

Una nueva concepción del control de la inflación

LAURENCE S. SEIDMAN

Catedrático de Economía en la Universidad de Pennsylvania, Laurence S. Seidman ha desempeñado un papel fundamental en la divulgación de la política fiscal de rentas a través de sus artículos técnicos e informativos sobre el tema. En la siguiente selección presenta los argumentos en favor y en contra del TIP.

En las últimas dos décadas muchos países han visto cómo fracasaban las medidas monetarias y fiscales para mantener tanto la estabilidad de los precios como el pleno empleo, y han vuelto los ojos a las políticas de rentas en un intento de contener directamente el avance de los sueldos y salarios.

Los monetaristas argumentan, con razón, que una excesiva expansión monetaria provoca inflación, y que cualquier tipo de inflación desaparecerá a la larga si el índice de crecimiento de la oferta monetaria se mantiene igual al índice de crecimiento de la producción real potencial. Desgraciadamente, los monetaristas también reconocen que, dadas las características institucionales de una economía moderna, su política de oferta monetaria —sin la ayuda de una política de rentas— someterá a la economía a varios años de elevado desempleo y a un lento proceso de contención de la inflación. Otros economistas creen que incluso el plazo calculado de varios años es optimista. Por tanto, un correcto índice de crecimiento de la oferta monetaria debe ser uno de los elementos, pero no el único, de una política encaminada tanto a lograr la estabilidad de los precios como el pleno empleo.

Una política monetaria y fiscal adecuada debe estar acompañada de una política de rentas eficaz y permanente. La lógica inhe-

rente a una política de rentas deriva del hecho —apoyado por la práctica y los análisis econométricos— de que la mayoría de las empresas fijan sus precios con una subida acorde con sus costes por unidad de trabajo, y de que, puesto que este alza fluctúa junto al ciclo económico, su valor medio cambia muy lentamente en el tiempo. Las empresas potentes tenderán a fijar subidas más amplias que las compañías que se mueven en campos muy competitivos, de forma que el grado de poder sobre un mercado influirá sobre la media de las alzas. Pero en la medida en que el grado medio de poder cambia muy lentamente, las alzas medias cambian también con lentitud. Este es precisamente el caso actual.

Así, los precios en general se mantendrán razonablemente estables (a veces subiendo, a veces bajando) si el coste medio por unidad de trabajo permanece estable (subiendo en algunas empresas, bajando en otras). A su vez, el aumento del coste por unidad de trabajo debe —por definición— ser igual al aumento salarial por hora menos el aumento en la producción por hora (productividad). De esta manera, el nivel de precios se mantendrá relativamente estable (aunque, por supuesto, a veces afectado por sobresaltos como la subida inicial de la OPEP) si el alza salarial se mantiene al mismo nivel que el índice de productividad en todos los campos de la economía. En general, el índice de inflación tenderá a igualar el exceso de la primera subida con la segunda. En líneas generales, estas afirmaciones se reflejan en el cuadro de páginas siguientes. Si el índice de aumento salarial por hora fuese hoy del 3 por 100, como en los primeros años de la década de 1960, el índice de inflación sería actualmente mínimo, como lo era en aquel tiempo.

La cuestión fundamental es: ¿Cómo se puede poner en práctica de forma efectiva una política de rentas permanente? Este es el eslabón vital donde la política de rentas ha fracasado hasta ahora. Mientras que su justificación teórica sigue teniendo plena vigencia, una aplicación insatisfactoria de la política de rentas la ha rodeado de una considerable desilusión. En prácticamente todos los países que han intentado esta política se han aplicado dos únicos métodos. El primero consiste en una moderación voluntaria, y fue introducido en Estados Unidos durante la administración Kennedy (las «directrices» salarios-precios). El segundo consiste en controles di-

rectos, puestos en práctica durante la administración Nixon. Incluso los defensores de la política de rentas reconocen que estos dos métodos tienen importantes puntos débiles como política permanente.

Y, sin embargo, hay una vía alternativa para aplicar de forma permanente una política de rentas, un método que todavía debe tantearse pero que logrará superar los principales inconvenientes de anteriores intentos.

Un problema microeconómico

Este método será para los economistas el más natural. En efecto, sólo la concepción tradicional de la inflación como un problema macroeconómico, y no microeconómico, es responsable de los errores aparecidos al abordar este estudio. Desde una perspectiva microeconómica, los precios suben cuando el promedio de las empresas conceden aumentos por encima del índice medio de crecimiento de la productividad. Si el problema fuese abordado como microeconómico —consecuencia de una conducta no deseable por parte de las empresas— los economistas propondrían, naturalmente, un impuesto sobre la actividad indeseada para no fomentarla.

Resulta muy esclarecedora la comparación con el problema de la contaminación ambiental. Los economistas consideran la contaminación como un problema microeconómico. Se produce porque las empresas que contaminan no tienen que pagar por usar un recurso escaso: un aire y un agua limpios. Casi unánimemente, los economistas recomiendan recurrir a impuestos (recargos) para «internalizar lo externo», es decir, hacer que las empresas contaminantes paguen por la utilización de un recurso, exactamente igual que pagan por cualquier otro. En general, estos incentivos tradicionales son considerados como el mejor método para controlar la contaminación. Por otra parte, nadie espera resultados de unas directrices de aplicación voluntaria. En el terreno microeconómico, los economistas aceptan como un axioma que los actores económicos se comportan de acuerdo con sus propios intereses y que les afecta bastante poco qué es lo mejor para la sociedad. Por otra parte, la mayoría de los economistas rechazan los controles directos sobre quienes contaminan (excepto en casos extremos) porque, al contrario de lo que sucede con los incentivos fiscales y con el meca-

nismo del mercado, los controles son incómodos, caros de administrar, inflexibles e ineficaces.

La perspectiva microeconómica, al ser aplicada al problema tradicionalmente macroeconómico de la inflación, muestra inmediatamente una «externalidad» semejante. Cuando las empresas pactan aumentos salariales por encima del índice medio de productividad en la economía, están imponiendo un coste a la sociedad produciendo un bien («malo») que es la inflación. Y, no obstante, no se les está cobrando por actuar así, lo que hace que las empresas no tengan en cuenta este coste social cuando toman sus decisiones salariales. Por supuesto, la pregunta que surge es: ¿Por qué no gravar a las compañías cuando otorgan excesivas subidas salariales, con el fin de «internalizar» lo externo y no alentar en ellas esa conducta? Esto es exactamente lo que sugieren Sidney Weintraub y Henry Wallich (*Journal of Economic Issues*, junio 1971). A este método, el más natural, de poner en práctica la política de rentas le llaman «Tax Based Incomes Policy» (TIP, política fiscal de rentas).

La política fiscal de rentas (TIP)

Esta política tiene dos aspectos que deben quedar claros desde el principio. En primer lugar, el TIP *parece* dirigir su dedo acusador contra los trabajadores, o contra sus sindicatos, y sancionarlos restringiendo sus ingresos. En segundo lugar, el TIP *parece* recargar a las empresas con una sanción fiscal. Hay que dejar bien claro que ninguno de estos aspectos del TIP forman parte realmente de esta política.

Primero, los trabajadores (o sus sindicatos), que luchan por sueldos más altos para ponerse al nivel de la inflación, para sobrepassarla o para incrementar sus ingresos, están actuando en beneficio propio exactamente igual que lo hacen los empresarios cuando actúan en busca de un rendimiento. Puesto que los trabajadores responden a los mismos incentivos que dirigen a todos los agentes de nuestra economía, resulta injustificado buscar culpables. El objeto del TIP no es acusar a nadie, sino reestructurar los incentivos de forma que el resultado sea el mejor para la sociedad. El TIP frenará los aumentos salariales, pero no es correcto deducir que esto

sancionará a los trabajadores. Son las alzas en el poder adquisitivo (el índice de aumento salarial menos el índice de inflación) quienes determinan el bienestar de los trabajadores, y en líneas generales debe ser igual al índice de crecimiento de la productividad real. Como refleja el cuadro, grandes alzas salariales provocan grandes subidas de la inflación, y ganancias salariales menores crean aumentos moderados de la inflación. El TIP, al permitirnos alcanzar una economía de pleno empleo, en su mayor índice de productividad, no empeora, sino que mejora, el poder adquisitivo de los trabajadores.

Segundo, cuando el TIP se introduzca, el tipo impositivo de la empresa (ahora del 48 por 100) se reducirá para compensar el recargo medio. Con el TIP, aunque la empresa deberá afrontar una potencial sanción fiscal si continúa concediendo excesivos aumentos salariales, no será objeto de ninguna penalización si responde como se espera.

El TIP gravará con un recargo el tipo impositivo, determinando la cifra en cada caso según el aumento anual de salarios (incluyendo los sueldos de los ejecutivos y los beneficios complementarios de todos los empleados). Supongamos que las directrices (normas) del TIP se fijan en el 3 por 100, más o menos el crecimiento que de forma continua se está registrando en la productividad. Entonces, si la empresa concede aumentos salariales del 8 por 100, su recargo sería igual a un múltiplo del 5 por 100 en que ha sobrepasado la norma. Por ejemplo, si el múltiplo fuese 4, el recargo sería del 20 por 100.

Supongamos que, sin el TIP, el aumento salarial medio de la economía hubiese sido del 8 por 100, y en respuesta al TIP (con un múltiplo de 4) se espera que sea del 5 por 100. Según el TIP, el exceso sobre la norma sería de una media del 2 por 100, y el recargo medio, del 8 por 100. Cuando se introduzca el TIP, el tipo de gravamen básico de la empresa bajará entonces del 48 al 40 por 100 para compensar el recargo medio. La empresa que responda al TIP según lo previsto, bajando sus aumentos salariales del 8 al 5 por 100, continuará pagando un impuesto del 48 por 100 (el tipo básico del 40 por 100 más el 8 por 100 de recargo). Por otro lado, la empresa que ignore el TIP y continúe concediendo aumentos del 8 por 100, sufrirá un recargo del 20 por 100, con un aumento de su tipo impositivo al 60 por 100.

De esta manera, el TIP amenaza con una sanción fiscal significativa a la empresa que lo ignore. Pero si responde según lo previsto no sufrirá ninguna sanción fiscal real. Finalmente, si concede un aumento menor de lo previsto, se beneficiará de una disminución fiscal neta. Con el TIP y el ajuste compensatorio del tipo impositivo se espera que la carga fiscal total sobre las empresas permanezca constante.

De esta manera, es de suponer que la amenaza de una sanción fiscal reafirme a los empresarios en su negativa a conceder excesivas mejoras salariales, reduzca el aumento consiguiente y, en consecuencia, evite en general una sanción fiscal real.

¿Funcionará el TIP?

De entrada, la reacción escéptica sería: «Las empresas se limitarán a ignorarlo y a "pasar a otros" el recargo, evitando así que disminuyan sus beneficios fiscales.» Debe quedar claro que si el múltiplo del TIP se fija lo suficientemente alto, tal respuesta es imposible. Supongamos que el múltiplo del anterior ejemplo se fije en 12 y el tipo impositivo básico disminuya al 24 por 100. La empresa que responde al TIP según lo previsto y concede aumentos del 5 por 100 seguirá pagando un 48 por 100 (el tipo básico del 24 por 100 más un recargo del 24 por 100). Pero la compañía que ignore el TIP y conceda aumentos salariales del 9 por 100 tendrá que afrontar un tipo impositivo del 96 por 100. Es obvio que esta empresa será incapaz de mantener sus beneficios finales, independientemente de la forma en que intente «pasar a otros» el impuesto. Si el múltiplo fuese sólo 7 y el tipo básico del 34 por 100, esta empresa tendría un aumento en el tipo impositivo del 28 al 76 por 100, y tendría que duplicar sus beneficios iniciales para lograr que los finales se equiparasen.

Será muy difícil cargar a otros hasta el más mínimo recargo. Los economistas no están de acuerdo en si las empresas pueden liberarse pronto de un modesto aumento en el tipo de gravamen básico. Sin embargo, sería mucho más difícil para una empresa desplazar su recargo del TIP, porque sus competidores pueden no haber incurrido en un recargo tan elevado. Una diferencia notable respecto a un tipo impositivo ordinario es que el recargo del TIP varía según las empresas.

De esta manera, el TIP servirá para reafirmar al empresario en su negativa a aumentar los sueldos. Puesto que la interacción de la presión sindical y la resistencia del empresario es lo que determina la decisión final, el resultado será un nivel salarial menor, con cualquier índice de paro, y por consiguiente una menor inflación con pleno empleo.

Pero los sindicatos pueden temer que los beneficios aumenten a costa de los salarios, y los empresarios pueden temer que los beneficios finales sean pocos en relación con los salarios. Ninguno de estos temores está justificado. Mientras continúe el aumento de precios para igualarse al aumento del coste por unidad de trabajo, la relación beneficio global/salario global no debe quedar afectada por el TIP. Un crecimiento más lento de los salarios será seguido automáticamente (tal vez con un corto intervalo) por un aumento más lento de los beneficios, ambos antes y después del impuesto. El salario real y el beneficio real seguirán avanzando según el índice de crecimiento de la producción real. No obstante, si la relación entre el beneficio posterior al impuesto y el salario posterior al impuesto se modifica de una forma considerada como no deseable, entonces los tipos impositivos individuales, sobre la nómina o de la empresa, siempre pueden ser ajustados para tener un equilibrio más deseable.

La flexibilidad automática del TIP

La gran ventaja del TIP sobre los controles directos es su flexibilidad automática. Supongamos que, sin el TIP, una empresa con falta de mano de obra concediese aumentos del 10 por 100, mientras otra empresa con mano de obra abundante pactase un 7 por 100. Bajo el TIP, los aumentos podrían ser del 6 y del 3 por 100. Puesto que el TIP simplemente añade una circunstancia adicional a las que ya tiene la empresa, no elimina a las otras fuerzas del mercado, que seguirán creando los patrones relativos deseables de salarios y precios, guiando así eficazmente los recursos.

Esta flexibilidad es automática. No se producirá una interferencia directa en la fijación de los salarios. No será precisa una nueva burocracia. Aunque, obviamente, se producirán problemas técnicos que habrá que ir solucionando, como el cálculo del aumento salarial, el tratamiento de los beneficios complementarios, etc. Se verá

DOCUMENTACION

que estos elementos son manejables. Respecto a la complejidad de sus previsiones y a la posibilidad de evasiones, el TIP resultará más ventajoso que otros impuestos existentes. Mientras que los controles directos han durado en general poco, la política fiscal de rentas se puede convertir en un complemento permanente a una política monetaria y fiscal adecuada. El conjunto de estas políticas será capaz, por fin, de mantener al mismo tiempo una estabilidad razonable de los precios y un pleno empleo.

Relación precio/coste por unidad de trabajo
(Cambio en porcentaje respecto a período anterior)

Año	Producción/ hora	Salario/ hora	Coste Unid. Trabaj.	Deflación implic. precio
1948	3,1	2,9	5,6	6,6
1949	3,6	3,1	-0,5	1,0
1950	6,1	5,5	-0,6	1,7
1951	2,4	8,8	6,3	6,8
1952	2,2	5,5	3,2	1,7
1953	2,1	5,7	3,6	2,2
1954	1,8	3,2	1,3	1,6
1955	3,4	3,5	0,1	2,1
1956	-0,3	5,9	6,2	3,2
1957	2,3	5,7	3,4	3,5
1958	3,1	3,7	0,6	1,0
1959	3,2	4,6	1,3	2,2
1960	0,7	3,9	3,2	1,6
1961	3,4	3,3	-0,1	0,8
1962	4,1	4,2	0,0	1,5
1963	3,1	3,6	0,5	1,3
1964	3,6	4,8	1,2	1,3
1965	2,6	3,6	1,0	1,7
1966	3,1	6,2	3,0	2,8
1967	1,7	5,7	3,9	3,1
1968	2,6	7,4	4,7	4,1
1969	-0,4	6,7	7,1	4,7
1970	0,6	6,8	6,1	4,9
1971	3,4	6,8	3,3	4,7
1972	3,4	6,2	2,7	3,1
1973	2,0	7,8	5,7	4,2
1974	-2,4	9,5	12,2	10,1
1975 ¹	0,9 ¹	8,9 ¹	8,0 ¹	9,9 ¹

¹ Previsto por la Oficina de Estadística Laboral.

NOTA: Todos los datos son para la economía privada y no agrícola.

FUENTE: Oficina de Estadística Laboral. Departamento de Trabajo. Presentado en la tabla B-31 (pág. 207), *Informe Económico del Presidente*, enero 1976.

Nota

LAURENCE S. SEIDMAN: «Una nueva concepción del control de la inflación», en *Challenge*, julio-agosto 1976, págs. 39-43.