

SALARIOS DE EFICIENCIA Y EL DESEMPLEO EN MÉXICO

Iván Alejandro Salas Durazo¹
ivan_asd@hotmail.com

Favio Murillo García²
favio1981@yahoo.com.mx

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas

Resumen

El presente escrito pretende dar cuenta sobre la posible relación entre el desempleo y los salarios de eficiencia en México. Para ello, se realiza una revisión teórica sobre las diferentes posturas que explican la teoría de los salarios de eficiencia. Con base en dicho sustento, se realiza un debate para argumentar si tal teoría es aplicable para una denominada economía emergente, como lo es nuestro país. Para evitar ambigüedades, la propia teoría establece que la diferencia salarial aplica solamente a algunos sectores. De manera que también se indagará sobre las ramas que encuadran dentro de esta propuesta en el ámbito nacional.

Concretamente, el presente ensayo parte de la siguiente pregunta de investigación: ¿Existe evidencia suficiente en nuestro país para relacionar el desempleo con la teoría de los salarios de eficiencia? Para responder dicho cuestionamiento, serán desagregados cada uno de los principales enfoques con la finalidad de matizar su nivel de explicación.

Palabras clave: salarios de eficiencia, desempleo.

JEL: E32

¹ Maestro en Gestión y políticas de la Educación Superior por la Universidad de Guadalajara y profesor investigador del Centro de Enseñanza Técnica Industrial.

² Maestro en Gestión y políticas de la Educación Superior por la Universidad de Guadalajara y profesor investigador de la Universidad del Valle de México.

Introducción

La teoría de los salarios de eficiencia desarrollada por Shapiro y Stiglitz (1984) establece que bajo ciertas condiciones, en algunos mercados son pagados salarios por encima de los de reserva. Como resultado de esto, el salario se convierte en un instrumento para determinar la productividad de las empresas. De manera que la rigidez salarial ya no sólo es debida a la presión de los trabajadores, sino también al comportamiento de los dueños (Caraballo, 1996).

Si bien esta teoría acota su rango de aplicabilidad hacia algunos mercados, ofrece una explicación al desempleo desde una perspectiva distinta a la teoría neoclásica. De igual manera, contribuye a esclarecer algunos de los elementos asociados a las diferencias salariales entre los diferentes sectores. Al respecto, Stiglitz (2001) afirma que dentro del equilibrio de mercados el desempleo forzosamente debe existir. Su principal función es incentivar a los agentes a trabajar.

Continuando con el debate, el banco mundial en el texto *World Development Report* (1999) señala que una de las principales funciones de la política pública es corregir las asimetrías en la información con la finalidad de equilibrar las oportunidades individuales de desarrollo. Concretamente en economías emergentes, una de sus funciones es la contrarrestar las consecuencias negativas de políticas de salarios mínimos lo suficientemente altos que disminuyan los incentivos para la creación de puestos de trabajo para los jóvenes, ya que de manera implícita generan desempleo. Stiglitz (2001) afirma que en países en vías de desarrollo prevalecen imperfecciones en el mercado, básicamente asociadas a la información. Siendo esta perspectiva la explicación sobre el fracaso de

algunas políticas encaminadas al desarrollo económico, ya que parten del supuesto de que operan en mercados perfectos.

Martin (2000), señala que a diferencia de los Estados en México y América Latina en general, la tasa de desempleo permanece relativamente constante; siendo entonces utilizada como medida de control la caída en los salarios reales debido a los altos índices de devaluación. De acuerdo a la información proporcionada por el INEGI³, el desempleo en nuestro país ha permanecido dentro de un valor cercano al 3%⁴ en los últimos quince años. Asimismo, el propio Martin (2000) afirma que el desempleo mantiene niveles constantes debido a que alrededor del 47% del mercado está dentro del sector informal.

Dunlop (1957), establece una diferenciación de dicha brecha salarial en países del primer mundo y los que están en vías de serlo. El autor señala que existe una menor diferencia salarial intersectorial en economías emergentes debido a que existen menores niveles de industrialización, la cual está asociada al nivel de capacitación que requieren los trabajadores para llevar a cabo sus funciones.

Añadiendo elementos al debate, Bulow and Summers (1986) detectan diferencias entre las actividades desarrolladas. Con base empírica, afirman que los empleados del sector primario cuentan con un razonable grado de responsabilidad y libertad en su

³ Consultado en el sitio web del INEGI en la dirección <http://dgcnesyp.inegi.gob.mx/cgi-win/bdieintsi.exe/VSA> el 10 de junio de 2009.

⁴ Con excepción de 1995 y 1996 cuyos valores se dispararon al 6.2% y 5.5% respectivamente debido a la crisis económica surgida en 1994.

accionar; mientras que los del secundario desarrollan funciones más propensas a ser supervisadas. De manera que un salario mayor al promedio en el sector primario genera un diferencial capaz de crear un costo por la pérdida del trabajo. Dickens y Katz (1985) complementan esta idea. Señalan que si una firma en particular aumenta el salario de sus empleados debido al grado de especialización requerido, las demás empresas del mismo ramo tenderán a ajustar sus salarios. Esto tiene como resultado que el diferencial entre ramos sea muy pequeño.

¿Cómo se explica la diferencia salarial?

La diferencia salarial puede ser explicada teóricamente desde distintos puntos de vista. El modelo neoclásico considera que la demanda de trabajo está determinada por el costo marginal del producto; de manera que el diferencial del salario corresponderá a variaciones en la productividad. Asimismo, en mercados libres el trabajo con la misma calidad será pagado al mismo salario.

Por lo anterior, podría pensarse que no deberían existir diferencias salariales dentro de un mismo sector. En la realidad, esto no sucede así. Para explicar tal asimetría, este modelo considera tres posibles explicaciones. La primera de ellas, establece que si existen cambios en la demanda de trabajo, también existirán en los salarios transitoriamente hasta que el mercado se encuentre otra vez en equilibrio. Una segunda explicación está enfocada en características no cuantificadas del trabajo. Esto se debe a que las empresas utilizan distintos tipos de tecnologías, por lo que se requieren distintos niveles de habilidad por parte del trabajador. Finalmente, un tercer argumento menciona diferencias salariales para

compensar a los trabajadores por atributos específicos de su labor, siendo este un error en la medición debido a que no son considerados los costos requeridos para emplear a los trabajadores.

De manera alternativa, el modelo de salarios de eficiencia desarrollado por Shapiro y Stiglitz (1984) intenta explicar desde otra perspectiva las diferencias entre los salarios para un mismo sector. La tesis central de esta teoría consiste en afirmar que existe una relación positiva entre la productividad de los empleados y los salarios. Esto puede ser relacionado desde la perspectiva de las empresas. En el hipotético caso de que sean reducidos los salarios, la productividad disminuirá. Esto traerá como resultado un incremento en los costos de producción. Por el contrario, si la empresa ofrece sueldos más altos, la productividad aumentará trayendo como resultado una disminución en los costos de producción.

De manera concreta, el modelo de salarios de eficiencia puede ser sintetizada en la siguiente función de producción:

$$Q = f(e(w) L), e'(w) > 0$$

Donde: L = número de trabajadores

w = salario real

e = productividad de los trabajadores

Crítica general al modelo de salarios de eficiencia

Gordon (1990), señala que posiblemente la principal crítica al modelo de salarios de eficiencia radica en su incapacidad de generación. El autor menciona que tal teoría únicamente puede ser aplicada a un pequeño número de firmas o a un sector específico. Bajo la misma tónica, Rothschild y Stiglitz (1976) demostraron que tal teoría surgió a partir de modelos simplificados enfocados únicamente al sector educativo, de seguros y tenencia de la tierra. Como resultado y a partir de supuestos informales, fueron encontradas las similitudes y diferencias entre el mercado de seguros y capitales.

Continuando con el debate, Bellamante (1994) asegura que el concepto de salarios de eficiencia arroja una pobre respuesta a la pregunta de por qué los salarios no son lo suficientemente flexibles como para eliminar las fluctuaciones en el desempleo. Stiglitz (2001), abunda en el tema argumentando que las discrepancias entre los salarios no necesariamente son explicadas en términos de productividad. Asimismo, señala que los mercados no operan a la perfección debido a que en general los datos son imperfectos y no existe certeza para afirmar que son válidos. Prueba de lo anterior, es la inversión que realizan los agentes para recabar información.

Diferencias intersectoriales de salario

Si bien es cierto que la teoría de salarios de eficiencia señala que las firmas contratan a sus trabajadores a niveles superiores a los del mercado, ¿cuál es nivel óptimo que las empresas deberán pagar a sus empleados? Stiglitz (2001), afirma que el salario de eficiencia varía de manera sustancial entre firmas y ramos; señalando tres posibles causas:

- a) Los costos generados por la rotación excesiva de personal.
- b) Si la ineficiencia del trabajador puede originar pérdidas económicas considerables.
- c) Si el monitoreo de los empleados resulta poco viable.

Abonando elementos al debate, el propio Stiglitz (2001) señala que existe una diferencia salarial importante entre trabajadores rurales y urbanos, siendo éstos últimos los que perciben mayores ingresos por su labor. De manera que los primeros serían capaces de absorber el costo del desempleo a cambio de aumentar sus ingresos (Todaro, 1970).

Para el caso latinoamericano, existe evidencia sobre las diferencias salariales entre sectores. De manera general, Salas y Zepeda (2003) observaron que el sector de servicios⁵ se encuentra por debajo del promedio. Por su parte, los sectores de manufactura de alimentos, textil, maderero, peletero y de maquinaria y equipo cuentan con salarios ligeramente más altos sin que sobrepasen la media. Dentro del promedio se encuentran la producción de químicos, metales básicos y algunas ramas de fabricación de máquinas. Los sectores educativo y de transporte se encuentran por encima de la media. Finalmente, los petroquímicos, el sector energético, de comunicaciones y de finanzas pagan los salarios más altos.

En Brasil, Macedo (1985) demuestra que las empresas gubernamentales pagan salarios más altos que las firmas privadas. Una de las causas principales causas de dicha diferencial se atribuyó a las características del trabajador. Al respecto, Bellamante y Long

⁵ Destacando los ramos restaurantero, hotelero y de servicios relacionados.

(1981) aseguran que el sector público ofrece salarios mayores al privado con la finalidad de obtener agradecimiento por parte de los empleados, siendo expresada tal actitud como apoyo político.

Para el caso chileno, Romaguera (1991) señala que existe evidencia empírica que soporta la teoría de los salarios de eficiencia. De acuerdo a sus indagaciones, las firmas que mayores sueldos pagan dentro del mercado chileno son aquellas que cuentan con mayor capital en términos de inversión. Asimismo, afirma que la dispersión salarial no ocurre solamente en el sector de alta tecnología, sino también en ocupaciones que requieren media o poca capacitación. la propia autora señala que dichas diferencias pudieran ser originadas por los costos de oportunidad del trabajo, los cuales están implícitamente asociadas a las variables no cuantificadas en los modelos.

En Argentina, Brambilla y Porto (2002) observaron que existen distintas explicaciones a las diferencias salariales en dicho país. Entre las cuales destacan: la diferencia regional de precios, las políticas gubernamentales⁶ y el nivel de educación. Siendo ésta última un mecanismo de diferenciación del nivel de capacitación y estudio de los trabajadores.

⁶ Los autores, afirman que en San Luis y Tierra del Fuego las políticas gubernamentales cuentan con un sesgo hacia el sector industrial. Concretamente, señalan que existen programas de producción industrial y de discriminación impositiva para favorecer el desarrollo de dicho ramo.

Con base en la información proporcionada por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos⁷ (CONASAMI), en nuestro país el sector agropecuario se encuentra por debajo del promedio, seguido de cerca por el sector de servicios para empresas y personas, así como la industria eléctrica y de agua potable. Dentro de la media se encuentran los ramos de la construcción, transformación y el comercio. Ligeramente por encima se encuentran los servicios sociales. Finalmente, el ramo mejor pagado es el sector de industrias extractivas.

Enfoques de la teoría de salarios de eficiencia

Derivado del concepto de los salarios de eficiencia desarrollado por Shapiro y Stiglitz (1984), surgieron diferentes perspectivas teóricas para explicar las diferencias salariales. Entre los cuales destacan los modelos nutricional, de evasión del trabajo (shirking), rotación de personal (turnover), selección adversa y sociológico.

Modelo nutricional

La primera perspectiva sobre los salarios de eficiencia fue desarrollada por Leibenstein (1957) y continuada por Stiglitz (1976). Su principal aportación consistió en asegurar que bajo ciertas circunstancias el empleador será beneficiado si ofrece salarios

⁷ Fuente: http://www.conasami.gob.mx/Archivos/INFORMES%20DEL%20IMSS/2008/SPC/cuadro%204_3dic2008.pdf. Cabe señalar que la información se genera a partir de los datos reportados por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Banco de México. Por lo tanto, es considerado exclusivamente el sector formal, considerando la información reportada por los empleadores.

superiores al del mercado. El eslabón que vincula los salarios de eficiencia con el esfuerzo de los trabajadores es la salud y nutrición.

Existen posturas encontradas hacia este modelo. Strauss (1986) encontró una relación positiva entre el consumo de calorías y el salario. En un estudio posterior, el propio Strauss junto con Thomas (1998) afirman que en países en desarrollo los individuos con menor masa corporal cuentan con menores probabilidades de emplearse. Por su parte, Deolalikar, 1988

Dalgaard y Strulik (2008) concluyen que este tipo de modelo genera desempleo involuntario en países en vías de desarrollo. Su principal argumento consiste en asegurar que las naciones emergentes cuentan con menor tecnología. De manera que la demanda de trabajo favorece a personas con una mayor complejidad física. Para apoyar tal idea, sugieren que en países industrializados se reemplazaron los trabajos de agricultura por líneas de ensamblado; mientras que en los demás países todavía se encuentran en dicha transición.

Como resultado de la discusión, en este punto resultaría muy complicado identificar si este enfoque puede aplicarse al caso mexicano. El principal problema para el análisis consiste en identificar la relación entre la masa corporal y la productividad de las distintas ramas económicas. De manera que el problema puede ser abordado desde otra perspectiva. En ese sentido, North (1993) establece que son necesarias reglas formales para reducir los niveles de incertidumbre, mientras que Simon (1965) identifica dos canales de comunicación: uno formal y otro informal. Dentro del esquema formal, existe una gran cantidad de políticas y reglamentos encaminadas a erradicar cualquier tipo de

discriminación entre los mexicanos⁸. Aún así, de manera informal pudieran existir mecanismos de selección de personal basados en otro tipo de criterios tales como el compadrazgo y la corrupción.

Por lo anterior, resultaría demasiado complicado cuantificar el desempleo involuntario originado por el modelo nutricional. Ya que si bien en el caso de economías emergentes el salario determina los niveles de consumo, en nuestro país existen normas que evitan la discriminación. Esto no quiere decir que no existan diferencias asociadas a la complejidad de los individuos, sino que no están lo suficientemente desarrolladas para llegar a una afirmación categórica.

Modelo de la selección adversa

Akerlof (1970) señala que los trabajadores más informados acerca de su entorno laboral cuentan con una ventaja competitiva sobre los agentes con menor información del mercado, en este caso las firmas⁹. Por lo que los salarios de eficiencia permiten a los actores seleccionar la mejor opción para laborar. En otras palabras, existen asimetrías en la información la cual es aprovechada por los agentes que cuentan con mayor información.

⁸ La propia Ley federal del trabajo señala en el artículo tercero que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

⁹ Stiglitz (2001), culpa a la falta de transparencia como una de las principales causas que generan asimetrías de información dentro del mercado.

Al respecto, Stiglitz (2001) señala que tal ventaja es aparente, ya que los agentes con mayores habilidades cuentan con un incentivo para convencer a los empleadores; mientras que los menos capacitados, cuentan con otro tipo de motivaciones debido a que desconocen las características de sus competidores, situándolos a todos en condiciones relativamente iguales.

Weiss (1980), desarrolla esta rama de la teoría de los salarios de eficiencia tomando como punto de partida que: 1) la habilidad de los empleados es exógena, 2) el desempeño laboral depende de la habilidad del trabajador, 3) la empresa cuenta con información incompleta sobre las características del empleado y 4) el salario percibido está correlacionado positivamente con la habilidad.

Con base en lo anterior, Greenwald y Stiglitz (1986) afirman que resulta sumamente complicado cuantificar los diferenciales en la productividad, por lo que los salarios y los precios dependen del desempeño medio de los empleados. Para subsanar lo anterior, los gobiernos han establecido políticas para incentivar a través de impuestos selectivos y subsidios la productividad de los trabajadores para propiciar que los más aptos participen de manera más activa en el mercado laboral.

Stiglitz (1991), abunda en la crítica a este modelo. Su principal argumento consiste en afirmar que debido a las asimetrías en la información, es imposible cuantificar las entradas (inputs) de los empleados. Como consecuencia, a pesar de que la productividad (output) pueda ser medida, resulta complicado correlacionarla con las entradas. Caraballo

(1994), afirma que las asimetrías son observadas después de haber realizado la contratación de los empleados.

Lo anterior, imposibilita la medición y correlación de las asimetrías en la información en los procesos de selección. Asimismo, el desempleo derivado podría ser el resultado de otro tipo de factores restando consistencia a los resultados obtenidos (Katz, 1989). Esto no quiere decir que se descarte la aportación de este modelo para el caso mexicano, sino que resulta ambiguo explicar el desempleo a partir de esta postura, ya que se parte de criterios cualitativos sumamente intrincados.

Modelo de rotación de personal (turnover)

Este modelo asume que resulta más costosa la rotación de personal que un mayor pago por las labores desempeñadas, por lo que es utilizada una política salarial como medio para reducir las pérdidas. Salop (1979) y Stiglitz (1974, 1986) afirman que los costos originados por la renuncia de un trabajador radican en los recursos necesarios para la capacitación y adaptación del nuevo empleado, los cuales pueden ser directos o indirectos. De manera que si las empresas ofrecen un salario más alto que el ofrecido en el mercado, los trabajadores se mostrarán menos propensos a renunciar debido a que su salario es relativamente más alto que en las demás firmas.

Al respecto Stiglitz (1974) encontró evidencia empírica que señala que los costos de capacitación son mayores en el sector urbano que en el rural. Por lo anterior, las firmas pagarán mayores sueldos dentro de las ciudades para mantener a sus empleados.

Lo anterior trae como resultado desempleo involuntario. Romaguera (1991) afirma que la crítica realizada a este modelo es equiparable a la realizada al modelo de evasión del trabajo. El principal argumento consiste en afirmar que no sólo el salario de eficiencia explica la permanencia de los empleados, sino que también están involucrados otros factores tales como la imperfección en los mercados, la aversión al riesgo por parte de los trabajadores y dilemas morales (Salop, 1979). Añadiendo elementos, Arnott, Greenwald y Stiglitz (1993) agregan que la intervención gubernamental en el mercado afecta tanto a los salarios como a los precios e indirectamente los criterios de selección de personal mediante políticas para el desarrollo.

Bewley (1999) realizó un estudio¹⁰ para conocer las causas por las cuales los individuos tienden a conservar su trabajo. Como conclusión, señala que aspectos morales determinan la productividad por encima del salario. El autor señala que los trabajadores generalmente desconocen los tabuladores salariales fuera de la empresa en la que laboran, por lo que su punto de referencia sobre cuál es el salario justo es establecido por los pagados al interior.

Con base en lo anterior, se podría pensar que en caso de aplicar tal argumento a nuestro país, los salarios de eficiencia no tendrían ninguna injerencia en el desempleo generado explicado por este enfoque. Para apoyar esta idea, Campbell and Kamlani (1997)

¹⁰ El cual consistió en entrevistas a más de trescientos ejecutivos, líderes laborales, reclutadores de personal y agencias de desempleo con la finalidad de identificar los factores por los cuales los empleados permanecen en las empresas.

aseguran que los empleados utilizan salarios anteriores con instrumento para la toma de decisiones por encima de las posibilidades salariales que ofrece el mercado.

Modelo sociológico

Akenlof (1982), sugiere que más allá del simple pago de un salario por trabajo existen convenciones y normas entre los diferentes grupos sociales, los cuales afectan su actitud. Bajo esa lid, el trabajador desarrolla sentimientos de lealtad y compromiso hacia la firma en la que labora y a sus compañeros. Como resultado, el trabajador espera que la empresa actúe recíprocamente a través del pago de salarios más altos al del mercado y menores índices de desempleo.

Lo anterior, implica que el empleado perciba una remuneración justa por el trabajo que realiza. Akenlof y Yelen (1988) establecen que a valores mayores del denominado salario justo, el trabajador se verá escasamente motivado a incrementar su productividad. De manera que si dicha remuneración supera al salario de reserva, se generará desempleo ya que se tendrá la percepción de que el pago no corresponde con la actividad desarrollada.

Abonando elementos al debate, Saba (2001) señala no es comprensible porqué un empleado altamente productivo se preocupa por la igualdad grupal siendo que sus colegas son menos eficientes. Por su parte, Greenwald y Stiglitz (1986) señalan que las firmas se muestran indiferentes ante los servicios de salud de sus empleados. De manera que existe una mayor propensión a prestar atención a las medidas de seguridad ya que el costo por accidente es mayor.

Al igual que el modelo de selección adversa, resulta complicado cuantificar y generalizar un concepto tan ambiguo como el salario justo, ya que los trabajadores se basan en salarios previos (Campbell and Kamlani, 1997) y en las condiciones propias en las que laboran por encima de las características del sector al que pertenecen (Bewley, 1999). De manera que tampoco podría explicarse el desempleo en México a partir de esta visión sin que surjan cuestionamientos acerca de la validez y comprobación de tal relación.

Modelo de evasión del trabajo (*shirking*)

Este modelo, desarrollado por Shapiro y Stiglitz (1984) asume que los trabajadores actúan con reserva hacia sus propias labores, debido a los costos potenciales del monitoreo exhaustivo o a las imperfecciones en su implementación. De manera que las empresas para desalentar la evasión de las responsabilidades, deciden pagar salarios por encima del promedio con la intención de aumentar el costo de ser despedido. Como resultado de lo anterior, la función de producción del salario de eficiencia definida en la segunda sección ahora contempla el salario de mercado, el desempleo agregado y los pagos por desempleo. Al respecto, Milkovich and Newman (1984) señalan que el salario de eficiencia típicamente está orientado hacia aquellas actividades en las que el pobre desempeño del trabajador derive en costosos daños.

Asimismo, Katz (1989) asegura que este tipo de modelo genera desempleo involuntario. Los principales argumentos radican en que empleados con características

similares son tratados de manera diferente; asimismo, los trabajadores desempleados estrictamente desean laborar. En otras palabras, si existe una rotación de personal de un sector a otro, las empresas se verán obligadas a elevar el salario de eficiencia para mantenerlos. Paradójicamente, si existe una fuga de personal, la firma será capaz de contratar sujetos desempleados con un salario menor al de eficiencia.

Romaguera (1991), critica este modelo señalando que el pago de salarios de eficiencia no es la única manera de evitar el holgazaneo de los trabajadores. Por ejemplo, el esquema de bonificaciones por productividad alienta a los empleados a mejorar su desempeño. Becker and Stigler (1974), profundizan en el tema. Dichos autores señalan que existen mecanismos alternos, tal como el cobro de una cuota de ingreso a un empleo cuyo salario sea de eficiencia. Palacios (2008), señala que instituciones como PEMEX cuenta con mecanismos ambiguos y discrecionales para el ingreso, reconociendo que la industria petrolera cuenta con una configuración distinta a las demás ramas económicas.

De acuerdo a los resultados proporcionados por la *Encuesta de Fraude y Corrupción en México 2008* (2008), en nuestro país las empresas utilizan los controles internos, auditorías y demandas anónimas como las principales herramientas para la detección de fraudes y omisiones ocasionadas por los propios empleados. Esto debido a la falta de mecanismos de control y supervisión efectivos.

Lo anterior, provee un argumento importante dentro de la discusión de la aplicabilidad del modelo shinking como explicación del desempleo en México. Si bien los salarios de eficiencia pretenden aumentar el costo del despido para mantener a sus

empleados, de acuerdo a *Encuesta de Fraude y Corrupción en México 2008* (2008) las principales causas del fraude interno son¹¹: faltantes en inventarios (50%), faltantes o diferencias en efectivo (41%), estilos de vida ostentosos de los empleados (29%), registros contables poco claros (27%), incrementos en los gastos de operación (27%) y la dependencia de pocos proveedores/clientes (9%).

Con base en la información proporcionada por dicha encuesta, la mayoría de estas conductas ocurren dentro de los departamentos de ventas y mercadotecnia con un 48%; mientras que el porcentaje más bajo (10%) se suscita en el área de producción. Como resultado de lo anterior, son despedidos el 73% de los responsables.

Parecería ser entonces, que el modelo shirking no sería capaz de explicar de manera significativa el desempleo en México, ya que las causas de fraude por parte de los trabajadores no parecen estar asociadas al compromiso ético y moral implícito de recibir un mayor sueldo.

Modelo de grupos de trabajadores (unión model)

Dickens (1986), señala que unión de trabajadores es capaz de establecer presiones a los empleadores sobre las condiciones contractuales y laborales. Asimismo, señala que en caso de existir amenazas por parte de estos grupos organizados las firmas son capaces de pagar salarios mayores al de reserva. Lo anterior genera que exista una sobreoferta de

¹¹ Esto cobra sentido si se considera que en la encuesta consideró a los sectores de manufactura, industrial, automotriz, de consumo, alimentos y bebidas, servicios, hotelería y turismo, electrónicos, telecomunicaciones, medios, construcción, inmobiliaria, energía, recursos naturales, química, farmacéutica y de salud.

trabajo, desincentivando a los empleadores a contratar a nuevos trabajadores. El resultado de esto es que bajo ciertas circunstancias es generado desempleo involuntario. En caso de presentarse esto último, los agentes desempleados serían incapaces de ser contratados inclusive si desearan laborar por un salario más bajo al ofrecido por la firma (Dickens, 1986).

Foulkes (1980) argumenta que las uniones de trabajadores dentro de los mercados locales tienen como función obtener información sobre el costo de ciertos tipos de actividades dentro de la propia empresa. Asimismo, afirma que el salario de otras firmas resulta relevante únicamente como medida de presión al interior. Para contrarrestar lo anterior, Dickens (1986) sugiere que las firmas pagan salarios altos a sus empleados con la finalidad de evitar concentraciones políticas. De igual forma, aquellos sujetos provenientes del desempleo que obtuvieron trabajo con salarios bajos se muestran más renuentes a organizarse colectivamente para negociar.

No todos concuerdan con este modelo. Stiglitz (2001), señala que el desempleo podría ser abatido si no existieran intervenciones tanto del gobierno como de los sindicatos. Esto debido a que de acuerdo al autor, tales instituciones cuentan con el poder suficiente para controlar los salarios, evitando que los agentes transiten de manera libre dentro del mercado.

Podría entonces pensarse que este enfoque sería capaz de explicar parte del desempleo involuntario generado en nuestro país asociado al poder que ejercen los

sindicatos en el mercado laboral. Al respecto, Akcerman (2006) afirma que en nuestro país prácticas culturales asociadas a la corrupción como el clientelismo y captura proveen de oportunidades a un grupo selecto de sujetos, relegando generalmente a los sectores menos favorecidos. Independientemente que esta visión pudiera explicar el desempleo involuntario derivado de la praxis sindical, no existen estudios que más allá del discurso proporcionen cifras fidedignas sobre su impacto.

Conclusiones

Con base en la argumentación teórica presentada en este ensayo, se pudo comprobar que la teoría de los salarios de eficiencia ofrece una alternativa para explicar las diferencias salariales entre sectores, ya que a diferencia de la teoría neoclásica el salario sirve como instrumento para aumentar la productividad.

Asimismo, esta teoría asegura que existe desempleo involuntario derivado del pago de salarios más altos a los trabajadores en pro de la productividad. Una de las principales críticas realizadas a este modelo es su capacidad de generalización, dada la complejidad de los mercados y sectores, así como de los criterios para la toma de decisiones tanto de las firmas como de los agentes.

Retomando la discusión sobre los salarios de eficiencia y el desempleo en economías emergentes, en primera instancia es necesario establecer si en dichas naciones existen diferencias salariales entre sectores o firmas. Con base en la literatura revisada, existen ambigüedades sobre los sectores que encuadrarían en esta teoría. De manera muy general, se reconoce que existen diferencias salariales entre los trabajadores rurales y

urbanos (cita), gubernamentales y del sector privado (cita) y entre firmas del mismo ramo (cita). De manera que se podría pensar que todavía no existen criterios de selección que permitan explicar las diferencias salariales asociadas a los salarios de eficiencia.

Finalmente y con la intención de no cometer el error de ser categóricos, podría pensarse que el desempleo en nuestro país no necesariamente podría ser explicado las distintas corrientes que conforman a la teoría de los salarios de eficiencia. Como pudo ser observado a lo largo del presente trabajo, cada enfoque de manera implícita establecía que era generado desempleo, aunque la manera de cuantificarlo resultaba poco viable. Aún así, no se descarta esta teoría ya que provee elementos para analizar con mayor detenimiento la relación entre los salarios y la productividad, así como el desempleo inherente.

Por lo anterior, se podrían rescatar los siguientes argumentos con la finalidad de llevar a cabo estudios posteriores para indagar a profundidad la relación entre las corrientes de la teoría de salarios de eficiencia y el desempleo en nuestro país. Respecto al enfoque de la selección adversa se podría considerar al sector juvenil. Caraballo (1996), señala que existen una gran cantidad de asimetrías en la información con los agentes que se ubican por primera vez en el sector laboral, debido a que tanto empleadores como trabajadores desconocen los implicaciones de las relaciones contractuales generando desempleo tanto por falta de capacidad como de abandono.

Por su parte, el enfoque del sindicalismo podría arrojar información sobre el desempleo en nuestro país. Para ello, es necesario el análisis más profundo que deleve información sobre la relación existente entre los salarios de trabajadores sindicalizados de

los que no lo están. Asimismo, los criterios de selección utilizados para aquellas ramas cuyo salario sea superior al de reserva para explicar si las dinámicas laborales mexicanas generan involuntariamente desempleo.

Bibliografía

----- (2008) Encuesta de Fraude y Corrupción en México 2008. KPMG.

----- (2009) Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación Última Reforma DOF 17-01-2006. México

Akerlof, G.A. (1982) Labor Contracts as Partial Gift Exchange. Quarterly Journal of Economics, Vol.97, No.4

Akerlof, G.A. y Yellen, L. (1986) Efficiency Wage Model of the Labor Market. Cambridge University Press.

Arnott, R., Greenwald, B. y Stiglitz, J. (1993) Information and economic efficiency. NBER working papers series no. 4533.

Bellamante, Don (1994) Sticky wages, efficiency wages, and market processes. The review of Australian economics vol.8 no. 1. Australia.

Bellamante y Long (1981) The political economic of the rent seeking society: the case of the public employees and their unions. Journal of Labor Research 2, no.1.

Bewley T. (1999) Why wages don't fall during a recession. Harvard University Press, Cambridge. Estados Unidos.

Brambilla, I., Porto, A. y Porto, G. (2002) Diferencias salariales interprovinciales. Universidad Nacional de la Plata. Argentina.

Bulow, J. y Summers, L. (1986) A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment. *Journal of Labor Economics*, Vol. 4, No. 3.

Campbell C. y Kamlani S. (1997) The reasons for wage rigidity: evidence from a survey of firms. *Q J Econ* 112.

Caraballo, Ángeles (1996) Salarios, productividad y empleo: la hipótesis de los salario. Cuadernos de Estudios Empresariales no 6. UCM. España.

Dalgaard Carl-Johan y Strulik, Holger (2008) A Bioeconomic Foundation for the Nutrition-based Efficiency Wage Model. Leibniz Universitat Hannover, Discussion Paper No. 396. Alemania.

Dickens, William (1986) Wages, employment and the threat of collective action by workers national bureau of economic research. Working Paper No. 1856.

Dickens, W. y Katz, L. (1985) Inter-Industry Wage Differences and Theories of Wage Determination. Berkeley mimeo. Estados Unidos.

Foulkes, Fred (1980) Personnel Policies in Large Nonunion Companies. Prentice-Hall. Estados Unidos.

Greenwald y Stiglitz (1986) Externaties in economies with imperfect information and incomplete markets. *Quaterly journal of economics*, mayo 1986. Estados Unidos.

Gordon, Robert (1990) What is new Keynesians economics? *Journal of Economic Literature* 28, no. 3.

Keynes, John (1935) The general theory of employment, interest and Money. Harbinger. Nueva York.

Leibenstein, H. (1957) Economic Backwardness and Economic Growth: Studies in the Theory of Economic Development. Nueva York.

Martin, Gary (2000) Employment and unemployment in Mexico in the 1990s. *Monthly Labor Review* November 2000.

Milkovich, C. y Newman, J. (1984) Compensation. Business Publications Inc. Estados Unidos.

Palacios, Mariano (2008) Transparencia, Rendición de Cuentas y Combate a la Corrupción en PEMEX. Senado de la república. México.

Romaguera, Pilar (1991) Wage differentials and efficiency wage models: Evidence from the chilean economy. Working Paper #153 - Marzo 1991. Kellogg Institute. Estados Unidos.

Rothschild, M. y Stiglitz, J. (1976) Equilibrium in Competitive Insurance Markets: An Essay on the Economics of Imperfect Information. Quarterly Journal of Economics, 90(4), November 1976.

Saba Arbache, Jorge (2001) Wage Differentials in Brazil: Theory and Evidence. The Journal of Development Studies, Vol.38, No.2, December 2001. Inglaterra.

Salas, Carlos y Zepeda, Eduardo (2003) Employment and Wages in Contemporary Mexico en State of working in méxico, 2003. The solidarity center.

Salop, Steven (1979) A Model of the Natural Rate of Unemployment. American Economic Association, vol. 69(1). Estados Unidos.

Shapiro, C. y J. Stiglitz (1984) Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device. American Economic Review 74

Stiglitz, J. (2001) Information and the change in the paradigm in economics. Prize Lecture of Nobel price.

Stiglitz, J. (1976) The Efficiency Wage Hypothesis, Surplus Labor and the Distribution of Income in LDCs. Oxford Economic Papers 28.

Strauss, J. y D. Thomas (1998) Health, nutrition, and economic development en Journal of Economic Literature 36.

Strauss, J. (1986) Does better nutrition raise farm productivity? en Journal of Political Economy.

Todaro, M. (1969) A Model of Labor Migration and Urban Unemployment in Less Developed Countries. American Economic Review 59.

Weiss, A. (1980) Job Queues and Layoffs in Labor Markets with Flexible Wages. *Journal of Political Economy*, Vol. 88, No. 3.