



# DERECHO LABORAL Y DESARROLLO<sup>(1)</sup>

SIMON DEAKIN

*Profesor de la Universidad de Cambridge*

## I. INTRODUCCIÓN

Con frecuencia se afirma que el tipo de leyes laborales que han caracterizado a las economías industriales desde las décadas centrales del siglo veinte tiene poca relevancia en las condiciones de los actuales países en desarrollo. De acuerdo con este razonamiento, las leyes laborales solo pueden operar cuando se cumplen determinadas condiciones de fondo, incluido el empleo estable, una representación efectiva de los trabajadores y un alto grado de capacidad del Estado. Es probable que la conjunción del trabajo informal y la aplicación ineficaz de las normas en los países de bajos y medianos ingresos ocasione que las normas de Derecho Laboral resulten irrelevantes en esos contextos (Standing, 2011). Otro punto de vista, no del todo consistente con el primero, ya que presupone al menos algún grado de eficacia de la legislación laboral protectora del trabajador, es que la aplicación de las normas de Derecho Laboral en los mercados emergentes dañará su desarrollo (Langille, 2010). Varias conclusiones normativas fluyen de esas posiciones. Una de ellas es que la extensión de la protección “normal” o “estándar” de los trabajadores en los mercados emergentes debería retrasarse hasta que estos hayan alcanzado el nivel necesario de desarrollo (Sunstein, 1997). Otra, más radical, es que los mercados emergentes harían bien en evitar leyes laborales protectoras

---

(1) Traducción al español realizada por María Katia García Landaburu, miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

de los trabajadores en la medida de lo posible, teniendo en cuenta sus repercusiones supuestamente negativas para la eficiencia económica (Botero *et al.*, 2004).

En este estudio se tratará de presentar una perspectiva alternativa sobre la relación entre Derecho Laboral y desarrollo. Se argumentará que en el largo tiempo de surgimiento de las economías industriales, comenzando en Europa occidental y Norteamérica, y luego extendida por todo el mundo, el Derecho Laboral ha actuado como una institución de desarrollo, es decir, como un conjunto de mecanismos vinculados y prácticas que han contribuido al crecimiento económico y al logro de los objetivos de políticas complementarias que incluyen la reducción de la pobreza y la cohesión social. La sección II revisa dos de las teorías principales sobre derecho y desarrollo, la teoría del ajuste estructural y la teoría del origen legal (*legal origin theory*), y sugiere que, si bien pueden adoptar diferentes posiciones normativas sobre la conveniencia de la regulación del Derecho Laboral, comparten una concepción lineal de la relación entre el cambio legal y el económico. La sección III presenta una perspectiva *sistémica* que explica, en contraste con las ideas prevalecientes, cómo las normas del Derecho Laboral pueden ser entendidas coevolucionando con las instituciones económicas mientras la economía de mercado se desarrolla. La sección IV identifica las principales funciones regulatorias y las técnicas relacionadas con el Derecho Laboral vistas a través de un lente sistémico. La sección V presenta evidencia empírica sobre la reciente aplicación de las normas de Derecho Laboral en los países desarrollados y en desarrollo, a partir de series temporales del Centro Cambridge para la Investigación de Negocios-Indicadores de Regulación Laboral<sup>(2)</sup>. La sección VI presenta las conclusiones.

## II. DE LA TEORÍA DE AJUSTE ESTRUCTURAL A LA NUEVA ECONOMÍA INSTITUCIONAL: LOS LÍMITES DE LOS MODELOS LINEALES

Los modelos “estructurales de transformación” de Lewis (1954)<sup>(3)</sup> y Kuznetz (1955)<sup>(4)</sup> implican que las protecciones del Derecho Laboral deben seguir el proceso de crecimiento y no al revés. Las economías en desarrollo se benefician de una reserva de mano de obra barata que está asociada con la transición de una

---

(2) En inglés, *Cambridge Centre for Business Research-Labour Regulation Index, CBR-LRI*.

(3) Nota del editor: Willam Arthur Lewis (1915-1991) fue un reconocido economista caribeño, ganador del Premio Nobel de Economía de 1979 por sus investigaciones sobre desarrollo económico.

(4) Nota del editor: Simon Kuznets (1901-1985) fue un economista ruso-norteamericano, ganador del Premio Nobel de Economía de 1971 por sus estudios sobre el crecimiento económico y la distribución de los ingresos.

economía de subsistencia a otra basada en las relaciones de mercado y el trabajo asalariado. Ellas eventualmente llegarán al “punto de inflexión lewisiano” cuando las instituciones del mercado de trabajo, como el seguro social y la negociación colectiva, surjan como respuesta a la creciente dependencia salarial (Lewis, 1954). De manera similar, la “U” invertida de la curva de Kuznetz implica que la desigualdad aumenta en las etapas iniciales de la industrialización, para declinar solo más allá de cierto punto, en parte, a través del aumento de la capacidad de los sindicatos para movilizar el apoyo político a la legislación social (Kuznetz, 1955). Un supuesto relevante aquí es la expansión de los trabajos manufactureros, desplazando a los agrarios, creando las condiciones para la solidaridad de los trabajadores, con efectos en cadena para el proceso político; las demandas de los trabajadores se dirigen en primer lugar a la adopción del sufragio universal y luego a la construcción de un Estado de bienestar.

El modelo de Kuznets fue consistente con la evidencia empírica de la década de 1950, que indicaba una correlación entre los niveles transnacionales del PBI y la desigualdad. Entonces, como ahora, las economías desarrolladas mostraban niveles más bajos de desigualdad, tanto si se miden en términos de ganancias o en ingresos de los hogares, que las economías en desarrollo (Kuznets, 1955). La evidencia empírica para el movimiento ascendente inicial de la curva de Kuznets es, sin embargo, menos convincente; un análisis de corte transversal de países con distintos niveles de desarrollo indica que la desigualdad cae más o menos desde el inicio de la transición de las economías rurales y tradicionales a las industrializadas, orientadas al mercado (Palma, 2013).

Una forma diferente de abordar el tema es mirar la experiencia de cada país a través del tiempo. Que la desigualdad aumentó en las primeras etapas de la industrialización en los países de Europa occidental es un tema muy controvertido, en gran parte debido a que la evidencia base para este periodo es pobre. Sin embargo, se ha establecido que una disminución duradera de la desigualdad comenzó en Norteamérica y Europa desde finales de la década de 1910 y continuó hasta la década de 1970, cuando revirtió en primer lugar en los EE.UU. y el Reino Unido y luego de forma más general en las economías industrializadas (Piketty y Saez, 2007). No está claro si este retroceso supone una refutación de la curva de Kuznets dado el relativamente corto periodo en el que se ha producido en comparación con la larga marcha en favor de los resultados igualitarios que la precedieron, pero claramente muestra que el progreso hacia una mayor igualdad en las condiciones de una economía de mercado no es irreversible (Piketty, 2014).

Un problema en la aplicación de los modelos de Lewis y Kuznets a los contextos de un país en particular es su indeterminación en el momento de la transición

de una etapa de organización del mercado a otra. A finales de la década del 2000 esto se convirtió en un tema controvertido en el análisis de los salarios y las tendencias del empleo en los países de ingresos medios. En el contexto de la India el debate se ha centrado en cuál ha sido la razón por la cual un mayor crecimiento económico desde la década de 1990 no ha dado lugar a una reducción considerable en el empleo informal de la manera que estaba implícita en alcanzar el punto de inflexión de Lewis. Los datos más recientes sugieren que el empleo formal está aumentando y pronto podría alcanzar el 10 % de la fuerza laboral (IHD, 2013), pero aun así esto no sugiere que se haya alcanzado ningún tipo de coyuntura crítica. En China el debate no ha girado tanto sobre la extensión del empleo informal, aunque esto es sin duda un tema controvertido en términos de definiciones y datos, como sobre la existencia o no de las tendencias hacia la igualdad salarial y el aumento de los ingresos reales de las regiones y sectores urbanizados (Kuruvilla *et al.*, 2011).

La terminología de “puntos de inflexión” sugiere que el movimiento a largo plazo de las sociedades hacia una mayor igualdad es impulsado por factores económicos y tecnológicos a los que las instituciones, incluido el sistema legal, responden. No es difícil ver cómo, dentro de los términos de los enfoques Lewisiano y Kuznetziano, el Derecho Laboral podría ser a la vez causa y efecto de los resultados igualitarios en puntos concretos en el proceso de transición, pero ningún modelo ofrece un recuento claro del papel de las instituciones en la configuración del proceso de desarrollo, en parte debido a que su enfoque está en otro lugar.

La nueva economía institucional (*New institutional economics*, en adelante, NIE), por otra parte, pone a las instituciones en el centro del escenario, proponiendo que el sistema legal y los aspectos conexos del marco regulatorio pueden afectar el crecimiento económico y el desarrollo, dependiendo del enfoque que se tome en la gobernanza de las relaciones de mercado. La suposición aquí es que un marco jurídico para una economía industrial es necesario para reducir los costos de transacción asociados con la operación de las empresas y mercados (North, 1990, 2010). Los mercados no son, o al menos no del todo, autosostenibles; se basan en los sistemas de Derecho Privado para precisar los derechos contractuales y de propiedad, los componentes básicos de intercambio, y en el Derecho Comercial y Empresarial de manera más general para apoyar el funcionamiento de las empresas. Aunque los mercados pueden operar fuera del alcance del sistema legal, y a menudo lo hacen de manera autónoma de cualquier modo particular de imposición de la ley sobre derechos contractuales y de propiedad, un régimen jurídico apropiadamente enmarcado puede ayudar a fomentar la confianza en las instituciones del mercado y profundizar la división del trabajo asociado con el

desplazamiento por la empresa y el mercado de las formas tradicionales de organización económica.

En principio, el enfoque de NIE no está en conflicto con el Derecho Laboral. Un caso basado en la eficiencia puede ser hecho por ciertas instituciones del Derecho Laboral, en particular, el contrato de trabajo, en el apoyo a la coordinación administrativa y la división del trabajo dentro de la producción, ayudando así a la aparición de empresas industriales integradas verticalmente, mientras que la legislación laboral protectora del trabajador en sus diversas formas, incluidas las normas sobre tiempo de trabajo, protección contra el despido arbitrario y normas que prevén la representación de los trabajadores, pueden entenderse como la compensación de los efectos de la información asimétrica en los mercados laborales y la imperfección en la contratación laboral (Deakin y Wilkinson, 1999). Una creciente literatura conductual ha señalado los efectos de las normas de equidad en el empleo, que pueden estabilizar las relaciones de intercambio de largo plazo y mejorar la cooperación entre los trabajadores y los empleadores (Bartling *et al.*, 2013).

Sin embargo, estos aspectos de NIE parecen haber tenido poca influencia en el campo de la economía del desarrollo. En este contexto la NIE está asociada a la idea de que las leyes laborales que protegen a los trabajadores constituyen rigideces o inflexibilidades que frenan el desarrollo y la modernización. Este punto de vista está vinculado a la literatura de la teoría del origen legal, que se ha asociado con una serie de influyentes (aunque cuestionados) hallazgos empíricos: en primer lugar, que los sistemas de *common law* regulan el mercado de trabajo con menos intensidad que sus homólogos de *civil law*; y, en segundo lugar, que las leyes laborales que protegen a los trabajadores tienen efectos nocivos sobre el empleo y el crecimiento. El principal estudio empírico que hace frente a la legislación laboral desde un punto de vista de sus orígenes jurídicos, de Botero *et al.* (2004), sostuvo que una mayor regulación del mercado de trabajo estaba asociada con un sector formal más pequeño en los países en desarrollo, una conclusión apoyada por estudios de países como la llevada a cabo por Besley y Burgess (2004) para la India.

El enfoque de la teoría del origen legal invirtió completamente el entendimiento inicial de la relación entre los países desarrollados y los países en desarrollo. Como hemos visto, la teoría del ajuste estructural concibe el desarrollo como un proceso lineal que implica el desplazamiento de economías basadas en la subsistencia a economías sustentadas en el mercado. Como parte de este proceso, los países en desarrollo pueden—si no inmediatamente, al menos en el momento oportuno— adoptar el sistema de trabajo asalariado y las instituciones complementarias del mercado de trabajo. Se reconoció que este proceso podría verse obstaculizado

por la dependencia de los países en desarrollo al acceso a los mercados de los ya desarrollados, y en los términos de intercambio comercial desfavorables que tal dependencia implica (Singer, 1950; Prebisch, 1950). Apoyo empírico a la hipótesis de Singer-Prebisch demostró que los países en desarrollo sufrían términos deteriorados de intercambio con los países industrializados del hemisferio norte; una posible explicación de esta tendencia fue la mayor proporción del producto nacional capturado por la mano de obra en los países desarrollados. Por lo tanto, la propagación de la negociación colectiva y del Estado de bienestar en el mundo industrializado podría ser interpretada como una barrera para la aparición de las mismas instituciones en los mercados emergentes. Sin embargo, entre las décadas de 1950 y 1970, cuando la OIT estaba en el apogeo de su influencia después de la guerra, la hipótesis de Singer-Prebisch fue entendida como una justificación para la difusión de los estándares laborales que se habían originado en Europa y Norteamérica con el resto del mundo: se esperaba un proceso de nivelación, que cancelaría algunos de los efectos del intercambio desigual.

La teoría del origen legal y el Consenso de Washington con el que llegó a ser asociada invirtieron este entendimiento de varias maneras. La primera fue para argumentar que, en el mundo desarrollado, fueron los sistemas con el nivel más bajo de regulación en favor de los trabajadores los sistemas de *common law*, encabezados por los EE.UU. y el Reino Unido, los que tenían los regímenes de Derecho Laboral óptimos desde el punto de vista de la eficiencia económica y el crecimiento (Botero *et al.*, 2004). Esto contradecía la visión, implícita en los modelos de Lewis y de Kuznets, de que a medida que las economías de mercado se desarrollan, son propensas a adoptar leyes laborales más protectoras, no menos protectoras. En segundo lugar, la teoría del origen legal vio el trasplante de los estándares laborales originarios de las experiencias nacionales del “norte global”, que normalmente componen el contenido de los Convenios y Recomendaciones de la OIT, como lo más activamente perjudicial para las perspectivas de desarrollo en el resto del mundo. Esta fue la opinión adelantada por el Banco Mundial a través de sus informes *Doing Business* en todo el transcurso de la década del 2000 (Banco Mundial, varios años).

El núcleo empírico de la teoría del origen legal, a saber, la afirmación de que los sistemas de *common law* disfrutaban de un crecimiento económico superior a los de *civil law* (La Porta *et al.*, 1998; Mahoney, 2002), no ha resistido la prueba del tiempo. De hecho, esta afirmación ya no es aceptada por los que la presentaron primero (La Porta *et al.*, 2008; ver además Klerman *et al.*, 2012). Reclamaciones secundarias sobre el efecto que normas de un determinado tipo favorecen el crecimiento económico –las que apoyan los derechos de los accionistas, en el caso del Derecho Societario, y la prerrogativa de gestión y prácticas de contratación flexibles, en el caso del Derecho Laboral– siguen siendo, en el mejor de los

casos, controvertidas. El balance de la evidencia sugiere que las leyes laborales a favor de los trabajadores, que generalmente promueven la igualdad, pueden hacerlo sin imponer costos de eficiencia, al menos en determinadas circunstancias (Deakin *et al.*, 2014a, 2014b). El fundamento teórico de la teoría del origen legal, la afirmación de que las instituciones jurídicas tienen un efecto exógeno a la economía, también es dudoso, a la luz de la evidencia de causalidad inversa, con leyes laborales respondiendo a las condiciones políticas a nivel de país y para el funcionamiento del ciclo de los negocios (Deakin y Sarkar, 2011).

### **III. MÁS ALLÁ DE LOS MODELOS LINEALES: UNA VISIÓN SISTÉMICA DE DERECHO LABORAL Y DESARROLLO**

Los principales paradigmas del Derecho y el desarrollo emplean una lógica lineal cuando ofrecen diferentes predicciones sobre los efectos del cambio legal y diferentes recetas políticas. Los modelos de ajuste estructural suponen que el trabajo asalariado y las instituciones del mercado de trabajo relacionadas surgirán en respuesta a las condiciones de la industrialización. La nueva economía institucional, a través de su variante del origen legal, concibe que el desarrollo económico fluye del establecimiento de un régimen jurídico que favorece los derechos de propiedad y la libertad de contratación. La dirección de causalidad se invierte, pero el proceso es muy similar: un movimiento lineal que culmina en una economía “moderna” basada en el mercado. Ambas teorías tienen dificultades para adaptarse a las variadas experiencias a nivel de los diferentes países que no conforman el patrón de desarrollo esperado, y tienen dificultades para explicar la reversión de las tendencias históricas que contradicen la hipótesis de un proceso lineal y teleológico hacia la modernidad.

Abogados laboristas en busca de un marco teórico capaz de explicar la diversidad de experiencias de los países en diferentes puntos de desarrollo podrían orientarse hacia modelos, llamados diversamente, “evolutivo”, “reflexivo” y “sistémico”, que han demostrado tener arraigo en el estudio del derecho en las economías industrializadas (Deakin y Rogowski, 2013), y se pueden aplicar a las cuestiones que afectan a los mercados emergentes. Estas teorías consideran las normas de Derecho Laboral no como variables exógenas que actúan en un mercado de trabajo en gran medida autoconstituido, sino como mecanismos de gobernanza endógenos que surgen en el contexto del desarrollo a largo plazo de las economías de mercado. Así, la relación entre las instituciones y los mercados es una de *interacción sistémica*.



Muchos abogados laboristas, consciente o inconscientemente, se suscriben a una visión teleológica de la evolución de la regulación laboral, según la cual el “movimiento de las sociedades progresistas” del estatus al contrato en el siglo XIX (Maine, 1861) fue sucedido por más o menos un siglo de desarrollo social asociado con el avance del Derecho Laboral y el Estado de bienestar. Ahora sabemos por la investigación histórica que esta no es una buena explicación del crecimiento de las instituciones del mercado de trabajo en el “norte global”. La regulación de salarios y seguros sociales no apareció después de la sociedad industrial en Europa occidental y Norteamérica. En lugar de ver el Derecho Laboral y la seguridad social simplemente como una respuesta a la industrialización, debemos entenderlos como parte de las condiciones previas constitutivas para el surgimiento de la economía de mercado en el periodo de la larga duración (*longue durée*)<sup>(5)</sup> tras el fin del feudalismo (Deakin y Wilkinson, 2005).

En las sociedades europeas occidentales de la edad moderna, el precursor de la seguridad social fue la ‘Ley de Pobres’ (*Poor law*)<sup>(6)</sup>, un sistema selectivo y coercitivo, pero que, no obstante, abordaba lo que ahora consideramos como riesgos laborales derivados de la dependencia salarial (Lis y Soly, 1979). El “pobre” era el que dependía del salario, los que ‘trabajan para vivir’ y cuya condición de carencia de propiedad los expuso a la “mala suerte” en una economía de mercado semidesarrollada (Deakin y Wilkinson, 2005). Para hacer frente a estos riesgos, existieron en Inglaterra formas embrionarias de compensación por desempleo y pensiones de vejez antes de la Revolución Industrial. Ellas fueron respaldadas por un sistema de impuestos sobre la propiedad que se administró localmente, pero estaba organizada a través de la legislación nacional. La capacidad del Estado puede haber sido rudimentaria para los estándares modernos, pero esta no fue una época de *laissez-faire* en algo más que un sentido retórico; el Estado británico moderno reguló intensivamente las formas emergentes de trabajo asalariado. El gasto de la Ley de Pobres superó el crecimiento de la población durante los siglos XVI y XVII, y en 1800 había alcanzado siete veces el nivel per cápita de los vecinos y competidores continentales de Gran Bretaña (Solar 1995). En un momento en que gran parte del empleo era de temporada, en algunas regiones

---

(5) Nota de la traductora: es un término que se emplea para distinguir un nivel de tiempo distinto a la coyuntura o a los hechos de corta duración, que se caracteriza por una estabilidad grande en el tiempo. Fue utilizado en un estudio sobre el mundo mediterráneo en la época de Felipe II por Fernand Braudel (1902-1985), historiador francés que consideró los efectos en la historia de la economía y de la geografía.

(6) Nota de la traductora: las leyes de pobres fueron dictadas en Inglaterra desde el siglo XVI para ayudar a los pobres, estableciéndose el tipo de ayudas que se brindaban (asilo, aprendizaje), a quiénes iban dirigidas (ancianos, enfermos, niños) y cómo se financiaban (principalmente a través de impuestos), además de fijar castigos para quienes pudiendo trabajar no lo hacían. Estas normas fueron modificándose sucesivamente hasta ser abolidas después de la Segunda Guerra Mundial.

en torno a una cuarta parte de todos los hogares recibirían asistencia ofrecida a los pobres en sus casas (*outdoor relief*) en algún momento del año (Arkell, 1987). Las tasas de reemplazo (*replacement rates*) de los pagos relacionados con el desempleo fueron más generosas en términos comparativos de las que se aplicaron en muchos momentos del siglo XX (Thomson, 1984; Snell y Millar, 1987). Este no fue un sistema dependiente, en su mayor parte, de la caridad privada: se instituyó públicamente y fue legalmente regulado, en la medida en que el acceso a la ayuda fue visto, en varios puntos, como el “privilegio peculiar” o el derecho de los trabajadores pobres (Snell, 1985).

No debería ser una sorpresa que la primera “nación industrial” también fue la primera en contar con un sistema nacional integral de regulación del mercado de trabajo apropiado para una economía en la que la gran parte de la población activa ya no tenía acceso a la tierra o a la familia extensa como medio de subsistencia. Esto no quiere decir que la industrialización, por sí sola, satisficiera las condiciones de aparición del Derecho Laboral como una forma de regulación construida alrededor de la figura de la relación laboral. El Derecho Laboral solo se convirtió en realidad en Gran Bretaña a finales del siglo XIX, y comienzos del siglo XX, cuando la extensión del derecho de voto creó partidos políticos de la clase trabajadora, que presionaron por formas igualitarias e inclusivas de legislación social. En este periodo, en toda Europa la llegada de la política democrática allanó el camino para leyes que proporcionaron un marco para la negociación colectiva y las formas solidarias de seguro social (Wedderburn, 1980; Hepple, 1986). Pero los aspectos más punitivos de la Ley de Pobres se desecharon por otras razones, una de las cuales fue la creciente comprensión de que obligar a los pobres a través de la imposición de condiciones degradantes para la recepción de ayuda era costoso en términos de uso de recursos y contraproducente, en el sentido de contribuir activamente a la precarización y al subempleo, al que se pretendía dar respuesta (Webb y Webb, 1909).

La aparición de la “relación de trabajo estándar” (*Standard Employment Relationship*, en adelante, SER) como el foco de la regulación del Derecho Laboral en Europa occidental y Norteamérica en las primeras décadas del siglo XX ilustra muy bien el carácter coevolucionario de las normas de Derecho Laboral, es decir, el sentido en que ambos inician y responden a cambios en el entorno económico e industrial. La institución de Derecho Laboral de la SER fue una respuesta al incremento de la negociación colectiva y a la integración vertical de la empresa, pero también contribuyó a su normalización y difusión. El declive de la SER como un punto focal para la regulación legal y la organización económica desde finales de la década de 1970 es una tendencia común a todas las sociedades industriales, al igual que todas fueron afectadas, aunque de diferentes maneras, por

su ascenso. Sin embargo, la disminución de la cobertura de la negociación colectiva y la fragmentación de los mecanismos de distribución de riesgos del Estado de bienestar no han visto un retorno a formas premodernas de trabajo asalariado. La gran mayoría de contrataciones laborales en el norte del globo sigue tomando la forma de relaciones de trabajo de duración indeterminada, y la SER sigue siendo un punto de referencia normativo para la regulación del Derecho Laboral, incluso, o quizás sobre todo, en el ámbito de la regulación del tiempo parcial, el plazo fijo y el empleo temporal (Deakin, 2013). La propia SER está evolucionando como respuesta a los cambios en los patrones de participación laboral y la organización industrial (Bosch, 2004; Lee y McCann, 2008).

La SER sigue siendo un punto de referencia para el Derecho Laboral, ya que, a pesar de los cambios que han tenido los mercados laborales de los países industrializados desde la década de 1970, no ha habido un cambio fundamental en la naturaleza de las relaciones sociales y económicas que caracterizan a una economía de mercado. Por el contrario, la exposición a los riesgos asociados con la dependencia salarial se ha intensificado a medida que la negociación salarial y el Estado de bienestar se han reestructurado. El Estado de bienestar no ha desaparecido del todo, pero se ha vuelto más selectivo en la protección que confiere a los grupos de ingresos medios y altos, que se benefician desproporcionadamente de subsidios fiscales al consumo privado, y más severo en su acercamiento a los desempleados y a los trabajadores pobres. Ha habido retrocesos similares para el Derecho Laboral en el pasado, y es poco probable que los cambios tecnológicos y organizativos contemporáneos signifiquen un cambio permanente alejado de la SER (Deakin, 2013).

Argumentar a favor de la continua relevancia de la SER en el contexto de las sociedades industrializadas no es asumir que las instituciones del Derecho Laboral pueden ser trasplantadas de forma automática a los mercados emergentes. No es realista prever la extensión de estas instituciones desarrolladas durante muchos siglos en Europa occidental y Norteamérica a los países en desarrollo en cuestión de décadas. En algunos países de bajos ingresos, el acceso continuo a la tierra o a la familia extensa puede limitar la necesidad de algunos de los mecanismos de distribución del riesgo que caracterizan a las sociedades con una historia más larga de industrialización. Aunque como el Derecho Laboral está experimentando un periodo de estancamiento, en Norteamérica, y una crisis de confianza, en el oeste de Europa, el proceso de construcción de la negociación salarial y de los sistemas de seguros sociales para hacer frente a las consecuencias de la industrialización está muy presente en la agenda de los responsables políticos en América Latina (Fraile, 2009) y China (Cooney *et al.*, 2013). Lejos de haber concluido, el debate sobre la forma apropiada de regulación del Derecho Laboral

para las economías de mercado industriales está entrando en una nueva fase, caracterizada por el experimentalismo y la innovación en los diferentes contextos nacionales y regionales.

#### **IV. FUNCIONES Y TÉCNICAS REGULADORAS ASOCIADAS CON EL DERECHO LABORAL**

Dentro del marco teórico descrito, algunas más específicas funciones regulatorias y técnicas del Derecho Laboral y aspectos relacionados con la regulación del mercado laboral pueden ser descritos ahora. Las leyes laborales son multifuncionales y se implementan a través de una amplia y variada gama de técnicas regulatorias.

##### **1. Funciones**

El Derecho Laboral facilita la *coordinación económica* tanto a nivel de las empresas u organizaciones como a nivel del mercado. La institución jurídica del contrato de trabajo proporciona un reconocimiento legal y un sustento fundamental para el ejercicio de la autoridad de gestión dentro de la empresa, una característica de las organizaciones que es vista como un ahorro en costos de transacción (Williamson, Wachter y Harris, 1975). Las leyes de protección del empleo y las leyes de salario mínimo, al exigir a los empleadores que internalicen determinados costos, proporcionan un incentivo para que utilicen el trabajo de manera eficiente y hagan las inversiones correspondientes en tecnología y diseño organizacional (Kaufman, 2009; Deakin y Wilkinson, 2009).

A nivel de empresas, las normas de Derecho Laboral ayudan a superar los problemas de acción colectiva que puedan derivarse de las asimetrías de información o del parasitismo. La regulación de las ofertas de formación ilustra sobre los posibles costos para los empleadores de la ausencia de normas de Derecho Laboral. El parasitismo, en forma de reclutamiento de trabajadores de los competidores, puede actuar como un desincentivo para que los empleadores provean capacitación cuyo valor puede ser aprovechado por los competidores. Las leyes que exigen a los empleadores invertir un determinado porcentaje de sus ventas netas en entrenamiento o para contribuir a un fondo de formación colectiva a través de un impuesto de formación son una respuesta común a este tipo de problema (Acemoglu y Pischke, 2002).

La *distribución del riesgo* es una de las principales funciones de la seguridad social. Los planes de seguros sociales colectivizan los riesgos sociales, exigiendo a los empleadores y trabajadores pagar a un fondo común del cual pueden

ser satisfechos los reclamos en materia de compensaciones por desempleo y pensiones de jubilación, por ejemplo. Los planes difieren en la forma en que son financiados y en el equilibrio entre los fondos a cargo de las autoridades públicas (*public provision*), que se basa normalmente en el principio de “reparto” (*pay as you go*)<sup>(7)</sup>, y los llamados sistemas de capitalización que por lo general dependen de apoyos fiscales de diversos tipos. A pesar de estas diferencias, todos los planes de seguros dependen de las transferencias, que son más o menos explícitas, de la población activa a aquellos que reciben los beneficios. Debido a que el trabajo no se puede almacenar, esto es tan cierto para los sistemas de capitalización como para los que se basan en el “reparto”. La principal diferencia entre los sistemas de capitalización y los sistemas basados en las contribuciones a la seguridad social está en el grado de redistribución que alcanzan entre los grupos expuestos a diferentes niveles de riesgo.

Los sistemas de seguros sociales son complementarios a las regulaciones del Derecho Laboral que tienen el efecto de estabilizar la relación de trabajo, tales como las leyes de salario mínimo, los mecanismos de extensión de los convenios colectivos a nivel sectorial y la legislación de protección del empleo. En los sistemas donde ese tipo de intervención es débil, los sistemas de seguridad social tienden a ser desestabilizados y a ser desplazados por pruebas para comprobar los ingresos y determinar si corresponde otorgar prestaciones de seguridad social (*means-testing*), y depender de asistencia social basada en las necesidades. Esta particular mezcla de mecanismos –débil regulación en el mercado junto con *means-testing*– puede reducir los costos directos a los empresarios (que ya no tienen que pagar los salarios mínimos o altas cargas sociales), pero los desplaza hacia el Estado, en forma de más altos gastos de bienestar. Cuando estos se extienden al pago de beneficios laborales a los menos remunerados, encarece los costos del riesgo moral asociado con el recorte de pago de los empleadores en respuesta a la disponibilidad de subvenciones salariales (como es el caso, en la actualidad, del sistema de créditos fiscales británico). *Means-testing* de los beneficios, sobre todo cuando se combinan con el pago de subsidios salariales, crean altas tasas marginales de impuestos para los salarios más bajos que pueden tener un impacto potencialmente negativo sobre la oferta de trabajo (Deakin y Wilkinson, 2005: Ch. 3).

---

(7) Nota de la traductora: la OIT define el sistema financiero de reparto puro como el “Sistema en que, en teoría, cada año se determina el costo del régimen –gasto total por prestaciones o beneficios concedidos– y se lo relaciona con la masa salarial, es decir, con el total de salarios sujetos a cotización. De esta forma, la prima anual –tasa de contribución– será igual a las prestaciones o beneficios concedidos en un determinado año divididas entre el total de salarios sujetos a cotización. Organización Internacional del Trabajo. Estudio Financiero Actuarial del Seguro Social de Salud en el Perú (EsSalud), 2012, p. 185.

*El mantenimiento de la demanda de bienes y servicios* es otro de los objetivos abordados por la regulación del Derecho Laboral. Por ejemplo, la introducción de la legislación sobre el salario mínimo y las leyes sobre el deber de negociar colectivamente en el *New Deal* de Estados Unidos<sup>(8)</sup> de la década de 1930 fue motivada en parte por el objetivo de mantener el poder adquisitivo bajo condiciones de depresión económica (Kaufman, 2009: 38-41). Las normas de Derecho Laboral que tratan de estabilizar los salarios en momentos de fluctuaciones temporales de la demanda, por ejemplo, al exigir a los empleadores que absorban los costos de los despidos, o proporcionando compensación al trabajo de corta duración (una respuesta generalizada entre los sistemas europeos continentales al final de la década de 1970 y principios de la década de 1980, y de nuevo en respuesta a la recesión de 2008-2009), funcionan de una manera similar, al igual que las normas que rigen los despidos por motivos económicos, que rara vez imponen una barrera sobre los despidos, pero imponen requisitos de procedimiento diseñados para que sean una cuestión de último recurso.

*Democratización*, en el sentido de promoción de formas participativas de gobernanza y toma de decisiones, es un aspecto importante de la regulación del Derecho Laboral. El Derecho Laboral es, en cierto sentido, la consecuencia de la democratización (Wedderburn, 1980). El reconocimiento de los derechos sindicales y la extensión de los sistemas de seguros sociales fueron simultáneos en las sociedades europeas occidentales con el avance del sufragio universal en el siglo XIX y comienzos del siglo XX. Como el derecho al voto se extendió, los grupos de interés que podían beneficiarse de la protección del Derecho Laboral podían ser movilizados más fácilmente.

Pero el Derecho Laboral también puede contribuir a la democratización. La legitimidad de las normas de Derecho Laboral sigue dependiendo, en gran medida, del papel de los procesos democráticos en la formulación de la legislación. Como se señaló anteriormente, los mecanismos del Derecho Laboral implican compensaciones distributivas incluso en contextos donde hacen una contribución neta positiva al bienestar de la sociedad. En estas circunstancias, las formas inclusivas de deliberación pueden proporcionar un mecanismo para lograr la legitimidad alrededor de particulares compromisos distributivos. La evolución de la negociación colectiva hacia formas de base más amplia de *diálogo social y civil*, que implican la inclusión de una gama más amplia

---

(8) Nota de la traductora: se denomina como *New Deal* (Nuevo Acuerdo) a la política implementada en Estados Unidos por el presidente Franklin Delano Roosevelt, entre 1933 y 1939, que buscaba reducir los efectos de la crisis económica y financiera de inicios de esa década, provocada por la caída de Wall Street en 1929, y que entre otras cosas buscaba reactivar las obras públicas para generar empleo e incrementar la cobertura de la seguridad social, protegiendo a los desempleados, los ancianos y los discapacitados.

de partes afectadas que las representadas en las formas tradicionales de determinación de los salarios, son relevantes en este contexto (Negrelli, 2012).

Las normas del Derecho Laboral que tienen como objetivo la promoción de oportunidades económicas y una mayor cohesión social contribuyen al *empoderamiento*. Aunque estas medidas son potencialmente propicias para el crecimiento económico, también se refieren directamente a una amplia gama de objetivos de desarrollo humano. Estos pueden ser entendidos por referencia al concepto de las capacidades, es decir, la libertad positiva de los individuos para lograr una gama de actividades o resultados deseados a través de (en este contexto) empleo (Sen, 1999). Las leyes de salario mínimo, que mejoran las oportunidades de los trabajadores con bajos salarios para encontrar un empleo estable y bien remunerado, y las leyes de discriminación, que mejoran el acceso al mercado por parte de los grupos excluidos o desfavorecidos, son algunos de los tipos de regulación del Derecho Laboral que pueden ser vistos como dirigidos a una agenda basada en capacidades para los fines de las políticas sociales (Deakin y Wilkinson, 2000). Los sistemas de seguros sociales también tienen un papel en la mejora de las capacidades, mediante la promoción de la cohesión social y de ese modo facilitar la movilidad laboral y el empleo, de ahí el alto grado de correlación entre el grado de prestaciones de la seguridad social y los resultados del desarrollo humano (Ahlering y Deakin, 2007).

## 2. Técnicas

Las técnicas de regulación del Derecho Laboral también se pueden entender desde una perspectiva sistémica. En la literatura económica, las regulaciones del Derecho Laboral tienden a ser vistas como la imposición de términos mandatorios para las partes de los contratos de trabajo, o de lo contrario, calificando su autonomía contractual. Si bien esta no es una descripción inexacta de ciertos mecanismos del Derecho Laboral (por ejemplo, normas de salario mínimo), no es cierto en la mayoría de ellos. La regulación del Derecho Laboral hace amplio uso de técnicas “reflexivas” para la promoción de mecanismos de autorregulación (Gahan y Brosnan, 2008). Estos incluyen el establecimiento de reglas por defecto de diversa índole, que se aplican solo ante la ausencia de acuerdo en contrario de las partes, con preferencia sobre las normas mandatorias; permitiendo la derogación controlada de normas estatutarias a través de la negociación colectiva o (menos usual) individual, o por medio de la acción administrativa, creando así un espacio para que las leyes se adapten a las condiciones a nivel de la empresa o la industria; y proporcionando subsidios fiscales para los arreglos contractuales, a condición de que cumplan con los estándares de protección pertinentes.

El tiempo de trabajo es un área de la regulación que ilustra la variedad de técnicas que se utilizan en los sistemas de Derecho Laboral. En el sistema del Reino

Unido, las leyes que se remontan a principios del siglo XX controlaban el trabajo nocturno de las mujeres no mediante la imposición de una prohibición total, pero permitiendo que los empleadores busquen la exención de las restricciones legales a cambio de aceptar las condiciones (tales como controles de salud y de seguridad, y el suministro de transporte) establecidas por los Inspectores de Fábrica (*Factory Inspectors*)<sup>(9)</sup>. En las décadas de 1990 y 2000, las reformas del tiempo de trabajo en Francia, asociadas con la introducción de la semana laboral de 35 horas, fueron acompañadas de disposiciones que permitían a los empleadores variar horas para arriba y para abajo, y aprovechar horarios de trabajo anualizados más flexibles sobre la base de las negociaciones con los sindicatos a nivel de establecimiento y a nivel de empresa. En Alemania se ha logrado un alcance similar de adecuación de las normas de trabajo mediante el uso de las llamadas “cláusulas de apertura” en los convenios colectivos a nivel sectorial. La técnica de utilizar la legislación para promover “la negociación a la sombra de la ley” ha orientado los estándares a escala europea establecidos por la Directiva de Tiempo de Trabajo<sup>(10)</sup>, que en estos aspectos se basa en la experiencia de los Estados miembros.

El seguro social es otro ejemplo de diversidad regulatoria. En varios sistemas, los planes de pensiones de jubilación estatales permiten la subcontratación por los empleadores a condición de que los regímenes ocupacionales privados cumplan ciertas condiciones relativas al nivel y la seguridad de los beneficios. Los sistemas privados reciben, en efecto, un subsidio fiscal, que está condicionado a que cumplan al menos los estándares del sistema estatal (Baldwin, 1990; Esping-Andersen, 1991).

Donde las *normas mandatorias* son formalmente impuestas, aún dejan margen para decisiones estratégicas a ser ejercidas por los empleadores. Por ejemplo, las empresas pueden responder a la legislación del salario mínimo mediante la mejora de la eficiencia productiva y organizativa, y a la legislación por despido improcedente mediante la selección de postulantes más cuidadosamente. En este contexto, las normas de Derecho Laboral pueden operar como “restricciones beneficiosas” (Streeck, 1997) que tienen efectos positivos de eficiencia.

---

(9) Nota de la traductora: los Inspectores de Fábrica son funcionarios que se encargan de comprobar que las fábricas tengan medidas de seguridad y salud adecuadas. Surgieron en el Reino Unido, cuando la Ley de Fábricas de 1833 les asignó la tarea de verificar las condiciones en que trabajaban los niños en las fábricas textiles, comprobando los límites de edad y las horas de trabajo, pudiendo para ello entrar libremente a cualquier fábrica y dictar reglamentaciones para la aplicación de la ley.

(10) Nota del editor: se refiere a la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y Consejo del 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.



El carácter de mínimo o “piso de derechos” de la mayoría de las normas de Derecho Laboral también influye en la forma en que operan en la práctica. Mientras que, en la mayoría de los sistemas, una derogación a la baja de los salarios y estándares de tiempo de trabajo no es (en principio) permitida, los empleadores y los trabajadores (o sus representantes) no están impedidos de acordar beneficios o protección superiores. En la práctica, muchas, si no la mayoría de las empresas de un sector o país determinado, no serán afectadas directamente por el salario mínimo o las leyes del tiempo de trabajo, debido a que ya cumplen con las normas legales pertinentes. Al descartar la competencia entre las empresas sobre la base de bajos salarios o tiempo de trabajo excesivo, las normas laborales de este tipo implícitamente fomentan la negociación por encima del “piso” y así pueden ser vistas como teniendo una dimensión reflexiva (en el sentido de fomentar la autorregulación) a pesar de su forma obligatoria.

Los sistemas de Derecho Laboral varían considerablemente con respecto a sus *modos de aplicación*. Además de las reclamaciones de responsabilidad civil ante los tribunales laborales especializados, que son el tipo normal de mecanismo de aplicación, se puede hacer uso de las sanciones penales, las medidas administrativas y de autoayuda a través de la acción colectiva. La mezcla de los mecanismos de control que se puede observar a través de los sistemas es la consecuencia de la diversidad de tradiciones jurídicas y de la capacidad organizativa de los grupos de interés más allá del sistema legal. La eficacia de los regímenes de aplicación no puede ser directamente medida por la severidad de las sanciones disponibles o por referencia a indicadores tales como el volumen de litigios o los niveles de gasto en instituciones especializadas. La aplicación coercitiva puede ser contraproducente, y altos niveles de cumplimiento o de aceptación de las normas laborales a menudo se pueden lograr por otros medios. El cumplimiento está ligado a la percepción de la legitimidad de las normas laborales. Así, la participación de los grupos afectados en el proceso de formulación o negociación del contenido de las leyes, a través de procesos de diálogo social y civil, puede ser una mejor forma de garantizar su aplicación que enfoques de arriba hacia abajo basados en sanciones formales. Este punto de vista hace hincapié en el valor de las formas deliberativas de formulación de leyes dentro de un marco de gobernanza “descentrado” o “multinivel”. La práctica de “leyes laborales negociadas” se ha vuelto más común. El desarrollo del diálogo social transnacional en el contexto de la Unión Europea desde principios de la década de 1990, permitiendo a los representantes de los empleadores y de los trabajadores participar en la formulación del contenido de las directivas de política social, representa una extensión de las prácticas a nivel nacional de la negociación tripartita (“concertación”) que se desarrolló en los Estados miembros en el curso de las décadas de 1970 y 1980.

Desde una perspectiva de desarrollo humano, la creación de oportunidades económicas para las personas es el principal criterio para la evaluación de las normas de Derecho Laboral. La expresión formal de “derechos sociales” en los textos legales y constitucionales se ha mirado con escepticismo en algunas partes del enfoque de las capacidades. Hasta cierto punto, esta crítica puede haber sido exagerada. La expresión constitucional de derechos sociales puede desempeñar un papel “reflexivo” en la dirección de la toma de decisiones judiciales y la acción legislativa, sobre todo en el punto donde las normas de Derecho Laboral entran en conflicto con los principios del Derecho Económico Internacional que rigen el proceso de integración económica transnacional. Los derechos sociales pueden desempeñar un papel compensatorio, contrarrestando la influencia de la jurisprudencia de la libre circulación y el derecho de la competencia (lo que no quiere decir que la forma en que los tribunales tratan de encontrar un equilibrio entre las consideraciones de la competencia probablemente esté libre de controversia) (Browne, Deakin y Wilkinson, 2004). El enfoque de las capacidades, por el contrario, puede ser visto como proporcionando una valiosa referencia interpretativa al aclarar el contenido de los derechos laborales en contextos particulares (Deakin y Supiot, 2009).

Además, las *normas internacionales del trabajo* también pueden ser vistas como operando de una manera reflexiva. Una característica general de instrumentos como los Convenios y Recomendaciones de la OIT y las Directivas de la Unión Europea es que, en diversos grados, proporcionan a los Estados miembros modos de aplicación y cumplimiento a su criterio. Ellas pueden ser entendidas como informando y dirigiendo procesos de la competencia reguladora entre los Estados, con el objetivo de evitar una “carrera hacia abajo” en favor de un incremento coordinado de estándares.

La ausencia de mecanismos directos de aplicación no puede impedir que los instrumentos internacionales tengan una influencia considerable en la práctica. Esta es una cuestión de la legitimidad con la que son considerados. De este modo, medidas por excelencia “*soft law*”, como los Convenios de la OIT, pueden tener específicas consecuencias de “*hard law*” a nivel nacional. Un ejemplo reciente de intervención de la OIT que tiene repercusiones de largo alcance en un Estado miembro desarrollado es la derogación de la ley francesa que exceptuaba a las nuevas contrataciones de la legislación de protección del empleo (el contrato de *première embauche*<sup>(11)</sup>) a raíz de una decisión de la OIT. En el contexto de la Unión Europea, las medidas de “*soft law*”, como los acuerdos marco realizados

---

(11) Nota del editor: fue el contrato de trabajo del primer empleo previsto en la Ley de Oportunidades francesa de 2006.

por los interlocutores sociales a nivel transnacional, pero no incorporados a medidas vinculantes, como las directivas o reglamentos, han ocasionado su implementación a través de la legislación en algunos de los Estados miembros (como en el reciente caso del acuerdo sobre las condiciones de trabajo en el teletrabajo).

En algunos contextos relacionados con el Derecho Laboral, las técnicas de *coordinación abierta* que se basan en el intercambio de información, la auditoría y la evaluación comparativa se están utilizando actualmente para lograr el cumplimiento de los objetivos de política social o económica. El ejemplo más conocido es el de la estrategia de empleo de la Unión Europea, pero esto está lejos de ser un caso aislado. Debido a que muchos aspectos de la regulación del Derecho Laboral tienen una dimensión reflexiva similar, métodos de coordinación abierta son mejor vistos como parte de una continuidad (*a continuum*) del Derecho Laboral en lugar de representar una divergencia fundamental en las técnicas de gobernanza (Deakin y Rogowski, 2013). El potencial de la coordinación abierta para lograr resultados positivos depende de un número de factores, incluyendo la calidad de la información contenida en los indicadores que se utilizan para comparar el desempeño. Los indicadores no son de valor neutral, y los procesos por los cuales se construyen han sido cuestionados. Teniendo en cuenta el aumento del cuestionamiento de su legitimidad, no está claro que las técnicas de coordinación abierta estén en condiciones de desplazar a la regulación del Derecho Laboral.

En resumen, los sistemas de Derecho Laboral despliegan una gran variedad de técnicas regulatorias, muchas de las cuales se ocupan de “dirigir” la autorregulación o “canalizar” los resultados del mercado en lugar de imponer directamente los resultados redistributivos. Las normas de Derecho Laboral tienen el propósito procedimental o reflexivo de promover condiciones o contextos en los que soluciones viables pueden surgir sobre la base del aprendizaje colectivo por parte de los actores del mercado.

## **V. LA EVIDENCIA EMPÍRICA SOBRE LOS EFECTOS DE LAS LEYES LABORALES EN LOS PAÍSES DESARROLLADOS Y EN DESARROLLO**

Hay un creciente conjunto de evidencia empírica que mira el impacto de las normas laborales y reglamentos en variables de resultados económicos, como el desempleo y la productividad del trabajo, así como evalúa el grado en que las instituciones del Derecho Laboral son endógenas a determinados ajustes de mercado y a contextos económicos y políticos nacionales. Gran parte de este trabajo es de naturaleza comparativa. El interés por la dimensión comparativa de la

regulación laboral se ha visto estimulado por los desarrollos teóricos (incluyendo el surgimiento de la teoría del origen legal y el enfoque de las variedades de capitalismo) y la disponibilidad de datos comparativos sobre los sistemas de Derecho Laboral (incluyendo los indicadores legales elaborados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE y el Banco Mundial). A pesar del crecimiento de este campo de la investigación, los datos sobre el contenido y el funcionamiento de las leyes laborales siguen siendo limitados y, hasta cierto punto, lo que existe es discutible. La literatura empírica también tiene que ser evaluada por referencia a cuestiones metodológicas relativas a la interpretación de los análisis econométricos, en particular sobre la cuestión de la causalidad (Deakin y Sarkar, 2011), y sobre la fiabilidad de los datos, en particular cuando se lleva a cabo el análisis de series temporales (Aleksynska, 2014).

El indicador de la mano de obra construido por Botero *et al.* (2004) apareció en el contexto de una serie de documentos haciendo operativa la hipótesis del origen legal. Este indicador codifica las leyes laborales de más de 80 países desarrollados y en vías de desarrollo, y contiene más de 40 indicadores que entre ellos cubren las áreas de “la ley de empleo”, “la ley de relaciones colectivas de trabajo” y “la ley de seguridad social”. Para cada indicador se da una puntuación para mostrar la fuerza de protección de los trabajadores en el país de que se trate, con las puntuaciones más altas (en general, estas se normalizan en una escala de cero a uno) que reflejan una mayor protección. Un algoritmo muestra, en cada caso, cómo se elaboran las puntuaciones; en algunos casos se hacen suposiciones acerca de la operación de la ley sobre la base de su contenido formal, en otros se utilizan las variables cardinales (por ejemplo, el monto de la indemnización por despido o la duración máxima permitida del tiempo de trabajo) para llegar al resultado final. Las fuentes para la codificación son simplemente descritas como “la legislación de cada país”, realizándose también una referencia, en términos generales, a las fuentes secundarias pertinentes; no hay ningún intento de proporcionar fuentes jurídicas específicas para las puntuaciones individuales. El indicador reporta las leyes de los países en cuestión en un punto definido vagamente a finales de la década de 1990. Los métodos utilizados por Botero *et al.* son muy similares a los empleados en los primeros estudios del origen legal, que se centró en los derechos de los accionistas y acreedores (La Porta *et al.*, 1998), pero el indicador laboral es más extenso, en términos de su cobertura, que sus predecesores.

La metodología utilizada en la literatura de la teoría del origen legal constituye la base para los informes *Doing Business* del Banco Mundial. Con este propósito, el Banco Mundial ha desarrollado un “indicador de empleo de trabajadores” (*Employing workers index*, en adelante, EWI), que se compone de tres subindicadores: un “indicador de rigidez del empleo” que entre otras cosas incluye la

contratación, el tiempo de trabajo y otros términos y condiciones de empleo; un indicador de los costos laborales no salariales; y un indicador de costos de despido. Estos subindicadores, a su vez, se dividen en una serie de indicadores individuales. Las puntuaciones son en una escala de cero a cien con un valor más alto que indica la regulación “más rígida”. Las fuentes de las codificaciones incluyen encuestas de regulaciones realizadas por abogados y funcionarios locales, y el conjunto de datos tiene la forma de una serie de tiempo actualizada anualmente, que se remonta a 2004 (Banco Mundial, varios años). La Comisión Manuel, que reportó en el 2013, hizo varias sugerencias para la mejora de la metodología utilizada en la construcción del EWI (Manuel, 2013).

La principal alternativa al indicador Botero *et al.* Banco Mundial es el indicador de la OCDE de rigurosidad de la legislación de protección del empleo (*Employment protection legislation*, en adelante, EPL). Este cubre solo una parte del campo del Derecho Laboral, y se limita a graficar la ley en 28 Estados miembros de la OCDE, pero se remonta más allá de los estudios del Banco Mundial, que se basa en parte en un indicador desarrollado por primera vez a comienzos de la década de 1990 por Grubb y Wells (1993). Tres ejercicios principales de recolección de datos han tenido lugar, refiriéndose, respectivamente, a finales de las décadas de 1980, de 1990 y al 2003. El indicador, en su forma actual, consta de tres componentes: las reglas que afectan el despido de trabajadores con contratos de trabajo regular (es decir, por tiempo indefinido o indeterminado); las normas que rigen los contratos a plazo fijo y las empresas de trabajo temporal; y los procedimientos de despido colectivo. Los resultados se expresan en una escala de cero a seis, con seis representando el máximo “rigor”. Un indicador general de rigor para cada país es obtenido combinando los tres subindicadores, con el indicador de los despidos colectivos ponderado al 40 % de los otros dos para reflejar en qué medida consiste en reglas que funcionan de manera complementaria a las de los otros dos (OCDE, 2004).

Los dos conjuntos de datos cuentan una historia similar en términos generales sobre el grado de variación entre países en el contenido de las leyes laborales. Botero *et al.* (2004) encuentran que la regulación laboral está altamente correlacionada con el origen legal, con países de origen legal francés que tienen los puntajes más altos (que indican una mayor protección para los trabajadores) y aquellos de origen legal inglés con el más bajo (lo que indica una menor protección). Los indicadores de la OCDE registran a los países anglosajones como teniendo las calificaciones más bajas, con aquellos que están en el este de Asia, el norte de Europa y los sistemas nórdicos en el medio, y los puntajes más altos se registran en los países del sur de Europa. La principal fuente de variación es la ley que rige los contratos a plazo fijo y las empresas de trabajo temporal. Los indicadores de la OCDE muestran relativamente pocos cambios en el contenido de la ley

en el periodo cubierto, siendo la tendencia más notable un grado limitado de convergencia que produjo la desregulación desde principios de la década de 1990.

A pesar de su uso generalizado, no está claro que estos indicadores estén proporcionando las medidas exactas de los fenómenos que pretenden capturar. Es dudoso que los conjuntos de datos del Banco Mundial midan los costos reales de las empresas de los diferentes regímenes jurídicos, como lo pretenden hacer. Los valores reportados en los indicadores reflejan las estimaciones de los costos de la regulación que se aplican no a la empresa media, sino a las grandes empresas que emplean a trabajadores en contratos de trabajo estándar (indeterminados); por lo que toman como objetivo la mayor protección o el caso “rígido” (Lee y McCann, 2008). Como se asume que la empresa cumple estrictamente la legislación pertinente, pero no va más allá del nivel de protección obligatoria en la legislación pertinente, no solo el tema de la no aplicación es pasado por alto, sino que no se tiene en cuenta el grado en que las empresas observarían las normas establecidas en la ley en cualquier caso (en la práctica es más probable que las empresas “estándar” puede que lo hagan). En general, entonces, el carácter emergente o endógeno de las regulaciones del Derecho Laboral está completamente pasado por alto en este enfoque.

Los autores del indicador de la OCDE aceptan que este contiene limitaciones que son “inherentes a la mayoría de los indicadores sintéticos”, incluyendo “problemas de subjetividad, la dificultad de atribuir pesos sobre la base de las disposiciones legales que se pueden aplicar de manera diferente en la práctica, y la elección del sistema de ponderación utilizado para calcular un indicador resumen de los diferentes subcomponentes” (OCDE, 2004: 99). Con el tiempo, se han hecho cada vez más intentos de lidiar con el problema de la brecha entre la forma de la ley y su funcionamiento en la práctica mediante la incorporación de información sobre la práctica judicial y la autorregulación a nivel de industria a través de la negociación colectiva (OCDE, 2013). Sin embargo, la OCDE ha aceptado que datos fiables sobre algunos de estos temas no están disponibles para todos los países (OCDE, 2004: 66). A pesar de los cambios realizados con el tiempo en el método de codificación, el indicador de la OCDE aún no proporciona una serie temporal coherente, haciendo problemático el análisis longitudinal (ver Adams y Deakin, 2014).

El indicador de regulación laboral desarrollado por el Centro de Cambridge para la Investigación de Negocios (en adelante, CBR-LRI) ofrece un enfoque alternativo a la codificación legal que trata de abordar algunas de estas cuestiones metodológicas (Deakin, Lele y Siems, 2007; Armour *et al.*, 2009b; Adams y Deakin, 2014). Informado por un marco teórico sistémico (véase más arriba), ve la regulación legal como uno de una serie de posibles fuentes de gobernanza en el mercado de trabajo. De esta manera, se incluye información de los convenios colectivos y

otros mecanismos de autorregulación que funcionan como los equivalentes funcionales a las leyes formales en algunos sistemas. La naturaleza reflexiva de la regulación del Derecho Laboral también se refleja en el indicador de Cambridge. Así, se desarrollan algoritmos que permiten las codificaciones que reflejan el grado en que las leyes laborales toman la forma de reglas por defecto, aplicándose a menos que las partes acuerden otra cosa, en lugar de ser totalmente obligatorias o no aplicables. Se proporcionan explicaciones de las codificaciones, proporcionando la fuente primaria legal en cada caso (este no es el caso del indicador del Banco Mundial y se logra solo parcialmente en el de la OCDE). El indicador de Cambridge se encuentra en la forma de una serie temporal continua, que se remonta a principios del decenio de 1970, y actualmente abarca 30 países (Adams y Deakin, 2014).

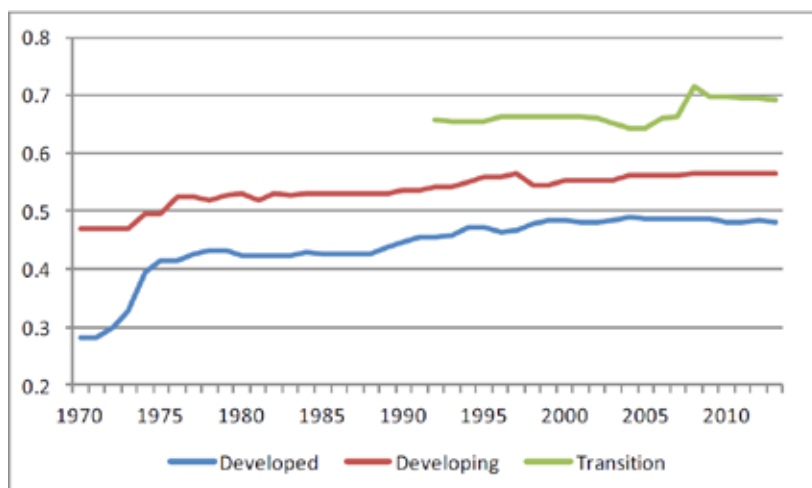
Las figuras 1 y 2 presentan en forma gráfica dos de los subindicadores del indicador de Cambridge, los relativos a la protección del empleo y la representación de los trabajadores (la base para la codificación de los datos, incluida la elección de los indicadores y los algoritmos de codificación utilizados, es establecida en Deakin *et al.* 2007 y Adams y Deakin, 2014). Se puede observar que hay un alto nivel de convergencia entre los sistemas desarrollados y en desarrollo, en términos de, al menos, el contenido formal de protección para los trabajadores. Existe alguna evidencia de que las leyes de protección del empleo son algo más protectoras del trabajador en los países en desarrollo, pero la diferencia no es grande. En el caso de las leyes de representación de los trabajadores, los países desarrollados tienen un nivel ligeramente más alto de protección. Una característica notable de los datos es la alta tasa de adopción de leyes de protección de los trabajadores en los sistemas de transición<sup>(12)</sup>. Estos países pueden tener una ventaja de costos sobre las economías desarrolladas, debido a su relativamente reciente cambio a una economía basada en el trabajo asalariado, pero los responsables políticos de estos sistemas, al parecer, no han tratado de evitar la adopción de leyes laborales que protejan a los trabajadores. En parte, esto refleja el proceso de los países de Europa central y oriental que adoptan una legislación con estándares laborales como una de las condiciones para la adhesión a la Unión Europea, pero esa trayectoria también refleja la tendencia de otros sistemas en transición, entre ellos China y Rusia, para adoptar leyes laborales protectoras.

Estos datos no pretenden ir más allá de una descripción formal, basada en el texto de la ley, en contraste con los datos del Banco Mundial y de la OCDE, que dependen de una combinación de informes de los países, encuestas y revisiones

---

(12) Nota del editor: el autor se refiere a los países que abandonan la economía planificada de los regímenes comunistas, adoptando el modelo de economía de mercado de los países occidentales.

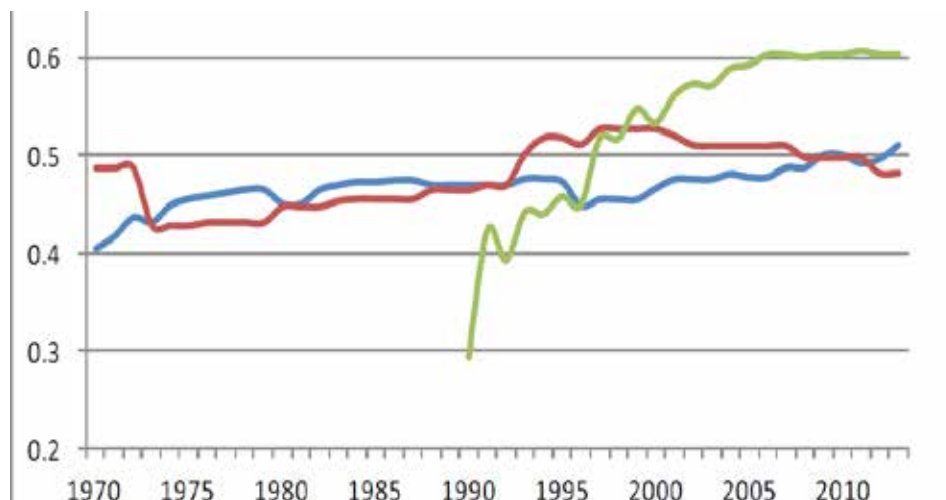
de las leyes y los convenios colectivos. Debido a que ellos mezclan el análisis del contenido con datos de la encuesta en formas que a menudo son difíciles de descifrar, esto no es siempre lo que estos conjuntos de datos están reportando. El indicador de Cambridge se puede utilizar en combinación con otros conjuntos de datos que proporcionan evidencia sobre la eficacia de la ley en la práctica, como el indicador del Banco Mundial “*Rule of Law*” (Estado de Derecho), para conseguir cierta adhesión en la cuestión de cómo el cambio legal impacta en los derechos económicos y en los resultados del desarrollo. Debido a la serie temporal que ofrecen, los datos de Cambridge analizados utilizando autorregresión vectorial y modelos de corrección de errores de vectores que pueden tratar de distinguir entre efectos a largo plazo y a corto plazo de un cambio en el entorno económico. Estos modelos analizan “los datos económicos como variaciones de corto plazo moviéndose en torno a equilibrios de más largo plazo” (Juselius, 2011), por lo que es posible comprobar si un cambio en la ley, por ejemplo, un endurecimiento de la protección contra el despido, tiene un efecto a corto plazo que es, con el tiempo, absorbido por las empresas y los trabajadores, lo que implica un retorno a un estado de equilibrio o, alternativamente, tiene un efecto a largo plazo más decisivo, cambiando la economía a una nueva senda de equilibrio. Estos modelos de series temporales también hacen posible testear la causalidad bidireccional, es decir, la posibilidad de que la ley, además de influir en el comportamiento de las empresas y los trabajadores, responde a los cambios generales en el entorno económico y a las fluctuaciones en el ciclo de los negocios.



**Figura 1.** Protección ante el cese y cogestión en 30 países, 1970-2014, comparando países desarrollados, en desarrollo y en transición. Fuente: CBR-LRI, CBR Leximetric Base de datos: <<http://www.cbr.cam.ac.uk/research/projects/project2-20output.htm>>. Nota: los países de la base de datos



son Argentina, Austria, Bélgica, Brasil, Canadá, Chile, China, República Checa, Chipre, Estonia, Francia, Alemania, India, Italia, Japón, Letonia, Lituania, Malasia, México, Países Bajos, Pakistán, Polonia, Rusia, Eslovenia, Suecia, Sudáfrica, España, Suiza, Turquía, Reino Unido y EE.UU. La escala utilizada es de 0-1.



**Figura 2.** Representación de los trabajadores en 30 países, 1970-2014, comparando países desarrollados, en desarrollo y en transición. Fuente: véase la figura 1.

Deakin y Sarkar (2011) utilizan el conjunto de datos de Cambridge para probar el impacto de los cambios en el Derecho Laboral de la India en la Parte V-B del Acta de Conflictos Laborales (*Industrial Disputes Act*), que resultó en una regulación más protectora en relación con los derechos ante el despido en 1976 y en 1982, produciendo eventualmente una situación en la que se requería la autorización estatal para la reducción de personal (despidos económicos) en los establecimientos de más de 100 trabajadores. Esta ley ha sido identificada como una posible causa de rigideces en el mercado laboral de la India, asociada con el lento crecimiento del empleo formal y con la evasión de los empleadores. Análisis de series temporales muestran que después de controlar los cambios en el nivel de la producción industrial en el tiempo, el aumento de la protección del trabajador se correlacionaba con menor desempleo, con una dirección de causalidad desde la economía a la ley: en otras palabras, la reducción del desempleo llevó a la promulgación de leyes de protección de los trabajadores, lo que refleja la mayor fuerza de los trabajadores organizados en periodos de auge del ciclo económico (Deakin y Sarkar, 2011). Por lo tanto, las reformas en las normas de Derecho Laboral en la India en este periodo fueron en gran medida endógenas a la senda de

crecimiento de la economía y al ciclo de los negocios. No hay evidencia de este estudio que sugiera que la promulgación de las leyes laborales protectoras de los trabajadores, incluidas las contenidas en las reformas, provocaran un aumento del desempleo en la India.

Deakin, Malmberg y Sarkar (2014) llevan a cabo un análisis dinámico de datos de panel en el CBR-LRI para seis países de la OCDE (Francia, Alemania, Japón, Suecia, Reino Unido y Estados Unidos) usando una gama de diferentes enfoques para hacer frente a una no observada heterogeneidad a través de los países. Ellos encuentran que las puntuaciones más altas en los subindicadores de los contratos de trabajo alternativos, protección del tiempo de trabajo y representación de los trabajadores se correlacionan con una mayor proporción de la renta nacional de mano de obra (la “participación del trabajo”, que está convencionalmente asociada con la igualdad). El subindicador ley del despido no se correlaciona con una mayor igualdad usando la participación del trabajo como una medida, pero tampoco se correlaciona con un mayor desempleo. Hay un impacto positivo sobre el empleo de leyes más fuertes sobre la representación de los trabajadores.

Estos hallazgos, que apuntan a los efectos de la regulación laboral en términos de reducción de la desigualdad, son consistentes con otras investigaciones que han demostrado el papel de la negociación colectiva y la presencia sindical en la reducción de la dispersión de los ingresos (Freeman, 2005). Sin embargo, los estudios existentes se refieren principalmente a los países desarrollados. El conjunto de datos de Cambridge puede ser utilizado para estudiar el tema en el contexto de los países en desarrollo. Deakin, Fenwick y Sarkar (2014) lo utilizan para estudiar el impacto de las leyes laborales colectivas en el desarrollo inclusivo en los países BRICS (Brasil, Rusia, India, China y Sudáfrica), utilizando un enfoque de datos de panel con modelos de efectos fijos y de efectos aleatorios para hacer frente a la heterogeneidad a través de los países y cambios con el tiempo. Ellos encuentran que las puntuaciones más altas en el subindicador de representación de los trabajadores se correlacionan con una mayor igualdad, según lo indicado por un coeficiente de Gini<sup>(13)</sup> más bajo, y las puntuaciones más altas en el indicador de desarrollo humano, sin efectos de desempleo.

Estos primeros resultados desde los datos de Cambridge apuntan a una agenda de investigación que tiene el potencial para reorientar el debate sobre el

---

(13) Nota de la traductora: de acuerdo con el Banco Mundial, el índice de Gini “mide hasta qué punto la distribución del ingreso (o, en algunos casos, el gasto de consumo) entre individuos u hogares dentro de una economía se aleja de una distribución perfectamente equitativa. Una curva de Lorenz muestra los porcentajes acumulados de ingreso recibido total contra la cantidad acumulada de receptores, empezando a partir de la persona o el hogar más pobre. El índice de Gini mide la superficie entre la curva de Lorenz

Derecho y el desarrollo. Ellos muestran que los países en desarrollo generalmente tienen altos niveles de protección de los trabajadores formales, y que no ha habido ninguna tendencia general hacia la desregulación de las leyes laborales, ya sea en países desarrollados o en vías de desarrollo desde comienzos de la década de 1970. Sistemas de transición que se están adaptando a las exigencias de una economía orientada al mercado basada en el trabajo asalariado tienen algunos de los más formalmente protegidos sistemas de Derecho Laboral. En un momento de creciente desigualdad de ingresos en todos los sistemas, las leyes laborales protectoras de los trabajadores juegan un papel moderador, ayudando a mantener la participación del trabajo de cara a la presión sobre los salarios por la disminución de los efectos de la negociación colectiva y la reducción del coeficiente de Gini. Hay muy poca o ninguna evidencia de que las leyes laborales logran estos efectos igualitarios, a expensas de un mayor desempleo en el contexto de un país en desarrollo, en términos generales.

## VI. CONCLUSIÓN

En este estudio se ha argumentado que una concepción “sistémica” de las instituciones del mercado de trabajo es útil para entender cómo el trabajo puede facilitar el desarrollo. Las normas de Derecho Laboral han coevolucionado —es decir, desarrollado en paralelo— con ciertas instituciones económicas y políticas. La institución central del Derecho Laboral de la relación de trabajo estándar (SER) fue en parte una respuesta al crecimiento de la negociación colectiva y a la integración vertical de las empresas industriales de finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX, pero también ayudó a dar forma al desarrollo posterior de los mercados laborales en el hemisferio norte, y continuó evolucionando, superando sus orígenes en determinadas formas de organización del lugar de trabajo y la estructura empresarial. De manera similar, la SER y las instituciones del Derecho Laboral relacionadas son tanto una respuesta a la democratización y al surgimiento de la política de la clase trabajadora como también un mecanismo para empoderar a los trabajadores tanto en la empresa como en la sociedad en general.

Por lo tanto, la respuesta a la pregunta de cómo el Derecho Laboral puede facilitar el desarrollo depende del estado de desarrollo económico y político en el contexto particular considerado. Un cierto nivel de desarrollo económico

---

y una línea hipotética de equidad absoluta, expresada como porcentaje de la superficie máxima debajo de la línea. Así, un índice de Gini de 0 representa una equidad perfecta, mientras que un índice de 100 representa una inequidad perfecta” (definición encontrada en: <<http://datos.bancomundial.org/indicador/SI.POV.GINI?page=2>>).

es probablemente una condición previa para que un sistema de Derecho Laboral funcione. Sin embargo, también hay evidencia de que ciertos tipos de normas de Derecho Laboral pueden ser muy eficaces para estimular el desarrollo y no dependen de la existencia previa de instituciones económicas maduras.

El panorama actual sobre los efectos empíricos de las leyes laborales es cada vez más avanzado, pero los ampliamente utilizados conjuntos de datos del Banco Mundial y la OCDE se centran en “costos para las empresas” en un sentido estrecho y literal de los costos de cumplimiento de las empresas. Esto omite la consideración de los costos para los empleadores de la ausencia de normas de Derecho Laboral, que podrían adoptar la forma de falta de acceso a mano de obra calificada, la débil demanda interna de bienes y la gobernanza débil. El indicador de Cambridge ofrece una serie temporal continua durante más o menos 45 años con datos de principios del decenio de 1970 hasta la actualidad, en una forma que permite el análisis econométrico de series temporales del impacto del cambio del Derecho Laboral a través de países desarrollados y en vías de desarrollo. Los primeros resultados de los análisis del conjunto de datos sugieren que las leyes laborales en general promueven la igualdad de los ingresos y la mejora de los resultados del desarrollo humano. Su efecto sobre el empleo es o positivo o neutral. Estamos lejos de haber escuchado la última palabra sobre los efectos en el desarrollo de las leyes laborales de protección de los trabajadores.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Acemoglu, D. and Pischke, J. (1999) ‘Beyond Becker: training in imperfect labour markets’ *Economic Journal*, 109: F112-F142.

Acemoglu, D. and Robinson, J. (2002) ‘The political economy of the Kuznets curve’ *Review of Development Studies*, 6: 183-203.

Adams, Z. and Deakin, S. (2014) ‘Quantitative labour law’. Paper presented to the symposium on New Frontiers in Empirical Labour Law Research, Cambridge, 14-15 April 2014.

Aleksynska, M. (2014) ‘Desregulating labour markets: How robust is the analysis of recent IMF working papers?’ ILO Working Paper.

Arkell, T. (1987) ‘The incidence of poverty in England in the later seventeenth century’ *Social History*, 12: 23-47.

Armour, J., Deakin, S., Sarkar, P., Siems, M. and Singh, A. (2009a). ‘Shareholder protection and stock market development: an empirical test of the legal origins hypothesis’, *Journal of Empirical Legal Studies*, 6: 343-381.

Baldwin, P. (1990) *The Politics of Social Solidarity: Class Bases of the European Welfare State 1875-1975* (Cambridge: Cambridge University Press).

Bartling, B., Fehr, E. and Schmidt, K. (2012) 'Use and abuse of authority: a behavioural foundation of the employment relation' (November 14, 2012). Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2175701>.

Besley, T. and Burgess, R. (2004) 'Can labor regulations hinder economic performance? Evidence from India' *Quarterly Journal of Economics*, 119: 91-134.

Beveridge, W. (1944) *Full Employment in a Free Society* (London: Liberal Publications Department).

Botero J., Djankov S., La Porta R., Lopez-de-Silanes F. and Shleifer A. (2004). 'The regulation of labor', *Quarterly Journal of Economics*, 119: 1340-82.

Bosch, G. (2004) 'Towards a new standard employment relationship in Western Europe' *British Journal of Industrial Relations*, 42: 615-46.

Browne, J, Deakin S. and Wilkinson, F. (2004) 'Capabilities, Social Rights and European Market Integration.' In *Europe and the Politics of Capabilities*, eds R. Salais and R. Villeneuve. Cambridge: Cambridge University Press.

Cooney, S., Biddulph, S. and Zhu, Y. (2013) *Law and Fair Work in China* (London: Routledge).

Deakin, S. (2013) 'Addressing labour market segmentation: the role of labour law' *Governance and Tripartism Department Working Paper No 52* (Geneva; ILO).

Deakin, S., Lele, P., Siems, M. (2007), 'The evolution of labour law: calibrating and comparing regulatory regimes' *International Labour Review*, 146: 133-62.

Deakin, S. and Sarkar, P. (2008) 'Assesing the long-run economic impact of labour law systems: a theoretical reappraisal and analysis of new time series data.' *Industrial Relations Journal* 39(6): 453-487.

Deakin, S., Malmberg, J. and Sarkar, P. (2014) 'Do labour laws increase equality at the expense of higher unemployment? The experience of six OECD countries, 1970-2010' forthcoming, *International Labour Review*.

Deakin, S., Fenwick, C. and Sarkar, P. (2014) 'Labour law and inclusive development: the economic effects of industrial relations laws in middle-income countries', in M. Schmiegelow (ed.) *Institutional Competition between Common Law and Civil Law: Theory and Policy* (Frankfurt: Springer).

Deakin, S. and Sarkar, P. (2011) 'Indian labour law and its impact on unemployment, 1973-2006: a leximetric study' *Indian Journal of Labour Economics*, 53: 607-629.

Deakin, S. and Wilkinson, F. (1999) 'Labour law and economic theory: a reappraisal', in G. De Geest, J. Siegers and R. van den Bergh (eds.) *Law and Economics and the Labour Market* (Aldershot: Edward Elgar).

Deakin, S. and Wilkinson, F. (2005) *The Law of the Labour Market: Industrialisation Employment and Legal Evolution* (Oxford: Oxford University Press).

Esping-Andersen, G. (1999) *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.

Fraille, L. (2009) 'Lessons from Latin America's neoliberal experiment: an overview of labour and social policies since the 1980s' *International Labour Review* 148: 215-233.

Gahan, P. and Brosnan, P. (2006) 'The Repertoires of Labour Market Regulation.' In *Labour Law and Labour Market Regulation*, eds C. Arup et al. Leichhardt, NSW: Federation Press.

Hepple, B. (ed.) (1986) *The Making of Labour Law in Europe* (London: Mansell).

Howe, J., Johnstone, R. and Mitchell, R. (2006) 'Constituting and regulating the labour market for social and economic purposes.' In *Labour Law and Labour Market Regulation*, eds. C. Arup et al. (Leichhardt, NSW: Federation Press).

Hyde, A. (2006) 'What is labour law?' in G. Davidov and B. Langille (eds.) *Boundaries and Frontiers of Labour Law* (Oxford: Hart Publishing).

IHD (2013) *India Labour and Employment Report 2013. Workers in the Era of Globalising Economy* (Delhi: Institute for Human Development).

Juselius, K. (2006) *The Cointegrated VAR Model: Methodology and Applications* (Oxford: Oxford University Press).

Juselius, K. (2011), 'Time to Reject the Privileging of Economic Theory over Empirical Evidence? A Reply to Lawson', *Cambridge Journal of Economics*, 35: 423-36.

Kaufman, B (2009) 'Labor law and employment regulation: institutional and neoclassical perspectives', in K. Dau-Schmidt, S. Harris and O. Lobel (eds.) *Labor and Employment Law and Economics* (Cheltenham: Edward Elgar).

Kuruvilla, S., Lee, C. and Gallagher, M. (eds.) (2013) *From Iron Rice Bowl to Informalisation: Markets, Workers and the State in a Changing China* (Ithaca, NY: Cornell University Press).

Kuznets, S. (1955) 'Economic growth and income inequality' *American Economic Review*, 65: 1-28.

Lewis, A. (1954) 'Economic development with unlimited supplies of labour' *Manchester School* 22: 139-191.

Lis, C. and Soly, H. (1979) *Poverty and Capitalism in Pre-Industrial Europe* (Hassocks: Harvester).

Maine, H.S. (1861) *Ancient Law* (London: Murray).

Langille, B. (2010) 'Imagining post "Geneva Consensus" labor law for post "Washington consensus" development' *Comparative Labor Law and Policy Journal* 31, 523-552.

Lee, S. and McCann, D. (2008) 'Measuring labour market institutions: conceptual and methodological questions on 'working time rigidity.' In J. Berg and D. Kucera (eds.) *In Defence of Labour Market Institutions: Cultivating Justice in the Developing World* (Basingstoke: Palgrave MacMillan).

Lee, S., McCann, D. and Torm, N. (2008) 'The World Bank's 'Employing Workers' Index: findings and critiques: a review of recent evidence.' *International Labour Review* 148: 416-432.

OECD (various year) *Employment Outlook* (Paris: OECD).

Piketty, T. and Saez, E. (2003) 'Income inequality in the United States, 1913-1998' *Quarterly Journal of Economics*, 118: 1-39.

Piketty, T. (2014) *Capital in the Twenty-First Century* (Cambridge, MA: Belknap Press).

Prebisch, R. (1950) *The Economic Development of Latin America and its Principal Problems* (New York: United Nations).

Sengenberger, W. and Campbell, D. (eds.) (1994) *Creating Economic Opportunities: The Role of Labour Standards in Industrial Restructuring* (Geneva: International Institute for Labour Studies).

Singer, H. (1950) 'The distribution of gains between investing and borrowing countries' *American Economic Review*, 40: 478-485.

Siems, M. and Deakin, S. (2010) 'Comparative law and finance: past, present and future research' *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 166: 120-140.

Solar, P. (1995) 'Poor relief and English economic development before the Industrial Revolution' *Economic History Review* (NS), 42: 1-22.

Snell, K. (1985) *Annals of the Labouring Poor* (Cambridge: Cambridge University Press).

Snell, K. and Millar, J. (1987) 'Lone parent families and the welfare state: past and present Continuity and Change, 2: 387-422.

Standing, G. (2011) *The Precariat: the New Dangerous Class* (London: Bloomsbury).

Streeck, W. (1997) 'Beneficial constraints: on the economic limits of rational voluntarism', in J.R. Hollingsworth and R. Boyer (eds.) *Social Institutions and Economic Performance*:

Studies of Industrial Relations in Advanced Capitalist Economies (Cambridge: Cambridge University Press).

Sunstein, C. (1997) *Free Markets and Social Justice* (New York: Oxford University Press).

Supiot, A. (2007) *Homo Juridicus: On the Anthropological Function of the Law* trans. S. Brown (London: Verso).

Vosko, L. (2010) *Managing the Margins: Gender, Citizenship and the International Regulation of Marginal Employment* (Oxford: Oxford University Press).

Webb, S. and Webb, B. (1909) *The Public Organisation of the Labour Market: Being Part Two of the Minority Report of the Poor Law Commission* (London: Longmans, Green & Co.).

Wedderburn, Lord (1980) 'Industrial relations and the courts' *Industrial Law Journal*, 19: 65-94.

World Bank (2008) *Doing Business around the World* (Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development).

World Bank (various years) *Doing Business Reports* (Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development).