Inmaculada Carrasco*
M.^a Soledad Castaño*
Isabel Pardo*

DIFERENTES DESARROLLOS DEL MERCADO DE TRABAJO

A lo largo de la historia del pensamiento económico, muchas han sido las teorías que han abordado el problema del desempleo. Sin embargo, no hay una teoría económica de consenso, pues la mayor parte de ellas estudia el mercado de trabajo desde un punto de vista parcial. Este artículo realiza una revisión de las principales teorías, conscientes de que la comprensión que se tenga del problema influye en el diseño de las políticas

Palabras clave: mercado de trabajo, teorías, políticas.

Clasificación JEL: B1, B2, J2, J3, J5, J6.

1. Introducción

La actual crisis económica y financiera ha vuelto a poner al desempleo en primer lugar del *ranking* de los problemas económicos. Se urge a los Gobiernos para que actúen, a fin de aliviar las crecientes tasas de paro y los elevados costes sociales que implica. Pero dar respuesta al paro no es fácil, ya que no es un problema unidimensional. Muchas pueden ser las causas, como también muchas pueden ser las teorías económicas que lo expliquen y, consecuentemente, muchas son las alternativas políticas.

En este artículo se sintetizan las principales explicaciones macroeconómicas y microeconómicas acerca de la existencia de desempleo. Aunque casi todos los estudios del mercado de trabajo coinciden en las principales corrientes de pensamiento económico, los matices a la

hora de exponerlos son diversos. En este caso, se ha seguido una estructura similar a la de Snower (1995).

En el apartado 2 se resumen las teorías derivadas del *laissez faire*. En el apartado 3 se exponen las teorías que se centran en la demanda. En el cuarto se recogen las corrientes que se centran en el problema desde la oferta. El apartado 5 recoge un enfoque que estudia la interacción entre la oferta y la demanda, en la formación del capital físico. En el apartado 6 se incluyen las teorías institucionalistas. El trabajo se cierra con un breve apartado 7 de conclusiones, en el que se señalan algunas recomendaciones de política económica.

2. Las teorías derivadas del *laissez faire*

La teoría neoclásica

Inspirada por los planteamientos políticos y filosóficos del *laissez faire* (Hobbes y Rousseau) y la racionalidad económica del paradigma individualista (Locke, 1966),

* Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Castilla-La Mancha.

la economía neoclásica considera al mercado de trabajo como cualquier otro mercado. Lo determinante es el comportamiento del individuo que no se ve afectado por cuestiones sociales, espaciales, de tiempo o de recursos (todos ellos se suponen inagotables); las instituciones tampoco se incluyen en el análisis (Neffa, 2007).

En el mercado de trabajo los trabajadores intentan maximizar su utilidad, teniendo en cuenta que los individuos se centran básicamente en dos tipos de actividades: trabajo y ocio (Jevons, 1871); el ocio solo genera placer, no cansancio, y el trabajo produce desutilidad, pero es necesario para obtener la renta que permite consumir bienes de ocio. Así, para los autores neoclásicos, el problema de un trabajador se reduce a optimizar su función de utilidad (Blaug, 1985 y Neffa, 2007).

El mercado de trabajo neoclásico se basa en la libre competencia y en la ley de Say: «la oferta crea su propia demanda», lo que garantiza una tendencia irreversible al equilibrio de los mercados (Say, 1830). En él, las empresas deciden racionalmente cuanto trabajo (y demás factores productivos) contratan en un momento dado, escogiendo aquellas cantidades que maximizan sus beneficios sujetas a restricciones tecnológicas y de los mercados en los que operan. El empresario maximiza beneficios en el punto en que el ingreso del producto marginal de dicho factor es igual al coste marginal de contratar una unidad adicional de mano de obra. En equilibrio, los oferentes y demandantes de trabajo alcanzan los máximos del beneficio y la utilidad, respectivamente, y por ese motivo no intentan modificar tal situación.

La teoría neoclásica del mercado de trabajo se inserta en el paradigma de equilibrio general walrasiano (Marsden, 1990), por lo que el proceso de ajuste al equilibrio es similar al de otros mercados: el movimiento de los precios, supuestamente flexibles, conducirá automáticamente al pleno empleo de los factores productivos. Si hay desempleo, este sería un resultado transitorio e involuntario (pero difícil de eliminar); o voluntario, es decir, debido a que los buscadores de empleo no aceptan el salario que fija el mercado de acuerdo a lo que se consi-

dera que es su productividad marginal (Pigou, 1927 y 1933). De esta manera las formas de desempleo persistentes solo pueden provenir de una disfunción del mercado de trabajo que resulte, por ejemplo, de una fijación normativa de un salario mínimo que esté por encima de la productividad marginal o de los sindicatos que restrinjan la autonomía de los empleadores para negociar sus salarios.

Las recomendaciones de política económica para esta escuela son la eliminación de las trabas a la competencia perfecta en el mercado de trabajo, es decir, reducir y/o eliminar el poder de los sindicatos y los empleadores (monopsonio), así como la acción reguladora del Gobierno (estableciendo un salario mínimo, incrementado los costes y estableciendo un sistema de seguridad social).

Los monetaristas y la nueva macroeconomía clásica

La escuela monetarista, cuyos máximos exponentes son Friedman (1968 y 1977) y Phelps (1970), explica el fenómeno de la *estanflación* partiendo del concepto de tasa natural de paro¹ y de la teoría aceleracionista de la inflación. En principio, la tasa natural de paro solo incluye el paro friccional; posteriormente, se considera que ésta puede ser mayor debido a ciertos factores tales como la ausencia de información perfecta, la incertidumbre sobre los precios y salarios futuros, rigideces en los salarios o factores institucionales. Así pues, la tasa natural de paro para la escuela monetarista es la suma de paro friccional y paro estructural.

Por su parte, la *teoría aceleracionista de la inflación* expone conjuntamente las elevadas tasas de paro y de inflación. Para los monetaristas, las políticas de demanda solo tienen efectos transitorios en el descenso del

¹ Se refiere al nivel medio en torno al cuál fluctúa la tasa de paro; en ella están en equilibrio todos los mercados de bienes y factores de producción.

paro, ya que los agentes económicos forman sus expectativas de manera errónea y cuando las revisan se volverá de nuevo a la tasa natural de paro (Friedman, 1977).

Para los autores de la *Nueva Macroeconomía Clásica* (Lucas y Sargent, 1981), a diferencia de los monetaristas, ni siquiera existen esos efectos transitorios en la tasa natural de paro. Lucas (1972, 1975) entiende que el desempleo está en su tasa natural de paro si las expectativas de los agentes económicos sobre los salarios y los precios son correctas. La única posibilidad de que la tasa natural de paro disminuya transitoriamente es aplicar medidas de política económica no anticipadas por los agentes.

Teoría del ciclo real de los negocios

La teoría neoclásica moderna del ciclo económico se debe inicialmente a los trabajos de Kydland y Prescott (1982 y 1991) y Long y Plosser (1983), para quienes las fluctuaciones observadas en el consumo y el empleo se deben al comportamiento dinámico optimizador de los individuos. Estos modelos se basan en supuestos como el de competencia perfecta en todos los mercados, completa flexibilidad de precios y salarios, existencia de expectativas racionales y neutralidad del dinero.

Para esta teoría, las fluctuaciones cíclicas pueden estar causadas por *shocks* de oferta (tecnológicos o de productividad) y en su propagación intervienen «la sustitución intertemporal del ocio²» y los tipos de interés reales, en la medida que afectan a la decisión de oferta de trabajo a lo largo del tiempo (Toledo, 2007).

Los *shocks* de productividad desplazan la función de demanda de trabajo y originan aumentos transitorios de los salarios reales o de los tipos de interés reales, au-

mentan el empleo corriente y reducen el consumo de ocio actual.

Estos autores llegan a la conclusión de que el salario real será procíclico y la productividad y el empleo se mueven en la misma dirección (Burnside, Eichnbaum y Rebelo, 1993; Boileau y Normandin, 1997; Kydland y Prescott 1986 y 1991; Lucas y Rapping, 1969; Lucas, 1977 y King, Plosser y Rebelo, 1988).

3. Las teorías del lado de la demanda

La teoría keynesiana

En el contexto de la crisis de 1929, la *Teoría General de Keynes* (1936) contiene un análisis de sus causas y de las medidas de política económica más adecuadas para solucionarlas (Galindo, 2003). Desde el punto de vista keynesiano el desempleo es un problema macroeconómico y tiene carácter involuntario. El pleno empleo supone que todos los que quieren trabajar al salario vigente pueden hacerlo. La existencia de trabajadores desempleados se explica porque en las recesiones se produce una demanda de bienes y servicios insuficiente para absorber la mano de obra disponible. La insuficiencia de demanda se origina por insuficiencia de inversión y por la disminución de la propensión marginal a consumir. Si se puede influir en el volumen de inversión se puede influir en el empleo total. De este planteamiento se deriva que las medidas más adecuadas para aumentar el empleo son políticas monetarias y fiscales que estimulen la inversión y el consumo, y, por tanto, acerquen la demanda global de la economía al potencial productivo y de pleno empleo de los recursos. En el contexto de la Gran Depresión, Keynes no excluye la inversión pública. Una elevación de la contratación de mano de obra por parte del sector público provocará un aumento de la demanda de bienes y servicios de los nuevos empleados. Las empresas, gracias a ese incremento de la demanda, contratarán más gente, que también demandará más. Lo importante es que se inicie el círculo virtuoso consumo-demanda-producción-empleo-ingreso (Neffa, 2007).

² O «sustitución intertemporal de trabajo» que es la voluntad de reasignar las horas de trabajo a través del tiempo.

Las teorías neokeynesianas

Las teorías neokeynesianas más destacadas son la de los Costes de Menú, la de la Racionalidad Incompleta (o Cuasiracionalidad) y la de la Inercia de Precios y Salarios.

La *Teoría de los Costes de Menú*, desarrollada fundamentalmente por Mankiw (1985), explica que las empresas, debido a la existencia de costes fijos al cambio de precios, prefieren ajustar las cantidades en lugar de los precios ante pequeños cambios en la demanda.

Relacionada con esta idea, la *Teoría de la Cuasiracionalidad* dice que si las empresas son «casi racionales» solo cambian sus precios cuándo van a producirse cambios sustanciales en sus beneficios (Akerlof y Yellen, 1985).

Por su parte, la *Teoría de la Inercia de Precios y Salarios*, surge a partir de la teoría keynesiana del racionamiento cuantitativo de salarios y precios, que da una explicación microeconómica de los planteamientos keynesianos, basada en la idea de que los precios y los salarios están dados exógenamente y pueden ser indefinidamente rígidos (Barro y Grossman, 1976; Malinvaud, 1977 y Muellbauer y Portes, 1978). Para explicar por qué los precios y los salarios no cambian lo suficiente para evitar un ajuste entre el *output* y el empleo para responder a los cambios en la demanda, los autores de la teoría de la inercia de precios y salarios (Taylor, 1979; Blanchard, 1983 y Calvo, 1983), indican que los precios y los salarios, una vez establecidos, son fijos durante varios períodos contractuales, y que las decisiones de precios y salarios no se establecen simultáneamente, respondiendo más bien a la inercia. Por ello, un cambio repentino en la demanda agregada de producto, afectará a la producción y el empleo más allá del cumplimiento de los contratos (Snower, 1995: 115).

Por último, debemos destacar la perspectiva neokeynesiana de la *Teoría del Ciclo Real de los Negocios*. Las aportaciones de Baxter y King (1991), Ahmed y Yoo (1995) y Mankiw (1989), basadas sobre los supuestos de competencia imperfecta, existencia de rigideces nominales-reales, errores de percepción y no neutralidad del dinero, diferencian los *shocks* de demanda de los

shocks de oferta. Los primeros se identifican con los cambios permanentes en las compras del Gobierno o las preferencias de los consumidores y provocan desplazamientos en la oferta laboral, originando efectos permanentes sobre las horas per cápita trabajadas, el producto, el consumo, la inversión, y el *stock* de capital, modificando transitoriamente la productividad laboral o el salario real. En contraste, los *shocks* de oferta pueden generar efectos permanentes sobre estas dos últimas variables, provocando cambios transitorios sobre las horas per cápita trabajadas.

Por otro lado, existen trabajos que muestran que hay una correlación negativa entre los *shocks* tecnológicos y el empleo, al contrario de lo indicado por el modelo neoclásico del ciclo real. Este hecho constituye una evidencia a favor de un modelo de rigideces de precios. En este sentido, la rigidez de precios lleva a que la demanda agregada no se pueda desplazar inmediatamente y las empresas abastezcan dicho incremento con el personal disponible, sin contratar nuevos trabajadores, gracias al aumento de productividad que se ha producido (Francis y Ramey, 2002; Shea, 1998; Basu, Kimball y Fernald, 1999 y Basu y Taylor, 1999).

Estos autores consideran que existen imperfecciones en el mercado que provocan desempleo involuntario. El empleo se determina unilateralmente por parte de la empresa (Toledo, 2007) dónde existe una relación contractual en la que se fija un salario vigente que incorpora un seguro contra el riesgo y este salario se establece por el sistema de *mark-up* (Hall, 1997 y Gali, Gertler y López, 2002). Así pues, para estas aportaciones el salario es contracíclico y la productividad y el empleo pueden moverse en direcciones opuestas (Toledo, 2007).

4. Teorías del lado de la oferta

Las teorías de búsqueda y de difusión de la información

Este enfoque enfatiza la necesidad de actuar sobre la oferta de mano de obra, aconsejando a los desemplea-

dos, poniendo a su disposición oportunidades de formación y difundiendo información sobre vacantes a los trabajadores y sobre servicios de empleo a las empresas.

La teoría de búsqueda

Esta teoría ha sido desarrollada entre otros por Blanchard y Diamond (1989), Diamond (1982), Mortensen (1986) y Pissarides (1985), si bien existen trabajos previos que sirven de punto de partida para estos enfoques que analizan los procesos de búsqueda de empleo (Saeter, 1977 y Stigler, 1962) y definen el concepto de «salario de aceptación»³ o «de reserva» (McCall, 1970).

Este planteamiento analiza las variables que determinan la existencia de desempleo y su duración centrándose en el proceso de búsqueda de empleo (Mortensen, 1986; Sargent, 1987; Fitzgerald, 1998 y Hamermesh, 1977). Se fundamenta en fallos de información en los mercados que hacen que los trabajadores no estén bien informados de las ofertas laborales que existen y que las empresas no tengan conocimiento de los trabajadores disponibles, por tanto, la búsqueda de empleo requiere tiempo y recursos (Hamermesh y Rees, 1984) y los rendimientos de esta inversión son futuros e inciertos (Sargent, 1987 y Fitzgerald, 1998). Cada trabajador o empresa estará dispuesto a continuar el proceso de búsqueda hasta el punto en que el coste marginal de la búsqueda se iguale al flujo descontado de los retornos futuros de ese trabajador o trabajo. Se produce desempleo porque, a pesar de que empresas y trabajadores saben que existen oportunidades laborales, no saben donde se localizan exactamente.

El resultado es una cierta tasa de desempleo friccional, derivado del hecho de que continuamente hay trabajadores entrando, saliendo o siendo despedidos en el mercado de trabajo. A mayor imperfección de la infor-

mación sobre los puestos de trabajo vacantes, mayor será la tasa de paro friccional.

Mortensen (1986) y Pissarides (1985) analizan las variables que determinan los cambios en el salario de aceptación como las restricciones de liquidez que pueden sufrir los desempleados (es decir, las posibilidades de pedir prestado); la tasa de despido de la economía (que tiene efectos contrapuestos, pues si aumenta la posibilidad de ser despedido, baja el salario de aceptación y disminuye la tasa de desempleo); los cambios en la tasa de descuento (si aumenta el tipo de interés, baja el salario de aceptación y disminuye la duración y el nivel de desempleo), y los cambios en la compensación por desempleo (un aumento en el seguro de desempleo, reduce el coste de la búsqueda y eleva el salario de reserva).

Por su parte, la *Paradoja de Diamond* (1971) muestra que cualquier pequeña fricción de búsqueda tendrá un efecto importante sobre los salarios, haciendo que se genere una gran dispersión en los mismos. El mercado puede comportarse con ineficiencia, ya que las empresas que tienen información perfecta son capaces de establecer los salarios y la búsqueda de trabajo resulta muy costosa para los trabajadores. Las empresas pueden reducir el salario de aceptación dificultando el equilibrio en el mercado de trabajo. Desde esta perspectiva, Mortensen y Pissarides (1999) describen la paradoja de Diamond como aquella situación en la que «no hay equilibrio ante un intercambio si el coste de búsqueda es positivo» (Galindo, 2010).

El modelo básico de búsqueda ha tenido diversas extensiones (López, 2007). Por ejemplo, Darity y Goldsmith (1996) analizan la desmotivación que provoca la desocupación, por ello, la intensidad de búsqueda de empleo disminuye conforme aumenta el período de paro, asimismo, la productividad de los trabajadores disminuye por la depreciación de capital humano. Por su parte, Benítez-Silva y Dawes incorporan las decisiones de consumo en el análisis. Ahn y García-Perez (2000) analizan como cambia el salario de aceptación a través del tiempo, e introducen las características familiares de los individuos y

³ Se define como el mínimo nivel salarial para el cual el trabajador aceptará una oferta de empleo específica, ya que en este punto se igualan los costes y los beneficios marginales del proceso de búsqueda (MORTENSEN, 1986).

la depreciación de capital humano. Rosholm (2001) afirma que la motivación de los trabajadores disminuye cuando el desempleo es muy elevado y, fundamentalmente, en los desempleados de larga duración. Paserman (2004) analiza las diferencias en el salario de aceptación en función de la escala social de los trabajadores. Della Vigna y Paserman (2004) consideran un modelo donde el esfuerzo de búsqueda y el salario de aceptación son endógenos.

Las teorías del matching o emparejamiento

Inicialmente las teorías de búsqueda analizan dicho proceso desde el lado de la oferta de trabajo. Modelos posteriores incluyen la demanda del mercado de trabajo. Para el estudio conjunto de la oferta y la demanda de trabajo se utiliza un proceso de *matching* o emparejamiento, donde participan trabajadores y empresarios. Los salarios son determinados por una negociación de Nash. En este proceso de búsqueda los insumos y productos se igualan en una situación de equilibrio. Los primeros están constituidos por la búsqueda de empleo de los individuos y la incorporación de trabajadores por parte de las empresas, mientras que los últimos se rigen por el encuentro de ambas partes, lo cual determina la tasa a la que los trabajadores y las vacantes de empleo forman nuevos espacios de coincidencias trabajador-empleo (López, 2007: 114-116; Mortensen y Pissarides, 1999; Acemoglu y Shimer, 1999 y Petrongolo y Pissarides, 2001).

Relacionada con las teorías de búsqueda, la *teoría de la adición al desempleo* propone una explicación fundamentada en la idea de que los individuos pueden disminuir e incluso cesar en la búsqueda de empleo por un cambio en sus preferencias: se acostumbran a estar desempleados, adaptándose a este nuevo modo de vida (Becker y Murphy, 1988).

La teoría de los salarios de eficiencia

De manera general estas teorías ofrecen argumentos microeconómicos de por qué las empresas no dis-

minuyen el salario cuando existe desempleo involuntario. Aunque hay diferentes modelos, la hipótesis básica que subyace en todos es que el salario es un determinante básico de la productividad. En el modelo de Yellen (1984), las empresas pagan un salario superior al salario de reserva de los trabajadores porque una reducción del mismo implica una menor productividad de los trabajadores. Por su parte, Bowles (1981), Calvo (1979), Eaton y White (1982), Shapiro y Stiglitz (1984) y Stoft (1982) explican por qué pagar salarios más elevados es un incentivo para aumentar la productividad de los trabajadores y evitar que éstos no se esfuercen al máximo, en la medida que es costoso y difícil para las empresas controlar su esfuerzo. Salop (1979) indica que los salarios de eficiencia disminuyen los costes de rotación. Si la empresa no aplica el salario de eficiencia, o lo que es lo mismo, de aplicar el salario de mercado (o de reserva) los trabajadores pueden relajar su actitud ante el empleo, disminuyendo su productividad; al mismo tiempo, el coste de oportunidad para el trabajador de abandonar su puesto de trabajo, será menor, aumentando la probabilidad de que busque nuevos puestos de trabajo fuera de la empresa, con el consiguiente coste de rotación del personal. Weiss (1980) considera que, para evitar los problemas de selección adversa, las empresas pagan salarios más elevados con el fin de atraer los trabajadores más capacitados y más productivos. Akerlof (1982) proporciona argumentos sociológicos para explicar los salarios de eficiencia. La idea general es que el esfuerzo de un trabajador también depende de las normas y el comportamiento del colectivo al que pertenece.

La teoría de los contratos implícitos

Analiza la rigidez salarial y el hecho de que de los trabajadores prefieren tener fluctuaciones cíclicas de los ingresos y no del empleo (Azariadis, 1975; Baily, 1974 y Gordon, 1974). La idea básica es que, bajo la existencia de información asimétrica entre trabajadores y empresas, los trabajadores son adversos al riesgo y prefieren

las fluctuaciones cíclicas del empleo a las fluctuaciones cíclicas en los salarios nominales.

A los trabajadores les disgusta tanto la incertidumbre en el ingreso como ser despedidos. Sin embargo, optan por las fluctuaciones en el empleo, pues saben que la demanda de producto difícilmente llegará a cero. Por ello, deciden mantener el salario fijo, ya que no todos los trabajadores serán despedidos cuando la demanda descende; por el contrario, si los salarios son flexibles, todos los trabajadores serán afectados cuando descienda la demanda. Además, si un trabajador es despedido siempre recibe un ingreso distinto de cero, proveniente del seguro de desempleo (Pérez, Albano y Toledo, 2007).

Teniendo en cuenta estos planteamientos, el mecanismo funciona como si en el contrato laboral existiera una cláusula implícita según la cual los trabajadores pagarían (renunciando a parte de su salario) a sus empleadores un «seguro» contra el desempleo (Azariadis y Stiglitz, 1983).

Teorías espaciales y movilidad de la mano de obra

La teoría del espacio de Palander contribuyó al desarrollo del pensamiento económico regional. Preocupado por la localización industrial, también estudia la movilidad de los factores y los clasifica en transportables (capital, maquinaria, materias primas e incluso energía) y de difícil movilidad (edificaciones y mano de obra).

La dificultad de la movilidad de la mano de obra reside en los problemas de transporte, por tanto, las infraestructuras de transporte determinarán en gran medida la movilidad laboral.

También en el marco de las teorías espaciales, Christaller (1966) analiza el mercado de trabajo al estudiar los problemas de la localización industrial ya que uno de los factores que inciden en la misma son los costes del trabajo. Según Christaller, el mercado de trabajo puede darse en el lugar de la demanda de mano de obra, en el de la oferta o en otro lugar diferente. Cuando el desem-

pleo es un fenómeno generalizado, el mercado se desarrolla en el lugar de la demanda; por el contrario, si existe una insuficiencia de mano de obra, el mercado de trabajo se desarrolla allí donde haya una oferta suficiente de este factor. En general, para Christaller, la existencia de oficinas de empleo puede servir para regular el mercado de trabajo.

Más recientemente, el estudio de la existencia de mercados de trabajo regionales y la falta de movilidad entre ellos, ha prestado atención a los problemas derivados del precio de la vivienda y el alquiler. Las políticas de vivienda como la de control de rentas o de vivienda pública pueden reducir la movilidad de los trabajadores, dificultando la solución de los problemas de desempleo en algunas regiones.

Teorías de la inversión en capital humano

La teoría del capital humano

Esta teoría, de inspiración neoclásica, añade al problema de maximizar los salarios a lo largo de la vida del individuo, el de la educación: el trabajador ha de elegir entre trabajo, ocio, o invertir en capital. A nivel macroeconómico esta teoría incorpora la formación de la mano de obra en la función de producción, considerándola como un factor productivo más. Desde el punto de vista microeconómico, explica una relación de causalidad entre la formación de la mano de obra, la productividad y los salarios, llegándose a la conclusión de que la formación reduce la probabilidad de estar desempleado (Mincer, 1974 y 1977).

Aunque uno de los máximos exponentes de la teoría de capital humano es Becker en la década de los ochenta, hay trabajos anteriores que intentan medir el *stock* de capital humano de una economía (Petty, 1690 y Nicholson, 1891) que sirvieron de base a la teoría de capital humano y para mostrar la importancia económica del mismo.

La educación formal contribuye al desarrollo de los conocimientos y habilidades de los individuos que incre-

mentan sus capacidades productivas. Además del sistema educativo, las empresas y otras instituciones como sindicatos, cámaras de comercio e, incluso, la familia, pueden aportar a los individuos formación mejorando así su cualificación.

En suma, los individuos con mayor capacidad (inteligencia, habilidad, talento y conocimientos) tienen una mayor productividad marginal y ésta es recompensada con un mayor salario. Como la educación es vista como una forma de acrecentar las capacidades de los individuos, los costes inherentes en adquirir un determinado nivel educativo pueden ser vistos como una inversión en capital humano (Becker, 1967, 1977, 1983, 1985; Albano y Salas, 2007).

El modelo de capital humano de Becker ha sido ampliado por diferentes autores. Kodde (1986) incorpora el impacto de la incertidumbre de los ingresos futuros sobre la demanda de educación; Brown y Kaufold (1988) estudian el impacto del seguro de desempleo sobre las decisiones de invertir en capital humano; Keane y Wolpin (1997) trabajan con un modelo dinámico incorporando conjuntamente las decisiones de educación, trabajo y elección ocupacional.

Teoría de la selección (o filtro)

La teoría de selección o filtro expuesta por Arrow (1973) y Spence (1973) supone que la educación no aporta un incremento de productividad del individuo, sino que constituye una herramienta para clasificar a los individuos en un mercado con información imperfecta en función de su capacidad productiva aparente. Este planteamiento permite explicar por qué personas con niveles educativos semejantes desempeñan ocupaciones diversas y perciben ingresos diferentes.

Debido a la falta de información de los empleadores respecto a la productividad de los candidatos a ocupar un puesto de trabajo, se realiza una previsión sobre su capacidad sobre la base de su titulación académica. La utilización de estas credenciales como indicativos de

las habilidades potenciales del trabajador se debe a que los empleadores han aprendido que, dentro del propio sistema educativo, existe una relación entre las capacidades y competencias exigidas para un determinado nivel de educación y los logros académicos. A través de experiencias previas han comprobado que las personas que superan con éxito las exigencias del sistema educativo tienen las competencias y cualidades demandadas por el mercado de trabajo. De este modo, la educación constituye un filtro en manos de los empleadores a la hora de seleccionar trabajadores para sus vacantes, teniendo más probabilidad de quedarse en paro los trabajadores con menores niveles de formación.

Teoría de la competencia por los puestos de trabajo (de la cola)

Propuesta por Thurow (1974), parte de la idea de que los empleadores clasifican a los candidatos para cubrir una vacante en función de los costes potenciales del adiestramiento. Esta teoría considera que la productividad va directamente ligada a los empleos y no a los trabajadores. Las empresas que emplean tecnologías modernas y tienen altos fondos de capital, generan empleos altamente productivos y bien remunerados, provocando que los demandantes de empleo hagan «cola» para incorporarse a las mismas. Además, los conocimientos y destrezas necesarias para que los individuos desempeñen una ocupación se aprenden en las propias empresas a través del entrenamiento, de programas de capacitación o formación.

Los empleadores buscan minimizar los costes de adiestramiento y ordenan a los trabajadores en función de los costes de entrenamiento que hayan realizado, de aquí surge el concepto de «cola o fila» de trabajo. Por otro lado, los trabajadores invertirán más en educación bajo la expectativa de que sus certificados académicos amplíen sus posibilidades de incorporación a las empresas más productivas.

Teoría de la segmentación y de los mercados internos

La teoría de la segmentación del mercado de trabajo (Piore, 1969 y 1971 y Doeringer y Piore, 1971)⁴ se centra en la hipótesis del mercado dual de trabajo. Este enfoque plantea la existencia de dos sectores o segmentos laborales, denominados sector primario y secundario, en los que los individuos tienen diferentes situaciones y opciones laborales. El primer sector se caracteriza por salarios elevados, buenas condiciones laborales, estabilidad y altas posibilidades de movilidad (ascendente) dentro de la empresa y del sector. Por su parte, el segundo sector se caracteriza por una mayor inestabilidad en el empleo, más rotación, contratos temporales, menores niveles de cualificación, menores niveles salariales y menores posibilidades de promoción en la carrera profesional. Esta teoría intenta explicar el problema de los trabajadores menos favorecidos y se amplía con la distinción, dentro del sector primario, de un segmento superior y otro inferior. Para estos modelos los diferentes estratos son fruto de las cadenas de movilidad, que explican cómo cada puesto de trabajo tiende a ser cubierto por trabajadores con características concretas. De esta manera resulta difícil que los trabajadores de unos y otros segmentos puedan competir entre sí. Mientras que en el sector primario funcionan las cadenas de movilidad y los trabajadores evolucionan hacia mejores puestos, no sucede lo mismo en el sector secundario.

El intento de explicar el funcionamiento del sector primario se ha reflejado en la *teoría de los mercados de trabajo internos* (Doeringer y Piore, 1971), que se fundamenta en la idea de que pueden existir normas y hábitos dentro de las empresas que determinen su trabajo, organización, modelos de selección de personal o estructuras de remuneración. En los mercados internos de trabajo existe una mayor identificación del trabajador con

la empresa y, por lo tanto, una menor rotación de la mano de obra. En general, en un mercado interno de trabajo, el empleo y el salario no se determinan, por el libre juego de las fuerzas del mercado, sino por normas y procedimientos administrativos internos. Por el contrario, el mercado externo de trabajo se comporta de manera competitiva y la determinación de empleo y salarios se realiza por mecanismos próximos al esquema de oferta-demanda de trabajo.

Por su parte, los autores del *radicalismo americano*, próximos al marxismo, hacen una interpretación de la segmentación del mercado de trabajo centrada en la lucha de clases, según la cual, la segmentación del mercado de trabajo permite la hegemonía del capital y el control del proceso de producción (Reich *et al.*, 1973).

5. Teorías que se centran en la formación del capital físico

La idea subyacente en estas teorías es que si el capital físico y el capital humano son complementarios, cualquier medida que promueva la formación de capital físico (inversión en infraestructuras, estímulo a la entrada de nuevas empresas, etcétera) tendrá un impacto positivo en la formación de empleo por una doble vía: por el lado de la demanda, al aumentar la demanda de bienes de inversión y por el lado de la oferta, al aumentar la oferta de capital. De esta manera, las políticas de gestión de la demanda pueden tener un efecto en plazos de tiempo más largos, permitiendo el ajuste total de precios y salarios. El análisis keynesiano de corto plazo puede, por tanto, ser un tanto limitado, pues el efecto total en el empleo se notará cuando los precios y los salarios se ralenticen (Snower, 1995: 121).

Otras vías mediante las cuales incrementos en la demanda pueden tener un efecto positivo en el empleo son (Snower, 1995: 121): los efectos en el ingreso de la oferta de trabajo (Dixon, 1987; Mankiw, 1988 y Startz, 1989); el aumento de los retornos (Cooper y John, 1988); búsqueda con complementariedades estratégicas (Howitt, 1985 y Pissarides, 1985); inmovilidades in-

⁴ Artículos posteriores como PIRE (1980) explican las causas y orígenes del dualismo en el mercado de trabajo. Análisis más reciente sobre la segmentación del mercado de trabajo se puede consultar en (KÖHLER *et al.*, 2006) y PIRE y SAFFORD (2007).

ducidas por los sindicatos, que hacen que el nivel de empleo sea sensible a la distribución de gasto público entre sectores (Dixon, 1988).

6. Teorías institucionalistas

Sindicatos y rigidez del mercado laboral

La teoría económica tradicional de los sindicatos asume que todos los miembros del sindicato tienen idénticas preferencias y posibilidades de acceder al trabajo disponible. El sindicato actúa como representante de sus miembros, ejerciendo el poder de monopolio en la fijación de los salarios, por lo que éstos serán más altos y el empleo menor (Snower, 1995: 125). A mayor nivel de sindicación, más se aleja el empleo agregado del pleno empleo. Para entender esta situación hay que partir del mercado dual de trabajo y de los modelos de *insider-outsider*. Los modelos *insider-outsider* entienden que los sindicatos defienden más intensamente los intereses de los trabajadores empleados que los de los desempleados, por lo cual los empleados tendrán un mejor acceso al trabajo. A este hecho hay que sumar que las posibilidades de encontrar empleo son diferentes para los trabajadores del sector primario y del sector secundario, y que los puestos de trabajo disponibles son menores en el sector primario. Por ello, es posible que un trabajador encuentre empleo en el sector secundario a un salario menor. Si considera que ese salario está por debajo de su salario de reserva no aceptará el empleo. En este sentido las reducciones de salario tienen resultados diferentes en el mercado primario y en el secundario. En el mercado primario una caída del salario real puede aumentar la demanda de trabajo mientras que, en el mercado secundario, una caída en el salario real, disminuye la oferta de empleo. Por tanto, es necesario que caiga el salario real en el sector primario para que aumente el empleo; ahora bien, en mercados de trabajo con elevado poder de sindicación, el salario en el sector primario se determina en un proceso de negociación colectiva y dependerá de los trabajadores inter-

nos o *insiders*, en definitiva es el poder de negociación el que determina el nivel de empleo (Linberck y Snower, 1988, 1990 y McDonald y Solow, 1981).

El sistema de negociación salarial

La teoría de la negociación colectiva se centra en explicar el modo en el que trabajadores y empleadores deciden la renta que se asigna al trabajo. Destacan dos enfoques. El primero, conocido como *right to manage* (Nickell y Andrews, 1983) es una generalización del modelo de monopolio de los sindicatos (Dunlop, 1944), en el que el sindicato siempre decide unilateralmente el salario, una vez conocida la demanda de empleo del empresario. El modelo *right to manage* plantea que empleadores y trabajadores negocian el salario y, una vez decidido éste, la empresa decide unilateralmente su demanda de empleo. Si el poder de negociación de los sindicatos es 0, entonces el salario iguala al salario de reserva. Por el contrario, cuando los sindicatos tienen poder de negociación, el resultado es un nivel de empleo inferior. Así, tanto en el modelo de monopolio de los sindicatos como en el modelo *right to manage*, se llega a la conclusión de que el poder negociador de los sindicatos reduce el empleo, es decir, en estos modelos, el resultado siempre será ineficiente (Cahuc y Zylberberg, 2004: 936).

Por su parte, en los modelos de negociación eficiente, trabajadores y empleadores negocian sobre el salario y el empleo simultáneamente. En este modelo es posible llegar a óptimos de Pareto; la solución no es única, sino que caben diferentes combinaciones de salario y empleo, todas ellas óptimas. La curva de contratos, es la trazada por dichos puntos óptimos.

Al margen de estos modelos, se ha podido demostrar que la eficiencia económica de la negociación salarial depende del número de negociadores independientes que participen en ella (Calmfors y Driffill, 1988). A menor número de agentes implicados en la negociación, el resultado tiende a ser más razonable. Cuando, por el contrario, el número de negociadores es eleva-

do, entonces la eficiencia de la negociación dependerá de la coordinación de aquéllos. Layard *et al.* (1991) analizan cómo la tasa de desempleo se relaciona inversamente con el grado de coordinación de sindicatos y empresarios.

7. Conclusiones

Las diferentes explicaciones del mercado de trabajo muestran causas diversas por las que persisten las tasas de desempleo. En cada caso las recomendaciones de política económica son diferentes. Desde las teorías relacionadas con el *laissez faire*: no es necesario ningún tipo de intervención para volver a la situación de pleno empleo; por el contrario, para las teorías relacionadas con la demanda es necesario intervenir en la economía para que aumente el volumen de empleo.

Las explicaciones desarrolladas a partir de la década de los años ochenta, de corte más microeconómico, analizan el comportamiento de los agentes en el mercado de trabajo así como el funcionamiento de las instituciones. En este caso, las recomendaciones de política económica son más diversas y se centran en mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, en general y de sus instituciones, en particular, e inciden en la mejora de la formación de los trabajadores y en ajustar la duración de los subsidios de desempleo.

Referencias bibliográficas

- [1] ACEMOGLU, D. y SHIMER, R. (1999): «Efficient Unemployment Insurance», *Journal of Political Economy*, 107, 5, páginas 893-928.
- [2] AHMED, S. y YOO, B. (1995): «Fiscal Trends in Real Economic Aggregates», *Journal of Money, Credit and Banking*, 4, páginas 112-132.
- [3] AHN, N. y GARCÍA-PÉREZ, J. (2000): «Unemployment Duration and Workers' Wage Aspirations in Spain», *Economics Working Papers*, número 426, Barcelona, Department of Economics and Business, Universitat Pompeu Fabra.
- [4] AKERLOF, G. A. (1982): «Labour Contracts as Partial Gift Exchange», *Quarterly Journal of Economics*, 97, páginas 543-569.
- [5] AKERLOF, G. A. y YELLEN, J. L. (1985): «A Near-Rational Model of the Business Cycle, with Wage and Price Inertia», *Quarterly Journal of Economics*, 100 (supl.), páginas 823-838.
- [6] ALBANO, J. y SALAS, J. M. A. (2007): «La inversión en capital humano: sus efectos sobre las retribuciones», en NEFFA, J. C. (dir.): *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. II. Neoclásicos y nuevos keynesianos*, Buenos Aires: Fondo de Cultura de Argentina, páginas 167-208.
- [7] ARROW, K. (1973): «Higher Education as a Filter», *Journal of Public Economics*, 1973, 2 (3), páginas 193-216.
- [8] AZARIADIS, C. (1975): «Implicit Contracts and Underemployment Equilibria», *Journal of Political Economy*, 83 (6), páginas 1183-1202.
- [9] AZARIADIS, C. y STIGLITZ, J. (1983): «Implicit Contracts and Fixed-price Equilibria», *Quarterly Journal of Economics*, 98, suplemento, páginas 1-22.
- [10] BAILY, M. N. (1974): «Wages and Employment under Uncertain Demand», *Review of Economic Studies*, 41, páginas 37-50.
- [11] BARRO, R. J. y GROSSMAN, H. (1976): *Money, Employment and Inflation*, Cambridge: Cambridge University Press.
- [12] BASU, S. y TAYLOR, A. (1999): «Business Cycles in International Historical Perspective», *NBER Working Paper*, número 7090.
- [13] BASU, S.; KIMBALL, M. y FERNALD, J. (1999): «Are Technology Improvements Contractionary?», mimeo.
- [14] BAXTER, M. y KING, R. (1991): «Productive Externalities and Business Cycles», *Federal Reserve Bank of Minneapolis Discussion Paper* Número 53, páginas 323-342.
- [15] BECKER, G. (1967): «Human Capital and the Personal Distribution of Income», en WOYTINSKY, W. S., *Lecture*, n. 1, University of Michigan.
- [16] BECKER, G. (1983): *El capital humano*, Madrid, Alianza Universidad.
- [17] BECKER, G. (1985): «Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor», *Journal of Labor Economics*, 3 (1), S33-S58.
- [18] BECKER, G. y MURPHY, K. M. (1988): «A Theory of Rational Addiction», *Journal of Political Economy*, 96 (4), páginas 675-700.
- [19] BENÍTEZ-SILVA, H. (2000): «A Dynamic Model of Job Search Behavior over the Life Cycle with Empirical Applications», *Computing in Economics and Finance*, 100, Society for Computational Economics, <http://gemini.econ.umd.edu/jrust/econ698s/benitez.pdf>, páginas 1-45.
- [20] BLANCHARD, O. (1983): «Price Asynchronization and Price Level Inertia» en R. DORNBUSCH y M. H. SIMMONSEN (eds.), *Inflation, Debt and Indexation*, Cambridge, MA: MIT Press, páginas 3-24.

- [21] BLANCHARD, O. y DIAMOND, P. (1989): «The Beveridge Curve», *Brookings Papers on Economic Activity*, 1, páginas 1-60.
- [22] BLAUG, M. (1985): *Teoría económica en retrospectiva*, México: Fondo de Cultura.
- [23] BOILEAU, M. y NORMANDIN, M. (1997): «Aggregate Employment, Real Business Cycles, and Superior Information», *CREFÉ, Université du Québec a Montréal*, Working Paper Número 55.
- [24] BOWLES, S. (1981): «Competitive Wage Determination and Involuntary Unemployment: A Conflict Model», mimeo University of Massachusetts.
- [25] BROWN, E. y KAUFOLD, H. (1988): «Human Capital Accumulation and the Optimal Level of Unemployment Insurance Provision», *Journal of Labor Economics*, 6 (4), páginas 493-514.
- [26] BURNSIDE, C.; EICHENBAUM, M. y REBELO, S. (1993): «Labor Hoarding and the Business Cycle», *Journal of Political Economy*, 101, páginas 245-273.
- [27] CAHUC, P. y ZYLBERBERG, A. (2004): *Labor Economics*, Cambridge (MA): The MIT Press.
- [28] CALMFORS, L. y DRIFILL, J. (1988): «Centralization of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance», *Economic Policy*, 6, páginas 13-61.
- [29] CALVO, G. (1979): «Quasi-Walrasian Theories of Unemployment», *American Economic Review*, número 69, páginas 102-107.
- [30] CALVO, G. A. (1983): «Staggered Prices in a Utility-Maximizing Framework», *Journal of Monetary Economics*, 102 (4), páginas 703-726.
- [31] CHRISTALLER, W. (1966): *Central Places in Southern Germany*, New Jersey, Prentice-Hall.
- [32] COOPER, R. y JOHN, A. (1988): «Coordinating Coordination Failures in Keynesian Models», *Quarterly Journal of Economics*, 103 (3), páginas 441-464.
- [33] DELLA VIGNA, S. y PASERMAN, D. (2004): «Job Search and Impatience», *NBER Working Papers*, n. 10837, National Bureau of Economic Research.
- [34] DIAMOND, P. (1971): «A Model of Price Adjustment», *Journal of Economic Theory*, 3, páginas 156-168.
- [35] DIAMOND, P. (1982): «Aggregate Demand Management in Search Equilibrium», *Journal of Political Economy* 90 (octubre), páginas 881-894.
- [36] DIXON, H. (1987): «A Simple Model of Imperfect Competition with Walrasian Features», *Oxford Economic Papers*, 39, páginas 134-60.
- [37] DIXON, H. (1988): «Unions, Oligopoly and the Natural Range of Employment», *Economic Journal*, 98, páginas 1127-1147.
- [38] DOERINGER, P. y PIORE, M. (1971): *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, M. E. Sharpe Inc, Nueva York-Londres.
- [39] DUNLOP, J. T. (1944): *Wage Determination under Trade Unions*, Nueva York: A.M. Kelley Publishers.
- [40] EATON, B. y WHITE, W. (1982): «Agent Compensation and the Limits of Bonding», *Economic Inquiry*, número 20, páginas 330-343.
- [41] FITZGERALD, T. (1998): «An Introduction to the Search Theory of Unemployment», *Economic Review*, volumen 34 (3), páginas 2-15.
- [42] FRANCIS, N. y RAMEY, V. (2002): «Is the Technology-driven Real Business Cycle Hypothesis Dead? Shocks and Aggregate Fluctuations Revisited», *NBER Working Paper*, n. 8726.
- [43] FRIEDMAN, M. (1968): «The Role of Monetary Policy», *American Economic Review*, 58, páginas 1-17.
- [44] FRIEDMAN, M. (1977): *Paro e Inflación*, Madrid: Unión Editorial.
- [45] GALÍ, J.; GERTLER, M. y LÓPEZ-SALIDO, D. (2002): «Markups, Gaps, at Welfare Cost of Business Fluctuations», en *NBER Working Paper* N.º 8850.
- [46] GALINDO, M. A. (2003): *Keynes y el nacimiento de la macroeconomía*, Madrid: Editorial Síntesis.
- [47] GALINDO, M. A. (2010): «Fricciones en el mercado de trabajo: aportaciones de Diamond, Mortensen y Pissarides», *Boletín de Información Comercial Española*, número 3000, páginas 35-42.
- [48] GORDON, D. F. (1974): «A Neoclassical Theory of Keynesian Unemployment», *Economic Enquiry*, 12, páginas 431-459.
- [49] HALL, R. (1997): «Macroeconomic Fluctuations and the Allocation of Time», *Journal of Labor Economics*, volumen 15 (1), páginas 223-250.
- [50] HAMERMESH, D. (1977): *Jobless Pay and the Economy*, Baltimore: John Hopkins Press.
- [51] HAMERMESH, D. y REES, A. (1984): *Economía del trabajo y de los salarios*, Madrid, Alianza Editorial.
- [52] HOBBS, T. (2002): *El Leviatán I y II*, Barcelona: RBA Coleccionable.
- [53] HOWIT, P. (1985): «Transactions Costs in the Theory of Unemployment», *American Economic Review*, 75 (1), páginas 88-100.
- [54] JEVONS, S. W. (1871): *Théorie de l'économie politique*, París: LGDJ.
- [55] KEANE, M. y WOLPIN, K. (1997): «The Career Decisions of Young Men», *Journal of Political Economy*, 105 (3), páginas 473-523.
- [56] KEYNES, J. M. (1936): *The General Theory of Employment, Interest and Money*, Londres: MacMillan.
- [57] KING, R.; PLOSSER, C. y REBELO, S. (1988): «Production, Growth and Business Cycles: I. The Basic Neoclassical Model», *Journal of Monetary Economics*, 21, páginas 195-232.

- [58] KÖHLER, C.; JUNGE, K. y SCHRÖDER, T. (2006): *Trends in Employment Stability and Labour Market Segmentation*, SFB 580, Mitteilungen, número 16, Jena.
- [59] KYDLAND, F. y PRESCOTT, E. (1982): «Time to Build Aggregate Fluctuations», *Econometrica*, 50 (6), páginas 1345-1370.
- [60] KYDLAND, F. y PRESCOTT, E. (1986): «The Workweek of Capital and its Cyclical Implications», *Federal Reserve Bank of Minneapolis Working Paper*.
- [61] KYDLAND, F. y PRESCOTT, E. (1991): «Hours and Employment Variation in Business-cycle Theory», en THYGESEN, N., VELUPILLAI, K. y ZAMBELLI, S. (eds.): *Business Cycles: Theories, Evidence and Analysis*, Londres: Macmillan.
- [62] LAYARD, R.; NICKELL, S. y JACKMAN, R. (1991): «Efficiency wages», en *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford: Oxford University Press.
- [63] LINDBERCK, A. y SNOWER, D. (1988): *The Insider Outsider Theory of Employment and Unemployment*, Cambridge, Massachusetts, MIT Press.
- [64] LINDBERCK, A. y SNOWER, D. (1990): «Demand and Supply-side Policies and Unemployment: Policy Implications of the Insider-Outsider Approach», *Scandinavian Journal of Economics*, 92 (2), páginas 279-305.
- [65] LOCKE, J. (1666 [1663]): *Essay on the Law of Nature*, Oxford: Oxford University Press.
- [66] LONG, J. y PLOSSER, C. (1983): «Real Business Cycles», *Journal of Political Economy*, 91, páginas 39-69
- [67] LÓPEZ, R. (2007): «Teoría de la búsqueda de empleo», en NEFFA, J. C. (dir.): *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. II. Neoclásicos y nuevos keynesianos*, Buenos Aires: Fondo de Cultura de Argentina, páginas 95-124.
- [68] LUCAS, J. R. E. y SARGENT, T. L. (1981): *Rational Expectations and Econometric Practice*, Londres: George Allen & Unwin.
- [69] LUCAS, R. (1975): «An Equilibrium Model of the Business Cycle», *Journal of Political Economy*, 83, páginas 1113-1144.
- [70] LUCAS, R. (1977): «Understanding Business Cycles», en BRUNNER, K y MELTZER, A. (eds.): *Stabilization of the Domestic and International Economy*, Amsterdam: North Holland.
- [71] LUCAS, R. y RAPPING, L. (1969): «Real Wages, Employment and Inflation», *Journal of Political Economy*, 77, páginas 721-754.
- [72] LUCAS, R. E. (1972): «Expectations and the Neutrality of Money», *Journal of Economic Theory* 4 (2), páginas 103-124.
- [73] MALINVAUD, E. (1977): *The Theory of Unemployment Reconsidered*, Oxford: Oxford University Press.
- [74] MANKIW, G. (1989): «Real Business Cycle: A New Keynesian Perspective», *Journal of Economic Perspectives*, 3, páginas 79-90.
- [75] MANKIW, N. G. (1985): «Small Menu Costs and Large Business Cycles: A Macroeconomic Model of Monopoly», *Quarterly Journal of Economics*, 100, páginas 529-539.
- [76] MANKIW, N. G. (1988): «Imperfect Competition and the Keynesian Cross», *Economics Letters*, 26, páginas 7-13.
- [77] MARSDEN, D. (1990): *Marchés du Travail*, París: Économica.
- [78] McCALL, J. (1970): «Economics of Information and Job Search», *Quarterly Journal of Economics*, volumen LXXXI, páginas 126-33.
- [79] McDONALD, I. M. y SOLOW, R. M. (1981): «Wage Bargaining and Employment», *The American Economic Review*, 71 (5), páginas 896-908.
- [80] MINCER, J. (1974): «Schooling. Experience and earnings», Nueva York: National Bureau of Economic Research.
- [81] MINCER, J. (1977): «Human Capital and Earnings: An Expository Paper», National Academy of Education, Columbia University.
- [82] MORTENSEN, D. y PISSARIDES, C. (1999): «New Developments in Models of Search in the Labor Market», en ASHENFELTER, O. y LAYARD, R. (comps.): *Handbook of Labour Economics*, volumen 111, Amsterdam: North-Holland, páginas 2627-2657.
- [83] MORTENSEN, D.T. (1986): «Job Search and Labor Market Analysis», en ASHENFELTER, O. C. y LAYARD, R. (eds.) *Handbook of Labor Economics*, volumen 2, Amsterdam: North-Holland, páginas 849-919.
- [84] MUELLBAUER, J. y PORTES, R. (1978): «Macroeconomic Models with Quantity Rationing», *Economic Journal*, 88, páginas 788-821.
- [85] NEFFA, J.C (2007): «La teoría neoclásica ortodoxa y su interpretación del mercado laboral», en NEFFA, J. C. (dir.): *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. II. Neoclásicos y nuevos keynesianos*, Buenos Aires: Fondo de Cultura de Argentina, páginas 21-94.
- [86] NICHOLSON, J. S. (1891): «The Living Capital of the United Kingdom», *Economic Journal*, 1 (1), páginas 95-107.
- [87] NICKELL, S. J. y ANDREWS, M. (1983): «Unions, Real Wages and Employment in Britain 1951-79» *Oxford Economic Papers*, 35, suplemento, páginas 183-206.
- [88] PASERMAN, D. (2004): «Job Search and Hyperbolic Discounting: Structural Estimation and Policy Evaluation», IZA Discussion Papers, Institute for the Study of Labor (IZA), n.997.
- [89] PÉREZ, P. E.; ALBANO, J. y TOLEDO, F. (2007): «Los nuevos keynesianos y su interpretación del mercado de trabajo», en NEFFA, J. C. (dir.): *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. II. Neoclásicos y nuevos keynesianos*, Buenos Aires: Fondo de Cultura de Argentina, páginas 125-166.

- [90] PETRONGOLO, B. y PISSARIDES, C. (2001): «Looking into the Black Box: A Survey of the Matching Function», *Journal of Economic Literature*, 39, páginas 390-431.
- [91] PETTY, W. (1690): *Political Arithmetik*, reprinted in C. H. Hull (1899), *The Economic Writings of Sir William Petty*. Cambridge: Cambridge University Press.
- [92] PHELPS, E. S. (1970): «Money Wage Dynamics and Labor Market Equilibrium» en E. PHELPS (ed.), *Microeconomic Foundation of Employment and Inflation Theory*, New York: Norton.
- [93] PIGOU, A. C. (1927): «Wage Policy and Unemployment», *Economic Journal*.
- [94] PIGOU, A. C. (1933): *The Theory of Unemployment*, Londres: Macmillan.
- [95] PIORE, M. (1969): «On the Job Training in a Dual Labor Market», en Weber et al., *Public Private Manpower Policies*, *Industrial Relations Research Association*, Madison.
- [96] PIORE, M. (1971): «The Dual Labor Market: Theory and Implications», en GORDON (ed.): *Problems in Political Economy: An Urban Prospective*, D.C. Heath, Lexington, Massachusetts.
- [97] PIORE, M. (1980): «The Technological Foundations of Dualism and Discontinuity», en PIORE, M. y BERGER, S. (Eds.): *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge University Press, páginas 55-81.
- [98] PIORE, M. y SAFFORD, S. (2007): «Preliminary Thoughts on Identity and Segmentation in Primary Sector Labor Markets», en *Économies et Sociétés*, Serie «Socio-Économie du travail», AB, número 28, 6/2007, páginas 925-939.
- [99] PISSARIDES, C. (1985): «Sort Run Equilibrium Dynamics of Unemployment, Vacancies and Real Wages» *American Economic Review*, 75 (4), páginas 676-690.
- [100] REICH, M.; GORDON, D. M. y EDWARDS, R. C. (1973): «A Theory of Labor Market Segmentation», *American Economic Review*, 63 (2), páginas 359-365.
- [101] ROSHOLM, M. (2001): «An Analysis of the Processes of Labor Market Exclusion and Re-inclusion», *IZA Discussion Papers*, Institute for the Study of Labor (IZA), n. 332.
- [102] ROUSSEAU, J. J. (2004): *El Contrato Social*, Barcelona: RBA Coleccionable.
- [103] SALOP, S. C. (1979): «A Model of the Natural Rate of Unemployment», *American Economic Review*, 69 (1), páginas 117-125.
- [104] SAPHIRO, C y STIGLITZ, J. E. (1984): «Equilibrium Unemployment as a Worker discipline Device», *American Economic Review*, 74 (3), páginas 433-444.
- [105] SARGENT, T. (1987): *Dynamic Macroeconomic Theory*, Cambridge: Harvard University Press.
- [106] SAY, J. B. (1828-1830): *Cours Complet D'économie Politique*, CNAM, París.
- [107] SEATER, J. J. (1977): «A Unified Model of Consumption, Labor Supply and Job Search», *Journal of Economic Theory*, n. 14, páginas 349-372.
- [108] SHAPIRO, C. y STIGLITZ, J. E. (1984), «Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device», *American Economic Review*, núm. 74, páginas 433-444.
- [109] SHEA, J. (1998): «What do Technology Shocks Do?», *NBER Macroeconomics Annual*, páginas 275-310.
- [110] SNOWER, D. J. (1995): «Evaluating Unemployment Policies: What do the Underlying Theories Tell Us?», *Oxford Review of Economic Policy*, 11:1, páginas 110-135.
- [111] SOLOW, R. M. (1985): «Insiders and Outsiders in Wage Determination», *Scandinavian Journal of Economics*, 87 (2), páginas 411-428.
- [112] SPENCE, A. M. (1973): «Job Market Signalling», *Quarterly Journal of Economy*, volumen 87(3).
- [113] STARTZ, R. (1989): «Monopolistic Competition as a Foundation for Keynesian Macroeconomic Models», *Quarterly Journal of Economics*, 104, páginas 737-752.
- [114] STIGLER, G. J. (1962): «Information in the Labor Market», *Journal of Political Economy*, volumen LXX, páginas 94-105.
- [115] STIGLITZ, J. E. (1973): «Education and Inequality», *Annals of the American Academy of Political and Social Sciences*, n. 409, páginas 135-145.
- [116] STIGLITZ, J. E. (1985): «Equilibrium Wage Distributions», *Economic Journal*, 95 (379), 595-618.
- [117] STOFT, S. (1982): *Cheat-threat Theory: An Explanation of Involuntary Unemployment*, mimeo, Boston University.
- [118] TAYLOR, J. B. (1979): «Staggered and Layoffs in Labor Markets with Flexible Wages», *Journal of Political Economy*, 88, páginas 526-538.
- [119] THURLOW, L. C. (1974): *Generating Inequality*, Nueva York: Basic Books, MacMillan Press.
- [120] TOLEDO, F (2007): «La teoría del ciclo real de los negocios y su interpretación sobre el mercado laboral», en NEFFA, J. C. (dir.): *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. II. Neoclásicos y nuevos keynesianos*, Buenos Aires: Fondo de Cultura de Argentina, páginas 125-166.
- [121] WEISS, A. (1980): «Job Queues and Layoffs in Labor Markets with Flexible Wages», *Journal of Political Economy*, 88, 526-538.
- [122] YELLEN, J. (1984): «Efficiency Wage Models of Unemployment», *American Economic Review*, volumen 74, número 2, páginas 200-205.