

II Congreso Nacional de Sociología (UBA). Facultad de Ciencias Sociales (UBA), Buenos Aires, 2004.

Excursión a Luis Casares del Monte.

De Grande, Pablo.

Cita:

De Grande, Pablo (Octubre, 2004). *Excursión a Luis Casares del Monte. II Congreso Nacional de Sociología (UBA). Facultad de Ciencias Sociales (UBA), Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/pablo.de.grande/12>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/pcWP/9HV>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

EXCURSIÓN A LUIS CASARES DEL MONTE

PABLO DE GRANDE

II CONGRESO NACIONAL DE SOCIOLOGÍA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES (UBA)
20 AL 23 DE OCTUBRE DE 2004

El presente trabajo tiene por objeto ilustrar las características de un modelo de simulación multiagente. Esta técnica, aplicada a la investigación en ciencias sociales, representa la posibilidad de extender los esquemas de teorías de juegos a muestras más

se reconstruyen estructuras emergentes de su ciclo económico a partir de características de

representación permite incluir reglas de comportamiento individuales y relacionales, así como estados internos propios de los agentes ('recuerdos'). Gracias a esto, es posible evaluar los

INTRODUCCIÓN

En el poblado de Luis Casares del Monte se repite una extraña costumbre que asombra a turistas y ajenos cada Navidad.

Todos los 24 de diciembre en la casa de la comuna se reúne la Cámara Empresaria del pueblo para completar con precisión suiza la misma tarea año a año.

Rodeados de contables, matemáticos, filósofos y algún que otro agente de bolsa, la Cámara Empresaria de Luis Casares decide, antes de que la Estrella de Belén aparezca en el cielo, quiénes recibirán telegramas de despido la mañana siguiente.

La lista suele ser larga, y toda la inteligencia del poblado se invierte en que la selección se haga según perfecto y absoluto azar.

Este ritual despertó la curiosidad suficiente para motivar la realización del presente estudio, que indaga en el origen de tan particular tradición, además de proponer un modelo destinado a simplificar las tareas de la honorable Cámara Empresaria Casarina a la hora de decidir el futuro de sus dependientes y conciudadanos.

ACTIVIDAD ECONOMICA

La actividad económica de Luis Casares del Monte se resume en 120 firmas (entre comercios, fábricas y empresas de servicios), de las cuales cada una emplea un promedio de 50 personas para cumplimentar sus tareas operativas y de gestión.

Como en Luis Casares la escuela primera que está junto a la plaza es el único centro de enseñanza de la comunidad, el nivel educativo de sus trabajadores es uniforme, lo que permite que prácticamente todos los habitantes del pueblo sean candidatos posibles para casi cualquier puesto de los que existen en sus 120 firmas.

MARCO LEGISLATIVO

El marco legislativo de Luis Casares del Monte pauta poco en cuanto a la actividad laboral. Sin embargo, establece en letra clara que no es posible bajo ningún concepto reducir el salario de un empleado en actividad. Asimismo, establece en casi todos los rubros la conveniencia de una asignación por antigüedad en los haberes, que se incrementa a razón de 6% al año.

Esta ordenanza fue una pieza fundamental en la fundación de Casares, ya que promovió la sustitución de “trabajadores golondrina” por trabajadores estables, que constituyeron la población de primeros colonos fijos de Casares.

Esta ley, para sus ciudadanos, es símbolo de su tierra y su unidad, y nadie cuenta con que sea posible cambiarla.

RENTABILIDAD

Como Luis Casares nada conoce de inversores extranjeros ni de investigación aplicada que extienda sus fronteras de actividad, la productividad de sus fábricas y empresas se ha mantenido sin cambios en los últimos veinte años, y todo parece indicar que así seguirá en las siguientes décadas.

Este estancamiento crónico de la productividad por puesto, que contrasta con la sostenida mejora por antigüedad de sus salarios, posiblemente haya iniciado la tradición de los despidos navideños, según sugiere J. M. Keynes en su diario de viaje *Mis días en América*.

BALANZA COMERCIAL

Esta contradicción entre sueldos en alza y productividad estancada podría saldarse en términos monetarios a través de un aumento general de precios tan constante como el alza de salarios. De este modo, la productividad de los empleados crecería en términos nominales tanto como crecen sus salarios. Con esta solución se resolvería el conflicto entre legislación y productividad fija enquistada en Casares desde su fundación.

Sin embargo, Luis Casares es apenas un pueblo: no tiene control sobre la emisión monetaria, ni cuenta con aduana propia.

En consecuencia, si la comunidad se permitiera un aumento constante de sueldos y precios, todas las fábricas del pueblo irían a la quiebra en pocos meses, pues no les sería posible colocar sus productos en pueblos vecinos. Por otro lado, sería difícil para sus pobladores resistir la tentación de adquirir bienes y servicios en otras aldeas, donde los costos resultarían notoriamente más bajos..

PLANES DE RETIRO

En virtud del desempeño ejemplar que todos los ciudadanos de Luis Casares del Monte acostumbran tener durante sus jornadas laborales (pues todos son muy trabajadores), la estabilidad de los empleos fue, desde la ley de promoción por antigüedad, sostenidamente alta. De hecho, las primeras generaciones abrigaron la esperanza de jubilarse sin cambiar de empleo a lo largo de sus carreras. Sin embargo, de haberse mantenido aquello, el costo de los salarios habría arruinado a los empleadores antes de que pudieran iniciar los trámites jubilatorios de los trabajadores.

Así pues, los planes de retiro adelantado surgieron como una alternativa al crecimiento incesante de los salarios por causa de la antigüedad. Al no aumentar con el tiempo, el monto de los haberes jubilatorios podía ser absorbido por la economía Casarina con mayor solvencia que los salarios.

Pero pronto se advirtió que el trabajo necesario para hacer feliz a un pueblo es mucho, y que por lo tanto Luis Casares no podría mantenerse con todos sus hombres mayores de 30 años en estado de jubilados.

LA TRADICIÓN NAVIDEÑA

Así fue que, tras largas deliberaciones, la Cámara Empresaria de Luis Casares del Monte llegó a la conclusión de que el único camino para evitar el quiebre sistemático de sus empresas era instituir despidos periódicos y masivos que permitieran reordenar la planta salarial.

Sin necesidad de duras negociaciones, los recientes desocupados accederían a tomar empleos nuevos probablemente con salarios iniciales iguales o menores que aquellos de sus trabajos anteriores. Al Sindicato General Casarino de Trabajadores (SGCT) la solución le pareció poco conveniente, pero, por otro lado, no contaban con mejores

alternativas: sus afiliados precisaban tener trabajo, y para ello era indispensable que las empresas de Luis Casares no fueran constantemente a la quiebra.

EL RITUAL NAVIDEÑO

De este modo, una nueva tradición, tan inquebrantable como sus turronec de caramelo, se instituyó en la Navidad de Casares del Monte: la tradición de los telegramas de despido. Y aunque pueda haber quienes lo crean sencillo, para la Cámara Empresaria esto nunca dejará de ser una difícil tarea.

De hecho, dada la pequeñez de Casares, los elegidos en la lista son, por lo general, conocidos, o parientes, o conocidos de parientes de aquellos que la elaboran; lo que les causa una gran contrariedad. Por lo tanto, cada año se presenta el desafío de determinar el número exacto de personas que deben ser cesanteadas, para no tener excedentes innecesarios.

La responsabilidad es grande, pues no sólo se debe evitar que los salarios se disparen por las nubes, sino también que la población pase por la penuria del desempleo o la indigencia más de lo necesario. Además, las compañías tampoco se ven beneficiadas, ya que cada año deben sufrir la falta experiencia de los nuevos empleados que incorporan.

EL MODELO

Así, con el fin de ayudar a configurar el listado, se construyó un modelo multiagente que permite anticiparse a las consecuencias de las decisiones navideñas.

Los cálculos por medios tradicionales habían ofrecido, en ediciones anteriores, aproximaciones bastante desacertadas, poco acordes a la sensibilidad que la aplicación requería. Por esto, se creó un modelo multiagente, que definió un conjunto de agentes y reglas de comportamiento, producto de observación y estudios existentes en sus procesos de búsqueda así como en el estudio de la legislación vigente en Luis Casares del Monte.

Los agentes reconocidos en el modelo son empleadores y empleados, y las reglas generales del mismo son:

Reglas generales

- Los salarios de los empleados se liquidan mensualmente.
- Los salarios se expresan en la moneda vigente en Casares, los créditos.
- Cada año de antigüedad acumulado se refleja como un 6% adicional en el salario del año siguiente.
- No es posible reducir el valor de un salario.
- Las mujeres en Luis Casares del Monte trabajan en igual grado que los hombres, por lo que la muestra de trabajadores está representada por un 50% de hombres y un 50% de mujeres.
- La productividad mensual promedio de cada trabajador es de 20 créditos.

Comportamiento de los actores

- Empleadores:

Los empleadores, al buscar reemplazantes, tienen definido un criterio en base al cual eligen o rechazan a los candidatos para sus puestos. Vamos a simbolizar estos criterios con colores, diciendo entonces que cada trabajador tiene asignado "por naturaleza" uno de esos cinco criterios (o colores). Al presentarse a un trabajo, cada trabajador desconoce el color de preferencia del empleador oferente, por lo que la entrevista laboral puede resultar infructuosa.

- Empleados:

Los empleados, cuando pierden su empleo, concretan una entrevista por ciclo (mes), y entre ciclo y ciclo se comportan de alguna de estas dos maneras:

- Si tienen hijos, buscan conseguir empleo lo antes posible. Por esto, si se ven rechazados en los puestos a que aspiran, sus pretensiones laborales irán descendiendo a razón de 20% por entrevista.

- Si no tienen hijos, pueden realizar una búsqueda más selectiva, logrando que sus pretensiones por entrevista sólo desciendan en un 5%¹.

En cualquiera de los dos casos, el salario inicial con el que comienzan la búsqueda es el total de su último salario (es decir, su último salario base más la antigüedad).

Muestra inicial

- La muestra inicial consta de 120 empleadores, con 6000 personas efectivas (50 por cada firma). De estos 6000 trabajadores, 4000 tienen hijos (sin registrarse casos de padres o madres solteras).

- El modelo define para cada uno de los 120 empleadores un criterio de selectividad para sus empleados (de entre los cinco colores posibles).

- A su vez, cada una de las 6000 personas que constituyen la población activa de Luis Casares tiene también un valor de respuesta para el criterio de selectividad de los empleadores (es decir, un color que resume su perfil como trabajador).

- En el momento inicial, la distribución de salarios es homogénea (15 créditos) y la antigüedad varía en forma aleatoria de 1 a 10 años.

EJECUCIÓN DEL MODELO

Corrida 1

Todas las corridas del modelo abarcan períodos de diez años. En la primera de ellas, se simula la evolución de la economía sin que se realicen despidos por parte de la Cámara Empresaria. Los ciclos de ejecución son mensuales, y los resultados pueden verse en la Figura 1.

Junto a la curva de ingresos promedio entre los ocupados, puede verse la cantidad total de firmas, entre las cuales que a partir del año 1 comienzan a surgir las que llegan a masas salariales superiores a su producción, desapareciendo (quebrando) en el siguiente ciclo.

¹ Podría modelarse la conducta de aquellos trabajadores con hijos de modo que sólo busquen empleo cuando su cónyuge no tiene uno, o cuando la cantidad de hijos es mayor a un determinado número cuando su cónyuge trabaja. Por la simplicidad expositiva de este primer modelo no se introdujeron tales variables, pero no sería inconveniente incorporarlas según los parámetros que sean observados entre los Casarinos para mejorar la precisión del modelo.

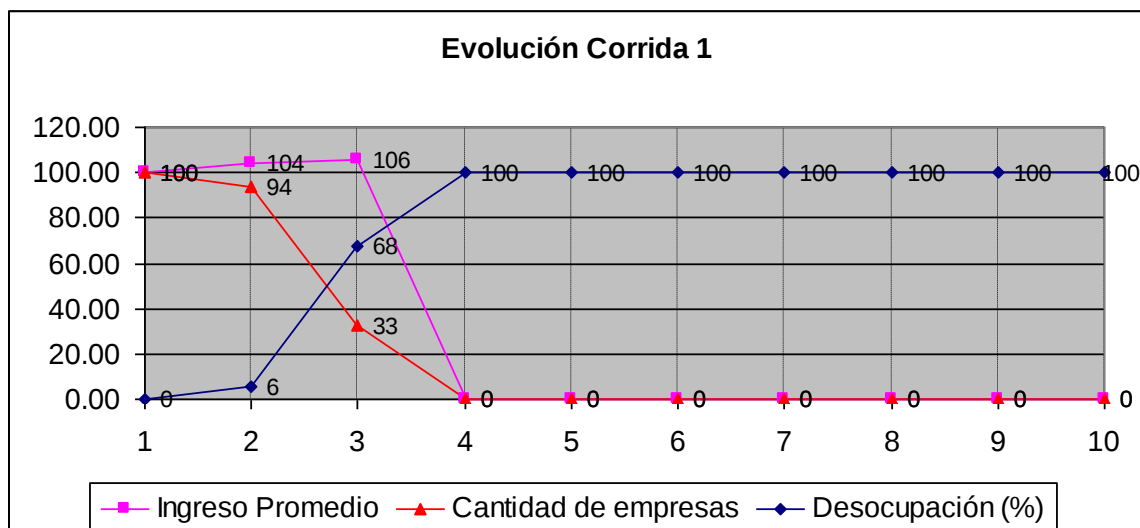


Figura 1. Datos en base 100, con valor inicial de 18.7 para salario promedio y 120 para cantidad de empresas. Desocupación en porcentaje sobre el total de la población activa.

Corrida 2

En la segunda corrida, se agrega un shock de despidos en el año 1. Por lo cual, en diciembre de dicho año, mil personas quedan desocupadas.

En la Figura 2 se presentan los valores para el salario promedio, desempleo y total de firmas que no fueron a la quiebra, también dentro del plazo de diez años. Pueden verse en el gráfico los efectos alentadores para la economía de la ola de despidos del mes de diciembre del año 1. Para el inicio del año 3, en lugar de 33 empresas, sobreviven 78.

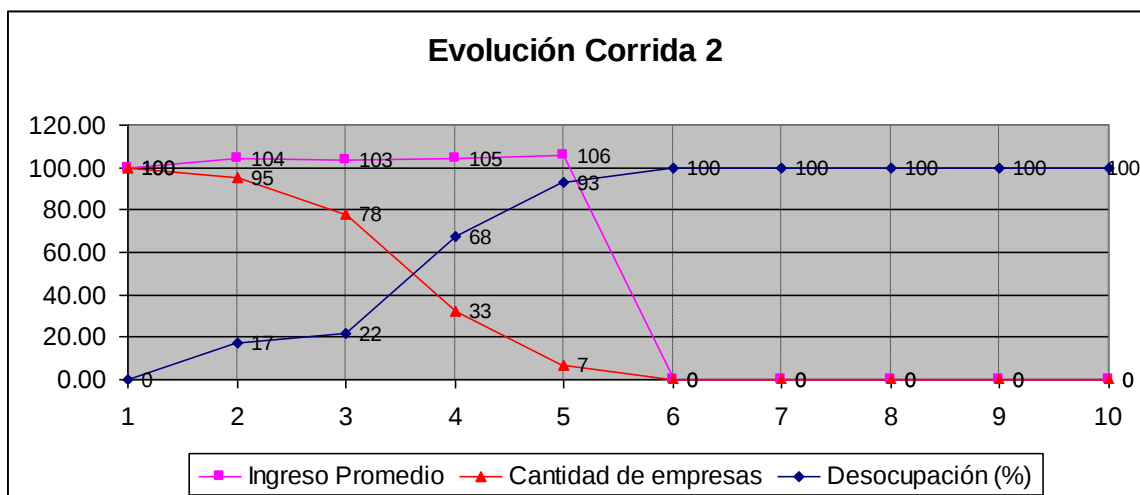


Figura 2. Datos en base 100, con un valor inicial de 18.7 para salario promedio, y 120 para cantidad de empresas. Desocupación en porcentaje sobre el total de la población activa.

Como es esperable, con el correr de los siguientes años, el salario promedio sigue tendiendo al aumento, lo que provoca –ahora en el año 6– nuevamente la extinción del total de industrias y empresas de Luis Casares. Sin embargo, sin esta medida inicial, la misma situación se había producido dos años antes en el primer escenario.

Corrida 3

En la tercera corrida, se busca lograr un mayor equilibrio en el tiempo. Para esto se realiza una primera serie de 1800 despidos al inicio del primer año, y luego 800

despidos a cada fin de año. Los efectos de estas medidas logran estabilizar salarios y cantidad de firmas, aunque al cabo de diez años se produce un leve deterioro en los sueldos. El desempleo se mantiene estable durante la década, registrándose debajo del 15% y en leve alza.

En la Figura 3 se presentan los valores para salario promedio, desempleo y total de firmas que no van a quiebra, también dentro del plazo de diez años.

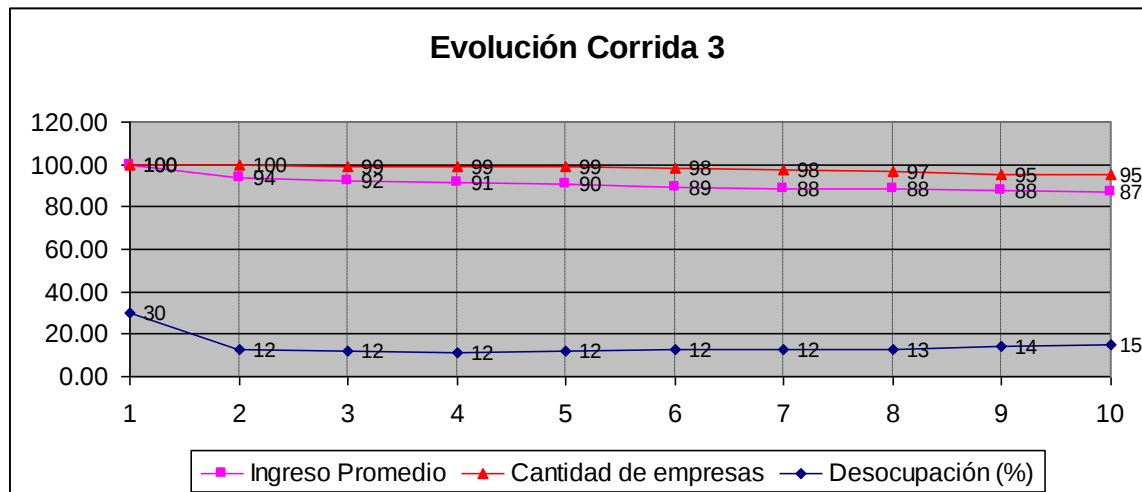


Figura 3. Datos en base 100, con un valor inicial de 18.7 para salario promedio, y 120 para cantidad de empresas. Desocupación en porcentaje sobre el total de la población activa.