

Flexibilidad laboral en Iberoamérica: un análisis comparado

Manuel Alejandro Ibarra Cisneros*

Resumen

La mayoría de los estudios en materia de flexibilidad laboral muestran una imagen parcial sobre la situación de los mercados de trabajo latinoamericanos. Se limitan a confirmar la existencia de elevados grados de rigidez y la necesidad de emprender reformas laborales al margen de las circunstancias nacionales específicas. El diseño de un indicador sintético de rigidez laboral, utilizando la metodología considerada por la OCDE, mediante el uso del análisis factorial, pero aplicada a países de Iberoamérica, permite obtener ciertos avances en relación con este debate. Los resultados establecen la elevada importancia de la rigidez en los procedimientos de despido colectivo por encima de aspectos normativos relacionados con contratos por tiempo determinado. Por último, se constata la escasa relación entre niveles de flexibilidad y resultados en términos de desarrollo económico, poniendo en cuestión afirmaciones que intentan extrapolar estrategias flexibilizadoras como medida aislada para facilitar el progreso económico de un país.

Palabras clave: Flexibilidad laboral, rigidez, análisis factorial, indicador sintético, reformas laborales.

Abstract

Most of studies about labor flexibility show a partial image of the situation of Latin America labor markets. They are limited to confirm, the existence of high degrees of rigidity and the necessity to conduct labor reforms to the margin of specific national circumstances. The design of a synthetic labor rigidity indicator using methodology considered by the OECD, through a factor analysis for countries of IberoAmerica, allows obtaining certain advances in relation to this debate. The results establish the high importance of the rigidity in the procedures of collective dismissal, over normative aspects related to fixed term contracts. Finally, it is establish the little relation between flexibility levels and results in terms of economic development, putting into question the assertions that try to extrapolate strategies of flexibilization like isolated measurement to facilitate the economic progress of a country.

Keywords: Labour flexibility, rigidity, factor analysis, synthetic indicator, labour reforms.

* Profesor de tiempo completo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Autónoma de Baja California. Correos electrónicos: manuel_ibarra@uabc.mx y posgrado_uabc_fca@yahoo.com.mx

Introducción

Intensas discusiones se han suscitado desde principios de la década de los años noventa en torno a qué tan representativos son los costes laborales para las empresas según el grado de rigidez que experimenta la normativa laboral de un país. Teóricamente, un país cuya normativa laboral presenta obstáculos tanto a la inserción laboral como a la terminación del trabajo (despido), así como al uso eficiente del capital humano, tenderá a generar una cuantía menor de empleo; consecuentemente, se pueden presentar mayores índices de desempleo respecto a países cuya normativa laboral mantiene rasgos de flexibilidad. Tal situación ha permitido el desarrollo de una gran cantidad de literatura y análisis empíricos que intentan explicar desde diferentes enfoques el grado de asociación entre la rigidez laboral y el funcionamiento del mercado de trabajo.

El presente artículo pretende aportar una visión homogénea y sintética del análisis de los aspectos de flexibilidad y rigidez laboral en países con distinto nivel de desarrollo de América Latina; así como una perspectiva más amplia de las implicaciones que pueden derivarse de sus resultados. En el apartado uno, se analizan diferentes posturas en torno a la Legislación de Protección del Empleo; además, se realiza una exploración sobre diferentes mecanismos para medir el grado de rigidez laboral que presenta una normativa laboral. En el apartado dos, se desarrolla la metodología donde se establece el diseño de un indicador sintético de rigidez laboral en el que se seleccionan y combinan diversos criterios de valoración generalmente reconocidos y utilizados por los principales estudios, con una ponderación de su importancia relativa basada en la instrumentación del análisis factorial. El apartado tres presenta los principales resultados de la estimación de este indicador para 17 países latinoamericanos, más el caso de España. Por su parte, en el apartado cuatro, se analiza de manera detallada el nivel de correspondencia entre los resultados empíricos obtenidos respecto al comportamiento real del mercado de trabajo de los países seleccionados. Por último, el apartado cinco recoge las conclusiones sobre resultados obtenidos, así como algunas consideraciones finales sobre la utilidad del análisis realizado y sobre las implicaciones en materia de empleo y desarrollo económico.

Con la elaboración de este indicador de rigidez laboral, se trata de aportar mayor información y posibilidades de comparación más precisas sobre diversos países fuera del ámbito de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), utilizando criterios en parte similares pero también con una mayor amplitud que los considerados en diversos estudios de referencia. En todo caso, su utilización se plantea tan sólo como un instrumento más de análisis para conocer mejor la situación de determinadas economías, y no necesariamente como un criterio orientado casi de forma exclusiva a deducir la aplicación de reformas laborales como única vía de prosperidad de economías en desarrollo.

Discusión y análisis internacional de la flexibilidad laboral

En los últimos años se ha desarrollado una amplia variedad de estudios e informes provenientes tanto del ámbito académico como de organismos internacionales que hacen referencia a los efectos que se derivan de la Legislación de Protección al Empleo o, en sus siglas en inglés, EPL (*Employment Protection Legislation*).

En general, se considera que rasgos excesivamente protectores en tal legislación pueden ocasionar limitaciones a la creación de empleo; mientras que, en contraste, regulaciones flexibles pueden ser mecanismos idóneos para que empresas puedan adaptarse rápidamente a las necesidades del mercado laboral. De esta forma, las empresas tienen la posibilidad de adaptar su plantilla en función de las diversas alteraciones en la demanda de productos.

La mayoría de los análisis se centra en explicar que este tipo de medidas, con el propósito inicial de mejorar y proteger las condiciones de empleo de los trabajadores, tiende a provocar en la práctica mayores costes para los empleadores, por lo que al no fomentarse tiene repercusiones negativas sobre la ocupación (OCDE, 2002). Otros análisis empíricos más específicos matizan que la legislación de protección al empleo tiende a favorecer una baja tasa de despido pero también una larga duración en el desempleo, por lo que los efectos sobre la tasa de paro suelen ser ambiguos (Elmeskov, 1998).

La amplia literatura revisada sobre esta temática ha consolidado el principio de que los aspectos institucionales del funcionamiento del mer-

cado de trabajo y las relaciones laborales constituyen un aspecto esencial en los mecanismos de generación de empleo, competitividad y, por extensión, desarrollo económico. Sin embargo, se mantiene una creciente controversia en cuanto a la importancia real del grado de flexibilidad de la normativa laboral y en cuanto a los métodos empíricos utilizados para su medición y para la interpretación económica de sus efectos.

Una parte de los estudios comparativos sobre los niveles de rigidez laboral que presentan diversos países en el mundo se centra en analizar sólo países de Europa (UE-15), y su posición relativa con Estados Unidos, como paradigma de modelo laboral con mayor flexibilidad. Otros estudios realizan análisis de los países que integran la OCDE (a veces se incluye a México). En un tercer grupo de análisis se hace referencia a clasificaciones mundiales sobre diversos aspectos económicos e institucionales, entre ellos la normativa laboral, tales como los presentados por Forteza y Rama (2001), Heckman y Pagés (2000) y Banco Mundial (2006).

Respecto de las variables analizadas, en ocasiones se toma como base una serie de variables macroeconómicas o, con mayor frecuencia, se aplican cuestionarios a distintos agentes económicos públicos y privados, a partir de los cuales se recopila información que posteriormente es analizada y ponderada por país para dar paso a un resultado final, identificando sus similitudes y diferencias, así como el establecimiento de un orden jerárquico (*ranking*) internacional en función del objetivo del estudio. En el caso de las instituciones del mercado de trabajo, se lleva a cabo un análisis de las diferentes regulaciones que conforman los aspectos laborales y con ello se construye también un indicador cualitativo de carácter numérico que posibilita la medición y comparación entre países.

Entre los análisis más recientes en el ámbito de los países desarrollados caben destacar al menos dos estudios. En primer lugar, el análisis de Nicoletti, Scarpetta y Boylaud (2000) sobre el grado de regulación tanto de los mercados de productos como de los mercados de trabajo de países de la OCDE.¹ En cuanto a los mercados de trabajo, el estudio planteaba como

¹ En el caso de los mercados de productos el análisis puede considerarse una cierta novedad; en el caso del mercado de trabajo se trata de una actualización y perfeccionamiento de los análisis realizados anteriormente para la década de los ochenta y principios de los noventa con una metodología muy similar y publicados por la OCDE en 1994 y 1999.

objetivo perfeccionar el diseño de un indicador sintético para medir el nivel de protección (rigidez) de las legislaciones laborales nacionales en distintos países y en diferentes periodos de tiempo. Con ello, se buscaba incrementar el conocimiento sobre las similitudes y diferencias que se presentan entre los mercados laborales de los países desarrollados y cómo dichas diferencias son uno de los factores que limitan las posibilidades de reducción del desempleo a escala nacional y de aumento de la competitividad frente al exterior.

Un segundo análisis a destacar es el elaborado por la propia OCDE en 2004. En su informe anual sobre Perspectivas del Empleo dedicaba un capítulo a la “Regulación de protección del empleo y resultados del mercado de trabajo”, realizando una revisión y actualización detallada de su metodología de análisis de la rigidez laboral. Una vez revisadas las diversas metodologías usadas en estudios anteriores, entre las que destacan autores como Blanchard y Wolfers (2000), Elmeskov *et al.* (1998), Heckman y Pagés (2000), Nickell (1997) y OCDE (2000), se opta por considerar de nuevo una metodología muy similar a la usada en estudios anteriores de la OCDE, con ligeros añadidos. Se establece así un indicador sintético que evalúa un amplio número de medidas legislativas que afectan desde un punto de vista económico al fomento del empleo y es apto para realizar comparaciones internacionales (28 países, entre ellos México y España). En concreto, se consideran dos versiones de análisis en este estudio: la versión uno recopila información del periodo de finales de 1980, finales de 1990 y del año 2003, en relación con la legislación sobre contratación y despido de carácter indefinido y de carácter temporal; mientras que la versión dos sólo considera las dos últimas y se añaden respecto de la versión uno variables relacionadas con el despido colectivo.

Menos numerosos son los análisis comparativos de aspectos relativos a la rigidez laboral e institucional desde la perspectiva más amplia de países con distinto nivel de desarrollo económico. El estudio realizado anualmente por el Banco Mundial, denominado *Doing Business*, tiene el propósito de establecer qué economías presentan la mejor situación o marco general para hacer negocios. Un total de 175 países son analizados en diferentes áreas de la economía, incluyendo el análisis de las regulaciones sobre contratación laboral, y, al final, se realiza una ponderación con la

cual se determina el *ranking* de países más atractivos para la inversión de forma general y por áreas específicas.

Entre tales áreas, el indicador de rigidez del mercado laboral elaborado por el Banco Mundial utiliza criterios como la dificultad para contratar a un nuevo trabajador, las restricciones en materia de ampliación o reducción del horario de trabajo, la dificultad y los gastos para despedir a un trabajador excedentario, un promedio de los tres índices anteriores y el coste de un trabajador excedentario expresado en salarios semanales. Sobre cada uno de estos indicadores se desagrega una serie de variables que en su conjunto determinan el nivel de rigidez de las legislaciones laborales.

La valoración de dichos criterios determina que las economías latinoamericanas, en general, presentan mercados de trabajo con un grado de rigidez relativamente mayor que otras economías del mundo. Esta conclusión sería válida también para países como México y España.

Ciertamente, a partir de todos estos análisis mencionados es posible contar con una determinada caracterización sobre importantes aspectos de economías nacionales muy diferentes. No obstante, entre unos y otros estudios se aprecian diferencias y contradicciones de criterio que dificultan tener en la actualidad una visión única sobre tales cuestiones. Por otra parte, más allá de las implicaciones que puedan derivarse de sus resultados como fuente de la cual extraer recomendaciones en materia de posibles reformas para mejorar la competitividad, resulta importante destacar que, en la práctica, la mayoría de estos estudios, tanto los referidos sólo a países desarrollados como sobre todo a países con distinto grado de desarrollo económico, no ofrece resultados causa-efecto suficientemente concluyentes o precisos sobre la vinculación existente entre, respectivamente, un mayor o menor grado de rigidez en el mercado laboral y una peor o mejor situación económica o social asociada a su funcionamiento económico e institucional.

Metodología. Diseño de un indicador específico de rigidez laboral aplicado a países de Iberoamérica

Siguiendo criterios metodológicos muy similares a los considerados en los análisis de la OCDE, se toma como referencia principal el modelo de-

sarrollado por Nicoletti, Scarpetta y Boylaud en 2000² al diseñar un indicador sintético de rigidez laboral a través de la técnica multivariante de análisis factorial. Este indicador permite medir diversos mecanismos que inciden sobre el nivel de empleo, utilización del capital humano y, consecuentemente, sobre el grado de competitividad de una economía; esto mediante el análisis de las normativas laborales de diversos países de Iberoamérica.

Una vez detectados aquellos aspectos que inciden sobre un mayor o menor grado de rigidez laboral dentro del mercado de trabajo, se procede a su selección para con ellos construir el indicador sintético de rigidez laboral. De esta manera, las variables seleccionadas fueron: horas extraordinarias, contratos de formación y/o aprendizaje, contratos a plazo fijo según clase de actividades, duración máxima de contratos a plazo fijo, número máximo de horas que se laboran en un día, número máximo de días que se laboran a la semana, restricciones sobre el empleo nocturno, restricciones al trabajo en días feriados, número de días de vacaciones con 20 años de antigüedad, notificación antes de ejercer el despido colectivo, aprobación antes de ejercer el despido colectivo, indemnización por despido injustificado con cinco años de antigüedad, re-entrenamiento del trabajador, posibilidad de usar empresas de trabajo temporal, existencia de contratos temporales, número de modalidades de contrato a plazo fijo, despido con preaviso, pago por días de descanso, duración de convenios colectivos, duración del periodo de prueba y existencia de seguro por desempleo.

En función del tipo de información cualitativa de cada variable, se estableció una escala numérica determinada. Así, por ejemplo, las variables cuyas respuestas son sí o no se transformaron en dicotómicas y fueron insertadas de manera apropiada en la escala diseñada. En otros casos, se estableció un intervalo indicativo del grado de intervención normativa comprendido entre los valores 0 y 4. A medida que el valor de la variable se incrementa dentro de la escala, el grado de rigidez o restricción del instrumento se considera más elevado. Por consiguiente, 4 representa el nivel máximo de rigidez; mientras que 0 representa el nivel mínimo. Es decir, indica una mayor flexibilidad en las relaciones laborales.

² Quienes a su vez se centran en la metodología desarrollada por Grubb y Wells (1993), Koedijk y Kremers (1996) y Berlage y Terweduwe (1988).

La identificación y medición de cada uno de estos criterios se ha realizado para un total de 17 países latinoamericanos, más la inclusión de España. En concreto, los países seleccionados son: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay. La elaboración de estos indicadores ha requerido en muchos casos, sobre todo en el de los indicadores hasta ahora solamente referidos a países desarrollados de la OCDE, una minuciosa selección y evaluación de las normativas nacionales vigentes en la actualidad en países de América Latina.

En el caso de México se consideran dos situaciones: por un lado, su posición relativa a partir de la actual regulación de su mercado de trabajo; por otro, se incorpora el caso potencial de México en función de la propuesta más reciente de reforma laboral conocida como “Ley Abascal”. Así, se trata de determinar el comportamiento del mercado de trabajo mexicano como resultado de cambios en la Ley Federal del Trabajo según el indicador de rigidez laboral diseñado. Con ello, se permite contrastar potenciales cambios de posición del grado de rigidez-flexibilidad de este país tras la aplicación de la reforma laboral diseñada hasta el momento. La inclusión de diversas medidas de flexibilidad laboral a través de contratos temporales, contratos de formación y aprendizaje, régimen de pasantías y contratos a prueba, entre otros instrumentos, pretende conseguir una reducción del grado de rigidez del mercado laboral mexicano y modificar su posición relativa, considerada actualmente entre los países con menor flexibilidad en el contexto latinoamericano.

Adicionalmente, se añade también el caso de España como referencia de los países europeos, frecuentemente mencionado en los últimos años como modelo de referencia a considerar en el diseño de reformas laborales en el área latinoamericana, pese a que según los criterios de la OCDE las reformas laborales aplicadas en España, aunque numerosas, han sido consideradas como insuficientes, con escaso grado de profundidad o incluso contraproducentes para reducir la segmentación en su mercado de trabajo.³

³ Para un análisis más amplio de las reformas laborales llevadas a cabo en los últimos años en los mercados de trabajo de España y otros países europeos puede verse Álvarez (2003) y Brandt, Burniaux y Duval (2005).

Una vez que se tiene la información cuantitativa de las 20 variables mencionadas de los 18 países seleccionados, se procede a construir una matriz de datos con el propósito de identificar aquellas variables que sean estadísticamente relevantes y que garanticen su inclusión en el indicador sintético de rigidez laboral.

Al utilizar el análisis factorial para construir el indicador mencionado, se debe hacer mención que esta técnica es muy sensible a la inclusión de variables poco significativas, por lo que se tiene que realizar previamente un análisis de correlación múltiple (con las 20 variables seleccionadas en un principio) que permita conocer el grado de asociación entre las distintas variables y obtener la medida de adecuación muestral (MSA); con ello, se identifica qué variables presentan resultados inferiores a los mínimos establecidos por la MSA y que, por lo tanto, deben ser eliminadas del análisis a fin de lograr obtener un nivel de significación adecuado que permita justificar la realización del análisis factorial.

Los resultados de la aplicación de correlaciones múltiples sobre las 20 variables seleccionadas permiten descartar 10 de ellas que no cuentan con los requerimientos mínimos para ser consideradas dentro del análisis factorial. Por lo tanto, las variables seleccionadas para ser consideradas son las siguientes: normativa sobre la necesidad de notificación antes de ejercer el despido colectivo, normativa sobre la necesidad de aprobación antes de ejercer el despido colectivo, despido con preaviso, contrato de formación o aprendizaje, posibilidad de usar Empresas de Trabajo Temporal, posibilidad de utilización o no de contratos temporales, normativa sobre horas extraordinarias, número de modalidades de contrato a plazo, duración máxima de contratos a plazo fijo y duración del periodo de prueba.

Respecto a la técnica de análisis factorial,⁴ cabe destacar que tiene como objetivo encontrar un número reducido de variables latentes que permitan explicar en forma clara y sencilla a qué se debe la variedad de los comportamientos de un conjunto de individuos sobre los que se ha observado un conjunto de p variables. Consecuentemente, se trata de encontrar un menor número de m nuevas variables que se denominan factores co-

⁴ De acuerdo con la metodología utilizada en el estudio anteriormente descrito.

munes ($m < p$) que expliquen, conjuntamente, la variabilidad de los datos observados con las variables originales.

La ventaja de utilizar el análisis factorial sobre otras técnicas multivariantes radica en la posibilidad de medir normativas laborales de países con distinto nivel económico y desarrollo social, lo cual permite evitar que se realicen juicios *a priori* sobre el peso que debería tener cada una de las variables y factores para cada país, de tal manera que no se “discrimina” a ningún país. Por su parte, la desventaja de este método consiste en la alta sensibilidad de los resultados de los factores ante ligeros cambios en los datos; la actualización de éstos o la inclusión de más o nuevos países puede cambiar el peso de las variables y, por consiguiente, de los factores, con lo que la estructura del indicador puede verse modificada sustancialmente. Por otra parte, un bajo número de países tratados en el análisis puede impedir una adecuada confiabilidad de la información final.

El modelo del análisis factorial se define de la siguiente manera:

$$\begin{aligned} X1 &= l11 F1 + \dots + l1m Fm + e1 \\ &\dots \dots \dots \dots \\ X2 &= lp1 F1 + \dots + lpm Fm + ep \end{aligned}$$

O simplifícadamente se puede expresar de la siguiente manera

$$X = Lf + e$$

Donde X es el vector de las variables originales, L la matriz de coeficientes del sistema lineal, f el vector de factores comunes, y e el vector de factores únicos o específicos.

Los resultados obtenidos de haber aplicado el análisis factorial sobre las 10 variables seleccionadas se estructuran a través de la generación de componentes, los cuales están conformados por aquellas variables que presentan características similares entre ellas pero son heterogéneas respecto a otras de los componentes formados.

Discusión de resultados obtenidos del análisis

Al aplicar este método de análisis factorial al conjunto de p variables (10 variables consideradas en el diseño del indicador sintético de rigidez laboral), el resultado obtenido consistió en la extracción de tres nuevos factores mediante el análisis de componentes principales, en donde el primer componente principal –que es la combinación que considera la cantidad más grande de varianza explicada en la muestra– fue de 39.80%. El segundo componente presentó un valor explicativo de 19.93%, mientras que el tercero sólo logró explicar 12.38% de la varianza, dando un valor explicativo total entre los tres componentes de 72.12% (cuadro 1).

Para corroborar la pertinencia de la aplicación del análisis factorial, se llevó a cabo la prueba de esfericidad de Bartlett, la cual determina la presencia de correlaciones entre variables; los resultados de tal prueba fueron positivos al arrojar una chi-cuadrada de 84.962 con un nivel de significación de .000 y una medida de suficiencia de muestreo cercana al .700. Dada la cantidad de países analizados, es de esperar no alcanzar medidas consideradas como sobresalientes; sin embargo, se demuestra la pertinencia de utilizar esta metodología estadística.

Cuadro 1
Porcentaje de la varianza explicada con cuatro componentes

Componente	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of varianza	acumulado %	Total	% of varianza	acumulado %
1	3.980	39.801	39.801	3.980	39.801	39.801
2	1.994	19.938	59.739	1.994	19.938	59.739
3	1.239	12.366	72.126	1.239	12.366	72.126
4	.977	9.774	81.900			
5	.693	6.930	88.830			
6	.385	3.845	92.675			
7	.273	2.733	95.408			
8	.198	1.976	97.384			
9	.170	1.702	99.086			
10	9.144E-02	.914	100.00			

Fuente: Elaboración propia.

Adicionalmente, los resultados de la matriz de componentes rotados proporcionan información sobre la ubicación de cada una de las variables, permitiendo establecer la agrupación de las 10 variables consideradas (cuadro 2). Con ello se sentaron las bases para el perfeccionamiento del diseño del indicador de rigidez laboral y su taxonomía.

La información correspondiente a todas estas variables queda adecuadamente resumida en un indicador sintético, resultado de la suma ponderada de los pesos relativos de cada uno de los tres factores básicos obtenidos. Este proceso permite obtener una imagen única de cada país sobre el grado de protección de sus normativas laborales, comparable en términos homogéneos con el resto de los países latinoamericanos del estudio.

Cuadro 2
Taxonomía del indicador de rigidez laboral y sus pesos

	COMPONENTES BÁSICOS (*)	COMPOSICIÓN DE VARIABLES RELEVANTES
ÍNDICE DE RIGIDEZ LABORAL	COMPONENTE-1 Restricciones en los procedimientos de despido colectivo Escala 0-4 Peso relativo*: 55.18%	Notificación antes de ejercer el despido colectivo (1/4) Aprobación antes de ejercer el despido colectivo (1/4) Duración máxima de contratos a plazo fijo (1/4) Despido con preaviso (1/4)
	COMPONENTE-2 Medidas de flexibilidad externa y flexibilidad interna Escala 0-4 Peso relativo*: 27.64%	Contrato de formación o aprendizaje (1/4) Posibilidad de usar Empresas de Trabajo Temporal (1/4) Posibilidad de utilizar o no contratos temporales (1/4) Horas extraordinarias (1/4)
	COMPONENTE-3 Modalidades y duración de formas de empleo a plazo Escala 0-4 Peso relativo*: 17.18%	Número de modalidades de contrato a plazo (1/2) Duración del periodo de prueba (1/2)

(*) Los porcentajes explicativos de varianza obtenidos en el análisis de componentes del cuadro 1 son reponderados para obtener una sumatoria igual a 100 de los tres componentes.

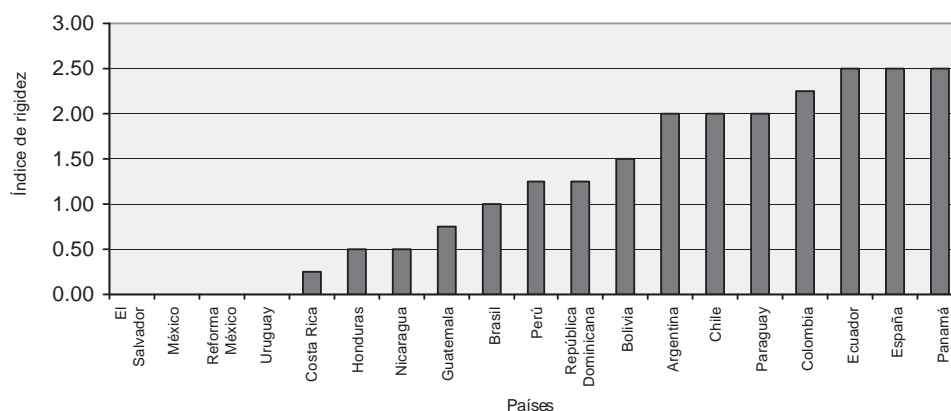
Fuente: Elaboración propia.

Los tres componentes obtenidos mediante esta metodología, cada uno de ellos con una importancia relativa diferente en función de los resultados del análisis factorial realizado, fueron los siguientes:

- El primer factor o componente, denominado *Restricciones en los procedimientos de despido colectivo*, con una capacidad explicativa de 39.80% de la varianza (55.18% en la suma ponderada del indicador sintético final), está conformado por las variables: (1) notificación antes de ejercer el despido colectivo; (2) aprobación antes de ejercer el despido colectivo; (3) despido con preaviso; y (4) duración máxima de los contratos a plazo fijo. Cada una de las variables representa una cuarta parte del valor total del componente.
- El segundo componente se denomina *Medidas de flexibilidad externa y flexibilidad interna*, con una capacidad explicativa de 19.93% de la varianza (27.64% en la suma ponderada del indicador sintético final). Está integrado por cuatro variables que representan en cada caso la cuarta parte del peso total del componente. Las variables de este componente son: (1) contrato de formación o aprendizaje; (2) posibilidad de usar Empresas de Trabajo Temporal; (3) posibilidad o no de usar contratos temporales; y (4) número de horas extraordinarias.
- Por último, el tercer componente es *Modalidades y duración de formas de empleo a plazo*, con una capacidad explicativa de 12.38% de la varianza (17.18% en la suma ponderada del indicador sintético final). Está integrado por dos variables que representan en cada caso la mitad del peso total del componente. Las variables de este componente son: (1) número de modalidades de contrato a plazo; y (2) duración del periodo de prueba.

Los resultados del primer componente denominado *Restricciones en los procedimientos de despido colectivo* presentaron una polarización muy significativa entre los valores mínimos y máximos (figura 1). La puntuación más alta en este componente fue de 2.50 para el caso de Ecuador, España y Panamá, seguido por Colombia con un valor de 2.25. La interpretación de estos valores hace referencia a que en estos países es necesario la notificación y/o la aprobación de parte de organismos laborales para ejercer el despido colectivo; además de la existencia del despido con preaviso, lo

Figura 1
Restricciones en los procedimientos de despido colectivo



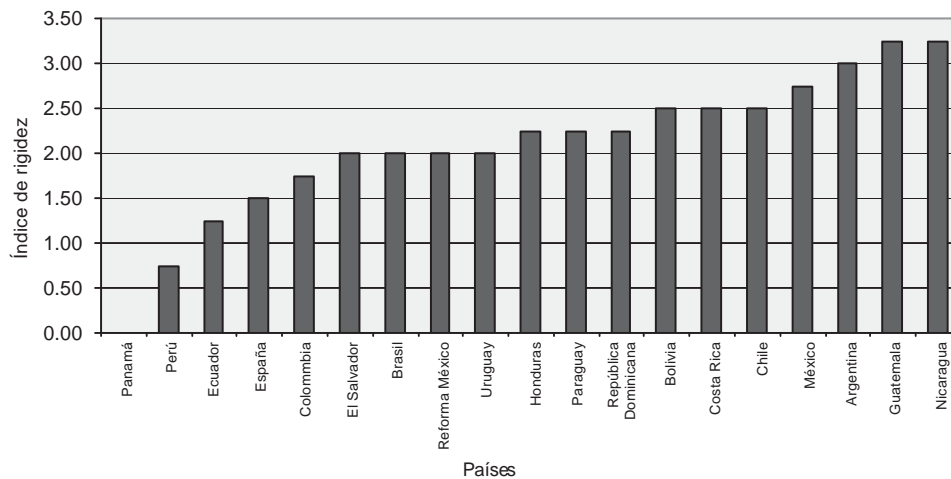
Fuente: Elaboración propia.

que parece constituir, según los resultados obtenidos del análisis de componentes, el factor más importante de rigidez laboral.

En el lado opuesto, los países de El Salvador, México, Uruguay y el caso hipotético de que México llevara a cabo una reforma laboral en los términos ya establecidos, presentaron un índice de 0, indicando la ausencia de cualquier tipo de autorización por parte de la autoridad laboral para que la empresa ejerza el despido; por consiguiente, el grado de rigidez en este componente es nulo para tales países.

Por su parte, para el componente 2, *Medidas de flexibilidad externa y flexibilidad interna*, Nicaragua y Guatemala son las economías que experimentan una mayor rigidez en la instrumentación de medidas que ayuden a crear empleo y que permitan intensificar el uso de la fuerza de trabajo dentro de una organización (figura 2). Estos países presentan un índice de 3.25; mientras que economías importantes como Argentina, México, Costa Rica y Chile están ligeramente por debajo al tener valores promedio de 2.75. Caso contrario es Panamá, que además de presentar el índice más bajo (0.00), refleja una diferencia muy significativa respecto al resto de los países. Tal situación está marcada principalmente por la amplia facilidad para la utilización de diferentes instrumentos de promoción del empleo

Figura 2
Disponibilidad de medidas de flexibilidad externa y flexibilidad interna



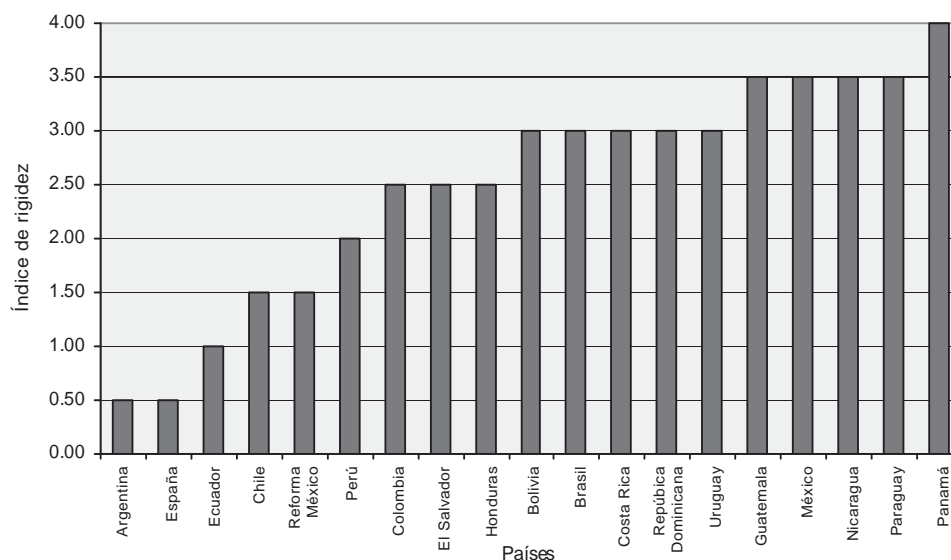
Fuente: Elaboración propia.

y el uso eficiente del mismo. Si México modificara su legislación laboral en este componente, pasaría a tener un nivel de rigidez laboral significativamente inferior al actual y similar al de las economías latinoamericanas como Brasil, El Salvador y Uruguay.

Para el caso de España, los resultados la sitúan como el cuarto país con mayor flexibilidad sólo por detrás de Panamá, Perú y Ecuador con un valor de 1.50, lo que indica que en este aspecto el mercado de trabajo español presenta un comportamiento opuesto respecto al primer componente.

Los resultados del tercer y último componente, llamado *Modalidades y duración de formas de empleo a plazo* (figura 3), indican que Panamá presenta el mayor grado de rigidez relativa con un valor de 4.00, seguido de Guatemala, México, Nicaragua y Paraguay, con puntuaciones de 3.50. Por su parte, Bolivia, Brasil, Costa Rica, República Dominicana y Uruguay obtienen un valor de 3.00, lo cual constituye un valor moderado en comparación con otros países. Argentina y España son los países con la menor rigidez con un índice de 0.50, lo que muestra que el número de modalidades de contrato a plazo fijo es elevado, así como la duración del periodo de

Figura 3
Modalidades y duración de formas de empleo a plazo

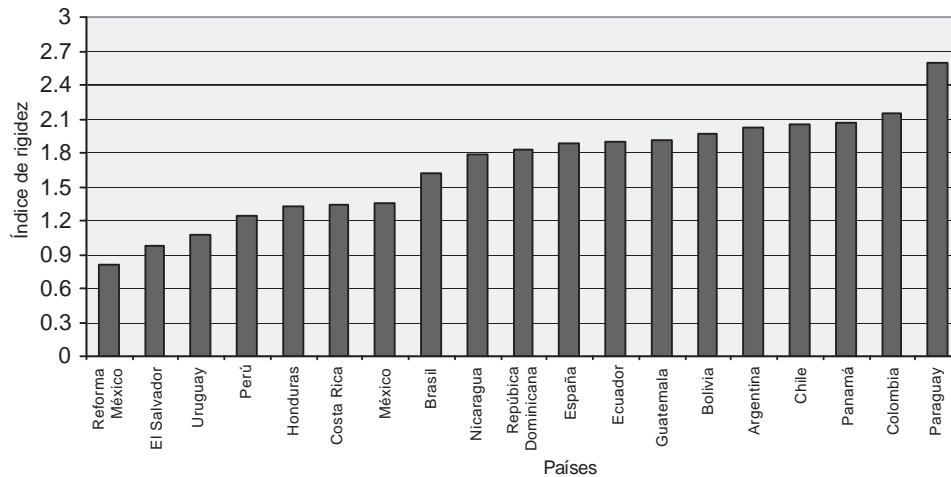


Fuente: Elaboración propia.

prueba. Por tanto, dichas economías son las que brindan mayores ventajas en este aspecto; es decir, con un mayor margen de flexibilidad en la utilización del factor trabajo y mayores posibilidades de retener al trabajador por el tiempo suficiente como para amortizar los costes por capacitación y entrenamiento que haya recibido o su simple utilización como fuerza de trabajo temporal.

Los resultados del indicador sintético correspondiente a la suma ponderada del conjunto de 10 variables incluidas en los tres componentes indican que el nivel de rigidez laboral más bajo corresponde a El Salvador con una puntuación de 0.98, seguido por Uruguay y Perú. En una posición intermedia-baja aparecen tres economías relativamente importantes: México (sin reforma), Brasil y Costa Rica, con una puntuación de 1.36, 1.62 y 1.34 respectivamente. El valor medio para las 19 legislaciones consideradas se sitúa en 1.68. En el otro extremo, el grupo de países con mayor grado de rigidez laboral está formado por Paraguay, seguido de Colombia,

Figura 4
Índice de rigidez laboral



Fuente: Elaboración propia.

Panamá y Chile (figura 4). Para el caso de España, ésta presenta un nivel de rigidez laboral media-alta, pero sin presentar niveles elevados, como afirmarían algunos estudios de la OCDE y la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Correspondencia entre resultados empíricos y evolución real

En términos generales, los resultados mostraron que las legislaciones laborales latinoamericanas presentan características bastante distintas: un mayor grado de divergencia entre países en materia de protección laboral a través de procedimientos de despido colectivo (componente 1). En cambio, las diferencias son relativamente menores en materia de disponibilidad de modalidades de flexibilidad externa, regulación de tales modalidades y otros aspectos de flexibilidad interna; es decir, los componentes 2 y 3 que han sido objeto de un mayor número de reformas en los últimos años en muchos de estos países presentan un mayor grado de convergencia.

De entre los diversos resultados por países cabe realizar algunas observaciones. En el caso del mercado laboral de Argentina, se obtiene un considerable nivel de rigidez laboral pese a ser ésta uno de los países que mayor número de reformas laborales ha implementado durante la década de los años noventa. Al respecto, numerosos organismos internacionales han criticado el proceso de flexibilización laboral argentino en el sentido de que la cuantía de las reformas laborales no ha estado correlacionada con la profundidad de las mismas (Bronstein, 1997).

Por su parte, la principal economía de la región latinoamericana, Brasil, que no ha llevado a cabo modificaciones al Código del Trabajo desde hace décadas, mantiene un nivel de rigidez laboral de intermedio a bajo, similar al de México. Un rasgo común a ambos mercados laborales, quizá más acusado que en otros países, es que junto a un marco regulatorio oficial con un importante grado de protección del empleo coexisten formas de flexibilidad laboral “informal o subterránea” instrumentadas a través de acuerdos entre empleadores y sindicatos, con la anuencia de las autoridades laborales para mejorar el grado de flexibilidad real dentro de la organización –flexibilidad interna principalmente– a cambio de cierta clase de beneficios económicos (Camargo, 1997).

Entre el resto de los países con economías cuantitativamente importantes, Chile presentó un grado de rigidez muy diferente respecto a Brasil o México. En el caso de Chile, con un grado elevado de rigidez laboral ligeramente superior al caso de Argentina, las autoridades parecen haber optado por fomentar la productividad del aparato productivo mediante algunas medidas de flexibilidad pero sin menoscabar de forma significativa ni los derechos ni las condiciones laborales de los trabajadores. Por consiguiente, tanto el número de reformas laborales como su profundidad han sido limitados, esto con la finalidad de dotar al mercado laboral de una mejor regulación como consecuencia de la extrema flexibilidad que se presentó durante la época de gobiernos dictatoriales en la década de los setenta. Ahora el objetivo de las autoridades consiste en mantener un adecuado balance entre el grado de flexibilidad laboral y las adecuadas condiciones de trabajo, donde tanto empresarios como trabajadores se vean beneficiados en busca de mejores condiciones económicas para ambos.

En cambio, en el caso de Colombia, pese al relativamente alto nivel de flexibilidad externa e interna, se observa uno de los niveles de rigidez más elevados, sólo superado por Paraguay.

La reforma laboral colombiana implicó una serie de modificaciones que hacían más viables los despidos colectivos y la contratación de trabajadores temporales, características que, conjuntamente, la diferencian en gran medida de otras legislaciones laborales que tienen a su vez una alta indemnización por despido y restricciones a la contratación de carácter temporal, así como de otros países que se encuentran en el extremo más flexible del espectro con un menor coste del despido junto con una ampliación de sus causales (Guataquí, 2001). Sin embargo, los resultados de la última reforma laboral en Colombia pueden considerarse poco satisfactorios ya que persiste la elevada rigidez laboral en el mercado de trabajo, y de manera similar al caso de Argentina, no se traduce en la realidad la existencia de procedimientos que faciliten tanto el despido colectivo como una alta duración de los contratos a plazo fijo.

Analizando el caso específico de Costa Rica, las reformas laborales llevadas a cabo al Código del Trabajo durante los años noventa tuvieron un aspecto más regulador que flexibilizador. Si bien existió flexibilidad laboral, ésta no tuvo tintes desreguladores sino más bien fue enfocada a regular algunas prácticas llevadas a cabo en el sector informal y facilitar la creación de empleo sin eliminar derechos ni garantías individuales de los trabajadores. El resultado de las reformas aplicadas tuvo un impacto importante sobre las crisis coyunturales, las cuales fueron superadas con sustancial rapidez. La tasa de desempleo y la duración del mismo disminuyó durante los años noventa y dichos datos son considerados por el Estado como un éxito de la política de flexibilidad laboral implementada en Costa Rica (Montiel, 1999).

Por su parte, Perú ocupó dentro del indicador de rigidez laboral una de las posiciones de mayor flexibilidad laboral, al ser el tercer país más flexible, sólo detrás de El Salvador y Uruguay. Entre 1991 y 1995 se dieron una serie de cambios legislativos tendentes a flexibilizar el mercado de trabajo (Saavedra, 1999). El cambio de orientación ideológica fue radical, pues se pasó de un sistema fuertemente regulado y protector del trabajador a otro en el que prima la libertad de contratar, proliferando las modalidades de empleo diferentes del contrato de trabajo clásico (Bronstein, 1997).

Las reformas en materia laboral aplicadas en Perú son consideradas de las más profundas y radicales en América Latina. En noviembre de 1991 se reforma la Ley de Fomento del Empleo y una de las reformas más importantes fue la concerniente al fomento del empleo temporal. Ésta fue muy relevante ya que los altos costes indemnizatorios por despido venían acompañados por estrictas normas de estabilidad laboral que encarecían al empleo permanente de forma considerable (Saavedra, 1999). Con la aplicación de la reforma laboral se ha intentado formalizar al sector informal y brindar protección a los grupos que permanecían ocultos.

Caso de especial atención es España, la cual se encuentra ante un contexto económico y social radicalmente distinto al resto de los países analizados. España es un país que dentro del contexto internacional ha realizado numerosas reformas, de manera similar al caso de Argentina, y mantiene una posición intermedia dentro del indicador sintético de rigidez laboral diseñado. Además, con baja rigidez en materia de flexibilización de las modalidades de contratación por tiempo determinado, que la sitúan entre los mercados laborales más flexibles en los componentes 2 y 3. Sin embargo, mantiene una elevada rigidez respecto a la regulación de protección del empleo en materia de procedimientos de despido colectivo, que mantiene para este país la imagen de economía con un mercado de trabajo excesivamente rígido, pero que no ha impedido que sea una de las economías de la zona euro con mayor crecimiento en términos de PIB y de empleo de manera ininterrumpida desde 1995. Al ponderar los tres componentes, el resultado permite establecer al mercado de trabajo español en la mitad del *ranking* diseñado.

En cuanto a la situación actual de México, los resultados indican que su nivel de rigidez es de intermedio a bajo dentro de los 18 países analizados. Sin embargo, si México hubiera llevado a cabo modificaciones a la Ley Federal del Trabajo bajo los términos de la “iniciativa Abascal”, su posición habría cambiado drásticamente. De un nivel intermedio que tiene el país actualmente, éste se hubiera convertido en la economía con el menor grado de rigidez (más flexible) de la región latinoamericana. La aplicación de algunos cambios en las medidas de entrada y salida del mercado de trabajo, así como una mayor utilización de mecanismos que permitieran el empleo a plazo fijo, serían los factores por los cuales disminuiría el grado de rigidez laboral en México según el indicador diseñado.

Conclusiones: flexibilidad laboral, empleo y desarrollo económico

La elaboración de un indicador sintético formado por tres componentes básicos e integrados a su vez por un total de 10 variables para evaluar normativas laborales nacionales, ha permitido establecer una comparación homogénea y precisa de 18 países de América Latina y el caso de España, citado con frecuencia como referencia para la aplicación de posibles reformas en América Latina.

Fruto de este análisis es la obtención de tres resultados de especial interés. En primer lugar, una ordenación del grado de importancia relativa de los criterios que inciden más directamente en el grado de rigidez laboral de los países analizados. En concreto, las normas relativas a los procedimientos de despido colectivo constituyen el factor más relevante, seguido de la disponibilidad de medidas de flexibilidad laboral externa e interna y, por último, de las modalidades y duración de los contratos por tiempo determinado.

En segundo lugar, los resultados suponen una puesta en cuestión de planteamientos que afirman, de forma genérica, que las economías de América Latina son extremadamente rígidas. Por el contrario, el indicador sintético de rigidez laboral que resulta de la combinación de los tres componentes ofrece una ordenación de países con amplias diferencias entre aquellos con un mayor grado de flexibilidad laboral de la zona (El Salvador, Uruguay y Perú), y los países con un grado de rigidez relativamente más elevado (Colombia y Paraguay). Entre las economías más importantes de América Latina, México y Brasil ocupan una posición intermedia, con valores de 1.36 y 1.62, respectivamente, lo que supone valores por debajo de la media de los 18 países considerados (1.68). En cambio, Argentina y Chile presentan dos de los valores más elevados (2.02 y 2.05 respectivamente), pese a algunas reformas realizadas en los últimos años.

En tercer lugar, el análisis comparado de cada uno de los tres componentes indica una mayor divergencia entre los países de la zona en aspectos normativos relativos a los procedimientos por despido colectivo (componente 1) y una cierta convergencia en elementos normativos relativos a modalidades de flexibilidad laboral externa y de flexibilidad interna, probablemente como consecuencia de las reformas laborales lle-

vadas a cabo sobre estos aspectos en un amplio número de los países considerados.

Por otra parte, el hecho de que el único país no americano, España, haya registrado un nivel intermedio de rigidez laboral, muestra las contradicciones y dificultades que se derivan de los intentos de comparación entre países latinoamericanos y europeos. Mientras que en Europa los elevados niveles de rigidez, es decir, de protección laboral, suelen estar asociados a modelos económicos y sociales con elevados niveles de Estado del bienestar que no impiden lograr un elevado nivel de crecimiento y desarrollo económico, en el caso de la mayoría de los países latinoamericanos, la protección laboral aparece como sustituto, al menos oficial, de la ausencia de niveles de protección social y asistencia pública, manteniendo normativas que, en algunos aspectos, no han sido modificadas desde hace décadas.

En cuanto al análisis específico de México, considerando su actual normativa y comparándola con la situación resultante de una reforma laboral en los términos planteados en los últimos años, los resultados obtenidos indican que a consecuencia de la denominada “Ley Abascal”, el mercado de trabajo mexicano pasaría del actual nivel intermedio de rigidez (menos elevado de lo habitualmente considerado), a situarse como el de mayor grado de flexibilidad de la región. Por componentes, mantendría estable su elevado nivel de flexibilidad en cuanto a procedimientos de despido colectivo, avanzaría hacia una posición intermedia en cuanto a disponibilidad, variedad y duración de modalidades de flexibilidad externa e interna, y pasaría a una posición flexible en cuanto a las modalidades y duración de formas de empleo a plazo.

Por último, cabe plantear algunas reflexiones finales en un sentido más amplio que el circunscrito exclusivamente al ámbito de la regulación de los mercados de trabajo. La utilización del criterio de rigidez laboral como instrumento de análisis de una parte relevante de cualquier economía resulta incuestionable y puede servir de base para plantear determinados ajustes orientados a mejorar su funcionamiento. Ahora bien, la utilización del *ranking* obtenido como criterio para extrapolar conclusiones en materia de competitividad o capacidad de desarrollo económico, o como indicador indirecto para concluir la necesidad de reformas laborales más o menos intensas, resulta claramente insatisfactoria.

Tanto a un lado como al otro del espectro de niveles de flexibilidad obtenidos, aparecen países con serios problemas económicos. Ni el grado relativamente elevado de flexibilidad en países como El Salvador, Uruguay, Perú, Honduras o Costa Rica, ni la elevada rigidez de países como Argentina, Chile, Panamá, Colombia o Paraguay, permiten establecer un claro perfil de relaciones entre economías con mayor o menor grado de éxito. Pudiéndose encontrar en ambos grupos ejemplos de países con resultados económicos positivos (Costa Rica, Chile) y otros con resultados muy negativos (El Salvador, Honduras, Paraguay y Bolivia).

El impacto que pudieran tener reformas laborales de cierta intensidad, como casi única medida de fomento de empleo, podría ser escaso, o incluso contraproducente en el contexto de los países con elevados niveles de economía sumergida, deficiencias en capacidad productiva, baja cualificación de la mano de obra y escaso o casi nulo nivel de protección social, sin el reforzamiento de las inversiones y la modernización de sectores productivos o el aumento del capital humano. Además, la introducción de flexibilidad laboral para dinamizar cualquier economía tampoco debería significar la eliminación de derechos ni el deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores, especialmente en países que no pueden compensar los posibles efectos negativos de reducciones en protección laboral con aumentos del nivel de protección social.

De nuevo en el caso paradigmático de México debe reconocerse que su legislación laboral necesita adaptarse a las nuevas condiciones sociales, económicas, productivas y demográficas, y no seguir manteniendo preceptos promulgados para una realidad laboral que ya no existe desde hace tiempo. Es un hecho aceptado que la Ley Federal del Trabajo ha beneficiado en las últimas décadas sólo a algunos segmentos de trabajadores, principalmente los pertenecientes a los grandes sindicatos de gobierno, empresas estatales y organismos descentralizados, dejando al resto sin los beneficios consagrados en la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, lo que constituye un claro ejemplo más de un mercado laboral segmentado (Piore, 1971) generador de ineficacias y desigualdades. Numerosos análisis empíricos concluyen que una de las claves para lograr elevar su nivel de crecimiento económico así como para normalizar su mercado de trabajo, consiste en una mayor flexibilidad laboral, siguiendo los pasos de países tan diversos como Argentina, España,

Reino Unido o Dinamarca. Sin embargo, la experiencia argentina ha sido poco satisfactoria; mientras que en lo que respecta a los países europeos es difícil utilizar los mismos mecanismos, dadas las grandes diferencias entre las estructuras económicas, sociales, culturales y laborales de cada país.

Como referencia alternativa, los casos de relativo éxito de países como Chile o Costa Rica permiten considerar la necesaria implementación de una serie de reformas estructurales de toda índole y de una apertura gradual de la economía en los sectores más débiles, aunque sin olvidar la confluencia de otros factores exógenos, tales como la evolución positiva de determinados sectores exportadores de materias primas y de algunas manufacturas intensivas en trabajo, así como el mantenimiento de periodos de estabilidad económica y política o la existencia de niveles aceptables de protección social y servicios públicos.

Reformas estructurales en ámbitos de la economía mexicana o, en general, latinoamericana, tales como el sector energético, las manufacturas, las telecomunicaciones, el sector financiero, los sistemas de pensiones, la política fiscal, el sector educativo, la reducción de economía sumergida y la aplicación complementaria de una reforma laboral equilibrada, podrían dar paso no sólo al crecimiento coyuntural sino también al desarrollo económico más sólido del país.

En definitiva, se trataría de considerar, a la hora de determinar las estrategias de desarrollo y generación de empleo de cualquier país, un conjunto más amplio de factores y de sopesar con mayor cuidado el papel y grado de intensidad que deben ocupar las reformas de los mercados de trabajo en tales estrategias.

Bibliografía

- Álvarez, Carlos (2003), "La reforma laboral: situación y tendencias en perspectiva europea", *Economistas*, vol. 21, núm. 96 (ejemplar dedicado a España 2002. Un balance), pp. 237-243.
- Banco Mundial (2005; 2006), "Estudio Doing Business en español", obtenido en 2006 de <http://espanol.doingbusiness.org/>
- Berlage, Terweduwe (1988), "The Classification of Countries by Cluster and by Factor Analysis", *World Development*, vol.16, núm. 12, pp. 1527-1545.

- Blanchard, Olivier y John Wolfers (2000), “The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence”, *Economic Journal*, núm. 110, pp.1-33.
- Boerí, Tito, Guiseppa Nicoletti y Stefano Scarpetta (2000), “Regulation and Labor Market Performance”, *Estudios de la OCDE*, discussion paper 2420, pp. 1-48, Centre for Economy Policy Research [versión electrónica].
- Brandt, N., J.M. Burniaux y R. Duval (2005), *Assesing the OECD Jobs Strategy: Past Developments and Reforms*, Economic Department Working Paper, 429, pp. 1-141, París, OCDE.
- Bronstein, Arturo (1997), “Reforma laboral en América Latina: entre garantismo y flexibilidad”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 116, núm. 1, Ginebra, OIT, primavera, pp. 5-28.
- Camargo, José (1997), “Brazil: Labour Market Flexibility and Productivity, with Many Poor Jobs”, en Edward Amadeo y Susan Horton, *Labour, Productivity and Flexibility*, Londres, Macmillan Press Ltd.
- Chávez, Irma (2001), “Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto”, *Revista Aportes*, núm. 17, año VII, mayo-agosto, pp. 57-74, México, Facultad de Economía de la BUAP.
- Elmeskov, Jurgen (1998), “The Unemployment Problem in Europe: Lessons for Implementing the OECD Jobs Strategy”, *Employment Europe Papers*, 3, pp. 29-54, Banco Europeo de Inversión.
- Elmeskov, Jurgen y Martin Scarpetta (1998), “Key Lessons for Labour Market Reforms: Evidence from OECD Countries’ Experiences”, *Swedish Economic Policy Review*, 5, pp. 205-252.
- Forteza, Rama (2001), *Labor Market Rigidity and the Success of Economics Reforms Accross more than One Hundred Countries* [versión electrónica], Development Research Group Poverty and Human Resources, Policy Research Working Paper 2521, pp. 1-35, <http://econ.worldbank.org>.
- Grubb, Wells (1993), “Employment Regulation and Patterns of Work in EC Countries”, *OECD Economic Studies*, núm. 21, invierno, pp. 7-58, París.
- Guataquí, Jaime (2001), “El mercado laboral colombiano”, *Revista de Economía del Rosario*, Department of Sociology, University of Waanwick, pp. 173-198.
- Heckman, Pagés (2000), “*The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets*”. [versión electrónica], documentos de trabajo, 7779, junio, Oficina Nacional de Investigación Económica, pp. 1-26, en <http://www.iadb.org/sds/doc/Jheckman.pdf>
- Jackman, Richard. (1998), “European Unemployment: Why is it so High and what Should be done about it?”, *Economic Journal*, pp. 39-63, OCDE [versión electrónica en <http://www.rba.gov.au/PublicationsAndResearch/Conferences/1998/Jackman.pdf>].

- Koedijk, Kremers (1996), “Apertura de mercados, regulación y crecimiento en Europa”, *Colección Estudios e Informes*, núm. 11, pp. 67-94, España, La Caixa.
- Montiel, N. (1999), “Costa Rica: reformas económicas, sectores dinámicos y calidad de los empleos”, *Serie Reformas Económicas*, 26, mayo, pp. 84, Chile, CEPAL.
- Nickell, Stephen (1997), “Unemployment and Labour Market Rigidities: Europe versus North America”, *Journal of Economic Perspectives*, vol. 11, núm. 3, pp. 55-74.
- Nickell Stephen (2003), *Labour Market Institutions and Unemployment in OECD Countries* [versión electrónica], en *CESifo DICE Report*, 1, 2, febrero, pp. 13-26, OCDE.
- Nicoletti Guiseppe, Stefano Scarpetta y Olivier Boylaud (2000), “Summary Indicators of Product Market Regulation with an Extension to Employment Protection Legislation”, *Economic Working Papers*, 226, pp. 1-85, OECD.
- Nunziata, Luca (2003), “Unemployment, Labour Market Institutions and Shocks”, *New Directions in Labour Market Flexibility Research*, Documento de trabajo en economía, 16, 26 de noviembre, pp. 1-34, Londres.
- OCDE (2002), *Employment Outlook*, París.
- (2004), *Employment Outlook*, París.
- Palacio, Juan y Carlos Álvarez (2004), *El mercado de trabajo: análisis y políticas*, Madrid, Akal.
- Piore, Michael (1971), “The Dual Labor Market: Theory and Implications”, en D.M. Gordon (ed.), *Problems in Political Economy: An Urban Prospective*. Lexington, Mass., D.C. Heath.
- Saavedra, Jaime (1999), “La dinámica del mercado de trabajo en el Perú, antes y después de las reformas estructurales”, *Serie Reformas Económicas*, núm. 27, mayo, pp. 64, CEPAL.
- Walwei, Ulrich (1996), *Flexibilización y regulación del mercado de trabajo: Experiencias internacionales y opciones*, Nuremberg, Alemania, Instituto de Investigación del Trabajo y del Mercado Laboral, Organismo Federal del Trabajo.

Artículo recibido en febrero de 2009

Segunda versión recibida en noviembre de 2010

Artículo aprobado en enero de 2010