

Principios de Economía

Gabriela Ertola Navajas, Federico Sturzenegger

Septiembre 2023

Universidad de San Andrés

Nueva Librería
Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Titulo original de la obra: *Principios de economía, 1º edición*

Autores: Federico Sturzenegger y Gabriela Ertola Navajas.

ISBN:978-987-1871-97-1

1. Economía Argentina. 2. Economía. 3. Macroeconomía.

CDD 330.01

Disclaimer

Las opiniones de este libro son personales de los autores y no de las instituciones con las que están afiliados.

El texto puede ser usado para actividades docentes de manera gratuita, pero no puede ser usado para fines comerciales sin autorización.

Ilustración de tapa

Graciela Hasper, sin título, 2007. Colección Josefina Rouillet y Federico Sturzenegger.
Reproducido con permiso de la artista.

Colophon

Este documento se escribió con la ayuda de KOMA-Script y L^AT_EX usando el modelo kaobook class.

Publicación

Primera edición, Agosto 2022

“Simple can be harder than complex: You have to work hard to get your thinking clean to make it simple. But it’s worth it in the end because once you get there, you can move mountains.” – Steve Jobs

Contenidos

Contenidos	v
34 Mercado de Trabajo y la Oferta Agregada	1
34.1 Conceptos básicos	1
La demanda de trabajo	2
La oferta de trabajo y su pendiente	4
34.2 Mercado de trabajo: equilibrio	6
34.3 La visión de los clásicos	7
Desempleo friccional	8
34.4 La visión keynesiana	11
Contratos de largo plazo	13
Insiders y Outsiders	14
Salarios de eficiencia	16
34.5 Midiendo el desempleo	19
34.6 Una historia del mercado laboral argentino	23

Figuras

34.1 Demanda de Trabajo	3
34.2 Demanda de Trabajo: aumento del nivel de precios	3
34.3 Horas trabajadas por trabajador	5
34.4 Oferta de trabajo en el corto y largo plazo	6
34.5 Equilibrio según clásicos y keynesianos	8
34.6 Spud tratando de <i>no</i> conseguir trabajo	10
34.7 Desplazamiento de la demanda en un contexto keynesiano	12
34.8 Fabrica americana	14
34.9 Desempleo en Australia	15
34.10 Sistemas Laborales: Italia y Alemania	16
34.11 Salarios de eficiencia	18
34.12 Salarios de Eficiencia: equilibrio	18
34.13 Informe INDEC desempleo	21
34.14 Tasa de desempleo y participación - COVID	22
34.15 Tasa de desempleo en Argentina	23

En el capítulo anterior realizamos una introducción sobre la oferta y demanda agregada y esbozamos las diferentes implicancias para la política económica que surgían de los enfoques clásico y keynesiano. Vimos, a su vez, que la forma de la oferta agregada era central para las conclusiones de uno u otro enfoque. Por ese motivo, dedicamos este capítulo íntegramente a entender la curva de oferta agregada. Como la misma básicamente surge del mercado de trabajo, estamos obligados a adentrarnos, en detalle, en el funcionamiento de ese mercado.

34.1 Conceptos básicos

En el mercado de trabajo confluyen la oferta y la demanda de trabajo. Debemos clarificar a quiénes nos referimos cuando hablamos de los oferentes y demandantes de trabajo. En este mercado, el oferente es aquel que busca trabajar y que, para poder trabajar, "se ofrece" a cambio de un salario. Entonces, la oferta de trabajo la podemos interpretar como todas las personas que buscan trabajar o, alternativamente, como todas las horas de trabajo que, en conjunto, ofrecen las personas que buscan trabajo.

El demandante en este mercado es el que busca contratar trabajadores u horas de trabajo de los trabajadores. La demanda de trabajo, entonces, representa a todas las empresas y particulares que desean contratar empleados u horas de trabajo. El equilibrio en este mercado va a determinar la cantidad de personas empleadas en la economía (o la cantidad de horas que se trabaja en la economía) y el salario que pagan las empresas y que cobran los empleados.

La oferta de trabajo está compuesta por todas las personas que buscan trabajar. En otras palabras, la oferta de trabajo son todas las horas de trabajo que, en conjunto, ofrecen las personas que buscan trabajo. Por otro lado, la demanda de trabajo representa a todas las empresas y particulares que desean contratar empleados u horas de trabajo.

Para simplificar las interpretaciones haremos una serie de apreciaciones. En primer lugar, vamos a considerar en este mercado que la demanda y la oferta se define en términos de la cantidad de empleados que se desean contratar u ofrecer. Esto significa que la variable de cantidad, que gráficamente estará representada en el eje horizontal, será la cantidad de trabajadores. El precio relevante será el salario. Por lo tanto, en el eje vertical representaremos el salario que esos empleados van a recibir, es decir, precio de la mano de obra.

La segunda consideración es la siguiente: vamos a denominar T a la cantidad de trabajo y W al salario promedio, es decir, el precio del trabajo.

El salario W (en mayúsculas) es el salario nominal, es decir, cuánto dinero reciben los trabajadores en un determinado período. Por ejemplo, puede ser un mes de trabajo, un año de trabajo o una hora de trabajo; eso lo vamos a definir a nuestro gusto. Lo importante es saber distinguir entre salario nominal y salario real (w), que es el salario nominal dividido por el nivel de precios ($w = W/P$). Mientras el salario nominal nos dice cuánto dinero en términos monetarios recibe el trabajador, el salario real nos dice cuánto dinero recibe en términos de bienes.

Si bien vamos a trabajar con el salario nominal, en realidad, la oferta y la demanda de trabajo dependen del salario real, y no del nominal. Intuitivamente, si aumentan los precios de la economía en un 10% y a los trabajadores le pagan un salario 10% más alto, la gente va a ofrecer trabajar lo mismo, ya que el poder adquisitivo del ingreso sería exactamente el mismo.

Asimismo, un empleador va a demandar trabajo en función de la relación entre el salario nominal W que paga y los precios de los productos que vende. Si todos los precios suben un 10% y el salario sube en la misma magnitud, demandará la misma cantidad de trabajo. Lo que define su demanda de trabajo es, entonces, el salario real que es el cociente entre el salario nominal y los precios. A continuación, veremos cada curva en particular.

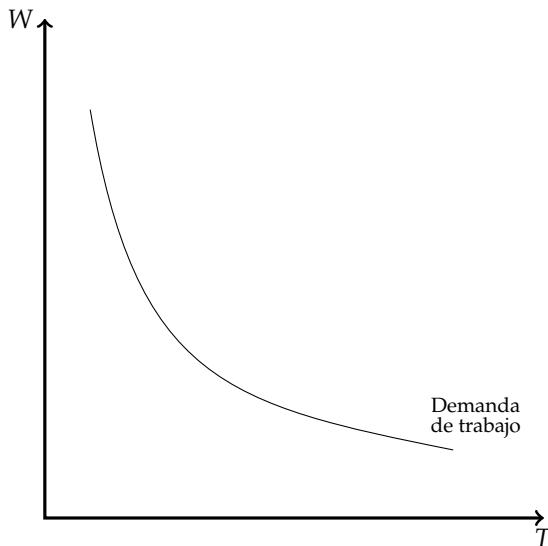
La demanda de trabajo

Como se observa en la Figura 34.1, la curva de demanda de trabajo tiene pendiente negativa. Esta forma refleja el comportamiento de las empresas ante distintos niveles salariales: los empleadores contratan trabajadores en la medida en que el valor de su productividad marginal supere el costo de contratación.

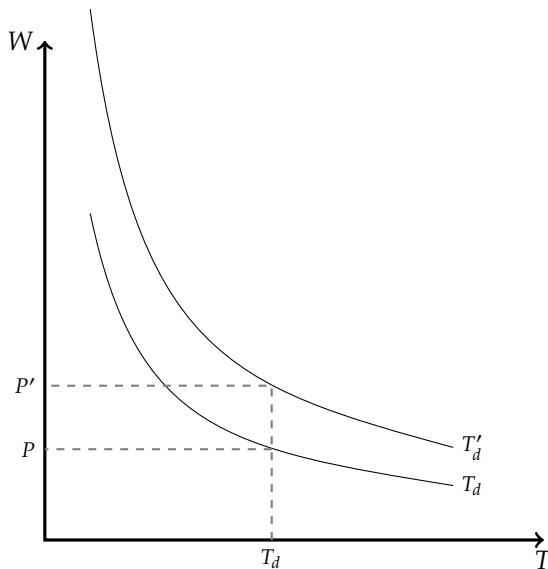
Recordando lo visto en el capítulo ??, una firma estará dispuesta a contratar a un trabajador a un salario nominal W siempre que el valor monetario de la producción adicional generada por ese trabajador —es decir, $P \times PMgT$, donde P es el precio del bien producido y $PMgT$ la productividad marginal del trabajo— sea mayor que el salario. Mientras se cumpla que $P \times PMgT > W$, la contratación será rentable.

Sin embargo, dado que la productividad marginal del trabajo es decreciente —cada trabajador adicional aporta menos que el anterior—, a medida que se incorporan más trabajadores, el $PMgT$ disminuye. Las empresas seguirán contratando hasta alcanzar el punto donde el valor del producto marginal iguala el salario: $P \times PMgT = W$.

Si el salario nominal baja, este punto de equilibrio se alcanza con más trabajadores, y si el salario sube, con menos. Por eso, a mayores salarios, las empresas demandan menos trabajo, y a menores salarios, demandan más, dando lugar a una curva de demanda de trabajo con pendiente negativa, como se ilustra en la Figura 34.1.

**Figure 34.1:** Demanda de Trabajo

Al dibujar la curva de demanda como función del salario nominal, estamos asumiendo que los precios (y todas las demás variables relevantes) se mantienen fijos. Pero la curva de demanda se va a desplazar cuando los precios cambian. Por ejemplo, si los precios suben un 10%, la demanda se correrá 10% hacia arriba: los empresarios estarán dispuestos a pagar un mayor salario porque lo que venden vale más. El movimiento mantiene el salario real constante para la cantidad contratada.

**Figure 34.2:** Demanda de Trabajo: aumento del nivel de precios

Una discusión relevante es aquella acerca de la relación entre la tecnología y el salario real, pues es natural pensar que las tecnologías que usan las empresas cambian según este salario. Por ejemplo, en Francia, donde los salarios son muy altos, existen hoteles que prácticamente no tienen empleados, es todo automático: uno entra al hotel, ingresa la tarjeta de crédito y la máquina te da un código con el que entrás al cuarto. No se ve a una sola persona durante la estadía. Sin embargo, si uno viaja a India, donde el salario es más bajo, es probable que encuentre en el hotel a un

montón de personas trabajando, haciendo las cosas que en Francia hacen las máquinas.

De esta manera, sociedades en las que el salario es alto tienden a tener una estructura productiva donde se usa poco trabajo. En cambio, países donde la mano de obra es más barata tienden a una estructura productiva que se inclina más hacia el uso del trabajo.

La oferta de trabajo y su pendiente

Ahora bien, ¿qué pasa del lado de los oferentes? Si sube el salario real, ¿vamos a querer trabajar más o vamos a querer trabajar menos? Este es un tema que vimos en detalle en el Capítulo ?? (si no recordás esa discusión, ahora es un buen momento para revisarla). De hecho, allí mostramos que, cuando aumenta el salario real, se observan dos efectos: un efecto sustitución y un efecto ingreso. El efecto sustitución nos lleva a trabajar más porque, si tenemos un mayor salario real, aumenta el costo de oportunidad de no trabajar y cada hora trabajada rinde más en términos de los bienes que se pueden adquirir con el salario. Sin embargo, un aumento del salario genera un efecto ingreso. Cuando somos más ricos queremos consumir más bienes, pero también más ocio. Pero más ocio es menos trabajo. Entonces, dado que con la misma cantidad de horas trabajadas ahora obtenemos un salario mayor, posiblemente no tengamos incentivos a trabajar mucho más que antes.

En resumen, cuando el salario aumenta, el efecto ingreso hace que queramos trabajar menos y, el efecto sustitución, que queramos trabajar más. Lo que vimos en el Capítulo ?? es que la evidencia muestra que estos dos efectos casi que se cancelan perfectamente cuando los aumentos salariales son permanentes. En realidad, la cantidad de horas trabajadas se mueve poco, aun en presencia de fuertísimos y permanentes incrementos en los salarios reales. Dicho en términos microeconómicos, la elasticidad de la oferta del trabajo a cambios permanentes en el salario es prácticamente cero.

En base a la discusión desarrollada, definimos a la curva de oferta de largo plazo como una recta vertical. En este caso, la la oferta es completamente inelástica y está fija en su valor de largo plazo.

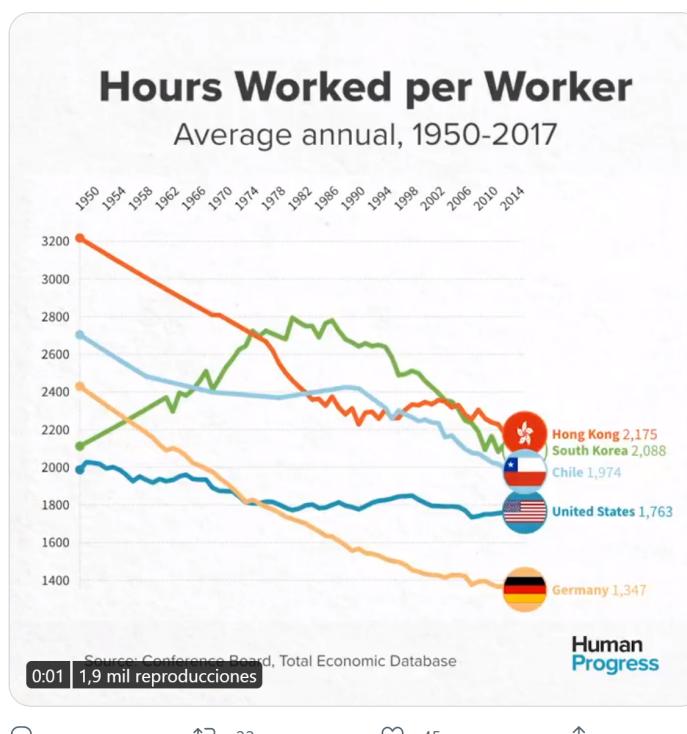


HumanProgress.org @HumanProgress · 27 jun.

The population-adjusted average number of hours worked per worker in high-income countries declined from 2,123 in 1950 to 1,732 in 2017.

That's a decline of 18.4%.

Learn more: humanprogress.org/free-enterpris...



Q 22 45

Video 34.3: Horas trabajadas por trabajador

En los países desarrollados han caído un poco las horas que la gente trabaja (ver el video 34.3). Pero la magnitud de esa caída es mínima considerando lo que han subido los salarios en ese mismo período. En la posguerra, pasamos de 40 a 35 horas, una caída en las horas trabajadas de 12%, en un período en el que los salarios reales crecieron un 500%. Entonces, la elasticidad, se la mire como se la mire, es realmente baja (en el cálculo anterior sería de 0.02).

De hecho, si observamos la evolución de las horas trabajadas desde la Edad Media hasta la actualidad, el resultado es todavía más impactante. Probablemente, la gente trabajaba un poco más en aquel momento, pero no mucho. No obstante, entre la Edad Media y la actualidad, los salarios subieron en una magnitud enorme. Aproximadamente, se pasó de trabajar 48 horas a la semana a trabajar 40 horas, cuando el salario hoy, en EE.UU. por ejemplo, es 6200% superior al del siglo XVIII. Usando estos números, la elasticidad parecería ser 0.002. Por lo tanto, vemos que la oferta de trabajo resulta sumamente inelástica a los cambios en el salario que se perciben como permanentes.

Vamos a completar la descripción de la oferta. Para ello, definimos el salario de reserva \bar{W} que determina el salario mínimo al que está dispuesto a trabajar el empleado. Este sería un salario que, si nos situamos por debajo del mismo, la gente prefiere no trabajar, ya sea porque tiene otros ingresos, o porque los costos de ir al trabajo superan lo que podría ganar,

entre otros factores. Según la sociedad que se analice, este salario de reserva puede diferir en su valor.

Gráficamente, vemos que la oferta de trabajo en la Figura 34.4 es vertical, pero solo hasta cierto punto, que es el nivel en el que se encuentra el **salario de reserva**.

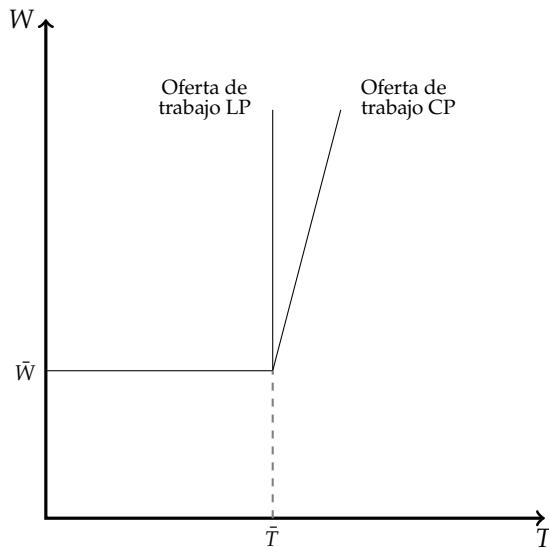


Figure 34.4: Oferta de trabajo en el corto y largo plazo

Aunque no la usaremos mucho en lo que sigue, en la Figura 34.4 dibujamos también una curva que representa la curva de oferta de corto plazo. Vamos a llamar curva de oferta de corto plazo a la respuesta de la cantidad de trabajo que se ofrece ante un cambio "transitorio" en el salario. ¿Por qué esta sí muestra una respuesta positiva en la cantidad de trabajo ante un aumento en el salario? Porque la curva de corto plazo es primordialmente efecto sustitución. Un aumento transitorio del salario no genera un efecto ingreso significativo. Por ejemplo: si alguien ofrece pagar 2.000 dólares por un trabajo que tengo que entregar mañana, posiblemente me pase la noche sin dormir para poder entregarlo. Allí hay un efecto que es efecto sustitución, ya que no habrá cambiado mi riqueza intertemporal de manera significativa (mi nivel de ingresos totales a lo largo de mi vida). Por el contrario, si el aumento de 2.000 dólares en el salario fuera permanente, sí habría generado un efecto ingreso más grande y eso hubiera hecho que el aumento en la cantidad de trabajo ofrecido hubiera sido menor, de hecho, nulo.

34.2 Mercado de trabajo: equilibrio

Para facilitar el análisis, supondremos que los precios son rígidos y nos concentraremos en el funcionamiento del mercado laboral a partir de una curva de oferta de trabajo con forma de L invertida. En este marco, el equilibrio se alcanza, como es habitual, en el punto donde se igualan la cantidad de trabajo ofrecida y la cantidad demandada, es decir, en la intersección entre las curvas de oferta y demanda de trabajo.

Sin embargo, es relevante distinguir en qué tramo de la curva de oferta se produce esa intersección. Si la demanda de trabajo corta la oferta

en su tramo horizontal, el mercado se encuentra por debajo del pleno empleo y existe desempleo involuntario. En cambio, si lo hace sobre el tramo vertical, se alcanza el nivel de pleno empleo. Esta diferencia en la ubicación del equilibrio es central para distinguir la visión clásica de la keynesiana sobre el mercado laboral.

Según la visión clásica, el mercado de trabajo tiende naturalmente al equilibrio: los salarios se ajustan para garantizar que toda la oferta laboral sea absorbida. En cambio, los keynesianos sostienen que puede haber rigideces salariales o caídas de la demanda agregada que impiden alcanzar el pleno empleo, incluso cuando hay trabajadores dispuestos a trabajar al salario vigente. Esta distinción entre la visión clásica y keynesiana será el objeto de análisis de las próximas secciones.

34.3 La visión de los clásicos

Para los clásicos, el mercado de trabajo funciona, más o menos, como cualquier mercado que discutimos en la primera parte de este libro, con fuerzas del mercado que lo llevan hacia el equilibrio. Es decir, si la gente quiere trabajar y no hay trabajo, habrá algún mecanismo por el cual se ofrecerán esos trabajadores para trabajar a un salario más bajo, estimulando de esta manera un mayor empleo y haciendo caer el desempleo. De hecho, según los clásicos, esto sucede hasta que el mercado encuentra su punto de equilibrio.

En la Figura 34.5, graficamos la oferta y la demanda de trabajo junto con el equilibrio de este mercado según la visión clásica. \bar{W} representa el salario de reserva. Es decir, el mínimo salario al cual las personas estarán dispuestas a trabajar. Entonces, la oferta de trabajo es una línea horizontal en el salario de reserva y luego una vertical en la oferta de largo plazo.

El salario de reserva es el salario mínimo al que está dispuesto a trabajar el empleado. Este sería un salario que, si nos situamos por debajo de él, la gente prefiere no trabajar. Gráficamente, el nivel de salario de reserva se representa cuando las curvas de oferta de trabajo de corto y largo plazo alcanzan un valor mínimo en \bar{W} , valor del salario de reserva.

Para los clásicos, el mercado encuentra su equilibrio en W^* , es decir, en el nivel de salario en el que la cantidad de trabajo ofertada es igual a la demandada. Sin embargo, si por algún motivo el salario se fija por encima del salario de equilibrio W^* , por ejemplo en W^{**} , la demanda de trabajo va a ser menor que la oferta de trabajo a ese salario. En este caso, vamos a observar que quieren trabajar más personas de las que demandan las firmas. Cuando eso ocurre, vamos a decir que el mercado está en una situación de desempleo involuntario. El desempleo es precisamente la situación en la que hay más gente que quiere trabajar que los puestos de trabajo que hay para contratarlos.

Es importante destacar que, para los clásicos, el mercado siempre encuentra su equilibrio. En cambio, para los keynesianos puede haber un desajuste entre la oferta y demanda de trabajo, que nos ubicará en un punto de desempleo involuntario, lo cual es una característica

fundamental de la visión keynesiana que discutiremos en la siguiente sección.

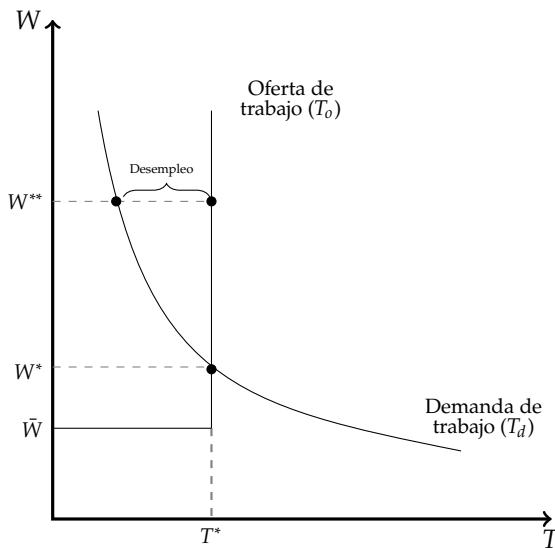


Figure 34.5: Equilibrio según clásicos y keynesianos

Si los mercados de trabajo formales son muy rígidos, como en lugares donde es difícil contratar o despedir, es probable que se desarrolle un mercado del trabajo informal donde la gente encuentra el salario al cual alguien lo contrata. Entonces, en la visión de los clásicos, el mercado de una manera u otra está siempre en equilibrio y el salario real es siempre igual a su valor de equilibrio. De esta forma, el nivel de actividad siempre es el de pleno empleo.

Para los clásicos, el mercado funciona como cualquier otro, es decir, con fuerzas del mercado que lo llevan hacia el equilibrio. De esta manera, si la gente quiere trabajar y no hay trabajo, habrá algún mecanismo por el cual se ofrecerán esos trabajadores para trabajar a un salario más bajo, estimulando así un mayor empleo y haciendo caer el desempleo.

Como vimos, esto no es inocuo para la posterior discusión de política fiscal o monetaria, ya que, si lo que se produce está dado por las condiciones estructurales del mercado de trabajo y de la economía, la capacidad de la política monetaria y fiscal para afectar la economía será nula.

Por supuesto, nos podemos preguntar: si los clásicos dicen que el mercado de trabajo está siempre en equilibrio, ¿significa que todo el mundo está empleado? ¿Cómo puede defenderse esa visión cuando leemos en el diario que hay un desempleo cercano al 10% de la población? ¿Eso no permitiría descartar de plano la visión de los clásicos? Unas de las razones que explica el desempleo en el mercado laboral es el desempleo friccional.

Desempleo friccional

En primer lugar, cuando una persona comienza a buscar trabajo, no suele aceptar inmediatamente la primera oferta que recibe. En general, intenta

encontrar una ocupación que se ajuste a su perfil, que le resulte interesante o que le ofrezca mejores condiciones. Por eso, es común que transcurra cierto tiempo hasta dar con el empleo deseado. Del mismo modo, las empresas tampoco contratan al primer candidato que se presenta: buscan aquél que mejor se adapte a sus necesidades.

Esto genera una situación en la que hay personas que están buscando trabajo y no lo encuentran de manera inmediata, no porque no existan vacantes, sino porque ambas partes —empleadores y trabajadores— están en un proceso de búsqueda y selección. Este fenómeno se conoce como desempleo friccional.

Una forma simple de entenderlo es con una analogía del mercado inmobiliario. Un propietario que quiere vender su casa puede hacerlo rápidamente si la ofrece a un precio muy bajo. Pero lo más habitual es que espere un tiempo para encontrar un comprador dispuesto a pagar un valor razonable. Mientras tanto, la casa permanece "en venta", es decir, disponible pero sin comprador. De manera similar, una persona que deja un trabajo y busca otro puede pasar por un período de transición sin empleo hasta encontrar el puesto que desea.

Por esta razón, siempre existe cierto nivel de desempleo en la economía, incluso en situaciones consideradas de pleno empleo. Cuando los economistas hablan de pleno empleo, no se refieren a que el desempleo sea cero, sino a que se encuentra en niveles bajos y responde principalmente a este tipo de transiciones, es decir, al desempleo friccional.

¿Qué tan grande o chico es el desempleo friccional? Depende mucho de las características y reglas de juego de cada economía. Por ejemplo, lugares con mucha modificación en su estructura productiva, donde hay actividades que nacen y crecen y otras que declinan y mueren, van a tener un nivel de desempleo más alto, porque va a haber mucha gente transicionando de un trabajo a otro.

Este nivel de desempleo friccional depende también de las condiciones del mercado de trabajo: por ejemplo, en Estados Unidos, donde es muy fácil contratar y despedar gente, el desempleo friccional es muy bajo, ya que la gente entra y sale del trabajo muy rápido. En cambio, en Europa, con mercados laborales más regulados, hay un desempleo friccional más alto. En Estados Unidos el pleno empleo es igual a un desempleo del 4%, mientras que para Europa el pleno empleo puede corresponderse con una tasa de desempleo del 8%.

Por ejemplo, en España, cuando una persona pierde su trabajo, el Gobierno le paga por 6 meses un salario básico. El resultado es que la mayoría de la gente consigue trabajo 5 meses después de haber perdido el anterior. Esto sucede porque los individuos tienen menos motivación o necesidad para buscar un empleo durante esos 6 meses iniciales en los cuales tienen un sueldo asegurado. En resumen, si el gobierno tiene un sistema generoso de protección al desempleo, es más probable que las personas se relajen un poco y no tengan incentivos a buscar rápidamente un nuevo empleo.

Incluso, se puede llegar al extremo en el cual la gente no quiere conseguir trabajo para poder seguir recibiendo la ayuda del Estado. Por ejemplo, en Inglaterra hay un sistema en el cual los individuos reciben una ayuda de desempleo por tiempo indeterminado, en tanto puedan demostrar que están queriendo conseguir trabajo. ¡Pero esto genera incentivos a no



Video 34.6: Spud tratando de no conseguir trabajo

querer conseguir un trabajo! Esto lo podemos ilustrar apelando a una conocida escena de la película Trainspotting, en la cual Spud, un joven drogadicto de una ciudad del interior de Inglaterra, necesita ir a una entrevista de trabajo para mostrar que está queriendo conseguir empleo, pero simula estar loco en la entrevista de trabajo para asegurarse que *no se lo den*.

En definitiva, decir que el mercado de trabajo funciona bien y está en pleno empleo no significa que el desempleo es cero, sino que el desempleo está en el nivel friccional o lógico que uno podría encontrar en un mercado laboral normal.

Si bien el desempleo friccional podría ser una explicación por la cual hay desempleo en el mercado de trabajo, aun cuando funciona bien, también hay otra explicación posible que tiene que ver con el salario de reserva. Por ejemplo, Sudáfrica ha sostenido tasas de desempleo altísimas de entre 20% y 30%. ¿Puede una sociedad vivir con esos niveles de desempleo, sin que se produzca una debacle o crisis social?

Una posible explicación de este fenómeno pone el foco en la herencia que ha dejado el régimen del apartheid, aun muchos años después de su caída. Durante ese período, se construyeron ciudades enteras ubicadas lejos de los centros urbanos principales, desplazando a una inmensa población hacia esas nuevas urbanizaciones. De hecho, incluso se le daba a esa gente un estatus jurídico diferente y el Estado del apartheid definía a los que vivían allí como extranjeros, con el objetivo de poder restarles derechos cuando se trasladaban a trabajar en los centros urbanos tradicionales.

Si bien el régimen finalizó en 1994, muchas personas aún residen en esas urbanizaciones alejadas de los centros de empleo, lo que implica trayectos diarios de entre dos y tres horas para llegar a sus trabajos. Esta situación eleva significativamente su salario de reserva: es decir, el ingreso mínimo que estarían dispuestos a aceptar para trabajar. Dado el alto costo en tiempo y dinero que representa el traslado, solo un salario suficientemente alto puede generar el incentivo necesario para

que aceptar un empleo valga la pena. Esta dislocación geográfica en Sudáfrica hace que el mercado laboral no funcione muy bien y quede una gran cantidad de gente desempleada. En este contexto, la demanda es igual a la oferta, excepto que en el tramo horizontal de la oferta. A la hora de medir el desempleo, no está del todo claro si esa gente está buscando o no está buscando trabajo, o quizás quiere un trabajo que no existe a ese sueldo. Como en las encuestas el individuo contesta que sí busca trabajo, las estadísticas lo registran como desempleado.

34.4 La visión keynesiana

Hasta ahora, explicamos el funcionamiento del mercado de trabajo según el enfoque clásico. Ahora, veremos cómo se conceptualiza el mercado de trabajo siguiendo la visión keynesiana.

Keynes era un observador de la realidad. En los años 30, se enfocó en EE.UU. e Inglaterra, que atravesaban una recesión muy grande con un proceso de deflación económica, es decir, con precios en caída. Keynes observó que, aún en ese contexto deflacionario, la gente no aceptaba que sus salarios nominales bajaran.

Si los precios caen, como en ese entonces, lo lógico sería que el salario nominal también cayera: si todos los precios caen 10% y el salario nominal en dólares cae 10%, se supone que se mantiene el poder adquisitivo para el trabajador y una relación factible entre los salarios que la empresa puede pagar y los precios a los que las firmas pueden vender. En cambio, si los precios a los que las firmas venden caen un 10%, pero el salario que deben pagar a sus trabajadores se mantiene constante, el costo laboral se les hace mucho más alto. En consecuencia, la empresa probablemente ajuste contratando menos trabajadores.

Lo que decía Keynes era que, en ciertos momentos, a pesar de que la demanda se contrajera y el salario debiera caer a un valor más bajo, la gente se resistía a que esto suceda. El problema radica en que si la demanda de trabajo se ve desplazada hacia la izquierda y el salario no se altera, el nuevo salario en términos reales (que debería ser más alto por la caída en los precios) genera una mayor tasa de desempleo. Lo que realmente hace la rigidez *nominal* en el salario, si lo interpretamos gráficamente, es transformar la curva de oferta de trabajo en una curva horizontal.

La visión keynesiana está centrada en la rigidez nominal del salario. En los años en los que este enfoque fue formulado, EE.UU. e Inglaterra se encontraban en un proceso de deflación económica. Es así que si los precios caen, entonces el salario nominal debe acompañar la caída para mantener el poder adquisitivo de los trabajadores. Sin embargo, los trabajadores se resistían a que esto suceda. Esta rigidez nominal en el salario es el núcleo de la teoría keynesiana y lo que fundamenta el desempleo en este enfoque. Si los precios a los que las firmas venden caen pero el salario que deben pagar a sus trabajadores se mantiene constante, entonces el costo laboral se vuelve mayor. En consecuencia, la empresa probablemente ajuste contratando menos trabajadores.

Keynes decía que esta caída en la demanda se traducía en desempleo, quedando el mercado en desequilibrio. El economista británico llamaba a esto la "ilusión monetaria", un fenómeno en el que se tiene la ilusión de que lo monetario o nominal (el salario en dólares o libras) es lo relevante cuando, en realidad, lo que importa para el trabajador es el salario real, que determina cuántos bienes puede adquirir.

Con una curva de oferta de trabajo con forma de L invertida, si la curva de demanda de trabajo se ubica en una posición más a la derecha, el nivel de empleo alcanzado será mayor, dado que las empresas están dispuestas a contratar una mayor cantidad de trabajadores al salario vigente. Por ejemplo, si la demanda de trabajo se sitúa en T'_d , el equilibrio de empleo se alcanza en T'_e , un punto donde hay menos desempleo. Esta situación es relevante dentro del enfoque keynesiano, ya que ilustra cómo una expansión de la demanda agregada —que desplaza la demanda de trabajo hacia la derecha— puede generar aumentos en el empleo y en la producción sin necesidad de modificar los salarios, que permanecen rígidos hacia la baja. En este marco, la política económica puede jugar un rol activo impulsando la demanda para acercar la economía a niveles de pleno empleo.

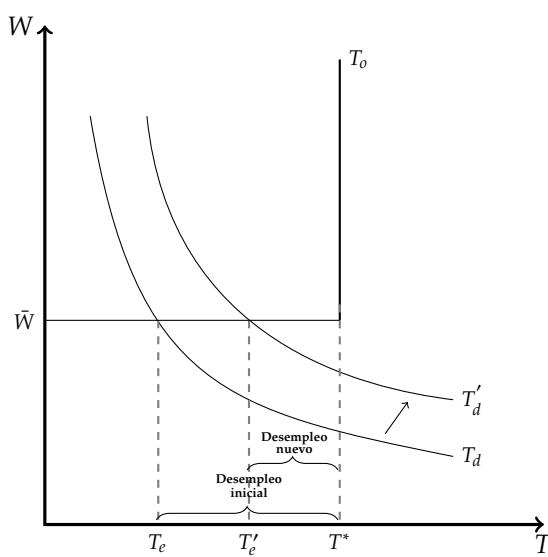


Figure 34.7: Desplazamiento de la demanda en un contexto keynesiano

En general, no consideramos satisfactorias las explicaciones que suponen

que las personas no se dan cuenta lo que sucede, como en el caso de la ilusión monetaria, que asume que los trabajadores no advierten la caída de los precios y, por ello, insisten en mantener su salario nominal constante. Si bien este comportamiento podría tener sentido en el muy corto plazo, con el tiempo las personas reconocen lo que está sucediendo. En consecuencia, si los precios bajan, sería más realista suponer que los trabajadores estarían dispuestos a aceptar un salario nominal más bajo, permitiendo que el mercado laboral se acerque gradualmente a un nuevo equilibrio.

Las explicaciones que suponen que las personas no comprenden lo que ocurre en la economía no resultan adecuadas para describir una situación de equilibrio, y mucho menos para analizar el largo plazo. Aceptar este tipo de supuestos implica asumir que ¡los agentes económicos se equivocan sistemáticamente!, lo cual es poco convincente. Por eso, muchos economistas buscaron explicar por qué, tal como observó Keynes, el mercado laboral no siempre alcanza su equilibrio, pero partiendo del supuesto de que los agentes son racionales. Estos enfoques permitieron desarrollar una visión más rica y detallada sobre el funcionamiento del mercado de trabajo.

Para ilustrar algunas de estas ideas analizaremos aquí tres historias diferentes. Cada una de ellas surgió en un país distinto y fue desarrollada por economistas que estudiaron en distintos contextos su mercado laboral.

Contratos de largo plazo

Comenzamos con la historia de los contratos de largo plazo que fue elaborada por economistas japoneses. Si analizamos el mercado de trabajo en Japón, vamos a encontrar que los individuos tienen vidas laborales muy estables con muchos años dentro de la misma empresa. Es decir, en las empresas del país asiático se suele establecer una relación que se anticipa que durará mucho tiempo entre un trabajador y su empleador.

Cuando la relación laboral tiene muchos años, en algún sentido implícito, el contrato que se le hace al trabajador es el siguiente: en los años en que la economía está mal no te voy a bajar el salario, pero en el caso en que la economía esté muy bien tampoco te lo voy a subir. Esto supone ofrecer un salario estable al trabajador, con la empresa absorbiendo el riesgo de los ciclos económicos.

Esta relación estable a lo largo del tiempo le quita la incertidumbre al trabajador. Sin embargo, esta particularidad en los contratos plantea una dificultad si se desea alcanzar el pleno empleo. Visto de forma macro, cuando se produzca una recesión económica y el mercado de trabajo requiera que el salario baje para equilibrarse, este no lo hará, porque los salarios fijos a lo largo del ciclo son parte de lo que se acordó entre empleador y trabajador. Así, en las recesiones queda un salario más alto que el que se necesitaría para asegurar el pleno empleo.

Insiders y Outsiders

Los suecos desarrollaron una segunda explicación de esta rigidez salarial, en la que el rol central ahora lo juegan las negociaciones salariales y los sindicatos. Esta hipótesis la conocemos por su nombre en inglés como la historia de *insiders-outsiders*. Con *insiders* nos referimos a los que están adentro (esto es, protegidos por el sindicato), mientras el término *outsiders* se refiere a aquellos que están afuera (no protegidos).

Ahora, ¿qué salario está defendiendo el sindicato? Pues defiende el salario de sus afiliados. La agrupación es indiferente al que necesitan los desempleados para conseguir trabajo. Así, si el sindicato logra subir el salario para sus afiliados, lo que va a ocurrir es que, suponiendo que estábamos inicialmente en un punto de equilibrio, este ahora se ubicará en un punto donde la oferta supera la demanda y se genere desempleo.

El sindicato cumple su función, ya que sus afiliados tendrán un mejor salario. Sin embargo, este trabajo "caro" hace que cuando haya gente dispuesta a trabajar por un salario menor, las empresas serán incapaces de contratarlas, ya que estarán obligadas a ofrecer el salario definido en las negociaciones entre el sindicato y la empresa.

En resumen, puede haber personas dispuestas a trabajar por un menor salario, pero la empresa no puede contratarlas. Un buen punto de arranque para entender los desafíos que enfrenta el sindicalismo en tiempos recientes es el documental *American Factory* que ganó el Óscar a mejor documental en 2020.



Video 34.8: Fabrica americana

Algunos casos particulares

Australia es un buen ejemplo de cómo operan estas restricciones formales y de cómo pueden cambiar a lo largo del tiempo. Luego de experimentar un crecimiento muy mediocre durante gran parte del siglo XX, en los '80 la sociedad australiana se animó a dar un giro importante y eligió como primer ministro a un sindicalista llamado Bob Hawke.

En aquel momento, las negociaciones salariales en Australia se realizaban a través de acuerdos salariales por industria, pero que aplicaban de manera uniforme a lo largo y ancho del país. El problema de esto era que en algunas provincias, en las que se necesitaba contratar más barato, las empresas estaban restringidas por la negociación nacional. En otras palabras, el acuerdo por industria que luego se uniformaba en todo el país impedía la contratación en provincias en las que la capacidad de pagar salarios era más acotada. Esta situación generaba desequilibrios en el mercado que creaban desempleo involuntario, además de concentrar los empleos en las grandes ciudades.

Una de las reformas centrales que implementó Hawke fue cambiar este mecanismo de negociación salarial por industria al de acuerdos salariales, que estaban sindicalizados, pero por firma. Es decir, ahora cada empresa, en negociación con sus trabajadores, elegía las condiciones en las cuales operaba. Un cambio de esta naturaleza solo lo podía hacer un líder sindical como Hawke. Este cambio ayudó a darle mayor flexibilidad al mercado laboral australiano. El resultado, como muestra la Figura 34.9, fue una caída en el desempleo (aunque luego de casi una década volvió a crecer).

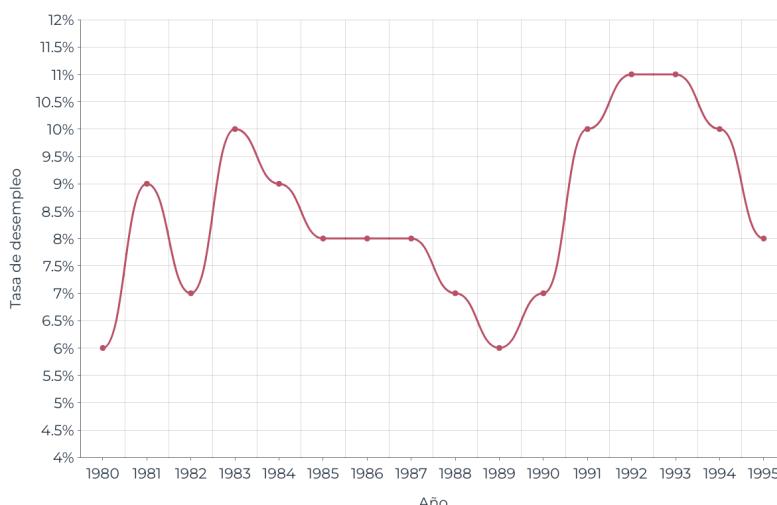


Figura 34.9: Desempleo en Australia

Una comparación interesante también la proveen los sistemas laborales alemán e italiano. En el sistema alemán, la discusión de salarios es regional y, en Italia, nacional. El resultado es que en Alemania los salarios son más altos en las regiones más ricas y más bajos en las regiones con menor productividad. En cambio, en Italia, donde los sueldos se definen a nivel nacional, en las zonas más pobres y menos productivas del país donde el costo de vida es más bajo, los salarios en términos reales terminan siendo mayores.

Estos salarios reales altos en el sur italiano (que es la región más pobre), a su vez, generan una mayor oferta de trabajo y menor demanda, lo que se traduce en una mayor tasa de desempleo. Mostramos los resultados en la Figura 34.10. Observemos que en el panel inferior se muestra que en las regiones mas pobres de Italia los salarios son mayores mientras que en Alemania son menores. El correlato de estos valores con el desempleo en el panel superior es directo.

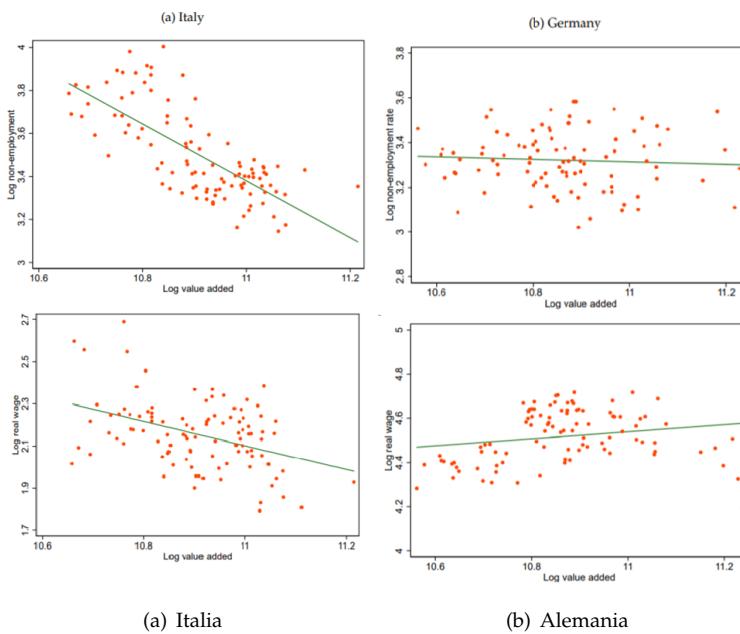


Figura 34.10: Sistemas Laborales: Italia y Alemania

Ahora bien, para que este mecanismo genere desempleo en la economía, debemos hablar de economías muy formalizadas. En Latinoamérica, por ejemplo, también es común que haya sindicatos que generen salarios muy altos en algunos sectores formales, pero lo cierto es que después existe un mercado informal gigantesco. Por lo tanto, la gente que no encuentra trabajo en el sector formal sí lo hace en el mercado informal. El resultado es que no hay desempleo.

Así, vemos muchos países latinoamericanos con sindicatos muy fuertes tales como Perú, México o Argentina, pero donde la tasa de desempleo no resulta alta, ya que existe un mercado paralelo al formal en el que la gente encuentra trabajo. Sudáfrica, en cambio, es un país en el que no hay un mercado de trabajo informal, por lo que, de presentarse esta situación, la resultante será una alta tasa de desempleo. Podemos ver las tasas de desempleo de estos países en la siguiente tabla.

País	Tasa de desempleo 2022
Argentina	6,5%
México	3,3%
Perú	3,7%
Sudáfrica	29,8%

Salarios de eficiencia

La última historia que vamos a comentar es la llamada “salarios de eficiencia”, la cual ya mencionamos en nuestro capítulo ???. Allí, explicamos una solución ante el problema de no poder monitorear a los trabajadores. La idea se trata de incentivar al trabajador con un premio económico asociado a lo que produce. De esta manera, se encuentra una solución

que logra que el empleado se esfuerce a pesar de no ser observado por su empleador.

Algunos vinculan el concepto de salario de eficiencia a Henry Ford, el creador de la empresa de automóviles Ford. El fundador decía que él le iba a pagar a sus trabajadores siempre 10% más que lo que fuera el salario en el mercado, independientemente de cuánto fuera este. Es decir, siempre pagaría un extra. ¿Por qué Ford quería pagar más que el salario de mercado? La idea era que necesitaba, para sostener la calidad de su producto, que los empleados sintieran el deseo de proteger su puesto de trabajo y, con ello, el salario privilegiado que cobraban en la empresa. Es decir, Ford no lo pagaba de altruista, sino que lo pagaba porque lo consideraba un componente esencial de su política de calidad.

¿Cuánto debería ser esta prima? La podemos visualizar en la Figura 34.11. Supongamos que en el eje horizontal (T) tenemos la cantidad de trabajo y, en el eje vertical, el salario (W). Graficamos la curva de oferta de trabajo clásica para usarla de referencia, en la cual teníamos un salario de reserva (\bar{W}) que se vuelve una recta vertical cuando se alcanza la oferta máxima de trabajo de las personas. Ubicarnos hacia la izquierda de la parte vertical de la curva implicaría que quedan recursos ociosos.

Analicemos qué forma debería tener la curva de salarios de eficiencia, arrancando por una situación en un contexto de bajo nivel de empleo. Por un lado, En un contexto de mucho desempleo, la prima que debe pagar Henry Ford para mantener a sus trabajadores, ¿sería más alta o más baja? ¿Se necesita mucho o poco dinero para incentivar a los trabajadores en este contexto? Es fácil ver que, al encontrarnos en un marco de gran desempleo, contar con un trabajo es suficiente incentivo para cuidarlo. En consecuencia, la prima de Henry Ford será más baja.

Por otro lado, si el desempleo es muy bajo (es decir, nos ubicamos cerca de la línea vertical de la oferta de trabajo clásica) y se puede conseguir trabajo muy fácilmente, ¿cuánto debería pagar el empleador al trabajador para incentivarlo a quedarse? Aquí también resulta evidente ver que el empleador debe incentivar significativamente al trabajador, ya que al encontrarse en un contexto de bajo desempleo, el riesgo de no conseguir otro trabajo es bajo. En otras palabras, el costo de dejar el actual empleo se ve disminuido respecto de la situación anterior, debido a que encontrar un nuevo trabajo es fácil. Entonces, cuando el desempleo es más bajo, lo que el empleador debe pagar por encima del salario de reserva es más alto. De este modo, surge una curva de oferta de trabajo keynesiana, representada por la Curva de Salarios de Eficiencia, cuya forma se ilustra en la Figura 34.11. Esta curva indica el nivel de salario eficiente para cada nivel de empleo en la economía.

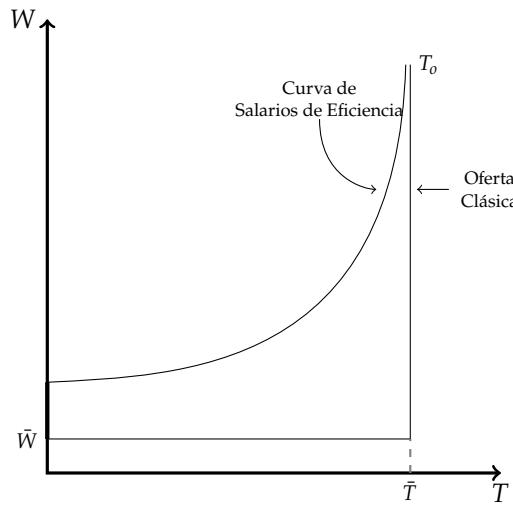


Figure 34.11: Salarios de eficiencia

Agreguemos ahora la demanda de trabajo tal como se observa en la Figura 34.12. En un mercado sin problemas de eficiencia el equilibrio se da en la parte vertical de la oferta, determinando el salario y el pleno empleo de la economía en E^W . Considerando una economía con problemas de monitoreo de los trabajadores, el equilibrio se alcanza en el punto E' .

En este nuevo punto, las firmas pagan una prima por encima del salario de pleno empleo. Esto es resultado de la necesidad de incentivar al trabajador a cuidar su trabajo y dedicar esfuerzo, precisión y meticulosidad en el proceso productivo. Al pagar este salario más alto se lleva al mercado de trabajo a este punto E' donde se genera desempleo. En este punto, la cantidad de personas que quieren trabajar (\bar{T}), determinada por la línea vertical de la oferta clásica, es más grande que la demanda por trabajo a ese nivel de salario (T'). En algún sentido, el desempleo actúa acá como un mecanismo "disciplinador". Es que un mercado que genera cierto nivel de desempleo, pagando un salario por encima del de pleno empleo, hace que la gente cuide su trabajo para no perderlo y evitar el riesgo de no conseguir otro inmediatamente.

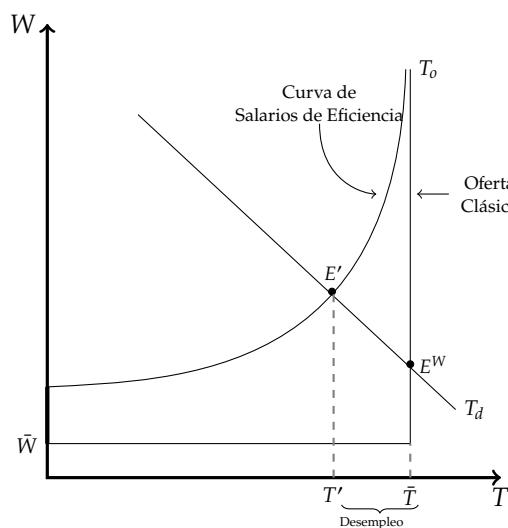


Figure 34.12: Salarios de Eficiencia: equilibrio

Para cada tipo de trabajo, se precisa una prima distinta por encima del

salario de reserva que logre que los trabajadores cuiden su puesto. Así, sectores de trabajo en los que es fácil medir la productividad tendrán salarios más bajos porque la prima no será tan relevante (por ejemplo, empleadas domésticas y tareas laborales industriales). Análogamente, habrá otros sectores donde es más difícil monitorear a los trabajadores y, por tanto, tendrán primas más altas (como empleados públicos, puestos gerenciales).

En capítulos anteriores, habíamos sugerido que la curva de oferta keynesiana podía tener una pendiente positiva. El modelo de salarios de eficiencia permite entender de dónde puede surgir dicha configuración.

34.5 Midiendo el desempleo

El desempleo se mide a través de una encuesta que hacen casi todos los países del mundo, llamada Encuesta Permanente de Hogares (EPH). La EPH constituye una base de datos muy interesante, ya que cubre miles de familias a las cuales se les consulta sobre sus condiciones socio-demográficas: cuánta gente vive en la familia, el nivel de educación e ingresos de cada uno, la condición habitacional, etc. También, se consulta sobre la condición laboral de los integrantes, por lo que todas las medidas del mercado laboral y la pobreza de una economía surgen de la EPH. Muchos países tienen disponibles los datos primarios de estas encuestas, que se usan mucho para estudios de mercado.

Para ubicar a las personas respecto a su condición laboral, en la EPH se caracteriza a las personas como: activas o inactivas. ¿Qué quiere decir activa? Quiere decir que la persona está trabajando o está buscando trabajo. Estas personas se rotulan como activas, ya que la persona está o desea estar en el mercado laboral. Esta condición de población económicamente activa (PEA) se dividirá, a su vez, en una parte de gente empleada (que tiene trabajo) y una parte desempleado (la que quiere trabajar, pero no tiene trabajo). Por otro lado, está la población inactiva, donde están los chicos (bebés, niños) que no trabajan, jubilados, estudiantes que no trabajan ni buscan trabajo, y personas en edad de trabajar, pero que no lo están haciendo ni se encuentran en la búsqueda de un empleo.

Los flujos en el mercado laboral son variados en sus características. Por ejemplo, personas empleadas que pasan a estar inactivas son quienes salen de un trabajo y ahora no están trabajando ni buscando trabajo (por ejemplo, alguien que se jubiló); hay personas que pasan de estar empleadas a estar desempleadas (alguien que lo echaron o renunció a su trabajo y busca otro); un desempleado puede pasar a ser empleado (una persona que encontró trabajo); o incluso un desempleado activo que pasa a ser inactivo (un desempleado se desalentó y dejó de buscar); entre otros. También, es posible que una persona pase de inactivo a empleado (por ejemplo, un estudiante que termina su carrera y consigue empleo) o de inactivo a desempleado (por ejemplo, si el hombre de un hogar no trabaja, pero, debido a una crisis económica, sale a buscar trabajo).

De esta manera, los movimientos del desempleo están influenciados no solo por los movimientos entre los empleados y desempleados, sino también por los movimientos de los que entran y salen de la inactividad.

Comprendido esto, mediremos la tasa de desempleo como el número de desempleados sobre la población económicamente activa (PEA):

$$\text{Tasa de desempleo} = \frac{\text{Desempleados}}{\text{PEA}}.$$

Entonces, el desempleo mide, dentro del conjunto de personas activas, cuántas están desempleadas. Veamos los números para ubicarnos. Si Argentina, por ejemplo, tiene 45 millones de habitantes y la tasa de actividad del 50%, esto quiere decir que tiene una PEA de 22.5 millones de personas. Si la tasa de desempleo es del 10%, nos dice que tenemos 2.25 millones de desempleados, ya que es el diez por ciento de la población económicamente activa.

A partir de estas clasificaciones, podemos definir otras variables que pueden ser de interés. Por ejemplo, la tasa de empleo, que mide el número de gente empleada como proporción de la población total:

$$\text{Tasa de empleo} = \frac{\text{Número de empleados}}{\text{Población}}.$$

Siguiendo el ejemplo numérico anterior, si la PEA es 22.5 millones y los desempleados son 2.25 millones, esto quiere decir que los empleados son 20.25 millones de personas. Para una población de 45 millones de habitantes, la tasa de empleo es del 45%.

También, se pueden segmentar estas clasificaciones por otras variables. Por ejemplo, hacer los mismos cálculos para niños, adolescentes, mujeres o varones. Esto nos permite calcular la tasa de empleo infantil, el desempleo juvenil, o la participación en la fuerza de trabajo de mujeres y hombres.

Finalmente, podemos definir la tasa de participación como la PEA sobre la población:

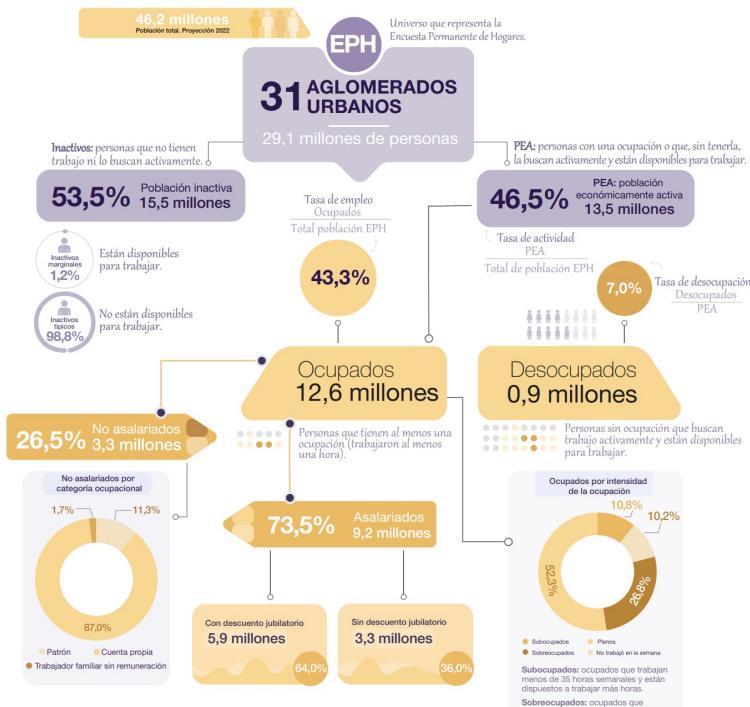
$$\text{Tasa de participación} = \frac{\text{PEA}}{\text{Población}}.$$

La tasa de desempleo mide, dentro del conjunto de personas activas, cuántas están desempleadas. La tasa de empleo, por su parte, mide el número de gente empleada sobre la población. Por último, podemos definir la tasa de participación como la población económicamente activa (PEA) sobre la población total.

La Figura 34.13 en donde se presenta una publicación reciente del Indec resume estos números para Argentina.

Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH)

Resumen ejecutivo del primer trimestre de 2022

**Figura 34.13:** Informe INDEC desempleo

El hecho de que la tasa de desempleo es un cociente entre los desempleados y la fuerza de trabajo permite algunos fenómenos quizás contraintuitivos. Por ejemplo, ¿puede subir la tasa de desempleo cuando más gente consigue trabajo? Sí. Supongamos que el número de desempleados cayó, es decir, que algunos de los desempleados consiguieron trabajo, pero al mismo tiempo la PEA cae todavía más (activos que pasaron a la inactividad). Si se da esa combinación, podría ocurrir el caso en que la tasa de desempleo suba, incluso cuando el número de desempleados caiga.

También, puede suceder que suba el desempleo, aun cuando nadie pierda su trabajo. Por ejemplo, si se desata una crisis económica y mucha gente inactiva empieza a buscar trabajo, como en el ejemplo del hogar anterior, donde el hombre se ve obligado a buscar trabajo. En este paso de inactivos a desempleados nadie perdió trabajo, pero hay mucha gente buscando trabajo y aumentó más, proporcionalmente, la gente que estaba desempleada relativo a la gente en la PEA, aumentando la tasa de desempleo. Estas cosas paradójicas pueden suceder en la vida real, observándose en ocasiones saltos muy grandes en la tasa de desempleo por motivos bastante variados.

Por supuesto que, en líneas generales, una suba del desempleo refleja que más gente se quedó sin trabajo y, aunque esto no es estrictamente necesario dada la fórmula matemática para calcular la tasa de desempleo, típicamente la interpretamos así.

Durante el año 2020, muchísima gente se quedó sin trabajo. Sin embargo, no se vio un aumento commensurable en las tasas de desempleo. ¿Qué

fue lo que pasó? Durante la crisis del COVID ,muchas personas dejaron de trabajar y pensaríamos que a estas habría que considerarlas como desempleadas. Sin embargo, para entrar en la definición de desempleado no solamente importa si la persona no tiene trabajo, sino también si se encuentra buscando o no un empleo. Solo a las personas que no tienen trabajo y están buscando uno se las considera desempleadas, mientras que las personas que no trabajan y no buscan trabajo sencillamente no pertenecen a la PEA. Por ende, cuando muchos países impusieron fuertes cuarentenas, la mayoría de las personas que se habían quedado sin trabajo tampoco estaban buscando empleo, principalmente por la imposibilidad de hacerlo dadas las propias restricciones.

Según la metodología de la EPH, aunque estos trabajadores no tuvieran empleo, al no estar buscando un trabajo, tampoco se los consideraba como desempleados, sino como inactivos. Esto sucedió en mayor o menor medida en casi todos los países del mundo, pero fue muy pronunciado en algunos países de Latinoamérica, donde se reportaron caídas muy significativas en la tasa de actividad como puede verse en la Figura 34.14.

	Tasa de actividad	Tasa de desempleo	Tasa de empleo
1 T 2019	47	10.1	42.3
2 T 2019	47.7	10.6	42.6
3 T 2019	47.2	9.7	42.6
4 T 2019	47.2	8.9	43
1 T 2020	47.1	10.4	42.2
2 T 2020	38.4	13.1	33.4
3 T 2020	42.3	11.7	37.4
4 T 2020	45	11	40.1
1 T 2021	46.3	10.2	41.6

Figura 34.14: Tasa de desempleo y participación - COVID

Tampoco se sabía si, una vez que las restricciones se levantaran, esas personas no iban a conseguir trabajo o si volvían a sus trabajos anteriores, por lo que tampoco está claro si se debían considerar como desempleados. Un trabajador de un restaurante, que se debe ir a su casa iniciada la cuarentena, no trabajará por ese período, pero tampoco se pondrá a buscar trabajo si espera volver al trabajo anterior al levantarse la cuarentena.

Ahora, si usamos otro enfoque metodológico, asumiendo que la tasa de participación se mantuvo constante y toda esta gente está desempleada, el desempleo reportado hubiera sido muchísimo más alto. En este caso, las personas que el cálculo oficial no considera parte de la fuerza de trabajo ahora estarían incluidas. La Figura 34.15 muestra para el caso de Argentina cuál hubiera sido la tasa de desempleo si se mantenía constante la tasa de actividad.

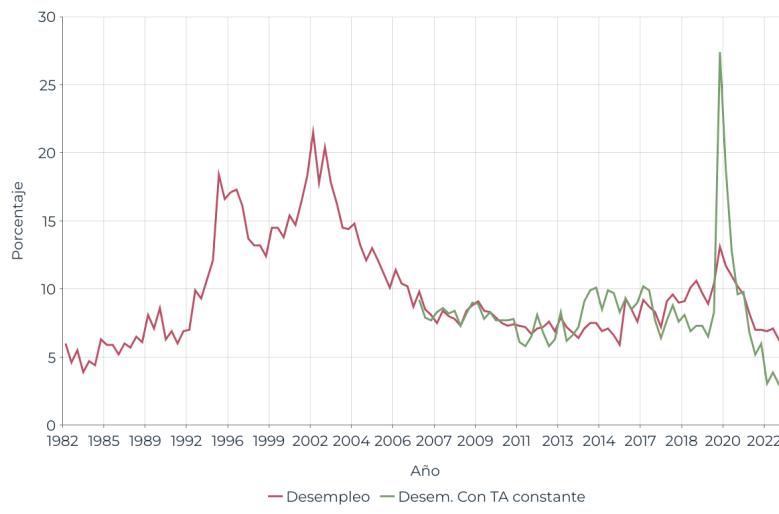


Figura 34.15: Tasa de desempleo en Argentina

34.6 Una historia del mercado laboral argentino

Luego de ver varias teorías que explican el desempleo, es importante señalar que estas visiones, tanto keynesianas como clásicas, pueden aplicarse a un mismo país en diferentes períodos de tiempo. Para ilustrar esto vamos a comparar el mercado laboral argentino, español y estadounidense.

Antes del año 1982, Argentina no tenía mucho desempleo. Más allá de la gran cantidad de restricciones al funcionamiento del mercado de trabajo, el país padecía una tasa de inflación altísima (entre 100% y 150% anual), lo que le daba de por sí mucha flexibilidad al mercado de trabajo. Por ejemplo, si en un mes la economía tenía una inflación del 25% (¡sí, en un mes!) y los salarios subían un 10%, el mercado, en realidad, experimentaba una caída de los salarios reales de un 15%, por lo que era muy difícil que existiera la rigidez nominal de la que hablaba Keynes. Recordemos que el economista inglés no hablaba de rigidez en el salario real, sino en el nominal. Y de este solo decía que la gente no aceptaba que cayera, pero no había motivo por el cual tuviera que subir al ritmo de la inflación. De hecho, rara vez lo hacía.* Lo cierto es que las economías con alta inflación tienen un bajo desempleo ya que el mercado de trabajo funciona con salarios reales más flexibles.

Luego, en los años noventa, la Argentina estabiliza su economía llevando sus tasas de inflación a valores ínfimos, situación en la que todas las rigideces más formales de su mercado laboral pasan a ser relevantes. Esto se pudo observar cuando la economía necesitó reducir sus salarios luego de una serie de shocks adversos sobre fines de los años 90. En ese momento, la corrección no se produjo, lo que resultó en un gran aumento en la tasa de desempleo que llegó a rozar el 20%, tal como se ve en la Figura 34.15. Esta economía estable, sin inflación e incluso con deflación, era un esquema como el que había pensado Keynes, con precios que caían pero donde la resistencia a bajar los salarios nominales impedía

* Una frase muy famosa del Gral. Perón dice "En Argentina los precios suben por el ascensor mientras que los salarios lo hacen por la escalera."

que el mercado llegara a su equilibrio. Habíamos pasado de un mercado de trabajo clásico a uno keynesiano.

En el año 2002 Argentina devalúa, vuelve a tener más inflación y, con ese salto en los precios, caen los salarios y el desempleo comienza a ceder. De esta manera, el mercado laboral atraviesa un proceso de flexibilización de facto entre 2002 y 2010, en el que el desempleo baja de 20% a 8% aproximadamente. Es decir, volvimos de un esquema keynesiano a uno más cercano a la visión clásica.

A partir de allí la inflación se mantiene entre el 8% y 10% sin mayores fluctuaciones. Podemos, entonces, referirnos a un mercado de trabajo que, si bien funciona de manera razonablemente eficiente, presenta una tasa de desempleo estructural elevada. Este tipo de desempleo no responde a fluctuaciones del ciclo, sino que es producto de características estructurales del mercado laboral, como desajustes entre las habilidades de los trabajadores y las demandas del empleo que dificultan la reasignación eficiente de la mano de obra.

En el año 2020, la caída en la tasa de empleo (el porcentaje de gente con trabajo) se dio simultáneamente con una caída significativa en la tasa de participación (el porcentaje de gente en la fuerza de trabajo). En consecuencia, se observa solo un ligero aumento en el desempleo a un valor de aproximadamente el 13%.

Recordemos que la tasa de desempleo representa el porcentaje de la PEA que está desempleada. Entonces es útil ver también qué pasa con esa PEA, ya que si la PEA crece mucho, la economía puede mostrar una tasa de desempleo estable, incluso alta o creciente, aun cuando esté creando muchísimos puestos de trabajo.

Este fue el caso de España en los años 70 y 80, cuando a partir de un aumento muy rápido de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo, la economía creó una gran cantidad de trabajos, a pesar de sostener tasas de desempleo altísimas. Puede apreciarse la evolución de la población activa, la ocupada y la que está desocupada en la Figura 34.16.

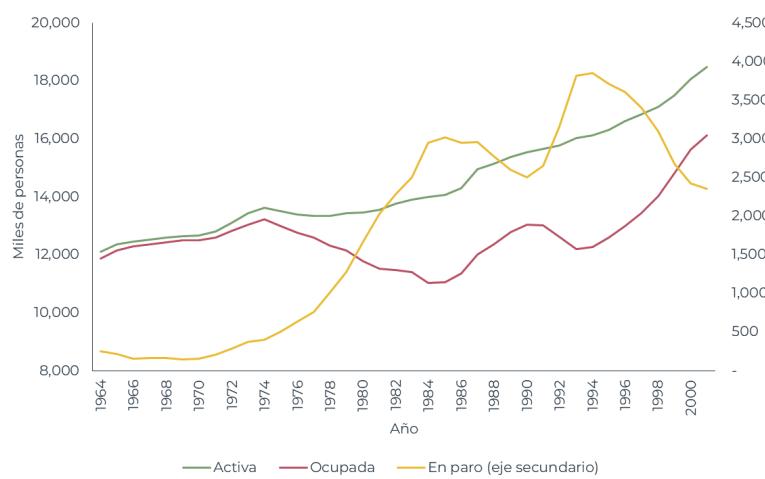


Figura 34.16: Población activa y ocupada de España

Si para Argentina miramos la tasa de empleo y la de la población económicamente activa en la Figura 34.17, encontramos que hasta el

año 2000, aproximadamente, se observa una tendencia creciente en la población económicamente activa. Más gente quiere participar del mercado de trabajo, principalmente, como consecuencia del crecimiento de la participación de la mujer en la fuerza laboral, proceso que terminó de madurar en los años 90.

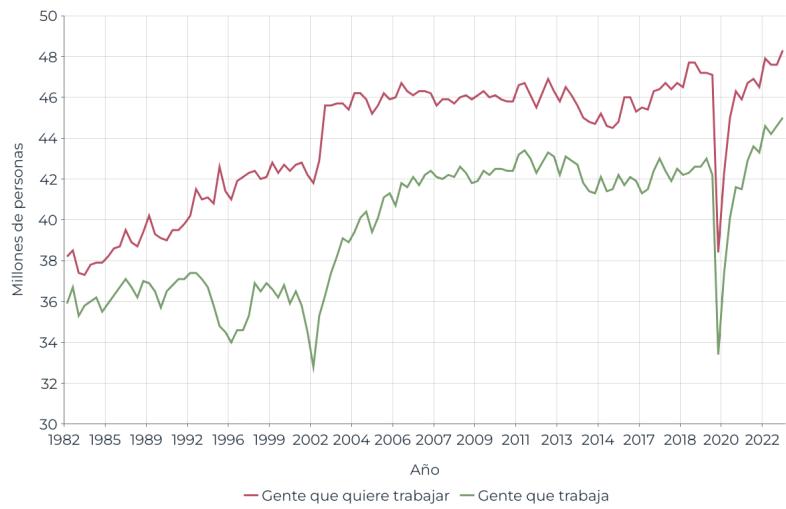


Figura 34.17: Mercado de trabajo en Argentina I

Alrededor del año 2002 se observa un salto en la Figura 34.17. ¿A qué se debe? Pues resulta que no ocurrió nada en particular ese año, sino que el salto se debe a un cambio metodológico en la manera en la que el encuestador preguntaba si la persona estaba buscando trabajo.

¿Cómo se hace esta pregunta? La pregunta requiere un rango temporal a considerar, ¿Ud. buscó trabajo en la última semana? ¿En el último mes? ¿En el último año? Para llevar el punto al absurdo, si el encuestador preguntara si la persona está buscando trabajo en ese instante, la obvia respuesta sería que no (¡ya que el encuestado se encuentra respondiendo la encuesta!), y la tasa de desempleo de la economía sería nula. Ahora, si la búsqueda de trabajo sobre la que se pregunta se refiere a la hecha en los últimos cinco años, se va a incluir a un mayor número de personas en la tasa de actividad y en la tasa de desempleo. Muchas de ellas, quizás, ya ni siquiera están buscando trabajo. Sin embargo, si se preguntara de esta última manera, y las demás variables se mantienen constantes, reportaríamos una tasa de desempleo mayor a la que ocurriría si la pregunta tuviera un marco temporal más acotado.

En el caso de Argentina, hasta ese salto en el gráfico, la búsqueda de trabajo sobre la que se preguntaba se refería a la última semana. Desde ese momento, se modificó la pregunta con el objetivo de abarcar la búsqueda de trabajo en el transcurso del último mes. Como explicábamos antes, este cambio implica que ahora habrá más gente que contesta que estuvo buscando trabajo, lo que aumenta la medición del desempleo, pero también la cantidad de gente que se considera activa, y es esa la explicación de la discontinuidad en el gráfico. De ahí en adelante, la metodología ya no se modificó.

En la Figura 34.17, la línea verde inferior representa la gente que tiene trabajo como porcentaje de la población. Este número fue bastante estable durante los 90 hasta la caída del salario en dólares tras la devaluación del

2001. La crisis tuvo un impacto positivo sobre la contratación y generó el aumento que se ve en la tasa de empleo. El *gap* entre las dos curvas es el desempleo, ya que es la diferencia entre los que están activos y los que tienen trabajo. Esto, en cantidades absolutas (es decir, en cantidad de personas), se muestra en la Figura 34.18.

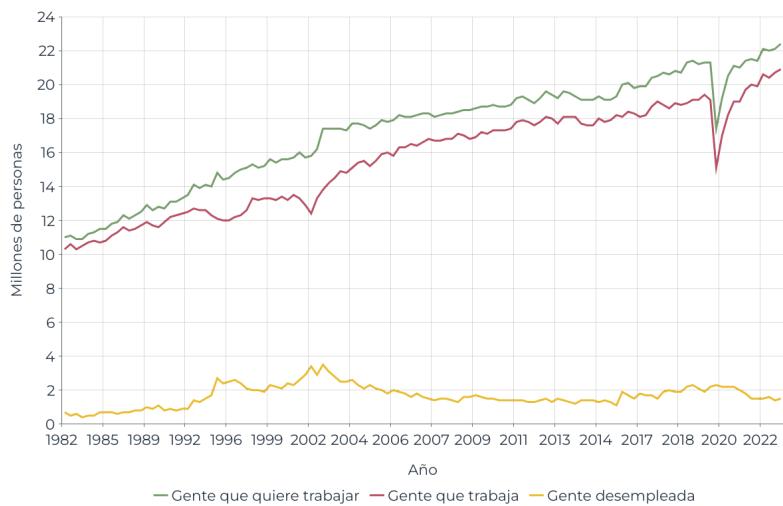


Figura 34.18: Mercado de trabajo en argentina II

En esta figura, tal como mencionamos anteriormente, es posible observar que el porcentaje constante de gente que trabaja a fines de la década del 90, dada una población activa creciente, esconde una sostenida creación de trabajos. Ahora, la línea roja reporta la cantidad de personas que tiene trabajo, mientras que la línea amarilla es la diferencia entre quienes desean trabajar y quienes efectivamente lo hacen. En otras palabras, la línea amarilla es la cantidad de desempleados medida en millones de personas.

Si ahora observamos la Figura 34.19 y hacemos una comparación con Estados Unidos (datos extraídos de Fred, que mencionamos previamente), vemos que en aquel país el desempleo muestra una serie de altibajos que denotan los distintos ciclos económicos del país. Entre ellos, por ejemplo, se observa la crisis *subprime* de los años 2008 y 2009. Estos ciclos de desempleo son justamente en los que se centra el análisis macroeconómico de corto plazo que busca entender por qué en algunos momentos el desempleo sube y en otros baja.

No obstante la crisis *subprime*, vemos que la mayor explosión en la tasa de desempleo es la ocurrida a causa del COVID en 2020. A diferencia del mercado de trabajo latinoamericano —en el que hubo fuertes cuarentenas—, en EE.UU. la pérdida de puestos de trabajo se reflejó plenamente en la tasa de desempleo. Vemos también que estamos ante un mercado laboral muy flexible, ya que una vez iniciada la pandemia fueron despedidas millones de personas. Sin embargo, de la misma manera, mucha de esa gente se reincorporó a la fuerza de trabajo rápidamente.

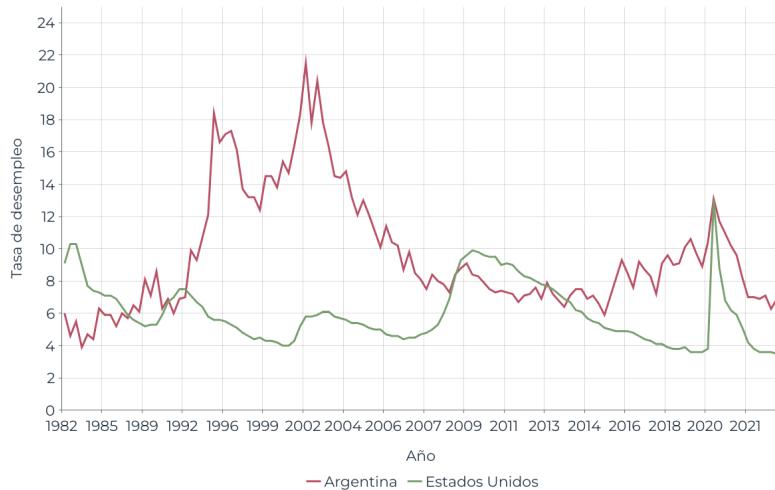
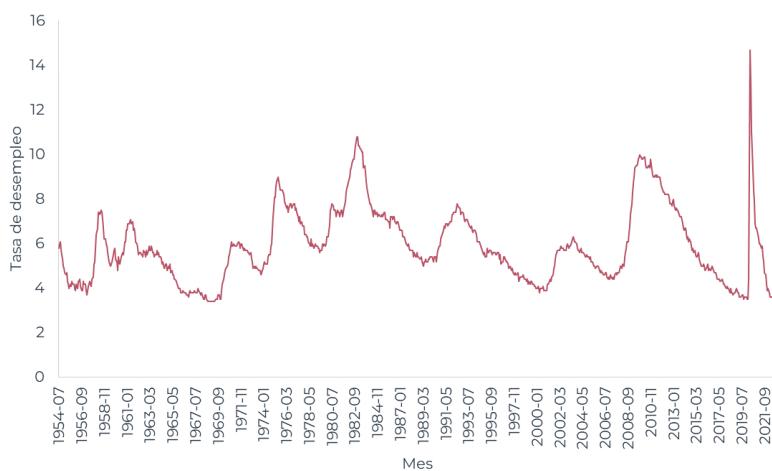


Figura 34.19: Tasa de desempleo Argentina vs. Estados Unidos

El gráfico anterior muestra, además, que Estados Unidos tiene una tasa de desempleo estructural más baja que Argentina.



Enlace 34.20: Tasa de desempleo Estados Unidos

Vamos a ver que aún en este marco de flexibilidad, el mercado laboral estadounidense también ha sufrido cambios a lo largo del tiempo. La Figura 34.21 muestra todas las recesiones sufridas en Estados Unidos desde la Segunda Guerra Mundial en adelante. Más precisamente, lo que se ve es la caída del empleo una vez comenzada la recesión y cuánto tarda en su proceso de recuperación hasta volver a su punto de partida. Por ejemplo, la línea amarilla, que denota la recesión de 1980, muestra que en diez meses el empleo recuperó su nivel pre-recesión. En general, todas las recesiones tienen este patrón de V, donde cae el nivel de empleo y luego se recupera.

Es interesante detallar que las últimas dos grandes recesiones pre-COVID (2001 y 2009) presentan una forma diferente al resto. En ambos casos, el mercado de trabajo tardó mucho más en volver a los niveles iniciales, ante lo que surgen diversas explicaciones sobre por qué el mercado laboral estadounidense cambió en la velocidad de su recuperación. Podemos ver esto en la Figura 34.21, que muestra el porcentaje de puestos laborales

perdidos en las recesiones de la posguerra y cómo se recuperan dichos valores.

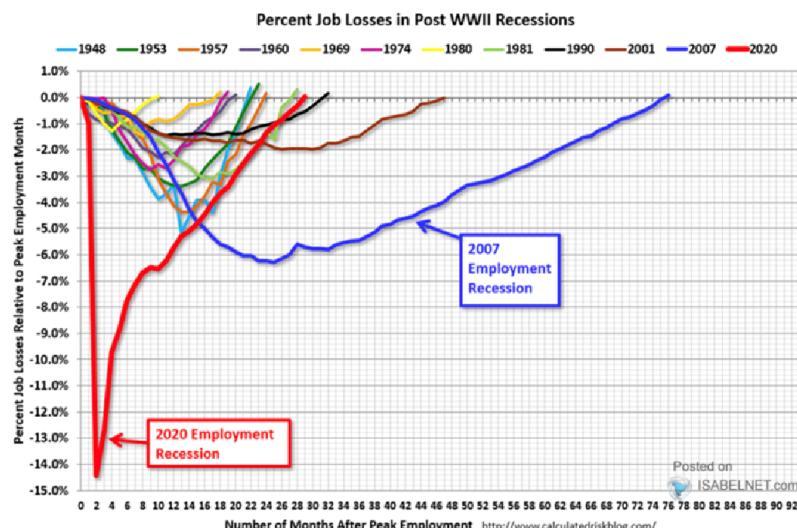


Figura 34.21: La recuperación de EEUU en las recesiones

Una posible explicación es que hasta los años 60, en general, solo trabajaba uno de los dos adultos del grupo familiar. Esto lleva a una situación en la que si esa persona perdía el trabajo, no había gran problema en mudarse de ciudad en pos de conseguir un nuevo empleo. Sin embargo, si las dos personas en la familia trabajan y solo uno pierde trabajo, la posibilidad de mudarse para hallar otro empleo ya no es tan viable. Ahora existe una mayor rigidez, pues la persona que busca trabajo restringirá su búsqueda a su ciudad.

Otro mecanismo que se ha mencionado para explicar el cambio en el patrón de recuperación posrecesión en EE.UU. es el aumento de la cantidad de familias que pasó a ser dueña de sus hogares. Esta es otra razón que refuerza la idea anterior sobre la circunscripción de la búsqueda laboral a la ciudad en la que uno vive. Si una familia que alquila pierde su trabajo, puede dar por finalizado el alquiler de su casa, y no existe mayor inconveniente que emigrar a otra ciudad —a pesar de las dificultades que esto supone. Sin embargo, si las personas que pierden sus empleos son dueñas de sus casas, la búsqueda se circunscribirá a zonas cercanas al hogar. Por supuesto que ser dueño de nuestro propio hogar es un gran logro. No obstante, acá resaltamos los efectos —en principio— inesperados que esto conlleva sobre el mercado de trabajo.

Lo cierto es que estos factores, entre otros, han ido causando que el mercado de trabajo se vuelva más rígido. Esto ha provocado que el tiempo de reinserción laboral de las personas sea cada vez mayor.

34.7 El futuro del trabajo

No podríamos terminar este capítulo sin una reflexión sobre el debate que se ha denominado "el futuro del trabajo". Si en el futuro el trabajo lo harán los robots, ¿qué le quedará a los seres humanos por hacer? ¿En qué tipo de sociedad viviremos?



Video 34.22: El futuro del trabajo en el mundo de Wall-E

¿Será una sociedad con hordas de desempleados viviendo en la mayor miseria? O, en cambio, ¿nos encaminaremos hacia un mundo en el que la sociedad vivirá en un estado de satisfacción permanente, en el que todo el trabajo sea realizado por robots (tal como se ve en la película Wall-E)?

La crisis del 2008 es un buen ejemplo para ilustrar la velocidad a la que se están produciendo los cambios en el mercado de trabajo. El arranque de una recesión típicamente viene asociado a un aumento en los despidos. Las empresas despiden empleados al comienzo debido a que es el momento más conveniente para hacerlo (debido a que tienen menos trabajo para ellos en el futuro inmediato), y vuelven a contratar gente una vez que comienza la reactivación económica. Pero en este caso en particular, una vez que la economía se recuperó, las empresas se dieron cuenta de que no precisaban recontratar a toda esa gente, ya que existía la posibilidad de cubrir muchas de las tareas con tecnologías alternativas, como puede ser un software contable u otros procesos automatizables. En otras palabras, la recesión fue un catalizador de ese cambio que quizás estuvo latente en la bonanza de los años previos. De esta manera, la lenta recuperación del empleo después de esa crisis motivó mucho investigación sobre la posibilidad de una inminente desaparición del trabajo.

Con el beneficio de que ya han transcurrido casi 15 años desde aquel evento, podemos decir una vez más que el escenario de catástrofe tampoco ocurrió. Los niveles de empleo alcanzaron niveles récord en Estados Unidos pre-COVID-19 y su recuperación post Covid ha sido también muy rápida.

Para pensar este tema con una perspectiva histórica, una referencia obligada es lo que ha pasado en el mundo en los últimos 200 años. En 1790, el 90% de la población estadounidense se dedicaba a la agricultura, actividad que hoy requiere solo el 1% de la población. El cambio tecnológico desde aquel momento fue enorme, y no debería ser muy diferente al que nos tocará enfrentar de aquí en más. Por lo tanto, si nos atenemos a lo que pasó desde entonces, lejos de enfrentar hordas de campesinos sin trabajo, los niveles de vida en la sociedad estadounidense han crecido continuamente y esos ex-campesinos han ido encontrando otros tipos de ocupaciones. De hecho, nunca existieron tantos trabajos como los que existen hoy. Es decir, nunca tuvimos tanta tecnología, tantos robots, ¡y tanto trabajo!

La desaparición de algunos trabajos es una consecuencia del proceso de aumento en la productividad en la economía discutido en capítulos anteriores. De hecho, la "productividad" se trata justamente de necesitar cada vez menos recursos para producir lo mismo.

El desarrollo de tecnologías permite encontrar maneras para hacer que las empresas produzcan de manera más eficiente, lo que causa cierto desempleo en el corto plazo. El proceso llevaría a que estos trabajadores sean liberados de trabajos cada vez más automatizables y a que, eventualmente, se dediquen a otras actividades que enriquezcan cada vez más la economía.

A pesar de los claros beneficios que acarrea el desarrollo de nuevas tecnologías, este mismo proceso genera tensión en la transición, ya que en el corto plazo hay un empleo que se destruye y la reubicación de los trabajadores en un nuevo trabajo no es instantánea. Además, si los nuevos trabajos requieren del aprendizaje de ciertas habilidades, un trabajador mayor quizás ya no pueda adquirirlas, empujándolo a una difícil situación de expulsión de la fuerza laboral.

La aceleración del progreso tecnológico tiene el potencial de ser verdaderamente disruptiva. El psicólogo Daniel Kahneman, ganador del Premio Nobel de Economía en 2002, ha argumentado que en el futuro los robots humanoides van a ser tan superiores a las personas que, incluso como humanos, vamos a preferir pasar el tiempo con ellos antes que con otros de nuestra especie. Kahneman, muy persuasivo, se explaya sobre el tema en el video que adjuntamos, y que les recomendamos mirar.



Video 34.23: Porque los robots serán más sabios que los humanos según Daniel Kahneman

Sin dudas, la tecnología seguirá impactando en nuestra vida de diversas maneras. La caída en la tasa de natalidad creciente en las últimas décadas, si se mantiene, es una de las problemáticas que obliga a preguntarnos: ¿es posible avizorar un futuro con muy pocas personas, todas viejas y ricas, viviendo en un mundo lleno de robots humanoides a su servicio?