demográficas,
 - b) los cambios en las tasas de actividad de mujeres y jóvenes, según las regiones geográficas consideradas, y
 - c) los gustos, modas y preferencias de las personas para optar entre el trabajo y el ocio.
- los trabajadores no conocen todas las posibilidades en materia de empleos y de salarios disponibles. Su información es más bien escasa y no procuran actualizarla en permanencia, por lo cual no pueden desplazarse hacia donde se encuentran los empleos mejor remunerados,
- en el mercado laboral intervienen instituciones que pueden establecer reglas para la oferta de trabajo,
- si bien es cierto que existe una tendencia de los trabajadores hacia la obtención de mayores ingresos, existen preferencias diferentes en cuanto a la manera de obtenerlos,
- esta teoría no considera explícitamente el rol de la familia cuando ésta adopta la decisión de oferta de trabajo de sus miembros, en el sentido de realizar una elección con otros usos alternativos no remunerados -las tareas domésticas, por ejemplo-,
- en realidad no existe un diagrama único de oferta de trabajo. Se debe tener en cuenta la segmentación de los mercados y poner atención a lo que sucede en cada unidad productiva. Pero entre todos esos niveles existe una interdependencia real: si las

¹⁴ En particular, en lo referido al valor de uso resultante del estado de salud, la fuerza física, la educación, las calificaciones y la formación profesional adquirida.

diferencias salariales entre ramas o empresas son consideradas excesivas por los trabajadores de una rama o empresa mal paga, los empleadores que pagan poco deben reducir tales diferenciales si desean retener la mano de obra.

6.3.- La demanda de fuerza de trabajo

En el modo de producción capitalista el contrato de trabajo constituye de hecho una locación. No obstante ello, el asalariado no es jurídicamente un esclavo y el empleador no adquiere su persona, sino el derecho de utilizar durante un tiempo determinado su fuerza de trabajo. Ahora bien, esta tarea no puede realizarse sino a lo largo del tiempo, sobre un espacio geográfico dado, en una unidad productiva y en un puesto concreto de trabajo.

El nivel del salario inicial propuesto por los empleadores no da cuenta de todas las características del empleo ofrecido, y no se puede verificar la productividad del trabajador hasta después de evaluar sus resultados, pues por lo general el empleador sólo tiene en cuenta el trabajo prescrito y cuando busca personal describe los requerimientos objetivos y subjetivos del puesto, sin conocer todavía la productividad potencial de quien lo va a ocupar.

Por otro lado, pueden efectuarse numerosas críticas en cuanto a la función de producción neoclásica. Respecto a esta cuestión, los neoclásicos arguyen que cada agente será remunerado conforme a su productividad marginal, la cual se mide por la adición y/o sustracción de una unidad de ese agente sobre el producto total bajo el supuesto de que se mantienen constantes las cantidades de los otros factores. Sin embargo, razonando en el corto plazo, es improbable que ello se cumpla en la realidad, puesto que al incrementar la cantidad de fuerza de trabajo empleada se debería normalmente acrecentar la dotación de capital para que los nuevos trabajadores no queden ociosos y dispongan de las máquinas y herramientas necesarias. Por otra parte, la fijación de los salarios varía según la cantidad de trabajadores, la productividad marginal en el corto plazo, el stock de capital, la organización del trabajo y el diferente poder de negociación entre los agentes. Al suponer que los factores de producción son completamente variables y homogéneos, la forma que adoptan esas funciones son continuas y sin quiebres o rupturas. Nuevamente, ello nos aparta de la realidad, pues con frecuencia las condiciones técnicas están más cerca de proporciones factoriales fijas, debido a la existencia de indivisibilidades, como posteriormente lo postuló Leontieff. Debido a ello, las funciones de producción muestran a veces quiebres y discontinuidades.

Otro de los problemas que plantea la utilización de la función de producción es que el nivel de ingresos para el conjunto de la economía se considera un dato, es decir que la estimación de la oferta y la demanda de cada rama de actividad se hace sobre la base de precios que están dados para toda la economía. No obstante ello, si al nivel de la economía agregada se presentaran cambios salariales, cada rama de actividad también afrontaría variaciones en los ingresos, y por consiguiente también en la demanda para los bienes de consumo y la demanda de fuerza de trabajo.

En su versión original, la función de producción suponía implícitamente que además del capital y el trabajo no existían otras variables significativas que intervinieran en el nivel de producción. Por otra parte, en lugar de rendimientos decrecientes, la realidad refleja evidentes rendimientos crecientes a escala, en cuyo caso los costos unitarios pueden llegar a descender conforme aumenta la producción hasta un cierto monto.

Adicionalmente, se supone que las empresas compiten entre sí para contratar los servicios de los trabajadores lo cual aumentará los salarios ofrecidos, siempre que el valor del producto marginal de la mano de obra sea superior al salario. Sin embargo, en la esfera local no existe un diagrama único e integral de la demanda para cada mercado laboral y los niveles de salarios resultan ser heterogéneos.

Como resultado de esta forma de comportamiento, no se logra un diagrama de demanda único para todo el mercado, sino varios. Los mismos estarán interrelacionados y los salarios que paga una empresa no pueden ser muy diferentes de los que pagan las demás. Esa interdependencia es mayor en los mercados locales y disminuye a medida que crece la distancia.

6.4.- El comportamiento de los agentes

La evidencia empírica demuestra que no todas las decisiones adoptadas por los agentes son “económicamente racionales”. En esta dirección, las personas que buscan empleo en el mercado de trabajo no siempre se comportan como verdaderos “*homo economicus*”, en el sentido de buscar optimizar todas sus decisiones y aceptar un salario luego de realizar un cálculo racional comparando la desutilidad del trabajo con la utilidad marginal del salario (Gambier y Vernières, 1982).

Por otra parte, la estratificación social determina la posición relativa del trabajador y sus familiares directos, agudizando la desigualdad respecto de los empleadores y competidores -en particular en lo concerniente a sus calificaciones, competencias y recursos-.

Uno de los críticos de la TE (Guerrien, 1994) la califica como un enfoque reduccionista, subjetivo e individualista del consumidor, que en su análisis deja de lado los intereses de las clases y grupos sociales, las alianzas de poder y el interés colectivo que están siempre presente en cualquier sociedad.

Los empleadores también pueden efectuar discriminaciones por causas no económicas, adoptando un comportamiento que sería calificado como “irracional”, basado en criterios como el sexo, la raza, la etnia y el color de la piel, entre otros.

Asimismo, la negociación del contrato individual de trabajo tradicional implica fuertes asimetrías de poder entre las partes intervinientes, en particular, porque establece una triple dependencia del trabajador respecto al empleador:

- ❑ el buscador de empleo se pone a disposición del empleador, le está subordinado y durante un tiempo determinado efectúa una tarea prescrita por éste,
- ❑ es el empleador el que dirige, controla su esfuerzo y evalúa sus resultados, y
- ❑ el empleador es quien le paga una remuneración cuyo monto no puede superar ciertos límites, habida cuenta del papel que juegan los costos en el mercado.

El contenido de la transacción involucra un proceso complejo, pues la “materia” objeto del intercambio no se refiere solamente a la ocupación y al salario sino también a la duración y configuración del tiempo de trabajo, las perspectivas de promoción, el “clima laboral”, el espacio disponible para asumir responsabilidades, el salario indirecto y las obras sociales ofrecidas por los empleadores. Nada de esto se conoce con certeza por anticipado.

Para comprender las relaciones existentes entre empleadores y buscadores de empleo, como así también su significación, se requiere del análisis de las instituciones que estructuran el

funcionamiento del mercado de trabajo junto con las reglas que encuadran las interrelaciones entre los agentes y la organización interna de la empresa. Estos procesos son dinámicos y se desarrollan en el tiempo.

Pero además, no existe una simetría real entre el poder de los dos agentes que intervienen. En tal sentido, los empleadores tienen siempre la iniciativa y la última palabra en materia de selección, reclutamiento y fijación de los máximos salariales, así como en la determinación de la organización de la empresa, la producción y los procesos de trabajo. Las normas legales le reconocen este derecho. Esa situación general de asimetría es diferente en cada una de las empresas, pues estas son instituciones. Dicho de otra manera, cada una de las empresas configuran organizaciones que tienen tradiciones y una cultura e identidad propias. Además, no todas las relaciones entabladas con otras firmas e instituciones son de carácter exclusivamente mercantil.

Por otra parte, la oferta y demanda de fuerza de trabajo no representan variables independientes entre sí, que es la condición para que exista un verdadero mercado, sino que ambas se condicionan mutuamente, como son los casos del “trabajador desalentado”, el efecto “llamado” y el “trabajador adicional”.

La reproducción de la fuerza de trabajo no se lleva a cabo en la unidad productiva, ni obedece solamente a los dictados de la esfera económica de la actividad. Ella se opera esencialmente en la esfera doméstica y sigue otra lógica, que no puede asimilarse a la del intercambio mercantil. Por esa causa, la fuerza de trabajo no puede ser considerada como una verdadera mercancía ni como un capital similar a los demás. En este sentido, dice J. Bremond (1989), la teoría neoclásica *“es un enfoque reductor del consumidor, según el cual la actividad del individuo se reduce a la capacidad de ordenar sus preferencias y efectuar sus elecciones alternativas con vistas a maximizar su satisfacción global”*.

6.5.- Características del mercado de trabajo

Si existiera un verdadero mercado de trabajo, la primera gran diferencia existente con el resto de los mercados consistiría en que el contrato de trabajo implicaría, al mismo tiempo que un intercambio entre empleadores y buscadores de empleo, el formal reconocimiento y aceptación (o imposición) de la subordinación, la jerarquía, el poder y la autoridad de los empleadores para llevar a cabo ciertas tareas en el lugar y en las condiciones de trabajo que éste determine.

Las transacciones no se refieren a unidades homogéneas del producto intercambiado, dada la diversidad de la fuerza de trabajo disponible en cuanto a características antropológicas, sus calificaciones, categorías socio-profesionales, y tiempo de trabajo, entre otras.

De acuerdo con la TE, una vez alcanzado el equilibrio éste tendería a ser estable a lo largo del tiempo no existiendo mayores variaciones en su estructura, funcionamiento y resultados. No obstante lo anterior, la relación salarial resultante se caracteriza precisamente por presentar de forma simultánea una considerable permanencia temporal junto con una gran diversidad de modalidades que evolucionan a medida que pasa el tiempo. Por consiguiente, se encuentra muy lejos de ser el resultado de un proceso permanente de acuerdo puntual e instantáneo. Por esta causa es que el empleador tiene que controlar la ejecución del trabajo durante todo el tiempo que dura la locación.

Asimismo, el mercado de trabajo resulta radicalmente diferente de los demás, porque en los mercados de bienes y de dinero son las empresas quienes ofrecen sus productos y los consumidores quienes los demandan, mientras que por el contrario en el mercado de trabajo son los buscadores de empleo quienes ofrecen en venta el derecho de usar, por un tiempo, su fuerza de trabajo y las empresas son quienes la demandan.

Se trata de una relación socialmente instituida. En tal sentido, constituye el resultado de un proceso dinámico estructurado sobre una base institucional. A diferencia de los demás mercados, donde los excedentes de bienes que no pueden ser vendidos son almacenados a la espera de futuros compradores, en el mercado laboral los flujos excedentes de fuerza de trabajo son medidos estadísticamente en varias oportunidades y con cierta regularidad (en nuestro caso por la EPH del INDEC) y al menos una parte del “stock de desocupados” debe ser subsidiado o indemnizado para asegurar la reproducción de la fuerza de trabajo, mientras se espera que accedan a la posibilidad de lograr una ocupación.

Por otro lado, se trata de un mercado donde no predomina la simetría ni la homogeneidad, pues la relación salarial difiere según sea el sector de actividad y la categoría socioeconómica del buscador de empleo, y porque en las unidades productivas reinan una rígida estructura jerárquica, relaciones de subordinación y una creciente heterogeneidad en materia de relación salarial y protección social.

Adicionalmente, en lugar de ser transparente, dicho mercado resulta ser opaco. Debido a ello, las decisiones se adoptan sobre la base de una información incompleta y parcial que no siempre permite optimizar las funciones objetivo de los agentes involucrados. Desde ambos lados del mercado, la información sobre el objeto del intercambio es siempre imperfecta, incompleta y limitada en varios aspectos. En efecto, los buscadores de empleo y empleadores no tienen acceso a toda la información existente sobre el conjunto de los puestos ofrecidos, las características de los mismos y los salarios directos e indirectos ofertados. Cada trabajador tiene una educación, formación, calificaciones y competencias que le son específicas y cuya eficacia productiva es difícilmente evaluable antes de su efectiva puesta en práctica. La descripción de cada puesto de trabajo tiene requerimientos de tareas prescriptas que son más o menos identificables, pero a menudo en el transcurso de la actividad productiva ocurren incidentes y averías imprevisibles. Por esas causas, ex - ante es difícil acceder de manera instantánea a toda la información existente sobre los reales requerimientos del puesto y sobre las calificaciones y competencias de los buscadores de empleo, debido a la *opacidad* del mercado de trabajo (Freyssinet, 1984).

Si se postula que este mercado existiera, ello no significaría sino un caso límite dentro de un amplio conjunto de modalidades. En tal sentido, lo habitual en estos casos es el predominio de la competencia imperfecta en la forma de monopolios, monopsonios y oligopolios.

Por otra parte, cabe recordar que la naturaleza de estas transacciones excede la esfera individual y hace referencia a una entidad colectiva. En esta dirección, la articulación de las mismas se refleja en el accionar simultáneo de los sindicatos de empresa o de rama, que representan a los oferentes de empleo y a las cámaras empresarias que expresan los intereses patronales.

Pero además, el contrato entre empleadores y buscadores de empleo no puede ser renegociado nuevamente en cada instante de tiempo, pues para ser funcional a la eficiencia de la empresa y reducir los costos de transacción debe instituirse una colaboración que sea regulada, ofrezca garantías a ambas partes y permanezca estable durante un cierto tiempo.

Complementariamente, al interior de la fuerza de trabajo empleada existe una diversidad manifiesta y cómo se analizará en otro documentos, dentro de las unidades productivas suele presentarse una especie de segmentación entre el mercado interno y externo y los mercados primarios y secundarios que es utilizada por los empleadores.

En caso de desequilibrios de mercado originados por crisis exógenas, una gestión ineficiente o de por presiones de la competencia, las empresas intentarán efectuar ajustes en el uso de la fuerza de trabajo buscando reducir al mínimo las regulaciones existentes e instaurando diversas formas de flexibilización laboral, a saber:

- ❑ en materia de salarios, para bajarlos a fin de reducir los costos,
- ❑ en términos de la organización productiva, para descentralizar los procesos menos rentables y transferir el riesgo empresario hacia empresas subcontratistas,
- ❑ promoviendo la movilidad dentro del establecimiento entre diversos puestos de trabajo, para desarticular las presiones colectivas reivindicativas y hacer frente a los cambios imprevistos de la demanda, el ausentismo y la rotación laboral,
- ❑ instaurando la polivalencia en materia de calificaciones a fin de reducir costos, mejorar la calidad del trabajo, hacer frente a la rotación y el ausentismo y posibilitar el reentrenamiento de los trabajadores,
- ❑ reduciendo el grado de protección social, para disminuir el salario indirecto a cargo de las empresas.

Como la iniciativa y el poder de decisión en materia de reclutamiento y despidos están finalmente en manos de los empleadores, la capacidad de resistencia de los asalariados es siempre reducida, máxime en momentos de crisis y cuando se instala un desempleo elevado y persistente.

Complementariamente, debido a la inconsistencia de los supuestos centrales de la teoría, existirán diversos diagramas de oferta y de demanda -incluso en el ámbito local-, y los salarios no tenderán a igualarse, ni siquiera para el mismo tipo de mano de obra. Ello responde a varias razones:

- ❑ los empleadores detentan cierto control sobre los trabajadores y a pesar de las diferencias salariales no se produce un desplazamiento sistemático de los mismos entre empresas o industrias. Debido a ello, persisten las diferencias salariales para las ocupaciones que son similares,
- ❑ los empleadores poseen en el ámbito de la empresa un poder monopsónico, lo cual no excluye la existencia de competencia en el mercado laboral. Por esa causa, algunas empresas obtienen beneficios superiores al promedio incluso durante períodos prolongados,
- ❑ la forma de la curva de oferta no es unívoca y depende de muchas variables: influyen, por ejemplo; el apego que tienen los trabajadores a su lugar de trabajo, la reputación adquirida por la empresa, y su política laboral, entre otros,
- ❑ en ciertas circunstancias, los empleadores deben pagar salarios más elevados que los de la competencia a fin de atraer una mayor cantidad de trabajadores o con otras calificaciones y competencias. Adicionalmente, las empresas pueden manifestar sus preferencias para reclutar ciertos trabajadores según su sexo, raza, color de la piel, y religión, características que no tienen una relación directa con su capacidad de trabajo,

- la economía no se equilibra por sí misma ni tiende a una situación de pleno empleo. En caso de desempleo, los trabajadores desocupados pueden rehusarse a aceptar la reducción salarial o no estar dispuestos a trabajar por salarios más reducidos que los percibidos por quienes se encuentran ocupados,
- cuando la situación laboral se halle por debajo de la ocupación plena pero sea consistente con el equilibrio de los demás mercados, los empleadores no estarán incitados a contratar más mano de obra, por lo cual puede que la desocupación se torne persistente.

6.6. El salario como precio por el uso del factor trabajo

El salario no está determinado de manera exclusiva por el volumen y el comportamiento de la oferta y la demanda de fuerza de trabajo. En tal sentido, respecto a la primera cabe considerar la intervención de la familia que, al otorgar prioridad a la preservación del empleo para reducir la incertidumbre, es menos sensible a las variaciones hacia abajo del salario.

Como ya se indicó la negociación de la relación salarial entre empleadores y oferentes individuales dista de ser simétrica, y está caracterizada por la desigualdad y el menor poder del segundo. Debido a ello, en ciertas ocasiones no existe una verdadera negociación salarial sino una real imposición del empleador y -salvo en el caso de los altos ejecutivos y del personal altamente calificado- el buscador de empleo queda a la defensiva y se limita a aceptar o rechazar las ofertas salariales realizadas. Sólo en las negociaciones colectivas que se llevan a cabo en el ámbito sectorial, así como en las medianas y grandes empresas puede presentarse un verdadero regateo, en virtud de la existencia de la organización sindical y de un marco normativo.

Además de la situación propia del mercado de trabajo, intervienen otros factores diversos en la determinación del nivel salarial, en especial: la estructura del sistema productivo nacional y su inserción en la división internacional del trabajo, el ritmo y el modelo de crecimiento económico, la correlación de fuerzas existente entre los interlocutores sociales, las políticas públicas macroeconómicas en materia de remuneraciones, salario indirecto, distribución del ingreso así como el nivel de los excedentes económicos, los modos de gestión de la fuerza de trabajo y las estrategias y estructura de la organización sindical.

6.7.- La relación entre los salarios y el empleo

El postulado neoclásico de política de empleo más difundido -que se resume en la propuesta de bajar los salarios y demás costos laborales para mantener o aumentar el empleo-, está condicionado al hecho de que los demás empleadores continúen pagando los mismos salarios directos e indirectos que antes. Si la reducción salarial se produjera de forma brusca y significativa, probablemente los empleadores contraten más trabajadores en el corto plazo, pero debido a la concentración de los ingresos y a la caída de la demanda resultante posiblemente a mediano y largo plazo se reduzca la producción y luego lógicamente el nivel del empleo.

Si hubiera un exceso de oferta de fuerza de trabajo, según la TE ello indicaría la existencia de salarios superiores a la productividad marginal del trabajo que atraen mano de obra que estaba en la población económicamente inactiva. En este caso, la solución esgrimida por la TE en el sentido de reducir los salarios directos e indirectos no constituiría un remedio efectivo, ya que

redundería en una caída de la demanda de bienes y servicios y, a término, también del empleo. Pero además, por el “efecto trabajador adicional”, el desempleo o la reducción del ingreso del jefe de familia presiona para que otros miembros de la familia salgan al mercado de trabajo a buscar un empleo.

No existe entonces garantía alguna que señale que los recortes salariales o la disminución de los aportes a la seguridad social constituyan medios efectivos para reducir el desempleo.

Por otra parte, si se razona en términos neoclásicos existe un verdadero problema teórico y empírico no resuelto aún para medir la productividad marginal (de la cual dependería el nivel del salario), dado que en el momento de adoptar decisiones los empleadores no disponen de toda la información necesaria y desconocen por anticipado cuál es la verdadera productividad del trabajador antes de que el mismo sea reclutado.

Sin embargo, la mayoría de los empleadores no reaccionan de inmediato ante las reducciones salariales. Por lo general, sólo efectúan mayores inversiones cuando tienen certezas o expectativas favorables de que dicha tendencia se consolidará durante un cierto tiempo y comienzan a percibir signos de reactivación (Chamberlain, 1972).

7. Reflexiones y perspectivas finales

Desde otras perspectivas teóricas y especialmente de los autores keynesianos y marxistas, se criticaron fuertemente los enfoques teóricos neoclásicos por diversas razones, si bien recientemente se ha introducido considerables perfeccionamientos al modelo original, luego de confrontar su escaso grado de correspondencia con la realidad..

Como se va a desarrollar en otros capítulos, varios autores afirman que para Marx y Keynes no existiría propiamente un verdadero mercado de trabajo, o al menos no sería tal como lo entendían los economistas neoclásicos. En tal sentido, el nivel de empleo estaría determinado, para Marx por el régimen de acumulación del capital; mientras que para Keynes su determinante más directo sería el nivel de demanda efectiva.

Los keynesianos reniegan de la Ley de Say, según la cual “la oferta crea su propia demanda” argumentando su falta de correspondencia con la realidad, conforme existan y perduren los desequilibrios entre ellas (Caire, 2001).

Para Keynes persiste el problema de constatar e identificar si existe un “subastador walrasiano” en las transacciones de mercado.

Como la información disponible por los agentes es incompleta e imperfecta debido a su costo y a la falta de transparencia del mercado, las estrategias de comportamiento adoptadas no necesariamente conducirían a procesos optimizadores. En la realidad las empresas no siempre priorizan conductas racionales maximizadoras, pues la evidencia empírica indica que en primer lugar deben procurar asegurar la viabilidad de la gestión y garantizar la supervivencia de la misma.

Otro elemento a considerar es que la moneda no sería neutral, como se postula desde la TE, pues las variaciones de la masa monetaria y de las tasas de interés ejercerían un impacto significativo sobre la producción y la demanda, es decir sobre el empleo.

Suplementariamente, los neoclásicos suponen funciones de producción continuas, factores homogéneos y costos marginales crecientes. Sin embargo, en la realidad predomina la

heterogeneidad, los factores de producción no son perfectamente sustituibles y existen inversiones que generan indivisibilidades y provocan la ruptura de la continuidad.

Por otra parte, la adición o sustracción de un trabajador a la firma no ejercería necesariamente un efecto directo e inmediato sobre la productividad marginal de tal magnitud que incitara a los empresarios a adoptar decisiones para reclutar o despedir personal.

La oferta de empleos en una situación de competencia real está determinada por la demanda de bienes y servicios que es siempre limitada. No obstante ello, en ciertas ocasiones (recesiones por ejemplo) los empleadores de mediana y gran dimensión pueden optar por conservar la mano de obra que en ese momento parece excedente, esperando la culminación de una etapa recesiva y no carecer luego de trabajadores cuando crece la demanda.

Complementariamente, la demanda de trabajo es “viscosa” e incluso rígida y está condicionada o determinada a menudo por factores extraeconómicos.

Los buscadores de empleo no tienen igual poder que los empleadores y conforme a ello, si tienen necesidad de trabajar para ganar un salario, aceptan o soportan las condiciones ofrecidas por las empresas (aunque sean deficientes) y remuneraciones por debajo de su “salario de reserva”.

Como ya se señaló, los salarios desempeñan un papel relativamente limitado en el mercado y las variaciones salariales presentan efectos macroeconómicos que no son considerados por la TE. Por ejemplo, los keynesianos arguyen que la flexibilidad de los salarios a la baja no asegura el retorno al pleno empleo y dada su incidencia sobre los patrones distributivos y sobre la demanda final, puede a término ciertamente propiciar una caída del mismo.

Por otra parte, el modelo neoclásico estándar es estático mientras que por el contrario los procesos de ajuste entre la oferta y la demanda no son instantáneos, sino que requieren de cierto tiempo para concretarse. Asimismo, las expectativas detentan un importante papel en la determinación de la producción y el empleo.

Por definición, la teoría neoclásica ortodoxa no toma debidamente en cuenta las relaciones de fuerza, ni las luchas de clases o de sectores entre trabajadores y empleadores, aunque se ha verificado empíricamente que en todos los países y a lo largo del tiempo, los conflictos o su amenaza influyen sobre la determinación de los salarios.

Por su lado los marxistas también rechazan la distinción neoclásica entre trabajo y capital, pues consideran que el capital sería el resultado de un trabajo anterior, agregando que en el mercado de trabajo capitalistas y asalariados no parten de una situación de igualdad, pues para ellos la distribución del ingreso en un momento histórico dado es el fruto de una explotación anterior de los trabajadores.

* * *

Frente a la emergencia de nuevos problemas ocupacionales y a la inconsistencia de sus hipótesis fundacionales, posteriormente los neoclásicos han recurrido a hipótesis “ad-hoc” dejando caer varios supuestos irrealistas, en lugar de cuestionar sus postulados y la esencia misma de la teoría.

Por su naturaleza, el modelo neoclásico puede responder las preguntas referentes a la variación en el empleo y los salarios, pero no está en condiciones de resolver la cuestión de si la totalidad o sólo una parte de la fuerza de trabajo disponible encontrará empleo. La TE es también cuestionable porque de no existir una verdadera competencia en el mercado de trabajo no podrían instaurarse los mecanismos de ajuste automáticos que garantizan el

equilibrio con plena ocupación. Además, el salario podría verse afectado por normas legales (salarios mínimos, sistemas de indexación según la inflación, por ejemplo) o presiones sindicales y fijarse a un nivel superior al considerado de equilibrio, impidiendo el juego de las fuerzas de la competencia y el logro del pleno empleo.

Entonces, el esquema teórico propuesto por la TE sólo puede captar la desocupación abierta y *voluntaria* provocada por la resistencia a ocupar un empleo con un ingreso por debajo de su salario de reserva, sin admitir teóricamente la existencia de desempleo involuntario. Para que sean coherentes con este diagnóstico, las políticas propuestas que se derivan de sus supuestos se orientan a flexibilizar las normas regulatorias para eliminar las restricciones a la competencia en el mercado de trabajo, debilitar o suprimir las asociaciones profesionales de trabajadores y empleadores, eliminar o reducir la intervención estatal, descentralizar el proceso de negociación colectiva hasta el nivel de la firma y, sobre todo, a reducir el costo directo e indirecto del trabajo para las empresas (Gautié y Neffa, 1998).

Para completar este análisis crítico de la TE, se debe señalar que las recientes modificaciones legislativas y contractuales implementadas recientemente en cuanto a la menor duración (35 horas) y nueva configuración del tiempo de trabajo (flexibilidad horaria), que ocurren en los países europeos más desarrollados tampoco ocupan un lugar importante en su campo de estudio, a pesar de que las mismas cambian sensiblemente los datos del problema.

Finalmente, la TE tampoco considera la especificidad y trayectorias nacionales, ignorando las dimensiones institucionales, culturales y sociales que imprimen un carácter diferente y heterogéneo al sistema de empleos de cada país y condicionan su evolución.

* * *

Las críticas formuladas desde diversos enfoques teóricos (que se publicarán en otros documentos por separado), así como los estudios empíricos que cuestionaron sus postulados y previsiones, han promovido desde hace varias décadas la crítica y la reflexión dentro de la escuela neoclásica, estimulando la relajación o el abandono de ciertos supuestos para poder resolver los problemas planteados en este trabajo, renovándose de manera considerable, pero sin cambiar lo esencial de su paradigma, contribuyendo a mantener su vigencia hasta nuestros días.

Referencias

- Hashenfelter, O. y Layard, R. (1986), *Handbook of Labor Economics*, North Holland.
- Addison, J. T. y Siebert. W. S. (1996), “The Market for Labor: An Analytical Treatment”
- Aglietta, M. (1978), “Panorama sur les Théories de l’ Emploi”, en: *Revue Economique*, Tomo 19, Paris.
- Bacon, F (1620), *Novum Organum*, citado a partir de la traducción francesa de F. Riaux, Paris 1851, y al castellano, *Novum Organum*, Ed. Losada, 1961.
- Becker, G. (1964), “*Human Capital*”, Columbia University Press.
- Blaug, M. (1985), *Teoría Económica en Retrospectiva*, Fondo de Cultura Económica, México.
- Bremond, J. (1989), “Les Économistes Néo-classiques. De L. Walras à M. Allais, de F. von Hayek à M. Friedman”, Ed. Hatier, Paris.
- Caire, G. (2001), “*Economie du Travail*”, Collection Amphi Economie, Ed. Bréal, Paris.
- Call S. T. y Holahan W. L.(1985). “*Microeconomía*”, 2ª Ed., Grupo Editorial Iberoamérica, México.
- Cournot, A. (1863), “*Principes de la Théorie des Richesses*”, LGDJ, Paris.
- Cournot, A. (1838), “*Recherches sur les Principes Mathématiques de la Théorie des Richesses*”, LGDJ, Paris.
- Chamberlain, N. (1972), “*El Sector Laboral*”, volúmenes I y II, Ed. TEA, Buenos Aires.
- Eckert R. D. y Leftwich R. H.(1987). “*Sistema de Precios y Asignación de Recursos*”, 9ª Ed., McGraw -Hill Interamericana de México.
- Edgeworth, Francis (1881), *Mathematical Psychics*, citado en Blaug (1964)
- Freyssinet, J. (1984), “*Le Chômage*”, Collection Répères, La Découverte, Paris.
- Friedman, M. (1968), “*The Role of Monetary Policy*”, in: *the American Economic Review*, mars.
- Gambier, D. y Vernières, M. (1982), “*Le Marché du Travail*”, Economica, Paris.
- Gautié, J. y Neffa, J. C. (compiladores) (1998), “*Desempleo y Políticas de Empleo en Europa y Estados Unidos*”, Ed. Lumen/Trabajo y Sociedad/PIETTE, Buenos Aires.
- Gazier, B. (1991), “*Economie du Travail et de l’ Emploi*”, *Precis Dalloz*, Paris.
- Guerrien, B. (1994), “*La Théorie Néoclassique*”, Ed. Economica, Paris.
- Guillemin, H. y Moule, M. (1993), “*Le Marché du Travail. Salaires et emploi dans les théories économiques*”, Collection Axes, Ed. Eyrolles, Paris.
- Hamermersh, D. y Rees, Albert (1984), *Economía del Trabajo y los Salarios*, Alianza Universidad Textos, Madrid.
- Jevons, S. W. (1871), “*Théorie de l’Économie Politique*”, traducción francesa.LGDJ, Paris.
- Kaldor N, (1981), “*The Role of Increasing Returns, Technical Progress and Cumulative Causation*”, in : “ *The theory of international trade and economic growth*”, *Economie Appliquée*, 34 (4).

- Kuhn, T. S. (1962), *The Structure of Scientific Revolution*, Chicago University Press, y traducción al castellano, (1981) *La Estructura de las Revoluciones Científicas*, Fondo de Cultura Económica, México.
- Locke, J. (1966 [1663]), *Essay on the Law of Nature*, editado en 1966 por Oxford University Press.
- Malinvaud, E. (1985), “Essais sur la Théorie du Chômage”, Calmann-Levy.
- Malthus, R. (1964 [1796]), “Essaie sur le Principe de Population”, Ed. Gonthier, Paris.
- Malthus, R. (1969), “Principes d’Economie Politique”, Calmann Levy, Paris.
- Marsden, D. (1990), “Marchés du Travail”, Economica, Paris.
- Marshall, A.(1962[1890]), “Principes of Economics”, Macmillan, Londres, traducido en 1962 al francés, “Principes d’Economie Politique”, Paris.
- Menger (1883), *Recherche sur la Méthode des Sciences Sociales et de l’Économie Politique en Particulier*, Paris.
- Menger, C. (1872), “Fondements de l’économie”, citado por J. Bremond, op.cit.
- Monza, A. (1981), “Una discusión comparada de distintos enfoques teóricos sobre la determinación del empleo y el salario”, Versión Preliminar, PREALC, fotocopiado, Santiago de Chile.
- Pareto Vilfredo (1916) *Traité de Sociologie générale*, traducción al francés, Paris.
- Pareto, Vilfredo (1906) *Manuel d’Economie Politique*, traducción al francés, Paris.
- Pigou, A. C. (varias ediciones entre 1912-1920), *L’Economie du Bien Etre*, LGDJ, Paris.
- Pigou, A. C., (1927), “Policy and Unemployment”, in: *Economic Journal*.
- Pigou, A. C., (1933), “The Theory of Unemployment”.
- Say, J.B., “Cours Complet d’Économie Politique”, CNAM, Paris, Policopiado, 2ème édition, sin fecha.
- Silberberg, E (1990). “The Structure of Economics: A Mathematical Analysis”, 2ª Ed., McGraw-Hill, USA.
- Tripier, P. (1995), *Del Trabajo al Empleo. Ensayo de Sociología de la Sociología del Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Colección Economía y Sociología del Trabajo, Nro 74, Madrid.
- Varian H. R.(1992). “Análisis Microeconómico”, 3ª Ed., Antoni Bosch Editor, España.
- Varian H. R.(1996). “Microeconomía Intermedia: Un Enfoque Actual”, 4ª Ed., Antoni Bosch Editor, España.
- Veblen, T. (1898), “Why is Economics not an Evolutionary Science”, in: *Quarterly Journal of Economics*,
- Walras, L. (1874, reeditado en 1952), “Elements d’Economie Politique Pure”, Ed. Francesa L.G.D.J., Paris.
- Wieser, F. v. (1884), *De l’Origine et des Lois Principales de la Valeur Économique*, (1889), *La Valeur Naturelle*, y (1914), *Theorie de l’Economie Sociale*, citados por Blaug (1985).