

Peter Diamond, Dale Mortensen y Christopher Pissarides: Premios Nobel de Economía 2010

Santos M. Ruesga . *Universidad Autónoma de Madrid*

Los economistas son los únicos científicos sociales que pueden aspirar a recibir un Premio Nobel por el ejercicio de su profesión. Pueden ser ensalzados con el Premio Banco Nacional de Suecia en Ciencias Económicas en Memoria de Alfred Nobel. Es curioso constatar que es un premio patrocinado por su auspiciador, el Banco Nacional de Suecia, y no por la Fundación que dejó a su muerte el inventor de la dinamita; y que además es un galardón que causa cierto escepticismo dentro de la disciplina económica.

Recelo y controversia que causa la existencia misma de este premio entre la profesión y fuera de ella. El bisnieto de Nobel ya se pronunció por su abolición. El filósofo Friedrich Hayek^[1], que compartió galardón con Gunnar Myrdal^[2] en 1976, lo cual no evitó que este lo llamase “reaccionario”, expresó con nitidez los motivos de su negativa a la existencia del premio:

“El Premio Nobel otorga a un individuo una autoridad que ningún hombre [*sic*] debería poseer en la ciencia económica. Esto no son ciencias naturales. En estas la influencia ejercida por un individuo es sobre todo una influencia sobre sus colegas especialistas y serán ellos los que se encargarán de recortarla si se excede en sus competencias. Pero la influencia del economista que importa es su influencia sobre los legos: políticos, periodistas, funcionarios y el público”.

Como sus casi homónimos en Química y Física, pero no el resto, los galardonados los elige la Real Academia Sueca de las Ciencias. En concreto, los encargados son los miembros de la Novena Clase de la Academia, la especializada en ciencias sociales, quienes eligen democráticamente al ganador de entre un grupo de candidatos previamente seleccionados. Esta Clase, dirigida por un psicólogo especialista en envejecimiento, la componen 61 miembros. Casi dos tercios son suecos. Menos de la mitad son economistas en un grupo donde están representadas todas las ciencias sociales. Tienen un promedio de edad de 67,2 años. Solo tres son mujeres y la nota de color la pone un bengalí, solitario representante del mundo en vías de desarrollo.

En 2010, por quinta vez en sus 42 años de historia, el Premio Nobel fue compartido entre tres economistas, con lo que se eleva a 67 el número total de ganadores. Sesenta y siete es también la edad promedio de los condecorados en el momento de recibir el premio, justo la media de la terna de este año. Solo una mujer adorna este mausoleo masculino en el que aún pertenecen al mundo de los vivos más de la mitad de los galardonados. El 60 por ciento poseen la nacionalidad estadounidense y tres cuartas partes desarrollaron su carrera en Estados Unidos. El ratio se calca este año al añadir el chipriota de origen y británico de adopción Christopher Pissarides al neoyorquino Diamond y al oregoniano Dale Mortensen. Las

universidades de Berkeley, Chicago, Columbia, Harvard, Princeton y Stanford y el Massachusetts Institute of Technology (MIT) cuentan con más de cuatro premiados cada una.

Los tres galardonados de este año obtuvieron su premio, en palabras de la Academia, “por su análisis de los mercados con fricciones de búsqueda”, un concepto que se solapa e interacciona con el de costes de transacción, ya premiado en el pasado en las personas de Ronald Coase[3], en 1991, y de Oliver Williamson[4], en 2009, y que trata de abarcar el conjunto de obstáculos de todo tipo que obstruyen la práctica de una relación de intercambio deseada y eficiente entre oferta y demanda.

Peter Arthur Diamond, un cuantitavista del MIT que dio nuevos fundamentos microeconómicos a la teoría keynesiana, ha dedicado la mayor parte de su carrera académica a los sistemas fiscales, en particular a la noción de Seguridad Social. Pero también fue el primero de los tres que tocó el tema de las fricciones de búsqueda como subproducto de sus principales líneas argumentales en un artículo de corte experimental y de fechas tan lejanas como 1971. Según lo que después se ha conocido como la “paradoja de Diamond”, en el modelo tradicional de oferta y demanda con múltiples productores, si se incluyen los costes de búsqueda para los consumidores, por pequeños que estos sean, el precio de equilibrio será el de monopolio. Y lo que es más importante, la diferencia con el precio de libre competencia puede ser abismal[5]. Aplicada al mercado de trabajo, la “paradoja” la resolvió en parte Mortensen argumentando que existe un monopsonio salarial, donde los asalariados son idénticos a priori pero no una vez que se incorporan al puesto de trabajo. Se crea con esta caracterización del mercado de trabajo, que no es tan mercado, otra serie de paradojas con respecto a la teoría tradicional, cual es el hecho de que, por ejemplo, el salario mínimo contribuya a la creación de empleo neto.

En solitario, Diamond recuperó y desarrolló su hilo argumental de las fricciones de búsqueda aplicándolas al mercado de trabajo una década después y definió el “modelo del coco de Diamond”, así conocido por el ejemplo utilizado. Su conclusión era que las expectativas de los individuos sobre el comportamiento de los restantes agentes, que se traduce en que no internalizan las externalidades positivas de la búsqueda realizada de otros, tienen un papel fundamental sobre el resultado económico, que no será unívoco y eficiente, en la perspectiva teórica mas simplista del modelo neoclásico, sino que puede ser múltiple y casi siempre ineficiente. Mortensen encontrará la causa de la ineficiencia: aparecerá siempre que aquel que inició el evento no reciba la compensación completa de sus actos descontados sus efectos adversos. Diamond, por su parte, desarrollará su modelo encontrando una relación inversa entre el número de participantes y el de fricciones en la búsqueda de empleo, una circunstancia sujeta a continuas críticas por la evidencia presentada desde los mercados de trabajo.

Para ser una simple “paradoja” y un “modelo del coco”, a cuya posterior desarrollo o resolución se han dedicado miles de páginas en campos muy diversos de la ciencia económica desde la política monetaria hasta la medioambiental, y en cuyo debate Diamond ha participado solo colateralmente, ambas ponen en tela de juicio el núcleo duro de la disciplina económica tal y como se explica en las aulas universitarias. Y sin embargo, tienden a considerarse más como un complemento, un remiendo que se incorpora al tronco general como una rama robusta, si se

prefiere, que como una crítica frontal. Con este currículum fue la administración de Barack Obama la que presentó la candidatura Diamond a la Junta de Gobernadores de la Reserva Federal, bloqueada por los congresistas republicanos.

Con el desempleo como problema central de la crisis, en unos lugares más que en otros, la oportunidad de esbozar propuestas singulares estaba sobre la mesa de los economistas laborales y es ahí donde figuran las contribuciones de Mortensen y Pissarides, que incorporaron en un artículo conjunto de 1994[6] y desarrollaron después por separado su propio marco teórico hasta bautizarla con los nombres de los dos primeros y solo en ocasiones, como hace la Academia Sueca, se mienta a la terna completa. Su argumento nace de la necesidad de avanzar explicaciones complementarias sobre el modelo subyacente la curva de Beveridge[7], que relaciona inversamente desempleo y puestos de trabajo vacantes. Así postulan, sobre la base previa de la consideración de los costes de búsqueda y el salario de reserva, el proceso de ajuste entre oferta y demanda de trabajo de manera explícita, reduciéndolo a una función de equilibrio en la búsqueda de empleo con dos variables independientes: el número de vacantes y el de desempleados. Por su simplicidad y coherencia, su teoría se ha incorporado en casi cualquier manual de economía y ha tenido múltiples aplicaciones en todas las direcciones de la economía laboral.

De nuevo, en su concepto, la centralidad del mercado de trabajo la ocupan no un mercado competitivo de libre concurrencia sino una sucesión de monopolios bilaterales (de empleadores y de empleados) separados por barreras de información, en los cuales abandonar un empleo y encontrar otro son situaciones costosas tanto para el empresario como para el trabajador. En desarrollos posteriores, particulares, conjuntos o de terceros aplicando su teoría, los niveles de desempleo y de ineficiencia general del sistema se verán favorecidos por contextos institucionales que contribuyen a reducir aún más los flujos de información entre los diferentes segmentos del mercado de trabajo. En términos de resultados, el salario será el fruto de una negociación que incorpora los costes de búsqueda repartidos conforme a soluciones óptimas de Nash[8], siendo así es una función creciente, por ejemplo, de las prestaciones por desempleo, la productividad laboral y la rigidez del mercado de trabajo.

La Academia Sueca, seguidora a grandes líneas de la tradición socialdemócrata en la que se cultiva, pese a la crítica habitual de complacencia con los enfoques conservadores, vuelve a premiar investigaciones en línea con un modelo estándar y holístico del equilibrio general, con su oferta y demanda interactuando a la perfección que ha dominado la economía como disciplina científica al menos desde los años setenta. Se trata en este caso, no obstante, de ampliaciones complementarias a la corriente principal (*mainstream*) de la teoría económica, en un intento ofrecer modelos con mayor y más contrastado potencial explicativo, capaces de validar las reiteradas lagunas empíricas que el enfoque neoclásico en su versión más simple manifiesta en sus predicciones frente a la realidad económica y social. La pregunta que de ello se deriva es ¿cuántos parches ha de experimentar un enfoque teórico hasta que la comunidad científica se decida a buscar nuevos desarrollos en la teoría económica? La respuesta, probablemente, hay que encuadrarla en un contexto en el que no se encuentra, por el momento, una alternativa coherente de suficiente potencia explicativa y con el necesario respaldo social e institucional, al tiempo que es preciso considerar los muchos intereses

creados y amparados en la actual disciplina, de modo que su transformación dejaría muchos cadáveres en la cuneta, por lo que su supervivencia trasciende al puro debate académico.

Analizando con mayor detalle las propuestas fundamentales de los recientes premios Nobel, se puede esbozar una primera valoración crítica a su hipótesis de partida, que enlaza con uno de las hipótesis básicas de la teoría económica tradicional acerca de la cualidad del trabajo, como mercancía que se intercambia en un mercado. El problema al que se enfrentan hipótesis como las que sustentan el trabajo de los Nobel es que el trabajo no es homogéneo, lo que significa que no existe el mercado de trabajo sino existen múltiples (sino infinitos) diferentes mercados de trabajo. En este sentido habría que considerar que el salario no es un factor de ajuste entre oferta y demanda, sino más bien una institución social fruto de la interacción entre diferentes agentes e instituciones económicas y sociales. En última instancia ni trabajadores ni empresarios son necesariamente sujetos de comportamiento "racional", en el sentido económico; actúan, al decir de John Maynard Keynes, al arbitrio de su particular "Animal Spirit", es decir, según su sentido de equidad, justicia, su historia, etc.

El concepto de "mercado de trabajo" supone identificar al "trabajo" como una mercancía cualquiera, homogénea, con plena movilidad y transparencia en sus intercambios, y que responde con *instantaneidad* a las variaciones de sus precios. Sin embargo, el trabajo no es homogéneo, su producción no responde a precios y tampoco es automática, su movilidad es limitada y puede actuar en grupos que responden a intereses comunes. Además, su intercambio está estrictamente regulado por una serie de instituciones que determinan y limitan la oferta, la demanda, su intercambio e, incluso, el salario (nos referimos las legislaciones nacionales que regulan una amplitud de elementos de las relaciones entre empresario y trabajador). Por ello, lo correcto sería hablar más bien de "relaciones laborales" y no tanto de "mercado de trabajo". Además, el hecho de no considerar todos estos elementos de la compleja relación entre trabajo y capital, significa para algunos economistas, como Michael Piore, compañero de Peter Diamond en el MIT, que el Nobel de 2010 no está premiando a los estudiosos de la relaciones laborales, sino a una limitada, parcial, apolítica y ahistórica ortodoxia económica, en la que se desenvuelven estos académicos de la economía.

Los modelos premiados suponen que el salario es la principal variable de ajuste del mercado de trabajo. Por ello, cuando el salario es suficientemente flexible, sin intervenciones gubernamentales, no existiría paro; si existiera, sería un paro voluntario, derivado de la indolencia de los trabajadores.

Están suponiendo, por lo tanto, que todo se trata de incentivos monetarios; que la oferta de trabajo responde única y exclusivamente a incentivos mercantilistas. En realidad, la oferta de trabajo, depende, además y en mayor medida, de elementos institucionales, geográficos, culturales y demográficos. Conviene considerar, por otro lado, que el trabajo no es un sustituto perfecto del capital, por lo que su demanda no es elástica a corto plazo, como tampoco lo es la oferta. Además, el salario estaría determinado en su evolución y nivel absoluto por varios elementos típicos e idiosincráticos de las relaciones laborales, como son instituciones como la negociación colectiva, la regulación estatal, o el *salario de eficiencia*, etc. Por lo tanto, estas rigideces propias de las relaciones laborales hacen que el salario no esté determinado en el

llamado “mercado de trabajo” y tampoco sea un factor derivado del “equilibrio entre oferta y demanda”.

Keynes, que revolucionó el análisis de las relaciones laborales, demostró además que la demanda de trabajo está determinada como forma derivada de la demanda de bienes y servicios, y estando el salario determinado en el ámbito de la negociación colectiva, este tiende a ser rígido, en términos nominales, hacia la baja. Por lo tanto, no existe un mercado de trabajo “*strictu sensu*”, estando el salario determinado fuera de este marco conceptual e instrumental.

Akerlof y Shiller (2009)¹⁹¹ destacan el papel de la teoría del salario de eficiencia en la determinación de la oferta de trabajo y en la explicación del desempleo involuntario. Aunque comulgan con la hipótesis de que existe un mercado de trabajo y que se trata esencialmente de una relación mercantil, explican por qué los salarios no son un instrumento de ajuste entre oferta y demanda de trabajo.

Conclusión importante, cuando se reduce la tasa de paro o, lo que es lo mismo, mejores son las oportunidades externas o, en la terminología de los Nobel de 2010, menor es el coste de búsqueda, mayor es el salario de eficiencia. En otras palabras, mayor es la retribución eficiente que los empleados creen que las empresas les deben pagar.

Akerlof y Shiller (2009), sin embargo, también evalúan que la relación entre empresario y trabajador es compleja y que depende de una serie de factores, no solo de la perspectiva mercantilista. En esta compleja relación, destacan los autores, son importantes la reciprocidad, la equidad y la justicia, conceptos que normalmente la teoría económica tradicional no contempla. “Los empleados forman grupos de trabajo y grupos sociales que interactúan entre sí y se combinan de diferentes maneras. Pero estas complejas interacciones entre los trabajadores, así como entre un trabajador y su empleador, restringen en mayor medida si cabe la libertad del empleador para establecer sueldos,.....” (Akerlof y Shiller, 2009: 179)

Estos autores también destacan el papel de la equidad y el sentido de justicia como principales determinantes de la oferta de trabajo: cuando los trabajadores creen que se les trata con poca equidad, su sentido del deber será nulo y trabajarán lo mínimo para “cubrir el expediente”; lo contrario, motivaría a los trabajadores. En esta perspectiva, el salario es mucho más que un mero incentivo, es un símbolo de la relación entre empresario y trabajador. (p.178)

Este sentido de la equidad puede incluso invalidar la hipotética racionalidad de los sujetos económicos o, lo que es lo mismo, las motivaciones mercantilistas. El modelo de los Nobel explicaría el desempleo desde una perspectiva racional, por lo tanto, el paro sería en cualquier de los casos voluntario, ignorando otros elementos que motivan a las personas a buscar trabajo. El salario es solo una parte, la otra es el efecto que produce el salario sobre el ánimo del trabajador.

En esta perspectiva, apoyándose en los trabajos de Doeringer y Piore, se enfatiza que no existe un único “mercado de trabajo”, sino que las relaciones laborales están divididas en segmentos, que se caracterizan de forma diferente en cuanto a la estabilidad, a la

productividad, al tipo de contrato, a las condiciones de trabajo, al salario y a las posibilidades futuras de progreso profesional. La segmentación del mercado de trabajo surge como parte de un proceso histórico que lleva al desarrollo de tecnologías avanzadas en grandes empresas oligopolísticas, generando, en contraste, pequeñas empresas poco sofisticadas, en la periferia de las economías. El sector oligopolista demanda trabajadores más cualificados y ofrece unas condiciones laborales más estables; normalmente los trabajadores se organizan en sindicatos y logran establecer una relación de interdependencia (el segmento primario). Mientras, en el sector periférico, las empresas demandan trabajadores poco cualificados y ofrecen una relación laboral precaria; en este segmento, los trabajadores están desprotegidos (el segmento secundario)^[10].

La existencia de diferentes segmentos en el ámbito de las relaciones laborales, con características específicas, lleva a la necesidad de la intervención del Estado a través de políticas de empleo para disminuir los desequilibrios sociales que, en términos de desempleo, se deriva de tal estructura segmentada.

Los institucionalistas sugieren la necesaria búsqueda de instrumentos de política que remedien la dualidad del mercado de trabajo, esto es, que promuevan la reorganización del segmento secundario para estabilizar la utilización de la mano de obra y la exploración de soluciones institucionales con el fin de fomentar el crecimiento en el sector secundario de un tipo de relaciones laborales similares a las prevalentes en el sector primario, más estable y mejor pagado. Sus recomendaciones de política económica serían, por tanto, muy diferentes de las acuñadas por los Nobel 2010.

Conviene profundizar, por último, en una de las recomendaciones derivadas de las tesis de los Nobel 2010 acerca de la búsqueda de empleo. Se supone que uno de los aspectos más positivos del modelo de los Nobel 2010 es que contribuye a explicar los instrumentos que contribuyen a la activación de los individuos en paro. Es decir, cómo motivar a los parados a entrar en el mercado de trabajo mediante mecanismos de política de protección laboral (instrumentos de control y exigencias). Sobre todo, destacan que las políticas sociales excesivamente generosas producen resultados negativos, al incrementar las rigideces del mercado de trabajo y, por lo tanto, el paro.

Sin embargo, analizando con detenimiento el modelo de “matching” (encuentro o ajuste), y considerando que todos los trabajadores no son homogéneos y que tampoco reciben la misma prestación por desempleo, los resultados de la materialización econométrica de este tipo de modelos aparecen, cuando menos, ambiguos. Considérese que la prestación por desempleo (tanto el término monetarios como temporales) depende del tiempo de cotización, del tipo de contrato y del nivel salario del trabajador^[11].

Eso hace que el esfuerzo de búsqueda de empleo no sea homogéneo y dependa de la situación del trabajador, en términos de elegibilidad para cobrar la prestación por desempleo. De esta forma, por un lado, la prestación por desempleo incentiva la búsqueda de empleo y, por lo tanto, aumenta la oferta de trabajo, porque a los parados les gustaría pasar a la situación de elegibilidad; por otro lado, los trabajadores ocupados y elegibles podrían tener un incentivo

para dejar el trabajo e ir al paro. El resultado final sobre la tasa de paro global de la economía es ambiguo.

Por otro lado, una mayor generosidad de la prestación por desempleo permite a los trabajadores seleccionar mejor la calidad de los trabajos que estarían dispuestos a aceptar. En otras palabras, al reducir el coste de la búsqueda, las personas activas pueden buscar con más detenimiento un puesto de trabajo, aumentando sus exigencias en términos de salario, de calidad de los contratos y de nivel de productividad. Por lo tanto, un mayor esfuerzo de las políticas pasivas de mercado de trabajo puede también contribuir al aumento tanto la productividad como del bienestar social de la población, dependiendo, en todo caso, del segmento de la población desocupada sobre la que interactúa. Hay varios estudios que corroboran estos resultados, entre ellos se destacan el del propio Nobel de Economía de 2010, Diamond, en un trabajo de 1981^[12], además de otros de Marimon y Zilibotti (1999)^[13] o de Acemoglu y Shimer (2000)^[14]. Todos estos trabajos muestran que cuanto más generosa es la prestación por desempleo, mayor es el salario del conjunto de la economía, lo que puede repercutir en la dinámica de creación de empleo, ralentizándola, lo que podría incrementar ligeramente la tasa de paro, pero al mismo tiempo se constata que se incrementa la productividad y el bienestar social.^[15]

En este sentido, parece claro que la prestación por desempleo no necesariamente produce resultados negativos en las relaciones laborales, depende, evidentemente, del tipo de relación que determinemos otras características de las relaciones laborales. Está claro, y no hace falta desarrollar ningún modelo matemáticamente sofisticado para demostrar que, cuanto más generosa sea la prestación por desempleo, menor será el esfuerzo de búsqueda. Pero esto no elimina los beneficios de las políticas pasivas. Lo adecuado sería encontrar una estrategia eficaz que combine la seguridad, que proporciona la política pasiva, con diferentes medidas de activación. En este sentido, la Estrategia Europea de Empleo^[16] recomienda:

- a) una aplicación más eficaz de las obligaciones de búsqueda de empleo para los desempleados a través de sanciones y beneficios; algo de lo que está aplicando ahora el Gobierno británico de cariz conservador y que desde hace años determina la Ley de Empleo española,
- b) una administración más eficiente de los servicios públicos de empleo; es decir, una mayor asesoramiento que intensifique la eficiencia de los esfuerzos de colocación,
- c) un mayor esfuerzo en políticas activas (formación, por ejemplo), y
- d) la instalación de cuasi-mercados de servicios de empleo.

Sin concordar necesariamente con estas recomendaciones, por parte de este autor, parece que el pragmatismo de las instituciones europeas no atiende con prontitud y fidelidad a las recomendaciones derivadas de las tesis de los laureados con el Nobel de Economía 2010.

Notas pie de página

1 **Friedrich August von Hayek**, filósofo y economista de la Escuela Austríaca, discípulo de Friedrich von Wieser y de Ludwig von Mises. Se le considera el padre de la doctrina liberal en economía. Entre su prolífica obra, que trata desde filosofía política hasta antropología jurídica o historia, y en general todo lo referente a las ciencias sociales, destacan títulos como *La teoría monetaria y el ciclo económico*, 1929, *Economía y conocimiento*, 1936. *Camino de servidumbre*, 1944, *Individualismo y orden económico*, 1948, *La desnacionalización del dinero*, 1976 y *La fatal arrogancia. Los errores del socialismo*, 1988.

2 Y Myrdall, en el polo opuesto del discurso ideológico y metodológico radicalmente distinto a su copremiado con el Nobel de Economía en 1974. Su enfoque metodológico basado en la interdependencia entre los fenómenos económicos, sociales e institucionales, y por tanto, la defensa de la interdisciplinariedad en las ciencias sociales; en la herencia de Polanyi. Una de sus aportaciones más destacadas hace referencia a la crítica a la división entre la economía positiva y normativa, clásica en la corriente heterodoxa de la economía, ya que según Myrdall los juicios de valor impregnan, implícita o explícitamente, a cualquier proposición económica. Asimismo cabría destacar su análisis sobre la pobreza en los países subdesarrollados.

3 **Ronald H. Coase**, economista británico y profesor en la Universidad de Chicago. Recibió el Premio Nobel de Economía en 1991 por el descubrimiento y aclaración del significado de los costes de transacción, de importancia singular para aclarar el funcionamiento real de la estructura institucional y el funcionamiento de la economía. La moderna economía medioambiental le debe una parte importante de su desarrollo, particularmente en sus aportaciones a la política económica, al concepto de *externalidad*, que Coase puso en circulación en el ámbito de la Economía.

4 **Oliver Eaton Williamson**, discípulo de Coase, fue galardonado con el Premio Nobel de Economía en 2009 junto con Elinor Ostrom, por sus trabajos en el campo de la economía de costes de transacciones. Entre sus obras destacan: *The Economic Institutions of Capitalism*, 1985 y *The Mechanisms of Governance*, 1996.

5 **Peter A. Diamond (1971)**: "A model of price adjustment", *Journal of Economic Theory*, vol. 3, num. 2 (June), pp.156-178.

6 Véase a este respecto: **Mortensen, D.T. y Pissarides, C.A. (1994)**: "Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment", *Review of Economic Studies*, 61 (3), pp. 397-415.

7 La **Curva de Beveridge** es una representación gráfica de la relación entre el nivel de desempleo y la tasa de puestos de trabajo vacantes (el número de los trabajos sin ocupar en un momento dado expresados como proporción del volumen de mano de obra disponible). Los mercados de trabajo ineficaces son debidos a las uniones mal hechas entre los trabajos disponibles y los parados y a una mano de obra inmóvil.

8 **John Forbes Nash Jr.** es un matemático que recibió, junto a Reinhard Selten y John Harsanyi, el Premio Nobel de Economía 1994, por sus aportaciones a la teoría de los juegos y los procesos de negociación.

9 **Akerlof, George A. y Shiller, Robert, J. (2009)**, *Animal Spirits*, Gestión 2000, Barcelona.

10 **Piore, Michael (1979)**, *Unemployment & Inflation: institutionalist and structuralist views*, M.E. Sharpe, Inc., New York.

11 Véase **Cahuc, Pierre and Zylberberg, André (2004)**, cap 11, *Labor Economics*, MIT Press.

12 **Diamond, P. (1981)**, "Mobility cost, frictional unemployment, and efficiency", *Journal of Political Economy*, 89, pp. 798-812.

13 **Marimon, Ramón y Zilibotti, Fabrizio** (1999), "Unemployment vs mismatch of talents: Reconsidering unemployment benefits", *Economic Journal*, 109, pp. 266-291.

14 **Acemoglu Daron, Shimer Robert** (2000), "Productivity gains from unemployment insurance", *European Economic Review*, 44, pp. 1115-1125.

15 **Cahuc, Pierre and Zylberberg, André** (2004: cap. 11), op. cit., deduce este resultado a partir del modelo *matching*.

16 **European Commission** (2006), *Employment in Europe 2006*, (Chapter 3. Effective European Active Labour Market Policies), Brussels.

**[Publicado en la Revista de la RSE nº 6 de la Fundación "Luis Vives" en el siguiente enlace
<http://www.fundacionluisvives.org/rse/digital/6/articulos/56339/index.html>]**