

# ECONOMÍA

**BORRADORES  
DE  
INVESTIGACIÓN**

**No. 7 Junio 2000**

La Importancia de la Información en el Mercado  
de Trabajo

Andrés Casas

Carlos Riaga



**UNIVERSIDAD  
DEL ROSARIO**

# La importancia de la información en el mercado de trabajo<sup>1</sup>.

Andres Casas

[casasandres@usa.net](mailto:casasandres@usa.net)

Carlos Riaga

[BeastBoy@rocketmail.com](mailto:BeastBoy@rocketmail.com)

Asistentes de Investigación. Universidad del Rosario

## Abstract

Institutional Economy and Contract's Theory are the framework of this document. For them, uncertainty is a basic and essential concept on transaction costs. In order to minimize uncertainty's incidence, individuals prefer to rule their future relationships under contracts. Economic Theory has provided some possible ways to explain the way that individuals with different sets of information and attitudes towards risk, have developed efficient mechanism that allows them to *cumplir* their contracts without *terceros's* intervention. The models exposed have been presented as a useful tool in order to formalize particular labour market's disequilibria, and this document presents their main features.

## Resumen

Este documento se enmarca dentro de la economía institucional y la teoría de los contratos. Para dichas corrientes la incertidumbre constituye un elemento esencial dentro de los costos de transacción. Para minimizar la incidencia de dichos costos, los agentes prefieren enmarcar sus relaciones futuras en un contrato. La teoría económica ha especificado ciertos modelos que explican la forma en que individuos, con diferentes conjuntos de información y con diferentes actitudes ante el riesgo, pueden llegar a establecer mecanismos eficientes para hacer cumplir los contratos sin necesidad de acudir a terceros. Dichos modelos han sido utilizados para evidenciar el fenómeno de los salarios rígidos, como una propuesta inicial de cara a formalizar algunos desequilibrios que pueden presentarse en el mercado de trabajo, y que van más allá de la premisa de analizar el desempleo como el tipo de desequilibrio más frecuente. Este documento presenta una revisión de los fundamentos y características de dichos modelos.

## Introducción

North, en su trabajo de 1981, afirma que las instituciones restringen el conjunto de elección de las personas al establecer ciertas limitantes a su interacción económica. Los individuos,

---

<sup>1</sup> Este documento fue presentado dentro del marco del proyecto “Análisis del impacto económico de las decisiones judiciales recientes en el tema de contratos de trabajo. Una revisión al estado real de la flexibilidad de la legislación laboral en Colombia”. Elaborado para FONADE. Se agradecen los comentarios de Luis Eduardo Fajardo y Juan Carlos Guataquí.

conscientes de este hecho, han internalizado las ventajas que representa un tipo de organización jerárquica, en donde la autoridad recae sobre una persona que decide la forma en que se asignan los recursos en determinado proceso productivo.

Lo anterior constituye, como lo anota Coase (1937), la marca distintiva de la firma, en ella, el Principal se convierte en coordinador de la actividad económica sustituyendo las complejas interacciones que nacen de la utilización del mecanismo de precios. La integración entre los diferentes factores permite que los agentes encuentren un sistema eficiente de organizar la producción.

Esta eficiencia puede verse amenazada por múltiples factores, uno de ellos, el mayor o menor grado de flexibilidad en el mercado laboral, el cuál tiene aplicación inmediata en el ámbito de la empresa, en tres momentos principales:

- a. Habilidad para ajustar el insumo trabajo a cambios en la demanda.
- b. Habilidad para ajustar el nivel de salarios de acuerdo a la productividad y capacidad de pago.
- c. Habilidad para reasignar trabajadores de acuerdo a los requerimientos de la producción.

Los elementos que influyen sobre estos tres momentos determinan la dinámica de la relación entre la legislación laboral, su nivel de flexibilidad y la influencia que tienen estos dos elementos sobre el comportamiento de la empresa. En esencia, la relación entre el empresario y el trabajador está marcada por un contrato. La duración y calidad de dicho contrato se ve afectada por la incertidumbre sobre la productividad del trabajador, el grado y costos de dicha incertidumbre se reflejan en la modalidad de contrato que el empresario le ofrece al trabajador. Por tal razón, la información disponible en el mercado laboral constituye una variable importante. En este sentido, la economía de los contratos enfatiza en los problemas de información como fundamento de cualquier análisis económico.

## **1. Economía de los contratos**

Para iniciar este análisis, es necesario introducir el concepto de *costos de transacción*<sup>2</sup>. Dichos costos surgen al utilizar el mercado y enfatizan la disponibilidad de información y el costo en que se incurre al no contar con ella. En una abstracción de tipo neoclásico, al no tener costos de transacción, de oportunidad, ni existir derechos de propiedad la coordinación es espontánea; la información es completa, perfecta y oportuna; se posee toda la información necesaria para decidir sin costo alguno [Morales (1997)]. Pero como los costos de transacción son positivos los agentes buscan una organización alternativa para evitarlos, una forma son los contratos.

El contrato puede entenderse como un acuerdo entre dos partes que buscan establecer una relación económica teniendo en cuenta las restricciones de información. Los agentes ven en este mecanismo un medio para disminuir el costo de la información y minimizar la incertidumbre.

Es importante explicar los diferentes arreglos a que pueden llegar individuos con diferentes conjuntos de información, siendo este el principal elemento conflictivo entre intereses. A diferencia del modelo neoclásico, en que los costos de transacción se asumen como cero, los individuos se preocupan por el entorno en que se desarrolla una transacción, por los costos inherentes a ella y por la ventaja que pueden obtener de la negociación dependiendo de la información adicional con que cuentan; en este sentido, es importante entender la manera en que los individuos reciben, procesan y transmiten dicha información [Stiglitz (1985)].

Los arreglos contractuales que suscriben los agentes van establecer las reglas que estructuran su relación futura por lo que es importante para las partes tener en cuenta dos hechos significativos [Goldberg (1980)]:

---

<sup>2</sup> **Coase** plantea que organizar la producción a través del mercado implica ciertos costos como “descubrir cuales son los precios relevantes” y otros como “negociar un contrato por separado para cada transacción que se realice en el mercado”, ya que “un factor de producción no tiene que hacer una serie de contratos con los factores con los que coopera dentro de la firma, como sí ocurriría si la interacción fuera a través del mecanismo de precios”. Esta serie de contratos que resultan de usar el mecanismo de precios se reemplazan por un contrato en “el cual el factor, a cambio de determinada remuneración, acepta recibir las direcciones del empresario...”. [Coase (1937)]

1. Los individuos no son omniscientes, su información es imperfecta y saben que mejorar su conjunto de información representa necesariamente un costo adicional<sup>3</sup>.
2. A medida que la relación se desarrolla, una de las partes puede tratar de sacar ventaja del otro, actuando de forma tal que mejore su situación a costa de la otra.

Puede suponerse que los individuos proponentes del contrato poseen la misma calidad de la información, es decir, que tienen un conocimiento perfecto del ambiente en que interactúan (nivel de empleo, productividad, habilidades, etc.) siendo capaces de establecer un óptimo paretiano. En tal situación, no es necesario tener en cuenta los puntos señalados anteriormente.

Sin embargo, siendo más realistas sabemos que la información es asimétrica, incompleta y/o imperfecta, por lo que los hechos señalados influirán en el arreglo de la relación contractual. Para evitar que alguna de las partes falte al acuerdo, o lo termine antes de lo convenido, se buscan mecanismos que impongan castigos o incentivos a las partes para mantenerse dentro del acuerdo.

Estos mecanismos pueden ser: a) confiar en una tercera parte que entra a resolver los conflictos, es decir, que los contratantes para minimizar los costos conjuntos de ajustar la relación a la ocurrencia de contingencias confían la responsabilidad de mediar a un tercero. Dentro de este contexto, puede entenderse el papel de las instituciones legales que proveen por adelantado asignaciones estandarizadas del riesgo que implica involucrarse en un contrato, evitando de esta manera el costo de negociar cada pequeño detalle del acuerdo pues la 'ley' les permite escoger entre varias normas legales preformuladas [Goetz y Scott (1983)]. Esa institución legal es provista por el Estado "mediante el desarrollo de un cuerpo impersonal de ley y *enforcement*, que al ser un bien público, permite el aprovechamiento (internalización) de economías a escala". De esta forma "disminuyen sustancialmente los costos de negociación y *enforcement* debido a que las reglas básicas ya han sido especificadas" [North (1981)]

---

<sup>3</sup> Cuando la información es restringida, incompleta, inoportuna o fragmentada, puede frenar la fluidez del intercambio pues introduce errores o incertidumbre en la toma de decisiones y en la asignación de los recursos. [Morales (1997)]

En ausencia de una tercera parte o en la imposibilidad de la implementación de esta, los contratantes pueden establecer un segundo mecanismo b) donde la posible conducta oportunista de una de las partes se previene con la amenaza de terminación del contrato en lugar de una amenaza de litigio. Es razonable pensar que la parte que falte al acuerdo no lo hará si lo que pierde por terminar el contrato es mayor que lo que gana por incumplirlo [Klein (1980)].

La teoría económica ha mostrado<sup>4</sup> como los individuos pueden interactuar adecuadamente en la presencia de un enforcement eficiente de las obligaciones. Los derechos se crean alrededor de las partes y estos existirán independientemente del entorno legal, que es exógeno. Así mismo, en la presencia de costos de transacción, la resolución de un problema por vía legal puede representar unos costos mayores a los que se tendrían arreglando el problema internamente<sup>5</sup>.

Por esto las leyes tienen un papel limitado, no proveen elementos exógenos efectivos para que las partes involucradas en la relación económica puedan hacer uso de ellos mientras ésta se encuentra en funcionamiento [Bowers y Bigelow (1995)].

En este contexto, la literatura en economía de los contratos estudia los diferentes mecanismos que pueden implementar los contratantes para que el acuerdo se mantenga sin la intervención de un tercero. Partiendo de que las partes establecen estrategias no cooperativas, existen cuatro tipos de modelos, a saber: selección adversa, riesgo moral, señalización e implícitos.

---

<sup>4</sup> En particular la teoría de juegos muestra como los agentes pueden diseñar contratos que gobiernan la relación si necesidad del enforcement de la ley, los individuos o partes de la relación prefieren arreglos compensatorios o de otro tipo pero sin recurrir al sistema legal.

<sup>5</sup> En el caso colombiano acudir al sistema legal es muy costoso y demorado, existen firmas de abogados que ven oportunidades para capturar rentas mediante la dilación de los procesos. Acudir al sistema legal solo se justifica en los casos en que el monto del pleito es suficientemente grande, aunque cuando la cantidad de dinero en juego es muy grande los agentes prefieren usar sistemas extralegales o internacionales, hay evidencia de que los empresarios acuden menos y prefieren conciliar por fuera del sistema. [Rubio (1997)].

Los modelos de selección adversa se inscriben en el marco de los juegos de Agente Principal, en los que dos agentes interactúan, uno de ellos tiene más información que el otro y el poder de negociación recae sobre una de las dos partes. En este caso el Principal (quién propone el contrato) observa de manera imperfecta determinada característica del Agente (el que acepta o rechaza el contrato).

Lo que busca solucionar el problema de selección adversa es que el Agente revele su característica (información oculta) al Principal sin incurrir en grandes distorsiones sociales<sup>6</sup> (ineficiencias en la asignación de recursos). En el caso de mercados laborales un empleador está en desventaja al buscar trabajadores porque ellos sí cuentan con información suficiente acerca de sus habilidades. El problema que enfrenta el empleador es entonces, extraer la información que requiere de cada trabajador con el fin de asignar los empleos de la manera más eficiente.

Cuando analizamos el caso de selección adversa en el mercado de trabajo, se considera que el empleador no puede observar de manera directa la heterogeneidad en las características de los trabajadores, en este sentido, no puede saber si estos utilizan su información privada para optimizar la producción de la firma.

El principal tratará de “descubrir” esta información (productividad) examinando el salario más bajo por el que está dispuesto a trabajar el agente (salario de reserva). Puede argumentarse que un trabajador es mejor que otro cuando más alta es la remuneración que obtendría trabajando para otras firmas o siendo independiente. Parece razonable creer que la productividad de un trabajador será una función positiva de su salario de reserva [Cuthbertson (1987)]

Para ejemplificar esta situación vamos a describir a continuación un modelo que nos permitirá entender mejor el problema de la selección adversa en el mercado de trabajo [Cuthbertson (1987)]:

---

<sup>6</sup> En las relaciones Principal-Agente existe un costo al medir las acciones del agente y de las ineficiencias resultantes de mediciones imperfectas. [North (1981)]

Premisas:

- (1) Cada trabajador posee una dotación de trabajo medida en unidades de eficiencia.
- (2) El producto es una función del total de dotaciones de la fuerza laboral.
- (3) Los individuos se diferencian únicamente por sus dotaciones de trabajo.
- (4) La firma puede formarse una expectativa acerca de la eficiencia de un trabajador cuándo se le ofrece un salario.

El problema de la firma es maximizar los beneficios ofreciendo un salario que minimice el costo por unidad de eficiencia de trabajo. Cuándo la firma fija el salario puede observar que los trabajadores de baja calidad son los que ofrecen su trabajo por un pago menor al establecido.

Si los individuos tienen características idénticas (3) podemos representar el nivel de producto de la siguiente forma:

$$y = f\left(\sum_{i=1}^n \theta_i\right)$$

Donde  $f' > 0$  y  $f'' < 0$ .

$\theta_i$  = dotación de trabajo del  $i$ -ésimo trabajador.

$n$  = número de trabajadores contratados.

De (4), suponiendo la misma función  $q$  para todos los  $i$ :  $\theta_i = q(w)$ ;  $q' > 0$  y  $w$  es el salario de reserva. Al ofrecer un salario  $w^*$ , la firma puede formar sus expectativas, en términos de eficiencia, para un trabajador promedio:  $E(\theta | w = w^*) = \theta(w^*) = q(w^*)$

Teniendo como referencia  $w^*$ , se contratan  $n$  trabajadores, entonces:

$$nE(\theta | w = w^*) = n q(w^*)$$

Con las ecuaciones planteadas anteriormente y tomando  $p$  como precio del producto podemos representar las ganancias de la firma de la siguiente manera:

$$\pi = pf(n q(w^*)) - w^*n.$$

Para encontrar el nivel de empleo que maximiza los beneficios diferenciamos la expresión anterior (para un salario cualquiera) con respecto a  $n$ , obteniendo:

$$f'(n, q(w)) \cdot q'(w) = w/p; \quad \boxed{PMg = \text{Salario real}}$$

Hasta el momento, solamente se ha analizado el mercado por el lado de la demanda, sin embargo puede ocurrir que la oferta de trabajo sea mayor que la demanda y que la economía se encuentre en un período de recesión. Para analizar este caso reescribimos la condición de maximización suponiendo un salario  $w^m$  y un nivel de empleo  $n^m$  que maximizan los beneficios

$$f'(n^m, q(w^m)) \cdot q'(w^m) = w^m/p$$

En un período de recesión, el nivel de precios disminuye debido a las restricciones de demanda, aumentando el lado derecho de la ecuación (suponiendo  $w^m$  constante<sup>7</sup>). Para mantener la igualdad, la firma debe disminuir el nivel de empleo  $n^m$  con el fin de que aumente  $f'$  por efecto de los rendimientos marginales decrecientes.

Analizando este caso nos podemos dar cuenta que la firma responde a una disminución en la demanda del producto manteniendo los salarios constantes y disminuyendo el nivel de empleo. Si la firma hubiera reducido el salario, los mejores trabajadores, los más eficientes, se habrían retirado inmediatamente de sus labores debido a que su salario de reserva se encontraba por encima de esos límites. Para evitar tal situación, la firma decidirá despedir de una manera aleatoria una proporción de la fuerza laboral, aceptando la pérdida de un porcentaje de los trabajadores productivos.

Este fenómeno revela la naturaleza de selección adversa del problema: reduciendo el salario la firma puede inadvertidamente seleccionar los peores trabajadores para continuar en la

---

<sup>7</sup> Asumiendo que el salario de reserva no se ve afectado por fluctuaciones en la demanda del producto.

fuerza laboral. Para evitar las implicaciones de selección adversa para una reducción del salario la empresa prefiere despedir trabajadores aleatoriamente. [Cuthbertson (1987)]

Al igual que en el caso de selección adversa, el problema de los modelos de riesgo moral está en dar un incentivo al Agente que provoque la menor distorsión social posible. Los modelos de salarios de eficiencia se inscriben en este tipo de modelos. En ellos, el Principal debe conocer las variables que afectan la utilidad del Agente con el fin condicionar su utilidad a una variable que sea observable y lo incentive a escoger la acción que sea óptima, en este caso el empleador usa el salario como incentivo para tener trabajadores más eficientes.

Gracias a estos modelos, se ha encontrado una explicación adicional en la literatura de economía laboral para la existencia de salarios rígidos a la baja en el análisis del desempleo de largo plazo. A pesar de que las firmas generalmente enfrentan una sobre oferta de trabajo, prefieren mantener invariables los salarios por el temor de observar una disminución en el esfuerzo por parte de los trabajadores. En este caso, el efecto de los salarios en el esfuerzo del trabajador depende de su utilidad esperada<sup>8</sup> y del grado de monitoreo que escoja la firma [Weiss (1991)].

En términos generales el Principal busca dar un incentivo a los trabajadores para que sean eficientes en su trabajo mediante un salario que maximice su utilidad. Supongamos que la utilidad de los trabajadores esta dada por la diferencia entre el salario que recibe y el esfuerzo que realiza.

$$U = w^* - e$$

Los trabajadores pueden escoger entre holgazanear (*shirk*) o no. Si no lo hacen su utilidad esta dada por  $U$ . Pero si lo hacen existe una probabilidad  $q$  de que sean atrapados y despedidos de su trabajo, en tal caso, la proporción de tiempo que estarían empleados es

una fracción  $\beta$ , por lo que estarían desempleados  $1-\beta$  recibiendo un beneficio  $\alpha$  (utilidad que proviene de seguros de desempleo). La utilidad del holgazán será la ponderación de los pagos de su situación como empleado y desempleado.

$$U_h = \beta w^* + (1 - \beta)\alpha$$

El empleador ofrecerá al trabajador un salario tal que la utilidad de ser eficiente sea mayor que la de holgazanear, es decir, que  $U > U_h$ , que de las dos funciones anteriores será:

$$w^* > \alpha + \left( \frac{e}{1 - \beta} \right) \quad \boxed{\text{Non Shirking Condition}}$$

El salario que tendrá que pagar el empleador a los trabajadores con el fin de evitar la holgazanería será mayor si, el desempleo provee mucho beneficio al trabajador y/o si el tiempo que el trabajador está desempleado es corto.

En los modelos de señalización, el Agente toma la iniciativa enviando una señal al Principal, el cuál, de acuerdo a esta acción puede conocer las características del agente que piensa contratar. De acuerdo con Spence (1973) existen dos tipos de atributos personales que determinan estas características del aspirante al trabajo. Unos, como la educación y la experiencia laboral constituyen señales discrecionales del individuo que pueden ser indicadores de habilidades existentes de antemano. Otros, como el sexo o la raza no están sujetos a manipulación y por lo tanto no constituyen señales dentro del contexto estudiado.

El Principal puede conocer por ejemplo el nivel educativo del Agente, lo cuál le será de utilidad para identificar, dentro de una diversidad de empleos, aquella actividad en que este puede desempeñarse de una mejor manera, logrando así una asignación eficiente de recursos. Al establecer un contrato con un Agente mejor calificado, el Principal soluciona en parte el problema de la incertidumbre ya que esta cualificación representa una señal de productividad. Por su parte, el Agente reduce la asimetría en la información cuándo ofrece su trabajo, por cierta remuneración, para un empleo que puede desempeñar con mayor

---

<sup>8</sup> Que depende a su vez de factores como el tiempo que se está desempleado y del que se está empleado; de la

suficiencia. Este pago, será en el equilibrio igual a la productividad marginal esperada debido a la capacidad del Principal para efectuar un seguimiento detallado de sus decisiones en cuanto a la asignación de recursos.

[Groot y Hartog (1996)] plantean las siguientes premisas para efectuar el análisis de este tipo de modelos:

- 1) La productividad, que es específica y diferente para cada Agente no se ve afectada por la educación.
- 2) Aumentar la escolaridad implica unos costos positivos.
- 3) Solamente el Agente tienen información sobre su productividad.
- 4) El nivel educativo del Agente puede ser observado sin costo.

Existe un equilibrio, en el marco de los modelos de señalización, solamente si aquellos individuos que escogen mayores niveles de educación son efectivamente los más productivos.

Cuándo el agente decide invertir en educación tiene en cuenta los costos que ello representa con el fin de seleccionar aquellas señales que maximicen la diferencia entre los salarios y los costos de señalización [Spence (1973)], de esta forma, la educación constituye una buena herramienta para separar individuos de mayor o menos productividad en la medida que los costos educativos son mayores para personas de una menor productividad.<sup>9</sup>

Entonces, dados los persistentes problemas de información que existen en el mercado laboral, el Principal pagará un salario alto al comienzo de la relación contractual a aquel Agente que envía mejores señales (mejor calificación).

Los tres modelos estudiados anteriormente estudian el tema de la asimetría en torno a las diferencias en la información que poseen las partes contratantes, sin embargo, existen

---

utilidad por seguros de desempleo, o cuando estos no existen, la utilidad que se obtiene del ocio.

<sup>9</sup> Una señal no podría distinguir efectivamente a un aspirante de otro a menos que el costo de señalización se relacione negativamente con la capacidad productiva [Spence (1973)]

también los modelos implícitos del mercado laboral, éstos estudian la asimetría en relación a las diferentes actitudes ante el riesgo tomadas por empleadores y trabajadores, quienes encuentran mutuamente ventajoso establecer contratos de largo plazo, no escritos, en los que se indican el salario y la probabilidad de ser despedido en varias etapas del ciclo económico [Cuthberson (1987)].

En el modelo que a continuación se presenta [Cuthberson (1987)], las firmas son neutras al riesgo debido a la capacidad que poseen sus dueños(accionistas), a diferencia de los trabajadores, para diversificar su portafolio en momentos en que la economía atraviesa etapas de recesión.

La probabilidad de que la economía se encuentre en período de auge es  $\rho_1$ , por tanto  $1 - \rho_1$  es la probabilidad de encontrarse en un estado recesivo, además en el primer período la economía se encuentra en una situación de rápido crecimiento. Teniendo en cuenta los supuestos anteriores y la existencia de pleno empleo en la economía ( $n_1 = n_2$ ), la firma busca maximizar:

$$\pi = \rho_1 (p_1 Y_1 - w_1 n_1) + (1 - \rho_1) (p_2 Y_2 - w_2 n_1)$$

sujeto a la utilidad esperada por parte del trabajador:

$$\rho_1 U(w_1) + (1 - \rho_1) U(w_2) \geq U^*{}^{10};$$

en esta ecuación la utilidad del trabajador solo depende del salario debido a que el ocio es el mismo durante el ciclo económico(condición de pleno empleo), además  $U^*$  representa la utilidad que obtendría el empleado al ofrecer su trabajo para otra firma, razón por la cuál, la empresa no puede reducir el salario de ambos períodos de manera indefinida sin perder parte de su fuerza laboral.

---

<sup>10</sup> El óptimo para la firma es hacer de esta ecuación una igualdad.

De esta forma, escogerá un salario  $w^*$  para ambos períodos ( $w^* = w_1 = w_2$ ) que representa el menor salario que puede pagarse antes que los trabajadores busquen empleo en otro lugar. Entonces, el contrato de pleno empleo que maximiza los beneficios de la firma puede describirse como el vector:  $(w^*, n_1, w^*, n_1)$ .

En los modelos implícitos observamos nuevamente la característica de salarios rígidos<sup>11</sup>, en este caso el empleador paga un salario constante independientemente de las condiciones de demanda, lográndose un óptimo paretiano y un óptimo “risk – sharing” dadas las diferentes actitudes ante el riesgo. Ofreciendo un salario  $w^*$  “la firma asume el riesgo de fluctuaciones en el nivel de producto, el riesgo es transferido de los salarios a los beneficios y por lo tanto al mercado de capitales”[Cuthbertson(1987)].

El modelo desarrollado en esta última parte no presenta problemas de información asimétrica, es decir, ambos agentes conocen el estado del mundo y dada la neutralidad ante el riesgo por parte de la firma, esta no tiene incentivos para mentir a los trabajadores acerca de la situación económica; sin embargo, en la vida real existen algunos choques que no son diversificables y resulta óptimo compartir el riesgo entre trabajadores y firmas mediante un salario variable. Para estudiar este caso en presencia de información asimétrica recomendamos la lectura de Grossman y Hart(1981, 1983) y Azariadis(1982).

---

<sup>11</sup> En contraposición a la predicción neoclásica que sostiene que la firma puede variar tanto el nivel de empleo como el salario real sobre el ciclo económico en respuesta a fluctuaciones en la demanda del producto. [Cuthbertson (1987)]

## BIBLIOGRAFÍA.

Azariadis, C (1982) "Employment with Asymmetric Information", *Quarterly Journal of Economics*, V98, Supplement 157 - 172

Bowers y Bigelow (1995) "The Economics of Relationships and the Limits of The Law" *LSU Law & Economics Group Discussion Paper Series*

Coase, R (1937) "The Nature Of The Firm". *The Economics of Transaction Costs*

Cuthbertson, K y Taylor, M (1987), *Macroeconomic Systems*. Basil Blackwell

Goetz, C y Scott, R (1983) "The Mitigation Principle Toward A General Theory Of Contractual Obligation (2)" *Readings in the Economics of Contract Law*

Goldberg, P (1980) "Relational Exchange: Economics And Complex Contracts" *Readings in the Economics of Contract Law*.

Groot, W y Hartog, J (1996) "Screening Models and Education" en *International Encyclopedia of Economics of Education*. Martin Carnoy.

Grossman, S y Hart, O (1981) "Implicit Contracts, Moral Hazard and Unemployment". *American Economic Review*. V 71

Grossman, S y Hart, O (1983) "Implicit Contracts under Asymmetrical Information", *Quarterly Journal of Economics*, V98, Supplement 123 - 156

Klein, B (1980). "Transaction Cost Determinants of "Unfair" Contractual Arrangements". *Readings in the Economics of Contract Law*

Morales, A (1997) *Cuadernos de Economía*, No 26. Universidad Nacional

North, D (1981) *Structure and Change in Economic History*. New York: Norton

Rubio, M (1997) "Cobros Costosos: Elementos para el Diagnóstico de la Justicia Colombiana". *Centro de Estudios Sobre Desarrollo Económico*

Spence, M (1973) "Job Market Signaling" *Quarterly Journal of Economics*, V. 87

Stiglitz, J (1985) "Information and Economic Analysis: A Perspective". *The Economic Journal*, Vol. 95.

Weiss A. (1991) *Efficiency Wages. Models of Unemployment, Layoffs, and Wage Dispersion*. Clarendon Press-Oxford