

La corriente institucionalista en el mercado de trabajo

Juan Manuel Cabrera Sánchez
*Profesor de Economía Política y
Economía Laboral*

La comprensión de los fenómenos económicos ha estado presidida principalmente por el marco explicativo neoclásico, constituido como «corriente principal», para el que son los mecanismos competitivos del mercado y el instrumento de precios-salarios los encargados de vaciar y ajustar los mercados ante posibles desequilibrios, sin embargo las insuficiencias de dicho marco teórico para explicar la realidad de los hechos ha dado lugar a explicaciones alternativas.

Es el mercado de trabajo de forma especial el que, por su complejidad y especificidades, mayores problemas presenta al aplicar el modelo competitivo, y es por ello que han sido varios los intentos de completar o dar alternativas a los fenómenos no explicados por los modelos tradicionales, uno de los principales de estos intentos lo ha llevado a cabo un conjunto de autores que se pueden englobar en lo que se conoce como la corriente institucional¹.

¹ Una introducción al contexto en el que se desarrolla el institucionalismo puede encontrarse en GIMÉNEZ MONTERO, Antonio: «Institucionalismo, Ciencia, Económica y Economía», *Hacienda Pública Española*, nº 118-2, 1991.

La corriente institucionalista tiene su origen en los autores americanos Thorstein Bunde Veblen (1857-1929), John Commons (1862-1945) y Clair Mitchell (1874-1948), pudiendo resumirse sus principales características en los siguientes puntos:

1.- Ampliación del ámbito del análisis económico neoclásico, dando cabida a otros campos y variables tradicionalmente excluidos del estudio de la actividad económica, al considerar que la complejidad de los fenómenos económicos, exigen para su comprensión un enfoque totalizador e interdisciplinario que incluya los factores sociales, institucionales y políticos, planteamiento que queda expuesto por G. Myrdal: «El pensamiento fundamental que nos une es nuestra comprensión de que, en lo que se refiere prácticamente a todos los problemas económicos, el estudio científico debe incumbir a todo el sistema social, incluyendo, aparte de los factores económicos, todo cuanto tenga importancia para lo que ocurra en el campo económico. La razón de que éste sea un imperativo metodológico estriba en el hecho de que hay una causalidad circular entre todas las condiciones de este sistema. Esto implica interdependencia. Un cambio en cualquier condición provocará transformaciones en las otras condiciones lo cual, a su vez, causará nuevos cambios al conjunto, etc.»².

Este análisis pretende ser holístico, para lo que se centra en la interrelación e interdependencia de todas las partes del sistema económico, incluyendo aquellas de carácter social y rechazando de esta forma la simplicidad atomística caracterizada en el supuesto de *ceteris paribus* dominante en la economía ortodoxa, en palabras de J. Requeijo: «La insistencia del institucionalismo en el enfoque totalizador es, en última instancia, una búsqueda necesaria de las complejas fuerzas sociales sin las cuales el análisis adolece de excesiva superficialidad»³.

2.- Observación directa de la realidad, extrayendo hipótesis de los datos empíricos, lo cual se traduce en una preferencia por el método inductivo.

3.- Mayor presencia de aspectos normativos lo que se manifiesta en la relevancia concedida a cuestiones como la mejora de la distribución de la renta y del poder de la sociedad.

4.- Importancia concedida al estudio del sistema de valores, hábitos de conducta y de pensamiento existentes en toda comunidad y que van a ser determinantes en la explicación del comportamiento de sus miembros.

Se abandona de esta forma el análisis individual del «homo economicus» para considerar al individuo inserto en un marco social, colectivo, en el que el cambiante

² MYRDAL, Gundar: «Significado y validez de la economía institucional» en DOPFER, Kurt (coordinador): *La economía del futuro*. México, Ed. Fondo de Cultura Económica, 1978, pág. 115.

³ REQUEIJO, Jaime: «Presencia y vigencia del institucionalismo» en *Información Comercial Española*, n° 607, marzo 1984, pág. 87. En este artículo puede encontrarse un análisis general de la visión institucionalista y de sus principales autores.

sistema de valores determinará en buena medida sus preferencias y decisiones y el propio funcionamiento de la economía.

5.- Directamente vinculado al punto anterior, examen del efecto de las instituciones en la estructura económica, entendiendo por institución los hábitos, costumbres, reglas de comportamiento, ideas y valores aceptadas o impuestas de forma permanente y sistemática en una sociedad, instituciones que se proyectan en el desarrollo de las organizaciones, cuya estructura y funcionamiento centran el objeto de este estudio.

La existencia y presencia de las instituciones y de los acuerdos institucionales toman especial importancia en el funcionamiento del mercado laboral por sus especiales particularidades, ya que, como indica J.L. Malo de Molina: «El trabajo no es un factor de producción variable. Existen características del propio servicio que presta el factor trabajo que exige una cierta estabilidad en las relaciones laborales (cualificación específica, aprendizaje, costes de contratación, etc.). Este hecho ha permitido un desarrollo institucional de los mercados de trabajo que ha tendido a establecer diversos mecanismos jurídicos que protegiesen la seguridad en el empleo»⁴.

El enfoque institucional del mercado laboral parte de dos observaciones⁵. La primera presenta al mercado laboral como un mercado contractual en vez de ser de subasta, al existir relaciones laborales a largo plazo, contratos laborales entre empresarios y trabajadores.

La segunda observación señala que las condiciones laborales no se determinan, en general, a través de la negociación de la empresa con cada trabajador por separado, sino a través de un proceso de negociación colectiva. Al poseer los trabajadores poder de negociación, las condiciones de trabajo no se determinan unilateralmente por la empresa, sino a partir de la negociación con los trabajadores.

La diferencia de este nuevo marco institucional con el neoclásico, se refleja en la distinción expuesta por Piore entre teoría aplicada y economía aplicada como campos diferenciados de la teoría económica⁶: la economía aplicada se caracteriza por intentar solucionar problemas específicos, cualquier herramienta, sea cual sea la disciplina de la que se extraiga es admisible en la medida en que elucida el problema. Fruto de esta concepción, surge un enfoque ecléctico y la aplicación del método de análisis inductivo que intenta trazar el proceso real de toma de decisiones. A este

⁴ MALO DE MOLINA, José Luis: «Coherencia del sistema de relaciones industriales y eficiencia del mercado de trabajo» en *Papeles de Economía Española*, nº 22, 1985, pág. 254.

⁵ OLIVA FURES, Martí: «El enfoque institucionalista del mercado laboral». *Cuadernos de Economía*, nº 50, vol 17, Septiembre-Diciembre 1989.

⁶ PIORE, M.: «La importancia de la teoría del capital humano para la economía del trabajo; un punto de vista disidente». En TOHARIA, L. Comp.: *El mercado de trabajo; teorías y aplicaciones*. Madrid, Ed. Alianza, 1983, págs. 105 a 111.

campo aplicado pertenece la economía del trabajo, interesada en solucionar problemas concretos y caracterizada por los problemas objeto de su interés (empleo, inflación de salarios, paz laboral, satisfacción en el trabajo, etc).

La teoría aplicada, por el contrario, está dominada por la teoría, y el ejercicio consiste en definir el problema de tal forma que se pueda aplicar la teoría. Se desaprueban las explicaciones basadas en variables que se encuentran fuera del dominio de la teoría. El modelo neoclásico estaría vinculado a este campo de teoría aplicada, interesada en la adquisición de ciertos principios que no dan solución a los problemas por los que se interesan los economistas laborales. El enfoque empleado es completamente deductivo y supone una indiferencia casi total ante cualquier correspondencia entre el supuesto teórico y la conducta real de los agentes económicos reales.

La teoría debe su poder a la abstracción. No es éste un enfoque viable para la economía aplicada, interesada en la elaboración de una política pública y la resolución de planes laborales específicos por dos razones:

1.- La política funciona a través de instituciones, y esas instituciones reflejan los procesos a través de los cuales se toman realmente las decisiones.

2.- En economía aplicada se conseguirá más mediante una teoría inductiva que intente trazar el proceso real de toma de decisiones.

De entre los diversos autores que pueden englobarse bajo el epígrafe del institucionalismo, vamos a centrarnos en dos de las principales aportaciones: la Teoría de la Cola Laboral, desarrollada por Lester Thurow y los Mercados Internos de Trabajo que tienen como principales artífices a P.B. Doeringer y M.J. Piore.

La teoría de la cola laboral

El análisis del modelo neoclásico del mercado de trabajo (denominado modelo de competencia salarial, por ser el salario la variable que ajusta los desequilibrios del mercado laboral) y su capacidad explicativa de la realidad, sirve a Thurow como punto de partida para desarrollar un modelo alternativo al tradicional⁷.

Para el modelo neoclásico las personas acuden al mercado de trabajo a competir por un mayor salario, y este salario se determina por las cualificaciones que aporta cada individuo (debido a la mayor productividad que supone la educación), adquiri-

⁷ Thurow pone de manifiesto las deficiencias tanto del modelo tradicional neoclásico como de los intentos dentro de este marco para resolver dichas limitaciones, como son los enfoques del capital humano, las expectativas racionales, los contratos implícitos, los salarios de eficiencia o las teorías de la búsqueda. Ver THUROW, L.: *Corrientes peligrosas. El estado de la ciencia económica*. México, Ed. Fondo de Cultura Económica, 1988.

das de forma previa a la entrada en el mercado de trabajo, en instituciones educativas o programas de formación formales. De esta manera, el papel del mercado laboral sería el de igualar oferta-demanda de trabajo de los distintos mercados de cualificaciones, vaciándose estos mercados a corto plazo por medio de modificaciones salariales, y a largo plazo por medio de una combinación de variaciones de salarios, alteraciones de las cualificaciones y cambios en los procesos productivos⁸.

Sin embargo, los movimientos comparados de la educación, renta y productividad, así como su distribución, no parecen confirmar esta hipótesis. La asignación de recursos dedicados a aumentar y distribuir más igualitariamente el nivel de educación, como recomienda el Capital Humano, no se han traducido en igual medida en una distribución más equitativa de las remuneraciones⁹. Por otro lado, los importantes niveles de desempleo acompañados de rigidez de salarios se han vuelto fenómenos persistentes.

Características del Mercado de Trabajo bajo el supuesto de competencia por los puestos de trabajo

El modelo que plantea Thurow, denominado «competencia por los puestos de trabajo», tiene su base en que la mayoría de las cualificaciones que se aplican en la actividad laboral, se obtienen de manera informal en el propio puesto de trabajo¹⁰, lo que lleva aparejado el que la productividad individual (variable difícil de conocer, por otro lado) no dependa tanto de las condiciones iniciales del trabajador como del puesto de trabajo en concreto, que será el que posibilite la obtención de determinadas cualificaciones.

Debido al predominio del adiestramiento informal, se descarta como principal la competencia salarial, ya que la transmisión de conocimiento y la aceptación a la introducción de mejoras tecnológicas en el proceso productivo pasa por la conservación del puesto de trabajo y de los niveles salariales que lleva éste aparejados. Son

⁸ THUROW, Lester: *Generalizing Inequality. Mechanism of Distribution in the U.S. Economy*. New York, Basic Books, Inc., Publishers, 1975, págs. 77 y 78.

⁹ Puede verse el desarrollo de las variables citadas, que apoyan este argumento en: THUROW, L. «Education and economic equality», en KING J.E. (ed.): *Readings in labour economics*, Oxford, Ed Oxford University Press, 1980, págs. 254 a 259; y THUROW, Lester: «Igualdad y eficacia», en VV. AA.: *El Estado protector en crisis* (Informe de la Conferencia sobre las políticas sociales en los años 80. OCDE), págs. 269-274. Madrid, Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1981.

¹⁰ El capital humano útil para el proceso productivo se formaría, fundamentalmente, en el puesto de trabajo, ya que el actual proceso de producción industrial, se caracteriza por la importancia del trabajo en equipo, que está por encima de las capacidades individuales.

muy importantes la estabilidad en el puesto de trabajo y la estabilidad en los niveles salariales, tanto en términos monetarios absolutos como relativos, para que se minimice la resistencia al proceso de formación en el trabajo y al progreso tecnológico, limitándose así la competencia, al nivel de primer acceso al puesto. Estos mercados se caracterizarían por disposiciones laborales que priman la antigüedad, ligando a ella el nivel salarial y su estabilidad, y limitando la inseguridad en el empleo a los últimos contratados ante excesos de oferta de trabajo.

Lo que se perdiera desde el punto de vista empresarial en eficiencia, por asignar de esta forma el salario, se ganaría por la dinamicidad que se podría generar a largo plazo debido al aumento de la productividad. Esta es, en definitiva, otra crítica a las consideraciones del supuesto clásico del mercado de trabajo, en el que se ignoran los intereses a largo plazo tanto del empresario como del trabajador¹¹.

La función del mercado de trabajo, según Thurow sería más bien la de ajustar a individuos entrenables (oferta potencial de trabajo) con escalas u oportunidades de formación correspondientes a los distintos trabajos. Estas oportunidades de formación únicamente se dan cuando existe una vacante que crea la demanda de las cualificaciones en cuestión, sólo entonces los individuos acceden a la formación, por lo que la oferta de trabajo cualificado real, desde este punto de vista, depende de la demanda, y el ajuste del mercado vendría dado por el número de personas que acceden a la formación.

En otras palabras, los individuos no compiten por un salario (la oferta depende de la demanda, no pudiendo un exceso de oferta disminuir el salario), sino por los puestos de trabajo. Cada uno de estos puestos de trabajo tiene una productividad y un salario asociado: «... los productos marginales son inherentes a los trabajos, no a los individuos. La persona se entrenará para que alcance la productividad marginal del trabajo que ocupe, pero no tiene esta productividad marginal independientemente del trabajo en cuestión»¹². El salario se determina de forma exógena al mecanismo del mercado de trabajo.

El modelo de competencia por los puestos de trabajo que se describe, no supone una alternativa excluyente al modelo de competencia salarial, sino que ambos pueden coexistir según el mercado que se trate, además, ambos tipos de competencia son la parte extrema de un continuo en el que se encuentra cualquier economía¹³. En opinión de Thurow, el funcionamiento del mercado de trabajo norteamericano, sobre el que se desarrolla el modelo, se explicaría mejor por la competencia de los puestos de trabajo que por la competencia salarial.

¹¹ Ver THUROW, L.: *La sociedad de suma cero*. Barcelona, Ed. Orbis, 1981, págs. 59-64.

¹² THUROW, L.: *Op. cit.*, 1975, pág. 85.

¹³ THUROW, L.: «Un modelo de competencia por los puestos de trabajo», en Piore, J. (compilación): *Paro e inflación*, Madrid, Ed. Alianza Editorial, 1983, pág. 68.

Proceso de selección y cola laboral

Para cubrir las vacantes de empleo, el empresario clasificará a los posibles candidatos a lo largo de una cola laboral o lista de contratación de acuerdo con su estimación de costes potenciales de aprendizaje de cada trabajador. Costes que estima de forma indirecta, en función de las características personales o de base: nivel de educación, edad, sexo, resultados en los test, y hábitos personales, además de las cualificaciones adquiridas en trabajos anteriores que reflejan su experiencia laboral, y con ella variables diversas como si es puntual, digno de confianza, disciplinado, etc. Depende de cada puesto y cada empresario las características valoradas y el peso que se conceda a cada una de ellas.

Este conjunto de características no es que garanticen al empresario una integración directa del trabajador al proceso productivo, pero sí le anticipan, en parte, el coste de formación que deberá afrontar, ya que al ser estas cualificaciones fundamentalmente específicas de la empresa, y los salarios rígidos, el coste del proceso de formación para la adecuación definitiva del trabajador, recaerá en mayor medida sobre el empresario.

Los empleos se distribuirán entre los individuos pertenecientes a la cola según su posición relativa en ella: los primeros situados serán los que garanticen una menor inversión en formación para desempeñar el puesto que ha dado lugar a la demanda de trabajo (incluyendo en esta inversión aspectos de la personalidad del individuo, como disciplina, hábitos de trabajo, etc.) por lo que serán los primeros en ser contratados, hasta llegar a aquellos con costes de formación más altos, sobre los que recaerá en mayor medida el desempleo y que ocuparán los sectores marginales de la economía.

Ante la escasez de empleo, las personas competirán por una mejor posición en la cola, lo que les permitirá acceder a puestos de trabajo con salarios fijados, no produciéndose una competencia por la predisposición a aceptar bajos salarios. Las fluctuaciones cíclicas de la demanda de trabajo, tampoco se traducirán en fluctuaciones de los salarios, sino en fluctuaciones de las características personales que se demandan. Si la mano de obra es abundante, aumentarán las características exigidas, si escasea, disminuirán; de esta forma, se vacían los mercados de trabajo¹⁴.

Determinación de salarios

La cola laboral nacional se utiliza para distribuir a los individuos entre los empleos disponibles, pero ella solo determina el orden de acceso. Va a ser la estructura de puestos de trabajo de esa economía la que determine el puesto concreto al que

¹⁴ THUROW, L.: *Op. cit.*, 1975, págs. 94-95.

accederá, el cual conlleva una determinada formación (capital humano), productividad e ingresos. Puede ocurrir, por ello, que personas con iguales características de base, accedan a trabajos donde reciban distinta formación, lo que lleva también aparejado diferentes niveles salariales.

Será, por tanto, la distribución del empleo existente en la economía la que determine fundamentalmente la distribución de los ingresos. Así, una estructura de puestos de trabajo desigual, dará lugar a una estructura de rentas desigual (tenderá a diferenciar a personas con iguales características de base, al proporcionarles distinta formación, productividad y salarios, lo que supone una cola muy concentrada); y una distribución de empleo igualitaria determinará una estructura salarial mas igualitaria, de personas con diferentes características de base (cola muy dispersa).

En definitiva, la distribución de los puestos de trabajo viene determinada por tres conjuntos de factores: Las características del progreso técnico, que crea ciertos tipos de puestos de trabajo, la sociología de los salarios, y la distribución de los costes de adiestramiento entre empleados y patronos, y son dos los factores que van a incidir en la retribución de una persona: su posición relativa en la cola laboral, lo que determina el orden de acceso a los distintos puestos de trabajo, con un salario fijado, y la distribución de las oportunidades de empleo existentes en la economía, lo cual determina la distribución de los salarios entre los distintos puestos de trabajo.

Mercados internos de trabajo

Marco metodológico

Con el desarrollo del concepto «mercado interno de trabajo» iniciado por John Dunlop¹⁵ y Clark Kerr¹⁶ en los años cincuenta, y consolidado por P.B. Doeringer y M.J. Piore¹⁷, se abre dentro del análisis económico del mercado de trabajo, un nuevo marco de interpretación del funcionamiento de estos mercados, que será, junto al marco competitivo neoclásico, uno de los modelos que más literatura han generado, ocupando, por tanto, un papel central en la economía laboral.

Para estos autores, el modelo competitivo no explica satisfactoriamente la realidad del mundo laboral, ya que la existencia de una importante estabilidad en el empleo de la mayoría de los trabajadores hace que, tanto la asignación de tareas entre ellos, como la determinación de salarios, no se realice en un mercado abierto e imper-

¹⁵ DUNLOP, Jhon T.: *Sistemas de relaciones industriales*. Barcelona, Ed. Península, 1978.

¹⁶ KERR, Clark: «La balcanización de los mercados de trabajo». En KERR, C. (comp.): *Mercados de trabajo y determinación de salarios*. Madrid, Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985.

¹⁷ DOERINGER, P. y PIORE, M.: *Mercados de trabajo y análisis laboral*. Madrid, Ed: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985.

sonal, sino en el seno de las empresas, donde entran en juego otras fuerzas distintas a las meramente competitivas. Todo ello implica el alejamiento del supuesto de mercado único neoclásico, en el que la libre confluencia de las demandas y ofertas de trabajo existentes, determinarían una tarifa salarial para cada ocupación. En la práctica, los mercados de trabajo están fragmentados, existiendo una amplia dispersión de tarifas salariales dentro de una misma área de trabajo, lo cual exige un marco teórico más amplio que el utilizado hasta entonces.

Si el modelo neoclásico tiene como unidad de análisis el comportamiento individual, el modelo de mercados internos de trabajo fija su atención en los grupos sociales y en la estructura de interacción de estos grupos (que influirá en la productividad de los mismos), lo cual le lleva a recurrir al apoyo de otras disciplinas de las ciencias sociales, especialmente la sociología y la antropología económica, al considerar que «la actividad humana útil, sólo puede tener lugar en un contexto social»¹⁸.

Por otro lado, frente al análisis macroeconómico utilizado por la teoría económica tradicional, interesada fundamentalmente en problemas de política económica, el mercado interno de trabajo centra su análisis en aspectos microeconómicos, dotando de significado a variables como los rasgos administrativos del mercado interno, el papel de las burocracias o la política de personal, que no habían sido considerados por la teoría neoclásica.

Estructura de los mercados internos de trabajo

Los mercados de trabajo pueden adoptar la forma de mercados competitivos o de mercados internos, que, a su vez, se organizan en mercados internos gremiales o mercados internos de empresa. En estos últimos, los denominados mercados internos de empresa, se centra el desarrollo de este apartado. Las características que a continuación se señalan, corresponden a una aproximación o tendencia general, ya que la estructura y alcance de estos mercados varía según lugares geográficos, industrias y ocupaciones, e incluso una misma empresa puede contener varios mercados de trabajo distintos que funcionan con diferentes normas y procedimientos¹⁹.

El mercado interno de trabajo se caracteriza, fundamentalmente, porque la asignación interna del trabajo y la determinación de los salarios están regidos por normas administrativas, la mayoría de las veces elaboradas en contratos de negociación colectiva, frente a los mercados externos, controlados por variables económicas compe-

¹⁸ DOERINGER, P. y PIORE, M.: *Op. cit.*, 1985, pág. 30.

¹⁹ Ver el concepto de subsistemas de empleo referido a diferentes mercados de trabajo coexistentes en una misma empresa en OSTERMAN, Paul: «Los mercados internos de trabajo de los empleados», en OSTERMAN, P. (comp.): *Los mercados internos de trabajo*. Madrid, Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988.

titivas. Estas normas conceden ciertos derechos a la población laboral interna, que no disfrutaban los trabajadores de los mercados externos, además de la seguridad que para ellos supone el estar aislados de la competencia externa, limitando la entrada a estos mercados y primando la antigüedad dentro de ellos, como criterio de promoción²⁰.

Las reglas laborales administrativas que rigen los mercados internos, determinan los ascensos, descensos, traslados, suspensiones de empleo y estructura salarial, dependiendo, fundamentalmente, de la antigüedad y de la capacidad.

La existencia de mercados internos, en la construcción analítica de Doeringer y Piore, no depende tanto de la existencia de normas administrativas, como de la rigidez de las mismas. En definitiva, lo que tiene que vislumbrarse es si estas normas administrativas son rígidas a los acontecimientos económicos, funcionando los mercados de forma diferente a como establece la teoría convencional o, por el contrario, tales normas administrativas responden a las libres variaciones de las condiciones económicas, con lo que la función de los mercados internos sería mínima²¹.

En los mercados internos, los puestos de trabajo se clasifican en escalas de puestos, diferenciándose según niveles de cualificaciones, de forma que las vacantes se cubren mediante la promoción de los trabajadores situados en el puesto inmediatamente inferior al desocupado en la escala de puestos.

Mercados internos y externos están conectados en ciertas clasificaciones de puestos, que constituyen puertos de entrada y sirven para cubrir aquellas plazas que no se cubren mediante promoción interna, siendo los criterios de entrada acordes con las reglas competitivas del mercado externo (como nivel de desempleo, tasa de salario de los competidores, características de la oferta local de trabajo...) y clasificando a los trabajadores según su calidad (nivel educativo, puntuación en los test de aptitud, entrevistas personales, experiencia laboral...). Estos puertos de entrada se localizan en el extremo inferior de las líneas de progresión o escalas de puestos.

Elementos que impulsan los mercados internos de trabajo desde la óptica institucionalista

Existen varias teorías que intentan explicar la existencia de las normas y procedimientos que constituyen los mercados internos de trabajo, basando su desarrollo en:

a) soluciones eficientes para resolver problemas de gestión, y conseguir la maximización de la productividad;

²⁰ Algunos autores han cuestionado el que a las organizaciones regidas por los mecanismos descritos se les pueda denominar «mercados», ver: MARSDEN, David: *Marchés du travail. Limites sociales des nouvelles théories*. París, Ed. Économica, 1989. Cap. 5.

²¹ DOERINGER, P. y PIORE, M.: *Op. cit.*, 1985, págs. 48 y 49.

b) división del trabajo mediante escalas de puestos, con la finalidad de posibilitar un control jerárquico sobre la plantilla, y

c) la perspectiva institucional, que será la que desarrollaremos por considerarla la más rica y útil para nuestro estudio.

Para los autores institucionalistas, la estructura de mercados internos se desarrolla debido fundamentalmente a:

1.- Importancia de la especificidad de las cualificaciones. La diversidad que impone el desarrollo tecnológico, hace a las cualificaciones utilizables no sólo en una única empresa, sino que además, dentro de la misma empresa las hace corresponder con un variado grupo de puestos de trabajo o clasificaciones de puestos. Ello implica que aumenten para los empleadores tanto los costes absolutos de formación (al ser menores las economías de escala de la formación) como la proporción de estos costes que soporta cada empleador para que el trabajador no decida utilizarlos en otra empresa.

2.- Vinculado al punto anterior, está la importancia que adquiere la formación en el trabajo, formación de cualificaciones difíciles de enmarcar en programas de educación formales, y que requieren la colaboración de los trabajadores al realizarse mediante aprendizaje por exposición, por instrucciones de otro trabajador, o por procesos de pruebas y errores.

3.- Ley consuetudinaria o costumbre, entendida como conjunto de normas no escritas y basadas en gran parte en las prácticas pasadas o presentes, generadas por los grupos sociales, y que pueden regir cualquier aspecto de la relación laboral. El uso de la costumbre, es resultado de la estabilidad en el empleo existente en los mercados internos.

4.- Por último, la propia influencia de la sindicación en la consolidación de las normas y procedimientos administrativos que caracterizan a los mercados internos de trabajo.

Dependerá, pues, de la distinta manera en que interactúen estos cuatro factores en cada empresa, la estructura concreta que tendrá el mercado interno de trabajo.

Para los autores institucionalistas, la existencia y permanencia de los mercados internos se explica debido a que cumplen una serie de funciones, tanto para el trabajador como para el empresario.

Los trabajadores obtienen como ventaja una mayor seguridad en el empleo, posibilidades de ascensos, y la confianza en unas reglas que se aceptan como legítimas, por las cuales se determinarán los salarios, y la asignación interna del trabajo. La existencia de escalas de puestos basadas en buena medida en la antigüedad, induce al trabajador a no abandonar la empresa, ya que perdería derechos laborales y salariales acumulados en el tiempo que ha permanecido en ella.

Para el empresario, la especificidad de las cualificaciones, convierte al trabajo en un factor cuasi fijo, lo cual implica un considerable coste de reclutamiento, selección y formación, en caso de rotación laboral. Los mercados internos reducen los costes de estas funciones, al disminuir la rotación y, caso de sustitución, proporcionar una oferta de trabajo conocida y experimentada. Además, le permite el desarrollo de la

formación interna (al garantizar los niveles de empleo y salarios de los que la imparten), que sería difícil de realizar y más costosa en establecimientos exteriores.

También algunas cualificaciones y hábitos necesarios en el trabajo, son de hecho costumbres de grupo, y la existencia de éstos, que se ve potenciada por los mercados internos, facilita el desarrollo de dichas cualificaciones.

Ambos grupos de factores llevan, tanto por parte del trabajador como del empresario, a disminuir la rotación laboral en los mercados internos de trabajo, siendo la relación laboral estable, la base sobre la que se desarrolla la estructura de estos mercados.

Si bien en unas condiciones económicas externas determinadas, los elementos de los mercados internos de trabajo analizados pueden ser congruentes con la consecución de la eficacia económica, cuando cambian estas condiciones la ley consuetudinaria introduce rigideces en la estructura de los salarios y de asignación del trabajo a su adaptación, ya que al basarse en prácticas pasadas y crear expectativas en los trabajadores de seguridad en el empleo, avance y mejora salarial, éstos se opondrán al cambio, En palabras de Clark Kerr: «El mercado interno reacciona a lo que se considera ‘justo’; el mercado externo a lo que se considera ‘necesario’»²². Por otro lado, los procedimientos de formación en el trabajo confieren a los trabajadores un considerable poder de negociación, por lo que la modificación de estas normas puede provocar conflictos que se reflejen en una disminución de productividad.

Determinación de la estructura salarial

Los salarios se determinan, en los mercados internos de trabajo, por procedimientos administrativos basados en:

- 1.- Evaluación de los puestos, situando en una tabla de categorías laborales cada puesto de trabajo, y haciéndole corresponder un determinado salario.
- 2.- Encuesta de salarios del área, que sirve para evaluar la estructura salarial de la empresa en relación con las empresas competidoras, en cuanto a mano de obra.
- 3.- Asignación de niveles técnicos de producción a cada trabajador, en función de sus méritos o resultados productivos.

La evaluación de los puestos (los salarios asignados a cada categoría laboral se basan en las características del puesto de trabajo), ocupa un lugar de principal importancia en la determinación de los salarios, frente a una interpretación competitiva que se basaría en la encuesta de salarios del área y en los niveles técnicos de producción.

En la asignación de salarios a cada puesto, entran en juego tanto pautas derivadas del mecanismo competitivo, como otras institucionales propias de la asignación de los mercados internos de trabajo:

²² KERR, C.: *Op. cit.*, 1985, pág. 23. Ver un breve análisis de las distintas explicaciones a la existencia de los mercados internos de trabajo en OSTERMAN, P.: «La naturaleza y la importancia de los mercados internos de trabajo», en OSTERMAN, P. comp.: *op. cit.*, 1988.

Según la versión basada en la competitividad: El salario real se iguala a la productividad, pero no referida a un momento determinado, sino a lo largo de toda la carrera laboral del trabajador, debido a la existencia de costes laborales no salariales de reclutamiento, selección y formación, así como al hecho de que el trabajador ocupará una serie de puestos diferentes a lo largo de la vida laboral.

Según las razones alegadas por los institucionalistas:

a) Cada puesto debe tener un salario suficientemente alto en relación a los puestos inferiores, y suficientemente bajo en relación a los puestos superiores.

b) El empresario puede utilizar modificaciones en la estructura salarial, como instrumento para provocar cambios en la estructura de asignación, ya de por sí rígida debido a las expectativas y costumbres de los trabajadores.

c) Estructura salarial basada en procedimientos administrativos (en los que juega un papel importante la costumbre), que sea legitimada por los trabajadores minimizando costes de negociación para el empresario.

d) Determinantes sociales del salario, como la costumbre en torno a las relaciones salariales, o el salario como indicador del *status* social de cada puesto.

Mercado dual y segmentación del mercado de trabajo

La teoría de los mercados internos de trabajo, está basada fundamentalmente, en grandes y medianas empresas, estables y bien organizadas, donde trabajan las personas con mayor nivel de educación y cualificación. Pero junto a esta situación, existe otra, caracterizada por la escasa planificación, bajo nivel tecnológico y bajos salarios.

Para la teoría del mercado dual, el mercado de trabajo está dividido en un mercado primario y otro secundario, cualitativamente distintos. El mercado primario se caracteriza por elevados salarios, buenas condiciones de trabajo, estabilidad en el empleo, posibilidades de ascenso y formación, y un proceso establecido y justo en la administración de las normas laborales; los trabajadores que participan tienen mayor educación y cualificación. A este segmento pertenecen los mercados internos de trabajo.

El mercado secundario, en cambio, tiene puestos con bajos salarios, malas condiciones de trabajo, bajos niveles de formación interna, una elevada rotación de los trabajadores (ya que el coste de dicha rotación es pequeño al ser bajas las cualificaciones requeridas), lo que genera alto desempleo friccional en este mercado, pocas posibilidades de ascenso y, a menudo, una supervisión arbitraria y caprichosa. Los trabajadores en este segmento muestran altos índices de rotación, de impuntualidad, absentismo e insubordinación, concediendo poco valor a la seguridad en el empleo. Estos trabajadores están confinados en el mercado secundario debido a una serie de factores como el lugar de residencia, la inadecuación de las cualificaciones, los malos historiales laborales y la discriminación²³. La inestabilidad es, por tanto, una ca-

²³ KERR, Clark.: *Op. cit.*, 1985, pág. 23.

racterística tanto de los puestos como de los trabajadores, existiendo una interrelación entre las características de los puestos que son ajustadas por los empresarios a los rasgos de la mano de obra contratada (al ser una mano de obra inestable, el empresario tiene pocos incentivos en utilizar tecnología que exija invertir en formación en el trabajo), y las características de este entorno laboral, que lleva a desarrollar determinados hábitos de conducta y pensamientos de la mano de obra.

La inicial división dual fue resultando insuficiente para explicar la complejidad real que presentaban los mercados de trabajo, dando lugar al concepto de segmentación, por el que los mercados de trabajo están divididos en varios segmentos, cada uno con características y comportamientos específicos²⁴.

La política pública debería tenerlo en cuenta, tanto al potenciar la creación de puestos de trabajo, como a ocuparse de la calidad de estos puestos. El que esos puestos se encuentren en los sectores primario o secundario, determinará de forma muy distinta el grado de efectividad a alcanzar.

Desarrollando medidas que mejoren la situación del empleo secundario (si existen importantes discontinuidades entre los dos mercados), estimulando la movilidad entre el empleo secundario y el primario, tanto en relación a la mano de obra como a los puestos de trabajo (en el caso que existan vínculos entre los dos mercados), reduciendo las fuerzas de discriminación entre ambos mercados (como discriminación racial, diferencia en el grado de sindicación) y estabilizando las actividades del sector secundario (mejorando la asistencia social del empleo primario de forma que resulte más arriesgado para el trabajador y empresa entrar en el mercado secundario), se estará logrando una menor discriminación en el funcionamiento de los mercados internos de trabajo y se favorecerá la estabilidad de los nuevos puestos de trabajo creados.

Análisis conjunto

El marco institucionalista se basa en un análisis de las variables que determinan la distribución de rentas desde el lado de la demanda de trabajo (más que desde el lado de la oferta como el capital humano), concentrando su atención en las políticas de empleo de las empresas más que en las características de los trabajadores, como determinantes del resultado profesional de estos últimos.

²⁴ Una síntesis de las ideas y autores que han contribuido al desarrollo del concepto de segmentación en los mercados laborales puede encontrarse en TAUBMAN, Paul y WACHTER, Michael L.: «Mercados de trabajo segmentados», en ORLEY, C.; ASHENFELTERT, C. y LAYARD, R.: *Manual de economía del trabajo*. Tomo II, Madrid, Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1991.

Se distingue, no obstante, en el modelo de mercado de trabajo que plantea, que es el resultante de introducir elementos institucionales en el funcionamiento de dicho mercado, por lo que las decisiones de los empresarios, en cuanto a determinación de salarios, normas de contratación y asignación del factor trabajo no tienen porqué estar guiadas únicamente por principios de maximización.

Estamos, por tanto, ante un alejamiento del marco competitivo basado en conductas optimizadoras individuales, para el que las instituciones laborales son consideradas como algo exterior a los mecanismos de mercado y la actuación de dichas instituciones como imperfecciones del mercado de trabajo que impiden un funcionamiento eficiente del mismo.

Como expone Malo de Molina: «el debate entre institucionalistas y teóricos puros tiene como elementos polares, no sólo las fuerzas del mercado frente a las instituciones y los factores económicos frente a los factores sociales, sino, sobre todo, los microfundamentos individuales frente a los microfundamentos colectivos y la racionalidad estrictamente económica frente a una racionalidad global capaz de incluir otros elementos»²⁵.

La alternativa institucionalista ha sido criticada, a su vez, por no haber sido capaz de desarrollar un instrumental analítico cuyo rigor sea comparable con el utilizado por la escuela neoclásica, lo cual resta precisión y generalidad a sus aportaciones.

Hay que diferenciar, no obstante, entre los dos modelos principales que constituyen la corriente institucionalista:

En primer lugar la teoría de la cola laboral desarrollada por Thurow, que tiene su punto de partida en el estudio de las consecuencias que en el papel de la educación, en la organización del trabajo y en la determinación de salarios, tiene el crecimiento del progreso técnico en el sistema productivo y la consiguiente importancia que adquieren las cualificaciones específicas.

La diferencia fundamental con el modelo neoclásico es que la teoría de la cola laboral puede encuadrarse en un marco institucionalista por el contexto de mercado de trabajo en que se sitúa. En ese contexto, tanto por la formación específica adquirida en el propio puesto de trabajo, que convierte a la fuerza de trabajo en un factor de producción con un alto grado de fijeza, como al consiguiente poder negociador de las organizaciones sindicales, los salarios, que están en buena medida vinculados a los puestos de trabajo y no a los trabajadores, se determinan en un marco institucional en el que juega un importante papel la antigüedad, haciéndose rígidos a la baja ante situaciones de oferta excedentaria²⁶.

²⁵ MALO DE MOLINA, J.L.: «Coherencia del sistema de relaciones industriales y eficiencia del mercado de trabajo», *Papeles de Economía Española*, nº 22, 1985, pág. 284.

²⁶ Si bien fenómenos como la inversión en capital humano específico, la formación en el trabajo y el papel del trabajo como factor de producción fijo, ya están presentes en el modelo

El segundo modelo que presenta un enfoque institucionalista con mayor nitidez, es el de los mercados internos de trabajo, en el que la determinación de salarios está determinada básicamente por elementos como la costumbre, normas administrativas y de negociación, y no en el meramente competitivo. En palabras de Edwards, el análisis de los mercados internos de trabajo intenta abrir la «caja oscura» de la empresa neoclásica, considerando que las relaciones sociales existentes en el centro de trabajo son parte de un sistema de intercambio dentro de la empresa, que regula la promoción, la asignación de los puestos, la fijación de las tasas de salarios y demás²⁷.

Esta acentuación del marco institucionalista se refleja en que mientras el modelo neoclásico pretende ser aplicable a la generalidad de los casos, los mercados internos, al introducir las variables de determinación de salarios citadas, contemplan, en consecuencia, una gran diversidad de situaciones según tipo de empresas, situaciones temporales o países²⁸. Dicha diversidad es para los modelos anteriores, sobre todo para el neoclásico, desviaciones residuales del marco general.

La teoría de la cola y la de los mercados internos pueden integrarse, en la medida en que se considere al denominado segmento primario como aquél en el que se desarrollan los mercados internos, funcionando el proceso de entrada desde los mercados externos como una cola de empleo, frente al sector secundario, mucho menos estructurado en mercados internos y cuyo proceso de entrada se caracteriza en menor medida por el proceso de cola, ya que existe mucha menos necesidad de diferenciar a los candidatos dada las características de los trabajadores y la elevada rotación que junto con el amplio derecho al despido, no hace necesaria una cuidadosa selección. También puede describirse el movimiento entre el sector secundario y el primario (en el caso en que existan vínculos entre el empleo primario y secundario y no fuertes discontinuidades entre ambos) como un fenómeno de cola, en el que, ante un exceso de demanda de trabajo en el mercado primario, el empresario desciende a lo largo de

del capital humano, sin embargo, el análisis se realiza en el marco neoclásico, no consiguiendo integrarlo plenamente en el mismo (sobre todo en lo referente al carácter fijo de la relación laboral), de forma que, como afirman Doeringer y Piore, debilitan los supuestos del mercado competitivo e interfieren en la determinación competitiva de los precios de los factores. (DOERINGER y PIORE: *Op. cit.*, 1985, págs. 49 y 133).

²⁷ EDWARDS, R.: «Las relaciones sociales de producción en la empresa y su estructura del mercado de trabajo» en TOHARIA, L. (comp.): *El mercado de trabajo; teorías y aplicaciones*. Madrid, Ed. Alianza, 1983, pág. 399.

²⁸ Prueba de esta diversidad es que la mayoría de los estudios estén enfocados a una industria particular, a un país determinado o a un segmento concreto de trabajadores de una empresa, ya que incluso una misma empresa puede tener varios mercados internos de trabajo. Ver al respecto OSTERMAN, P.: «Los mercados internos de trabajo de los empleados» en OSTERMAN, P. (comp.): *Op. cit.*, 1988, págs. 187 a 196.

la cola de contratación accediendo a los trabajadores del mercado secundario²⁹. Incluso, puede considerarse, como hace Thurow, que el resultado de las estructuras laborales que describe es la formación de una serie de mercados internos con un número limitado de puertos de entrada³⁰.

Pero, si bien la estructura de mercados internos de trabajo de Doeringer y Piore es compatible con la existencia de colas laborales para acceder a dichos mercados internos, ambos se diferencian en que en el modelo de Thurow los distintos mercados tienen una mayor continuidad entre sí, y la cola laboral está formada por un continuo, mientras que en el modelo de Doeringer y Piore, están mucho más desconectados los mercados externos, sobre todo si se considera el desarrollo de mercados duales, diferenciados y muy poco comunicados por las diferentes características tanto de la demanda como de la oferta de trabajo.

Sin embargo, las anteriores consideraciones acerca de la eficiencia, como criterio para enjuiciar la validez del papel asignado a la educación, ignora, como apunta R. Dore, el proceso institucionalizador que conforma el patrón de oferta e impide a cualquier patrón individual saltarse el sistema³¹. Entramos, de esta forma, en el marco institucional en el que juegan otras fuerzas que las meramente competitivas. En realidad, y siguiendo a M. Blaug, «el problema no es el de si existen imperfecciones en el mercado de trabajo (¿quién va a negar esto?), sino el de si estas son tan importantes como para invalidar los cálculos de las tasas de rendimiento» (efectuadas en base a la correspondencia salario-productividad marginal, base de la eficiencia neoclásica)³².

Consideraciones en términos de eficiencia

Es necesario tener en cuenta, como afirma Malo de Molina³³, que la institucionalización y la reglamentación del mercado de trabajo no tienen que ser por sí mismas generadoras de ineficiencias y de profundos desequilibrios, lo que tampoco equivale a negar que lo puedan ser, dada la diversidad de los marcos institucionales existentes y los diferentes sistemas de ajuste del mercado de trabajo, que en un extremo pueden exponerse como la capacidad de los mercados de trabajo de permitir un ajuste ante perturbaciones externas de oferta y/o de demanda final mediante: a) la flexibilidad de los salarios o, b) mediante las variaciones del nivel de empleo.

²⁹ DOERINGER y PIORE: *Op. cit.*, 1985, págs. 244 a 247.

³⁰ THUROW, L.: *Op. cit.*, 1975, págs. 85, 86.

³¹ DORE, R.: «Human Capital theory, the Diversity of Societies an the problem of Quality in Education», *Higher Education*, n° 5, 1976.

³² BLAUG, M.: *Introducción a la economía de la educación*, México, Ed. Aguilar, 1982, pág. 205.

³³ MALO DE MOLINA, J.L.: *Op. cit.*, 1985, págs. 250-251.

Sobre esta base, el marco institucional puede carecer de coherencia interna si impone rigidez a los dos sistemas de ajustes citados, en cuyo caso surgirá un conflicto entre las garantías y tutelas que pretende articular el sistema institucional y las exigencias de un funcionamiento eficiente del mercado de trabajo. Pero también debe tener coherencia externa entendida como capacidad de adaptación a las condiciones económicas cambiantes. Se trataría de crear un sistema de reglas que, en palabras de François Sellier³⁴, sea susceptible de conciliar «el equilibrio económico» y la «justicia social», las dos lógicas diferentes sobre las que se apoyan los actores sociales.

La posible compatibilidad del marco institucional, de la estabilidad salarial y de los puestos de trabajo, con la consecución de la eficiencia, está presente en el análisis de Thurow, para el que la flexibilidad salarial si bien va dirigida a maximizar la producción presente, puede reducir la tasa de crecimiento de la producción en el futuro. Thurow considera que la limitación de la competencia por los salarios y el empleo se convierte en un intento que posibilita aumentar la productividad a largo plazo al permitir una mano de obra dispuesta a aceptar los cambios tecnológicos y el desarrollo de la formación interna. En palabras de Thurow: «Nadie cuestiona la proposición de que los salarios flexibles son necesarios en una economía para maximizar su producción actual (alcanzar su frontera de eficiencia estática), pero el argumento es que el esfuerzo dirigido a maximizar la producción actual puede ocasionar una tasa futura de crecimiento de la producción más lenta (su frontera de eficiencia dinámica). En la medida en que los beneficios potenciales de maximizar el crecimiento a largo plazo predominan generalmente sobre la maximización de los beneficios potenciales de la producción actual, los empresarios encontrarán beneficioso estructurar el mercado de trabajo con la finalidad de maximizar el crecimiento a largo plazo a costa de la producción a corto plazo. El limitar la competencia por los salarios y el empleo constituye una herramienta para el crecimiento de la productividad en el largo plazo»³⁵.

La elección real se da, por tanto, entre una estructura de mercado que maximice la producción presente y otra que maximice la tasa de crecimiento de la producción. La falta de competencia por salarios y empleo no constituye una imperfección del mercado que genera ineficiencia sino un ajuste funcional que permite conseguir eficiencia a largo plazo.

Por su parte, Doeringer y Piore muestran planteamientos similares acerca de los mercados internos, al afirmar que existe una relación entre la estructura de los grupos y su productividad, exponiendo, por ejemplo, que una de las características claves de los rendimientos económicos de los grupos sociales es su sentido de la «legitimi-

³⁴ SELLIER, François: «L'évolution des règles salariales dans le système français de relations professionnelles». REYNAUD, Jean-Daniel y otros: *Les systèmes de relations professionnelles. Examen critique d'une théorie*. París, Ed. Centre National de la Recherche Scientifique, 1990.

³⁵ THUROW, L.: *Op. cit.*, 1975, pág. 84.

dad». Para estos autores, los grupos que actúan en un conjunto de mecanismos institucionales que consideran legítimos tendrán un mayor rendimiento³⁶. En este mismo sentido, señalan que los mercados internos, cuando existen, pueden constituir una mejora de la eficiencia de la empresa y, quizá, del sistema económico en su conjunto. El que aumenten o no la eficiencia depende del grado en que las ventajas que tienen para la mano de obra reduzcan las eficiencias técnicas que proporcionan. La eficiencia, en sentido económico estricto, depende de los ahorros en el reclutamiento, selección y formación que proporciona el mercado interno de trabajo y la eficacia con que se reducen los costes de sustitución de los trabajadores al limitarse la rotación.

En muchos casos, el interés de los empresarios por la estructura eficiente del mercado de trabajo coincide con el interés de los trabajadores por la seguridad de empleo y la administración equitativa de las normas laborales. Cuando ocurre esto, las fuerzas que determinan los mercados internos se refuerzan mutuamente y no existe ningún conflicto entre la eficiencia y la seguridad de los trabajadores. A pesar de la reducción de la competencia que conlleva el mercado interno de trabajo, no resulta dañada la eficiencia. Sin embargo, en otros casos, la eficiencia interna del mercado interno de trabajo se puede reducir con normas encaminadas a aumentar la seguridad en el empleo o el trato equitativo de la plantilla interna en un grado superior al que los empresarios considerarían óptimo. De hecho, a menudo el principal propósito de estas normas es proteger a la plantilla externa cuando sus intereses están en conflicto con el deseo de eficiencia de los empresarios.

Añaden los mismos autores que «El grado en que disminuye la eficiencia cuando surgen conflictos, depende tanto de la capacidad del mercado interno para apoyar la ineficiencia sin ser destruido por competidores más eficientes, como del poder de negociación de la plantilla interna. La inversión en costes laborales fijos y la utilización de la formación en el trabajo dotan a los trabajadores de poder negociador al tener la posibilidad de amenazar con darse de baja o negarse a participar en el proceso de formación. Cuanto mayor sea ese poder de negociación, más probable es, *ceteris paribus*, que el mercado interno de trabajo contenga normas de trabajo ineficientes»³⁷.

Por otro lado, desde un punto de vista dinámico, estructuras de mercados internos que han sido eficientes en un momento determinado (no dándose, por tanto, conflicto entre eficiencia y costumbre), pueden dejar de serlo si ante unas condiciones cambiantes no son capaces de adaptar los procedimientos consuetudinarios en los que descansan las estructuras internas de salarios y de asignación de puestos de

³⁶ DOERINGER, P. y PIORE, M.: *Op. cit.*, 1985. Introducción págs. 34 y 35.

³⁷ DOERINGER, P. y PIORE, M.: *Op. cit.*, 1985, págs. 272-273. Ver también sobre este punto la pág. 71.

trabajo. También hay que tener en cuenta que los mercados internos de trabajo cuentan con una diversidad de instrumentos de ajuste ante cambios exógenos como cambios tecnológicos o excesos de demanda de trabajo (entendido como un cambio exógeno de la disponibilidad externa del trabajo), que influye en el intento de una empresa por mantener el equilibrio entre sus necesidades de personal y las cualificaciones existentes en el mercado externo de trabajo.

La empresa puede combinar un mínimo de once instrumentos de ajuste (aún teniendo en cuenta que no todos gozan de igual grado de flexibilidad): La remuneración salarial y no salarial, la modificación de las normas de asignación interna, el rediseño de los puestos, el mejoramiento de los procedimientos gerenciales, las vacantes, la subcontratación, las horas extraordinarias, la modificación de las normas de contratación, la modificación de los procedimientos de reclutamiento, el perfeccionamiento de procedimientos de selección, y la utilización de la formación interna. Hay que señalar que frente al aumento de salarios, la utilización de alguno de estos instrumentos, como por ejemplo la formación, ante el exceso de demanda de determinadas cualificaciones, a la vez que aumenta la productividad del trabajo no tiene las consecuencias inflacionistas de la utilización del instrumento salarial³⁸.

En suma, concluyen Doeringer y Piore acerca de este punto: «los mercados internos de trabajo pueden constituir una forma más eficiente de organización del mercado que los mercados de trabajo competitivos, siempre que existan costes laborales fijos y economías en el reclutamiento, la selección y la formación. Sin embargo, esta eficiencia puede ser menor como consecuencia de la oportunidad que ofrecen los mercados internos de trabajo a la plantilla interna para expresar su interés por las normas que aumentan la seguridad de empleo y el trato equitativo dentro del mercado»³⁹.

³⁸ Un desarrollo de cada uno de los instrumentos citados en DOERINGER, P. y PIORE, M.: *Op. cit.*, 1985, capítulo 5.

³⁹ DOERINGER, P. y PIORE, M.: *Op. cit.*, 1985, pág. 274.