Determinación de salarios: modelos de negociación, salarios de eficiencia y contratos implícitos.

Introducción *2′30″*

- **Enganche**: «*lo barato sale caro*».
  - Ford, enero 1914: 5 $/día (antes ≈ 2,34); rotación 370 % → 54 %, absentismo 10 % → 2,5 %.
  - Colas en la puerta y no bajó el salario: *¿por qué no bajan los salarios si sobra gente dispuesta a trabajar?*
  - **Rigidez salarial**: el w real no se ajusta para vaciar el mercado. **Paro involuntario**: quien aceptaría el salario vigente (o menos) y no encuentra empleo.
- **Relevancia**:
  - Principal renta de los hogares y coste de las empresas. Macro: paro, persistencia, respuesta a *shocks*; microfundamentos de la WS [3.A.28] y de las rigideces reales de la NEK [3.A.7].
  - Política: cobertura de convenios del **92 %** (OCDE, 2024) [4.A.16].
- **Contextualización**: neoclásico, w real vacía el mercado, solo paro voluntario [3.A.25].
  - Antecedentes: Hicks (1932), Dunlop (1944), Keynes (1936, rigidez *nominal*) [3.A.4].
  - Años 70-90: rigidez del w *real* con agentes que optimizan; cada teoría levanta un supuesto:
    - atomicidad → negociación;
    - información perfecta → eficiencia;
    - flexibilidad período a período → contratos implícitos (y, con costes de rotación, *insiders*).
- **Problemática**: hechos estilizados (Romer):
  - Ajuste por cantidades; w nominales casi nunca bajan (Dickens et al., 2007); primas entre industrias (Krueger-Summers, 1988); curva salarial ≈ −0,1.
  - ¿Cómo se fija w negociando? ¿Es eficiente? ¿Por qué pagar de más? ¿Rigidez, paro o ambos?
- **Estructura**: I negociación (rigidez que imponen los trabajadores), II eficiencia (la elige la empresa), III contratos implícitos e *insiders*.

Introducción ..... 2′30″
I. Modelos de negociación ..... 11′30″
1. Teoría: Hicks, Nash, Rubinstein ..... 3′
2. Negociación colectiva ..... 7′30″
3. Modelos macro: curva salarial y WS ..... 1′
II. Salarios de eficiencia ..... 10′
1. Idea: 4 motivos (Romer) ..... 1′
2. Solow (1979) ..... 2′30″
3. Shapiro-Stiglitz (1984) ..... 6′30″
III. Contratos implícitos ..... 5′
1. Idea: el salario como seguro ..... 0′30″
2. Modelo ..... 2′
3. Extensiones e *insiders* ..... 2′
4. Valoración ..... 0′30″
Conclusión ..... 1′

I. Modelos de negociación *11′30″*

El resultado depende de qué se negocia *y del* poder de cada parte*: si solo se negocia w, el sindicato lo sube a costa del empleo (paro involuntario, ineficiente); si entra también L, el poder solo reparte la renta. Se levanta la* atomicidad*: «hablando se entiende la gente».*

I.1. Teoría de la negociación

- **Teoría de la negociación**: cómo 2 partes que ganan con un acuerdo se reparten la ganancia; aquí, la renta conjunta empresa-trabajadores, que w reparte.
  - **Monopolio bilateral**: resultado *indeterminado* (Bowley, 1928) [3.A.17]; decide el *poder de negociación*.

a) Precursores: Edgeworth (1881) y Hicks (1932)

- Edgeworth: la curva de contrato no elige el reparto [3.A.21].
- Hicks: curva de concesión (empresa) y de resistencia (sindicato) frente a la duración de la huelga.
  - Con información completa, huelgas solo *potenciales*.

b) Enfoque axiomático: Nash (1950)

- Axiomas: eficiencia, simetría, invariancia a transformaciones *afines*, independencia de alternativas irrelevantes.
  - Sin simetría: Nash generalizada (Kalai, 1977) [3.A.14].
  - (U_S^0, B^0): **punto de desacuerdo**; γ: **poder de negociación**.

$$\max \ (U_S - U_S^0)^{\gamma} (B - B^0)^{1-\gamma}$$

- Utilidad transferible: desacuerdo + cuota γ del excedente; simetría $\Rightarrow \gamma = \frac{1}{2}$ (resultado, no supuesto).

c) Enfoque estratégico: Rubinstein (1982)

- Ofertas alternadas, *sin fecha final*: único ENPS, acuerdo inmediato.
- Límite (Binmore-Rubinstein-Wolinsky, 1986): gana poder el que puede esperar más:

$$\gamma = \frac{\rho_B}{\rho_S + \rho_B}$$

- *Valoración*: herramienta de todos los modelos salariales.
  - Huelgas reales: información privada (Kennan-Wilson, 1993).
  - No dice nada del empleo ⇒ importa *qué* se negocia.

I.2. Modelos de negociación colectiva

- Qué entra en la mesa:
  - *sindicato monopolista* (Dunlop, 1944): fija w;
  - *derecho a gestionar* (Leontief, 1946; Nickell-Andrews, 1983): se negocia w, la empresa elige L;
  - *contratos eficientes* (McDonald-Solow, 1981): w y L juntos;
  - *fuertemente eficientes* (Booth, 1995): w, L y un seguro de paro.

a) El aparato gráfico: empresa y sindicato

- *Empresa*: $B = AF(L) - wL$; demanda $AF'(L) = w$.
  - **Isobeneficio**: máximo sobre L^D; más baja, más beneficio:

$$\left.\frac{dw}{dL}\right|_{dB=0} = \frac{AF'(L) - w}{L}$$

- *Sindicato* (Booth, 1995): $\overline{L}$ afiliados idénticos, empleo al azar, z = valor del desempleo:

$$U_S = \frac{L}{\overline{L}}\,u(w) + \left(1 - \frac{L}{\overline{L}}\right)u(z), \quad u' > 0,\ u'' \le 0$$

  - **Salario de reserva**: $u(w^R) = u(z) \Rightarrow w^R = z$.
  - Indiferencias decrecientes y convexas si $w > w^R$; horizontales en w^R y desde $\overline{L}$.
  - u lineal: $U_S = wL - v(L)$ del monopolio bilateral [3.A.17]; lo nuevo, la *aversión al riesgo*.
  - Competencia: punto C, $AF'(L^c) = w^R$.

b) Sindicato monopolista (Dunlop, 1944)

- $\gamma = 1$; 2 etapas, Stackelberg con líder el sindicato ⇒ ENPS [3.A.14].
  - $\max_w U_S(w, L^D(w))$ s.a. $L^D \le \overline{L}$:

$$\frac{u(w) - u(w^R)}{w\,u'(w)} = \frac{1}{|\varepsilon_{L^D,w}|}\text{; neutral: } w^S\left(1 - \tfrac{1}{|\varepsilon|}\right) = w^R$$

  - Margen sobre w^R (regla del monopolio). Cobb-Douglas $F = L^{\alpha}$: $w^S = w^R/\alpha$, *sin* $A \Rightarrow$ el *shock* lo absorbe el empleo.
- Punto M: tangencia con L^D; $w^S > w^R$, $L^S < L^c \Rightarrow$ *paro involuntario*.
  - ENPS pero no Pareto: **lente de mejoras paretianas**.
  - Seminal, pero la empresa sin poder no es realista.

© 2026 Víctor Gutiérrez Marcos · Exclusivo de victorgutierrezmarcos.es y la app Oposición TCEE · DCE · uso personal

c) Derecho a gestionar (Nickell-Andrews, 1983)

- 1.ª etapa: Nash sobre w (desacuerdo: cierre, $B^0 = 0$, $U_S^0 = u(z)$); 2.ª: L sobre L^D.
  - *No es ENPS* (negociación = concepto cooperativo).
  - $\gamma = 1 \to M$, $\gamma = 0 \to C$; R entre ambos. Cobb-Douglas y neutral:

$$w = (1-\gamma)\, w^R + \gamma\, w^S = w^R\left[1 + \gamma\,\frac{1-\alpha}{\alpha}\right]$$

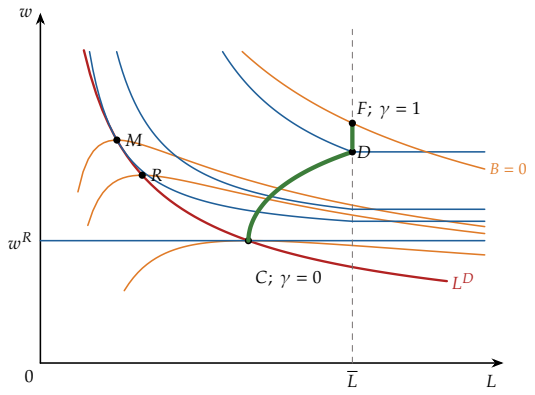
- $\uparrow\gamma \Rightarrow \uparrow w, \downarrow L$: *la moderación salarial crea empleo.*
  - Ineficiente (lente) salvo $\gamma = 0$.
  - Describe mejor los convenios; base de la WS [3.A.28].

d) Contratos eficientes (McDonald-Solow, 1981)

- Una etapa, Nash sobre (w, L). **Curva de contratos**: tangencias isobeneficio-indiferencia:

$$AF'(L) = w - \frac{u(w) - u(w^R)}{u'(w)};\ \gamma = 0 \to C,\ \gamma = 1 \to F\ (B = 0)$$

  - *Neutral*: vertical en L^c: el poder solo reparte.
  - *Averso*: $AF'(L) < w^R$, pendiente > 0, de C a D ($\overline{L}$) y vertical hasta F: *sobreempleo* (el sindicato asegura a los afiliados).
  - Fuera de L^D: la empresa querría despedir.
- $\uparrow\gamma \Rightarrow \uparrow w$ y L igual o mayor: la moderación *no* crea empleo (receta opuesta al derecho a gestionar).
  - Solo *débilmente* eficientes con aversión; poco creíbles (la empresa quiere volver a L^D) $\Rightarrow$ verificación o juego repetido (Espinosa-Rhee, 1989).



Los 3 modelos en un plano: M ($\gamma = 1$), R y C ($\gamma = 0$) sobre L^D; curva de contratos C-D-F

e) Contratos fuertemente eficientes (Booth, 1995)

- Se negocia también un seguro de paro $b \Rightarrow$ **principio de indiferencia**: $w = w^R + b$.
  - Indiferencias horizontales; curva vertical en L^c *también con aversión*.
  - No se observa: seguros públicos e incompletos; riesgo moral [3.A.13].

f) Valoración y evidencia

- *¿Cuál describe la realidad?* Convenios: salario y condiciones, casi nunca plantilla; w en el sector, L en la empresa $\Rightarrow$ derecho a gestionar (Cahuc et al., 2014).
  - Contrastes directos entre los 2: sin veredicto claro.
  - Coinciden: *prima sindical*, menos dispersión, efecto ambiguo en el empleo.
- *España*: cobertura **92,1 %** (OCDE, 2024) con afiliación **12,5 %** (2023): eficacia general (art. 82.3 ET).
- *Nivel de negociación* (joroba de Calmfors-Driffill, coordinación, reformas de 2012 y 2021): en el anexo, no se canta [4.A.16].

I.3. La negociación en los modelos macroeconómicos

- Diamond-Mortensen-Pissarides (Nobel 2010): Nash reparte la renta de cada emparejamiento [3.A.26]:

$$w = (1-\gamma)\, z + \gamma\,(y + c\,\theta), \quad \theta = V/U$$

- Layard-Nickell-Jackman (1991): derecho a gestionar $\Rightarrow$ curva WS; con la de precios, la NAIRU [3.A.28]:

$$\frac{W}{P^e} = F(U, Z)\cdot \mathrm{PAT}^e, \quad F_U < 0$$

- **Curva salarial** (Blanchflower-Oswald, 1994): elasticidad del w regional al paro $\approx -0{,}1$.

II. Salarios de eficiencia *10′*

Si el rendimiento depende del salario, a la empresa le conviene pagar más que el salario que vacía el mercado y no bajarlo aunque haya parados: rigidez real y paro involuntario sin poder de mercado. *Se levanta la* información perfecta*: «lo barato sale caro».*

II.1. Idea

- **Salario de eficiencia**: el que la empresa paga, por decisión propia, por encima del walrasiano porque la plantilla le devuelve en rendimiento más de lo que cuesta (Akerlof-Yellen, 1986).
- 4 motivos (Romer):
  1. *nutrición* (Leibenstein, 1957);
  2. *supervisión imperfecta*: escaqueo (Shapiro-Stiglitz, 1984) y rotación (Stiglitz, 1974; Salop, 1979);
  3. *atraer a los más hábiles*: selección adversa (Weiss, 1980) [3.A.13];
  4. *lealtad*: intercambio de regalos (Akerlof, 1982).

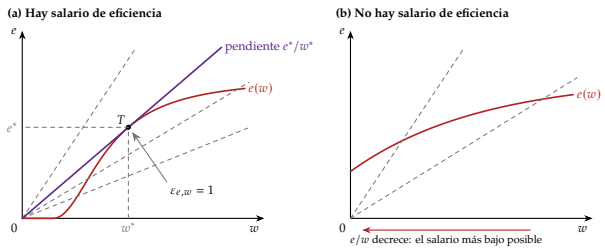
II.2. Solow (1979): información perfecta

a) Supuestos y modelo

- J empresas competitivas; **trabajo efectivo** eL; $B = AF(eL) - wL$.
  - Esfuerzo $e(w)$, $e' > 0$, en forma de S; observable.
  - $\overline{L}$ trabajadores con oferta inelástica.
- Con paro, la empresa elige L y w: $\max_{L,w}\ AF(e(w)L) - wL$.
  - CPO: $AF'e = w$ y $AF'e'L = L$; dividiendo, la **condición de Solow**:

$$\varepsilon_{e,w} \equiv \frac{w^*\, e'(w^*)}{e(w^*)} = 1$$

  - w^* *minimiza el coste por unidad de trabajo efectivo* $w/e(w)$: rayo desde el origen tangente a $e(w)$.
  - CSO: $e''(w^*) < 0$; si e cóncava desde $e(0) > 0$, no hay salario de eficiencia.
- *Empleo*: $AF'(e^*L) = w^*/e^* \Rightarrow L^*$; si $JL^* < \overline{L}$, paro $\overline{L} - JL^*$.



Solow: (a) rayo tangente a $e(w)$ en T, $\varepsilon_{e,w} = 1$; (b) $e(w)$ cóncava: sin salario de eficiencia

b) Implicaciones

- *Paro involuntario*: bajar w cuesta más en esfuerzo.
- *Rigidez real*: w^* solo depende de $e(\cdot)$, no de A ni de $L^D \Rightarrow$ ajuste por empleo.
  - Amplifica las rigideces nominales (Ball-Romer, 1990) [3.A.7].

c) Extensión: el paro de equilibrio (Summers, 1988)

- El esfuerzo depende de lo que se paga sobre la alternativa (el salario de fuera, ponderado por la probabilidad de encontrar empleo).
  - Cada empresa quiere pagar una prima, pero en equilibrio todas pagan lo mismo $\Rightarrow$ una tasa de paro que fijan los parámetros del esfuerzo, no A.
  - El crecimiento ya no elimina el paro, acaba en salarios; otra WS [3.A.28].

d) Valoración

- + paro involuntario sencillo, sin poder de mercado.
- − rigidez *demasiado* fuerte (el paro iría a 0 con el crecimiento); no dice *por qué* e depende de $w \Rightarrow$ Shapiro-Stiglitz.

© 2026 Víctor Gutiérrez Marcos · Exclusivo de victorgutierrezmarcos.es y la app Oposición TCEE · DCE · uso personal

II.3. Shapiro-Stiglitz (1984): información asimétrica

a) Idea

- La empresa no ve el esfuerzo; su única sanción es despedir.
  - Sin paro el despido no duele ⇒ tiene que haber paro: *mecanismo de disciplina*.

b) Modelo

▸ *i) Supuestos*

- Tiempo continuo, estado estacionario; $\overline{L}$ trabajadores neutrales al riesgo, descuento ρ; J empresas.
- Esfuerzo $\overline{e}$ (cuesta $\overline{e}$) o 0; utilidad $w - \overline{e}$ (E), w (S, *shirking*), 0 (U).
- Transiciones de Poisson: **separación** s y **detección** q exógenas; hallar empleo f, endógena.

▸ *ii) Desarrollo*

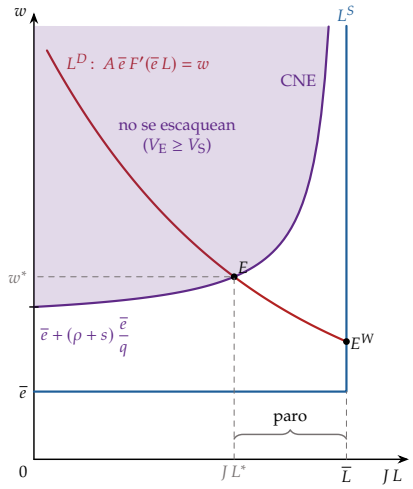
- *Valores* (como rendimiento de un activo):

$$\rho V_E = (w - \overline{e}) - s(V_E - V_U)$$
$$\rho V_S = w - (s+q)(V_S - V_U), \quad \rho V_U = f(V_E - V_U)$$

- **Compatibilidad de incentivos** $V_E \geq V_S$ [3.A.13] ⇒ $V_E - V_U = \overline{e}/q$: *renta* del empleo.
- Estado estacionario $sJL = f(\overline{L} - JL) \Rightarrow f + s = s/U$; **condición de no escaqueo** (CNE):

$$w \geq \overline{e} + \left(\rho + \frac{s}{U}\right)\frac{\overline{e}}{q}$$

  - ↑ con $\overline{e}$, ρ, s; ↓ con q y con el paro.
  - $U \to 0 \Rightarrow w \to \infty$: con pleno empleo ningún salario disuade.
- *Equilibrio* en (JL, w):
  - demanda $A\overline{e}F'(\overline{e}L) = w$; oferta horizontal en $\overline{e}$ hasta $\overline{L}$;
  - CNE creciente, vertical en $\overline{L}$;
  - walrasiano E^W (pleno empleo); con información asimétrica, E: w^* y *paro*.



CNE (sombreada: sin escaqueo), E^W y E con paro

▸ *iii) Estática comparativa*

- ↑q baja la CNE: ↓w, ↑L ($q \to \infty$: E^W).
- $s = 0 \Rightarrow$ CNE horizontal, $w = \overline{e} + \rho\overline{e}/q$.
- ↓A: con supervisión perfecta solo ↓w; con imperfecta, a lo largo de la CNE: ↓L y algo ↓w.
- ↑$\overline{e}$, ρ, s o subsidio de paro suben la CNE.

▸ *iv) Implicaciones*

- Paro involuntario de equilibrio: los parados «no pueden prometer de forma creíble que no se escaquearán».
- *Ineficiencia*: imponer pleno empleo no sirve; sí *subsidio salarial* con impuesto sobre beneficios.
  - Subsidio de paro más generoso *aumenta* el paro.
  - Paro no keynesiano, pero la demanda mueve el empleo a corto plazo.

c) Extensiones

- *Mercados duales* (Bulow-Summers, 1986): sector primario con rentas y colas.
- Otros costes del despido (capital específico) ⇒ menos paro necesario.

d) Evidencia empírica

- Ford: productividad +40-70 % (Raff-Summers, 1986, 1987).
- Primas entre industrias, menos abandonos (Krueger-Summers, 1988); menos despidos disciplinarios con más prima y más paro (Cappelli-Chauvin, 1991).
- Laboratorio (Fehr-Kirchsteiger-Riedl, 1993); directivos temen la moral (Bewley, 1999).

e) Valoración

- \+ fundamento con información asimétrica; pieza de la NEK [3.A.7].
- − *fianzas* (Carmichael, 1985) o salarios crecientes con antigüedad (Lazear, 1979) lo evitarían.
  - Respuesta: sin liquidez, y la empresa acusaría en falso.
- − CNE calibrada demasiado empinada; regalo que se diluye (Gneezy-List, 2006).

III. Contratos implícitos 5′

Con relaciones largas e incertidumbre, la empresa (neutral al riesgo) asegura a sus trabajadores (aversos) con una renta estable: el salario no sigue a la productividad, pero el empleo pactado es el eficiente. Explican la rigidez*, no el paro; el paro, los* insiders*: «a las duras y a las maduras».*

III.1. Idea

- ¿Por qué w real apenas responde a los *shocks*? Relaciones de décadas (Hall, 1982).
- Baily (1974), Gordon (1974), Azariadis (1975): un *seguro*.
  - Trabajador averso sin seguro de su renta laboral; dueños diversificados, neutrales.
  - **Implícito**: no escrito ni exigible ante un juez; lo sostiene la reputación.

III.2. Modelo

- *Supuestos*: estados j con productividad A_j y probabilidad π_j, observables.
  - Empresa neutral: produce $A_jF(L_j)$, paga renta C_j, pide L_j horas.
  - Trabajador: $u(C_j) - v(L_j)$, u cóncava, v convexa; **utilidad de reserva** U^R.
  - Contrato *antes* de conocer el estado:

$$\max_{\{C_j, L_j\}} \sum_j \pi_j \left[A_jF(L_j) - C_j\right]$$
$$\text{s.a.} \quad \sum_j \pi_j \left[u(C_j) - v(L_j)\right] \geq U^R$$

- CPO: $u'(C_j) = 1/\lambda \Rightarrow C_j = \overline{C}$: **seguro completo** (el neutral carga el riesgo [3.A.10]); empleo *eficiente*:

$$A_jF'(L_j) = \frac{v'(L_j)}{u'(\overline{C})} \quad \text{(más horas en los estados buenos)}$$

- *Implicaciones*:
  - rigidez del w real; salario medio menor que al contado: *prima de riesgo*;
  - salario *por hora* $\overline{C}/L_j$ incluso contracíclico;
  - *no hay paro involuntario*: w deja de ser el precio que decide el empleo (Barro, 1977).

III.3. Extensiones e *insiders*

a) Extensiones del modelo básico

- *Despidos*: trabajo indivisible; sin indemnización, paro involuntario *a posteriori*.
- *Información asimétrica* (solo la empresa ve el estado): el contrato que le hace decir la verdad distorsiona el empleo (sub- o sobreempleo).
- *Esfuerzo no observable*: el seguro completo quita incentivos; el contrato deja parte del riesgo [3.A.13].
- *Autoexigibilidad*: reputación, juego repetido (Bull, 1987) [3.A.14]; w sube si el mercado se tensa, no baja si se relaja.

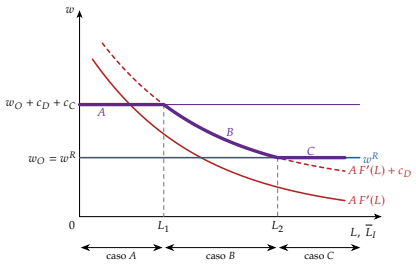
© 2026 Víctor Gutiérrez Marcos · Exclusivo de victorgutierrezmarcos.es y la app Oposición TCEE · DCE · uso personal

b) Insiders *y* outsiders *(Lindbeck-Snower, 1988)*

- *Insiders*: empleados que negocian; *outsiders*: parados o precarios, fuera de la mesa.
- Poder: **costes de rotación** (despido c_D, contratación c_C; formación específica [3.A.25]).
  - *Outsiders* cobran w_O; salario máximo de los *insiders*:

$$w_I = w_O + c_D + c_C$$

- Casos:
  - A, pocos *insiders*: cobran el máximo y se contratan *outsiders*;
  - B, intermedio: ni contrata ni despide, $w_I = AF'(\bar{L}_I) + c_D$ (empleo = historia);
  - C, muchos: despide, w^R.



Salario máximo de los insiders *según cuántos sean (casos A, B, C)*

- *Implicaciones*: paro involuntario de *outsiders*; *histéresis* (Blanchard-Summers, 1986) [3.A.28].
  - *Dualidad*: en la Gran Recesión el ajuste recayó en los temporales (Bentolila et al., 2012) [4.A.16].
  - Política: ↓costes de rotación, descuelgue, formación, subvención a contratar parados.

III.4. Valoración

- \+ estabilidad del w real con ajuste por empleo, sin poder de mercado; rigidez ≠ ineficiencia.
- *Evidencia*: w depende del *paro más bajo* desde la entrada en la empresa (Beaudry-DiNardo, 1991); ERTE (2020): seguro explícito que completa al implícito.
- − sin extensiones no hay paro; la rigidez nominal tiene otras causas (menú, contratos escalonados) [3.A.7].

Conclusión *1′*

- **Recapitulación**: el salario no solo vacía el mercado:
  - negociación: poder; paro si solo se negocia w;
  - eficiencia: la empresa paga más; el paro disciplina;
  - contratos implícitos: seguro, rigidez sin paro; el paro, con *insiders*.
- Los 3: microfundamentos de la WS [3.A.28].

Modelo	Levanta	Por qué no baja w	Paro	Efic.
Monopolista, d. a gestionar	atomicidad	poder sindical	sí	no
Contratos eficientes	atomicidad	solo reparte	no	reparto
Eficiencia	información	esfuerzo	sí	no
Contratos implícitos	flexibilidad	seguro	no	sí
Insiders	movilidad	rotación	sí	no

- **Relevancia**: paro sobre todo *de equilibrio* (instituciones); con w real rígido la demanda mueve mucho el empleo (Ball-Romer, 1990).
- **Extensiones**: Nash en búsqueda (Hall, 2005) [3.A.26]; WS, NAIRU, histéresis [3.A.28]; nivel de negociación [4.A.16]; unión monetaria [3.B.16].
- **Opinión**: ninguna basta sola; cada una encaja con un hecho; Ford, leído con varias. Abaratar el trabajo no siempre crea empleo; en España, negociación sectorial y dualidad.
- **Idea final**: Ford no pagaba de más: pagaba lo que le salía más barato. Lo barato sale caro: que el salario más alto no lo paguen siempre los de fuera.

Datos clave

- Cobertura de convenios: **92,1 % (OCDE 33,6 %)** (OCDE/AIAS ICTWSS, 2024).
- Afiliación sindical: **12,5 % (OCDE 15,2 %)** (OCDE, 2023).
- Subida pactada: **3,06 % en 2026** (MITES, oct. 2026); **3,51 % en 2025** (MITES).
- Convenios de empresa: **7,5 % de los cubiertos** (MITES, 2025) (10,7 % en 2013).
- Descuelgues: **307 y 14.812 trabajadores** (MITES, ene.-oct. 2026) (2.512 y 159.550 en 2013).
- Negociación sectorial: paro ≈**5 puntos mayor** (Jimeno-Thomas, 2013).
- ERTE: **3.386.785 trabajadores** (MISSM, 30/4/2020).
- Ford: **2,34 → 5 $/día; rotación 370 % → 54 %** (Raff-Summers, 1986).

Autores y fechas

1932 Hicks: *The Theory of Wages*
1944 Dunlop: sindicato monopolista
1950 Nash: negociación axiomática
1975 Azariadis; Baily, Gordon (1974): contratos implícitos
1979 Solow: salario de eficiencia
1981 McDonald-Solow: contratos eficientes
1982 Rubinstein: ofertas alternadas
1983 Nickell-Andrews: derecho a gestionar
1984 Shapiro-Stiglitz: escaqueo
1988 Lindbeck-Snower; Calmfors-Driffill

Preguntas del tribunal

1. **¿Qué modelos generan paro involuntario?** Monopolista, derecho a gestionar, eficiencia, *insiders*; no contratos eficientes ni implícitos.
2. **¿La moderación salarial crea empleo?** Con derecho a gestionar sí; en la curva de contratos, no.
3. **¿Por qué** $\varepsilon_{e,w} = 1$**?** w^* minimiza $w/e(w)$.
4. **¿Por qué el pleno empleo es incompatible con la CNE?** $U \to 0$: el despedido se recoloca al instante.
5. **¿Qué hace un subsidio de paro mayor en Shapiro-Stiglitz?** Sube la CNE y el paro.
6. **¿Cómo cubren los convenios al 92 % con un 12,5 % de afiliación?** Eficacia general (art. 82.3 ET).

Ojo en el test

- Nash: transformaciones *afines* (no «lineales»).
- Rubinstein: horizonte *infinito* (el finito, Ståhl, 1972).
- Monopolista: ENPS no Pareto; derecho a gestionar: *no* ENPS.
- Solow: minimiza $w/e(w)$, no e/w.
- Escaqueo: Shapiro-Stiglitz, no Akerlof; rotación: Salop (1979), Stiglitz (1974).
- CNE con s/U, no s; $s = 0 \Rightarrow$ CNE horizontal.
- Curva de contratos: vertical si neutral; creciente si averso (sobreempleo).
- Contratos implícitos: *sin* paro involuntario; *insiders*: $w_I \leq w_O + c_D + c_C$.

© 2026 Víctor Gutiérrez Marcos · Exclusivo de victorgutierrezmarcos.es y la app Oposición TCEE · DCE · uso personal