

El indicador de normas del trabajo del Banco Mundial. Averiguaciones y críticas recientes

Sangheon LEE*, Deirdre MCCANN* y Nina TORM**

Resumen. Los autores reseñan las últimas novedades acerca del estudio *Doing Business del Banco Mundial*, haciendo hincapié en el indicador de las normas del trabajo: la dificultad de contratación, la rigidez de la jornada de trabajo y la dificultad y costo del despido de trabajadores. Primero pasan revista a los estudios que inspiraron la concepción del indicador y a los que lo han usado o se han visto influidos por él. Analizan después las críticas vertidas contra el mismo, y ponen de relieve los problemas conceptuales y empíricos que plantea. Por último, proponen ideas alternativas y líneas de investigación para el futuro.

En el presente apunte se analiza un conjunto de estudios sobre uno de los componentes del informe *Doing Business* del Banco Mundial: el indicador de las normas del trabajo, también llamado indicador de contratación de trabajadores. Este polémico informe acomete una labor importante: valorar las normas que regulan la vida empresarial y la manera en que se aplican las mismas en ciento setenta y ocho países. Sirve de orientación acerca de las normativas que condicionan el crecimiento económico y permite establecer comparaciones entre países a fin de identificar las prácticas más idóneas (Banco Mundial, 2007a). El fruto principal del referido informe es una clasificación de los países según la facilidad de desarrollar la actividad empresarial. Este indicador general está compuesto por diez indicadores o índices, entre ellos, el de las normas del trabajo —llamado oficialmente de «empleo de trabajadores» y de «rigidez del empleo»— cuyo propósito consiste en medir los costos y escollos que imponen las leyes y reglamentaciones laborales al empleo de mano de obra. Está compuesto de tres elementos: la dificultad de contratación, la rigidez de la jornada de trabajo y la dificultad y costo del despido¹.

Desde la puesta en marcha del informe *Doing Business*, en 2004, la valoración realizada por el Banco Mundial de las normas laborales vigentes en los países en desarrollo ha sido predominantemente negativa. Se les achaca una rigidez

* Investigadores superiores del Programa de Condiciones de Trabajo y Empleo de la Oficina Internacional del Trabajo (Suiza). Se ha creado una red de investigación sobre la legislación en favor del trabajo decente para explorar nuevas perspectivas en la esfera de las leyes que regulan el mercado de trabajo. Los investigadores interesados pueden obtener más información al respecto enviando un correo electrónico a las direcciones lees@ilo.org o mccann@ilo.org. ** Investigadora del Grupo de Investigaciones Económicas para el Desarrollo (DERG) de la Universidad de Copenhague (Dinamarca). Los autores agradecen a dos evaluadores anónimos sus valiosos comentarios, aunque se responsabilizan de cualquier error que pudiere haber en el trabajo.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos sólo incumbe a sus autores, y su publicación en la *Revista Internacional del Trabajo* no significa que la OIT las suscriba.

¹ Puede consultarse más información en el sitio oficial de *Doing Business* en la Red: <<http://www.doingbusiness.org/>>, y en el informe *Doing Business 2008* (Banco Mundial, 2007a), el primero traducido al español: <http://espanol.doingbusiness.org/documents/fullreport/2008/DB_08_Full_Report_Spanish.pdf>.

excesiva que lastra la productividad y promueve el desempleo y el empleo informal; en cambio se considera que un marco reglamentario más flexible propicia un aumento del crecimiento económico y del empleo. En cierto sentido, cabe entender que este informe respalda de manera empírica el «Consenso de Washington aumentado» (Rodrik, 2005), que atribuye una gran parte del fracaso del Consenso de Washington en los países en desarrollo a la rigidez de su mercado de trabajo.

La naturaleza innovadora de este indicador y las fuertes repercusiones que puede tener en los planes políticos han servido de acicate para un número creciente de estudios en los que se examinan los efectos de las normas laborales en el empleo y el crecimiento económico, sobre todo en los países en desarrollo y en transición. El indicador también ha sido blanco de críticas acerbas por parte de sindicatos, académicos, abogados y otras personas que cuestionan tanto la presunción ortodoxa de que los mercados de trabajo no regulados cosechan mejores resultados de empleo como los fundamentos metodológicos de *Doing Business*.

En las páginas siguientes analizaremos las averiguaciones de los estudios que usan el indicador de las normas del trabajo y la base de datos *Doing Business*, así como los trabajos que sirvieron de inspiración para la elaboración del indicador o que se vieron influidos por él. Nos centraremos en las consecuencias de las reglamentaciones laborales en el empleo, la inversión y otras variables macroeconómicas. Expondremos después las críticas vertidas contra el indicador por los problemas conceptuales y empíricos que presenta. El apunte concluye con una síntesis crítica de los estudios mencionados y con algunas propuestas sobre las posibles líneas de investigación para el futuro.

Averiguaciones acerca del indicador de las normas del trabajo²

Repercusiones en la evolución del empleo

Botero y otros (2004), que elaboraron la metodología del indicador que comentamos, llegaron a la conclusión de que cuanto más estricta es la normativa del trabajo, menor es la tasa de actividad económica y mayor el desempleo, especialmente entre los trabajadores jóvenes. Desde entonces, varios estudios empíricos han apoyado la desreglamentación³. Por ejemplo, basándose en datos comparados de varios países, Micco y Pagés (2004) aplicaron la metodología de Botero y otros (2004) y dedujeron que una mayor rigidez de las reglas relativas a la estabilidad del empleo aminoraba los flujos brutos de puestos de trabajo, sobre todo en los sectores que necesitan más flexibilidad laboral. En el estudio del PNUD titulado *El impulso del empresariado* (2004), que se basa en gran medida en el

² Sólo se examinan los estudios en que se utilizaron los indicadores de *Doing Business* o que se vieron influidos por ellos. En las notas a pie de página se mencionan otros estudios pertinentes sobre las repercusiones de las normas laborales.

³ En Djankov (2007) figura un repaso reciente a estos estudios.

informe *Doing Business 2004*, se considera que la rigidez de las leyes laborales va unida a un mayor desempleo femenino. Sobre esta base, en el estudio se arguye que los países en desarrollo deberían suprimir las normas laborales excesivamente complejas y optar por normas más simples con niveles de ejecución más altos. Schiantarelli (2005) afirma que las reglamentaciones menos estrictas facilitan el aumento de la productividad, mientras que Djankov, McLiesh y Rimalho (2006) sostienen que la mejora de las leyes que afectan a las empresas podría conllevar aumentos del PIB de hasta el 2,3 por ciento. Czeglédi (2006) observa que los países reglamentistas a menudo son más pobres y crecen más despacio, mientras que los que legislan menos pero de forma más coherente logran niveles más altos de desarrollo. Tras examinar los componentes específicos de las reglamentaciones, Poschke (2007) concluye que los costos del despido obstaculizan la desaparición de las empresas de baja productividad, lo que congestiona el proceso de selección empresarial y entorpece el crecimiento; este efecto es más fuerte cuanto más variable sea la productividad de las empresas. De igual modo, Haltiwanger, Scarpetta y Schweiger (2008) aducen que las normas estrictas en materia de contratación y despido distorsionan los flujos de empleos y, por tanto, son muy perjudiciales para la eficiencia distributiva, el nivel de productividad y el crecimiento⁴.

Con respecto a los estudios de ámbito nacional, Heckman y Pagés (2004), valiéndose de una metodología similar al indicador de las normas del trabajo, concluyen que, en América Latina, las reglamentaciones laborales son un mecanismo de aumento de las desigualdades, y que quienes suelen salir perdiendo son los trabajadores jóvenes, rurales y que no han recibido instrucción. Estas averiguaciones son confirmadas por Basu y Maertens (2007), quienes, basándose en el referido indicador, sostienen que las normas laborales constituyen uno de los principales obstáculos para que la economía india siga creciendo. Dichos autores afirman que las reformas son necesarias y recomiendan un ordenamiento laboral que se caracterice por contratos flexibles, una red de seguridad y bienestar mínimos para los trabajadores desempleados y un sistema capaz de resolver rápidamente los conflictos⁵. En sus estudios sobre el Brasil, Almeida y Carneiro (2005a y 2005b) averiguan que una flexibilidad alta y la abundancia de mano de obra informal suelen ir acompañadas de niveles más altos de productividad y de valor añadido por trabajador. Su argumento es que el empleo informal es una cantera importante de mano de obra que no está sujeta a la normativa, lo cual

⁴ Falk, Huffman y MacLeod (2008) también señalaron que las amenazas de despido son cruciales para la eficiencia del mercado, aunque arguyeron que una mayor flexibilidad en los instrumentos contractuales (por ejemplo, el pago de primas) puede contrarrestar los efectos negativos de las restricciones al despido. Por tanto, el efecto exacto de las amenazas de despido depende del marco institucional.

⁵ En un estudio de Besley y Burgess (2004), también referido a la India y basado en datos nacionales, se concluye que la reglamentación del trabajo ha tenido como resultado un retroceso del empleo, la inversión y la productividad de la industria manufacturera regular, mientras que la productividad en el sector informal ha aumentado. En el estudio también se indica que apenas hay constancia de que las normas laborales hayan promovido los intereses de los trabajadores, y se deja entrever un vínculo entre estas normas y el aumento de la pobreza en las zonas urbanas.

puede posibilitar que las empresas funcionen con mayor eficiencia. En el caso de México, Mehrez (2005) aduce que la gran envergadura del sector informal y las externalidades y distorsiones conexas en la economía son atribuibles a la rigidez del mercado de trabajo, medida en función del salario mínimo, la duración de la jornada laboral y la remuneración de las horas extraordinarias.

Las relaciones entre la reglamentación, el crecimiento, el sector informal y la corrupción han dado pie a numerosos estudios. Por ejemplo, Loayza, Oviedo y Servén (2004 y 2005a) presentan indicios de que un alto nivel de reglamentación del mercado de trabajo está relacionado con un crecimiento menos dinámico y la expansión de la informalidad. Dreher y Schneider (2006) consideran que una normativa laboral más estricta está asociada a un aumento de la corrupción y de la economía sumergida, mientras que un mejor cumplimiento de las leyes reduce el sector informal. También señalan que, en los países de ingresos altos, la corrupción y la economía sumergida tienden a ser sustitutos, mientras que en los países de ingresos bajos suelen complementarse. Esta conclusión puede constituir una enseñanza interesante para el diseño de la normativa⁶. De igual modo, en un estudio reciente de Dabla-Norris e Inchauste (2008) se comprueba que la reducción de las normas regulatorias aumenta las ventajas que obtienen las empresas al integrarse en la economía regular y disminuye sus incentivos por operar en el sector informal.

Repercusiones en la inversión y las empresas

Otra corriente de estudios sobre la reglamentación sociolaboral y económica examina las relaciones múltiples que guardan las instituciones del mercado de trabajo, el crecimiento, el clima de inversión y el espíritu empresarial. Por ejemplo, Hallward-Driemeier y Stewart (2004) consideran que un aligeramiento de la normativa mejora el clima de inversión, lo que conlleva un aumento de la productividad, de la inversión y del empleo, en particular en las empresas más pequeñas. En cuanto a América Latina, Loayza, Oviedo y Servén (2005b) afirman que las reglamentaciones laborales, fiscales y del mercado de productos afectan negativamente al rendimiento total desde el punto de vista de la entrada y salida de empresas de la economía. Esta conclusión se ve respaldada por el estudio de Oviedo (2006), en el que también se señala que la impredecibilidad de la reglamentación agrava la ineficacia en el proceso de reasignación de los factores⁷. En un documento de la Comisión Europea (2004, capítulo 5) se señala que las reformas del mercado de trabajo tienen repercusiones tanto directas como indirectas en la productividad. Las primeras consisten en la disminución de los costos de la

⁶ Basándose en los datos de empresas recogidos por el Banco Mundial, Hallward-Driemeier y Helppie (2007) también concluyen que, si bien un mayor nivel de reglamentación, arbitrio y corrupción va asociado al uso por las empresas de disposiciones de trabajo más flexibles, esta tendencia disminuye cuando la reglamentación se hace más estricta.

⁷ En un estudio anterior de Oviedo (2004) se comparaba lo ocurrido en los países de Europa oriental, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y América Latina, y se concluía que la razón por la que América Latina se benefició menos de la reforma normativa que los países en transición fue que el ritmo de la reforma no fue suficiente para generar diferencias significativas en la dinámica de las empresas.

actividad empresarial y la supresión de los obstáculos para la penetración en nuevos mercados, mientras que las segundas consisten en niveles más altos de eficiencia distributiva, productiva y dinámica. De igual modo, Desai, Gompers y Lerner (2005) comprueban que un nivel mayor de reglamentación laboral va acompañado de una reducción de la rotación de empresas, de una mengua del tamaño medio de las firmas y de una mayor distorsión en la distribución por tamaño de las empresas.

Jacobs y Coolidge (2006) sostienen que las pequeñas y medianas empresas que operan al margen del mercado regular se ven especialmente afectadas cuando el entorno normativo impone costos elevados, por lo que pueden ser beneficiarias clave de las reformas reglamentarias. Van Stel, Storey y Thurik (2006) afirman que la reglamentación del mercado de trabajo disminuye las vocaciones empresariales⁸, mientras que Klapper y otros (2007) indican que la calidad de la normativa guarda una relación significativa con el nivel de iniciativa empresarial. Pierre y Scarpetta (2004) consideran que las leyes laborales demasiado ambiciosas aumentan los costos del trabajo y lastran la voluntad de las empresas de contratar a más trabajadores y adoptar nuevas tecnologías, lo cual, a su vez, reduce la reasignación de mano de obra a empleos productivos en la economía regular. No obstante, según los autores mencionados, estos efectos difieren según el tipo y el tamaño de la empresa, y los empleadores suelen recurrir a la formación en el trabajo y al empleo temporal para compensar la severidad de la legislación que protege el empleo estable. Estas conclusiones se reproducen en el último trabajo de estos autores (Pierre y Scarpetta 2007), en donde indican que las reformas del mercado de trabajo pueden ser inoperantes si no van acompañadas de mejoras en los mecanismos de protección social que aminoren los costos del ajuste para los trabajadores. Ardagna y Lusardi (2008) consideran que las normas del trabajo actúan en detrimento de la iniciativa empresarial, especialmente por su impacto en las redes sociales, las aptitudes empresariales y la situación laboral; no obstante, también sostienen que la reglamentación refuerza el impacto de las actitudes frente al riesgo.

Repercusiones en los resultados macroeconómicos

Otro grupo de estudios versa sobre los lazos entre reglamentación, comercio e inversión extranjera directa. Javorcik y Spatareanu (2004) sostienen que, a medida que el mercado laboral de un país receptor se va haciendo más flexible, ésta puede aumentar hasta un 18 por ciento; el efecto es particularmente pronunciado en las economías en transición y tiene más relevancia para las inversiones en el sector de los servicios que para la industria manufacturera. De igual modo, Busse y Groizard (2006) encuentran indicios de que una reglamentación excesiva restringe el crecimiento, ya que disminuye los niveles de inversión extranjera directa. Con respecto al comercio, Bolaky y Freund (2005) llegan a la conclusión

⁸ Cabe señalar que esta conclusión se basa en el supuesto de que las diferencias entre las reglamentaciones de los distintos países son estables con respecto a los distintos tamaños de empresa, lo que pone en entredicho la fiabilidad de las averiguaciones.

de que, en países con reglamentaciones estrictas, el efecto del comercio en el crecimiento a largo plazo es nulo en el mejor de los casos y negativo en el peor de ellos (yendo asociado a un descenso del nivel de vida). Según Loayza y Raddatz (2006), el aumento de la flexibilidad laboral amortigua el impacto negativo que tienen en la producción los cambios bruscos de la relación de intercambio, mientras que, en los mercados de trabajo rígidos, la solidez financiera nacional puede atenuar las conmociones de origen externo. Borrmann, Busse y Neuhaus (2006) consideran que los países con reglamentaciones excesivas e instituciones de poca calidad han sido incapaces de aprovechar plenamente la liberalización comercial; a su modo de ver, la reforma del marco normativo es esencial para que el comercio y las entradas de inversión extranjera directa mejoren el bienestar social. Esta conclusión se ve respaldada por Helpman e Itshoki (2007), quienes afirman que los países con menos «fricción» en el mercado de trabajo logran más frutos del comercio; ahora bien, también señalan que las diferencias en las tasas de desempleo vinculadas al comercio no reflejan necesariamente diferencias en el nivel de rigidez. Cuñat y Melitz (2007) exponen datos según los cuales los países con mercados laborales más flexibles tienen ventaja comparativa en los sectores en que la capacidad de adaptarse es más importante, por ejemplo, los ramos económicos sujetos a conmociones de alta variabilidad. También sostienen que una economía rígida se puede mejorar liberalizando el comercio e «importando flexibilidad» desde un socio comercial más flexible, en vez de optar por la desreglamentación del mercado de trabajo.

Críticas acerca de las premisas del indicador

Como se apunta en la parte anterior, el indicador de las normas del trabajo ha tenido una influencia significativa en las investigaciones en materia laboral. También ha influido en los debates sobre las políticas del mercado de trabajo, particularmente en los países en desarrollo y en transición. Con todo, las críticas contra el indicador vienen aumentando en número e intensidad. En sus primeros trabajos, los autores críticos no sometían el indicador de las normas del trabajo a pruebas empíricas, sino que solían centrarse en sus fundamentos, que habían sido aceptados de manera general en los estudios empíricos. Las objeciones se refieren sobre todo al uso del indicador laboral —y, en particular, de las clasificaciones de países— como criterio rector de las reformas jurídicas y como baremo para la medición del progreso y para proporcionar asistencia económica a los países en desarrollo. Así pues, las críticas han sido eminentemente conceptuales y metodológicas, en lugar de fundarse en la «robustez» econométrica de los indicadores. Sin embargo, las críticas contra el informe *Doing Business* se han ampliado en los últimos años con pruebas empíricas basadas en nuevos datos y análisis. En esta parte estudiaremos estas dos corrientes de investigación.

Problemas conceptuales y de medición

Los fundamentos conceptuales y metodológicos del indicador de las normas del trabajo y de toda la labor que se lleva a cabo en torno al informe *Doing Business*

son tachados en los estudios sobre el tema de problemáticos o poco fiables⁹. Cabe sostener que las lagunas conceptuales del informe se derivan de la interpretación subyacente que hace de las leyes laborales, pues éstas aparecen agrupadas, junto con las demás disposiciones jurídicas abarcadas por el indicador, en el seno de la «reglamentación empresarial». Esta concepción de las normas del trabajo se aparta de los propósitos que se confieren a las mismas en las esferas política, jurídica y de otra índole, que suelen ensalzar los objetivos sociales de reglamentación laboral, por ejemplo, garantizar la justicia social, proteger el bienestar y la estabilidad de los trabajadores o mejorar la calidad de la vida de éstos y de sus familias¹⁰.

En consonancia con esta clasificación de las leyes laborales como un factor del «entorno empresarial», los indicadores *Doing Business* no están concebidos para reconocer los objetivos sociales de las reglamentaciones laborales nacionales ni para evaluar el nivel de protección brindado por las mismas. Como resultado de ello, un problema clave que ha sido planteado tanto por los sindicatos como por los investigadores es que, dejando aparte las normas fundamentales del trabajo¹¹, el indicador de las normas laborales no tiene en cuenta muchos de los derechos proclamados en los convenios y recomendaciones de la OIT¹². Por ejemplo, en un análisis de las normas internacionales que regulan la jornada de trabajo se llega a la conclusión de que el subíndice relativo a la rigidez de la jornada se aparta sustancialmente de ellas (Lee y McCann, 2008). Asimismo, en el último informe *Doing Business* se señala a Georgia como modelo de reglamentación del mercado de trabajo (Banco Mundial, 2007a, pág. 22), pese a que la OIT ha censurado de plano su código del trabajo por conceder a los empleadores un derecho ilimitado a despedir a trabajadores sin causa justificada y por imponer severas restricciones a la acción sindical y al derecho de los trabajadores a negociar colectivamente.

Por otro lado, en lo que respecta a las clasificaciones generales de los países, el indicador de las normas del trabajo genera algunos datos sorprendentes que, en algunos casos, no están en consonancia con los resultados económicos que pretende medir el propio índice. Debido a la falta de reglamentación de sus mercados de trabajo, países como Afganistán, Haití y Papua Nueva Guinea, por ejemplo, registran puntuaciones más altas en el índice que algunas economías prósperas con niveles de desempleo bajos y productividad elevada como Finlan-

⁹ Véanse, por ejemplo, los estudios de Kitching (2006), Arruñada (2007 y 2008), Berg y Cazes (2007) y Lee y McCann (2008) con las últimas críticas al respecto, así como la respuesta que figura en Djankov (2008).

¹⁰ Puede consultarse información sobre los objetivos incardinados en las normas internacionales del trabajo en Langille (2005) y Murray (2001), entre otros.

¹¹ Estas normas se enuncian en la «Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo», de 1998. Se trata de normas sobre la libertad de sindicación y de negociación colectiva, el trabajo forzoso e infantil y la discriminación en el empleo y la ocupación.

¹² En el último informe se afirma que las mejoras metodológicas han puesto en consonancia el indicador de las normas del trabajo con los convenios de la OIT (puede consultarse más información en Banco Mundial, 2007a, pág. 79).

día, Países Bajos y Suecia, lo que desmiente la afirmación del Banco Mundial de que las políticas más flexibles son una fórmula para crear empleo de alta calidad. En este contexto, las federaciones sindicales internacionales han señalado que, al disuadir a los países de mantenerse por encima del nivel estrictamente mínimo de reglamentación del mercado de trabajo, el informe *Doing Business* socava los objetivos de desarrollo promovidos por los organismos internacionales, entre ellos el propio Banco Mundial (Global Unions, 2007, pág. 2).

La realización de análisis detallados de cada uno de los indicadores arroja luz sobre dichos resultados y plantea dudas acerca de una serie de subíndices y disposiciones jurídicas que quedan fuera del informe. El examen del subíndice de rigidez de la jornada de trabajo, por ejemplo, pone de manifiesto que éste no sintoniza en líneas generales con las tendencias de las reglamentaciones nacionales y que favorece mucho a los países que tienen una jornada de trabajo enteramente libre (Lee y McCann, 2008). McLeod (2007) sostiene que el indicador de la «rigidez del empleo» no proporciona información nueva, pues su único efecto es introducir un sesgo que perjudica los intereses de los empleadores, ya que realza la importancia de los subíndices que lo componen: la dificultad de contratación, la rigidez de la jornada y la dificultad de despido. Asimismo, Berg y Cazes (2007) destacan la ausencia en el indicador de las garantías de negociación tripartita y de negociación colectiva, pese al papel que desempeñan en favor del dinamismo y la capacidad de adaptación de los mercados de trabajo¹³.

En los estudios dedicados a este tema también se cuestionan los modelos de «empresa» y de «trabajador» que se aplican para valorar la legislación laboral con miras a la elaboración de los indicadores de *Doing Business*¹⁴. Algunos de los supuestos sobre la «empresa» son, por ejemplo: que se trata de una empresa de responsabilidad limitada, que opera en el sector manufacturero y que tiene 201 empleados. Varios estudios han confirmado que este modelo de empresa no representa el grueso del sector privado de muchos países en desarrollo, sobre todo porque está muy alejado de las microempresas características del sector informal¹⁵. En el caso del África subsahariana, por ejemplo, Kitching (2006) sostiene que, como el informe *Doing Business* se basa en un modelo de empresa atípico frente a la vasta mayoría de las microempresas y pequeñas empresas, no puede ofrecer información válida acerca de las limitaciones al crecimiento que soporten estas empresas. La imagen del «trabajador» que hace suya el informe también es susceptible de crítica, ya que se atiene al arquetipo más clásico; por ejemplo, se supone que el trabajador tiene 42 años, ocupa un puesto a tiempo completo y lleva veinte años en la misma empresa. Sin embargo, este modelo de asalariado es ajeno a muchos trabajadores —sobre todo mujeres— de los países

¹³ Véanse también Du Marais (2006), Association Henri Capitant (2006) y McLeod (2007).

¹⁴ Puede verse la metodología del indicador de normas del trabajo en: <<http://www.doingbusiness.org/MethodologySurveys/EmployingWorkers.aspx>> (página consultada el 5 de septiembre de 2008).

¹⁵ Véanse Palmer, Wedgwood y Hayman (2007), Berg y Cazes (2007) y ONUDI/GTZ (2008).

industrializados, y representa sólo a una minoría de los trabajadores de muchos países en desarrollo¹⁶.

En este mismo sentido, Siems (2007) sostiene que, al comparar países en donde el contexto de determinadas normas es completamente diferente, el informe *Doing Business* no sirve para valorar los ordenamientos jurídicos de cada país, lo que mina la validez del sistema de clasificación general. En el estudio de Bath (2007) respecto de China y Australia se arguye que el limitado alcance del indicador de las normas del trabajo conlleva que la clasificación general de *Doing Business* no refleje fielmente la facilidad para hacer negocios, lo que socava su utilidad para analizar cada país por separado y para establecer comparaciones entre ellos. Høyland, Moene y Willumsen (2008) sostienen que a los países les puede resultar incluso más fácil cambiar su clasificación en el informe que modificar su entorno empresarial real. Esto viene a respaldar la teoría de Ménard y Du Marais (2006) de que el sistema de clasificación de *Doing Business* es superficial y sólo mide la capacidad de los países de «fijar las reglas del juego». En general, el estado actual del conocimiento sobre el funcionamiento de la legislación laboral no confirma la creencia de que la reforma de la legislación laboral en pos de la desreglamentación sirva a los países para mejorar sus resultados económicos (Deakin, Lele y Siems, 2007). Estas deficiencias conceptuales y metodológicas del indicador contrastan con la credibilidad que está ganando en los círculos del poder político mundial, lo cual nutre las sospechas de que el móvil principal del mismo es la consecución de objetivos comerciales internacionales (por ejemplo, fomentar la competencia mundial en el ámbito de la desreglamentación laboral), más que el logro de metas de desarrollo nacional (Villalba, 2006).

En cuanto a la medición de los preceptos jurídicos, en una serie de estudios se ha subrayado que el indicador de las normas del trabajo está basado en políticas regulatorias *de jure* y, dado que éstas no coinciden necesariamente con las prácticas *de facto*, la capacidad del mismo para valorar el impacto económico de determinados instrumentos jurídicos es pequeña¹⁷. Chor y Freeman (2005), por ejemplo, no ven correlación alguna entre el citado indicador y la medición correspondiente que hacen ellos en el plano mundial, a saber, el índice sobre «normativa de empleo y condiciones de trabajo», el cual se basa en la aplicación *de facto* de las reglamentaciones. Dichos estudiosos comprueban que la valoración de las reglamentaciones *de jure* no proporciona una imagen fiable de la realidad laboral. De igual modo, Lee y McCann (2008) elaboran un indicador de la reglamentación efectiva destinado a valorar la situación *de jure* y *de facto* y encuentran variaciones sustanciales entre los distintos países en lo tocante a la relación

¹⁶ Puede consultarse un ensayo sobre la reglamentación de los regímenes de trabajo precarios en las economías industrializadas en Fudge y Owens (2006).

¹⁷ Véanse, entre otros, Jacobs y Coolidge (2006), Chor y Freeman (2005), Du Marais (2006) y Lee y McCann (2008). Pone de manifiesto esta limitación el índice de competitividad provincial de Viet Nam, ya que la diferencia de resultados entre la clasificación de *Doing Business* y este último es atribuible al hecho de que la primera se basa en políticas *de jure*, mientras que el indicador vietnamita valora si las normas se cumplen fielmente o no (véase USAID/VCCI, 2007).

entre la reglamentación de la jornada de trabajo, los ingresos y el cumplimiento de las leyes. Eifert (2007) explica que las reformas normativas *de jure* efectuadas durante el período 2003-2006 no estimularon significativamente ni la inversión ni el empleo (al menos a corto plazo) y respalda también la idea de que habría que ser precavidos respecto del uso de los indicadores institucionales existentes para sacar consecuencias sobre el efecto de las reformas de la legislación (véase también Benjamin y Theron, 2007, sobre Sudáfrica).

Beneficios dimanantes de las leyes laborales

Tal como se menciona en la parte anterior, otra crítica que se ha vertido contra el indicador de las normas del trabajo no le achaca su incapacidad para valorar los objetivos sociales de la reglamentación del mercado laboral, sino su incapacidad para reconocer y valorar los caminos por los cuales las leyes laborales pueden dinamizar el rendimiento económico. A este respecto, se aduce que el indicador está basado en la suposición de que los mercados desreglamentados son más favorables al crecimiento económico y que se compone de subíndices que miden el nivel de desreglamentación en lugar de valorar con precisión la relación entre las disposiciones jurídicas y los resultados económicos.

En los estudios sobre legislación laboral se dan explicaciones sobre la forma en que la reglamentación laboral puede promover los objetivos económicos, y se esboza el papel que desempeñan las normas del trabajo en la consecución de resultados económicos positivos, sobre todo gracias al fomento de eficiencias dinámicas. Algunas obras recientes han proporcionado justificaciones teóricas de la reglamentación en las que las consideraciones relativas a la eficiencia económica complementan los objetivos sociales tradicionalmente dominantes (véanse, en particular, Deakin y Wilkinson, 1991 y 2000). En estos estudios se propone un modelo para comprender cómo las normas laborales pueden generar beneficios económicos a largo plazo salvaguardando los intereses de las empresas que adoptan una estrategia de productividad elevada para lograr competitividad, esto es, impidiendo que otras empresas compitan con ellas sobre la base de malas condiciones de trabajo. De este modo, las normas laborales alejan la competencia económica del tratamiento inaceptable de los trabajadores y la encauzan hacia otras esferas que dan ventaja competitiva: la innovación técnica, organizativa o directiva. De igual modo, Kitching (2006) aduce que es importante tomar en consideración las repercusiones tanto directas como indirectas de las reglamentaciones, y señala que éstas también pueden potenciar y motivar a los propietarios de las empresas, en lugar de limitarse a fijarles obligaciones.

Por otro lado, un conjunto cada vez mayor de pruebas empíricas indica que la existencia de una normativa laboral relativamente estricta no conlleva necesariamente que los resultados del mercado de trabajo sean peores. Uno de los primeros en cuestionar las premisas en que se basa el indicador que nos ocupa ha sido Bertola (2005 y en prensa), quien pone en duda la creencia de que todas las reglamentaciones del mercado de trabajo tienen efectos adversos para el empleo y el bienestar social. De la misma forma, Arpaia y Mourre (2005) argumentan que las ventajas y los inconvenientes de la reglamentación cambian con

el tiempo y que las normas no pueden ser consideradas *per se* un obstáculo para el funcionamiento flexible del mercado de trabajo. La importancia de las circunstancias de cada país queda resaltada en varios estudios, entre ellos la comparación de los países de Europa oriental, la OCDE y América Latina llevada a cabo por Oviedo (2004). En el informe de ONUDI/GTZ (2008) sobre el África subsahariana también se concluye que existen pocas pruebas de que las leyes del trabajo «inapropiadas» coarten de manera significativa el crecimiento, y se señala que la escasez de mano de obra cualificada constituye una limitación mucho mayor. Más aún, en un informe reciente del Banco Mundial (2007b) acerca de Oriente Medio y África del Norte se considera que las normativas de esta zona no imponen restricciones a la actividad empresarial. En su estudio sobre la India, Jha y Golder (2008) tampoco encuentran pruebas de que las medidas de protección del mercado de trabajo sean un escollo para el desarrollo, y señalan también que, para comprender la situación en materia de producción o empleo, se debe tomar en consideración toda una serie de variables, además de las leyes laborales.

En lo que respecta a las investigaciones comparativas de países, Howell y otros (2006) comprueban que no hay constancia de que el ordenamiento del mercado de trabajo vaya acompañado de resultados adversos en el plano del crecimiento y el desarrollo. Estos especialistas señalan que la generosidad en materia de subsidios de desempleo podría ser una excepción, aunque la dirección de la causalidad sea una incógnita. Del mismo modo, Blanchet (2006) no encuentra ninguna relación clara entre el incremento de la flexibilidad del empleo y el aumento de los niveles de desarrollo humano y de otras variables macroeconómicas. En su estudio aduce que la utilización de indicadores compuestos para clasificar a los países puede inducir a error, y concluye que el informe *Doing Business* esclarece muy poco las diferencias que registran las variables macroeconómicas entre los distintos países. Por otro lado, un par de estudios recientes —realizados por Commander, Svejnar y Tinn (2008) y Commander y Svejnar (2008), respectivamente— utilizan los datos de las Encuestas de Empresas del Banco Mundial y la base de datos de *Doing Business* para demostrar que las mejoras en el indicador de las normas del trabajo (y en la clasificación general de *Doing Business*) no parecen guardar relación alguna con el crecimiento del PIB o del empleo. Los autores atribuyen estos resultados a la manera en que se calculan los indicadores *Doing Business* y a la complejidad de las relaciones subyacentes. Llegan a la conclusión de que los efectos fijos en los países pueden influir más en los resultados empresariales que las diferencias de los entornos institucionales.

En un plano más general, como ha señalado Arruñada (2007), pese a la falta de atención prestada por el informe *Doing Business* a las ventajas potenciales de las leyes que amparan el mercado de trabajo, existen cada vez más indicios de que la reglamentación puede conllevar beneficios económicos y sociales. Loayza, Oviedo y Servén (2005a), por ejemplo, destacan el impacto potencialmente positivo de la reglamentación en la consecución de objetivos sociales como la estabilidad y el bienestar de los trabajadores. Asimismo, McCann y Lee (2007) proponen ideas para diseñar la reglamentación del tiempo de trabajo de modo que favorezca la eficiencia económica. Kiliçan (2005) sostiene que las normas relativas a

las condiciones de empleo, la administración del trabajo y la formación profesional pueden entrañar un alza de la productividad, mientras que la flexibilidad salarial parece ser perjudicial para el crecimiento en la industria manufacturera. Por lo que respecta a la aplicación de la legislación laboral en las microempresas y pequeñas empresas, Fenwick y otros (2007) aducen que la reglamentación puede jugar un papel importante en la promoción de la calidad, la estabilización y el crecimiento. Del mismo modo, en un estudio reciente sobre Ghana realizado por la OIT se afirma que la normativa laboral puede beneficiar a los empleadores propiciando el aumento de la productividad, y se afirma que el rechazo de la legislación laboral no garantiza necesariamente la sostenibilidad de la actividad empresarial (GEA/OIT, 2008).

Por otro lado, en lo que respecta al despido, Bird y Knopf (en prensa) consideran que los costos impuestos a los empleadores por las leyes relativas a los despidos improcedentes (en forma de mayores gastos de mano de obra y de menor rentabilidad) aparecieron sólo durante el primer año tras su adopción, y tal vez no sean tan elevados como deja entrever el indicador de contratación de trabajadores. Almeida y Aterido (2008) también sostienen que existe una correlación positiva entre el cumplimiento efectivo de las leyes laborales y la inversión en la formación en el trabajo, sobre todo en el sector manufacturero y en los ramos que funcionan con poca tecnología. Señalan que este efecto se produce principalmente por la rigidez y el costo que entrañan las normas sobre contratación, más que por los preceptos jurídicos relativos al despido de trabajadores.

Por último, un asunto conexo que plantean a menudo los sindicatos es que, al centrarse sólo en los costos de la reglamentación, el indicador de contratación de trabajadores no tiene en cuenta los costos de la desreglamentación del mercado de trabajo, sobre todo en lo tocante a la seguridad social (Bakvis, 2006). A este respecto — y en respuesta al informe *El impulso del empresariado* (PNUD, 2004) —, Trebilcock (2006) señala que en este estudio no se abordan las consecuencias de la reducción de la protección social que conlleva la reforma liberalizadora, ni se cuestionan las relaciones entre algunas medidas específicas de la legislación laboral y el índice de pobreza.

El camino que queda por recorrer: ¿entender bien lo esencial?

Las deficiencias conceptuales y metodológicas del indicador de las normas del trabajo que hemos expuesto desaconsejan que se use para sacar conclusiones sobre la rigidez general del mercado de trabajo: puede llevar a resultados dudosos e, incluso, muy equivocados. Por otra parte, el argumento más bien simplista de que las normas laborales constituyen un obstáculo para el crecimiento y el desarrollo económicos, que se basa en la tesis de que la reglamentación sólo entraña desventajas, ha quedado en tela de juicio gracias a las pruebas que confirman las ventajas potenciales de la reglamentación.

Las pruebas empíricas expuestas en el presente apunte dan a entender que los efectos de las instituciones del mercado de trabajo son quizás más complicados

de lo que presupone el planteamiento de *Doing Business*. Por tanto, un método más realista sería dar cabida a variaciones entre los países en lo tocante a la cobertura y la aplicación de las leyes laborales, tener en cuenta las repercusiones directas e indirectas de estas leyes y reconocer que el equilibrio entre ventajas e inconvenientes puede cambiar con el tiempo. La complejidad de la relación entre la normativa laboral y empleo deriva del hecho de que las instituciones laborales están incardinadas en las normas sociales y el sistema de producción y suelen formar parte de leyes y políticas complementarias. Por ejemplo, como señala McCann, muchos de los derechos laborales reconocidos a los trabajadores de la región asiática se implantaron al hilo de los procesos de democratización (véase McCann, 2008).

El repaso que hemos realizado de los estudios sobre el tema pone de manifiesto que la comprensión actual de la normativa laboral y de sus repercusiones en los resultados económicos y del mercado de trabajo es probablemente insuficiente para elaborar una directriz programática de validez universal. El problema parece surgir de lo más básico. El supuesto que subyace al indicador de las normas del trabajo es que la reglamentación laboral es el resultado de la actividad de captación de ingresos realizada por los trabajadores integrados. En este sentido, como sostienen Lindbeck y Snower (2001), la atención suele centrarse en la «desigualdad de fuerzas» entre unos trabajadores y otros, partiendo del supuesto de que las medidas liberalizadoras van encaminadas a reducir la influencia que ejercen los trabajadores integrados. De este modo, la reglamentación del trabajo deja de considerarse «una forma de regular la relación entre los trabajadores y los empleadores» y pasa a primer plano un aspecto bastante secundario de la misma: las diferencias potenciales entre los intereses de unos trabajadores y otros. Este planteamiento respalda también la tesis neoclásica de que la reglamentación laboral introduce distorsiones en un mercado que, de otro modo, sería eficiente.

Como se arguye más arriba, esta idea desequilibrada ha conducido a que indicadores institucionales como el de las normas del trabajo sean elaborados sin tener en cuenta las ventajas potenciales de la reglamentación. Agell (2004) señaló que el apoyo intelectual a la desreglamentación profunda del mercado laboral «tiene su origen en las investigaciones que presuponen [...] un mercado de trabajo totalmente competitivo. Aunque este planteamiento podría ser útil para valorar los inconvenientes de las instituciones del mercado de trabajo, no tiene nada que decir acerca de los beneficios potenciales» (pág. 260). Como resultado de ello, los análisis económicos sobre la normativa laboral se han realizado principalmente siguiendo un criterio general que no justificaba la existencia de ésta (Pissarides, 2001). Sin embargo, también es arriesgado afirmar que los defensores de la reglamentación del trabajo comprenden bien y valoran debidamente las ventajas dimanantes de ella. Tal como hemos señalado, ha habido algunos intentos de demostrar estos aspectos positivos, pero el marco conceptual sigue siendo relativamente endeble y su alcance no llega más allá del argumento de «los fallos del mercado». También hacen falta mediciones pertinentes. Una laguna clave de estos estudios, por ejemplo, es que se limitan a esbozar las repercu-

siones económicas de las disposiciones jurídicas, en lugar de hacer un análisis detallado de las condiciones en que actúan¹⁸.

La idea de que la interacción de reglamentación, empleo y crecimiento es más compleja de lo que dan a entender los indicadores institucionales existentes parece estar ganando terreno, incluso entre los defensores de la desreglamentación, lo cual es significativo. Por ejemplo, Mehrez (2005), Oviedo (2006) y Dabla-Norris e Inchauste (2008) señalan la importancia de que la reglamentación sea de buena calidad para prevenir sus efectos potencialmente negativos y de mejorar el cumplimiento de las leyes y normas a fin de reducir la «economía sumergida» y atajar la corrupción. Como dejan entrever algunos estudios recientes, las interacciones entre instituciones y políticas de diverso género pueden revestir una importancia decisiva para valorar la índole y la escala de sus efectos respectivos en los resultados del mercado de trabajo (por ejemplo, entre los salarios mínimos y los impuestos o entre las leyes de protección del empleo y la formación profesional); sin embargo, el conocimiento actual de esta interacción institucional es muy insuficiente, y todavía no pueden extraerse conclusiones definitivas al respecto (véanse Bertola, en prensa, y Bassanini y Duval, 2006).

Así pues, es de aceptación cada vez más general la idea de que las normas del trabajo deben valorarse con un planteamiento global que abarque la articulación de los derechos y obligaciones jurídicos concretos dentro de los ordenamientos jurídicos e institucionales en los que se implantan las políticas. Esta atención a las medidas políticas que deben acompañar y apoyar la reforma laboral posibilita una comprensión más profunda del conjunto de políticas necesario para que las leyes y reglamentos promuevan los avances económicos. A este respecto, los estudios monográficos de países o de tipo comparativo que toman en cuenta los marcos estructurales y políticos pueden proporcionar una valoración más precisa que los trabajos comparativos de países. En particular, este enfoque permitiría que se tomaran en consideración de manera más completa las situaciones de desarrollo específicas. Por ejemplo, en los numerosos países africanos en que sólo una pequeña parte de la fuerza de trabajo está ocupada en la economía regular, la «formalización» — más que la «desreglamentación» — del mercado de trabajo puede constituir una prioridad clave para los poderes públicos.

A la luz del presente estudio, los países en desarrollo obtendrían probablemente más beneficios del debate sobre la legislación si éste dejara de centrarse en si es conveniente desreglamentar y se pasara a reflexionar sobre la mejor forma en que cada país puede promover unas leyes y políticas laborales capaces de afrontar los retos actuales en la esfera del desarrollo. Si aludimos, por ejemplo, al campo jurídico, algunos estudios recientes esbozan caminos prometedores sobre la manera de rediseñar o mejorar las técnicas jurídicas para que sus objetivos se hagan realidad con mayor rapidez. A partir de los avances realizados en la

¹⁸ Una excepción es el examen llevado a cabo por Bosch y Lehndorff (2001) de los efectos en el empleo de las reducciones colectivas de la jornada de trabajo efectuadas en Europa durante los decenios de 1980 y 1990. Estos autores presentan un modelo de análisis más sofisticado y sopesan tanto las repercusiones económicas de las medidas normativas como las condiciones en que es más probable que den frutos beneficiosos.

teoría de la regulación, se explora cómo los derechos laborales se pueden fomentar de modos más eficaces y no sólo mediante el método clásico de «imposición y control», a través de técnicas de ordenación nuevas u olvidadas como los incentivos económicos, los contratos de los poderes públicos, los repertorios de recomendaciones prácticas, etc. (véase, en particular, Fenwick y otros, 2007)¹⁹. En este trabajo también se traza un camino prometedor que no consiste tanto en un alejamiento de las normas jurídicas sustantivas como en el diseño de mecanismos de procedimiento y aplicación que garanticen que los derechos jurídicos se lleven a la práctica, así como en la determinación de las combinaciones de las técnicas de ordenación más eficaces a efectos de promover los objetivos sociolaborales y económicos.

Bibliografía citada

- Agell, Jonas. 2004. «Efficiency and equality in the labour market», *CESifo Economic Studies*, vol. 50, núm. 2, págs. 255-278.
- Almeida Rita K., y Aterido, Reyes. 2008. *Labor market regulations and the investment in job training in developing countries*. Washington, Banco Mundial.
- , y Carneiro, Pedro. 2005a. *Does labor flexibility affect firm performance? Evidence from Brazil*. Washington, Banco Mundial.
- , y —. 2005b. *Enforcement of regulation, informal labor and firm performance*. IZA Discussion Paper núm. 1759. Bonn, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Ardagna, Silvia, y Lusardi, Annamaria. 2008. *Explaining international differences in entrepreneurship: The role of individual characteristics and regulatory constraints*. NBER Working Paper núm. 14012, Cambridge (Massachusetts), National Bureau of Economic Research.
- Arpaia, Alfonso, y Mourre, Gilles. 2005. *Labor market institutions and labour market performance: A survey of the literature*. Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros. Documentos económicos, núm. 238. Bruselas, Comisión Europea.
- Arruñada, Benito. 2008. *How Doing Business jeopardizes institutional reform*. Documento de trabajo núm. 1088 del Departamento de Economía y Empresa. Barcelona, Universidad Pompeu Fabra.
- . 2007. «Pitfalls to avoid when measuring institutions: Is 'Doing Business' damaging business?», *Journal of Comparative Economics*, vol. 35, núm. 4, págs. 729-747.
- Association Henri Capitant des amis de la culture juridique Française. 2006. *Les droits de tradition civiliste en question: À propos des Rapports Doing Business de la Banque Mondiale*. París, Société de Législation Comparée.
- Bakvis, Peter. 2006. *How the World Bank and IMF use the Doing Business Report to promote labour market deregulation in developing countries*. Washington, ICFTU/Global Unions.
- Banco Mundial. 2007a. *Doing Business 2008*. Edición española: Banco Mundial y Mayol Ediciones (Colombia), 2007. Se encuentra en la página: <http://espanol.doingbusiness.org/documents/fullreport/2008/DB_08_Full_Report_Spanish.pdf> [consultada el 18 de diciembre de 2008].
- . 2007b. *The Middle-East and North Africa region 2007. Economic development and prospects: Job creation in an era of High Growth*. Washington.
- Bassanini, Andrea, y Duval, Romain. 2006. *Employment patterns in OECD countries: Re-assessing the role of policies and institutions*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers núm. 35, París, Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE).

¹⁹ Este planteamiento de la reglamentación jurídica también es fundamental para la red de investigación sobre la legislación en favor del trabajo decente mencionada al principio del escrito.

- Basu, Kaushik, y Maertens, Annemie. 2007. *The pattern and causes of economic growth in India*. Center for Analytical Economics (CAE), Working Paper núm. 07-08. Ithaca (Nueva York), Cornell University.
- Bath, Vivienne. 2007. *The World Bank Doing Business Reports – Regulation and change in China and Australia*. Sydney Law School Research Paper núm. 07/79. Sidney, Universidad de Sidney.
- Benjamin, Paul, y Theron, Jan. 2007. *Costing, comparing and competing: Developing an approach to the benchmarking of labour market regulation*. Development Policy Research Unit, Working Paper núm. 07/131. Rondebosch, Universidad de Ciudad del Cabo.
- Berg, Janine, y Cazes, Sandrine. 2007. *The Doing Business indicators: Measurement issues and political implications*. Economic and Labour Market Paper núm. 2007/6. Ginebra, Unidad de Análisis e Investigación sobre el Empleo, Departamento de Análisis Económico y del Mercado de Trabajo, OIT.
- , y Kucera, David (directores). 2008. *In defence of labour market institutions: Cultivating justice in the developing world*. Houndmills, Palgrave Macmillan.
- Bertola, Giuseppe. En prensa. *Labor market regulation: Motives, measures, effects*. Ginebra, Serie de Investigación en Condiciones de Trabajo y Empleo de la OIT.
- . 2005. «Distribution, efficiency and labour market regulation in theory, in OECD countries and in Latin America», en Jorge E. Restrepo y Andrea Tokman R. (directores): *Labor markets and institutions*. Santiago, Banco Central de Chile, págs. 17-60.
- Besley, Timothy, y Burgess, Robin. 2004. «Can labor regulation hinder economic performance? Evidence from India», *Quarterly Journal of Economics*, vol. 119, núm. 1 (febrero), págs. 91-134.
- Bird, Robert C., y Knopf, John D. En prensa. «Do wrongful discharge laws impair firm performance?», *Journal of Law and Economics* (mayo de 2009).
- Blanchet, Didier. 2006. *Exploratory analysis of the indicators proposed by the Doing Business Reports 2005 and 2006 of the World Bank*. Working Paper AED-EAL-2006-3. Programa de investigación «Economic Attractiveness of the Law». Nanterre, Universidad París 10.
- Bolaky, Bineswaree, y Freund, Caroline. 2005. *Trade, regulations, and growth*. Comunicación presentada en una reunión sobre comercio y crecimiento del Departamento de Estudios del Fondo Monetario Internacional, organizada en Washington el 9 de enero de 2006.
- Borrmann, Axel; Busse, Matthias, y Neuhaus, Silke. 2006. *Institutional quality and the gains from trade*. HWWA Discussion Paper núm. 341. Hamburgo, Hamburg Institute of International Economics (HWWA).
- Bosch, Gerhard, y Lehdorff, Steffen. 2001. «Working-time reduction and employment: Experiences in Europe and economic policy recommendations», *Cambridge Journal of Economics*, vol. 25, núm. 2 (marzo), págs. 209-243.
- Botero, Juan C.; Djankov, Simeon; La Porta, Rafael; López de Silanes, Florencio, y Shleifer, Andrei. 2004. «The regulation of labour», *Quarterly Journal of Economics*, vol. 119, núm. 4 (noviembre), págs. 1339-1382.
- Busse, Matthias, y Groizard, José Luis. 2006. *FDI, regulations and growth*. HWWA Discussion Paper núm. 342. Hamburgo, Hamburg Institute of International Economics (HWWA).
- Chor, Davin, y Freeman, Richard B. 2005. *The 2004 Global Labor Survey: Workplace institutions and practices around the world*. NBER Working Paper núm. 11598. Cambridge (Massachusetts), National Bureau for Economic Research.
- Comisión Europea. 2004. *The EU Economy: 2004 Review*. Documento ECFIN (2004) REP 50455-EN. Bruselas, Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros.
- Commander, Simon, y Svejnar, Jan. 2008. *Do institutions, ownership, exporting and competition explain firm performance? Evidence from 26 transition countries*. IZA Discussion Paper núm. 2637. Bonn, Institute for the Study of Labour (IZA).
- ; —, y Tinn, Katrin. 2008. *Explaining the performance of firms and countries: What role does the business environment play?* Discussion Paper núm. 1(E)-2008. San Petersburgo, Escuela Superior de Administración de la Universidad Estatal de San Petersburgo.

- Cuñat, Alejandro, y Melitz, Marc J. 2007. *Volatility, labor market flexibility, and the pattern of comparative advantage*. CEPR Discussion Paper núm. 6297. Londres, Centre for Economic Policy Research.
- Czeglédi, Pál. 2006. «Economic growth and institutional coherence», *New Perspectives on Political Economy*, vol. 2, núm. 2, págs. 1-25.
- Dabla-Norris, Era, e Inchauste, Gabriela. 2008. «Informality and regulations: What drives the growth of firms?», *IMF Staff Papers*, vol. 55, núm. 1, págs. 50-82.
- Deakin, Simon; Lele, Priya, y Siems, Mathias. 2007. «Evolución del derecho laboral. Análisis comparado de algunos regímenes», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 126, núm. 3-4, págs. 149-184.
- , y Wilkinson, Frank. 2000. «Labour Law and Economic Theory: A reappraisal», en Hugh Collins, Paul Davies y Roger Rideout (directores): *Legal regulation of the employment relation*. Londres, Kluwer Law International, págs. 29-62.
- , y —. 1991. «Labour law, social security and economic inequality», *Cambridge Journal of Economics*, vol. 15, núm. 2 (junio), págs. 125-148.
- Desai, Mihir; Gompers, Paul, y Lerner, Josh. 2005. *Institutions, capital constraints and entrepreneurial firm dynamics: Evidence from Europe*. Harvard NOM Resesarch Paper núm. 03-59. Cambridge (Massachusetts), Harvard Business School, Negotiation, Organizations and Markets Unit.
- Djankov, Simeon. 2008. *A response to 'Is Doing Business Damaging Business'*. Washington, Banco Mundial.
- . 2007. *Measuring the ease of enterprise*. Washington, Banco Mundial.
- ; McLiesh, Caralee, y Ramalho, Rita Maria. 2006. *Regulation and growth*. Washington, Banco Mundial.
- Dreher, Axel, y Schneider, Friedrich. 2006. *Corruption and the shadow economy: An empirical analysis*. IZA Discussion Paper núm. 1936. Bonn, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Du Marais, Bertrand. 2006. *Methodological limits of «Doing Business» reports*. Working Paper AED-2006-1 (versión 4). Programa de investigación «Economic Attractiveness of the Law». Nanterre, Universidad París 10.
- Eifert, Benjamin P. 2007. *The economic response to regulatory reform, 2003-06*. Berkeley (California), Departamento de Economía de la Universidad de California.
- Falk, Armin; Huffman, David, y MacLeod, W. Bentley. 2008. *Institutions and contract enforcement*. NBER Working Paper núm. 13961. Cambridge (Massachusetts), National Bureau of Economic Research.
- Fenwick, Colin; Howe, John; Marshall, Shelley, y Landau, Ingrid. 2007. *Labour and labour related laws in micro and small enterprises: Innovative regulatory approaches*. Programa de Pequeñas Empresas del Departamento de Creación de Empleo y Desarrollo de Empresas de la OIT, Ginebra.
- Fudge, Judy, y Owens, Rosemary. 2006. *Precarious work, women and the new economy: The challenge to legal norms*. Oxford, Hart Publishing.
- GEA/OIT. 2008. *Survey on the employing workers index of the World Bank Doing Business reports*. Documento elaborado por la Asociación de Empleadores de Ghana (GEA) y la OIT para un seminario del Banco Mundial acerca del indicador de normas del trabajo en Ghana que fue celebrado en Accra el 24 de marzo.
- Global Unions. 2007. *The IFT's use of Doing Business to eliminate workers' protection: Analysis of Doing Business 2008 and new country evidence*. Washington, ITUC (Confederación Sindical Internacional).
- Hallward-Driemeier, Mary, y Helppie, Brooke. 2007. *Why don't firms take advantage of more flexible labor options? Regulation, enforcement and corruption*. IPC Working Paper Series núm. 38. Ann Arbor (Michigan), International Policy Center, Universidad de Michigan.
- , y Stewart, David. 2004. *How do investment climate conditions vary across countries, regions and types of firms?* Documento preparado para el *World Development Report 2005: A better investment climate for everyone*. Washington, Banco Mundial.
- Haltiwanger, J.; Scarpetta, S., y Schweiger, H. 2008. *Assessing job flows across countries: The role of industry, firm size and regulations*. NBER Working Paper núm. 13920. Cambridge (Massachusetts), National Bureau of Economic Research.

- Heckman James J., y Pagés, Carmen (directores). 2004. *Law and employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*. National Bureau of Economic Research Conference Report. Chicago, University of Chicago Press.
- Helpman Elhanan, e Itskhoki, Oleg. 2007. *Labor market rigidities, trade and unemployment*. NBER Working Paper núm. 13365. Cambridge (Massachusetts), National Bureau of Economic Research.
- Howell, David R.; Baker, Dean; Glyn, Andrew, y Schmitt, John. 2006. «Are protective labour market institutions really at the root of unemployment? A critical perspective on the statistical evidence», *Capitalism and Society*, vol. 2, núm. 1, págs. 1-73.
- Høyland, Bjørn; Moene, Kalle, y Willumsen, Fredrik. 2008. *Be careful when Doing Business*. Informe encargado por el Ministerio de Relaciones Exteriores de Noruega. Oslo, Centre of Equality, Social Organization and Performance (ESOP), Universidad de Oslo.
- Jacobs, Scott, y Coolidge, Jacqueline. 2006. *Reducing administrative barriers to investment: Lessons learned*. FIAS Occasional Paper núm.17. Foreign Investment Advisory Services. Washington, Banco Mundial.
- Javorcik, Beata Smarzynska, y Spatareanu, Mariana. 2004. *Do foreign investors care about labor market regulations?* Policy Research Working Paper núm. 3275. Washington, Banco Mundial.
- Jha, Praveen, y Golder, Sakti. 2008. *Labour market regulation and economic performance: A critical review of arguments and some plausible lessons for India*. Economic and Labour Market Papers núm. 2008/1. Ginebra, OIT.
- Kiliçaslan, Yilmaz. 2005. *Industrial structure and labour markets: A study on productivity growth*. Tesis presentada a la Escuela de Postgrado en Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Oriente Medio, Ankara.
- Kitching John. 2006. *A burden on business? Reviewing the evidence base on regulation and small-business performance*. Londres, Kingston University Research Repository.
- Klapper, Leora; Amit, Rafael; Guillén, Mauro F., y Quesada, Juan Manuel. 2007. *Entrepreneurship and firm formation across countries*. Policy Research Working Paper núm. 4313. Washington, Banco Mundial.
- Langille, Brian. 2005. *What is international labour law for?* Ginebra, Instituto Internacional de Estudios Laborales de la OIT.
- Lee, Sangheon, y McCann, Deirdre. 2008. «Measuring labour market institutions: Conceptual and methodological questions on 'working hours rigidity'», en Berg y Kucera (directores), págs. 32-63.
- Lindbeck, Assar, y Snower, Dennis J. 2001 «Insiders versus outsiders», *Journal of Economic Perspectives*, vol. 15, núm. 1, págs. 165-188.
- Loayza, Norman V.; Oviedo, Ana María, y Servén, Luis. 2005a. *The impact of regulation on growth and informality: Cross-country evidence*, Policy Research Working Paper núm. 3623. Washington, Banco Mundial.
- ; —; y —. 2005b. *Regulation and microeconomic dynamics: A comparative assessment for Latin America*. Washington, Banco Mundial.
- ; —; y —. 2004. *Regulation and macroeconomic performance*, Policy Research Working Paper núm. 3469. Washington, Banco Mundial.
- , y Raddatz, Claudio. 2006. *The structural determinants of external vulnerability*. Policy Research Working Paper núm. 4089. Washington, Banco Mundial.
- McCann, Deirdre. 2008. «The regulation of working conditions in Asia and the Pacific: flexibility, fragmentation and workers' rights», en Sangheon Lee y François Eyraud (directores): *Globalization, flexibilization and working conditions in Asia and the Pacific*. Ginebra, OIT, págs. 81-112.
- , y Lee, Sangheon. 2007. *How to defend labour standards: A case study on working hours limits*. Documento provisional para un seminario acerca de la dinámica económica y las normas laborales celebrado en la OIT, Ginebra, el 21 y el 22 de junio de 2007.
- McLeod, Ross H. 2007. *Doing Business in Indonesia: Legal and bureaucratic constraint*. Working Paper AED-EAL-2007-3. Programa de investigación «Economic Attractiveness of the Law». Nanterre, Universidad París 10.
- Mehrez, Gil. 2005. «The Mexican informal sector and its implications», en *Mexico: Selected issues*. IMF Country Report núm. 05/428. Washington, Fondo Monetario Internacional, págs. 6-21.

- Ménard, Claude, y Du Marais, Bertrand. 2006. «Can we rank legal systems according to their economic efficiency?», en Peter Nobel y Marina Gets (directores): *New frontiers of law and economics*. Zúrich, Schulthess, págs. 7-27.
- Micco, Alejandro, y Pagés, Carmen. 2004. *Employment protection and gross job flows: A differences-in-differences approach*. Research Department Working Paper núm. 508. Washington, Banco Interamericano de Desarrollo.
- Murray, Jill. 2001. *Transnational labour regulation: The ILO and EC compared*. La Haya, Kluwer Law International.
- ONUDI/GTZ (Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial/Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit). 2008. *Creating an enabling environment for private sector development in sub-Saharan Africa*. Viena.
- Oviedo, Ana María. 2006. *Regulation, institutions and productivity growth*. Disertación presentada a la Facultad de Postgrado de la Universidad de Maryland, College Park (Maryland).
- . 2004. *The burden of regulation on young firms: A cross-country evaluation*. College Park (Maryland), Universidad de Maryland.
- Palmer, Robert; Wedgwood, Ruth, y Hayman, Rachel. 2007. *Educating out of poverty? A synthesis report on Ghana, India, Kenya, Rwanda, Tanzania and South Africa*. DFID Educational Paper núm. 70. Londres, DFID/Centre of African Studies, Universidad de Edimburgo.
- Pierre, Gaëlle, y Scarpetta, Stefano. 2007. *How labor market policies can combine workers' protection with job creation: A partial review of some key issues and policy options*. Social Protection Discussion Paper núm. 0716. Washington, Banco Mundial.
- , y —. 2004. *Employment regulations through the eyes of employers: Do they matter and how do firms respond to them?* IZA Discussion paper núm. 1424. Bonn, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Pissarides, Christopher A. 2001. «Employment protection», *Labour Economics*, vol. 8, núm. 2, págs. 131-159.
- PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo). 2004. *El impulso del emprendimiento. El potencial de las empresas al servicio de los pobres*. Nueva York, Comisión sobre el Sector Privado y el Desarrollo de las Naciones Unidas.
- Poschke, Markus. 2007. *Employment protection, firm selection, and growth*. IZA Discussion Paper núm. 3164. Bonn, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Rodrik, Dani. 2005. *Why we learn nothing from regressing economic growth on policies*. Mimeo inédito. Cambridge (Massachusetts), Harvard University.
- Schiantarelli, Fabio. 2005. *Product market regulation and macroeconomic performance: A review of cross country evidence*. Policy Research Working Paper núm. 3770. Washington, Banco Mundial.
- Siems, Matthias. 2007. *The end of comparative law*. Working Paper núm. 340. Cambridge, Centre for Business Research, Universidad de Cambridge.
- Trebilcock, Anne. 2006. «Using development approaches to address the challenge of the informal economy for labour law», en Guy Davidov y Brian Langille (directores): *Boundaries and frontiers of labour law. Goals and means in the regulation of work*. Oxford, Hart Publishing, págs. 63-86.
- USAID/VCCI (Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional y Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam). 2007. *Viet Nam Provincial Competitiveness Index: Measuring economic governance for private sector development*. Hanoi, VCCI.
- Van Stel, André; Storey, David J., y Thurik, A. Roy. 2006. *The effect of business regulations on nascent and young business entrepreneurship*. ERIM Report núm. ERS-2006-052-ORG. Rotterdam, Erasmus Research Institute of Management.
- Villalba, Carolina. 2006. «El Banco Mundial insiste en liberalizar las economías», *Revista del Sur*, vol. 167 (septiembre-octubre), págs. 12-17.