Teorías sobre el mercado de trabajo

Teoría clásica o neoclásica Teoría keynesiana Teoría de los salarios de eficiencia Teoría de los insiders-outsiders Modelo DMP

Alberto Nájera Tejedor

Diego Vargas Simal

Alberto Tello Las Fuentes

Pablo Pérez Álvarez

Ignacio Pérez Hernández

Marcos Martínez Hernández

***Índice***

Página

Teoría clásica o neoclásica………………………………………………………………………… 3

Teoría keynesiana……………………………….……………………………………….. 4

Teoría de los salarios de eficiencia…………………………………....……………………………………. 6

Teoría de los insiders-outsiders…………………………………………..……………………………… 8

Modelo DMP………………………………………………..…………………………… 10

**Teoría clásica o neoclásica del mercado de trabajo**

La economía clásica o también llamada neoclásica se podría definir como un resultado de un producto de varias escuelas de pensamiento en economía, con un enfoque económico basado en el análisis marginalista, y con sus formulaciones basadas en el principio de utilidad marginal decreciente. Esta definición es complicada, ya que, el término no está claro debido a la evolución temporal y de las distintas perspectivas de esta teoría, puesto que existen varias generaciones.

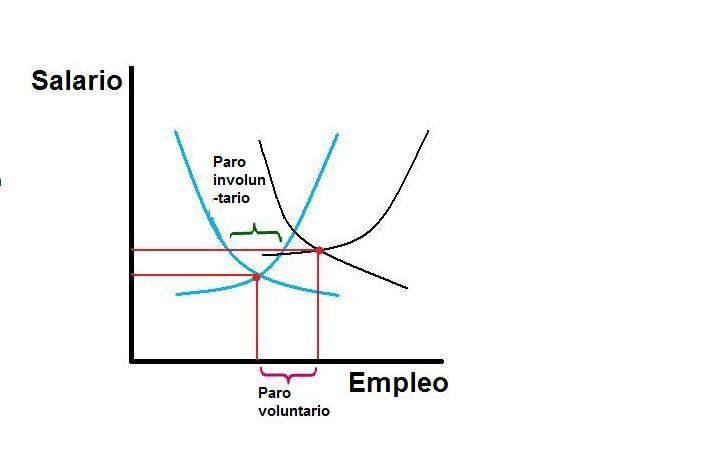
La teoría clásica surgió en 1776 con la obra de Adam Smith “La riqueza de las naciones”, y hacia finales del siglo XIX le sucedió la economía neoclásica.

En la economía clásica Adam Smith y David Ricardo eran los máximos representantes, y se identificaban con una economía política basada en el capitalismo. Smith en su obra criticó el mercantilismo y desarrollo su idea de que el mercado se basa en una competencia perfecta, en la que el estado no debe intervenir en el funcionamiento de los mercados, ya que, por medio de una "mano invisible", se pensaba que sería capaz de autoregularse y generar bienestar para todos. A la vez, propuso que la clave del bienestar social está en el crecimiento económico, que se consigue a través de la división del trabajo, surgió así, la especialización del trabajo, reduciendo así, los costes de producción. Mientras, David Ricardo también quería explicar a través de la teoría del valor que la dinámica de la economía en los mercados.

En definitiva, los economistas clásicos, a partir de su idea de “laissez faire del mercado” identificaban la riqueza de la nación con el producto nacional bruto, en lugar del dinero del Estado. Este producto nacional seria transformado en trabajo, que realizado por los individuos, y el capital del estado se repartiría en forma de salario.

El pensamiento neoclásico, evoluciono y por tanto es difícil definir la economía clásica de una manera sencilla. El pensamiento neoclásico era criticar parte de las ideas marginalistas de la teoría clásica para reemplazarla. También intentaban explicar la idea de que el mercado de empleo es como un mercado de bienes y servicios, en el que los agentes económicos son racionales y tratan de maximizar su beneficio.

Los salarios son el precio que hay que pagar a los agentes económicos por su trabajo. Así, cuanto mayores sean los salarios, menor será la cantidad que se demanda y mayor la cantidad que se ofrece al mercado de trabajo. El análisis neoclásico basado en la Ley de Say en el que se define el nivel de empleo (pleno empleo; en el que el nivel de producción agregada condiciona a la oferta sobre la demanda. Como se supone que es un mercado de bienes y servicios, con unas curvas de oferta y demanda (color azul) y cualquier cambio que se produzca en las curvas de demanda y oferta (color negro) provocaran un nuevo equilibrio de mercado en el que se igualen, de nuevo, oferta y demanda.



En la economía neoclásica surgen dos clases de paro, voluntario e involuntario, que pueden producirse dentro de este esquema. En el punto de equilibrio todos los trabajadores que lo deseen encuentran un empleo, pero habrá una cierta cantidad de personas que no estarán dispuestas a trabajar por encontrar excesivamente bajos los salarios, eso será  desempleo voluntario. Pero si surgiese algún factor externo que impida un reajuste de los salarios, aparecerá el paro involuntario.

# Teoría keynesiana

# John Mynard Keynes: (1883-1946): economista británico, sus ideas tuvieron una gran repercusión en las teorías económicas y políticas modernas, así como también en las políticas fiscales de muchos gobiernos .Keynes y sus seguidores destacaron no solo el carácter ascendente de la curva de oferta, en contraposición con la visión clásica, sino además la inestabilidad de la demanda agregada, proveniente de los shocks ocurridos en mercados privados, como consecuencia de los altibajos en la confianza de los inversionistas. Keynes proponía políticas fiscales y monetarias activas debido a el énfasis que había en la demanda, para contrarrestar las perturbaciones de la demanda privada por lo que es particularmente recordado por su aliento a una política de intervencionismo estatal, a través de la cual el estado utilizaría medidas fiscales y monetarias con el objetivo de mitigar los efectos adversos de los períodos recesionarios de las fluctuaciones cíclicas o crisis cíclicas de la actividad económica. Los economistas lo consideran uno de los principales fundadores de la macroeconomía moderna.

Características de la Teoría Keynesiana

Las teorías nacieron durante la gran depresión cuando Estados Unidos y Europa estaban hundidos en una gran crisis y las teorías económicas clásicas se derrumbaban al igual que el sistema económico capitalista que intentaba recuperarse exclusivamente por sus propios mecanismos internos. El modelo keynesiano partía de considerar la renta nacional como dependiente de la demanda efectiva.

En consecuencia, la renta nacional pasa a depender de los componentes de la demanda efectiva. A su vez, el primero estaba determinado por la propensión marginal al consumo (o parte de la renta personal que se destina al mismo), mientras que la segunda estaba influenciada por la propensión a invertir, el multiplicador de la inversión y la relación entre la eficiencia marginal del capital y el tipo de interés.

El tipo de interés adquiría el valor de equilibrio entre la preferencia por la liquidez y la cantidad de dinero en circulación. Cuanta más alta fuera la diferencia entre eficiencia marginal del capital y el tipo de interés, mayor sería la propensión a invertir. De este modelo se desprendía pues, como medidas para la disminución del paro permanente involuntario, la adopción de una serie de políticas económicas intervencionistas, a saber: aumento de la creación de dinero, lo que redundaría en un descenso del tipo de interés; aumento del gasto público, especialmente en inversión en infraestructuras, con el fin de potenciar la demanda efectiva; una activa redistribución de la renta y, por último, una política comercial proteccionista, para defender los empleos de las industrias nacionales.

En todos estos aspectos, las teorías económicas keynesianas se convirtieron en el nuevo paradigma que deberían seguir los gobiernos occidentales tras la posguerra, y pueden considerarse como las bases del moderno Estado del Bienestar. El modelo macroeconómico fue considerado por la determinación de la renta y el empleo a partir de la demanda global existente, además de mencionar la necesidad de mantener el poder adquisitivo de los salarios.

Su influencia no se limitó a los países de habla inglesa, sino que se extendió por todo el mundo no comunista, más, por los países muy desarrollados que se enfrentaban a problemas similares de estabilización económica.

Teoría Keynesiana y desempleo:

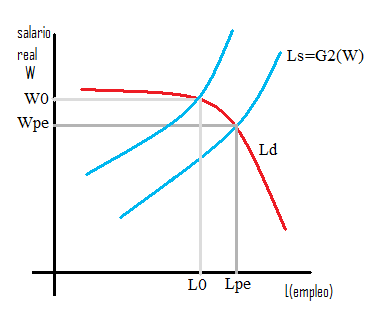
La explicación de las causas del paro o desempleo afirmaba que este se debía a estructura rígida en el mercado de trabajo que impedía que los salarios bajaran hasta el nivel de equilibrio.

La idea que subyace en este modelo lo afirma que cuando existe desempleo masivo en el mercado de trabajo, la disponibilidad de los trabajadores sin empleo debe reducir los salarios hasta el punto de que algunos no estarían dispuestos a trabajar (por lo que se reducirá la oferta de mano de obra) y que las empresas estarían dispuestas a aumentar su plantilla a medida que el menor costes a pagar (el salario) hicieran rentable la contratación. La principal innovación de Keynes consistió en afirmar que el desempleo puede deberse a una insuficiencia de la demanda y no a un desequilibrio en el mercado de trabajo.

La revolución Keynesiana implica que, en la terminología macroeconómica, el mercado de bienes estaría en una situación de equilibrio de subempleo al no permitir el equilibrio del mercado del trabajo, por lo tanto, en este último, los empresarios no contratan a los trabajadores que necesitarían para maximizar beneficios si hubiera suficiente demanda en el mercado de bienes.

Otro importante aspecto de la moderna teoría macroeconómica parte de la importancia que Keynes otorgaba al efecto de la incertidumbre sobre el comportamiento económico. Se trata de analizar la información aritmética para explicar el desempleo agregado, utilizando también algunos de los elementos de la teoría de juego. El énfasis del Keynesianismo en la demanda como determinante clave del nivel de producción a corto plazo permitió avanzar en otras áreas de la macroeconomía. En parte se pudo iniciar el desarrollo la contabilidad nacional y de conceptos tales como el gasto total de consumo, en formación de capital (producción de maquinaria, fabricas), en consumo público y en exportaciones e importaciones, que constituyen los elementos claves que compones la demanda final agregada (en contraposición con la demanda de bienes intermedios) de la economía.

Según Keynes, cuando la demanda agregada es insuficiente, las ventas disminuyen y se pierden puestos de trabajo, cuando la demanda agregada es alta y crece, la economía prospera.

Voy a explicar la teoría de keynes y el desempleo mediante la siguiente grafica.

Existe ilusión monetaria (salario mínimo), hay rigidez salarial nominal a la baja. Produce paro involuntario.

**Los salarios de eficiencia**

Los salarios de eficiencia están encuadrados en el nuevo keynesianismo para explicar el desempleo de las economías de mercado contemporáneas. No es una teoría general aunque ayuda a entender determinados comportamientos del mercado de trabajo.

La teoría de los salarios de eficiencia explica el efecto que tiene que los gerentes de determinadas organizaciones utilicen los incentivos salariales, para que este salario sea mayor que el de la media, y así conseguir que la productividad de los trabajadores aumente. Esta productividad laboral viene reflejada en los altos salarios que se pagan a los trabajadores.

En el modelo de eficiencia, el origen del desequilibrio se encuentra en que los gerentes no tienen total acceso a la información: los gerentes no pueden conocer exactamente el esfuerzo que realizan los trabajadores en el desempeño de las actividades laborales y, sobre todo, si estos trabajadores realizan el esfuerzo máximo o no. Con el objetivo de que los empleados realicen el máximo esfuerzo, el empleador va a pagar al trabajador un salario superior al de la media. Este salario más elevado que el de otras empresas se denomina salario de eficiencia. El asalariado pondrá entonces todo su empeño y realizará las tareas con el máximo esfuerzo para conservar su empleo (evitar el shirking). En contra, si su salario se encuentra al mismo nivel que en el resto de las empresas, el trabajador no realizará el máximo esfuerzo en la jornada laboral ya que no le importará cambiar de empresa en caso de despido (shirking). A esto se le llama salario de reserva.

Según esta teoría el salario mantiene una relación directa con el trabajo; cuanto más salario le ofrezca el gerente al empleado, mayor esfuerzo desempeñará este en el trabajo.



Si todas las empresas deciden aumentar los salarios, se producirá un descenso de la demanda laboral (D).Además, debido a los altos salarios, los gerentes de las empresas tendrán una actitud reacia a la contratación de nuevos trabajadores. El efecto de esta teoría supondrá un desempleo en masa debido a la actitud reacia de los gerentes de contratar a nuevos trabajadores. El análisis que realizan los keynesianos pone el nombre de equilibrio de subempleo a este desequilibrio laboral.

Pero por otra parte, a largo plazo los costes de la empresa se verán disminuidos. La explicación a este fenómeno es que los gerentes van a invertir más en formación del capital humano ya que al remunerarles un salario mayor se asegura que no van a rescindir sus contratos por voluntad propia. Al proporcionarles una mayor formación, que debe ser específica a cada puesto de trabajo, la productividad de los empleados aumenta. Además la empresa ahorra en costes de despido y de reclutamiento y selección de personal.

Esta teoría también tiene muy presente la discriminación salarial; según los defensores de ésta, los trabajadores más cualificados y que se esfuercen más deben recibir los salarios más altos, y así al contrario. Esto significa que los trabajadores que por su naturaleza no sean tan aptos como otros para realizar determinados trabajos, nunca recibirán un salario tan “digno”. Los salarios determinan la posición en la jerarquía de la empresa; aquellos trabajadores que reciben los salarios más altos, son aquellos que están en la cúspide(o se acercan a ella) de la organización.

Teorías o micro fundaciones que explican los salarios de eficiencia:

* Minimizar la rotación laboral: Al aplicar esta teoría se minimiza la rotación laboral de los trabajadores ya que todos ellos se esfuerzan por permanecer en la empresa que remunera de una forma más alta a sus trabajadores. Además según la selección adversa, al pagar los salarios más altos, la empresa atraerá a los trabajadores más capaces y tendrá una amplia gama de selección.
* Según las teorías nutricionales, los salarios de eficiencia provocan que el empleado se nutra y tenga una salud mejor, lo que implica que el trabajador esté más contento y la productividad sea mayor.
* Las teorías sociológicas también defienden que un salario más alto influye positivamente en la moral de los trabajadores y, por consiguiente, en la productividad.
* Evitar el shirking: Si el empleado n tiene una motivación salarial, no se esforzará al máximo en la realización de las tareas. Con los altos salarios se consigue el máximo esfuerzo por parte de los empleados.

En conclusión, con los salarios de eficiencia se consigue que los trabajadores se esfuercen al máximo, se minimiza la rotación laboral y, por otra parte, se origina un desempleo en masa denominado equilibrio de subempleo.

**Teoría de los insiders-outsiders**  
La teoría, o el modelo de los insiders / outsiders es un modelo teórico de la Nueva economía keynesiana que permite explicar ciertas rigideces a la contratación sobre el mercado del trabajo. Apareció en 1988, sobre todo con los trabajos de los economistas Assar Lindbeck y Dennis Snower.

El modelo teórico  
Este modelo opone por un lado los insiders, por ejemplo asalariado con un contrato estable, y por otro los outsiders, desempleados. Los outsiders, a menudo jóvenes (18-24 años) y poco cualificados, estarían dispuestos a trabajar por un salario menos elevado que los insiders  
Este modelo permite observar el hecho de que en la decisión de contratación el importe del salario no es el único elemento a entrar cuenta. El empresario, en su decisión de contratación o de renovación de empleado, tendrá que integrar el coste del turnover, que comprende por ejemplo el coste de despido del anciano personal, el de reclutamiento, el coste de adaptación de la mano de obra a la plaza, así como el aguante de los empleados en el lugar. Por otra parte, la fijación de un salario mínimo por la ley constituye una desventaja relativa para la contratación de outsiders, que son generalmente, al principio, poco productivos.  
El análisis en término de insiders/outsiders insiste así sobre el rol de la acción, y sobre todo de la acción sindical, de los insiders, que disponen de medios de presión sobre la dirección empresarial (huelga, piquetes de huelga). Su poder de negociación es elevado y les permite obtener aumentos que llevan sus salarios más allá de la remuneración actual del mercado del trabajo, en detrimento de la contratación de nuevos asalariados y de la eficacia de la empresa. En este caso, Los insiders privilegian su interés individual antes el bien colectivo.  
La teoría conduce a concluir que favorecer la flexibilidad del mercado del trabajo conducirá a un reparto más justo de los trabajos, pues cada uno podrá perder su trabajo frente a un outsider más competente. Del mismo modo, reduciendo el riesgo y el coste de despido causado por las estrategias de las insiders, los empresarios, éstos serán más proclives a contratar, y por tanto a reducir el paro proporcionalmente a lo que aumenta la productividad de su empresa.  
  
Límites de la teoría  
Existe, por una parte una demanda laboral insatisfecha de los desempleados, pero el fenómeno insiders / outsiders de esta teoría neo-keynesiana no puede explicar la situación global sobre el mercado del trabajo.  
Se puede reprochar a esta teoría neo-keynesiana su carencia de realidad humana: en efecto hay una oferta laboral insatisfecha, pero este fenómeno no es representativo del paro global ; extiende además a hacer aparecer como los favorecidos a los asalariados que disponen de un contrato laboral tradicional (CDI) con sus ventajas sociales, cuyas víctimas serían los outsiders, siempre listos a trabajar.  
Para los economistas marxistas, la acción de los insiders favorece la contratación a condiciones ventajosas (por ejemplo bajo contrato a duración indeterminada antes que determinada), y por tanto puede verse no como una lucha contra la corporación, sino como una lucha para establecer unos determinados estándares.  
Estos economistas consideran que la teoría de los insiders / outsiders tiene como objetivo hacer endosar la responsabilidad del paro a los individuos de la clase obrera, mientras que nace según ellos de la lógica capitalista (es decir la clase burguesa) según la cual el paro ya no es un problema, ya que se crea un ejército de reserva que siempre estará disponible a menor coste, y que permite en los empresarios encontrarse en posición ventajosa sobre el mercado del trabajo.  
  
Aplicaciones de la teoría.  
Estadísticamente la población en elevado riesgo de paro y de pobreza reagrupa personas que tienen una floja formación profesional y/o las discapacidades físicas y mentales. Esta lámina de la población está típicamente «fuera » del mercado laboral (« los outsiders ») y la más susceptible de ser contratada en último lugar. Por comparación, los que tienen una buena formación profesional y experiencia son los insiders. A tenor de esta seria dicotomía, los outsiders no serán contratados durante las fases de bonanza económica  
Para facilitar la contratación de los outsiders, su coste de contratación para la empresa debería ser más bajo y las restricciones para contratar deberían disminuir. En ciertos países de Europa continental como Francia o Alemania, el sistema social favorece la existencia de insiders (Salario mínimo, Seguridad social, 35 horas, 6 semanas de vacaciones, obligadas contra el despido, etc.) Todo esto disminuye la productividad marginal de los empleados, baja la demanda global laboral empresarial, y ejerce una influencia negativa sobre los salarios y sobre el paro  
Otra aplicación de la teoría puede encontrarse en el caso de los inmigrantes clandestinos. Como se ha podido ver en el sur de los Estados Unidos estos 20 últimos años, un aumento suficientemente grande de inmigrantes clandestinos empuja los salarios de los trabajadores no cualificados hacia abajo y aumenta el paro oficial.  
Las empresas asumen el riesgo de comprometer trabajadores ilegales, ya que les sale mucho más barato. Con el fin de luchar contra este fenómeno, las políticas ponen en marcha campañas de control en las empresas con el objetivo de que estas regularicen (o expulsen) a los inmigrantes en situación irregular.  
Frente a la situación la asfixia financiera del Reino Unido en los años 1970, tales medidas fueron integradas en el programa económico del primer ministro Británico Margaret Thatcher. El fracaso de la Huelga de los menores británicos de 1984-1985 debilitó seriamente el sindicalismo inglés.   
Este programa aportó la prosperidad en las empresas y redujo el número de desempleados, pero favoreció la emergencia de trabajadores a débiles ingresos. Posteriormente, Tony Blair tomó medidas (Salario mínimo) para enfrentar esta situación.

Modelo DMP o de búsqueda de empleo

En el 2010 fueron galardonados con el premio Nobel de economía Peter Diamont, Date T. Mortensen y Christofer Passarides. Del trabajo de estos tres economistas ha salido, como resultado de esta simbiosis el modelo DMP (Diamond, Mortensen, Pissarides). La teoría se centra en los efectos negativos que causan las altas tasas de desempleo, problema derivado de la actual crisis económica. Sus estudios se basan en los llamados mercados de búsqueda.

¿Qué es el modelo DMP?  
El modelo conocido como DMP, analiza la situación del mercado laboral y para ello usa una relación inversa conocida como Curva de Beveridge (que estudiaremos más adelante en profundidad*)*, la cual relaciona la tasa desempleo y el porcentaje de vacantes que en la mayor parte de los movimientos ocurren en las fluctuaciones de los ciclos económicos. Esta relación no es muy estable y pueden desplazarse a causa de cambios estructurales importantes.

Los tres premiados hicieron un modelo de las dificultades para casar la oferta y la demanda en diferentes mercados, centrándose en el laboral. El modelo de Diamond-Mortensen-Pissarides (o modelo DMP) ayuda a explicar por qué pueden estar presentes altas tasas de desempleo con numerosas vacantes sin cubrir y cómo esto puede afectar al desempleo en algunas políticas económicas.

Los economistas galardonados han modelizado cómo esos procesos de búsqueda de empleo se ven afectados por las diferentes variables, lo que permite explicar el papel que juegan factores como los subsidios por desempleo, los salarios o los costes de contratación y despido en el desempleo. Una de las conclusiones que se ha sacado es que prestaciones por desempleo más generosas dan lugar a un mayor desempleo y a periodos de búsqueda de empleo más largos. Mortensen incidió en cómo la tasa de salida del desempleo aumenta cuando se acerca el final de las prestaciones. Sin embargo, cierto nivel de prestaciones puede no solo aumentar el bienestar sino también contribuir a un mejor funcionamiento del mercado de trabajo, pues permite prolongar la búsqueda de empleo hasta lograr el resultado más eficiente. Esos hallazgos son útiles para plantear diseños alternativos de las prestaciones por desempleo.

En cuanto a las regulaciones para la contratación y el despido, los autores creen más perjudiciales para el empleo las trabas burocráticas que los costes por indemnización. Estos economistas también sostienen que un salario mínimo correctamente fijado puede aumentar al tiempo el nivel de empleo y el bienestar.

Ellos elaboraron un modelo matemático del mercado de trabajo que toma en cuenta las fricciones en el mercado. A diferencia de muchos modelos matemáticos, tiene en cuenta aspectos de la realidad (no debemos olvidar que la economía es una ciencia que radica en esta). Se tienen en cuenta la dificultad de encontrar un comprador potencial cuando estamos vendiendo un producto, gastos en tiempo y dinero en la búsqueda de un empleo, y la garantía de que alguien compre un producto determinado que se ofrece en el mercado. En particular el modelo DMP incorpora variables como la negociación de salarios, la decisión de las compañías de crear nuevos empleos, cuanto de lucrativo es para un trabajador un empleo y el flujo total del mercado de trabajo.

¿Cómo funciona el modelo DMP?

Primeramente consideramos al mercado como un todo. Denominamos con la letra N el número de trabajadores en el mercado, los cuales pueden estar empleados o desempleados. Consideramos ahora, una misma rata por la que todos los trabajadores empleados pierden con el paso del tiempo sus empleos, lo cual es representado por una constante de destrucción de empleos *p*. Por otro lado, la rata en la que los trabajadores desempleados consiguen empleo viene dada por la función *a* (V/U), donde V es el número de vacantes en el mercado de trabajo y U es el número de personas empleadas en un momento del tiempo determinado. La función *a* decrece en proporción directa con V/U. Es decir, a mayor número de puestos de trabajo vacantes en el mercado por trabajador desempleado, será más fácil encontrar trabajo. Ya se ha dicho que [Diamond](http://econ-www.mit.edu/faculty/pdiamond), [Mortensen](http://sites.google.com/site/dalemortensensite/" \t "_blank) y [Pissarides](http://econ.lse.ac.uk/%7Ecap/) incorporaron en su modelo las llamadas fricciones del mercado, esto quiere decir, que en el modelo DMP se toman en cuenta factores como la facilidad o la dificultad con que los empleadores encuentran trabajadores para llenar las vacantes en el mercado laboral y la facilidad con que los trabajadores encuentran empleo.

Según los tres autores del modelo DMP el mercado tiende hacia el equilibrio estableciéndose una rata constante de desempleo. Desde esta perspectiva se considera que en un cierto momento, en el mercado laboral el flujo de trabajadores del empleo al desempleo es igual al flujo de trabajadores del desempleo al empleo. El movimiento de trabajadores del empleo al desempleo puede representarse por: *p*(N - U), donde N – U es el número de personas empleadas. Recuerde que N es el número total de trabajadores en un mercado y U es el número de trabajadores desempleados y *p* es la rata constante de destrucción de empleo en ese mismo mercado. Mientras que el flujo de trabajadores del desempleo al empleo lo representamos por *a* (V/U) U. Sí suponemos que el mercado en un momento t ha alcanzado el equilibrio, se tiene que ambos flujos son iguales, esto es:

*p*(N - U) = *a* (V/U) U

Usando el álgebra podemos hallar la rata de equilibrio del desempleo U/N:

*p*/ (*p* + *a* (V/U)) = U/N

Con esta fórmula podemos observar que la rata de equilibrio del desempleo, U/N, esta dependiente de la rata de destrucción del empleo *p* y la rata en que se consigue un empleo *a*. Asumiendo que la rata *a* refleja fricciones en el mercado, se tiene entonces que esas fricciones afectan la rata de equilibrio del desempleo. A partir de esa fórmula podemos hacer una gráfica de la rata de desempleo respecto a la rata de vacantes en el mercado, manteniendo a *p* y *a* fijos. Esa curva toma el nombre de curva de Beveridge.

Aplicación a España del modelo DMP.

Algunos economistas españoles han estudiado la situación laboral de España a través del modelo DMP. Según estos, España contaría con 668.000 parados menos actualmente.

El Gobierno se ha retrasado en tomar las medidas necesarias para fomentar el empleo. Pero no se le puede echar toda la culpa al Gobierno, los empresarios también tienen su parte. No se cambian contratos temporales a fijos por los elevados costes de despido que tienen los de este último tipo de contrato. Esto genera una constante entrada y salida de trabajadores en el mercado laboral y un abuso del uso del contrato temporal.

Otro estudio demuestra que los subsidios por desempleo deberían ser menos prolongados y generosos, ya que con esto se genera una prolongación en la busca de empleo por parte del parado. Por el contrario se propone unas prestaciones elevadas en su inicio y que vayan disminuyendo progresivamente para incentivar la reincorporación al mercado laboral.

***Bibliografía***

[www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)

[www.mtin.es](http://www.mtin.es)

[www.elpais.es](http://www.elpais.es)

Libro: Estructura matemática de la economía keynesiana, Alfonso Ávila Del Palacio

[www.eurosario.co](http://www.eurosario.co)

<http://economia.unmsm.edu.pe/Docentes/RRocaG/Publi/Roca-Macro1-03-MacroNeoclasica.pdf>

<http://www.eumed.net/cursecon/14/modelo_neoclasico_del_desempleo.htm>

<http://www.eumed.net/tesis/2008/dfr/teorias%20clasicas%20y%20neoclasicas%20del%20comercio%20internacional.htm>

<http://www.dw-world.de/dw/article/0,,6101695,00.html>

<http://blog.bookioo.com/tag/modelo-dmp/>

<http://www.aporrea.org/actualidad/a111225.html>