

INSTITUCIONES Y DIMENSION SOCIAL
DEL MERCADO DE TRABAJO

Antonio Argandoña*

DOCUMENTO DE INVESTIGACION N° 442
Septiembre, 2001

Publicado por la Cátedra Economía y Ética

* Profesor de Economía, IESE

División de Investigación
IESE
Universidad de Navarra
Av. Pearson, 21
08034 Barcelona

INSTITUCIONES Y DIMENSION SOCIAL DEL MERCADO DE TRABAJO (1)

Antonio Argandoña

Profesor y Titular de la Cátedra Economía y Ética

IESE – Universidad de Navarra

argandona@iese.edu

Presentado a la VI Conferencia sobre Creación de Ocupación

IESE, Barcelona, 18-19 de septiembre de 2000

Versión revisada, mayo de 2001

Resumen

El mercado de trabajo es, a la vez, un mercado y una “institución social”. Pero, ¿qué queremos decir con ello? Este artículo analiza, primero, distintas versiones de la dimensión “social” del mercado de trabajo, empezando por las de origen económico y acabando con las que invocan criterios de solidaridad. En la segunda parte se analizan las funciones de las instituciones en que se concreta aquella dimensión social del mercado de trabajo, tanto desde el punto de vista positivo –la corrección de fallos de mercado–, como negativo –la creación y captura de rentas. La discusión de los factores que explican la creación y evolución de esas instituciones nos permite identificar algunas de ellas, que tienen una doble función: corregir los fallos de mercado y corregir también los fallos de las otras instituciones.

Palabras clave: eficiencia, instituciones, mercado de trabajo, nueva economía institucional, solidaridad.

Clasificación JEL: B52, D63, J30, Z13.

(1) Este trabajo forma parte de un proyecto de investigación sobre creación de ocupación, dentro del Departamento de Análisis Social y Económico para la Dirección y de la Cátedra Economía y Ética del IESE. Agradezco a Alfredo Pastor y a los participantes en la VI Conferencia Internacional sobre Creación de Ocupación, en especial a Ramón Caminal y Jordi Gual, sus comentarios a los *primeros borradores* de este artículo. Agradezco también la ayuda económica de la Fundación José y Ana Royo.

INSTITUCIONES Y DIMENSION SOCIAL DEL MERCADO DE TRABAJO

1. Introducción

El mercado de trabajo es, a la vez, un mercado y una “institución social” (2) –todas las instituciones de la economía son sociales, pero el mercado de trabajo lo es, quizás, en mayor medida, tanto cuantitativa como cualitativamente.

Este artículo es un intento de clarificación de esa “dimensión social” del mercado de trabajo. Esa dimensión se manifiesta en las instituciones que cambian *las preferencias y las reglas del juego o las restricciones* de los agentes y, en consecuencia, los resultados de sus acciones. Estudiar la dimensión social del mercado de trabajo exige, pues, estudiar el papel de esas instituciones.

El análisis neoclásico no ignora ese papel, pues, en primer lugar, parte del hecho de que los mercados operan dentro de un marco institucional que hace que su funcionamiento sea posible y eficiente, y, en segundo lugar, se pregunta por los efectos que los cambios en las instituciones tienen sobre los resultados económicos. No contiene, sin embargo, una teoría del origen, desarrollo y cambio de las instituciones (Demsetz, 2000). De ahí que resulte útil completar el análisis neoclásico con el que aporta la nueva economía institucional (3).

El análisis se desenvuelve en dos etapas. En la primera (sección 2), partimos de las funciones del mercado de trabajo para explorar su dimensión “económica” (eficiencia), primero en ausencia de fallos de mercado y luego con ellos. La corrección de esos fallos justifica la introducción de instituciones (2.1), también cuando se tienen en cuenta otros intereses de los agentes (2.2). Pero cuando ampliamos la dimensión “social” para incluir el concepto de solidaridad, identificamos otras variables –valores y normas sociales, además de las instituciones– que complementan nuestro análisis (2.3 y 2.4).

En la segunda etapa desarrollamos el análisis de las instituciones del mercado de trabajo a partir de algunas ideas tomadas de la nueva economía institucional (sección 3). La generación de rentas y la consiguiente posibilidad de conductas oportunistas justifica la existencia de instituciones para corregirlas (3.1). Pero las instituciones también pueden tener su origen en la explotación de rentas y aun en su misma creación (3.2). Esto explica la ambigüedad creada por las instituciones, especialmente en el mercado de trabajo:

(2) Como reza el título de la conocida obra de Solow (1990).

(3) La bibliografía sobre la nueva economía institucional es ya abundante. Klein (1998), Ménard (2000) y Williamson (2000) son algunas visiones de conjunto recientes sobre el tema. En lo que aquí nos concierne, es también muy interesante el enfoque de la complejidad desarrollado en el Santa Fe Institute; cfr. Colander (2000).

instituciones orientadas a mejorar la eficiencia pueden reducirla, y viceversa. Más aún, es probable que las instituciones experimenten procesos cíclicos de avance y retroceso, tanto en la eficiencia como en la solidaridad. Ello nos lleva a preguntarnos por la existencia de posibles mecanismos que aseguren una evolución estable de las instituciones, de modo que las pérdidas de eficiencia sean cada vez menores (3.3). En este punto, la existencia de varios niveles (valores, instituciones y normas sociales) vuelve a ser ilustrativa (3.4). Las conclusiones (sección 4) ponen fin al trabajo.

2. Las funciones del mercado de trabajo

La razón de fondo de este artículo viene dada por la ambigüedad del vocablo “social” aplicado al mercado de trabajo como “institución social”. ¿Qué queremos decir con él? ¿Puede la economía manejar una dimensión “social”, dentro de sus coordenadas habituales? ¿Hay razones para “corregir” el funcionamiento del mercado con instituciones “sociales”? ¿Quién dictamina qué instituciones “sociales” deben introducirse? ¿Con qué criterios? ¿Rompe esto la racionalidad económica?

Nuestro punto de partida serán las funciones que debe desempeñar un mercado de trabajo. Sobre esto, los puntos de vista de los economistas, políticos y otros científicos sociales oscilan entre dos extremos: los que lo tratan como un mercado más, que actúa en condiciones próximas a la competencia perfecta, por lo que no tiene sentido “corregir” su funcionamiento mediante instituciones de carácter “social”, y los que consideran que no debe ser tratado como un mercado, sino exclusivamente como una institución “social”, que no debe estar regida por las leyes de la economía —o, en todo caso, dado que esas leyes existen y son ineludibles, que debe regirse por ellas, pero debidamente “corregidas” por instituciones, regulaciones o intervenciones “sociales”.

El primer punto de vista pone énfasis en la eficiencia como criterio para la valoración del mercado de trabajo, y el segundo lo hace en la equidad o en la solidaridad —y se supone que la consecución de uno de estos criterios no garantiza la del otro. Seguidamente explicaremos con más detalle ambos puntos de vista.

2.1. Los argumentos basados en la eficiencia

En competencia perfecta, todo trabajador que busque empleo lo encontrará (al salario vigente), y toda empresa que busque trabajadores los encontrará (también al salario vigente) (4). Pero ésta es una manera de definir el pleno empleo. Por tanto, un mercado de trabajo “eficiente” será aquel en que no haya desempleo involuntario (5). Si esto es así, no hay razones para introducir instituciones que interfieran en el normal funcionamiento del mercado, más allá de “un marco moral y legal genérico que está en la base de todos los regímenes capitalistas (que) acentúa la naturaleza obligatoria del contrato, el respeto a la

(4) La referencia al salario vigente tiene por objeto recordar que los agentes tratan de optimizar sus decisiones a partir de sus preferencias y de las restricciones correspondientes.

(5) Bajo los supuestos formulados aquí, nos estamos refiriendo a la eficiencia asignativa: un resultado en el que, dadas las preferencias, los recursos y la tecnología, no se puede aumentar la satisfacción o utilidad de un agente sin disminuir la de otro. Cuando, más adelante, ampliemos nuestros supuestos, no renunciaremos a esa eficiencia asignativa, sino que la ampliaremos para tomar en consideración los cambios en las preferencias resultantes de las propias conductas, a través del cambio en las instituciones.

propiedad (...) y la multitud de reglas y prácticas que hacen posible el intercambio (Barry, 2000, pág. 400). Esto nos lleva a distinguir unas instituciones (genéricas) que forman el marco o sustrato del mercado y que garantizan su eficiencia, y otras instituciones, intervenciones o regulaciones que interfieren con el normal funcionamiento del mercado y que pueden reducir su eficiencia.

Pero el criterio dado en el apartado anterior no es válido si hay fallos de mercado (6). Estos se pueden corregir mediante lo que en un sentido amplio llamaremos “instituciones”: leyes sobre derechos de los trabajadores, mecanismos de representación colectiva, salarios mínimos, negociación centralizada de los convenios, indemnizaciones por despido, seguro de desempleo, tribunales de justicia y de arbitraje, etc.

Desde este punto de vista, la dimensión “social” del mercado de trabajo vendrá dada por esas “instituciones” que pretenden corregir los fallos del mercado (7) (aunque la mera existencia de un fallo no justifica, automáticamente, la existencia de una institución).

2.2. *El punto de vista de los agentes*

Los agentes (trabajadores y empresas, principalmente) que participan en la relación laboral tienen, probablemente, su propio punto de vista acerca de lo que es un funcionamiento “eficiente” del mercado de trabajo. Ellos esperan, como hemos dicho antes, que todo el que busca empleo lo encuentre (al salario vigente), y que las empresas que buscan trabajadores los encuentren. Pero esperan también “algo más”.

Porque detrás de la oferta de trabajo hay un conjunto de decisiones tomadas a lo largo de las distintas etapas del ciclo de vida de las personas: las referentes a la educación y la formación profesional, las (sucesivas) búsquedas de empleo, la inversión en capital humano en el puesto de trabajo y el diseño y desarrollo de su carrera profesional, la decisión de aportar más o menos esfuerzo e iniciativa en su tarea, etc., hasta la de jubilarse. Y esas decisiones condicionan toda su vida: el volumen, estabilidad y distribución de sus ingresos a lo largo del tiempo (de lo que dependerán su consumo y ahorro, la compra de su vivienda y el lugar de su residencia, la constitución de una familia, etc.), los riesgos que asumirá (voluntariamente o no), su calidad de vida, la manera como solucionará algunos de sus conflictos, cómo contribuirá al aprendizaje de sus colegas y subordinados, etc. (8).

Del mismo modo, detrás de la demanda de trabajo de las empresas hay también una amplia gama de decisiones (cfr. Argandoña, 1999b, cap. 3). Unas determinan la dimensión de su planta, su localización y tecnología y la combinación de factores elegida, en función, entre otras variables, de la cantidad y calidad de la mano de obra disponible y de su coste actual y esperado a lo largo del horizonte temporal relevante (el “largo plazo”). Y otras decisiones

(6) He aquí algunos ejemplos de esos fallos. Con información limitada y costes de búsqueda, el volumen óptimo de desempleo será distinto de cero. Si hay bienes públicos o efectos externos (por ejemplo, riesgos para la salud de los trabajadores en el proceso de producción), el nivel de empleo no será óptimo (las medidas de protección de la salud de los trabajadores pueden tener la naturaleza de un bien público). No existe un mercado competitivo que permita a los empleados asegurarse contra el riesgo de pérdida de empleo o de reducción de ingresos, debido a problemas de riesgo moral y selección adversa. Y así otros muchos.

(7) Los fallos en los mercados de bienes y servicios o de otros factores productivos inciden también negativamente en la eficiencia del mercado de trabajo. Y si bien pueden corregirse mediante instituciones laborales, parece más lógico que se actúe directamente sobre aquellos mercados.

(8) En la descripción anterior pasamos por alto el hecho de que, frecuentemente, las decisiones de oferta de trabajo se toman en el marco de la familia. Cfr. Blundell y MaCurdy (1999).

responden a cambios en el “corto plazo”, incluyendo el uso más o menos intenso del equipo, la adaptación temporal de la plantilla a perturbaciones en la demanda o en los costes, etc.

A la vista de esto, parece lógico concluir que, efectivamente, los trabajadores esperan del mercado “algo más” que un puesto de trabajo al salario vigente: esperan relaciones laborales más o menos estables, según las etapas de la vida y las condiciones del entorno; esperan oportunidades de formación y de carrera, la cobertura de ciertos riesgos, una distribución equilibrada de su renta a lo largo del tiempo, una proporción razonable entre su salario y el de sus colegas, etc., hasta acabar con una pensión adecuada a su nivel de vida anterior. Y otro tanto puede decirse de los empleadores.

Y, sin duda, les gustaría tener todo esto sin restricciones. Pero son conscientes de que no todo es posible: primero, por sus propias limitaciones de tiempo, dotación de recursos, tecnología, etc., y segundo, porque los planes de cada agente deben ser compatibles con los de los demás. Pero éstas son, precisamente, las funciones que se atribuyen a un mercado de trabajo “eficiente” y sin fallos: coordinar sus decisiones, dar señales de la escasez relativa de los distintos tipos de trabajo, proporcionar incentivos (al esfuerzo, a la formación, etc.), etc.

Desde este punto de vista, una definición razonable de un mercado de trabajo eficiente es la que propone Schwab: aquel en el que los empleadores proveen «todos los beneficios y las protecciones que los empleados demandan y por los que están dispuestos a pagar» (9), dadas las restricciones mencionadas. Ahora bien, si esa provisión no tiene lugar, esto se deberá a la existencia de algún fallo de mercado (10). De modo que la eficiencia del mercado de trabajo desde el punto de vista de los agentes viene a coincidir con la que más arriba hemos presentado como funcionamiento eficiente de un mercado competitivo, una vez corregidos sus fallos mediante las instituciones adecuadas (11).

A la vista de todo lo anterior, muchos economistas identifican la dimensión “social” del mercado de trabajo con el conjunto de instituciones (leyes, reglas, normas sociales, costumbres, prácticas, contratos, etc.) orientadas a corregir los fallos de mercado que se presentan y a ofrecer cauces para que los agentes puedan llevar razonablemente a cabo sus planes, dadas las restricciones existentes (además de aquellas instituciones “genéricas”, ya mencionadas, que constituyen el marco de una economía y que son la condición de su eficiencia).

2.3. Los argumentos basados en la solidaridad

Pero hay otras maneras de entender la dimensión social del mercado de trabajo. Todas ellas tienen en común la propuesta de provisión de un conjunto de beneficios o protecciones por razones no de eficiencia (es decir, de corrección de fallos de mercado), sino de equidad o de solidaridad (12).

(9) Ayres y Schwab (2000, pág. 1). Habría que incluir también, en su caso, los beneficios proporcionados por otros agentes, por ejemplo, por el Estado (servicios de educación, sanidad, etc.), que aunque no entran directamente en la relación laboral, dependen de ella e influyen en ella. Y, como es lógico, si es la empresa la que establece condiciones adicionales, deberá estar dispuesta a pagar un coste más alto por el trabajo.

(10) Ayres y Schwab (2000) aportan una interesante discusión de casos de no provisión, mostrando que se deben, efectivamente, a fallos de mercado (supuesto que los agentes sean racionales).

(11) Esto se puede quedar corto, por supuesto, si consideramos que los agentes buscan aún “algo más”, en términos de actitudes, sentimientos, relaciones interpersonales, etc. (cfr. Akerlof, 1982). Sobre esto volveremos más adelante.

(12) O no sólo de eficiencia: el beneficio o protección de que se trate puede corregir fallos de mercado, como en el caso de un seguro obligatorio de accidentes laborales, pero quizá se le añaden otros caracteres, como una subvención en la prima, que le otorga una función redistributiva.

Esta manera de plantear el problema es, por ejemplo, la que se lleva a cabo en muchos de los estudios que comparan los “modelos” laborales (“norteamericano” o “anglosajón”, “europeo continental”, “nórdico”, “japonés”, etc.) (cfr. Freeman, 2000). ¿A qué se debe esa variedad de “modelos”? ¿Existe un *trade-off* entre objetivos? ¿Tiene sentido que una sociedad desee “comprar” solidaridad a cambio de una menor eficiencia? (13).

Para entender mejor el problema, conviene que distingamos tres sentidos de la palabra solidaridad:

1) Como resultado, es decir, como el conjunto de efectos alcanzados mediante las instituciones del mercado de trabajo, principalmente en términos de nivel de rentas (relativas) y de estabilidad de las mismas en el tiempo (14). La solidaridad tiene, en este sentido, una dimensión horizontal –una distribución más igualitaria de la renta (15)–, y otra vertical –la garantía de mantenimiento de los ingresos en el tiempo o, cuando menos, la cobertura de contingencias que puedan dar lugar a una pérdida de ingresos.

2) Como conjunto de instituciones específicas para la consecución de esos resultados. En este sentido, muchas instituciones del mercado de trabajo –el salario mínimo, los seguros de jubilación, enfermedad y desempleo, la negociación colectiva, etc.– incorporan una dimensión de solidaridad o equidad, que se presenta como complementaria de la de eficiencia.

3) Como un valor o norma social, es decir, como una institución de orden superior que justifica las instituciones mencionadas en el párrafo anterior (16).

Durante siglos, las sociedades agrarias, primero, y las industriales, después, resolvieron las situaciones de desempleo, recesión, pobreza, etc., mediante la creación de instituciones (privadas o públicas) de protección y redistribución, como la familia extensa, las organizaciones caritativas o las prácticas sobre el perdón de las deudas (17). En ese proceso

-
- (13) El tratamiento convencional (neoclásico) del conflicto entre eficiencia y equidad se centra, principalmente, en la discusión de los costes administrativos de los programas, en sus efectos sobre el número de beneficiarios y en sus posibles desincentivos sobre el ahorro, el trabajo, la asunción de riesgos y la inversión en capital físico y humano, además de otras cuestiones, como la cobertura de los programas, la forma de la redistribución (en metálico o en bienes) y, por supuesto, la discusión del criterio de equidad empleado (cfr. Okun, 1975). Las soluciones convencionales al problema de la equidad pueden respetar la eficiencia asignativa (por ejemplo, ciertos tipos de impuestos y transferencias), pero la mayoría de formas empleadas suelen afectar negativamente a la eficiencia (impuestos progresivos sobre la renta, provisión gratuita de bienes o servicios, interferencias en los mecanismos de precios o salarios, creación de poder de mercado, racionamiento, etc.).
- (14) Dispersión de salarios (entre ocupaciones, niveles de cualificación, regiones, etc.), nivel y grado de progresividad de los impuestos, cuantía y extensión de las pensiones, duración y cuantía de los seguros de enfermedad, accidentes o invalidez, permisos por maternidad o paternidad, protección del empleo (tipos de contratos, limitaciones al despido, indemnizaciones), etc.
- (15) Véase, por ejemplo, Calmfors y Driffill (1988). En la terminología de la economía del bienestar, la equidad vertical suele referirse a un concepto diferente: la consideración de los méritos relativos de diferentes personas (cfr. Lambert y Yitzhaki, 1995). También puede considerarse que el “cómo” se obtenga la renta es relevante –pero en este caso nos alejamos del concepto de solidaridad como resultado.
- (16) Sobre la introducción de los valores en la ciencia económica, cfr. Ben-Ner y Putterman (1998b). Aquí seguimos, aproximadamente, la definición de valor de Ben-Ner y Putterman (1998a, págs. 6-7), como preferencias acerca de la manera de comportarse de los agentes entre sí, incluyendo cómo consiguen resultados de interés para ellos. Y entendemos que la norma social es algo externo al agente, o resultante de la interacción entre agentes (Axelrod, 1986; Hechter, 1993).
- (17) Agell (2000), Blank y Freeman (1993) y Gregg y Manning (1997) señalan ese origen en las instituciones orientadas a compartir los riesgos derivados del desempleo, la enfermedad, etc.

se trataba de resolver un problema de acción colectiva mediante la creación de instituciones. Pero lo distintivo de éstas era que se fundamentaban en la adopción de valores o principios socialmente aceptados, y se reforzaban por una norma social (coactiva) para desincentivar las conductas oportunistas (*free riding*) derivadas de los problemas (selección adversa y riesgo moral) que las instituciones de solidaridad llevan consigo (18).

Cuando nos referimos, pues, a la solidaridad en el mercado de trabajo, lo relevante no es el resultado, sino, primero, el valor o principio que las sustenta (del tipo de “todos los ciudadanos deben compartir los riesgos y transferir rentas hacia los menos favorecidos”), que legitima el resultado (la redistribución de la renta o la difusión del riesgo), y segundo, la norma social, que le da fuerza y evita las conductas oportunistas. De ahí que aún hoy se considere que esas instituciones definen un modelo “solidario”, cuyo cumplimiento se apoya no sólo en la ley, sino, sobre todo, en aquella actitud (valor) de compartir rentas y riesgos, reforzada por una norma social, que le da una cierta obligatoriedad.

Por eso, cuando se compara el “modelo anglosajón” con las distintas variedades del “modelo europeo continental” (cfr. Albert, 1993, Freeman, 1998b), se suele poner énfasis en que la sociedad europea considera como un valor y un deber social que las rentas se redistribuyan, que las diferencias salariales sean reducidas, que los riesgos se cubran en las mismas condiciones para todos, y que se evite toda situación de pobreza extrema. La dimensión “social” del mercado de trabajo no radica, pues, sólo en las instituciones, sino, sobre todo, en los valores o actitudes (supuestamente compartidos por todos) y las normas que las sustentan.

Por tanto, la introducción del concepto “solidaridad” nos ha permitido identificar una serie de principios, actitudes y valores que pueden ser ampliamente asumidos porque permiten solucionar problemas comunes mediante la creación de instituciones específicas (leyes, acuerdos, convenios colectivos, normas sociales, etc.), y que reflejan, de algún modo, visiones compartidas. Esas instituciones serán muy variadas y cambiantes, lo que puede crear la impresión de que aquellos valores y actitudes son muy volátiles, aunque, de hecho, suelen ser muy estables, al menos en los niveles superiores.

Esas instituciones de orden superior pueden tener un papel importante en la explicación de las dimensiones sociales de los distintos modelos de mercado de trabajo y de su evolución en el tiempo. Más que diversas versiones de esa dimensión social, lo que encontramos son diversos niveles de análisis, desde el de las instituciones de inferior nivel hasta el de los valores, principios éticos y actitudes que están en la base de algunas de las instituciones y que recogen principios generales de actuación dirigidos a la consecución de resultados personales y colectivos.

2.4. Resumen: instituciones para la eficiencia y la solidaridad

Además de las instituciones dirigidas a la solución de fallos del mercado, hemos encontrado otras orientadas a la solidaridad. De hecho, no suelen ser distintas: el mismo seguro de desempleo que suple la ausencia de un mercado para la cobertura de riesgos laborales permite mantener la renta de los parados, y el mismo sindicato que aparece como la solución a los problemas de acción colectiva acaba llevando a cabo una redistribución de la renta (aunque no necesariamente en la dirección que sugiere el principio de solidaridad).

(18) Esas instituciones se puedan explicar también como soluciones a fallos del mercado (por ejemplo, la ausencia de una gama completa de mercados de seguro para la vejez), pero la adición del valor y de la norma social hacen más completa la descripción.

Que se trate de las mismas instituciones, facilita el análisis. Pero no deja de ser complicado enfrentarse a una pluralidad de objetivos, tanto en el mercado de trabajo en su conjunto como en cada una de sus instituciones. La tentación es llevar a cabo el análisis exclusivamente en términos de eficiencia: por ejemplo, ¿cuál es el coste de un aumento del salario mínimo en términos de crecimiento del empleo? (19). Pero no parece correcto olvidar la dimensión solidaria, aunque sólo sea porque, como ya apuntamos, ése es el origen histórico de no pocas instituciones. Y porque esa dimensión sigue presente en la mente de los ciudadanos y gobiernos de muchos países, que parecen dispuestos a renunciar –*si es necesario*– a algo de eficiencia a cambio de un reparto diferente de la tarta o de los riesgos (20).

3. Las instituciones del mercado de trabajo

Una vez explicado el doble papel –eficiencia y solidaridad– de las instituciones en el mercado de trabajo, el objeto de esta sección es aplicar a los intercambios y equilibrios que se producen en dicho mercado lo que el análisis de las instituciones nos muestra en otros ámbitos.

En el mercado de trabajo, las relaciones entre agentes suelen venir mediadas o condicionadas por “normas sociales”, “leyes”, “reglas”, “costumbres”, “contratos”, “convenios”, “organizaciones”, etc.: en definitiva, por lo que hemos llamado instituciones del mercado de trabajo (21).

Las instituciones fijan las “reglas del juego” en el mercado, reducen los costes de transacción, proporcionan información, fomentan comportamientos cooperativos, restringen unas conductas y posibilitan otras, reducen la incertidumbre sobre las conductas ajenas, etc. –funciones todas ellas relacionadas con la solución de fallos de mercado y con la alteración de los resultados del mismo. Las instituciones pueden tomar la forma de normas sociales, convenciones, patrones de conducta, órdenes espontáneos, etc. (que se corresponden con las definiciones de la nueva economía institucional), o leyes, decretos, convenios colectivos, contratos, acuerdos, etc. (más frecuentes en la bibliografía sobre el mercado de trabajo) (22). Y pueden ser reglas que aportan soluciones eficientes a problemas económicos, o regularidades (restricciones) de conducta, que reducen la incertidumbre y definen resultados sociales (23).

-
- (19) El mismo concepto de eficiencia (comparación de los recursos empleados con los resultados obtenidos) no es un concepto unívoco. En el fondo, cuando se invoca la solidaridad como valor o actitud se está discutiendo qué es lo que se incluye en los resultados y en los recursos empleados, a la hora de definir la eficiencia de una acción, una institución o un sistema económico. Es significativo que el debate acerca de los sistemas económicos no se centre en la eficiencia (excepto por parte de los economistas), sino, sobre todo, en la legitimidad de la introducción de otros objetivos y en el modo más adecuado de alcanzarlos. Puede ser útil, por ejemplo, comparar los puntos de vista de Albert (1993), Barry (1999) y Williams (1994).
- (20) Y porque los resultados en términos de renta o empleo no tienen por qué coincidir con los resultados en términos de bienestar, entre otras razones porque hay que hacer algún supuesto sobre el reparto de ese efecto entre distintos colectivos, como subraya Agell (2000).
- (21) Esta terminología es frecuente en la literatura sobre el mercado de trabajo (cfr., por ejemplo, Freeman, 1998b; Nickell y Layard, 1999; Blau y Kahn, 1999).
- (22) Las instituciones pueden ser también organizaciones (agencias reguladoras, tribunales de justicia, asociaciones empresariales, sindicatos, etc.), es decir, nuevos agentes que interaccionan con los antiguos, habitualmente, con reglas distintas (cfr. Greif, 1997), aunque también hay organizaciones que son instituciones espontáneas, como la familia o la empresa.
- (23) Los contratos a largo plazo, por ejemplo, que ahorran costes de transacción y decisión y reducen la incertidumbre, y los sindicatos, que internalizan externalidades, son ejemplos de instituciones del primer tipo (cfr. Coase, 1992; Williamson, 1985). Y la norma (no necesariamente recogida en una ley, convenio colectivo o contrato) de que no se puede despedir a un trabajador veterano aunque su productividad marginal sea inferior a su salario, es una institución del segundo tipo (cfr. North, 1981; Schotter, 1981; Sugden, 1989).

Nuestra tesis es que las instituciones cumplen funciones a la vez positivas y negativas: limitan o corrigen la apropiación de rentas (lo que se relaciona con la corrección de fallos del mercado apuntada antes) y permiten o fomentan esa misma apropiación. Ese doble y contradictorio papel está, nos parece, en la base de muchas de las discusiones frecuentes sobre las instituciones, en particular en el mercado de trabajo. Y puede explicar, al menos en parte, los sucesivos movimientos de regulación y desregulación en dicho mercado. Además, las instituciones cambian los incentivos de los agentes, de modo que los cambios en las conductas pueden tener lugar con un considerable desfase temporal, y con efectos futuros difícilmente predecibles. De todo ello nos ocuparemos seguidamente.

3.1. Instituciones y apropiación de rentas

Cuando en el proceso de fijación de precios en un mercado se produce un excedente o renta, que una de las partes puede tratar de apropiarse a costa de la otra, mediante una conducta oportunista, puede aparecer espontáneamente, o crearse voluntariamente, una institución para corregir esa captura de rentas (24). En efecto, si un trabajador recibe un salario competitivo, igual al valor de su productividad marginal e igual a su salario de reserva (el que ganaría en otra empresa, o la prestación del seguro de desempleo, corregida por el mayor ocio), no tiene objeto limitar el derecho de la empresa o del trabajador a rescindir libremente la relación laboral (exigiendo, por ejemplo, que el despido tenga una causa o que vaya acompañado de una indemnización) (25). Sin embargo, se puede producir un excedente o renta, una diferencia entre el salario que el trabajador cobra y el que recibiría en otro lugar (26), o entre lo que la empresa paga y el coste de contratar otro trabajador similar. Esto puede ocurrir, por ejemplo, debido a la existencia de costes de contratación o de despido (27), o a la presencia de factores de producción fijos (que generan rentas de escasez, de localización, de habilidad, etc.), o de capital específico (físico, humano u organizativo) (28), o a otros costes de terminación de la relación, a la incertidumbre sobre el entorno (sobre la demanda futura, por ejemplo), a un horizonte temporal largo (de modo que los beneficios derivados de la relación laboral sólo se obtendrán al cabo del tiempo), o a la existencia de información asimétrica (el empleado conoce su propia actitud hacia el esfuerzo en el trabajo, pero la empresa no la conoce, o el empleado tiene información imperfecta sobre el estado de la demanda que la empresa puede aducir para justificar su despido o la reducción de su salario), o a restricciones a la competencia en otros mercados de bienes o servicios, etc.

-
- (24) El oportunismo se identifica con la búsqueda del interés propio con dolo o engaño, en detrimento de otros, y ha sido ampliamente estudiado en la teoría de la organización. Cfr., por ejemplo, Williamson (1975, 1985).
- (25) La empresa no tendrá interés en despedir al empleado mientras su salario sea igual al valor de su productividad marginal, y el empleado no saldrá perjudicado si se le despide, porque encontrará otro empleo con el mismo salario. Del mismo modo, el empleado no tendrá interés en marcharse mientras su salario sea igual a su coste de oportunidad, ni la empresa saldrá perjudicada si se marcha, porque encontrará otro trabajador con la misma productividad, al que pagará el mismo salario. Cfr. Carmichael (1989). Se supone que todas las variables relevantes para esa decisión pueden expresarse en términos de salario.
- (26) Estrictamente hablando, entre el bienestar del trabajador en su puesto de trabajo y el que tendría si estuviese en un empleo alternativo o en el paro.
- (27) El trabajador puede apropiarse de la renta creada, si amenaza (creíblemente) a la empresa con reducir su esfuerzo, o con marcharse si no se le paga un salario superior a su salario de reserva (siempre que la diferencia no sea superior a los costes de despedirlo y de buscar, contratar y formar a otro, a lo largo del plazo de tiempo relevante), y la empresa puede amenazar con despedirlo si no acepta un salario inferior (siempre que la diferencia no sea mayor que el coste para el trabajador de buscar otro empleo).
- (28) El capital humano específico ocupa un lugar destacado en las discusiones recientes sobre el oportunismo en el mercado laboral. Sobre su relevancia, cfr. Topel (1990), Farber (1999). Sobre la apropiación de sus rentas, véase Klein et al. (1978).

Todo lo anterior explica la creación de instituciones: por ejemplo, el pago de una indemnización por despido no justificado restringe la actuación oportunista de la empresa; y la pérdida de los derechos de antigüedad modera también la conducta del empleado. Pero esto no nos autoriza a ser demasiado optimistas sobre la eficacia de esas instituciones:

- 1) Dar cuenta de las funciones de una institución no equivale a explicar por qué apareció (es la “falacia funcionalista”): *la institución puede cumplir otras funciones, no necesariamente compatibles con la eficiencia.*
- 2) La existencia de una institución no garantiza que no pueda haber otra mejor: las instituciones pueden ser subóptimas, incluso aunque no haya costes de transacción que justifiquen la no adopción de otra institución mejor. Y, además, hay motivos para pensar que las instituciones que conocemos no son óptimas (29).
- 3) Queda por resolver el reparto de la renta entre ambas partes, que se decidirá, habitualmente, en el contrato (30).
- 4) La existencia de instituciones puede abrir la posibilidad de creación de nuevas rentas y, por tanto, de nuevas conductas oportunistas.
- 5) Y, sobre todo, se pueden crear instituciones sólo (o principalmente) para la búsqueda de intereses particulares y la creación y apropiación de rentas: es la óptica de la economía política o del conflicto (31). Veamos esto con más detalle.

3.2. Instituciones para la creación de rentas

La idea de que algunas instituciones diseñadas para corregir fallos de mercado pueden generar también conductas orientadas a la obtención de beneficios de unos agentes a costa de otros es muy antigua (32). Si un factor de producción –digamos, el trabajo– desea

(29) Esta última afirmación puede tener una excepción en las instituciones que son reglas informales y normas sociales (como la de que no se debe despedir inmediatamente a un empleado cuando las ventas se reducen temporalmente, porque ello desanima la contratación de trabajadores de calidad y reduce la motivación de los demás empleados), si admitimos que en ellas se recoge la sabiduría y experiencia acumulada acerca de los intereses, actitudes y conductas de los demás agentes y, por tanto, que constituyen «almacenes interpersonales de conocimiento coordinativo» (Langlois, 1986, pág. 237). Pero esto se puede aplicar sólo a algunas instituciones que han surgido espontáneamente como fruto de juegos repetidos, y no, desde luego, a la mayoría de las del mercado de trabajo. En todo caso, no hay motivos para esperar que los mecanismos de selección natural (Alchian, 1950) o los ligados a la emergencia de órdenes espontáneos (Hayek, 1978) funcionen en las instituciones del mercado de trabajo, que son, en su mayoría, fruto del diseño humano.

(30) Cfr. MacLeod y Malcolmson (1989). En general, cuando el desempleo es elevado, el coste de marcharse es alto para el trabajador, por lo que será la empresa la que se apropiará la renta, y lo contrario ocurrirá cuando el desempleo sea bajo. Pero cabe también que se creen normas sociales acerca de qué es aceptable en esos casos. Y hay que tener en cuenta también la existencia de costes –como los de tribunales, abogados, etc., en los despidos–, que crean rentas explotables por las partes, pero que benefician directamente a terceros.

(31) Sobre el enfoque de la economía política, cfr. Hassler et al. (1998), Robinson (1997), Saint-Paul (1993, 1996a y b, 1999a,b y c). Un antecedente es la teoría de *insiders* y *outsiders* (cfr., por ejemplo, Lindbeck y Snower, 1988). Sobre la tesis del conflicto en la nueva economía institucional, cfr. Knight (1992).

(32) Las instituciones no nacen del oportunismo, sino de la posibilidad de que se produzca, junto con el hecho de que no se pueden redactar contratos contingentes en los que se dé cabida a todas las situaciones posibles (Williamson, 1996). Si los agentes pudiesen confiar plenamente en que la otra parte nunca trataría de apropiarse de la renta creada, no harían falta muchas de esas instituciones.

aumentar su participación en la renta nacional, puede conseguirlo reduciendo su oferta. Esto eleva su precio y reduce la productividad marginal de los demás factores fijos complementarios en la producción. El efecto final es una transferencia de rentas de esos factores fijos al trabajo. Pero para que esa transferencia tenga lugar de forma sostenible hacen falta instituciones que permitan mantener relativamente baja aquella oferta, creando, de este modo, la renta duradera que los trabajadores capturan.

Como señala Saint-Paul (1999c), lo primero que viene a la mente al presentar esta tesis es el conflicto entre trabajo y capital. Pero éste no es un factor fijo, sino acumulable, de modo que la caída de la tasa de beneficio reduce la inversión y el stock de capital, aumentando de nuevo la productividad marginal de éste y reduciendo la del trabajo: la lucha por la apropiación se agota (33). Por eso, el conflicto institucional acaba siendo una lucha entre distintos tipos de trabajo y, concretamente, entre trabajo cualificado y poco cualificado, de un lado (lo que Saint-Paul llama el conflicto “interno”), y entre empleados y desempleados (y nuevos incorporados al mercado laboral), de otro (el conflicto “externo”). Esto significa que los empleados poco cualificados (los *insiders*) utilizan un conjunto de instituciones como barreras para reducir la competencia de los *outsiders*, a fin de crear y conservar un poder de mercado que les permita apropiarse la renta generada.

Las instituciones laborales participan en la creación, mantenimiento y apropiación de rentas debido a la existencia de rendimientos crecientes en las instituciones y a la creación de situaciones no competitivas. Los rendimientos crecientes de una institución pueden proceder de los altos costes de creación de la misma (barreras de entrada), de la existencia de efectos de aprendizaje o de coordinación (ventajas de cooperar con otros que hacen lo mismo) o de expectativas adaptativas (la hipótesis de que las instituciones permanecen) (cfr. Arthur, 1988) –y todo esto se da con frecuencia en el mercado laboral (34). Y también tenemos numerosos ejemplos de poder de mercado: mercados incompletos, información imperfecta, altos costes de transacción, etc.

Esto significa que las instituciones laborales pueden ser el resultado de un conflicto de naturaleza política entre los intereses de diversos grupos sociales, que utilizan sus votos y generan presiones y coaliciones estratégicas para conseguir crear un marco que les permita extraer mayores rentas de otros agentes a lo largo del tiempo. Esto es compatible con la justificación de las instituciones por la corrección de fallos de mercado (cfr. Agell, 2000), o como cauces para la introducción de una dimensión “social”. Pero introduce una variable nueva: las instituciones del mercado de trabajo son susceptibles de un uso oportunista.

Y esto explica la ambigüedad que encontramos en las instituciones del mercado de trabajo: aun aquellas creadas para corregir fallos del mercado pueden acabar reduciendo la eficiencia. Asimismo, instituciones introducidas para redistribuir las rentas con criterios de solidaridad pueden acabar mejorando la eficiencia, o pueden degenerar en instituciones insolidarias. Desde la “óptica del conflicto” (Knight, 1992), esa ambigüedad es inevitable:

(33) En Argandoña (1999b) he explicado este proceso en la economía española en los años sesenta y setenta, siguiendo a Caballero y Hammour (1996, 1998).

(34) He aquí algunos ejemplos: la creación de un sindicato y la consolidación de su credibilidad puede exigir una importante inversión de tiempo y medios. Los costes de contratación y despido –naturales o provocados– crean rentas que los *insiders* pueden apropiarse. El seguro de desempleo o de enfermedad puede dar lugar a fenómenos de aprendizaje, de modo que los agentes, que se resisten al principio a utilizar sus ventajas (efecto estigma), las explotan luego tímidamente, más tarde decidida y agresivamente, y, por fin, recurriendo al fraude, como ha explicado Lindbeck (1995). Y, finalmente, las ventajas de coordinación son obvias, por ejemplo, en las instituciones que respaldan la conducta de los *insiders*.

tarde o temprano, la existencia de rentas dará lugar a la creación de instituciones para aprovecharlas, y la mera posibilidad de existencia de rentas acabará generando instituciones que las provocarán.

Y todo eso se desarrolla a lo largo del tiempo, en un proceso que, por ahora, no conocemos bien. Una institución puede perdurar durante muchos años sin dar lugar a conductas oportunistas, o puede deteriorarse rápidamente. Por tanto, el grado de eficiencia de un mercado puede cambiar en el tiempo, debido al cambio en las instituciones (cfr. North, 2000).

Llevado al límite, esto significa que no hay, pues, un único “mercado de trabajo”, sino uno para cada juego de instituciones, normas o reglas, como tampoco hay un único equilibrio (y menos aún un único equilibrio que sea Pareto-óptimo) (Samuels, 2000, pág. 392). Como explican Ben-Ner y Putterman, «si las mismas instituciones de la economía necesitan ser explicadas, no podemos asegurar la existencia de equilibrios benignos y “bien comportados”» (1998a, pág. 4; cfr. también Brock y Colander, 2000, pág. 78).

3.3. ¿Hay mecanismos automáticos en la evolución de las instituciones?

Los autores que han escrito sobre la reforma de las instituciones laborales han señalado su complejidad, las interrelaciones entre ellas, la dificultad de predecir las consecuencias de cualquier cambio que se lleve a cabo, la existencia de equilibrios múltiples y de factores de *path-dependence* (una solución, tomada quizá por azar, acaba condicionando decisivamente toda la evolución futura), la posibilidad de quedar atrapados (*locked in*) en una institución, etc. (cfr. Freeman, 1998b) (35). Hay muchas causas para ello, empezando por nuestra ignorancia sobre cómo operan esas redes de instituciones. Ahora bien, ¿existe algún mecanismo por el que las instituciones del mercado de trabajo puedan evolucionar hacia situaciones sociales cada vez más próximas al óptimo? (36).

La respuesta de los autores de la nueva economía institucional será, probablemente, negativa, por varias razones:

- 1) No sabemos bien por qué algunas sociedades han sido capaces de crear y desarrollar instituciones favorables, y otras no (North, 1990). En todo caso, hay motivos para negar que las instituciones del mercado de trabajo sean óptimas (37).

(35) Por ejemplo, un país puede tener un nivel muy desarrollado de protección social, con un nivel de producción alto, creciente y relativamente estable, u otro nivel menos avanzado, con rentas bajas y menor crecimiento, más desempleo y ciclos más severos –es decir, equilibrios múltiples (Lindbeck, 1996a). Los mercados controlados por *insiders* son ejemplos de situaciones en las que una institución tiende a permanecer, aunque sea ineficiente, siempre que los costes de despedir a los *insiders* y sustituirlos por *outsiders* sean suficientemente elevados (lo cual depende, a su vez, de otras instituciones, como las de protección del empleo, educación, formación profesional, búsqueda y contratación, derecho de huelga, etc.). Y la dependencia que los desarrollos posteriores pueden tener respecto de la trayectoria seguida anteriormente se puede ejemplificar en los efectos de un seguro de desempleo generoso y duradero sobre la oferta y demanda de mano de obra y sobre el nivel de salarios.

(36) Esto daría lugar a la eficiencia que North (1990) llama “adaptativa”, que se refiere a las reglas o instituciones que modelan la economía que evoluciona en el tiempo, en contraposición a la “asignativa” (paretiana), o sea, a la eficiencia dentro de las instituciones existentes.

(37) Marsden (1995a y b) muestra que la evolución de las instituciones no es lineal. Por ejemplo, en las décadas de los sesenta y setenta se aceptaron prácticas empresariales y sindicales que tuvieron efectos muy negativos para el funcionamiento del mercado de trabajo.

- 2) La variedad de instituciones y su persistencia en entornos muy diferentes sugieren que, si hay algún mecanismo de selección, debe ser muy lento. O, más probablemente, que se dan posibles equilibrios múltiples (cfr. Freeman, 1998a; Lindbeck, 1996b; Nickell, 1997).
- 3) Si el mercado es una institución, del mismo modo que hay “fallos de mercado”, *es lógico pensar que habrá* también “fallos de las instituciones” (38).
- 4) Es probable que, en una economía cambiante, tenga lugar un proceso espontáneo de “deterioro institucional”, por la simple evolución de la tecnología, de los precios relativos o de otras variables relevantes para la creación y cambio de instituciones.

Aquí añadiremos otro factor que nos parece particularmente relevante: la existencia de procesos de aprendizaje personal y social –aprendizaje de conocimientos, capacidades, actitudes y valores. Suponemos que, en el proceso de creación y apropiación de rentas, los agentes descubren, primero, las oportunidades que se presentan (39); luego, los medios (instituciones) para aprovecharlas, y más tarde, las consecuencias (esperadas o no) de sus acciones (sobre ellos mismos o sobre los demás), lo que inicia un nuevo proceso de aprendizaje y cambio (40). Y a partir de esos conocimientos, desarrollan nuevas capacidades, actitudes, valores y virtudes: “aprenden”, por ejemplo, a tomar en consideración las necesidades de los demás o, por el contrario, a moverse sólo por interés personal; “aprenden” a respetar las normas sociales (como la que prohíbe fingir una enfermedad para disfrutar de una prestación) o a no respetarlas, y van desarrollando hábitos de comportamiento (virtudes o vicios) que facilitan o dificultan sus decisiones futuras (41).

Como hemos señalado, ése es un proceso no sólo personal, sino también social, que tiene lugar en y a través de las instituciones (42). Por eso, los efectos a largo plazo de un cambio institucional son difícilmente previsibles: porque no conocemos cómo se desarrolla ese aprendizaje ni cómo altera las restricciones y conductas de las personas (43). Y también por ello, la existencia de un equilibrio a corto plazo –por ejemplo, sobre la sostenibilidad de un sistema nacional de pensiones– no es garantía de equilibrios futuros.

(38) Cfr. North (1990). La evidencia sobre esos fallos es muy abundante, aunque no me consta que se haya utilizado esa terminología.

(39) Nuestro conocimiento de cómo se lleva esto a cabo es limitado. Véanse algunas sugerencias en Casson (1990) y Kirzner (1973).

(40) El desarrollo del estado del bienestar puede servir para ilustrar algunos de esos procesos de aprendizaje (cfr. Lindbeck, 1995; Argandoña, 1999a): un generoso sistema de protección social puede generar conductas de fraude, selección adversa y riesgo moral, lo cual dependerá, entre otros factores, de las normas sociales y éticas acerca de esos comportamientos, de la frecuencia con que otras personas los lleven a cabo, de la consideración social que tenga abusar del seguro de desempleo o fingir una enfermedad por razones económicas, etc. Y todos esos factores cambian, precisamente por los procesos de aprendizaje a que aquí nos referimos. Quizá por ello, Ben-Ner y Putterman (1998a, págs. 53-54) afirman que los sistemas nacionales de seguridad social exigen en la población una cierta “actitud moral”.

(41) Pérez López (1993) explica esos procesos en la toma de decisiones.

(42) Los agentes actúan dentro del marco de las instituciones, pero éstas cambian, en buena parte, como consecuencia de las acciones de los agentes, concretamente cuando cambian los precios relativos, la tecnología, los costes de información o el poder de negociación de los agentes (Knight, 1992; North, 1990).

(43) Además, la evidencia empírica sobre esos aprendizajes no lleva a resultados alentadores: son muy lentos, y no hay garantías de que actúen en la dirección adecuada. Cfr. Mullainathan y Thaler (2000). Esto último es lo que Pérez López (1993) llama la posibilidad de que se dé un “aprendizaje negativo”.

Pero esta conclusión es, ciertamente, desalentadora. *Si los agentes económicos, al actuar, cambian las conductas propias y de los demás, de modo que un equilibrio que parecía estable puede convertirse en inestable, ¿es razonable esperar que el cambio institucional converja hacia un equilibrio efectivamente estable en el largo plazo?* (44).

3.4. Instituciones de nivel superior

Nos parece que, en el largo plazo, la clave de esas cuestiones la debemos buscar en las instituciones que gobiernan los procesos de aprendizaje de los agentes y que pueden corregir los “fallos de las instituciones” a los que nos hemos referido antes (45). A falta de un nombre mejor, las llamaremos instituciones de orden superior (46).

Supongamos que un empleado y su empleador entran en una relación laboral a largo plazo que incluye una inversión en capital humano específico. Como hemos visto, la existencia de una renta, fruto de esa inversión, hace posible que ambos desarrollen conductas oportunistas, cuya prevención exige la creación de instituciones: por ejemplo, el compromiso de indemnizar al trabajador si la empresa lo despide sin razón, y el pago aplazado de parte de la remuneración del empleado al final de la relación profesional, para incentivarle a que continúe en su puesto de trabajo. Ahora bien, incluso en este caso tan sencillo aparecen numerosos problemas (47). ¿Existe alguna institución que cumpla las funciones de las anteriores, sin tener sus inconvenientes?

Antes hemos hecho referencia a instituciones que son “normas sociales”, cuya obligatoriedad no se atribuye a mecanismos coactivos externos (leyes, convenios o contratos) y que decantan la sabiduría de generaciones (48). Por ejemplo: «Si no hay una causa justa, la empresa no debe despedir antes de la conclusión de su carrera profesional a un trabajador veterano al que se contrató a un salario bajo (inferior a su productividad marginal) con la promesa (quizás implícita) de que, con el paso de los años, recibiría una remuneración mayor».

Este tipo de normas (informales) cumple una función similar a la de las otras instituciones (formales) del mercado de trabajo, pero tienen grandes ventajas –y algunos riesgos (49):

-
- (44) Un ejemplo sencillo de un aprendizaje que destruye la posibilidad de alcanzar un equilibrio estable es el de la adicción a la droga. Por supuesto, el drogadicto alcanza un equilibrio, pero probablemente no es el que él previó al inicio del proceso.
 - (45) Un enfoque paralelo es el de Frank (1996), al tratar de las ineficiencias que se pueden corregir si los agentes son capaces de comportarse responsablemente respecto de los demás. Cfr. también Donaldson (2000).
 - (46) La denominación no es arbitraria. Williamson (2000) distingue cuatro niveles de análisis: el de orden superior es el representado por las instituciones a las que nos referimos aquí (y que él llama normas, costumbres o tradiciones) (*norms, customs, mores, traditions*). Los otros son el institucional, el de las instituciones de gobierno (*governance institutions*) y el de la asignación de recursos. Las instituciones del mercado de trabajo (sindicatos, salarios mínimos, seguro de desempleo, convenios colectivos, etc.) pertenecen al segundo o tercer niveles. El último es el del análisis neoclásico, que toma los anteriores como datos.
 - (47) La misma existencia de esas instituciones elementales puede elevar la cuantía de las rentas acumuladas y, con ella, el incentivo de nuevas conductas oportunistas.
 - (48) La literatura sobre normas sociales es muy extensa, pero suele centrarse en discusiones sobre si sustituyen o no a la ley –es decir, si las instituciones informales son sustitutivos de las formales. Cfr., por ejemplo, Basu (1998).
 - (49) La distinción entre instituciones o normas formales e informales es frecuente en la literatura de la nueva economía institucional. Cfr., por ejemplo, Aoki (2000), North (1995).

- Son flexibles, lo que reduce la posibilidad de un uso oportunista (50) y permite su adaptación a las circunstancias cambiantes (51).
- Son recíprocas: no se puede esperar que una parte las observe cuidadosamente, si la otra no lo hace también.
- Abarcan toda la relación laboral: no se puede pretender que se cumplan las normas sobre esfuerzo y puntualidad, si no se cuidan también, por ejemplo, las de ambiente de trabajo y formación *on-the-job*.
- Son fáciles de hacer cumplir: no tienen costes externos de monitorización y control, porque se basan en la confianza.
- Son frágiles, porque la confianza se puede perder.
- Pero no demasiado frágiles, porque la confianza se puede recuperar.
- Exigen una actitud continua de atención a la otra parte, de previsión de los cambios de circunstancias y de diálogo (52).
- No se pueden traducir en reglas rígidas, sino que se deben usar con prudencia.
- No siempre se pueden expresar de una manera clara, a pesar de lo cual están vigentes. Su efectividad depende de que se apliquen, no de que se definan (53).
- A diferencia de otras instituciones, no administran o moderan el oportunismo, sino que lo pretenden erradicar (cfr. Bouckaert, 2000).
- Exigen una actitud abierta hacia los demás: dejan de ser simples restricciones a la conducta propia, para considerar no sólo los efectos de las acciones de un agente sobre otro en cuanto afectan al primero (altruismo, reputación), sino, sobre todo, en cuanto afectan al segundo (o a otros agentes) (cfr. Pérez López, 1993, 1998).

La existencia de este tipo de instituciones puede explicar aparentes paradojas, como la de que los empleados están dispuestos a sufrir importantes quebrantos económicos con tal de oponerse a una decisión empresarial que consideran injusta (54). ¿Tiene sentido esta

(50) El empleador que considere que su empleado abusa de su confianza de manera oportunista puede despedirlo, porque la norma lo permite. Pero seguramente no lo hará sin antes haber intentado corregir su conducta, y explicando a los demás trabajadores las razones de su decisión, porque es importante que la norma siga siendo aceptada por todos, y que el despido no se pueda considerar como oportunista.

(51) En el ejemplo anterior hay causas justas de despido: no sólo por la conducta perezosa del empleado, sino también por cambios en la demanda, competencia, tecnología, etc. Otra cosa es que sea fácil explicar que se trata de un despido necesario, y no de un comportamiento oportunista del empresario.

(52) Muchas de las conductas que se pueden interpretar como violaciones de la confianza se deben a estas razones.

(53) En la práctica, el problema radica en que, a la hora de cambiar las instituciones, los agentes sólo tienen acceso directo a las de nivel inferior, es decir, al sistema formal de reglas. Y esto cambia las conductas, pero no necesariamente de un modo coherente, que conduzca a un nuevo equilibrio (North, 2000).

(54) Cfr. Bewley (1999), Rabin (1998), también Agell y Lundborg (1995). Camerer y Thaler (1995) resumen la evidencia empírica acerca de estos “juegos de ultimátum” (*ultimatum games*); cfr. también Güth y Tietz (1990), Roth (1995). Es interesante señalar que esta conducta no se puede explicar sólo en términos de racionalidad limitada (*bounded rationality*), sino que los agentes tienen en cuenta “algo más”, como se señala en el texto.

actuación? No, desde la estricta racionalidad neoclásica; sí, si piensan que el principio o institución superior de la justicia es importante, para ellos y para los demás, porque gobierna muchas conductas, de modo que su abandono podría validar conductas oportunistas (de los empresarios y de los empleados), aumentar la incertidumbre (algo que las instituciones tratan de evitar), cambiar las conductas, etc. (55).

Este tipo de instituciones de orden superior –la equidad en las relaciones laborales, la confianza recíproca, la lealtad, etc.– son deseables por sí mismas, independientemente de su conveniencia en un caso concreto. No sustituyen del todo a las instituciones de niveles inferiores (empleadores y empleados honrados y justos seguirán necesitando contratos, negociaciones colectivas y tribunales de justicia), pero pueden perder sentido cuando se introducen algunas instituciones inferiores. Si, por ejemplo, un convenio colectivo establece qué debe hacer un empleado y deja muy poco margen para la interpretación prudencial de la norma social (de lo que es exigible en justicia, lo diga o no el convenio), a la larga, la institución superior puede quedar en desuso –o mejor, seguirá vigente, aunque necesitará ser definida de nuevo, al haber perdido validez (aparentemente) en algún caso concreto.

Este tipo de instituciones suelen hacer referencia a la solidaridad a la que nos hemos referido antes: no al efecto de la solidaridad (la redistribución de la renta y de los riesgos), sino al conjunto de valores y de normas sociales que la sustentan (56). Cuando se invoca esa solidaridad, nos estamos refiriendo, en definitiva, a esos valores superiores, que se consideran deseables para todos, como una defensa de los intereses de los agentes involucrados y de toda la sociedad (57).

El problema último de este tipo de instituciones es que exige en los agentes unas actitudes, valores o virtudes que excluyen el oportunismo. ¿Es realista pensar que esa actitud puede existir en el mercado de trabajo? Nos parece que sí (58): se dio en el pasado, se sigue dando ahora en muchas empresas y en otras muchas facetas de nuestra vida (59), y, sobre todo, sigue siendo necesaria, pues, sin ella, es probable que el mercado de trabajo alcance equilibrios subóptimos.

(55) Esto va más lejos que la explicación de Agell (1999) basada en el intercambio de regalos (*gift-exchange*): la clave no es hacer algo para que la otra parte haga, a su vez, algo, sino hacer algo porque eso es lo mejor para ambos. Esa es la dimensión ética, a que nos referimos más adelante.

(56) Los antecedentes de este punto de vista son muy numerosos. Véase, por ejemplo, Kahneman et al. (1986), Rabin (1993).

(57) Esos intereses no tienen por qué ser estáticos. Por ejemplo, es probable que un grupo social relativamente homogéneo, con parecidas oportunidades y con riesgos comunes que no pueden ser valorados anticipadamente ni defendidos por separado, adopte un sistema de protección común: por ejemplo, las mismas reglas de despido y condiciones de trabajo, una negociación colectiva que reduzca la dispersión de los salarios, etc. Pero si algunos agentes tienen incentivos distintos, si los riesgos se pueden valorar individualmente, o si surgen nuevos medios de protección y seguro que permitan una cobertura personalizada, el sistema acabará “perdiendo” solidaridad –o mejor, acabará cambiando la naturaleza, contenido o expresión de esa solidaridad, pero no su papel como institución de orden superior. Por ejemplo, los altos directivos no participan en los convenios colectivos de los trabajadores, porque sus oportunidades son distintas. Por la misma razón, la presencia de grupos muy diferenciados, como el personal de sistemas de información en la “nueva economía”, tiende a romper la unidad de los convenios colectivos. Esto explica, por ejemplo, la sensación de “crisis de solidaridad” que tiene lugar cuando, debido a la multiplicación de esos intereses, se abandonan las reglas vigentes. Y esto puede explicar también la oposición en los países europeos continentales al “modelo anglosajón”. Todo lo anterior es compatible, por supuesto, con el cambio en los valores y en las instituciones superiores: en una sociedad más “individualista”, la solidaridad puede perder sentido. Aunque, como explicamos aquí, parte de esa pérdida de sentido puede deberse no a un cambio en los valores, sino a la existencia de nuevas instituciones o al cambio de circunstancias (cfr. Argandoña, 2001).

(58) Williamson (1996) es de la misma opinión, refiriéndose a las organizaciones.

(59) Stutzer y Lalive (2000) comprueban empíricamente la existencia de una norma social que considera que el trabajo es un deber.

Claro que ese tipo de instituciones es también susceptible de oportunismo: en un mundo en que empleadores y empleados se preocupen unos de otros, tengan confianza mutua y vivan la justicia, el *free-rider* saldrá ganando siempre (al menos a corto plazo: a la larga, todos pierden). Pero esto significa, simplemente, que el mundo de las instituciones puede estar sometido a una inestabilidad crónica (60). Lo que no resta importancia a esas instituciones de orden superior: «Es fácil ver por qué uno podría preferir un mundo en el que la gente estuviese motivada por el interés propio (*self interest*) en aquellas elecciones en las que se comprueba que eso resulta colectivamente beneficioso, pero que fuese disuadida de actuar por dicho interés propio in situaciones en las que el oportunismo es colectivamente perjudicial» (Ben-Ner y Putterman, 1998a, pág. 5). En definitiva, las normas a que aquí nos referimos cumplen esa función –y sirven, al menos en teoría, para identificar cuándo el interés personal necesita ser restringido (61).

Muchas de esas instituciones de orden superior son, en definitiva, normas éticas, entendidas no en el sentido mecánico con que se suele tratar la ética en la ciencia económica (62), o como restricciones más o menos arbitrarias, impuestas “desde fuera”, sino en el sentido clásico, como ciencia que trata de la mejora de las personas: del propio agente y de los demás (63).

No es éste el lugar para desarrollar el papel que la ética debe tener en la consideración de las instituciones del mercado de trabajo. Pero la omitimos con demasiada frecuencia. Y, sin ella, nuestro punto de vista de la dimensión social del mercado de trabajo queda incompleta: no porque sustituya a las demás instituciones –que son necesarias, aunque sólo sea porque no todo el mundo se comporta éticamente–, sino porque constituye la clave del arco que las sostiene, la que puede corregir su tendencia al oportunismo y a la degradación, la que debe presidir, en definitiva, todos los intentos de reforma del mercado de trabajo (64).

4. Conclusiones

¿Qué queremos decir cuando afirmamos que el mercado de trabajo es una institución “social”? ¿En qué consiste esa dimensión “social”? Hemos encontrado una amplia gama de respuestas, que nos pueden ayudar a ordenar el diálogo de los economistas con otros científicos sociales, políticos, periodistas y sindicalistas.

(60) Recuérdese lo dicho antes acerca de la generación y modificación de instituciones que aprovechan rentas o las crean.

(61) La bibliografía sobre el capital social, iniciada por Putnam (1993), subraya también el papel de las interacciones sociales en la corrección de problemas de oportunismo. Cfr. Glaeser et al. (2000).

(62) La ética se considera, a menudo, como una mera cuestión de preferencias personales (altruismo, por ejemplo), o como unas reglas de actuación que se aceptan por sus efectos positivos para la maximización del bienestar de los agentes o de los beneficios de las empresas (por ejemplo, la reputación como medio para reducir costes de transacción). Pero todo esto sigue siendo análisis económico, sin que la ética esté realmente presente. Sobre la concepción de la ética aquí explicada, cfr. Argandoña (1996b, 1999c).

(63) No todas las normas sociales son de naturaleza ética. Mansbridge (1998) ofrece un criterio para su identificación: la ruptura de una norma social produce “irritación” (*irritation*), mientras que la de una norma de justicia o moralidad produce “resentimiento” (*resentment*), quizá por la impresión de que se está conculcando algo de particular importancia personal y social.

(64) Sobre la relación entre la ética y el resto de instituciones, cfr. Argandoña (1996a). Sobre la ética como “condición de equilibrio a largo plazo”, véase Argandoña (1991).

Para algunos, el mercado laboral no necesita una dimensión social: es un mercado competitivo, y no necesita instituciones que lo corrijan –o quizá piensan que esas instituciones ya existen, que no necesitamos más, y que, probablemente, necesitamos muchas menos.

Para la mayoría de economistas, las instituciones sirven para corregir fallos de mercado. El debate se centra entonces en qué funciones cumplen esas instituciones, cuáles son sus resultados y, por tanto, cómo hay que cambiarlas si se pretende una reforma del mercado de trabajo que lo haga más eficiente.

Otros rechazan la idea de que el mercado de trabajo tenga objetivos autónomos, y piensan que debe estar sometido a fines superiores. Algunos de éstos son fáciles de rechazar, porque se apoyan en argumentos partidistas o de intereses personales. Pero otros invocan fines superiores de la sociedad, o del sistema económico dentro de ella y, por tanto, proponen que las instituciones del mercado de trabajo se supediten a ellos. Ante esto, el economista puede señalar los efectos de esas instituciones sobre la eficiencia económica, el crecimiento, los equilibrios macroeconómicos o la distribución de la renta –una labor fructífera, que se viene haciendo desde antiguo. Pero, en el plano estrictamente económico, no puede ir más allá.

Pero hemos visto también que las instituciones “sociales” del mercado de trabajo siempre crean rentas y, con ellas, la posibilidad de apropiación oportunista de las mismas. Esto es lo que hace tan conflictiva la dimensión “social” del mercado de trabajo: la corrección de una ineficiencia puede crear otras ineficiencias y, además, crear situaciones injustas, y la introducción de solidaridad puede ser ineficiente y acabar provocando conductas oportunistas e insolidarias. Por eso conviene que entendamos la dinámica de los procesos de creación y evolución de las instituciones.

De entre los distintos aspectos de esos procesos, nos hemos fijado en los aprendizajes individuales y sociales. La ciencia económica convencional explica cómo se alcanzan los equilibrios en el corto y en el largo plazo, dadas las instituciones, y suponiendo que los valores y normas sociales son irrelevantes o, alternativamente, que no cambian. Pero en esos equilibrios no se han incluido los aprendizajes mencionados antes, al menos no muchos de ellos –los más relevantes.

Podemos concluir, pues, que la discusión, en su nivel más elevado, debe llevarse a cabo considerando esos aprendizajes. Y hemos señalado que al menos algunos de ellos aparecen incorporados en instituciones de orden superior entre las que hemos incluido las normas sociales, algunas de las cuales –las de contenido ético– parecen tener la misión de establecer las condiciones de equilibrio metaeconómico (*del sistema, incluidas las preferencias de los agentes y las instituciones*) a largo plazo, porque son instituciones que corrigen los “fallos de las instituciones”.

Referencias

- Agell, J. (1999), «On the benefits from rigid labour markets: Norms, market failures, and social insurance», *Economic Journal*, 109.
- Agell, J. (2000), «On the determinants of labour market institutions: Rent-sharing vs. social insurance», *Center for Economic Studies and Ifo Institute for Economic Research*, Working Paper No. 384.
- Agell, J. y P. Lundborg (1995), «Theories of pay and unemployment: Survey evidence from Swedish manufacturing firms», *Scandinavian Journal of Economics*, 97, 2.
- Akerlof, G. (1982), «Labor contracts as partial gift exchange», *Quarterly Journal of Economics*, 97, 4.
- Albert, M. (1993), «Capitalism against Capitalism», Whurr Publishers, Londres.
- Alchian, A. A. (1950), «Uncertainty, evolution and economic theory», *Journal of Political Economy*, 58.
- Aoki, M. (2000), «Institutional evolution as punctuated equilibria», en C. Ménard, (ed.), «Institutions, Contracts and Organizations», Edward Elgar, Cheltenham.
- Argandoña, A. (1991), «Ética y economía de mercado», *Información Comercial Española*, 691.
- Argandoña, A. (1996a), «Economic ethics and institutional change», Research Paper IESE No. 302bis.
- Argandoña, A. (1996b), «La economía y la teoría de la acción humana», Research Paper IESE No. 324.
- Argandoña, A. (1999a), «El estado de bienestar: ¿crisis económica o crisis ética?», en E. Banús y A. Llano, (eds.), «Razón práctica y multiculturalismo», Actas del Primer Simposio Internacional de Filosofía y Ciencias Sociales, Newbook Ediciones, Pamplona.
- Argandoña, A. (1999b), «Una historia del desempleo en España», Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras, Barcelona.
- Argandoña, A. (1999c), «Los economistas y el bien común», presentado al III Simposio de Filosofía y Ciencias Sociales, Pamplona-San Sebastián.
- Argandoña, A. (2001), «Algunas tesis para un debate sobre los valores», *Revista Empresa y Humanismo*, II, 1/01.
- Arthur, W. B. (1988), «Self-reinforcing mechanisms in economics», en P. W. Anderson, K. J. Arrow y D. Pines (eds.), «The Economy as an Evolving Complex System», Addison-Wesley, Reading, MA.
- Axelrod, R. (1986), «An evolutionary approach to norms», *American Political Science Review*, 80.
- Ayres, I. y S. Schwab (2000), «The employment contract», SSRN Personnel Working Paper 2, 4.
- Barry, N. (1999), «Anglo-American Capitalism and the Ethics of Business», New Zealand Business Roundtable, Wellington.
- Barry, N. (2000), «Reason and the explanation of social order. A comment on Warren Samuels' An essay on the unmagic of norms and rules and of markets», *Journal des Economistes et des Etudes Humaines*, 10, 2/3.
- Basu, K. (1998), «Social norms and the law», en «The New Palgrave Dictionary of Economics and the Law», Macmillan, Londres.
- Ben-Ner, A. y L. Putterman (1998a), «Values and institutions in economic analysis», en A. Ben-Ner y L. Putterman, (eds.), «Economics, Values, and Organizations», Cambridge University Press, Cambridge.
- Ben-Ner, A. y L. Putterman, (eds.), (1998b), «Economics, Values, and Organizations», Cambridge University Press, Cambridge.
- Bewley, T. (1999), «Why Wages Don't Fall During a Recession», Harvard University Press, Cambridge, MA.

- Blank, R. y R. Freeman (1993), «Evaluating the connection between social protection and economic flexibility», NBER Working Paper No. 4338.
- Blau, F. D. y L. M. Kahn (1999), «Institutions and laws in the labor market», en O. Ashenfelter y D. Card (eds.), «Handbook of Labor Economics», Vol. 3A. North Holland, Amsterdam.
- Blundell, R. y T. MaCurdy (1999), «Labor supply: A review of alternative approaches», en O. Ashenfelter y D. Card (eds.), «Handbook of Labor Economics», Vol. 3A. North Holland, Amsterdam.
- Bouckaert, L. (2000), «Reducing opportunism through moral commitment. The ethical paradox of management», presentado al Second World Congress of Business, Economics and Ethics, Sao Paulo.
- Brock, W. A. y D. Colander (2000) «Complexity and policy», en D. Colander (ed.), «The Complexity Vision and the Teaching of Economics», Edward Elgar, Cheltenham.
- Caballero, R. J. y M. L. Hammour (1996), «On the timing and efficiency of creative destruction», *Quarterly Journal of Economics*, 111.
- Caballero, R. J. y M. L. Hammour (1998), «Jobless growth: appropriability, factor substitution, and unemployment», Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy, 48.
- Calmfors, L. y J. Driffill (1988), «Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance», *Economic Policy*, 6.
- Camerer, C. y R. H. Thaler (1995), «Ultimatums, dictators and manners», *Journal of Economic Perspectives*, 9, 2.
- Carmichael, H. L. (1989), «Self-enforcing contracts, shirking, and life cycle incentives», *Journal of Economic Perspectives*, 3, 4.
- Casson, M. (1990), «Enterprise and Competitiveness. A Systems View of International Business», Clarendon Press, Oxford.
- Coase, R. H. (1992), «The institutional structure of production», *American Economic Review*, 82, 4.
- Colander, D., ed. (2000), «The Complexity Vision and the Teaching of Economics», Edward Elgar, Cheltenham.
- Demsetz, H. (2000), «Dogs and tails in the economic development story», en C. Ménard, «Institutions, Contracts and Organizations», Edward Elgar, Cheltenham.
- Donaldson, T. (2000), «The ethical advantage of nations», presentado al Second World Congress of Business, Economics and Ethics, Sao Paulo.
- Farber, H. S. (1999), «Mobility and stability: The dynamics of job change in labor markets», en O. Ashenfelter y D. Card (eds.), «Handbook of Labor Economics», Vol. 3B. North Holland, Amsterdam.
- Frank, R. H. (1996), «Can socially responsible firms survive in a competitive environment?», en D. M. Messick y A. E. Tenbrunsel (eds.), «Codes of Conduct: Behavioral Research Into Business Ethics», Russell Sage Foundation, Nueva York.
- Freeman, R. B. (1998a), «Labour market institutions and economic performance», *Economic Policy*, 26.
- Freeman, R. B. (1998b), «War of models: Which labour market institutions for the 21st century?», *Labour Economics*, 5, 1.
- Freeman, R. B. (2000), «Single-peaked vs. diversified capitalism: The relation between economic institutions and outcomes», NBER Working Paper No. 7556.
- Glaeser, E. L., D. Laibson y B. Sacerdote (2000), «The economic approach to social capital», *National Bureau of Economics Research*, Working Paper No. 7728.
- Gregg, P. y A. Manning (1997), «Labour market regulation and unemployment», en D. Snower y G. de la Dehesa (eds.), «Unemployment Policy», *Government Options for the Labour Market*, Cambridge University Press, Cambridge.

- Greif, A. (1997), «Micro theory and recent developments in the study of economic institutions through economic history», en D. M. Kreps y K. F. Wallis (eds.), «Advances in Economics and Econometrics: Theory and Applications», Seventh World Congress, Cambridge University Press, Cambridge.
- Güth, W. y R. Tietz (1990), «Ultimatum bargaining behavior: a survey and comparison of experimental results», *Journal of Economic Psychology*, 11.
- Hassler, J., J. V. Rodríguez-Mora, K. Storesletten y F. Zilibotti (1998), «Political determination of unemployment benefits», IIES, Estocolmo.
- Hayek, F. A. (1978), «New Studies in Philosophy, Politics, Economics and the History of Ideas», Routledge and Kegan Paul, Londres.
- Hechter, M. (1993), «Values research in the social and behavioral sciences», en M. Hechter, L. Nadel y R. Michod (eds.), «The Origin of Values», Aldine de Gruyter, Nueva York.
- Kahneman, D., J. Knetsch y R. Thaler (1986), «Fairness as a constraint on profit seeking», *American Economic Review*, 76, 4.
- Kirzner, I. M. (1973), «Competition and Entrepreneurship», University of Chicago Press, Chicago.
- Klein, B., A. Crawford y A. Alchian (1978), «Vertical integration, appropriable rents and the competitive contracting process», *Journal of Law and Economics*, 21.
- Klein, P. G. (1998), «New institutional economics», en B. Bouckaert y G. De Geest (eds.), «Encyclopedia of Law and Economics», Edward Elgar, Cheltenham.
- Knight, J. (1992), «Institutions and Social Conflict», Cambridge University Press, Cambridge.
- Lambert, P. J. y S. Yitzhaki (1995), «Equity, equality and welfare», *European Economic Review*, 39.
- Langlois, R. N. (1986), «Rationality, institutions, and explanation», en R. N. Langlois (ed.), «Economics as a Process. Essays in the New Institutional Economics», Cambridge University Press, Cambridge.
- Lindbeck, A. J. (1995), «Hazardous welfare-state dynamics», *American Economic Review, Papers and Proceedings*, 85, 2.
- Lindbeck, A. J. (1996a), «Full employment and the welfare state», Frank E. Seidman Award Lecture, septiembre.
- Lindbeck, A. J. (1996b), «The West European employment problem», *Weltwirtschaftliches Archiv*, 132.
- Lindbeck, A. J. y D. Snower (1988), «The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment», MIT Press, Cambridge, MA.
- MacLeod, B. y J. Malcolmson (1989), «Implicit contracts, incentive compatibility, and involuntary unemployment», *Econometrica*, 57, 1.
- Mansbridge, J. (1998), «Starting with nothing: on the impossibility of grounding norms solely in self-interest», en A. Ben-Ner y L. Putterman (eds.), «Economics, Values, and Organizations», Cambridge University Press, Cambridge.
- Marsden, D. (1995a), «Management practices and unemployment», OECD Jobs Study, Working Paper No. 2.
- Marsden, D. (1995b), «The impact of industrial relations practices on employment and unemployment», OECD Jobs Study, Working Paper No. 3.
- Ménard, C., ed. (2000), «Institutions, Contracts and Organizations», Edward Elgar, Cheltenham.
- Mullainathan, S. y R. H. Thaler (2000), «Behavioral economics», National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 7948.
- Nickell, S. (1997), «Unemployment and labor market rigidities: Europe vs. North America», *Journal of Economic Perspectives*, 11, 3.
- Nickell, S. y R. Layard (1999), «Labour institutions and economic performance», en O. Ashenfelter y D. Card (eds.), «Handbook of Labor Economics», Vol. 3C. North Holland, Amsterdam.

- North, D. C. (1981), «Structure and Change in Economic History», Norton, Nueva York.
- North, D.C. (1990), «Institutions, Institutional Change, and Economic Performance», Cambridge University Press, Cambridge.
- North, D. C. (1995), «Five propositions about institutional change», en J. Knight e I. Sened (eds.), «Explaining Social Institutions», University of Michigan Press, Ann Arbor.
- North, D. C. (2000), «A revolution in economics», en C. Ménard (ed.), «Institutions, Contracts and Organizations», Edward Elgar, Cheltenham.
- Okun, A. M. (1975), «Equality and Efficiency: The Big Tradeoff», The Brookings Institution, Washington.
- Pérez López, J. A. (1993), «Fundamentos de dirección de empresas», Rialp, Madrid.
- Pérez López, J. A. (1998), «Liderazgo y ética en la dirección de empresas. La nueva empresa del siglo XXI», Deusto, Bilbao.
- Putnam, R. (1993), «Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy», Princeton University Press, Princeton.
- Rabin, M. (1993), «Incorporating fairness into game theory and economics», *American Economics Review*, 83, 5.
- Rabin, M. (1998), «Psychology and economics», *Journal of Economic Literature*, 36, 1.
- Robinson, J. (1997), «The dynamics of labor market institutions», mimeo, USC.
- Roth, A. E. (1995), «Bargaining experiments», en A. E. Roth y J. H. Kagel (eds.), «Handbook of Experimental Economics», Princeton University Press, Princeton.
- Saint-Paul, G. (1993), «On the political economy of labor market flexibility», NBER Macroeconomics Annual, MIT Press, Cambridge.
- Saint-Paul, G. (1996a), «Exploring the political economy of labour market institutions», *Economic Policy*, 23.
- Saint-Paul, G. (1996b), «Dual Labor Markets. A Macroeconomic Perspective», MIT Press, Cambridge, MA.
- Saint-Paul, G. (1999a), «The political economy of employment protection», Universitat Pompeu Fabra, Economics Working Paper No. 355.
- Saint-Paul, G. (1999b), «The political consequences of unemployment», Universitat Pompeu Fabra, Economics Working Paper No. 343.
- Saint-Paul, G. (1999c), «Towards a theory of labor market institutions», mimeo, noviembre.
- Samuels, W. J. (2000), «An essay on the unmagic of norms and rules and of markets», *Journal des Economistes et des Etudes Humaines*, 10, 2/3.
- Schotter, A. (1981), «The Economic Theory of Social Institutions», Cambridge University Press, Cambridge.
- Solow, R. M. (1990), «The Labor Market as a Social Institution», Basil Blackwell, Oxford.
- Stutzer, A. y R. Lalive (2000), «The role of social work norms in job searching and subjective well-being», Working Paper No. 51, Institute for Empirical Research in Economics, University of Zurich.
- Sugden, R. (1989), «Spontaneous order», *Journal of Economic Perspectives*, 3.
- Topel, R. (1990), «Specific capital and unemployment: Measuring the costs and consequences of job loss», Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy, 33.
- Williams, D. (1994), «Japan: Beyond the End of History», Routledge, Londres.
- Williamson, O. E. (1975), «Markets and Hierarchies. Analysis and Antitrust Implications», The Free Press, Nueva York.
- Williamson, O. E. (1985), «The Economic Institutions of Capitalism», The Free Press, Nueva York.
- Williamson, O. E. (1996), «Economic organization: The case for candor», *Academy of Management Review*, 21, 1.
- Williamson, O. E. (2000), «The new institutional economics: Taking stock, looking ahead», *Journal of Economic Literature*, 38.