



REVISTA ANÁLISIS ECONÓMICO

UAM-Azcapotzalco, División de Ciencias Sociales y Humanidades

Análisis Económico

Universidad Autónoma Metropolitana - Azcapotzalco

analeco@correo.azc.uam.mx

ISSN (Versión impresa): 0185-3937

MÉXICO

2003

Fernando A. Noriega Ureña / Carlos A. Zárate Palomino

SINDICATO, DISTRIBUCIÓN Y CRECIMIENTO: UN ANÁLISIS INSTITUCIONAL
DESDE LA TEORÍA DE LA INEXISTENCIA DEL MERCADO DE TRABAJO

Análisis Económico, segundo cuatrimestre, año/vol. XVIII, número 038

Universidad Autónoma Metropolitana - Azcapotzalco

Distrito Federal, México

pp. 229-276



Sindicato, distribución y crecimiento: un análisis institucional desde la teoría de la inexistencia del mercado de trabajo

*Fernando A. Noriega Ureña**

*Carlos A. Zárate Palomino***

Introducción

A pesar de su origen contestatario, los sindicatos han beneficiado de manera sostenida al desarrollo del capitalismo y de manera particular a la dinámica de la acumulación. Aun en los momentos de mayor agudización, durante los conflictos de intereses entre estos y las empresas, los sindicatos han contribuido a que la acumulación adquiriera características más dinámicas. Más aún, si la vocación opositora de las empresas a las reivindicaciones laborales hubiera progresado por encima de la fortaleza institucional de los sindicatos, haciendo más lento el crecimiento histórico de los salarios, su impacto en la acumulación hubiese implicado contrastes negativos severos respecto al estado que guarda hoy la economía mundial. Eso es lo que evidencia el modelo de generaciones traslapadas fundado en la Teoría de la Inexistencia del Mercado de Trabajo (TIMT) a partir de los conceptos fundamentales de la Economía Institucional, como se sustentará en este trabajo.

La causa básica de las contribuciones de los sindicatos a la acumulación, ha sido el establecimiento de arreglos contractuales que permitieron asegurar una tendencia de largo plazo de los salarios al alza. En contraste, se verifica que los periodos de decrecimiento de los salarios, debido al debilitamiento de la capacidad negociadora sindical, se han revelado como elementos propios de las crisis agudas

* Profesor-Investigador del Departamento de Producción Económica de la UAM-Xochimilco.

** Profesor- Investigador del Departamento de Economía de la UAM-Azacapotzalco.

en el patrón de acumulación capitalista. A ello, es posible que haya contribuido de manera determinante la idea simplista de que el crecimiento de los salarios disminuye las ganancias y la acumulación. Se trata de un patrón de razonamiento, desde el cual los propios empresarios atentaron, durante episodios importantes de la historia económica moderna, contra sus propios intereses y los de los trabajadores.

Lo anterior se ha sumado al concepto de “mercado de trabajo”, propio de la teoría ortodoxa como base analítica del sector laboral y de los problemas inherentes a los niveles de empleo y salarios, originando la conclusión de que si los salarios crecen por encima de la productividad marginal del trabajo, además de convertirse en fuente de inflación, provocan el desempleo de mano de obra. Se trata de la implicación errónea derivada del concepto equivocado de “mercado de trabajo”, que de acuerdo a nuestras conclusiones, no permite explicar coherentemente la relación histórica entre el crecimiento de los salarios y la acumulación, y en cambio ha atentado contra la estabilidad del sistema a través de los criterios de política económica que ha inspirado.

La proposición fundamental de nuestro trabajo es, precisamente, que los sindicatos son y han sido favorables a la acumulación capitalista gracias a las reivindicaciones salariales logradas. La teoría –única ventana de los científicos sociales para explicar la realidad– así lo demuestra.

El razonamiento formal seguido para arribar a tal proposición, tiene como punto de partida el concepto de que los sindicatos son en sí mismos instituciones y, por tanto, reglas que aseguran una de las condiciones iniciales a partir de quienes, los mercados se constituyen y operan. Dichas reglas determinan el marco de definición de los fenómenos de mercado; sin reglas o instituciones los mercados no existen y los precios relativos son inexplicables. De igual manera, sin un análisis histórico de la evolución de los sindicatos no es posible aislar aspectos esenciales de su naturaleza como institución, diferenciándolo de aquellos otros, eminentemente circunstanciales, a través de los que se tiende a confundir fácilmente el signo de su contribución al estado actual de la economía capitalista.

Sobre ese concepto se llega a la conclusión de que el problema de la presencia de los sindicatos en una economía de mercado ha sido metodológicamente mal resuelto en la teoría neoclásica, razón por la que las implicaciones macroeconómicas resultantes a partir de sus modelos son erróneas e inconsistentes. Como se podrá constatar a lo largo de la exposición, las propias bases axiomáticas de la teoría convencional obligan a introducir los sindicatos al sistema bajo dos pautas metodológicas que deben cumplirse simultáneamente: primera, que los sindicatos son agentes de mercado que sustituyen a los consumidores agremiados a ellos, decidiendo en nombre de ellos frente al sistema de precios y mercancías, y

segunda, que son una agregación de agentes individuales cuya capacidad de alteración de precios viola las condiciones de competencia perfecta en la economía.

Estas pautas desempeñan plenamente su papel en el marco del equilibrio general de competencia perfecta. Como es bien sabido, el equilibrio general competitivo se demuestra socialmente eficiente u óptimo en el sentido de Pareto. Así, cualquier violación a las condiciones de competencia perfecta disminuye inevitablemente la eficiencia social de la economía. Un fenómeno fundamental propio de la ineficiencia es el desempleo, el que se origina cuando fuerzas ajenas a los mercados presionan los salarios al alza hasta situarlos por encima de su nivel walrasiano, de manera que los compradores inhiben sus planes de contratación de trabajadores mientras los consumidores u oferentes se animan a ofrecer más tiempo de trabajo que antes de la elevación de salarios.

De esa manera el sistema, con salarios más altos que los de equilibrio en el mercado de trabajo, se sitúa siempre en algún punto de la función de demanda de trabajo de las empresas, así, las empresas realizan de todas formas su conducta maximizadora, en tanto los consumidores resultan insatisfechos en el mercado de trabajo y en los de bienes.

En ese encuadre analítico, una explicación de la teoría neoclásica a la elevación de salarios, y por tanto al desempleo, recae en los sindicatos, puesto que en el momento de su aparición en el sistema lo hacen gracias a que los consumidores procuran alcanzar, a través de su filiación gremial, resultados superiores a los que lograrían por sí solos. De esa forma los consumidores crean los sindicatos y son suplantados por estos en su papel de agentes colectivos cuyo poder tiende al monopolio, resultando inevitablemente en una distorsión de precios relativos; particularmente, en elevaciones sucesivas del salario real con el consecuente desempleo involuntario; fenómeno friccional y transitorio cuya duración se prolongará en la medida que perduren los sindicatos. Por tanto, si el objetivo de la política económica es devolverle al sistema su eficiencia social, el criterio fundamental será que los sindicatos desaparezcan de la economía.

En el desarrollo teórico del trabajo se propone como una de sus partes, la del modelo fundamentado en la TIMT, uno de cuyos pilares axiomáticos: el *teorema de superioridad*, demuestra que la teoría del productor de la tradición neoclásica se finca en hipótesis inconsistentes. Corregidas tales inconsistencias y en pleno apego a las condiciones de competencia perfecta, la TIMT hace evidente que en un sistema de mercados el sector laboral no es uno de ellos, ni el salario un precio sino una variable distributiva. Esos resultados, comunes a todos los modelos basados en la TIMT, se confirman plenamente en el marco conceptual aquí expuesto, y las implicaciones macroeconómicas a que dan lugar resultan ser estrictamente opuestas a

las de la teoría tradicional. El modelo permite exponer con detalle los aspectos inherentes a la distribución, a la acumulación y al crecimiento.

El artículo se presenta de la siguiente manera: la discusión del sindicato como institución y su ordenamiento metodológico se abordan en la sección uno, la sección dos está asignada a la exposición y discusión del papel de los sindicatos en la teoría neoclásica y se encuentra dividido, a su vez, en varios apartados que exponen el equilibrio competitivo, la competencia imperfecta, el cálculo económico de las firmas, los contratos ineficientes y los eficientes y las implicaciones macroeconómicas. Una vez revisadas estas ideas a través de modelos específicos y sustentado el argumento de suplantación de consumidores por sindicato en ellos, la sección tres se propone un modelo basado en agentes maximizadores, bajo condiciones de competencia perfecta, con sindicatos que se introducen al análisis corrigiendo el error metodológico de la teoría neoclásica, y que determinan —en su naturaleza de instituciones y sin suplantarse a los consumidores— las condiciones iniciales del sistema de mercados. Finalmente, en el último apartado se exhiben las conclusiones del análisis a través de un conjunto de proposiciones orientadas a elucidar criterios de redefinición del papel de los sindicatos frente a los cambios estructurales que hoy en día experimenta la economía mundial.

1. Patrones de comportamiento sindical: sindicatos antisistémicos vs. sindicatos prosistémicos

El propósito de esta sección es identificar las tendencias del comportamiento institucional de los sindicatos, y bosquejar de manera comprensiva las características esenciales y las circunstanciales, de dos patrones de organización sindical existentes actualmente: el antisistémico y el prosistémico. El análisis discurre en dos niveles, por una parte, se explicita el nexo macro analítico del sindicato con la economía, la sociedad y la política a través de definiciones y conceptos específicos que en el discurso analítico se van articulando entre sí; por otra parte, se exponen los aspectos económicos y sociales de la relación micro analítica sindicato-empresa.

Es útil advertir que esta reflexión sobre el sindicato se aparta de las visiones convencionales, particularmente de aquella fundada bajo el supuesto ontológico de una lógica industrialista que preside de modo ubicuo e inmanente todo proceso social, entre ellos el del sindicato.¹ Esa fuerza económica, tecnológica y social, la *deus ex maccina*, es asumida en la lógica industrialista como una causa sobredeter-

¹ Streek (1984).

minante que nulifica a los actores sociales reales (sindicatos, empresas, funcionarios, etc.), puesto que es ella la fuente única, el *explanandum* de todos los fenómenos suscitados en una economía industrial.

No obstante el reconocimiento de la lógica industrialista en torno a la funcionalidad de las instituciones industriales, ésta las reduce a ser simplemente mecanismos institucionales; no complejos procesos sociales. Ello se contrapone a nuestro planteamiento de que los sindicatos son actores institucionales fundamentales, dotados de atributos propios como memoria, identidad y conciencia organizacional cimentada en un sistema de percepciones, tradiciones, costumbres, valores y propósitos colectivos (proyectos y objetivos); capacidad de aprendizaje, selección y cambio de sus genes organizacionales para adecuarse a un ambiente de riesgos y oportunidades;² son organismos sociales conscientes que se estructuran (en jerarquías internas) y se comportan de acuerdo a estas cualidades y al ambiente en donde se insertan; finalmente, son arreglos institucionales endógenos al sistema económico, que responden al dilema o conflicto social básico (capital-trabajo) del capitalismo.

En el amplio espectro de la economía institucional puede coincidirse al afirmar que el sindicato es un ente organizacional estructurado en términos de normas, procedimientos y prácticas de negociación colectiva, así como de costumbres, tradiciones, valores, ideologías, proyectos y objetivos gremiales. Se trata entonces de un actor económico y social cuyo comportamiento está sujeto a reglas de juego que pueden ser intencionales o involuntarias, y determina a su vez tales reglas. En su intento de optimizar sus fines dentro del conflicto capital-trabajo, despliega acciones razonables —de organización, negociación y contratación laboral— en función de cada situación específica a partir de aquellas que replantean las condiciones iniciales de los procesos de producción y precios. Asimismo, adopta estrategias de interlocución, negociación y cooperación tendientes a restablecer el equilibrio en la relación industrial básica, es decir, de los trabajadores con los directivos o los titulares de los derechos de propiedad de la empresa.

Este agente procesador, negociador, constructor y operador de reglas es también endógeno al proceso productivo y antecede a cualquier fenómeno de formación de precios, debido en lo fundamental a que es un actor *sine qua non* de la determinación del régimen de propiedad y de los derechos o acciones posibles resumidos en los contratos, que definen las referencias previas a la conducta económica de los agentes individuales. El sindicato determina una parte esencial del

² Nelson y Winter (1974).

marco institucional que los individuos requieren como información previa a sus decisiones de oferta y demanda; no suplanta a los consumidores ni a las empresas; se debe a los trabajadores y es parte del arreglo organizacional de las empresas.

No es de origen exógeno a la economía, como se postula en los neoclásicos, porque al contribuir a reducir la incertidumbre en el sector laboral a través de los contratos, minimiza los costos de transacción o de instalación y permite asegurar la existencia y viabilidad de la empresa en el largo plazo. En nuestro planteamiento no existe el problema metodológico-epistemológico de *ad hocidad*, como en los neoclásicos, donde el sindicato, al ser adherido o sobrepuesto a la teoría, suplanta a una parte de los agentes económicos e imposibilita alcanzar el equilibrio walrasiano inherente a un ambiente conformado únicamente por agentes individuales y mutuamente independientes; por ende, el sindicato debe eliminarse.

Los neoinstitucionalistas, por su parte, se oponen a esta propuesta normativa porque en ella carecerían del recurso analítico (gremio laboral) que les permita construir su “historia” o explicación acerca del curso del proceso. Es decir, cómo surge y cómo se logra el equilibrio en el modelo lógico-axiomático de competencia perfecta de la teoría neoclásica con presencia del sindicato, cuya naturaleza histórica se resume en su aporte al marco institucional que antecede a los procesos de mercado.

Analíticamente, el enfoque “neoinstitucionalista” sustenta la lógica industrialista al insistir en ese sujeto suprainstitucional (“desarrollo industrial”) antes aludido, que manipula discrecionalmente a las “instituciones industriales” que acompañan funcionalmente el tránsito al equilibrio del sistema industrial. En este sentido, tal enfoque plantea que el desarrollo industrial, en cualquier latitud y grado de evolución, es convergente en el sentido de generar problemas idénticos que, consecuentemente, exigen instituciones semejantes. Específicamente, postula que en toda economía industrial los desajustes en la relación capital-trabajo son universales, por lo tanto, convergen con estructuras sindicales similares. Se implica que éstas propenden a comportarse como entes funcionales y de equilibrio, donde a menor politización, mayor especialización. Los líderes o dirigentes se convierten entonces en funcionarios “técnicos”, en expertos en el manejo exclusivo de las relaciones industriales, es decir, de las negociaciones sindicato-empresa y de los asuntos de organización laboral.

Sin embargo, la evolución reciente del movimiento sindical, particularmente en la mayoría de las economías industriales más desarrolladas, muestra situaciones de grandes tensiones sociales entre sindicato y empresa, y entre sindicato y Estado; proceso que se desarrolló sin desbordar los marcos del sistema capitalista

pese a la intensidad de los conflictos.³ Así, el conflicto social en las economías industriales generalmente posee como reverso la posibilidad de cooperación y acuerdo (la institución, regla o contrato) que permite instaurar o restablecer el equilibrio entre los actores en pugna, los que posibilitan la permanencia o la expansión de la economía. Esto no conduce a una visión teleológica o valorativa del conflicto social, particularmente el de factura sindical; al contrario, devela una perspectiva procesal de los agentes ante el problema económico esencial de la distribución del ingreso entre salarios y ganancias. Al efecto, se admite en la economía y en la sociedad la coexistencia de pugnas y acuerdos entre ellos, los sindicales.

No obstante, para alejar cualquier proclividad funcionalista, propia de la lógica del desarrollo industrial, se plantea que los sindicatos son agentes de racionalidad limitada, por ello operan en un contexto de contratos incompletos que limitan los efectos perniciosos de la incertidumbre, fenómeno inevitable en la economía. Así, pese a los buenos deseos de los actores, sus acciones y decisiones no necesariamente implican arreglos institucionales; si ocurren, estos pueden resultar inadecuados para resolver los problemas. Entonces, ante el desarrollo insuficiente y la capacidad institucional de la economía y de los agentes en disputa, el sistema económico puede alejarse de su pretendido óptimo de bienestar, estancándose o colapsándose.

El desarrollo institucional del sindicato es fundamental por ser un componente estructural u organizacional de la empresa y de la economía capitalista. En un contexto de alto desarrollo tecnológico, por parte de los trabajadores su contribución productiva es crucial, puede comprometer aspectos esenciales tales como los derechos de propiedad y la participación en los residuales o ganancias, particularmente en la empresa dinámica o moderna. Así, en referencia a las economías industriales más avanzadas, Aoki (1990: 101s) plantea que el sindicato es un componente básico de la estructura corporativa, donde los intereses colectivos de los trabajadores, después de negociarse, inciden directamente en decisiones estratégicas de la empresa: organización de procesos productivos, prácticas de aprendizaje e innovación tecnológica de los trabajadores, costos primarios y competitividad, distribución de beneficios y derechos, financiamiento de la inversión, etc.

³ Se observó en los años 70 un proceso de radicalización del movimiento sindical europeo que implicó la caída de coaliciones gubernamentales, inclusive aquellas proclives a la defensa de los trabajadores (partidos socialdemócratas) en Europa; particularmente dramático fue el caso del Trade Union Congress (TUC) en su relación con el Partido Laborista. Lange *et al.* (1982).

El sindicato es un arreglo gremial organizado en función de su capacidad para construir consensualmente múltiples propósitos colectivos; asimismo por su destreza en construir complejos esquemas de captación de recursos para sostener su actividad sindical. De acuerdo al tipo de sindicato, grado de desarrollo institucional, económico y tecnológico, su actuación mutual incide en los costos de transacción u organizacionales de las empresas. Igualmente, en función de su capacidad organizacional y de contratación, tiene efectos estabilizadores o desestabilizadores en el sistema económico (la empresa, la economía y la sociedad global). Debido a la naturaleza incompleta de los contratos, en el ámbito de la empresa este agente se sujeta a un proceso dinámico de conciliación que necesariamente requiere de subsecuentes negociaciones colectivas *ex post*. En esta dinámica, el sindicato y la dirección corporativa tratan, cada cual, de alcanzar sus objetivos particulares minimizando sus respectivos costos laborales de transacción. De este modo el sindicato se legitima gremialmente y la empresa se justifica como una organización económica rentable al disponer de trabajadores “propios” o de planta. Cualquier otra forma de contratación laboral no es redituable para la empresa.

Conforme evoluciona el capitalismo industrial, el sindicato se torna progresivamente en una institución más heterogénea y compleja; su estructura y comportamiento varían según la diversidad de las circunstancias económicas, políticas, culturales y sociales; asimismo, cada caso está determinado por el tipo de industrialización seguido. Dadas las necesidades analíticas de ilustrar empíricamente el impacto de los sindicatos en la distribución y el crecimiento económico, y abstrayendo las complejidades inherentes a las especificidades nacionales como los diferenciales de desarrollo económico, se identifican dos patrones básicos de organización laboral decantados durante la evolución reciente del capitalismo: el sindicato antisistémico y el funcional o prosistémico.

Estos dos tipos de institucionalización sindical convergen o son consistentes con dos patrones de desarrollo corporativo: el sindicato antisistémico, dotado de instituciones económicas, entre ellas la empresa, con una orientación fundamentalmente de mercado, gravitando en su componente financiero-bursátil (Gran Bretaña, EUA); en el modelo de sindicato prosistémico sus corporativos están centrados en señales múltiples provenientes del mercado, del Estado y de otros mecanismos sociales y privados de regulación como los bancos, cooperativas, gremios corporativos, etc. (caso de regímenes socialdemócratas o economías con fuerte nexo mercado-Estado).

Una descripción sinóptica de la evolución de los sindicatos en la etapa contemporánea, muestra que las crisis de los años treinta y setenta constituyen momentos fundamentales en el desarrollo institucional del movimiento laboral or-

ganizado. Durante ese periodo se asiste a momentos de auge y de crisis de la pauta institucional de organización laboral contestataria o antisistémica, y en contrapartida se observa el surgimiento y consolidación de un patrón alternativo, el sindicalismo funcional o prosistémico. Particularmente, este último permite evidenciar los atributos de un modelo de crecimiento y distribución con la participación de los trabajadores en las ganancias y el control de la empresa: el argumento central de este artículo. Por lo pronto, los siguientes dos apartados se orientan al análisis de esos dos patrones de sindicalización aludidos.

Un rasgo fundamental del desarrollo histórico del sindicato antisistémico o funcional, es haber dado origen a la definición de una tendencia secular de elevación de salarios y reivindicación de las condiciones laborales de los trabajadores, por encima de lo que las conjeturas permiten estimar que hubiese sucedido en un sistema de empresas sin gremios de trabajadores participando en la determinación del régimen de propiedad y en la distribución del producto social. En este sentido, es importante tener presente que, históricamente las economías que revelan menores tasas de acumulación, son también las que evidencian las mayores debilidades institucionales, particularmente en el sector laboral. Las economías con sindicatos débiles suelen ser las economías más pobres, pequeñas en términos de la dimensión de su producto por habitante, de su acumulación y tecnológicamente más rezagadas; en contraste, las economías con sindicatos cuya fortaleza institucional ha sido un pibote de su desarrollo, no sólo revelan las tasas históricas más elevadas de crecimiento de los salarios, sino también los mejores indicadores de distribución del ingreso, de progreso tecnológico y de acumulación.

1.1 Sindicatos antisistémicos o contestatarios

El germen de los sindicatos se remonta a los inicios de la industrialización, cuando la intensidad del conflicto social y los excesos de inequidad en las relaciones capital-trabajo derivados de los vacíos institucionales existentes, comprometían la consolidación y la viabilidad de largo plazo de la empresa, de la industria y del sistema capitalista en general. Originalmente el sindicalismo fue disfuncional por naturaleza; en gran medida se nutrió del movimiento laboral tradicional o histórico, su evolución institucional se dio conforme al desarrollo de la industria, la economía y la sociedad.

Sus antecedentes fundacionales se remontan a los elementos doctrinarios de la industrialización, el desarrollo y la justicia económica y social de Owen, Saint Simon, Fourier, Lasalle, Proudhon y otros. Estos pensadores reaccionaron

críticamente ante los efectos perversos del capitalismo y la industrialización; particularmente respecto a las condiciones extremas de explotación de los obreros manufactureros. Así, en la sociedad industrial más avanzada del siglo XIX, Inglaterra, con inspiración en las ideas de Owen y de los socialistas ricardianos, se asiste entre 1830 y 1832, a una oleada de conflictos laborales que se traducen en un intenso esfuerzo de organización sindical, que alcanza un resuelto proceso de centralización con la formación de la organización sindical más grande (medio millón de miembros, a la sazón) e importante de Europa: *The Grand National Consolidated Trade Union*⁴

Este arranque organizativo de los trabajadores ingleses se amplificó y extendió a Francia y al resto de las economías europeas, todas ellas buscando descontar la brecha industrial que las separaba de Inglaterra. Tal hecho constituye un momento histórico fundamental del desarrollo económico, el sindicato alcanzará paulatinamente su reconocimiento y consolidación institucional. No obstante, es un largo proceso de avances y retrocesos de evolución sindical que continuó robusteciéndose con el auge de los movimientos socialistas de fines del siglo XIX, habiendo alcanzado su clímax con el triunfo de los bolcheviques en Rusia. Tendencia que se sostuvo durante las décadas de los años treinta y setenta del siglo XX, simultáneamente al ascenso de regímenes socialdemócratas y socialistas en diferentes latitudes del planeta.

Este desarrollo fue acompañado por la constitución y el fortalecimiento de las ligas internacionales de partidos comunistas, socialistas, socialcristianos y socialdemócratas que impulsaron sus respectivas corrientes gremiales, sin embargo la mayoría confluyó hacia los sindicatos contestatarios. En estas circunstancias los sindicatos se plantearon grandes dilemas estratégicos, tales como su participación o no en las decisiones de la empresa, sus relaciones con los partidos políticos y el Estado, etc. Como resultado, esos gremios se situaron en un espectro que va desde aquellos interesados con el cambio radical del sistema capitalista, hasta los interesados en contribuir con la empresa y el sistema, incluyendo los que se mantenían en una posición neutral u ontológica. Para estos últimos, el capitalismo y sus instituciones no cambiaban, todo permanecía invariable, por lo tanto, no les preocupaba el curso de la empresa ni del sistema; sólo les importaba una parte de la negociación: la de los trabajadores y su sindicato.

⁴ Lichtheim (1979: 51s).

1.1.1 Aspectos macroinstitucionales

Desde la depresión de los años treinta, en las fases recesivas, los sindicatos antisistémicos contribuyeron a propiciar graves crisis en la economía, la sociedad y la política, como resultado de su incapacidad o negativa para establecer acuerdos institucionales con los gobiernos. Esto se expresó en el fracaso de las políticas ortodoxas de gasto fiscal y contracción de la inversión pública. En muchos casos estas estrategias fueron promovidas inclusive por gobiernos socialdemócratas, no obstante su inclinación ideológica hacia los sindicatos (Partido Laborista de Inglaterra y partidos liberales o socialdemócratas de Alemania, Francia, etc.). El sindicato antisistémico ha sido y es por naturaleza contrario a las políticas ortodoxas de contracción económica que abaten los salarios y el empleo; por ello la respuesta sindical fue presionar hacia una política económica keynesiana de crecimiento para evitar estos problemas. De ese modo se buscaba garantizar la membresía sindical y la base social de poder electoral para negociar y establecer alianzas políticas y sociales que permitieran mantener o llevar al poder gobiernos funcionales a los proyectos político-sociales del movimiento obrero. Durante la mayor parte de la posguerra, esta política económica fue relativamente exitosa; sin embargo, no pocas economías operaban ese esquema, pero con costos sociales tan elevados que comprometieron su capacidad de crecimiento y competitividad de largo plazo.

Estos resultados económicos desfavorables acentuaron las dificultades para establecer los acuerdos políticos y sociales estratégicos entre sindicatos y gobierno, lo que se reflejó en la consecuente agudización de la crisis económica y en la pérdida electoral de los aliados políticos de los sindicatos; ocasionando una grave crisis de legitimidad política e institucional, particularmente en los partidos socialdemócratas y en las direcciones sindicales. Ese deterioro afectó severamente al patrón político-sindical contestatario.

Pese a lo anterior, como en toda crisis, las oportunidades de cambio del movimiento sindical estuvieron presentes. La serie de fracasos y retrocesos de los sindicatos contestatarios implicó, de acuerdo a cada circunstancia histórica particular, un proceso de evolución y aprendizaje. En Suecia, Alemania y Japón particularmente, las organizaciones sindicales experimentaron cambios institucionales y estructurales profundos durante la fase de auge keynesiano; los sindicatos se reorientaron, abandonando su estrategia contestataria y asumiendo un papel funcional dentro del sistema, adoptaron estrategias de participación y cooperación en las decisiones de la empresa o en la gestión de los programas gubernamentales de alto impacto social, que permitieron la constitución y consolidación de un patrón de sindicalización alternativo al tradicional, sin abandonar su autonomía, ello posibi-

litó el incremento de su universo de negociación, como también de su capacidad contractual, socialmente, el movimiento sindical se volvió más dinámico.⁵

1.1.2 Aspectos microinstitucionales

Contrastando con el sindicalismo funcional, en este modelo la institucionalidad trabajo-capital o lo que se denomina “mercado de trabajo”, se caracterizó por su alto grado de fragmentación. Esto obedeció a dos causas, por un lado, a la diversificación política-partidaria que se expresaba en un sindicalismo pluralista (Francia, Italia, entre otros); por otro lado, a una situación de homogeneidad política (bipartidismo anglosajón) y el alto grado de descentralización sindical. En este esquema, el poder real para establecer los arreglos contractuales capital-trabajo yacía en las decisiones individuales de una multiplicidad de sindicatos de planta o de empresa. Tal atributo implicaba problemas de coordinación, particularmente para centralizar decisiones estratégicas en un universo sindical disgregado, situación que se acentuaba ante la incapacidad política y orgánica de la máxima instancia jerárquica del sindicato.

Tal esquema fecundó la radicalización y politización sindical, fenómeno que en general, se agudizaba dada la naturaleza excluyente del Estado, particularmente con estos actores sociales y políticos que supuestamente amenazaban su existencia. Así, este complejo institucional no estaba estructurado para incorporar al sindicato a ninguna instancia de decisión gubernamental. Instauraba negociaciones con las centrales sindicales, pero en un entorno de desconfianza, donde no prevalecía el interés general; ninguna de las partes se beneficiaba, porque el Estado no estaba dispuesto a ceder alguna potestad, ni el sindicato deseaba comprometerse institucionalmente con algún espacio de poder. La postura de exclusión sindical se observó también a nivel de establecimiento o de empresa, expresándose en el insuficiente nivel de institucionalización de las relaciones industriales o laborales.

Existía una suerte de división del trabajo entre partido y sindicato, mientras el primero (partidos comunistas, laboristas, etc.) se encargaba de las tareas de reforma o cambio del sistema, el sindicato aliado al partido era responsable de establecer relaciones directas con los agentes institucionales del sistema (desde el nivel de planta o empresa hasta con los gremios empresariales y el Estado), para

⁵ En un comparativo 1953-1973, respecto a 1946-1950, se constata que las disputas sindicales se incrementaron en los países con sindicatos funcionales (Suecia y Alemania con 182% y 50%, respectivamente), más que los países con sindicatos no funcionales (Inglaterra, 31%). Véase Booth *et al.* (1997: 431).

negociar las demandas colectivas de los trabajadores. Adicionalmente, dentro del sindicato existía otra división de funciones; en tanto la jerarquía máxima (u órgano centralizador) era el ente político-económico de diálogo horizontal o global con el Estado y los gremios empresariales centralizados, el sindicato de base (incluyendo otros organismos sindicales agregados) asumía papeles específicos, particularmente los relacionados con el instrumento de lucha fundamental: las demandas colectivas de trabajo en el plano concreto del taller, la fábrica o la empresa. Esto sucedía dentro de un proceso institucionalizado del conflicto social, donde el sindicato se sometía al cumplimiento de los contratos colectivos y a sus procedimientos convenidos de construcción, negociación, instrumentación y monitoreo.

Sin perder su vocación contestaria, aceptaba la existencia del organismo económico capitalista; por tanto, el sindicato, al radicar directamente en la planta-empresa, participaba en el núcleo del sistema económico. El mecanismo de *collective bargaining* permitía la institucionalización del conflicto sindical, de modo que por más polarizado e intensificado fuese el proceso, el sindicato y la dirección corporativa establecían necesariamente líneas primarias de colaboración mutua. Esto se cumplía desde la fase de definición de las reglas de juego, la negociación del contrato colectivo, su instrumentación y el monitoreo correspondiente.

Este proceso ocurrió así porque la invasión de la esfera local o doméstica del sindicato individual por las instancias políticas o gremiales centralizadas, introducía una dosis de rigidez e impersonalidad en las relaciones que establecían los trabajadores organizados en su empresa. Estos tratos eran directos o reales por la fuerza de hábitos y costumbres arraigadas en ese espacio micro institucional de la empresa. Atributo que facilitaba la fluidez del intercambio y las relaciones “cara a cara” de los trabajadores con los directivos de la planta o del corporativo. En este contexto se generaron factores idiosincrásicos como la confianza, mecanismo fundamental que limitaba el oportunismo de alguna de las partes, facilitando el cumplimiento de los contratos. La condición de eficiencia contractual se desvirtuó cuando las instancias políticas (centrales sindicales y partido aliado) pretendieron suplantarse al sindicato individual en las decisiones específicas que le eran inherentes.

Esta división funcional del sindicato y de éste con su(s) partido aliado fue conflictiva, particularmente en situaciones de grandes tensiones económicas y sociales que amenazaban su existencia o la del sistema económico. Tal escenario fue posible cuando el partido aliado o el vértice político del sindicato estableció ciertas negociaciones políticas con el Estado, que subordinaron o cancelaron los espacios de autonomía del sindicato. Esto resultó extremadamente complejo y delicado en gremios con una arraigada tradición descentralizadora de sus decisiones (sindica-

tos anglosajones). Esta vía de centralización de la vida interna del sindicato resultó ineficiente y efímera, predominaron mientras operaron los mecanismos compulsivos que lo sustentaban.

El proceso tuvo como referentes las situaciones de imposición de políticas salariales de contención, incrementos de productividad laboral para detener el agravamiento de los desequilibrios macroeconómicos (recesión, desempleo, inflación, balanza de pagos, etc.).⁶ Por otro lado, el balance fue el mismo, cuando al calor de los conflictos sociales y el alto grado de radicalización y centralización política de los sindicatos, se establecieron desde el vórtice político (partido o central sindical), directrices generales acerca de la autogestión o el control obrero de las empresas.⁷ En ambos casos, uno de los factores causales fue el carácter general de los acuerdos establecidos dentro de las cúpulas políticas (sindicato y partido) y de estas con el gobierno y el Estado. En el mejor de los casos, los sindicatos de base tradujeron esos arreglos en estrategias, pero dada la dificultad de adecuarlas a sus circunstancias específicas, surgió el conflicto del partido con las centrales sindicales y de estos con los objetivos concretos del sindicato individual.

Este conflicto de intereses divergentes (partido y central sindical vs. sindicato de base), desnaturalizó los fines gremiales (comités mixtos o de “control obrero” dedicados a realizar actividades de bienestar social: tiendas, vivienda, recreación, etc.); esterilizó su organización (apatía, oportunismo, etc.); paralizó la vida institucional del sindicato (caída abrupta de la membresía, pérdida de registro, etc.), y en el mejor escenario, se burocratizó al desempeñar actividades más normativas que ejecutivas o de compromisos prácticos con las decisiones estratégicas de la empresa.

⁶ Este es el caso de las políticas aplicadas en las décadas de los años 70 y 80 por la ortodoxia neoclásica vía los gobiernos nacionales y los organismos financieros internacionales (Fondo Monetario Internacional y Banco Mundial, principalmente). Esas políticas fueron instrumentadas con poca resistencia en los países subdesarrollados, gracias en parte al papel de aquellos sindicatos cuya vocación corporativa los hizo adversos a los intereses de sus agremiados. En tanto, en los países industrializados el proceso fue gradual gracias a la fortaleza de sus actores institucionales (sindicatos y partidos, etc.). Sin embargo, en todos los casos los resultados de dichas políticas fueron extremadamente dudosos en términos de impulso al crecimiento y contención del desempleo. En México, durante el periodo 1974-1997 los salarios reales mensuales promedio disminuyeron a una tasa de 0.15% promedio al año, en contraste con un crecimiento anual promedio de 3.3.4% del PIB y baja acumulación por el crecimiento acelerado de la deuda externa; situación que se agudizó entre 1993 y 1997, cuando los salarios reales decrecieron en 6%, mientras el PIB creció en 2.41% promedio anual. Elaboración propia a partir de IMF, (2002). Para mayor información histórica sobre estos fenómenos, véase Lange *et al.* (1982).

⁷ Touraine (1967).

Finalmente, los sindicatos más politizados se enfrentaron a un conflicto capital-trabajo irresoluble, puesto que la pugna apuntaba a un sistemático cuestionamiento a los derechos de propiedad privada; es decir, el cimiento fundamental de la empresa capitalista, espacio donde en última instancia el sindicato podía participar como un propietario más, pero sin necesidad de colapsar su fuente de trabajo para justificar su propia existencia.

La creciente politización y la radicalización violentaron el sistema institucional de la economía, donde el sindicato era uno de los actores institucionales. No se entendió que la empresa constituía el espacio donde su aprendizaje, en algún momento de la evolución, podría permitir a los trabajadores el control absoluto de los derechos propiedad. No obstante, ese era y será un largo proceso de adiestramiento institucional cuya consecución corresponderá más a la esfera política que a la sindical. Esto no supone la apología del sindicato apolítico; todo lo contrario, refrenda también su dimensión política.⁸

Considerando que de este tipo de sindicatos se nutrió en el movimiento político contestatario, es importante señalar que uno de los problemas que se le atribuye, incluso actualmente, es de orden analítico. Esta crítica es particularmente directa a los partidos socialistas y comunistas de carácter marxista que se precian de científicos y no doctrinarios como los otros (fabianos, saintsimonianos, socialcristianos, liberales, etc.). Específicamente, se plantea la ausencia de una teoría marxiana acerca de la transición del capitalismo al socialismo; se supone que ésta es la causa por la cual fracasan en acceder al poder y construir el socialismo.⁹ Esta observación apela a la necesidad de establecer una reflexión sistemática acerca del cambio institucional: es un proceso de aprendizaje evolutivo, en el cual las nuevas instituciones pueden surgir de las viejas organizaciones (del capitalismo), sin descartar los procesos de creación y refuncionalización institucional.

Esto último se refiere a la capacidad de ciertos organismos económicos y sociales para modificar, deshacerse o incorporar nuevas rutinas o genes institucionales que pudieran permitir una suerte de plasticidad institucional. Así, en la fase de la revolución industrial inglesa, los primitivos organismos laborales tienen como antecesores a los miembros de los gremios artesanales que se constituyen en la élite de trabajadores especializados, por ende en líderes “sindicales”.¹⁰ Por ende, se sugiere la importancia de recuperar esa concepción evolutiva, para hacer posible un tratamiento institucional de la transición.

⁸ Touraine (1967).

⁹ Hodgson (1999).

¹⁰ Hobsbawm (1976: 11-75).

Después de presentar en términos macro y micro institucionales las características más sobresalientes del patrón sindical antisistémico, en la siguiente sección se busca establecer el mismo ejercicio para el modelo alternativo de sindicato. Esto en el entendido de que en la realidad ambos se encuentran imbricados desde su origen, pues el sindicalismo funcional es el reverso del otro; existe una suerte de continuidad institucional. Específicamente, el sindicato funcional es aquel organismo presente en el otro, pero distinto, dada su capacidad de aprendizaje y adaptación de sus genes organizacionales a las nuevas circunstancias, es un proceso de selección que le posibilita sobrevivir y desarrollarse institucionalmente con más eficacia para cumplir sus objetivos gremiales.

1.1 Sindicatos prosistémicos o funcionales

La conversión de las instituciones gremiales de trabajadores con proclividad funcional o cooperativa hacia los objetivos empresariales y a patrones más “amigables” de negociación (con agentes privados y el gobierno), y con tendencias a patrones de contratación colectiva menos ligados a la tradición contestataria y más flexibles hacia la coparticipación, se dio en medio de cambios profundos en las condiciones institucionales de los sindicatos, la economía y la sociedad en los países industrializados del capitalismo del último siglo. Los rasgos principales que caracterizaron tal conversión se analizan en los apartados siguientes.

1.2.1 Aspectos macroinstitucionales

El proceso de cambio institucional del sindicato tradicional en su esfera ideológico-política, valores, creencias, prácticas sindicales, jerarquías-liderazgos, estructura de alianzas, etc., implicó un fuerte movimiento de reestructuración o refuncionalización, incluyendo la creación de nuevas figuras organizacionales que asumieron estructuras, estrategias y comportamientos distintos a los propios de los sindicatos disfuncionales. Esto significó el desarrollo de nuevos y más complejos arreglos institucionales dentro de la empresa y el Estado, buscando esencialmente los mismos objetivos gremiales pero renunciando al ataque frontal al núcleo del sistema capitalista (de empresa); optando por el gradualismo y la cooperación como mecanismo privilegiado de negociación.

En última instancia, el cambio del sistema fue un objetivo estratégico de largo plazo que no se redujo exclusivamente a las demandas convencionales (salarios, prestaciones, condiciones laborales) sino que abarcó otros aspectos tales como la corresponsabilidad y la coparticipación en los asuntos de la empresa y de la

economía. Ese propósito esencial, por el lado del sindicato, se construyó en la lucha cotidiana por la participación de los trabajadores en las ganancias, la propiedad y la cogestión de las empresas.

Por otro lado, a nivel global o macro social, los organismos sindicales superiores establecieron las negociaciones y los arreglos institucionales respectivos con los partidos afines y el gobierno, para lograr sus reclamos sociales, económicos y políticos que trascendían el ámbito micro social de la empresa. Al efecto, procuraron satisfacer las exigencias macro de bienestar socioeconómico: desarrollo sistemático del cooperativismo, subsidios a los precios de los bienes y servicios públicos esenciales, gasto fiscal contra el desempleo, crédito de consumo básico y de vivienda, etc.

Las demandas sindicales de carácter general, que trascendían el ámbito de los sindicatos, se extendieron hacia otros sectores sociales como el de los desempleados, pequeños y medianos agricultores, clases medias, sociedades cooperativas, etc. Dado que estos objetivos generales implicaron una creciente complejidad económica y social, las centrales sindicales necesitaron asumirlos como propios; tal es el caso del programa gubernamental de *welfare state* o keynesiano que contuvo, entre otras, las demandas sociales de los sindicatos. Pero ello supuso que los sindicatos se comprometieran políticamente con todo el proyecto gubernamental, por ende, también con la conservación del sistema para participar en los costos y beneficios del mismo.

Este compromiso político y programático del sindicato con el gobierno y el Estado no significó la ausencia del conflicto social o de clases; al contrario, la sociedad se tornó más dinámica y más participativa:¹¹ los actores sociales, entre ellos los sindicatos, se anticipaban a los problemas para negociar y administrar los conflictos, de tal manera que se solventaran estableciendo arreglos institucionales que hiciera posible restablecer la estabilidad social. Entonces, surgía una economía y una sociedad institucionalmente más compleja, creativa y activa porque aceptaba la inestabilidad como una oportunidad de cambio negociado o institucionalizado para asegurar el desarrollo sustentable de la economía y sociedad en el largo plazo.

El modelo de sindicalismo funcional implicaba a nivel macro, arreglos políticos de las centrales sindicales con los gremios empresariales, partidos políticos y gobierno;¹² en tanto que a nivel micro, el sindicato individual establecía acuerdos o

¹¹ Pipitone (1994: 106s).

¹² Suecia, Alemania y Japón son los referentes empíricos más cercanos, pero el caso más emblemático es el primero, por haber dispuesto de actores sociales (sindicatos) y políticos, educados en una larga tradición (siglo

negociaciones con su empresa. El logro de soluciones institucionales exitosas en estos dos niveles de participación sindical, requirió de actores con alto grado de legitimidad, gran visión de conjunto, flexibilidad estratégica-táctica y capacidad negociadora. Adicionalmente, este proceso implicó operar en un ambiente político y social idiosincrásico en el que se destacaban los valores de confianza y cooperación.

Seguidamente, en coherencia con el objetivo principal de esta sección, es conveniente alcanzar una comprensión más precisa de los aspectos micro institucionales de este patrón de sindicalización.

1.2.2 Aspectos microinstitucionales

El sindicato funcional a nivel de empresa no fue un producto académico (de disciplinas como Relaciones Industriales, Organización Industrial ni de la Administración y Economía Industrial), fue un fenómeno social, determinado por los cambios institucionales en sus estrategias y valores, actitudes, prácticas y reglas de contratación colectiva. Este proceso fue progresivo y no se dio en el vacío; aconteció en el plano social de la producción, particularmente en la construcción de jerarquías y liderazgos para alcanzar madurez institucional y legitimidad; esto, en el establecimiento de los acuerdos o consensos de los aspectos cotidianos más directos de los trabajadores (la actividad operativa o de ejecución) en el taller, la planta o la empresa.

Este proceso se refiere a lo que se denomina “democracia industrial” o “democracia obrera”, que en la empresa se reflejaba vía diversos mecanismos de cogestión o participación en la dirección. Ese cambio institucional del sindicato también implicó la fijación progresiva, mediante el aprendizaje organizacional, en el inconsciente colectivo de los trabajadores sindicalizados, de una estructura de actitudes y valores sociales cooperativos. Particularmente en lo referente al compromiso con la naturaleza y comportamiento de la empresa, con sus jerarquías funcionales, sus proyectos, procesos, normas e incentivos, con sus resultados y sus balances reales y contables. Resumiendo, más allá de la negociación o la contratación colectiva tradicional (salarios y prestaciones), implicaba para el sindicato la identificación y el conocimiento de sus rutinas y genes organizacionales fundamentales para participar en el cambio, el control y gestión de una empresa capita-

xviii) negociadora a la sombra de un Estado *welfare state* con un aparato administrativo eficiente y fuertemente legitimado, que le hizo posible posicionarse mundialmente como una de las economías industrializadas con mayor capacidad de reacción ante las crisis (1929 y 1973), y con uno de los más altos niveles de bienestar económico y social del planeta. Lange *et al.* (1982: 190s).

lista de nuevo tipo o en transición hacia una economía y sociedad capitalista más equitativa. Para los trabajadores sindicalizados, la distribución del ingreso aparecía como un propósito fundamental.

Otro factor característico del modelo de sindicalismo funcional es el impacto que el progreso técnico tuvo en sus estructuras de ingeniería y organización de la empresa. A medida que el primero se intensificaba, tendía a impactar más en la organización, donde el resultante cambio en la reorganización de los procesos se convertía en un mecanismo de *feed back* que retroalimenta el sistema tecnológico de la empresa. Si este era positivo, se producía un avance en la ingeniería, la que reeditaba nuevamente el ciclo de innovación y cambio tecnológico. El desconocimiento de esta interacción dinámica y evolutiva llevó a exagerar uno u otro ámbito; así, los relacionistas industriales privilegiaron exclusivamente la dimensión organizacional, al afirmar que en ésta yacía el problema fundamental de la empresa industrial moderna,¹³ cuando en la realidad existen ciclos de predominio de una u otra esfera; así, en las fases de declive de la ingeniería, la tecnología organizacional comandaba el proceso, porque se requerían cambios estratégicos de gran alcance en la empresa.

El agotamiento de la plataforma tecnológica convencional de la empresa agudizó la disociación y el conflicto entre las jerarquías o estructuras de gobernanación de la empresa con los niveles operativos o de ejecución; particularmente con los trabajadores sindicalizados. Frente a esta situación, el sindicato asumió nuevas demandas, principalmente de carácter organizacional. Se trataba de participar en las decisiones que atañían al ambiente de trabajo y a los procesos productivos, donde el trabajador entregaba parte importante de su existencia. Esta demanda fue compleja en su negociación e instrumentación, porque una vertiente del conflicto era el choque de culturas organizacionales contrapuestas. Por un lado, la correspondiente a la jerarquía corporativa; por otro, la cultura laboral-sindical imperante, cuyos contenidos concretos se sujetaban a la naturaleza y evolución de cada experiencia de desarrollo corporativo, y del tipo y grado de industrialización.

Esta dualidad conflictiva abrió bastos e inéditos espacios de participación laboral. El ámbito social de la empresa se tornó más dinámico o participativo, el sistema resultó más inestable, pero dada la mayor capacidad de negociación de los nuevos actores, los equilibrios alcanzados resultaban más eficientes y duraderos que los correspondientes al modelo tradicional de sindicalización. En este contexto se tuvo, en primer lugar, un tipo de relación sindicato-empresa con alto grado de cooperación y capacidad de negociación (a nivel de firma y macro: relaciones

¹³ Tomasetta (1972: 92s).

de gremios sindicales y patronales), que no afectó los derechos de propiedad ni la distribución en el residual o beneficios.¹⁴ Fue una experiencia eficiente en términos de acumulación, distribución y estabilidad de la empresa y de la industria en el largo plazo.¹⁵ En segundo término están las situaciones donde la relación sindicato-empresa se tornaba extremadamente compleja y dinámica. La participación laboral se profundizaba a tal grado que el sindicato intervenía significativamente en la gestión, en los beneficios y en la propiedad de la empresa. Surgía en la tendencia, un tipo de relación sindicato-empresa *sui generis*, donde los derechos de propiedad resultaban afectados para coexistir con una forma de propiedad colectiva (patrimonio de los trabajadores). Esto porque las decisiones de la empresa se sujetaban a un mecanismo dual de control: intereses de los inversionistas corporativos (bancos y accionistas), y los intereses de los trabajadores; dado que *ex ante* se negociaban las capacidades y jerarquías de los trabajadores dentro de la red de coordinación horizontal de la empresa (Aoki, 1999: IV).

Cuanto mayor es el progreso técnico que incorpora este tejido productivo-social endógeno de aprendizaje y de coordinación horizontal (trabajadores organizados), se constituye en el activo específico fundamental y dinámico de la empresa de propiedad colectiva. En gran medida es tecnología organizacional sobre el *know how* del proceso productivo aportado por el trabajo dado su carácter estratégico, se constituye así inevitablemente en un poderoso factor de negociación colectiva. Esto ocurre en sociedades industriales tecnológicamente complejas y con alto desarrollo institucional en las relaciones capital-trabajo.¹⁶

¹⁴ La referencia concreta es el esquema complejo y altamente eficiente de contratación entre las centrales sindicales suecas (*Landsorganisationen i Svirege: LO* y *Tjanstemannens Central-Organisationen: TCO*, de empleados y obreros, respectivamente), con el Partido Socialdemócrata (*Socialdemokratiska Arbetarepartiet: SAP*) y la Confederación Patronal de Suecia (*Svenska Arbetsgivaforeningen: SAF*) Lange *et al.* (1982).

¹⁵ En países con sindicatos funcionales, como Alemania y Suecia, la situación fue la siguiente: Entre 1974 y 1994, los salarios reales mensuales promedio crecieron en Alemania en 2.47% promedio anual, respecto a una tasa media anual de 2.67% de crecimiento del PIB; en Suecia, entre 1974 y 1997 los salarios reales aumentaron a una tasa media anual de 0.81%, frente al 1.49% promedio anual de crecimiento de su PIB. Con menor desarrollo relativo de las instituciones sindicales respecto a Alemania y Suecia, en el Reino Unido, entre 1974 y 1994 los salarios reales crecieron a una tasa media anual de 1.6%, acompañados de un crecimiento promedio anual de 2.04% del PIB. La tasa de crecimiento de los salarios reales alcanzó en Alemania el 92.0% de la tasa de crecimiento de su PIB; en Suecia significó el 54.4%; en el Reino Unido el 78.4%, y en México, con el predominio del sindicato corporativo, para el período 1974-1997 reveló una magnitud negativa de 0.45% de la tasa de crecimiento de su PIB. Estos contrastes son reveladores de las tendencias de largo plazo marcadas por los sindicatos en las economías aludidas. Elaboración propia a partir de IMF (2002).

¹⁶ La referencia empírica se halla en las sociedades industriales más desarrolladas, tales como Alemania, Japón y Suecia.

Actualmente, dada la enorme complejidad de este activo específico de los trabajadores (habilidades y valores idiosincrásicos indefinibles como categorías de trabajo), y de su producto generado, el mejor contrato laboral resulta imperfecto ante las dificultades de anticipación de eventos contingentes. De esta forma, es imposible que los salarios, como la participación laboral en ganancias (bonos y premios), se determinen en el mercado; estos ingresos se sujetan a un proceso institucional de negociación interna entre el sindicato y la dirección de la empresa. Como todo contrato es incompleto, se genera un ámbito de indeterminación o ambigüedad resuelto con el recurso del contrato idiosincrásico, que implica confianza para posibilitar una creciente y progresiva participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa.

La participación laboral en el directorio no implica fortalecer estrategias sesgadas a la defensa exclusiva de los objetivos sindicales en los beneficios de corto plazo. Al contrario, procuran políticas de fortalecimiento del tejido productivo-social (activo específico humano), para asegurar altas tasas de crecimiento y de ganancias de largo plazo. Si en este proceso la dirección ejecutiva no asumiera un comportamiento equitativo o neutral frente a otros grupos de control corporativo, como bancos, accionistas, etc. sus decisiones carecerían de legitimidad o viabilidad. Los trabajadores dejarían de participar en la estructura de coordinación horizontal.

La dirección ejecutiva de la empresa está obligada por los trabajadores a maximizar la tasa de ganancias, lo que permite construir una base de prestigio y consecuentemente, la posibilidad de conservar o ampliar la autonomía de la empresa.

Los conceptos, definiciones y tendencias históricas expuestos hasta este punto, harán posible a continuación hacer una revisión puntual de las hipótesis a través de las cuales la teoría habitual trata de comprender el papel que desempeñan los sindicatos, y los resultados a que dan lugar. También harán posible replantear el problema y demostrar que la evidencia histórica se ratifica en los resultados derivados de la teoría, cuando el fenómeno es planteado de manera que las inconsistencias de la teoría neoclásica sean superadas.

2. Los sindicatos en la teoría neoclásica

2.1 Equilibrio competitivo y sindicatos

La negociación salarial y los contratos colectivos, mecanismos institucionales que rigen de manera general los procesos de contratación y despido de trabajadores en prácticamente todas las economías capitalistas del mundo actual, son del todo excluidos en el razonamiento analítico de una economía conformada por mercados

en competencia perfecta. En dicho cuadro lógico la economía se conforma de un número grande de consumidores y productores que guardan independencia entre sí; son agentes cuya capacidad individual para alterar los estados de la economía por su propia cuenta es nula. Se trata de un sistema de propiedad privada, con plena descentralización, información completa y ausencia de indivisibilidades, rigideces y obstáculos al intercambio, que da lugar a que el vector de precios se determine por las dotaciones iniciales, y por los parámetros propios de la tecnología y las preferencias.

Uno de los precios relativos que se resuelven de esta manera es el salario real, y en condiciones competitivas su nivel asegura el pleno empleo. Así, el equilibrio general —es decir, el vector de precios que hace mutuamente compatibles los planes de compra y venta de todos los agentes del sistema en todos los mercados— se define como un óptimo de Pareto. De ello deriva que cualquier situación distinta a un equilibrio general para la economía es inferior en términos de eficiencia social, y sólo es posible si aparecen obstáculos a las condiciones de competencia perfecta.

Los sindicatos—asociaciones colectivas de consumidores que buscan objetivos comunes, inalcanzables para estos últimos en su papel de agentes unipersonales—violán el individualismo metodológico e introducen elementos rígidos en la determinación de los niveles de empleo y salarios a través de su fuerza colectiva de negociación respecto a las firmas. Resultan ser instituciones que provocan en el sistema resultados ineficientes respecto al *maximum maximorum*, que corresponde al equilibrio general competitivo. Son atractivos para los consumidores porque les ofrecen, en caso de agremiarse, situaciones superiores a las que podrían alcanzar sin ellos.

En aras de mejores situaciones laborales para sus agremiados, los sindicatos presionan los salarios reales a niveles superiores a la productividad marginal del trabajo, recargan los costos de las empresas con obligaciones que derivan para ellas de condiciones ajenas al sistema de precios, disminuyen la eficiencia del trabajo en las empresas y, en el agregado, generan inevitablemente desempleo involuntario y menores niveles de producción y bienestar para el total de consumidores. Entonces la presencia de sindicatos resulta incómoda e indeseable para el sistema de mercados, originando de manera natural un criterio básico de política económica frente a tales organizaciones: procurar su desaparición.

2.2 Competencia imperfecta

El estudio de la negociación salarial y de los contratos colectivos en el marco de la teoría neoclásica se sitúa por tanto en regímenes analíticos de competencia imper-

fecta. El debate efectuado en este sentido entre Dunlop (1944) y Ross (1948), describe con precisión los puntos de vista extremos sobre la definición de una función objetivo para los sindicatos. Dunlop plantea que, al igual que los agentes individuales, los sindicatos pueden ser representados por una función objetivo, su principal argumento debe ser el salario multiplicado por el nivel de empleo. Los sindicatos procuran entonces la maximización de la masa salarial, que una vez determinada en la negociación con las firmas, se distribuye entre los agremiados al sindicato. En contraste con ésta definición, Ross plantea que el papel de los sindicatos frente a las firmas no puede ser reducido a una función objetivo de esa naturaleza. Considera que los sindicatos son instituciones políticas cuyo comportamiento se debe a un sistema complejo de objetivos políticos, sociales y económicos. De ambos puntos de vista, el que ha dominado la literatura de raíz neoclásica hasta nuestros días ha sido el de Dunlop.

Actualmente existen múltiples acepciones de la función objetivo de los sindicatos, mismas que difieren principalmente en el número de argumentos que se incluyen en ella. Sin embargo, entre los economistas neoclásicos, es aceptado que dicha función debe contener por lo menos los objetivos de salarios y empleo; dejar de lado cualquiera de ellos excluiría uno de los fundamentos de las acciones económicas de estas organizaciones gremiales. Hay también, aceptación general ante la idea de que las negociaciones entre las firmas y los sindicatos resultan en contratos colectivos de trabajo.

Es posible mostrar que los contratos resultantes pueden o no ser eficientes para ambas partes negociadoras, dependiendo del patrón de negociación que se siga. En particular, Leontief (1946) mostró que los contratos derivados de negociaciones efectuadas sobre el “derecho a dirigir” de una de las dos partes negociantes sobre la otra, son ineficientes. En el caso extremo (monopolio sindical), las negociaciones basadas en tal “derecho” consisten en que el salario es unilateralmente determinado por el sindicato, y una vez conocido éste, la firma decide por sí sola el nivel de empleo sobre su curva de demanda de trabajo. En general, el derecho a dirigir significa que lo que se negocia es siempre un punto particular sobre la función de demanda de trabajo de la firma. En tal caso la solución de la negociación da como resultado que la firma satisface su objetivo de maximización de beneficios.¹⁷

¹⁷ Para una ilustración gráfica del desequilibrio en un ambiente analítico de un producto no durable y un factor de producción, véase Noriega (2001: 54. cap. 2 y Gráfica 2.2).

Ejemplos representativos de modelos de este tipo de negociación lo constituyen los desarrollados por Farber (1987) y Oswald (1985), cuyas amplias similitudes se concretan en la siguiente formalización:

Supóngase la existencia de un sindicato conformado por miembros idénticos. El sindicato trata a todos sus miembros de igual manera, y en la negociación con las firmas puede estar representado por cualquiera de ellos. Dada la identidad entre todos los agremiados y en vista de las mismas condiciones bajo las que se hallan, supóngase que la firma emplea aleatoriamente al número de trabajadores que requiere, de entre todos los sindicalizados.

Cada trabajador ofrece inelásticamente una unidad de trabajo; si ésta no se vende, destina todo su tiempo al ocio. El número de trabajadores pertenecientes al sindicato es estrictamente inferior al total de trabajadores existentes en la economía; los pertenecientes al sindicato son completamente independientes de los no agremiados, y estos últimos no tienen influencia alguna en la negociación.

2.2.1 Cálculo económico de las firmas

Las firmas maximizan sus beneficios (Π), sujetas a una función de producción de rendimientos marginales decrecientes en el único factor existente del sistema: el trabajo, de manera que:

$$\Pi = sf(T_d) - wT_{dk} \quad (1)$$

con $f' > 0$ y $f'' < 0$. Estas condiciones garantizan que la masa de beneficios resultante de cualquier nivel positivo de producto será también positiva.

La variable T_d representa a la demanda de trabajo, w al salario real, y el parámetro s es un coeficiente tecnológico de productividad, de magnitud estrictamente positiva.

2.2.2 Cálculo económico del sindicato

La función objetivo del gremio está dada por la siguiente función de utilidad colectiva:

$$U^* = \left(\frac{T_d}{T_o} \right) u(w) + \left(1 - \frac{T_d}{T_o} \right) u(w_o) \quad (2)$$

En ella, $u(w)$ representa la utilidad neta del salario una vez descontada la desutilidad del trabajo, y $u(w_o)$ corresponde a la utilidad del ocio, aquí descrita como función del salario de reserva. Este último es el nivel de salario al que el trabajador típico del sindicato le es indiferente trabajar o no. Con dicho salario su utilidad iguala a la del ocio. T_o se refiere a la oferta de trabajo de los sindicalizados, y T_d al número de trabajadores sindicalizados empleados. Así, resulta que la utilidad del salario crecerá mientras se compruebe que $T_o > T_d$.

2.2.3 Contratos ineficientes

Los contratos posibles derivados del régimen de negociación con derecho a dirigir, corresponden en su totalidad a la función de demanda de trabajo de la empresa, debido a que una vez que el sindicato fija unilateralmente el salario que regirá, la empresa simplemente ajusta su demanda de trabajo al nivel en el cual dicho salario iguala a la productividad marginal del trabajo. La diferencial total de (1) para un nivel invariable de beneficios, resulta en:

$$\frac{dw}{dT_d} = [sf' - w] T_d^{-1} \quad (3)$$

Esta expresión indica que el nivel de beneficio de la empresa alcanzará su máximo en el punto de la función de producción en que la productividad marginal del trabajo iguale al salario real, e indica también que será en ese punto donde la firma determinará el nivel de empleo. Es decir que si el sindicato determina el nivel del salario real, la empresa determinará el nivel de empleo, pero siempre en un equilibrio maximizador de Π .

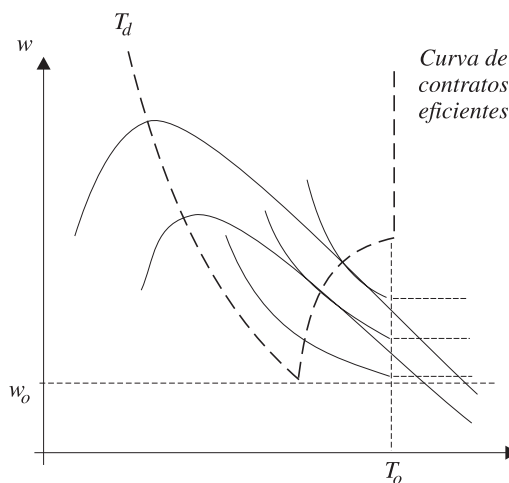
Por otra parte, la diferencial total de (2) para un nivel de utilidad determinado, resultará en:

$$\left(\frac{dw}{dT_d} \right) = -[u(w) - u(w_o)] [T_d u'(w)]^{-1} \quad (4)$$

Este resultado sólo será posible para $T_o > T_d$. En caso de pleno empleo, la función (4) será igual a cero. Esta función de la pendiente de las curvas de indiferencia de la función de utilidad del sindicato, son de pendiente negativa creciente hasta el punto en que el nivel de empleo de la firma iguala a la oferta de trabajo, y se hace cero a partir de dicho punto.

De las ecuaciones (3) y (4) se arriba a la representación gráfica siguiente, propuesta por Leontief (1946), precisamente para la demostración de ineficiencia de los contratos del tipo aquí analizado:

Gráfica 1



Se hace evidente en la Gráfica que los contratos definidos sobre la función de demanda de trabajo de la firma son ineficientes, debido a que en ellos la firma asegura la maximización de sus beneficios, pero el sindicato no maximiza su utilidad. En contraste, la curva de contratos eficientes se refiere a las situaciones, en las cuales tanto la maximización de los beneficios por parte de la firma, como la maximización de la utilidad por el lado del sindicato, se realizan. Un contrato eficiente bajo la condición $T_o > T_d$ es, evidentemente, aquel definido por la igualdad:

$$[sf' - w]T_d^{-1} = [u(w) - u(w_o)][T_d u'(w)]^{-1} \quad (5)$$

El único punto de contrato eficiente correspondiente a la función de demanda de trabajo de la firma, es aquel en el cual el salario alcanza su nivel de

reserva. Fuera de este punto, todos los demás de dicha función son de contratos ineficientes.

Bajo la modalidad de negociación considerada en este ejercicio, los contratos son ineficientes tanto si el salario es determinado unilateralmente por el sindicato, como si sólo el salario es objeto de negociación y no así el empleo. Para que un contrato sea eficiente debe ser resultado de la negociación conjunta del salario y del nivel de empleo. Si existiera pleno empleo de los trabajadores del sindicato, la condición de eficiencia de los contratos sería la siguiente:

$$[sf' - w]T_d^{-1} \geq [u(w) - u(w_o)] [T_d u'(w)]^1 \quad (6)$$

El contrato que se elija será, sin embargo, resultado de la correlación de fuerzas entre el sindicato y la empresa; aspecto no analizado en este cuadro analítico.

2.2.4 Contratos eficientes

Para el análisis de los contratos eficientes, se calcula una solución Nash para la negociación, sobre las siguientes pautas: siendo (Π) y (Π^*) los beneficios posibles de la firma, y (U) y (U^*) los niveles de utilidad factibles del sindicato, en cada caso con y sin negociación respectivamente, la solución Nash estará dada por el resultado del siguiente cálculo:

$$\underset{w,T}{\text{Máx}}(U - U^*)(\Pi - \Pi^*) \quad (7)$$

En ausencia de negociación la firma estaría inhabilitada para producir, por tanto sus beneficios serían cero. Por su parte, la utilidad del sindicato sin negociación corresponde a $u(w_o)$. Con ello el cálculo de la negociación Nash se expresa así:

$$\underset{w,T}{\text{Máx}} T_d [u(w) - u(w_o)] [sf(T_d) - wT_d] + \lambda(T_o - T_d) \quad (8)$$

El multiplicador restringe la maximización sólo a aquellos casos en los cuales la demanda de trabajo de la firma es igual o menor a la oferta de trabajo del sindicato. Siempre que se verifique que $T_o > T_d$, dicho multiplicador será igual a cero. Las condiciones de primer orden resultantes de (8), son:

$$u'(w)[sf(T_d)-w] = [u(w)-u(w_o)] \quad (5')$$

$$[u(w)-u(w_o)][sf(T_d)-wT_d] + [sf'-w]T_d = \lambda \quad (9)$$

$$y \quad (T_o - T_d) = 0 \quad (10)$$

De ellas se arriba a las siguientes soluciones de contrato eficiente:

$$sf'-w = \frac{u(w)-u(w_o)}{u'(w)} \quad (11)$$

$$\text{con} \quad w = 0.5[sf(T_d)T_d^{-1} + sf'] \quad (12)$$

La función (11) señala que el contrato eficiente se situará en cualquier punto en donde haya igualdad de la relación marginal de sustitución de la función de utilidad del sindicato, con la pendiente de la función de isobeneficio de la firma. La función (12) por su parte indica que el salario de equilibrio para el contrato eficiente será igual al promedio aritmético del producto medio y el producto marginal del trabajo. Cabe destacar que este salario corresponderá a la situación de pleno empleo de los trabajadores sindicalizados; no al empleo pleno del total de trabajadores presentes en el sistema.

2.2.5 Implicaciones macroeconómicas

Pese a que el modelo se desarrolla en un ámbito de equilibrio restringido de un sindicato con su empresa, sin ningún tipo de influencia del resto de la economía en sus procesos de negociación, se arriba al resultado de la rigidez salarial y el pleno empleo de la oferta de trabajo sindical, en un contexto en el que—bajo la hipótesis de tecnología idéntica en las otras empresas del sistema—el salario negociado supera a la productividad marginal del trabajo.

Esto sucede debido a que el supuesto de no influencia de los trabajadores externos al sindicato implica desplazar de la negociación, de las soluciones de mercado a las de distribución. Así entonces, si esta negociación es seguida por

otras empresas con sus sindicatos y en el sistema existen trabajadores no sindicalizados, el desempleo concernirá precisamente a estos últimos. Si toda la población de trabajadores fuese sindicalizada y la solución aquí expuesta se considerara un equilibrio general, entonces se estaría en presencia de un equilibrio de economía centralizada, no competitiva y, por tanto, ineficiente en el sentido de Pareto. El teorema de imposibilidad de Arrow sería un camino posible para analizar tal ineficiencia a partir del hecho de que todos los consumidores se consideran sólo uno. El sindicato pasaría a ser una especie de dictador benevolente o planeador central, y la firma sería sólo la restricción técnica a la cual sujetaría la maximización de la función objetivo social.

Sin embargo, la función objetivo aquí utilizada muestra un par de atributos que parecen generalizarse en los modelos neoclásicos sobre sindicatos: en primer lugar, que cuando el desempleo es positivo la utilidad del salario crece para los trabajadores sindicalizados; es decir que la elevación del salario –causa del desempleo en la teoría neoclásica– tiene más sentido como objetivo cuanto mayor es el desempleo y, por tanto, mayor también la debilidad sindical para negociar. En segundo lugar, que en pleno empleo y con un salario negociado el sindicato ya no tiene sentido; es decir que cuanto más grande es su fuerza, sus objetivos no requieren ya dicha fuerza, y la necesitan en cambio cuanto más pequeña es ésta.

La conclusión a la que conducen los modelos de esta naturaleza no son más que una confirmación lineal de los resultados tradicionales de la teoría habitual: los sindicatos provocan rigideces salariales, mismas que a su vez causan el desempleo. Es decir que en el marco analítico de la teoría neoclásica los sindicatos son la causa de los problemas que ellos mismos se proponen resolver. Son instituciones contradictorias con la eficiencia social que ofrece la economía competitiva.

2.3 Los sindicatos en la nueva economía keynesiana

La hipótesis de salarios de eficiencia ha significado un recurso analítico importante para el diseño de modelos con presencia de sindicatos, en el marco de la nueva economía keynesiana. El recurso metodológico del nuevo keynesianismo, de mostrar la existencia del desempleo a partir de rigideces provocadas endógenamente por los agentes económicos, ha dado lugar a suponer que los sindicatos provocan, ya sea a través de la discriminación entre trabajadores afiliados y no afiliados o sea por medio de su fuerza de negociación frente a las firmas, salarios reales superiores al walrasiano. Así las firmas, al ajustar sus niveles de empleo sobre sus funciones de isobeneficio, dan lugar inevitablemente al desempleo involuntario, cuyo carác-

ter friccional y transitorio se refiere, en plena identidad con la tradición neoclásica, a las ineficiencias introducidas por los sindicatos.¹⁸

Si bien las características del modelo básico de salarios de eficiencia inicialmente planteado por Leibenstein (1957) y más adelante propuesto en su forma actual por Solow (1979), Stiglitz (1976, 1984 y 1986) y Yellen (1984), han arrojado resultados que parecen mostrar novedades respecto al origen de la rigidez de salarios, las implicaciones macroeconómicas son exactamente las mismas que postula la teoría neoclásica a partir de sus modelos de competencia imperfecta. La presión sindical implica salarios de reserva más elevados que los que existirían si los trabajadores procedieran de manera individual, y el ajuste cuantitativo de las empresas en términos de niveles de empleo y producto resulta, inevitablemente, en desempleo para el agregado.

2.4 Mercado de trabajo: base analítica de la explicación

El núcleo de estos resultados, al igual que de todos los que derivan de los modelos de competencia imperfecta en la teoría neoclásica, se encuentra en el concepto de mercado de trabajo y en la forma en que se explica el funcionamiento de tal entidad. Bajo condiciones competitivas, la demanda de trabajo derivada del cálculo económico de las firmas implica la igualdad entre productividad marginal del trabajo y salario real; en competencia imperfecta el salario real supera a la productividad marginal del trabajo, generalmente por una magnitud constante, y la relación directa y sistemática entre salario y productividad se preserva. De ella se desprende –lo mismo en competencia perfecta que imperfecta– que a mayor salario real menor será la demanda de trabajo; es decir, para que las firmas aumenten la contratación de fuerza de trabajo, es necesario que el salario real disminuya. Por otra parte, la oferta de trabajo de los hogares o consumidores se construye sobre la base de la igualdad entre desutilidad marginal de trabajo y salario real, derivada de la conducta maximizadora de esos agentes. Tal igualdad implica que mientras más alto sea el salario real, mayor será el deseo de trabajar de los consumidores.

Con base en lo anterior, el nivel de empleo de la economía se situará necesariamente en algún punto de la función agregada de demanda de trabajo, puesto que sólo si las firmas se hallan en equilibrio, el sistema en su conjunto es viable. Si el salario real iguala tanto a la productividad marginal del trabajo como a su desutilidad marginal, los planes de compra y venta de trabajo de empresas y consumidores coinciden y se da lugar al pleno empleo. Pero si algún tipo de fricción, como la provocada

¹⁸ Véase Summers (1988).

por los sindicatos, pretende mejorar las condiciones de los consumidores por encima de las posibilidades eficientes del mercado, específicamente a través de elevaciones del salario real, las firmas disminuyen su demanda de trabajo y los hogares aumentan su oferta, de ésta manera aparece el desempleo involuntario.

Así, el camino natural para restaurar el pleno empleo se encuentra en la liberalización de las fuerzas de oferta y demanda y, en consecuencia, en la desaparición de la fricción que provoca salarios superiores a los competitivos. Siendo los sindicatos el origen de salarios más elevados que los competitivos o de libre mercado, en este cuadro analítico los sindicatos se convierten en instituciones contradictorias con su vocación reivindicativa, ya que, en primera instancia, procuran asegurar los niveles de empleo de los trabajadores, pero a lo sumo aseguran la estabilidad en el trabajo para sus agremiados, pues, en segunda instancia presionan al alza, a través de la negociación y de los contratos colectivos, el nivel general de salarios. En consecuencia, los sindicatos logran, en el mejor de los casos, favorecer sólo a sus agremiados, pero su presencia traslada sus costos hacia la población de trabajadores no sindicalizados, que es en donde se concentra el desempleo.

3. Teoría de la inexistencia del mercado de trabajo: presencia sindical en un modelo de generaciones traslapadas

Los resultados se muestran cualitativamente opuestos a los previamente exhibidos, en el ambiente analítico de la TIMT, sobre todo a la luz de una pregunta: ¿Qué justifica históricamente la existencia de los sindicatos? ¿Qué papel deben desempeñar hoy en día? Para evaluar algunas respuestas posibles, se exhibirá un modelo de generaciones traslapadas con base en las hipótesis propias de la TIMT, siempre bajo condiciones de competencia perfecta. Los recursos metodológicos propuestos paulatinamente, harán posible el análisis de la presencia sindical sin que tales condiciones se violen.

Es necesario, sin embargo, tener en cuenta que los modelos de generaciones traslapadas que se desarrollan bajo las hipótesis de la teoría neoclásica, confirman plenamente los resultados propios de ese enfoque como los revisados en los apartados previos. Esto significa que se observarán, de forma inmediata, contraste importantes de los nuevos resultados con los tradicionales, todos ellos derivados de las hipótesis de la TIMT, cuya superioridad respecto a las neoclásicas ha sido axiomáticamente demostrada.¹⁹

¹⁹ Véase el Teorema de Superioridad, en Noriega (2001: cap. 6). En él se demuestra que un productor, en ambiente competitivo, que decide en primer lugar hacer el cálculo de maximización de la masa de ganancia, da

3.1 Condiciones iniciales

Sea una economía definida en tiempo discreto, conformada por dos generaciones de consumidores en cada uno de sus periodos: los jóvenes, incorporados al sistema en el periodo t , y los viejos, que ingresaron al mismo en el periodo $t-1$ y que realizarán sus últimos planes de consumo en t . Estos últimos habrán salido definitivamente del sistema en $t+1$. Se supone que cada una de estas generaciones elabora su cálculo económico durante su juventud, maximizando una función de utilidad separable en el tiempo, que depende de su consumo presente q_{c1t} , y de su consumo futuro esperado bajo expectativas de verificación perfecta q_{c2t+1} . Los consumidores evalúan su utilidad en valor presente, descontando la utilidad esperada de su consumo futuro a una tasa subjetiva θ estrictamente positiva.²⁰

La coexistencia simultanea de jóvenes y viejos, implica que ambos comparten el producto a través de su asignación de mercado. Se supone que se trata de una economía plenamente competitiva, de propiedad privada y plena descentralización, en la que los jóvenes poseen la capacidad de trabajo –por la que esperan recibir salarios– y los viejos la propiedad del capital, para cuyo aprovechamiento contratan el trabajo de los jóvenes y ponen en marcha el proceso de producción del único bien que existe en el sistema. Se supone que cada consumidor ofrece inelásticamente una unidad de trabajo, y la oferta de trabajo de toda la población equivale al nivel de empleo, que a su vez iguala al volumen de población joven en el sistema: T_t . Con el fin de simplificar el modelo para los fines propios de este análisis, se supondrá que la tasa de crecimiento de la población es nula. Esta sim-

lugar a una tasa de beneficio inferior a la máxima posible. En segundo lugar, cuando decide maximizar la tasa de beneficio, resulta obteniendo una masa de ganancia superior a la del cálculo previo y, por supuesto, decidiendo su demanda de factores y oferta de producto en niveles que maximizarían dicha tasa de ganancia o tasa interna de retorno. El resultado final del teorema establece que en un sistema en el cual todos los agentes maximizan la tasa de ganancia, el nivel de producción es superior al del sistema en el que deciden a partir de la maximización de la masa de beneficios; en el primer caso el número de unidades productivas es mayor que en el segundo, y el volumen de factores empleado en ambos casos es exactamente el mismo. Por lo tanto, la maximización de la tasa de ganancia en condiciones de pleno empleo resulta ser superior en el sentido de Pareto a la que se ofrece con la maximización de la masa de beneficios.

La conclusión es que la teoría neoclásica interpreta, a través de su teoría del productor, un sistema de mercados que resulta ineficiente respecto al que se interpreta en la TIMT. ¿Por qué habría de pensarse que bajo competencia perfecta los productores capitalistas son ineficientes? No existe ningún argumento lógico para pensarlo así, de manera que el teorema de superioridad parece implicar que el problema no radica en un sistema capitalista de libre mercado sino en una interpretación que –hasta donde se sabe por el teorema de superioridad– ha sido incorrectamente interpretada por la teoría neoclásica.

²⁰ Para un tratamiento detallado de los modelos estándar de generaciones traslapadas, véase McCandless y Wallace (1991) y Blanchard y Fischer (1989).

plificación hará posible, además, explicar el crecimiento de la economía por causas estrictamente ajenas al crecimiento de la población; es decir, sólo por la acumulación de capital. A mayor capital en el aparato productivo le corresponderá necesariamente mayor nivel de producto, dado el volumen de trabajo empleado.

En correspondencia con lo previo, se supone también que la propiedad de las firmas se encuentra exclusivamente en manos de los viejos, y que los derechos sobre ellas se adquieren a través de la posesión del capital. Así, el ahorro actual de los jóvenes, que en el periodo futuro se convertirá en el capital disponible en el sistema, será el medio a través del cual adquirirán los derechos de propiedad sobre las empresas. Este supuesto variará a medida que la modificación de los escenarios analíticos lo demande. Sin embargo, a lo largo de todo el análisis se supondrá que el capital existente en cada periodo se consume por completo durante el mismo; es decir que nada se hereda de una generación a otra.

En un escenario inicial, la propiedad de las empresas determinará la participación de cada generación en los beneficios resultantes de la producción; es decir que los dueños de las firmas –los viejos– percibirán el total de beneficios. Seguidamente, en un escenario posterior, los jóvenes participarán de los beneficios de las firmas sin ser necesariamente propietarios de ellas.

Las tasas de participación en los beneficios, ambas pertenecientes a los reales no negativos, serán: ρ_w de los jóvenes, y ρ_k de los viejos, tales que $\rho_w + \rho_k = 1$. En el escenario inicial, con nula participación de los jóvenes en los beneficios, se tendrá que $\rho_w = 0$. En esta nomenclatura, el subíndice w se refiere a los jóvenes, cuya característica en términos de ingresos es de quienes poseen la fuerza de trabajo y perciben los salarios; y el subíndice k corresponde a los viejos, quienes siendo poseedores del capital actual, y por ello dueños absolutos de las empresas, perciben la renta que el capital generó, renta que se suma a sus ganancias.

Por hipótesis, los jóvenes financian con sus ingresos tanto su consumo actual q_{c1t} como su ahorro A_t , y esperan hacerlo también con su consumo futuro q_{c2t+1} con dicho ahorro y con el rendimiento que este les proporcione a la tasa de interés vigente en $t+1$. Los viejos, por su parte, financian con sus percepciones únicamente su consumo en t : q_{c2t} , última acción económica de esos agentes en el sistema.

Del único producto que se genera en la economía, derivan tanto el consumo como el ahorro; este último reingresará como el capital de las empresas durante el periodo siguiente.

Como resultado de las hipótesis de la TIMT, las firmas maximizan la tasa de ganancia, la que sumada a uno equivale al producto medio total de los factores,

y sujetan su maximización a una función de producción que incorpora los costos de instalación necesarios para hacer posible la organización de las firmas.²¹

3.2 Cálculo de los consumidores

Los consumidores jóvenes determinan sus planes de consumo actual y futuro a partir del siguiente cálculo, de manera análoga a sus predecesores bajo el supuesto de identidad entre todos ellos:

$$\text{Máx } U_t = u(q_{c1t}) + (1+\theta)^{-1} u(q_{c2t+1}) \quad (1)$$

S.a

$$q_{c1t} + A_t = w_t T_t \quad (2)$$

$$q_{c2t+1} = (1+r_{t+1})A_t + \rho_k \Pi_{t+1} \quad (3)$$

En el miembro derecho de (2) se muestran los ingresos de los jóvenes, mismos que equivalen a la masa total de salarios y nula participación en los beneficios. En el miembro derecho de (3) se exhiben el ahorro más su rendimiento esperado, sumado a los beneficios totales esperados por los jóvenes para financiar su vejez en el próximo periodo, con $\rho_k = 1$, es decir, cuando sean los dueños absolutos de las empresas. Puesto que se supone que hay plena identidad entre todos los consumidores, cada variable en este cálculo será representativa del agregado de dichos agentes en el sistema. La tasa real de interés del periodo posterior está dada por r_{t+1} .

Del cálculo expuesto se obtiene la relación marginal de sustitución intertemporal, en la siguiente expresión:

$$\frac{u'(q_{c1t})}{u'(q_{c2t+1})} = \frac{1+r_{t+1}}{1+\theta} \quad (4)$$

Bajo el supuesto de que la preferencia temporal es la misma para cada individuo durante su juventud, tanto como durante su vejez –por ejemplo β , tal que $1 > \beta > 0$ – que resultará ser la elasticidad consumo de la utilidad de cada periodo en (1), la expresión (4) será equivalente a:

²¹ Para mayores detalles acerca del sustento de estas hipótesis, véase Noriega (1994) y (2001).

$$\left(\frac{q_{c1t}}{q_{c2t+1}} \right)^{1-\beta} = \frac{1+r_{t+1}}{1+\theta} \quad (5)$$

Las funciones consumo y ahorro, respectivamente, resultantes del cálculo de los consumidores, corresponden a las siguientes expresiones:

$$q_{c1t} = \frac{(1+\theta)^{\frac{1}{1-\beta}}}{(1+r_{t+1})^{\frac{\beta}{1-\beta}}} A_t + \left(\frac{1+\theta}{1+r_{t+1}} \right)^{\frac{1}{1-\beta}} \Pi_{t+1} \quad (6)$$

$$A_t = \left[\frac{(1+\theta)^{\frac{1}{1-\beta}}}{(1+r_{t+1})^{\frac{\beta}{1-\beta}}} + 1 \right]^{-1} \left[w_t T_t - \left(\frac{1+\theta}{1+r_{t+1}} \right)^{\frac{1}{1-\beta}} \Pi_{t+1} \right] \quad (7)$$

Se observa que la función ahorro (7) tiene la primera derivada positiva en el salario y negativa en los beneficios; la segunda derivada, en cambio, es nula respecto al salario y a los beneficios, e indefinida respecto a la tasa de interés mientras no se determine con exactitud el valor de β . Esto significa que a mayor salario, mayor ahorro; en contraste, a mayores beneficios esperados durante la vejez, menor ahorro presente. Es decir que ante expectativas de bonanza en el futuro, las decisiones de los trabajadores de hoy serán de mayor consumo actual y menos ahorro.

3.3 Cálculo de los productores

Las empresas maximizan su función objetivo que consiste en la tasa de beneficios (8), sujetas a las características paramétricas de la tecnología, representadas en la función de producción (9):

$$Máx(1+\pi_t) = \frac{q_t}{w_t T_t + r_t K_t} \quad (8)$$

S.a

$$q_t = s(T_t - T_t^*)^\gamma K_t^\alpha \quad (9)$$

$$\gamma, \alpha \in \mathbb{R}^+; 1 > \alpha + \gamma > 0$$

Las condiciones de primer orden que resultan de la maximización, son:

$$\gamma s (T_t - T_t^*)^{\gamma-1} K_t^\alpha = w_t \frac{s (T_t - T_t^*)^\gamma K_t^\alpha}{w_t T_t + r_t K_t} \quad (10)$$

$$y \quad \alpha s (T_t - T_t^*)^\gamma K_t^{\alpha-1} = r_t \frac{s (T_t - T_t^*)^\gamma K_t^\alpha}{w_t T_t + r_t K_t} \quad (11)$$

El parámetro s representa el número de unidades productivas que integran el aparato productivo. En este caso, debido a que el numerador de cada una de estas expresiones es superior al denominador, las condiciones de equilibrio muestran que:

$$f'_{T\pi} > w_t \quad y \quad f'_{K\pi} > r_t \quad ; \quad (16)$$

Es decir que la productividad marginal de cada factor supera a su precio; lo que no sucede en la teoría neoclásica, en donde la productividad marginal de cada factor iguala necesariamente a su precio, en el punto de la función de producción, en donde el productor decide situarse para maximizar sus ganancias.

De (10) y (11) se logran las siguientes condiciones de equilibrio de las empresas:

$$T_t = \frac{1-\alpha-\gamma}{1-\alpha} T_t^* \quad (17)$$

y

$$r_t = \frac{w_t T_t}{K_t} \quad (18)$$

La primera de estas condiciones indica que el nivel de empleo en el sistema es independiente de la tasa de interés y del salario; depende sólo del tamaño de la organización que las dimensiones del mercado les demanda a las empresas. Este, que es el resultado fundamental de la TIMT, implica que el sector laboral no es un mercado, que el “mercado de trabajo” no existe, y que el salario, por tanto, no se determina como un precio más del sistema, sino que al ser una variable distributiva, se determina exógenamente, sin que tal exogeneidad tenga por qué derivar en rigidez de alguna clase o ser interpretada como tal.

Como se constatará, esta evidencia teórica de la inexistencia del mercado de trabajo será el fundamento de las diferencias con la teoría neoclásica, en el análisis de los sindicatos.

La segunda condición, (18), muestra que la tasa real de interés es directamente proporcional al nivel de empleo y al salario real, e inversamente proporcional al volumen de capital existente en el sistema.

Resolviendo (17) en T^* y reemplazando el resultado en la función de producción (9), desaparecen los costos de instalación y se logra la expresión del conjunto de equilibrios posibles y eficientes de la firma:

$$q_t = \left(\frac{\gamma}{1-\alpha} \right)^\gamma T_t^\gamma K_t^\alpha \quad (19)$$

Se trata de una función estrictamente cóncava, en cuya frontera las firmas maximizan la tasa de ganancia al salario y tasa de interés vigentes en la economía.

3.4 Equilibrio en el mercado de bienes

El cálculo del equilibrio estacionario en modelos de esta naturaleza, es fundamental para evaluar los resultados específicos de cada escenario posible en ellos. En este caso se exhibirán dos situaciones: 1) inherente a sindicatos cuya única posibilidad de determinación de condiciones iniciales se finca en la negociación del salario real antes de que los procesos de mercado ocurran y 2) concerniente al caso en

el que los gremios de trabajadores adquieren la posibilidad de participar en las ganancias, dando lugar con ello a un cambio institucional profundo en el sistema.

3.4.1 Primer caso: el salario se negocia de manera individual entre cada trabajador y su empresa contratante

Supóngase que la negociación salarial se ha realizado antes de todos los procesos económicos y que forma parte de las condiciones iniciales del sistema. El nivel de empleo es pleno y la oferta de capital de cada periodo se realiza a través de las decisiones de ahorro de los jóvenes del periodo previo, de manera que la igualdad entre ahorro e inversión, o entre ahorro de los jóvenes en el periodo t y el capital demandado en $t+1$, se realiza a la tasa de interés y al salario vigentes, según la siguiente expresión:

$$K_{t+1} = A_t \quad (20)$$

Se supone entonces que la negociación se realizó de manera totalmente atomizada para los trabajadores; cada uno de ellos negoció su salario con la firma contratante, sin relación de intereses con ningún otro trabajador del sistema.

Los jóvenes, que coinciden con ser los trabajadores, son sólo asalariados; no poseen derechos sobre las empresas ni participan de manera alguna de los beneficios. Los viejos son dueños absolutos de las firmas y perciben el total de beneficios. Bajo tales condiciones, el equilibrio del mercado de bienes estará dado por el reemplazo de (7) en (20), de manera que:

$$K_{t+1} = \left[\frac{(1+\theta)^{\frac{1}{1-\beta}}}{(1+r_{t+1})^{\frac{\beta}{1-\beta}}} + 1 \right]^{-1} \left[w_t T_t - \left(\frac{1+\theta}{1+r_{t+1}} \right)^{\frac{1}{1-\beta}} \Pi_{t+1} \right] \quad (21)$$

Para simplificar más el modelo, en lo sucesivo se supondrá que el nivel de empleo es igual a uno. Así, reemplazando sobre la base de (18) y (19) las expresiones inherentes a la tasa de interés y a la masa de ganancias en (21), se arriba a la ecuación:²²

²² La masa de ganancias estará dada por la diferencia entre el volumen de producto y la remuneración a los factores.

$$K_{t+1} \left[\frac{(1+\theta)^{\frac{1}{1-\beta}}}{\left(1 + \frac{\alpha}{1-\alpha} \frac{w_{t+1}}{K_{t+1}}\right)^{\frac{\beta}{1-\beta}}} + 1 \right] = w_t - \left(\frac{1+\theta}{1 + \frac{\alpha}{1-\alpha} \frac{w_{t+1}}{K_{t+1}}} \right)^{\frac{1}{1-\beta}} \left[\left(\frac{\gamma}{1-\alpha} \right)^{\gamma} K_{t+1}^{\alpha} - \frac{1}{1-\alpha} w_{t+1} \right] \quad (22)$$

Luego se arriba finalmente a la siguiente ecuación que relaciona el nivel de capital del periodo siguiente, con el salario del actual:

$$\left(\frac{1+\theta}{1 + \frac{\alpha}{1-\alpha} \frac{w_{t+1}}{K_{t+1}}} \right)^{\frac{1}{1-\beta}} \left[K_{t+1} + \left(\frac{\gamma}{1-\alpha} \right)^{\gamma} K_{t+1}^{\alpha} - w_{t+1} \right] = w_t \quad (23)$$

Esta expresión indica que las variables futuras estarán determinadas por el nivel de la única variable correspondiente al periodo vigente: el salario real. Por tanto, marcando una diferencia notable con los modelos habituales de generaciones traslapadas, en los que el capital futuro es generalmente función del capital actual, en éste se observa que el capital del periodo posterior es independiente del capital actual y depende exclusivamente del nivel de salario real vigente. Es decir que la acumulación futura del sistema no se explica por la del periodo actual, sino por una variable exógena que se ha negociado antes de los procesos de mercado. La importancia de la negociación, entonces, es fundamental para los resultados de largo plazo de la economía.

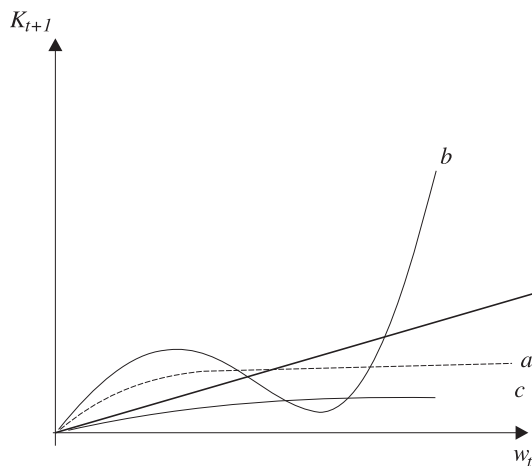
La complejidad de la ecuación (23) no permite arribar a la resolución del capital futuro en función de los parámetros de las preferencias y la tecnología, ni en función del salario real actual y futuro; sin embargo, diferenciándola es posible conocer sus propiedades fundamentales. El resultado de la diferenciación es:

$$\frac{dK_{t+1}}{dw_t} = \mu \left\{ \eta \left(\frac{1+\psi}{1+\psi} \frac{w_{t+1}}{K_{t+1}} \right)^{\frac{2-\beta}{1-\beta}} \left[\frac{w_{t+1}}{K_{t+1}} + \psi \frac{w_{t+1}}{K_{t+1}^{2-\alpha}} \left(\frac{w_{t+1}}{K_{t+1}} \right)^2 \right] + \left(\frac{1+\psi}{1+\psi} \frac{w_{t+1}}{K_{t+1}} \right)^{\frac{1}{1-\beta}} \left(\frac{1+\alpha\psi}{1+\alpha\psi} K_{t+1}^{\alpha-1} \right) \right\}^{-1} \quad (24)$$

con $\eta = \frac{\alpha}{(1-\alpha)(1-\beta)}$; $\mu = (1+\theta)^{-\frac{1}{1-\beta}}$; $\psi = \frac{\alpha}{1-\alpha}$, y $\varphi = \left(\frac{\gamma}{1-\alpha}\right)^\gamma$

Se constata que esta expresión puede tomar valores mayores, iguales o menores que cero, lo que significa que el sistema podrá tener uno o más equilibrios estacionarios, o bien no tener ninguno. En este caso el equilibrio estacionario será la situación en la cual la economía no crecerá, estará situada en un punto de la semirrecta de elasticidad unitaria y pendiente menor que cero, definida por la propensión a ahorrar, misma que será resultado a su vez de las decisiones intertemporales del consumidor. Así, su Gráfica será la siguiente:

Gráfica 2



Es posible observar que la curva *a* corresponde a una trayectoria dinámica con un solo estado estacionario; la *b* a más de uno, y la *c* a ninguno.

Una característica fundamental de este caso es que ante un incremento en el salario del periodo $t+1$, cualquiera sea la curva que describa la trayectoria del ahorro, ésta se desplazará hacia arriba, expresando con ello una trayectoria dinámica de mayor acumulación para la economía. A mayores niveles salariales, mayor será la dinámica de la acumulación y por tanto del crecimiento; y lo inverso operará también: ante caídas del salario, la acumulación se verá negativamente afectada. Así también sucederá que, si fuera el caso de no existir equilibrio estacionario

alguno, un incremento en el salario futuro podrá desplazar de tal manera la curva, que determinará al menos un estado estacionario. La recta, de trazo más denso en la Gráfica, representa en su pendiente la propensión a ahorrar una parte del salario real del periodo vigente.

3.4.2 Segundo caso: hay sindicatos que negocian tanto incrementos salariales como participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas

Supóngase ahora que antes de que los procesos económicos de asignación intertemporal tengan lugar, se configuran asociaciones de trabajadores, con el fin de lograr incrementos en sus salarios actuales y cuotas positivas de participación en las ganancias de las firmas; es decir $1 > \rho_w > 0$. Dichas asociaciones dejarán de operar una vez que se establezcan las condiciones del contrato colectivo. Para saber si esto ocasionaría problemas de ineficiencia parecidos a los propios del análisis neoclásico, es necesario recalcular el equilibrio en el mercado de bienes.

Puesto que la negociación se supone concluida antes de que la asignación intertemporal a través del mercado tenga lugar, forma parte de las condiciones iniciales y no implica disminución alguna a las condiciones de competencia perfecta propias del funcionamiento de los mercados. No introduce rigideces de ningún tipo. Se trata de eventos institucionales que condicionan los resultados de los mercados pero sin modificar los regímenes de propiedad ni de competitividad. La centralización de las negociaciones no prevalece durante los procesos de mercado y precios.²³

Metodológicamente, esta forma de introducir la presencia de los sindicatos en el sistema implica que a diferencia de los modelos neoclásicos, en los que los sindicatos anulan a los trabajadores en su papel de consumidores y los suplen en las decisiones de mercado a través de poderes monopólicos, aquí sólo actúan para determinar reglas que forman parte de las condiciones iniciales. No se alteran las propiedades de competencia perfecta en los mercados, debido a que los trabajadores proceden, una vez concluida la negociación de salarios y participación de beneficios de manera totalmente descentralizada para decidir sus planes de consumo y ahorro.

²³ En este aspecto, cabe señalar que la teoría neoclásica arroga a los sindicatos ciertos patrones de conducta que los hacen continuamente partícipes en el sistema de precios; en contraste, en nuestro modelo los sindicatos sólo aparecen para determinar las condiciones institucionales del sistema, sin interferir en los procesos de mercado. Sólo modifican los acuerdos previos y establecen nuevos contratos colectivos fincados en los mismos regímenes de propiedad avalados por la teoría tradicional, pero, como se constatará, los resultados del libre mercado serán muy distintos a los que pretende la teoría ortodoxa.

El cálculo de los trabajadores en su papel de consumidores estará dado esta vez por:

$$\text{Máx } u(q_{c1t}) + (1+\theta)^{-1} u(q_{c2t+1}) \quad (1)$$

S.a

$$q_{c1t} + A_t = w_t + \rho_w \Pi_t \quad (2)$$

$$q_{c2t+1} = (1+r_{t+1})A_t + \rho_k \Pi_{t+1} \quad (3)$$

La nueva función de ahorro, derivada de este cálculo, será entonces:

$$A_t = \left[\frac{(1+\theta)^{\frac{1}{1-\beta}}}{(1+r_{t+1})^{\frac{\beta}{1-\beta}}} + 1 \right]^{-1} \left[w_t + \rho_w \Pi_t - \left(\frac{1+\theta}{1+r_{t+1}} \right)^{\frac{1}{1-\beta}} \rho_k \Pi_{t+1} \right] \quad (25)$$

Reemplazando esta función en la igualdad ahorro-inversión (20), y sustituyendo las expresiones de la tasa de interés y las ganancias en el resultado, se arriba a la siguiente relación entre el capital futuro y el actual, prevaleciendo la presencia del salario actual entre las variables cuya periodicidad y origen explican la acumulación:

$$\left(\frac{1+\theta}{1 + \frac{\alpha}{1-\alpha} w_{t+1}} \right)^{\frac{1}{1-\beta}} \left[K_{t+1}^{\alpha} + \rho_k \left(\frac{\gamma}{1-\alpha} \right)^{\gamma} K_{t+1}^{\alpha} + \frac{\alpha - \rho_k}{1-\alpha} w_{t+1} \right] + K_{t+1} = \left(\frac{1}{1-\alpha} \rho_w \right)^{w_t + \rho_w} \left(\frac{\gamma}{1-\alpha} \right)^{\gamma} K_t^{\alpha} \quad (26)$$

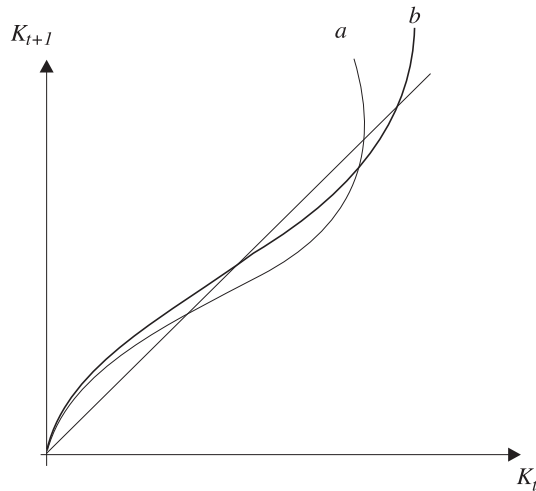
La diferencial total de esta función respecto al capital actual, muestra también ser variable; puede tomar valores positivos, negativos o cero, y a diferencia de la función previa, ésta describirá generalmente más de un equilibrio estacionario. Su expresión es la siguiente:

$$\frac{dK_{t+1}}{dK_t} = \frac{\alpha \left(\frac{\gamma}{1-\alpha} \right)^\gamma K_t^{\alpha-1}}{\frac{1}{\alpha(1+\theta)^{\frac{1}{1-\beta}} w_{t+1}} \frac{(1-\beta)(1-\alpha) K_{t+1}^2}{2-\beta} \left[K_{t+1} + \rho_k \left(\frac{\gamma}{1-\alpha} \right)^\gamma K_{t+1}^{\alpha} + \frac{\alpha - \rho_k}{1-\alpha} w_{t+1} \right] + \left(\frac{1+\theta}{\alpha w_{t+1}} \right)^{\frac{1}{1-\beta}} \left[1 + \alpha \rho_k \left(\frac{\gamma}{1-\alpha} \right)^\gamma K_{t+1}^{\alpha-1} \right] + 1} \quad (27)$$

siendo $\frac{dK_{t+1}}{dK_t} > 0$.

Gráficamente, (26) se exhibe así, según indican (27):

Gráfica 3



Los equilibrios estacionarios que muestra la Gráfica, son inherentes a un caso en el que los trabajadores tienen ya participación en las ganancias. Las nuevas condiciones de la función ahorro dan lugar a que el capital actual se vincule con el futuro, de manera que la dinámica del sistema ya no depende únicamente de los salarios en su condición de variable exógena, sino también del capital acumulado en el periodo vigente. Destaca además la sensibilidad de la función ahorro ante incrementos en el salario futuro: elevaciones en esta variable dan lugar a expansio-

nes tales de la función ahorro, que se determinan estados estacionarios cada vez más elevados en términos de capital actual y futuro. Es decir que la dinámica del sistema se beneficia sistemáticamente de la distribución progresiva de los beneficios hacia los trabajadores, así como de los incrementos salariales.

Todo ello significa que el papel de los sindicatos en la negociación de cuotas de participación en los beneficios para los trabajadores, así como de incrementos salariales, lejos de perjudicar al sistema lo ha beneficiado.

Si se equiparara el primer caso revisado, con un estado de la economía en el cual sólo existen mercados y las organizaciones gremiales son nulas, bajo el argumento de que disminuir salarios aumenta los beneficios de las empresas, el sistema se colapsaría. En contraste, el segundo escenario muestra que la presencia de organizaciones gremiales reivindicativas de los trabajadores, no sólo han beneficiado a sus agremiados, sino al conjunto del sistema. Tanto los dueños de las empresas como los propios trabajadores, han experimentado mayores niveles de capitalización y, por tanto, de crecimiento. A mayores salarios les corresponden sistemáticamente mayores tasas de crecimiento del producto. El crecimiento de la economía, base del consumo de trabajadores y empresarios, y base también de las ganancias y la acumulación intertemporal, depende positivamente de los salarios y de la participación progresiva de los trabajadores en los beneficios. Así entonces, el papel de los sindicatos dista mucho de ser productor de ineficiencias, rigideces y desempleo. Por el contrario, parecen explicarse teóricamente los efectos virtuosos que su existencia ha aportado a las economías de mercado.

Sin embargo, debe tenerse en cuenta que todo el análisis ha versado en torno a fronteras y decisiones de eficiencia en la producción, tanto por parte de las firmas como de los trabajadores; o sea que el sindicato no ha representado un incremento injustificado en los costos de producción, que hubiese perjudicado la maximización de la tasa de ganancia por parte de las firmas. Por el contrario, la garantía de eficiencia en la capitalización se ha debido a que las nuevas condiciones contractuales no sólo no han interferido con la eficiencia de las firmas, sino que la han asegurado en el largo plazo.

Los dueños de las firmas se han beneficiado de mayores niveles de consumo a través de la mayor rentabilidad de su capital —el actualmente disponible— y los trabajadores no sólo han consumido más con mayores salarios y participación en las ganancias, sino que han incrementado su ahorro y a través de él la dinámica de acumulación del sistema. La participación en las ganancias —que podría asimilarse a un proceso de “democratización” intergeneracional del capital— ha resultado en logros superiores a los exhibidos en condiciones de concentración de los beneficios e inmovilidad del salario.

4. Conclusiones e implicaciones macroeconómicas

Se ha hecho evidente que la teoría tradicional impone condiciones metodológicas en la incorporación de los sindicatos a la economía, que inevitablemente los sitúan como agentes que suplantán a los consumidores y que son causantes de rigideces e ineficiencias en el sistema de mercados. De ello se logra un resultado que es bien conocido en la literatura y que versa sobre sindicatos en la perspectiva neoclásica: la mejor economía es aquella cuyas condiciones de competencia perfecta se logran y preservan plenamente, y puesto que los sindicatos son opuesto a las mismas, hacer que desaparezcan será el mejor camino al equilibrio óptimo de Pareto.

Las pautas metodológicas de esta teoría implican: a) sustituir a los consumidores por los sindicatos, arrogándoles a estos últimos el papel de agentes maximizadores de funciones, objetivo que suplantán a las funciones de utilidad de los consumidores y b) destronar al sistema de mercados de sus propiedades de competencia perfecta, y situarlo más bien en el espacio analítico de la negociación de cuotas de salarios y empleo, frente a las empresas, en condiciones de concentración de poder y de alteración de los precios relativos por parte de los sindicatos.

En contraste, sobre la base del concepto de sindicatos como instituciones o reglas, admitidas tanto por sus agremiados cuanto por sus interlocutores, y establecidas para realizar aquello que los mercados no pueden hacer por sí mismos: determinar el nivel de los salarios reales como condición inicial de un sistema competitivo, así como las cuotas de participación de los diferentes agentes en los beneficios de las empresas, una vez demostrada la inexistencia del “mercado de trabajo”, se arriba, a través de la TIMT a la conclusión de que en el más extremo de los escenarios analíticos, es decir, aquel en el que los trabajadores son completamente ajenos a la propiedad de las empresas, el nivel de los salarios determina la dinámica de la acumulación y el crecimiento. A mayores salarios, mayor crecimiento y acumulación más acelerada. Puesto que ese escenario se asemeja en lo esencial a las condiciones prevalecientes en el naciente capitalismo industrial, se llega a la conclusión de que la presencia de los sindicatos, cuya vocación de elevación de salarios fue imparable, fomentó las tasas de acumulación que, con salarios más bajos o estáticos, hubiesen resultado insignificantes en el largo plazo.

En un escenario más complejo, en el que los trabajadores adquieren la posibilidad de participar de las ganancias empresariales, esa conclusión no sólo se ratifica sino que se refuerza: la elevación de salarios en un sistema de distribución progresiva del ingreso, acelera la acumulación por encima de lo que lo lograría en un escenario de mayor concentración. Sin embargo, si además de conseguir los incrementos salariales, el insumo trabajo disminuyera su participación en la pro-

ducción (ocasionando caídas en su productividad) como una forma de concretar la lucha reivindicativa en contra de las empresas, lo que se obtendría sería el efecto contrario al esperado, disminuciones en la tasa de crecimiento del producto y también de las ganancias, retrocediendo, por tanto, en los propósitos de redistribución progresiva del ingreso.

Esto último significa que la ineficiencia en el trabajo, como práctica de lucha reivindicativa de los sindicatos frente a las empresas, en lugar de garantizar el progreso material de los trabajadores, los perjudica. Los sindicatos ineficientes son enemigos de sus propias aspiraciones. Entonces, el mejor panorama para los sindicatos se les presenta en la vocación de corresponsabilidad en la producción y coparticipación en los beneficios de la misma. Bajo tal esquema, tanto las empresas como los sindicatos podrían progresar aceleradamente hacia un sistema de acumulación dinámica de largo plazo, y hacia la democratización del capital.

Es necesario puntualizar también, que aquellos sindicatos que son funcionales a las instituciones de control monetario y fiscal, y que hacen y han hecho posible para ellas que las reacciones de los trabajadores no obstaculicen las políticas de ajuste y estabilización, ni los esquemas de represión salarial para el control de la inflación, ni la preservación de bajos salarios para alcanzar la competitividad que no se logra a través de la tecnología, atentan no sólo contra la propia vida de los sindicatos y las reivindicaciones laborales, sino también contra las bases mismas de la acumulación y el crecimiento.

Como conclusión de todo el análisis, se sostiene que los sindicatos son instituciones sin las cuales el capitalismo, en su fase actual, se vería seriamente amenazado; más todavía si el esquema analítico del cual se parte para proponer el debilitamiento o desaparición de los sindicatos, es el que señala que elevar salarios daña a las empresas y al sistema en su conjunto. Nada más equivocado para emplearse como criterio de conducta correcta en el plano de la política económica.

Referencias bibliográficas

- Aoki, M. (1990). *La estructura de la economía japonesa*, FCE: México.
- Blanchard, O. and Stanley, F. (1989). *Lectures on acroeconomics*, USA: MIT Press.
- Booth, A., Melling, J. and Dartmann C. (1997). "Institutions and economic growth: the politics of productivity in West Germany, Sweden, and the United Kingdom, 1945-1955" en *The Journal of Economic History*, vol. 57, num. 2, pp. 431-439.
- Dunlop, J. (1944). *Wage determination under trade unions*, New York: Mac Millan.

- Farber, H. (1987). "The analysis of union behavior" en O. Ashenfelter and R. Layard, *Handbook of Labor Economics*, Amsterdam: North Holland Press.
- Hobsbawm, E. (1976). *Las revoluciones burguesas*, Madrid: Guadarrama, pp. 11-75.
- IMF (2002). *International Financial Statistics Yearbook 2002*, Washington D.C.
- Lange, P. et al. (1982). *Unions, change and crisis*, London: G. Allen-Unwin.
- Leontief, W. (1946). "The pure theory of guaranteed annual wage contract" en *Journal of Political Economy*, num. 54, pp. 76-79.
- Lichtheim, G. (1979). *Breve historia del socialismo*, México: Alianza Editorial.
- McCandless Jr., G. and Wallace, N. (1991). *Introduction to dynamic macroeconomic theory. An overlapping generations approach*, USA: Harvard University Press.
- Nelson, R. y Winter, S. (1974). "Neoclassical vs. evolutionary theories of economic growth: critique and prospectus". En *Economic Journal* 84 (4).
- Noriega, F., (2001). *Macroeconomía para el desarrollo. Teoría de la inexistencia del mercado de trabajo*, México: McGraw-Hill Interamericana-UNAM.
- (1998). "Generalización de una teoría particular del productor: error de la tradición neoclásica. Reflexiones adicionales y respuesta a un comentario crítico" en *Investigación Económica*, núm. 224.
- (1994). *Teoría del desempleo, la distribución y la pobreza*, México: Editorial Ariel, colección Ariel Economía.
- (2002). "Ineficiencia dinámica en la teoría tradicional del productor. Aplicación del teorema de superioridad de la Teoría de la Inexistencia del Mercado de Trabajo", México: mimeografiado.
- Pipitone, U. (1994). *La salida del atraso: un estudio histórico comparativo*, México: CIDE/FCE.
- Ross, A. (1948). *Trade union wage policy*, Berkeley: University of California Press.
- Stiglitz, J. E. (1976). "Prices and queues as screening device in competitive markets", IMSSS Technical Report 212, Stanford University.
- (1984). "Alternative theories of wage determination and unemployment: the efficiency wage model" en *The theory and experience of economic development's*, London: Mark Gersovitz ed. Al London; Allen and Unwin, pp. 78-106.
- (1986). "Theories of wage rigidity" en Butkiewitz, K. et al. *Keynes's economic legacy*, New York: Praeger Press, pp. 153-221.
- Solow, R. (1979). "Another possible source of wage stickiness" in *Journal of Macroeconomics*, núm. 1, pp. 79-82.

- Streek, W. (1984). *Industrial relations in West Germany: a case of the study of the car industry*, N.Y.: St. Martin Press.
- Touraine, A. (1967). *La sociedad post-industrial*, Barcelona: Ariel.
- Tomasetta, L. (1972). *Participación y autogestión*, Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- Yellen, J. (1984). "Efficiency wage models of unemployment" en *American Economic Review*, mayo, vol. 74, núm. 2, pp. 200-205.