

Derecho laboral y desarrollo: nuevos conceptos y evidencias y su aplicación en América Latina

Simon Deakin

University of Cambridge.
Contacto: s.deakin@cbr.cam.ac.uk

SUMARIO

Resumen.- 1. Introducción.- 2. Haciendo un cambio conceptual en el nexo entre ley laboral y desarrollo.- 3. Nueva evidencia empírica sobre los efectos económicos de la normativa laboral.- 3.1 Aspectos metodológicos de la construcción del conjunto de datos.- 3.2 Estadísticas descriptivas sobre las tendencias de la ley laboral en el Perú y otros países de América Latina.- 3.3 Análisis econométrico.- 3.4 Interpretación de los resultados.- 4. Conclusiones.- Referencias.

RESUMEN

En lugar de ver a la ley laboral como resultado de la industrialización (la visión principal de la economía del desarrollo en los cincuenta y sesenta) o como trabas para el crecimiento, (la más reciente visión consensuada de Washington), deberíamos verlas como una contribución para el desarrollo que puede abordar los riesgos del mercado laboral, ayudar con la coordinación de mercados y sentar las bases para un crecimiento sostenible e inclusivo. El mapeo de sistemas legales, usando técnicas de codificación de datos leximétricos, muestra que las leyes laborales alrededor del mundo han seguido evolucionando en las últimas décadas y que son, particularmente, una respuesta ante el surgimiento de nuevas formas de empleo, al mismo tiempo que siguen brindando protección fundamental a los trabajadores. Desde la década de los noventa, en América Latina ha habido un fortalecimiento de las leyes laborales y de las instituciones relacionadas al mercado laboral, lo cual está ligado al giro en la tendencia hacia la informalización. El análisis econométrico exploratorio respalda la afirmación que, a través de sus efectos dinámicos, las leyes laborales protectoras de los trabajadores tienden a incrementar la participación en el empleo formal, disminuir el desempleo y aumentar el poder de negociación de los trabajadores.

1. INTRODUCCIÓN

Desde hace algún tiempo, está claro que se necesita urgentemente una nueva forma de pensar en cuanto a ley y desarrollo laboral. En líneas generales, dos corrientes de pensamiento han dominado la discusión hasta ahora. La primera, asociada con la economía del desarrollo de mediados del siglo XX, veía emerger las protecciones de las leyes laborales como consecuencia de un crecimiento económico generado por el mercado. Según esta visión, la industrialización desencadena una serie de cambios estructurales en la sociedad, los cuales crean las condiciones para el surgimiento de instituciones y normas protectoras de los trabajadores. Estos cambios incluyen la aparición de la relación laboral como la forma predominante o normal de contratación y el crecimiento del sindicato como una fuerza capaz de presionar por cambios legales necesarios para proteger a los trabajadores en una posición de dependencia salarial o “subordinación” (esto es, leyes laborales ampliamente concebidas para incluir aspectos de seguridad social y una ley fiscal específica para la relación laboral). Esta era la visión de aquellos quienes fundaron la economía del desarrollo, como Arthur Lewis (1954) y Simon Kuznets (1955).

La segunda visión, que ha predominado desde la década de los ochenta, es que las normas de la ley laboral son perjudiciales para el desarrollo y deben reducirse para permitir el desarrollo de mercados laborales flexibles. Este enfoque critica la aplicación de estándares laborales internacionales, desarrollados en el primer mundo, en mercados emergentes. Ve al modelo de contratación laboral con una relevancia limitada en el contexto de mercados laborales informales, al igual que ve las normas laborales como una causa de dualismo y segmentación que impide

la propagación del trabajo formal. Este es el enfoque adoptado por las instituciones financieras internacionales, en particular el Banco Mundial, durante la mayor parte del periodo llamado “Consenso de Washington”, el cual puede ser resumido en la idea de que “las leyes creadas para proteger a los trabajadores a menudo los perjudican” (Banco Mundial, 2008).

En este artículo deseo plantear una tercera posibilidad, que es que la ley laboral contribuye al desarrollo, tanto en el sentido económico como social. Las normas de la ley laboral que protegen a los trabajadores en el marco de las relaciones laborales capitalistas son compatibles con el crecimiento económico generado por el mercado, y pueden ayudar a crearlo, pero no son un resultado inevitable de este. Estas normas deben ser instituidas activamente a través del proceso político y legal. Una vez establecidas y sostenidas por estos medios, las normas de la ley laboral, junto con elementos complementarios del estado de bienestar como los sistemas de seguro social, juegan un papel crítico en la economía de un mercado al gestionar y diseminar los riesgos del mercado laboral. De esta manera, las normas tienen el potencial de generar crecimiento sostenible y equitativo. Por estas razones, las reformas de la ley laboral deberían estar al centro de las estrategias de desarrollo en mercados emergentes, incluyendo aquellos países de ingreso medio en América Latina.

Este no es solamente un ejercicio de “cuadratura del círculo” al reconciliar eficiencia y equidad, aunque en parte es eso. Sugeriré que necesitamos nuevas formas de pensar en la ley laboral que no la vean simplemente como una limitación para el crecimiento económico. Pero yendo más allá del replanteo conceptual requerido, presentaré algunas evidencias empíricas que están emergiendo y que respaldan el argumento de que la ley laboral es una contribución para el desarrollo. Para este fin, la sección 2 que viene a continuación brinda una visión general de la posición teórica que deseo defender y la sección 3 describe la evidencia desde el análisis econométrico de un conjunto de datos (*dataset*) creado recientemente, el cual registra tendencias globales en la normativa de la ley laboral. Las conclusiones se encuentran en la sección 4.

2. NECESIDAD DE HACER UN CAMBIO CONCEPTUAL EN EL NEXO ENTRE LEY LABORAL Y DESARROLLO

En la década de los cincuenta, la teoría de “ajuste estructural” predijo que el desarrollo, entendido como la transición de una economía de subsistencia a una basada en el trabajo por salario y en relaciones de mercado formales, llevaría a una mayor igualdad basada en la compresión de ingresos y de diferenciales de riqueza. En el modelo de Lewis, las economías en las primeras etapas de industrialización se benefician debido a que tienen acceso a mano de obra de bajo costo, pero a medida que la agricultura le cede el paso a la industria y se forma una clase trabajadora urbana, esta ventaja de costo se ve mermada en parte debido a que “los trabajadores capitalistas se organizan en sindicatos” (Lewis, 1954: 150). Una

interpretación del modelo de Lewis es que, a medida que la economía se acerca al “punto de inflexión de Lewis”, es más viable una política que mejore la mano de obra a través de formación y capacitación, además de fomentar a las empresas a que inviertan en tecnologías para mejorar la productividad, que una política basada en la continua dependencia de la ventaja comparativa ofrecida por la mano de obra barata.

De manera similar, Kuznets (1955) predijo que, cuando las economías de bajos ingresos empiezan a industrializarse, la desigualdad aumenta. Esta tendencia se ve revertida cuando el crecimiento económico generado por el mercado queda establecido. La “U invertida” de la curva de Kuznets considera al capitalismo capaz de equilibrarse a sí mismo, en el sentido de que puede alcanzar resultados sociales más equitativos y, por ende, estables en el mediano a largo plazo. Según Kuznets, los factores que tienden a reducir la desigualdad en países industrializados incluían “la interferencia legislativa y decisiones ‘políticas’... que apuntan a limitar la acumulación de propiedades directamente a través de impuestos de sucesión y otras recaudaciones de capital explícitas”. Dichas intervenciones, que reflejan “la visión de la sociedad sobre la utilidad a largo plazo de las grandes desigualdades de ingreso”, constituían “una fuerza vital que operaría en sociedades democráticas” para igualar ingresos y riqueza incluso ante la ausencia de otras influencias compensatorias (Kuznets, 1955: 9).

Kuznets pensaba que una economía de mercado “dinámica” crearía oportunidades para nuevos participantes, lo cual mermaría las ventajas de las élites, pero también analizó el potencial de auto-organización de la clase trabajadora urbana, la cual creía que era un producto derivado del crecimiento económico: “en sociedades democráticas, el creciente poder político de los grupos urbanos de bajos ingresos ha llevado a una variedad de leyes de protección y apoyo, muchas de ellas orientadas a contrarrestar los peores efectos de la rápida industrialización y urbanización, y a respaldar los reclamos de las masas por porciones más adecuadas de los crecientes ingresos del país” (Kuznets, 1955: 17).

De este modo, no deberíamos olvidar que tanto Lewis como Kuznets vieron que la política democrática tiene un rol en la obtención de condiciones para una mayor igualdad. Interpretados apropiadamente, ellos no estaban diciendo que la reducción de ingresos era una característica inevitable de la dinámica capitalista, aunque este aspecto de su argumento parece haber sido minimizado posteriormente.

La visión optimista de mediados del siglo XX sobre la capacidad del crecimiento económico de generar las condiciones para una legislación social progresiva retrocedió con la creciente influencia de modelos neoclásicos del mercado laboral de la década de los ochenta. La teoría neoclásica ve a las normas de la ley laboral como una intervención externa en el mercado y, por ende, como una interferencia. Como tal, la ley laboral limita y distorsiona la operación del mercado laboral.

Además, los enfoques en la economía del derecho inspirados en la teoría neoclásica han sostenido que la toma de decisiones autónoma por parte de agentes económicos (aquí, trabajadores y empleadores) lleva a resultados que benefician

no solo a las partes inmediatas del intercambio, sino a la sociedad en su conjunto. Por el contrario, la normativa es vista como la expresión de intereses sectoriales (Posner 1984). De este modo, las leyes laborales promulgadas con el fin de redistribuir son entendidas como un elemento de compensación entre equidad y eficiencia (ver Okun 1975).

Los países que mantienen una extensa normativa de la ley laboral están eligiendo una opción que implica un menor crecimiento y reducción del desarrollo, pero que está a favor de ciertas metas sociales, como una distribución más igualitaria de los ingresos. En una crítica relacionada al tema se menciona que las normas de la ley laboral tienden a beneficiar a algunos trabajadores por encima de otros, en particular a aquellos con empleos estables y formales a costa de los desempleados y trabajadores informales (Banco Mundial 2008: 19).

La teoría neoclásica no es, de ninguna manera, la última palabra en cuanto a la operación de los mercados laborales y varios modelos “neo-institucionales” han sido desarrollados, los cuales crean un espacio para la normativa laboral debido a las fallas en el mercado. Los modelos neoclásicos están basados en el supuesto que, en general, los mercados tienden a auto-ajustarse. De este modo, ante la ausencia de una normativa en la ley laboral, el mercado laboral está en equilibrio. Esta posición es objetada por las perspectivas neo-institucionalistas, las cuales ven que los mercados laborales sin regular son afectados por imperfecciones de varios tipos, incluyendo costos por transacciones, asimetrías en la información y externalidades. La presencia de estas imperfecciones puede dar lugar a un argumento a favor de la intervención basado en la eficiencia: la toma de decisiones autónoma por parte de agentes económicos *puede* llevar a resultados beneficiosos para la sociedad, *pero solo* bajo ciertas condiciones, y esa normativa puede ser necesaria para producir estos resultados o para ajustarse ante su ausencia (Kaufman, 2009).

Las nuevas perspectivas institucionalistas pueden refutar los argumentos neoclásicos para la desregulación, pero no es honesto usarlas para mostrar, más positivamente, que las normativas de la ley laboral pueden ser justificadas con argumentos de eficiencia. El problema está en saber cómo luciría el hipotético punto de equilibrio en la práctica. Por ejemplo, parece poco probable que las leyes sobre el salario mínimo, las cuales a veces son justificadas usando una lógica neo-institucionalista, puedan replicar con exactitud el salario de equilibrio del mercado (Manning, 2003) o que las leyes de despido injustificado reproduzcan con precisión los términos de contratos de empleo hipotéticamente perfectos, los cuales serían aceptados si no hubiera información asimétrica en la relación laboral (Levine, 1991). En el mejor de los casos, la normativa de la ley laboral solo puede ser considerada como algo que ofrece soluciones aproximadas para los efectos de una falla en el mercado.

Por estas razones, hay argumentos para ir más allá del enfoque neo-institucional y, en su lugar, adoptar una concepción “sistémica” de la ley laboral, la cual ve a este tipo de normativa como algo que evoluciona junto con el surgimiento y estabilización de los mercados laborales y, más generalmente, de las relaciones

laborales capitalistas. Según el enfoque sistémico, las normas de la ley laboral son vistas como soluciones que han evolucionado o surgido para resolver problemas de coordinación en contextos de mercado específicos (ver Hyde 2006; Deakin y Sarkar 2008). Estas soluciones están basadas en compromisos distributivos, los cuales son frecuentemente de naturaleza contingente. Los acuerdos que estos representan no son necesariamente óptimos y puede que no sean particularmente estables (Deakin y Sarkar 2008: 455). Sin embargo, son capaces de contribuir al crecimiento económico y al desarrollo en general en distintas formas.

Lo que la economía neoclásica asume como características naturales del comportamiento del mercado, como “racionalidad” y “equilibrio”, de hecho requieren un marco institucional, el cual es de naturaleza legal en su mayoría. Las instituciones jurídicas ayudan al intercambio basado en el mercado al identificar los derechos de propiedad y estabilizar las expectativas contractuales, pero también al proveer soluciones a problemas de coordinación que surgen de la presencia de costos de transacción y externalidades, que de otra manera tenderían a limitar la escala y el alcance de la actividad del mercado (Deakin et al., 2016).

El sistema legal y el económico han coevolucionado, habiéndose desarrollado en paralelo entre sí en contextos nacionales o regionales en particular. De este modo, las instituciones nucleares de la ley laboral – la relación laboral individual, la negociación colectiva y el seguro social – han evolucionado paralelamente al surgimiento de mercados laborales en economías de mercado (Deakin y Wilkinson 2005). Las instituciones relacionadas a la ley laboral tienen ciertos fines funcionales que son propios de las sociedades en donde los mercados laborales son establecidos, es decir, sociedades en las que una parte significativa de la población adulta se dedica a un trabajo remunerado de algún tipo.

Históricamente, las investigaciones han mostrado que el proceso de constitución del mercado laboral en países de industrialización temprana, como los de Europa Occidental, requirió el despliegue activo del brazo fiscal y legal del Estado (Deakin y Wilkinson, 2005). La participación del Estado en la formación de las relaciones de mercado durante este periodo fue coactiva e incluso punitiva en muchos contextos, pero la legislación jugó un rol en la mitigación de riesgos asociados con la transición al mercado desde una etapa temprana y no fue simplemente una respuesta a la industrialización.

Por ejemplo, la Inglaterra del siglo XVI ya contaba con un sistema de ayuda a los pobres a nivel nacional, el cual era administrado localmente, pero regido por un marco legislativo unificado a través del cual los impuestos eran recaudados en los hogares según el valor de la propiedad del terreno y bienes relacionados. En el siglo XVIII, el término “pobre” ya se aplicaba a quienes dependían de remuneraciones (“aquellos que trabajan para vivir y otros como los viejos y decrepitos, incapaces de trabajar, viudas pobres, niños sin padre y arrendatarios que han terminado en la pobreza”: Dalton, 1747). Anticipando la lógica del siglo XX sobre el Estado de bienestar, los abogados y juristas que administraban la ley de pobres (*poor law*) preindustriales consideraban a la pobreza como una condición generada “no por

despilfarro, gasto e irresponsabilidad, sino por mala fortuna” (Dalton, 1747; para más información general, ver Deakin y Wilkinson, 2005: cap. 3). El gasto en ayudar a los pobres en Inglaterra durante el periodo de transición industrial fue siete veces la cantidad gastada en otros países de Europa Occidental como Francia, y el doble del porcentaje del PBI en el transcurso del siglo hasta 1800 (Solar, 1995). Aunque la cantidad total de ingresos nacionales gastados en ayudar a los pobres fue baja en comparación a los niveles de gasto contemporáneos en el Estado de bienestar, las tasas de sustitución para los beneficios por desempleo en algunas regiones eran comparables a aquellas que operaban en Gran Bretaña en la década de los ochenta (Snell y Millar, 1987). Así, la evidencia histórica apunta a la conclusión de que “la creación y elaboración y el sistema de la ley de pobres, desde el reinado de Elizabeth en adelante, fue un argumento importante para el desarrollo de un sistema capitalista en Inglaterra, permitiendo un tipo de protección a los necesitados, el cual dio a los individuos un grado de protección contra los peligros de la vida, protección que era brindada por los parientes en las típicas culturas campesinas” (Wrigley, 1988: 120).

El desarrollo de un Estado de bienestar o “social” no fue nada continuo en la mayoría de naciones de industrialización temprana. La desaparición de la “antigua ley de pobres” en Inglaterra, ante las presiones de la industrialización en las últimas décadas del siglo XVIII, dio lugar eventualmente al régimen disciplinario del asilo para pobres (*workhouse*), el cual fue diseñado para humillar tanto como sea posible a aquel que recibiera esta ayuda y para evitar la subvención de remuneraciones. Con la Ley de Enmienda a la Ley de Pobres de 1834 (*1834 Poor Law Amendment Act*), se esperaba que las remuneraciones aumentaran “naturalmente” hasta un nivel de subsistencia, una vez que este estricto régimen fuera implementado.

Cuando esto no sucedió, y cuando las remuneraciones reales empezaron a caer durante la “Gran Depresión” entre 1873 y 1896, la respuesta inicial de los legisladores fue hacer el régimen de asilo para pobres aún más punitivo. El costoso fracaso de los “asilos de prueba para pobres” convenció a los reformistas de fin de siglo de que una alternativa era necesaria. Sidney y Beatrice Webb (1909) y William Beveridge (1909) estaban entre los que argumentaban a favor de una combinación entre seguro social y negociación colectiva para sentar una base para los términos y condiciones de empleo. Fueron estas reformas las que revirtieron la tendencia hacia el trabajo casual (o “informal”) con tarifas de pago extremadamente bajas, lo cual se había convertido en la norma en las grandes ciudades y centros industriales de Gran Bretaña a fines del siglo XIX, un patrón que fue repetido en los países industrializados de Europa y Norteamérica en esa época.

El surgimiento de la “relación laboral tradicional” (SER por sus siglas en inglés) como punto focal de la normativa de la ley laboral en las primeras décadas del siglo XX fue, en parte, el resultado de las estrategias de los empleadores, que para aquel entonces favorecían la integración vertical de la producción; pero también fue consecuencia del aumento de la negociación colectiva y de la adopción de la legislación social en las áreas de compensación de trabajadores y seguro de

desempleo (Deakin y Wilkinson, 2005). SER era una transigencia en el cual la “subordinación” en el lugar de trabajo era la condición para acceder a la protección contra los riesgos del mercado laboral (Supiot, 1999: 10).

La asociación de SER con el trabajo a tiempo completo, “permanente” o indeterminado, y con un salario orientado hacia el hombre como el sostén de la familia, ha puesto un signo de interrogación a su futuro, dada la disminución de la producción industrial y el aumento de empleo precario en las economías del primer mundo desde la década de los setenta (Standing, 2011; Stone y Arthurs, 2011). Sin embargo, hay características de SER que implican que, al ser una institución que combina elementos de práctica legal y social, puede tener mayor resistencia de la que algunos estudios recientes han sugerido. El contrato de empleo provee a la empresa de una flexibilidad inherente para dirigir los factores de producción, lo cual está al centro de la dinámica capitalista, como Marx (1847, 1867) lo reconoció. El reciente aumento de formas precarias e inseguras de trabajo en el primer mundo no significa un regreso a las relaciones económicas pre capitalistas; las nuevas tecnologías tampoco están creando las condiciones para el retorno de estructuras del tipo gremial, las cuales confundían los límites entre capital y trabajo antes de la revolución industrial. Por el contrario, estas tendencias significan nuevas formas de subordinación y dependencia para aquellos que “trabajan para vivir”. Así, continúa la necesidad de una institución como SER, la cual canaliza los riesgos asociados a la dependencia salarial y califica el ejercicio del poder económico por y a través de la empresa capitalista. Adaptar SER es una mejor opción que abandonarla.

Esta perspectiva de la ley laboral no está limitada a las economías desarrolladas del primer mundo con sus mercados laborales predominantemente formales. Hay una larga tradición de normativa de ley laboral en América Latina que vio el surgimiento de formas maduras de negociación colectiva y seguro social a mediados del siglo XX. Estos acuerdos fueron cuestionados en el periodo de ascendencia de las políticas neoliberales, el cual empezó en la década de los setenta, pero desde los noventa hubo un cambio en las políticas y se volvió a apoyar la negociación colectiva y las formas solidarias de seguridad social, lo cual revirtió la tendencia previa hacia la informalidad (Fraile 2009). Las reformas orientadas a construir instituciones para mitigar los riesgos del mercado laboral son una característica de las economías de rápido crecimiento en los países en vías de desarrollo, en particular en Asia oriental, región que también ha visto el mayor aumento en empleo remunerado y la correspondiente disminución en la mano de obra informal durante los últimos veinte años (OIT, 2015: cap. 1).

La prevalencia de la ley laboral en la economía de mercado claramente sugiere que tiene una relación funcional de algún tipo con el surgimiento del capitalismo, así como con la incorporación de instituciones políticas democráticas, aunque no encajen exactamente. La relevancia de las concepciones occidentales de la ley laboral para los países en vías de desarrollo es a menudo cuestionada con argumentos como el limitado alcance de las normas de la ley laboral en esos países y los problemas relacionados a su aplicación. Ambos están asociados al fenómeno

de la informalidad laboral. Sin embargo, es exagerado argumentar que hay una diferencia fundamental de clase (en lugar de una de grado) entre los contextos de países desarrollados y países en vías de desarrollo. Los problemas del alcance parcial de la ley laboral, así como de los vacíos entre la ley formal y su operación en la práctica, están presentes en muchos contextos, tanto de países desarrollados como de países en vías de desarrollo.

En algunos contextos de países en vías de desarrollo, la persistencia de las formas tradicionales de apoyo a los riesgos sociales, que incluyen estructuras familiares y acceso a la tierra, quiere decir que el problema del alcance de la ley laboral toma a menudo un significado diferente en esos contextos. Puede que los mecanismos de la ley laboral tengan relevancia directa solo para una minoría de la mano de obra en ciertos mercados emergentes, pero esto no reduce su importancia para los trabajadores y hogares sin posibilidad de acceder a la tierra o de hacer arreglos hereditarios para agrupar riesgos.

El sector informal no es simplemente el residuo que queda después de que el desarrollo ha ocurrido en otras partes de la economía y no se puede esperar que desaparezca como resultado de la industrialización (aunque esto puede ser verdad para ciertas partes, como formas más tradicionales de subsistencia basadas en el acceso a la tierra). Sin embargo, el argumento de que los mecanismos de la ley laboral y la ley de seguridad social no alcanza a los trabajadores en la economía informal no está confirmado por la experiencia histórica del primer mundo (Deakin y Wilkinson, 2005) ni por la experiencia de aquellas regiones de los países en vías de desarrollo, incluyendo a América Latina, que han experimentado periodos en los cuales la formalización ha sido la tendencia dominante, en lugar de la informalización (Fraile, 2009).

Debido a su naturaleza, las normas de la ley laboral no pueden lograr relaciones económicas que no estén constituidas sobre la base de una clara división entre capital y trabajo, como ciertas formas de trabajo autónomo y empresas familiares. Las leyes laborales tampoco serán particularmente efectivas en compensar ciertas desigualdades extremas que pueden surgir, por ejemplo, de la migración clandestina y del tráfico de mano de obra. Otros tipos de normativa pueden abordar mejor las condiciones de los trabajadores en estas relaciones. Sin embargo, dadas las funciones de distribución de riesgo y coordinación económica, las cuales son aplicadas por las normas de la ley laboral con referencia específica a la categoría de trabajo remunerado, se podría argumentar que tienen un rol continuo que desempeñar en la constitución de las condiciones en las que las relaciones de empleo formal puedan desplazar a las informales.

3. NUEVA EVIDENCIA EMPÍRICA SOBRE LOS EFECTOS ECONÓMICOS DE LA NORMATIVA LABORAL

Entonces, ¿cuál es la evidencia de la relación entre normativa laboral, por un lado, y los resultados del desarrollo en el mercado laboral, particularmente aquel-

los relacionados al empleo, al tamaño de la economía formal y a la desigualdad? Hasta hace poco, solo teníamos evidencia incompleta para responder esta pregunta debido a la falta de información histórica sistemática sobre las tendencias a largo plazo en la normativa laboral. Esta brecha ha sido cerrada en parte por el Índice de Normativa Laboral (LRI por sus siglas en inglés) del *Centre for Business Research* (CBR), el cual provee una serie de cambios en la ley laboral para 117 países, desde 1970 hasta la actualidad aproximadamente (Adams et al., 2016a, 2016b).

3.1 Aspectos metodológicos de la construcción del conjunto de datos

El conjunto de datos CBR-LRI ha sido construido usando una versión de la metodología “leximétrica”, la cual provee una base para el análisis cuantitativo de las normas legales (Lele y Siems, 2007; Adams y Deakin, 2014). El proceso de construcción de conjuntos de datos consiste en los siguientes pasos:

- 1) identificar un *fenómeno* de interés en general (“ley laboral”);
- 2) desarrollar un *constructo* conceptual (“normativa” desde el punto de vista del empleador o “protección” desde el punto de vista del trabajador);
- 3) identificar *indicadores* o *variables* que expresen el constructo en términos numéricos, ya sea individualmente o juntas;
- 4) desarrollar un *algoritmo de codificación* que presente una serie de pasos a seguir para la asignación de valores numéricos al material de la fuente primaria;
- 5) identificar una *escala de medición* que esté incluida en el algoritmo;
- 6) asignar *pesos* a las variables o indicadores individuales donde sea necesario o relevante; y
- 7) *agregar* indicadores individuales a un *índice* que provea una medida del fenómeno de interés para ser usado en el análisis estadístico.

Para construir el conjunto de datos, se desarrolló una plantilla de codificación o algoritmo para que 40 indicadores individuales cubran entre todos cinco áreas de la normativa de la ley laboral (leyes que rigen el uso de distintas formas de empleo, tiempo de trabajo, ley de despido, representación de empleados y acción industrial). El algoritmo define el indicador y presenta instrucciones para la codificación de la ley. Las fuentes primarias fueron recuperadas de textos disponibles en librerías legales o en internet. Los textos fueron consultados en su lenguaje original cuando fue posible. También se consultaron fuentes secundarias, bases de datos de leyes nacionales y la base de datos NATLEX de la OIT. Los puntajes son expresados en una escala de 0 a 1, en donde un resultado más alto indica un mayor grado de protección al trabajador.

El conjunto de datos ha sido publicado y está disponible para el uso de terceros. Un libro de códigos, que acompaña al conjunto de datos, provee una explicación completa de los puntajes atribuidos a leyes individuales, con referencias a las fuentes legales primarias relevantes.

Un recuento más completo de las propiedades del índice y el conjunto de datos ha sido publicado en otro lugar (Adams et al., 2016b), pero sería útil aclarar algunos puntos aquí.

Un primer punto importante es que el índice es una medida de normas protectoras, no de costos ni de conceptos como “rigurosidad” o “rigidez”. El índice mide el grado en el que un aspecto dado del empleo, o de las relaciones laborales, es regulado (desde el punto de vista del empleador) o protegido (desde el punto de vista del trabajador). No es posible inferir, de la mera existencia de una regla o norma legal dada, que esta altere el comportamiento o las expectativas al punto de imponer un costo a las empresas. La mayoría de normas de la ley laboral opera como estándares mínimos, los cuales pueden ser mejorados libremente por los empleadores pero sin desviarse de ellos normalmente. Así, es probable que las normas legales establezcan estándares protectores por debajo del nivel que ya se observa en algunas empresas. No se puede saber qué tanto sea este el caso sin tener evidencia empírica detallada relacionada a los términos y condiciones de empleo que son aplicados y observados en la práctica en ciertos países y/o industrias.

Un segundo punto a destacar aquí es que la existencia de una ley no dice nada en sí misma sobre el grado en el que es observada en la práctica. El conjunto de datos solamente registra normas formales o de derecho (*de jure*). Este puede ser un buen representante (*proxy*) del impacto material de una determinada norma en países donde los estándares laborales disfrutaban de un alto grado de legitimidad o donde sea aplicada enfáticamente, pero las posibilidades de que este sea el caso pueden variar de un país a otro y no pueden inferirse directamente de los resultados del CBR-LRI.

Una razón adicional para no asumir que la normativa implica un costo para las empresas es que esta puede tener impactos beneficiosos para los empleadores, tanto individual como colectivamente. Estos beneficios pueden tomar la forma de reducciones en los costos de transacción asociados al intercambio y a la provisión de bienes públicos en forma de normas que superen los problemas de acción colectiva, como las indicadas, por ejemplo, por el Banco Mundial en el capítulo sobre Indicadores del Mercado Laboral, en los reportes *Doing Business* del 2015 y 2016 (Banco Mundial, 2014, 2015).

Por razones similares, el índice CBR no pretende medir lo que la OCDE refiere como la “rigurosidad” de las normas protectoras de la ley laboral en el contexto de los Indicadores de Protección del Empleo (OCDE, 2013) o lo que a veces es llamado “rigideces” en la literatura más general. En la construcción del CBR-LRI, no se asume que un mayor grado de protección implique “rigurosidad” o “rigidez” en el sentido de limitar la discreción del empleador o distorsionar los resultados del mercado. Estos pueden ser los efectos de normas particulares, pero de ser así, tales relaciones necesitan ser identificadas a través de un análisis econométrico que explore los efectos económicos de la normativa en variables resultantes como el empleo y la productividad.

De ello se deduce que el uso del CBR-LRI para clasificar a los países no sería un proceso significativo. Solo podría indicar el ritmo en el cual las leyes laborales protectoras fueron adoptadas a través del tiempo en distintos países. No sería, en sí mismo, un indicador de cuán exitosamente estuvieron operando las instituciones del mercado laboral en esos países, ni tampoco indicaría el grado en el cual un determinado régimen legal creó un clima favorable para los negocios o inversiones.

3.2 Estadísticas descriptivas sobre las tendencias de la ley laboral en el Perú y otros países de América Latina

Con estas advertencias en mente, procedemos a usar el índice para examinar tendencias en áreas particulares de la ley laboral a través del tiempo y referenciando a grupos de países. El libro de códigos que acompaña la versión en línea del conjunto de datos (<http://dx.doi.org/10.17863/CAM.506>) presenta las definiciones y algoritmos de codificación para estos dos subíndices que cubren las diferentes formas de empleo y la ley de despido, respectivamente. El subíndice sobre las diferentes formas de empleo mide las normas que rigen la constitución de la relación laboral como trabajo subordinado o independiente, y sienta las bases sobre las que el empleador tiene permitido usar alternativas a los estándares: contratos de empleo indeterminados o abiertos, trabajos de medio tiempo concretamente, empleos de duración determinada y trabajos temporales de agencia. De este modo, podemos usar el conjunto de datos para ver cuán fácil o difícil es, para los empleadores en un país en particular, evitar las normas que protegen a los trabajadores, adoptando formas de trabajo que están fuera de las relaciones laborales estándar de trabajos a tiempo completo de duración indeterminada, como el trabajo autónomo, trabajo de medio tiempo, empleo de duración determinada o trabajo temporal de agencia. También podemos identificar cómo la ley en un país determinado requiere que los trabajadores, en estas distintas formas de empleo, sean tratados de la misma manera que aquellos empleados bajo un contrato “estándar”.

El subíndice de la ley de despido ve las normas que rigen el término de un empleo por el empleador. Por lo tanto, esta parte del índice codifica las normas que determinan la necesidad de mostrar un causal previo al despido y la necesidad de observar un debido proceso en la decisión de despido. Asimismo, codifica las normas en los periodos de cualificación y de prueba, periodos mínimos de preaviso, indemnización por desempleo, notificación de despido a terceras partes, y normas en la selección de despido y en la prioridad en la recontractación.

El libro de códigos (<http://dx.doi.org/10.17863/CAM.506>) contiene la codificación para países individuales, incluyendo Perú. Aquí se exponen las leyes detalladas que fueron usadas para llegar a las codificaciones peruanas y se explica el resultado al que se llegó para la ley en cuestión en cada caso. Hay un límite para la cantidad de detalles que el libro de códigos puede contener, lo cual de ninguna manera debe ser tomado como un recuento descriptivo de las leyes laborales en un país determinado. Su único propósito es darle transparencia al proceso de codifica-

ción. Los investigadores que estén interesados pueden usar el libro de códigos para rastrear las fuentes primarias en las que se base la codificación. Como el conjunto de datos está disponible para ser descargado y usado por terceros, esperamos recibir comentarios de otros investigadores sobre su contenido y estamos abiertos a sugerencias para mejorarlo.

La figura 1 expone de manera gráfica las tendencias en las cinco áreas de la ley laboral codificadas por el índice para el Perú, así como un promedio de los puntajes de cada uno de los subíndices, los cuales pueden ser tomados como una medida de cambios en la normativa laboral en su conjunto. El ver los datos de esta manera aclara las tendencias históricas, pero el condensar una gran cantidad de información en una gráfica podría ser confuso si es que el método en el que se basa el conjunto de datos no es tomado en cuenta. Particularmente, se debe recordar que estamos codificando para los cambios en la ley formal y no para los impactos reales de la ley o para las percepciones de su fortaleza o debilidad.

Las figuras 2 y 3 comparan tendencias en la medida general de la normativa laboral (medida como el promedio de los puntajes en los cinco subíndices) para un número de países de América Latina, poniendo la experiencia peruana bajo cierta perspectiva. Recordando que aquí solo estamos viendo los cambios en la ley formal, los cuales vienen dentro del (ciertamente limitado) alcance del algoritmo de codificación, se puede ver que Perú está ubicado aproximadamente a la mitad del rango de protección al trabajador según los estándares del continente sudamericano en su conjunto.

¿Cómo se compara la experiencia de los países latinoamericanos con la de otras regiones? La figura 4 presenta datos en forma de estimaciones de densidad Kernel, ilustrando las distribuciones por regiones para cierto cantidad de años dentro del periodo total que cubre el conjunto de datos. De esto se puede ver que la normativa en los países latinoamericanos era, en promedio, la más protectora por región al inicio del periodo (1970), pero que el grupo de países de la Unión Europea fue el más protector al final del periodo. La figura 4 muestra que en América Latina, como en otras regiones, hubo una distribución normal de los puntajes en cada uno de los años representados en la gráfica. En otras palabras, para la mayoría de países y años, la normativa laboral estuvo agrupada mayormente en el rango medio de los puntajes, con algunos valores periféricos. De esto podemos concluir que el perfil normativo de los países latinoamericanos no era marcadamente diferente de el de otras regiones.

La figura 5 presenta estimaciones de densidad Kernel haciendo referencia al origen legal de los países. Esto muestra que, durante el periodo cubierto por el conjunto de datos, los países con sistema de derecho continental obtuvieron puntajes más altos en promedio (es decir, una normativa más protectora) que los países con el sistema de derecho anglosajón (*common law*) y que esta diferencia fue más o menos constante durante los 44 años de datos cubiertos en el índice. Esto no quiere decir que el origen legal en el sistema de derecho continental en sí lleve a resultados más protectores. Como he argumentado en otras partes (ver

Deakin, Lele y Siems, 2007), es posible que el origen legal en el sistema de derecho continental esté correlacionado a otro factor explicativo que pueda representar esta diferencia, como la estructura industrial o las instituciones políticas. Sin embargo, no puede descartarse la posibilidad de que países como el Perú obtengan, con el tiempo, normas para la ley laboral que sean más protectoras que las de sus contrapartes en el derecho anglosajón, como sugiere Botero (et al. 2004). Este asunto requiere mayor investigación, enfocándose en los “canales” a través de los cuales el origen legal pueda estar influenciando el contenido de las normas legales (ver también Freyens y Verkerke, 2016).

En cada una de las figuras presentadas arriba, se puede observar de diferentes formas que no ha habido una disminución a largo plazo en el nivel de normativa protectora del trabajador en los países latinoamericanos ni en general. Por el contrario, la tendencia secular ha sido una constante mejora de la protección al trabajador en América Latina y otros lugares. Esto parece ir en contra de la creciente popularidad de las políticas de flexibilización del mercado laboral en muchos países y regiones, en particular desde los ochenta.

Aquí se pueden argumentar varias cosas. En primer lugar, si miramos detalladamente la experiencia de ciertos países, podemos ver que la visión general de un incremento gradual en los niveles de protección es engañoso: en la mayoría de países han habido periodos de desregulación, durante los cuales se debilitaron las leyes laborales que protegían a los trabajadores. En América Latina en su conjunto, así como en países individuales, incluyendo a Perú pero más marcadamente en Argentina, Brasil, Chile y Uruguay, la década de los setenta fue un periodo de reducción en la protección al trabajador, lo cual estuvo relacionado a la suspensión de las instituciones democráticas. En contraste, el periodo desde los noventa hacia adelante fue uno de fortalecimiento de las leyes laborales en la mayoría de países sudamericanos (ver figuras 2 y 3, arriba).

En segundo lugar, hay que interpretar los datos con cautela. Estos no muestran que se estuviera incrementado la protección laboral en el lugar o en la práctica; solo reportan cambios en la ley formal. Como veremos (sección 3.3, abajo), en el análisis econométrico es posible controlar los efectos de la subaplicación o de la no implementación al introducir variables adicionales a la ecuación de regresión. Esto nos puede dar una visión más completa de si los cambios en la ley formal fueron traducidos en efectos tangibles en el comportamiento del mercado laboral.

Aún así, los datos presentados en las figuras 1 a 5 sugieren que la actividad legislativa en el área de ley laboral no ha disminuido con el tiempo y que, en un periodo de supuesta flexibilización del mercado laboral, gran parte de este cambio ha sido en el sentido de hacer la ley laboral más, y no menos, protectora. Esta tendencia puede ser interpretada de distintas formas. Podría sugerir que, mientras la vida laboral se volvía más insegura como resultado de cambios no registrados en este conjunto de datos (incluyendo los efectos de las políticas de privatización y el impacto de la globalización en los flujos de capitales y mano de obra), las legislaturas y cortes respondieron promulgando derechos laborales adicionales

para mitigar estos efectos. Una posibilidad adicional que está relacionada es que las leyes laborales que protegen a los trabajadores fueron promulgadas para compensar la disminución en la membresía a los sindicatos y en el alcance de los acuerdos colectivos por los que varios países estaban pasando en varios puntos del periodo cubierto por el conjunto de datos (Visser, 2006). También es posible que la proliferación de leyes laborales en este periodo sea un reflejo de la tendencia a aumentar la complejidad jurídica con el tiempo (“juridificación”), en parte a través de procesos internos del sistema legal en sí y en parte también como respuesta a la creciente complejidad de las sociedades contemporáneas y el rango de problemas que enfrentan los legisladores (Simitis, 1987). Todas estas posibilidades pueden ser exploradas en futuros trabajos.

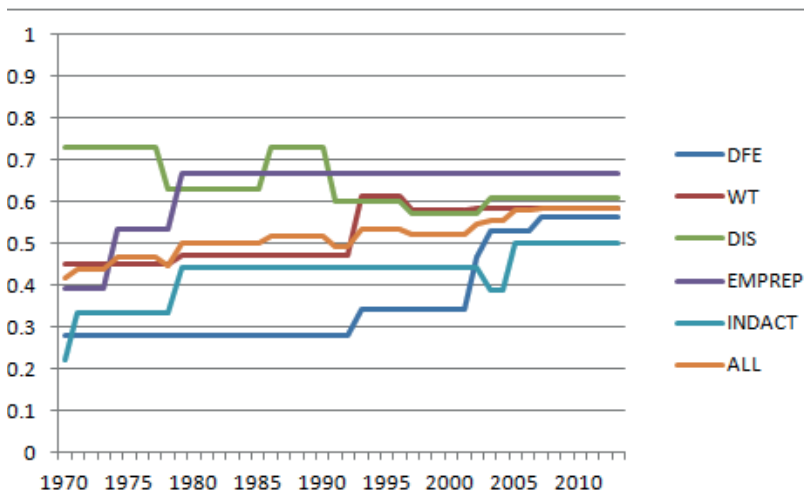


Figura 1. Tendencias en la ley laboral peruana, 1970-2013.

Fuente: Conjunto de datos del CBR-LRI

Nota: Las abreviaciones en inglés de la gráfica se refieren a los 5 subíndices del CBR-LRI, los cuales codifican los diferentes aspectos de las normas de la ley laboral, tal y como se detalla a continuación. DFE: diferentes formas de empleo. WT: Tiempo de trabajo. DIS: despido. EMPREP: representación del empleado. INDACT: acción industrial. ALL: promedio de los 5 subíndices.

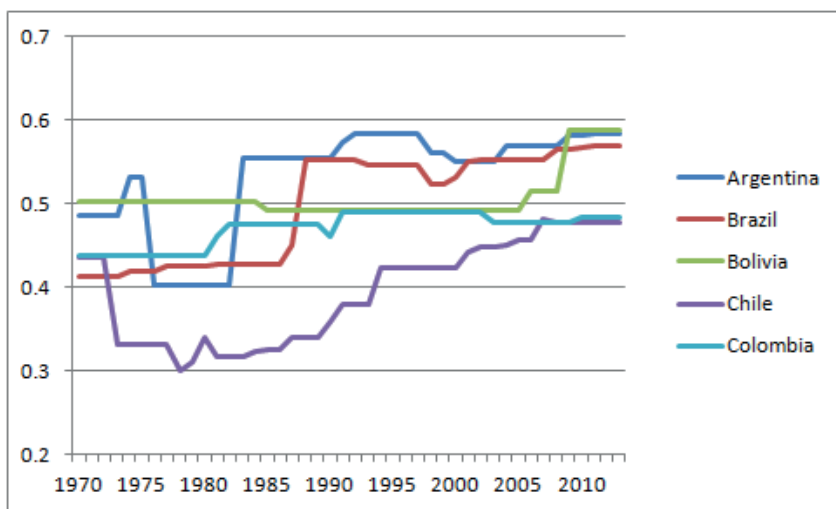


Figura 2. Tendencias en la ley laboral de ciertos países sudamericanos.

Fuente: CBR-LRI. Los datos reportados son los promedios de los 5 subíndices en el LRI. Para mayores detalles, ver Figura 1.

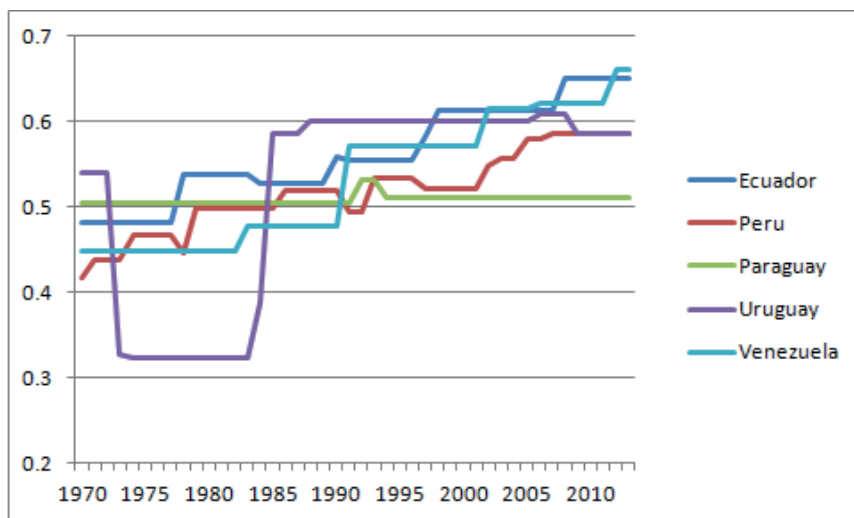


Figura 3. Tendencias en la ley laboral de ciertos países sudamericanos.

Fuente: Conjunto de datos del CBR-LRI. Los datos reportados son los promedios de los 5 subíndices en el LRI. Para mayores detalles, ver Figura 1.

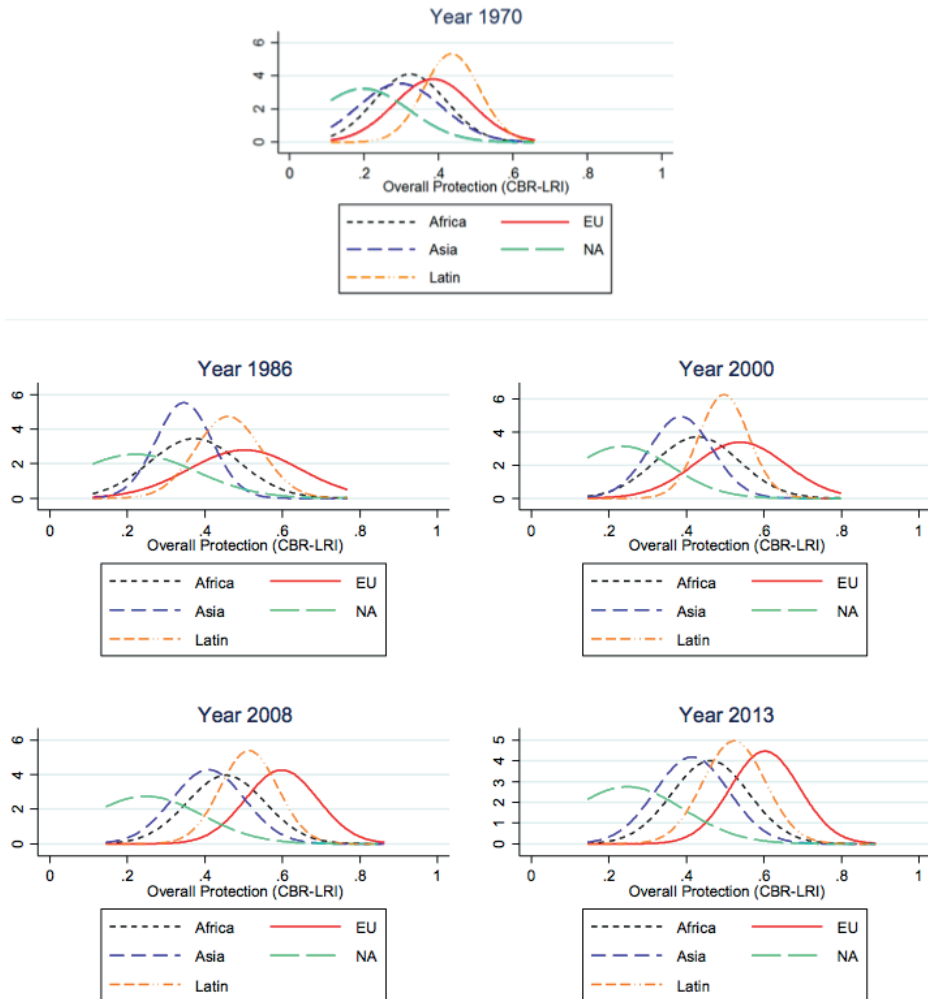


Figura 4. Tendencias en la ley laboral de diferentes regiones, estimación normal, 1970-2013.¹

Fuente: Conjunto de datos del CBR-LRI.

¹ Nota del traductor: La imagen no permite editar el texto. Las gráficas están divididas por años. El nombre debajo de cada puntaje es Protección General (CBR-LRI). La leyenda de cada gráfica incluye África, Asia, América Latina, Unión Europea y N/A.

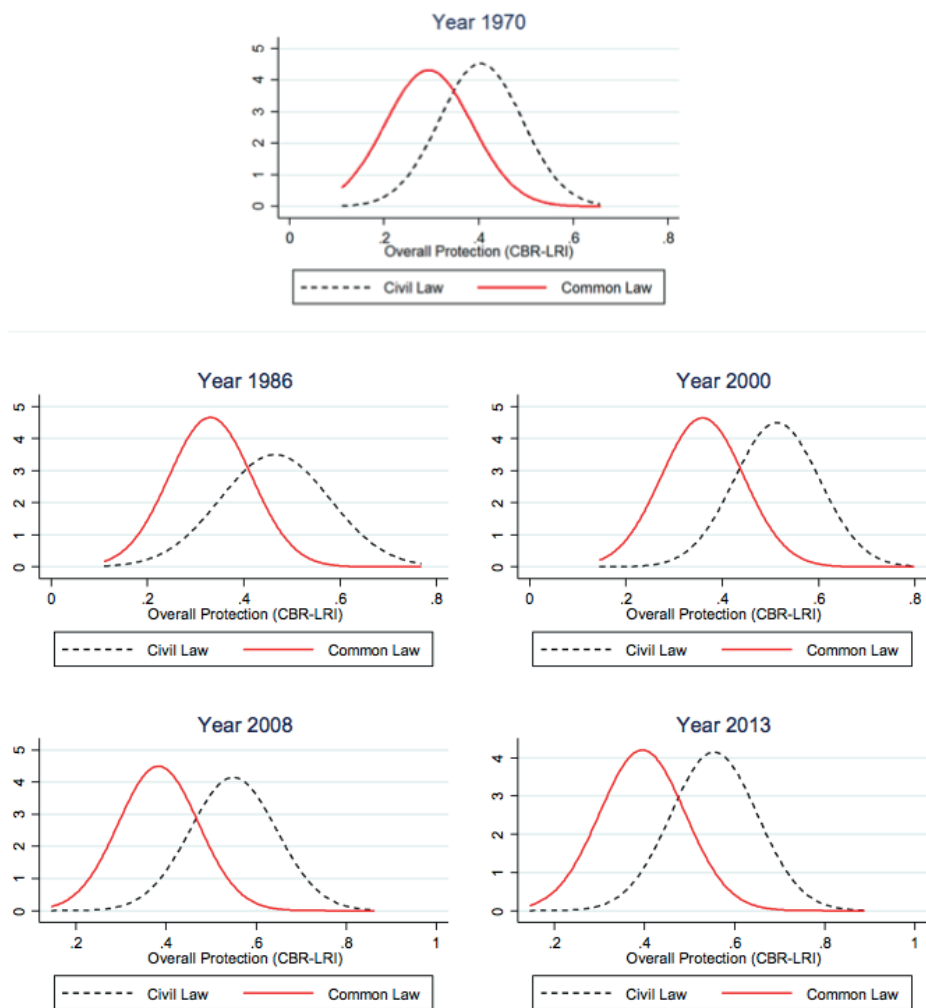


Figura 5. Tendencias en la ley laboral agrupando a los países de acuerdo al origen legal, estimación normal, 1970- 2013.²

Fuente: Conjunto de datos del CBR-LRI.

² Nota del traductor: La imagen no permite editar el texto. Las gráficas están divididas por años. El nombre debajo de cada puntaje es Protección General (CBR-LRI). La leyenda de cada gráfica incluye Derecho Continental (*Civil Law*) y Derecho Anglosajón (*Common Law*).

3.3 Análisis econométrico

Al proveer una base para cuantificar las tendencias en normativa laboral a largo plazo, el conjunto de datos permite emprender un análisis estadístico de la relación entre los cambios en la ley laboral, por un lado, y los efectos sociales y económicos de la ley por el otro. Aunque el conjunto de datos solo codifica la ley formal o la “ley como está escrita”, otros conjuntos de datos pueden ser usados en representación de la efectividad del sistema legal en la práctica. Estos incluyen la norma de las medidas legales desarrollada por el Banco Mundial a través de sus índices de gobernabilidad y de comités de expertos (*think tanks*) como Freedom House.

Una categoría de modelos de regresión, asociada a lo que se conoce como análisis dinámico de datos de panel, puede ser usada para aprovechar las dimensiones longitudinales o intertemporales del conjunto de datos. Podemos plantear que las leyes laborales probablemente tengan efectos económicos solo después de un cierto retraso para dar tiempo a que las empresas lo reciban e implementen. Estos retrasos o “demoras” pueden ser introducidos en los modelos relevantes de regresión.

Un problema adicional que aparece en el análisis econométrico de grandes conjuntos de datos de panel es el de diferencias desconocidas o incalculables en los países que constituyen la muestra (“heterogeneidad entre países”). Muchas características de los países no serán captadas por los datos disponibles, incluyendo diferencias en la estructura industrial, así como diferencias en la efectividad de los mecanismos legales. Ciertos datos sobre los mecanismos para la aplicación de la ley, como el número de casos que llega a cortes laborales en un año determinado o la cantidad de dinero gastada en inspectorías laborales, están disponibles en cada país, pero no de manera consistente para todos los años y países incluidos en el conjunto de datos.

La econometría de datos de panel ha desarrollado técnicas para lidiar con heterogeneidades entre países que no son observables, así como con los efectos retardados de los cambios en la ley laboral. Un subconjunto de técnicas de datos de panel busca modelar el impacto del cambio legal, asumiendo que los países varían su respuesta a corto plazo ante un tipo común de reforma legal, pero es probable que converjan con el tiempo en la forma en que asimilan el cambio. Este es el modelo de regresión del grupo promedio (*pooled mean group* – PMG por sus siglas en inglés) (Pesaran, Shin y Smith 1999; para mayor explicación sobre el uso de esta técnica para estimar el impacto de las reformas de la ley laboral, ver Deakin, Malmberg y Sarkar, 2014).

El modelo PMG es particularmente relevante para el contexto que estamos considerando, ya que permite analizar los efectos de los cambios en la ley laboral, tanto a corto como a largo plazo. Esto nos permite poner a prueba la afirmación de que las normas de la ley laboral, que imponen a las empresas un costo a corto plazo, son asimiladas a largo plazo cuando las empresas se ajustan a una “limita-

ción beneficiosa” (Streeck, 1997) impuesta por la ley. Un ejemplo de esto es la posibilidad de que las empresas respondan a normas más estrictas para la protección al empleo con un mayor cuidado en el proceso de contratación o invirtiendo recursos adicionales en capacitación. Leyes laborales más estrictas pueden llevar a incrementos en la productividad en los lugares donde las empresas responden de esta manera, lo que a su vez tiene el efecto de aumentar el empleo.

También podemos usar el modelo PMG para estudiar los efectos que las reformas en la ley laboral tienen sobre la desigualdad. La pregunta que hay que abordar aquí es: ¿las leyes que fortalecen la protección del empleo llevan a un aumento en el poder de negociación de los trabajadores y, por lo tanto, a un aumento en la porción de recursos nacionales destinados a remuneraciones en lugar de utilidades (la “participación de la mano de obra”)?

Adicionalmente, el enfoque PMG puede ser usado para analizar los efectos del fortalecimiento de la protección al trabajador en el tamaño relativo del sector formal e informal, tal como están representados por las tasas de empleo y empleo autónomo, respectivamente. A medida que la ley de despido se fortalece y que las normas que rigen las distintas formas de empleo se ajustan para que la ventaja de costo de los empleadores sea menor con trabajos de medio tiempo, de duración determinada o de agencia, en vez del contrato de empleo «estándar», ¿vemos una caída en el empleo y un aumento en el empleo autónomo debido a los costos adicionales impuestos a las empresas? O, en su lugar, ¿vemos un aumento en el empleo y una caída en el empleo autónomo ya que los trabajadores perciben al sector formal de manera más favorable?

En un análisis de regresión reportado de manera más completa en otro lado (para mayores detalles, ver Adams et al., 2016b), mis colegas y yo usamos dos subíndices del conjunto de datos CBR-LRI: uno fue el subíndice de las diferentes formas de empleo (DFE) y el otro es un índice hecho a la medida que cubre las leyes de protección al empleo (EPL por sus siglas en inglés). Esto consiste en variables del índice CBR-LRI sobre la ley de despido, a las que se agregaron aquellas variables del subíndice DFE, las cuales están relacionadas a las limitaciones en el uso del trabajo de medio tiempo, temporal y de agencia, y por ende tiene relevancia en EPL. Lo mismo pasa con dos indicadores del subíndice de representación de los trabajadores, el cual cubre aspectos de codeterminación (la voz de los trabajadores a través de comités laborales y directorios), afectando la decisión de despido (para mayores detalles, ver Adams et al., 2015).

Hicimos un análisis de panel cubriendo todos los países en el conjunto de datos, así como todos los años. Revertimos los puntajes de nuestros dos subíndices legales (DFE y EPL respectivamente) en un número de variables de resultados económicos: estos cubren, respectivamente, la tasa de participación de la mano de obra; la tasa de empleo (número de personas empleadas por habitante); número de personas con empleos autónomos; la tasa de productividad laboral (representada por el número de personas empleadas dividido entre el PBI); la participación de la mano de obra (participación del ingreso nacional destinado a remuneraciones

en vez de a utilidades); y la tasa de desempleo. Varios conjuntos de datos de la OIT se usaron para estas variables de resultados. Nosotros controlamos el nivel de aplicación legal y legitimidad en la práctica al usar el indicador de “ley” de Freedom House. También controlamos los efectos del ciclo económico al incluir el crecimiento del PBI como una variable de control adicional.

En las tablas 1 y 2 (ver Apéndice de Datos) se presentan los resultados del análisis de regresión PMG. La tabla 1 muestra que el efecto a corto plazo de los incrementos en el puntaje DFE es para reducir el empleo y aumentar el desempleo. Sin embargo, el análisis PMG también muestra que, a largo plazo (un periodo de 3-4 años aquí), el impacto de la adopción de leyes que protegen al trabajador es positivo en cuanto a sus efectos en la participación de la mano de obra y tasas de desempleo, pero negativo en el empleo autónomo. El análisis reporta una pequeña caída en el desempleo, así como en la productividad, aunque esta última no es estadísticamente significativa.

La tabla 2 reporta resultados del mismo tipo de análisis de regresión, usando el EPL como variable independiente. Esto muestra que el fortalecimiento de la protección al empleo lleva a caídas en el empleo y el desempleo crece en el corto plazo, pero hay efectos beneficiosos a largo plazo, al igual que con el análisis DFE. Estos incluyen incrementos en la tasa de participación de la mano de obra y en la tasa de empleo. Hay un incremento en la productividad, pero no es estadísticamente significativo. La tasa de empleo autónomo disminuye al igual que la tasa de desempleo y hay un muy pequeño incremento en la participación de la mano de obra.

La mayoría de los coeficientes reportados son del tipo que sugeriría solo un pequeño impacto de la ley, lo cual implica que las leyes laborales son solo uno de los factores que afectan a estos indicadores macroeconómicos, como es de esperarse. Sin embargo, los resultados de la tasa de empleo sugieren que los efectos de la ley, en esta variable en particular, pueden ser sustanciales: en promedio, un incremento de un punto en el grado de protección al trabajador en relación al DFE induce a un aumento proporcional de un quinto en la tasa de empleo, siendo el efecto mayor en el caso de EPL (un tercio). Un incremento de un punto en EPL lleva a una caída proporcional de un quinto en la tasa de desempleo.

TABLA 1. ESTIMACIÓN DE UN GRUPO PROMEDIO CON DIFERENTES FORMAS DE EMPLEO

	Participación de la mano de obra	Empleo a la población	Trabajo autónomo	Productividad por trabajador	Participación del trabajo	Desempleo
A largo plazo						
DFE	0.0120**	0.2393***	-0.0471***	-0.3886	0.0274***	0.0763***
Crecimiento del PBI	0.0020***	0.0399***	-0.0025***	0.6572***	-0.0026***	-0.0208***
Población	-0.0011	0.0006**	-0.0008***	0.0089***	-0.0002***	-0.0059***
Freedom House	-0.0011	-0.0238**	-0.0037**	-0.0531	-0.0014	-0.0177***
A corto plazo						
Corrección de errores	-0.1417***	-0.0360***	-0.2406***	-0.0116***	-0.4071***	-0.0986***
Δ DFE	-0.0008	-0.0210**	0.0592	0.0162	-0.0369	0.0210**
Δ Crecimiento del PBI	-0.0003***	-0.0006***	0.0005**	0.0003	-0.0001	0.0008***
Δ Población	-0.0439	-0.0758	0.0626	-0.0649	-0.4559**	0.0176
Δ Freedom House	0.0008	0.0016*	0.0006	-0.0041*	0.0004	-0.0015
Constante	0.0841***	0.0150***	0.1136***	0.0949***	0.2003***	0.0321***
Observaciones	2386	2386	2386	2386	1336	2386

Nota: Los coeficientes son significativos al 1% (***) y 10% (*).

Fuentes: Los datos sobre los cambios legales en las diferentes formas de empleo han sido extraídos del índice CBR-LRI. Todos los otros datos han sido extraídos de la OIT.

TABLA 2. ESTIMACIÓN DE UN GRUPO PROMEDIO CON LEGISLACIÓN DE PROTECCIÓN AL EMPLEO

	Participación de la mano de obra	Empleo a la población	Trabajo autónomo	Productividad por trabajador	Participación del trabajo	Desempleo
A largo plazo						
DFE	0.0572***	0.3468***	0.0349***	0.3733	0.0374***	-0.2281***
Crecimiento del PBI	0.0020***	0.0195***	-0.0020***	0.5588***	-0.0026***	-0.0239***
Población	0.0003***	0.0076***	-0.0008***	0.0080***	-0.0002***	-0.0006***
Freedom House	-0.0019*	0.0091*	0.0056**	-0.0517	-0.0009	-0.0144***
A corto plazo						
Corrección de errores	-0.1428***	-0.0714***	-0.2354***	-0.0138***	-0.3789***	-0.0864***
Δ EPL	-0.0336	-0.0815	0.0402	0.1156	0.0032	0.0405
Δ Crecimiento del PBI	-0.0002***	-0.0006***	0.0004	0.0002	-0.0002	0.0007***
Δ Población	-0.0493	-0.0495	0.1364	-0.0836	-0.4575**	-0.0267
Δ Freedom House	0.0008	0.001	-0.0002	-0.0036*	0.0015	-0.0012
Constante	0.0812***	0.0166***	0.0964***	0.1068***	0.1861***	0.0283***
Observaciones	2386	2386	2386	2386	1336	2386

Nota: Los coeficientes son significativos al 1% (***) 5% (**) y 10 (*).
Fuentes: Ver Figura 3.

3.4 Interpretación de los resultados

En los resultados reportados arriba vemos evidencia a favor de la hipótesis que dice que las leyes laborales de protección al trabajador pueden tener un impacto beneficioso neto en los resultados del mercado laboral. Específicamente, estos sugieren que los incrementos en la protección a los trabajadores, respecto a las diferentes formas de empleo (trabajo de medio tiempo, de duración determinada y de agencia) y respecto a la protección del empleo (ley de despido concebida ampliamente para incluir aspectos de las leyes que rigen las formas de empleo y la voz colectiva de los trabajadores en temas de terminación de empleo), están positivamente correlacionadas con la tasa de participación de la mano de obra y con la tasa de empleo. Estas normas de protección al trabajador también tienden a causar que la participación del trabajo aumente y que la tasa de desempleo caiga. No vemos un resultado claro en el tema de la productividad (hay una caída asociada a los cambios en DFE y un aumento en el caso de EPL, pero ningún resultado es estadísticamente significativo).

Los resultados del impacto del DFE en las tasas de empleo y empleo autónomo aclaran el debate sobre la relación entre la ley laboral y la informalidad. Estos pueden ser interpretados como que muestran que al aumentar la protección a los trabajadores en las diferentes formas de empleo, hay una caída en el empleo autónomo y un aumento en el empleo. Esto sugiere que los trabajadores están dispuestos a pasar a formas de empleo más formales, al volverse más seguros y al tener estas categorías de trabajo términos y condiciones de empleo más alineadas a las que se aplican a los trabajadores en una relación de empleo “estándar”.

Hay que tener en cuenta varias advertencias. El análisis de regresión cubre todos los países y regiones en la muestra. Esto tiene la ventaja de lograr casi un alcance global: los países en el conjunto de datos representan casi el 100% del PBI mundial. La desventaja es que los resultados no nos permiten decir nada acerca de países individuales ni regiones. Esto puede ser objeto de una futura investigación.

Una segunda advertencia es que muchos de los efectos son pequeños. La interacción de las normas de la ley laboral con otros factores que afectan economías nacionales es algo a lo que podemos regresar en el futuro.

Una restricción adicional es que no está del todo claro cómo las normas de la ley laboral pueden provocar los resultados macroeconómicos que hemos identificado. La ausencia de un resultado claro en el caso de la variable de productividad sugiere que no estamos en posición de atribuir un efecto de “limitación beneficiosa” a las leyes de DFE y EPL. Esto también se puede resolver con trabajo adicional, observando países y regiones en particular y complementando los indicadores macroeconómicos con información a nivel de empresas.

A pesar de estas restricciones, los resultados se pueden resumir en las siguientes proposiciones:

- i) las leyes que protegen a los trabajadores en empleos de medio tiempo, de duración determinada y de agencia tienen el efecto de incrementar

- la tasa de empleo, reducir el empleo autónomo, reducir el desempleo e incrementar la participación de trabajo en el ingreso nacional; y
- ii) las leyes de protección al empleo tienen el efecto de incrementar la tasa de empleo, reducir el desempleo e incrementar la participación de trabajo en el ingreso nacional.

4. CONCLUSIONES

Este artículo presenta argumentos a favor de un replanteo conceptual de la relación entre ley laboral y desarrollo. La economía del desarrollo de mediados del siglo XX veía a la ley laboral, y a los aspectos relacionados al estado de bienestar, como resultado de la industrialización, mientras que la teoría económica neoclásica, que tomó protagonismo en las últimas décadas de ese siglo, veía en la protección del empleo un impedimento para el crecimiento. He sugerido que deberíamos rechazar ambas posturas y ver en vez a la ley laboral como una entre varias instituciones que ayudan a constituir el mercado laboral y contribuyen al desarrollo sostenible, entendido ampliamente como crecimiento económico inclusivo y equitativo. La ley laboral respalda a instituciones que juegan un rol crucial en una economía de mercado que gestiona y disipa los riesgos asociados a la inseguridad económica. La ley laboral no es una característica inevitable de un sistema capitalista; las normas de la ley laboral redistribuyen a favor de aquellos sin poder ni recursos, y serán resistidas por intereses establecidos. De este modo, la evolución de la ley laboral es todo menos lineal. Sin embargo, donde veamos enraizarse instituciones duraderas del mercado laboral, el seguro social y la negociación colectiva en particular, es probable que veamos resultados que incluyen no solo cohesión social y una distribución más igualitaria de recursos y oportunidades, sino también una base para el crecimiento dinámico de economías de mercado.

Las fuerzas que obstaculizan la ley laboral son también las fuerzas que entorpecen el desarrollo económico y humano en general. Pero la evidencia empírica muestra que los sistemas de ley laboral se pueden encontrar en casi todos los países del mundo. Además, los sistemas de ley laboral son resistentes y duraderos. En ningún lugar esto es más cierto que en América Latina, que ha visto un resurgimiento de la ley laboral desde los noventa, después de un periodo de declive en la protección a los trabajadores desde principios de los setenta hasta mediados de los ochenta. Al revivir la democracia en Sudamérica desde mediados de los ochenta, hubo también un resurgimiento de las leyes que protegían la seguridad laboral y la voz de los trabajadores, lo cual ayudó a revertir tendencias anteriores hacia la informalización.

Además de sugerir una base para la reformulación conceptual del nexo entre ley laboral y desarrollo, también he presentado nueva evidencia empírica sobre tendencias globales en ley laboral con una nueva base de datos lexicométrica: CBR-LRI. El análisis econométrico exploratorio, usando técnicas dinámicas de datos de panel, provee evidencia de que, a largo plazo, los incrementos en la protección

al trabajador están correlacionados a aumentos en la tasa de empleo y caídas en la tasa de desempleo y empleo autónomo. Leyes laborales más fuertes tienden a incrementar la participación del trabajo en el ingreso nacional. Mientras que la tarea de aplicar técnicas leximétricas al estudio de la ley laboral está recién comenzando, estos primeros resultados sugieren que los enfoques empíricos cuantitativos tienen el potencial de darle forma a la investigación sobre las instituciones del mercado laboral en el futuro.

REFERENCIAS

- Adams, Z., y Deakin, S. (2015) 'Quantitative labour law', en A. Ludlow y A. Blackham (eds.) *New Frontiers in Empirical Labour Law Research* (Oxford: Hart).
- Adams, Z., Bishop, L., Deakin, S., Fenwick, C., Martinsson, S. y Rusconi, G. (2015) 'Labour regulation over time: new leximetric evidence', artículo presentado en la 4th Conference of the Regulating for Decent Work Network, *Developing and Implementing Policies for a Better Future for Work*, OIT, julio 2015.
- Adams, Z., Bishop, L. y Deakin, S. (2016a) 'CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)', en J. Armour, S. Deakin y M. Siems (eds.) *CBR Leximetric Datasets* <http://dx.doi.org/10.17863/CAM.506> (Cambridge: University of Cambridge Data Repository).
- Adams, Z., Bastani, P., Bishop, L. y Deakin, S. (2016b) 'The CBR-LRI dataset: methods, properties and potential of leximetric coding of labour laws', serie de artículos de CBR próximo a publicarse, www.cbr.cam.ac.uk.
- Beveridge, W. (1909) *Unemployment: A Problem of Industry* (London: Longmans, Green & Co.). Botero, J., Djankov, S., La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F. y Shleifer, A. (2004) 'The regulation of labor' *Quarterly Journal of Economics*, 119: 1340-82. Dalton, M. (1747) *The Country Justice: Containing the Practice, Duty and Power of the Justices of the Peace, as Well in as Out of their Sessions* (London: Lintot). Deakin, S., Lele, P. y Siems, M. (2007) 'The evolution of labour law: calibrating and comparing regulatory regimes' *International Labour Review*, 146: 133-162.
- Deakin, S., Malmberg, J. y Sarkar, P. (2014a) 'How do labour laws affect unemployment and the labour share of national income? The experience of six OECD countries, 1970-2010' *International Labour Review*, 153: 1-27.
- Deakin, S. y Sarkar, P. (2008) 'Assessing the long-run economic impact of labour law systems: a theoretical reappraisal and analysis of new time series data' *Industrial Relations Journal*, 39: 453- 487.
- Deakin, S. y Wilkinson, F. (2005) *The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment, and Legal Evolution* (Oxford: OUP).
- Fraile, 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.
- Freyens, B., y Verkerke, J. (2016) 'Mapping employment dismissal law: a leximetric investigation of EPL stringency and regulatory style', artículo de la OIT.
- Hyde, A. (2006) 'What Is labour law?', en G. Davidov y B. Langille (eds.) *Boundaries and Frontiers of Labour Law* (Oxford: Hart Publishing).

- Kaufman, B. (2009) 'Labor law and employment regulation: institutional and neoclassical perspectives', en K. Dau-Schmidt, S. Harris y O. Lobel (eds.) *Labor and Employment Law and Economics* (Cheltenham: Edward Elgar).
- Kuznets, S. (1955) 'Economic growth and income inequality' *American Economic Review*, 65: 1-28. Levine, D. (1991) 'Just-cause employment policies in the presence of worker adverse selection' *Journal of Labor Economics*, 9: 294-305. Lewis, A. (1954) 'Economic development with unlimited supplies of labour' *Manchester School* 22: 139-191.
- Manning, A (2003) *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets* (Princeton: Princeton University Press).
- Marx, K. (1847) *Wage Labour and Capital*, Marx Engels Internet Archive, <https://www.marxists.org/archive/marx/works/1847/wage-labour/>.
- Marx, K. [1867] (1973) *Capital. Vol. II* trans. G. Moore y E. Aveling (London: Lawrence and Wishart).
- Okun, A. (1975) *Equality and Efficiency: The Big Tradeoff* (Washington, DC: Brookings Institution). Pesaran, H., Shin, H. y Smith, R. (1999) 'Pooled mean group estimation of dynamic heterogeneous panels' *Journal of the American Statistical Association*, 94: 621-34.
- Posner, R. (1984) 'Some economics of labor law' *University of Chicago Law Review*, 51: 988-1011.
- Simitis, S. (1987) 'The juridification of labour relations', en G. Teubner (ed.) *Juridification of Social Spheres: A Comparative Analysis in the Areas of Labor, Corporate, Antitrust and Social Welfare Law* (Berlin: De Gruyter).
- Snell, K., y Millar, J. (1987) 'Lone parent families and the welfare state: past and present' *Continuity and Change*, 2: 387-422.
- Solar, P. (1995) 'Poor relief and English economic development before the Industrial Revolution' *Economic History Review (NS)*, 42: 1-22.
- Standing, G. (2011) *The Precariat: the New Dangerous Class* (London: Bloomsbury).
- Stone, K. y Arthurs, H. (2013) 'The transformation of employment régimes: a worldwide challenge', en K. Stone y H. Arthurs (eds.) *Rethinking Workplace Regulation: Beyond the Standard Contract of Employment* (New York: Russell Sage Foundation).
- Streeck, W. (1997) 'Beneficial constraints: on the economic limits of rational voluntarism', en J. Hollingsworth y R. Boyer (eds.) *Social Institutions and Economic Performance: Studies of Industrial Relations in Advanced Capitalist Economies* (Cambridge: Cambridge University Press).
- Supiot, A. (1999) 'Introduction', en A. Supiot (ed.) *Au delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe* (Paris: Flammarion) 7-24.
- Visser, J. (2006) 'Union membership statistics in 24 countries' *Monthly Labor Review*, 129: 38-49. Webb, S. y Webb, B. (1909) *The Public Organization of the Labour Market: Being Part Two of the Minority Report of the Poor Law Commission* (London: Longmans, Green & Co.). World Bank (2008) *Doing Business Around the World* (Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development).
- World Bank (2014) *Doing Business 2015: Going Beyond Efficiency* (Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development).

World Bank (2015) *Doing Business: Measuring Regulatory Quality and Efficiency* (Washington, DC: International Bank for Reconstruction and Development).

Wrigley, E.A. (1988) *Continuity, Chance and Change: The Character of the Industrial Revolution in England* (Cambridge: Cambridge University Press).